

**Relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional entre los miembros de
la comunidad educativa de una universidad pública, año 2022**

**Interpersonal relationships and their influence on the organizational climate among
members of the educational community of a public university, year 2022**

Dr. Antonio Arguello Vázquez

antonio.arguello@unves.edu.py

Facultad de Ingeniería Ambiental y Arquitectura

Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo

Recibido: 31/08/2023

Aprobado: 17/11/2023

Resumen

Las relaciones interpersonales influyen de forma positiva en el clima organizacional de los miembros de la comunidad educativa universitaria. Los seres humanos somos seres sociales que tienen la necesidad de estar en contacto a lo largo de su vida. La investigación buscó constituirse en un aporte para avanzar en la construcción del ámbito educativo en el que prime el respeto por el otro, como igual y a la vez diferente de sí mismo, en el cual el aprendizaje no se reduzca exclusivamente a lo académico, sino también a lo humano. El tipo de investigación responde a la descriptiva, con enfoque de investigación correspondiente a la mixta, diseño no experimental, de corte transversal. La población como fuente de la investigación abarca a 87 docentes, 384 alumnos y 15 miembros del plantel administrativo de las carreras

Palabras claves: Relaciones interpersonales, Clima organizacional, Comunidad educativa.

Abstract

Interpersonal relationships positively influence the organizational climate of members of the university educational community. Human beings are social beings who need to be in contact throughout their lives. This research seeks to become a contribution to advance in the construction of the educational field in which respect for the other prevails, as equal and at the same time different from oneself, in which learning is not reduced exclusively to academics, but also to the human. The type of research to be used responds to the descriptive, with a research approach corresponding to the mixed, non-experimental, cross-sectional design. The population as a source of research includes 87 teachers, 384 students and 15 members of the



administrative staff of the Environmental Engineering and Architecture careers at the National University of Villarrica del Espíritu Santo, year 2022

Keywords: Interpersonal relations, Organizational climate, Educational community

Introducción

En la gestión de las organizaciones educativas uno de los factores más influyentes es el clima organizacional, cuyo impacto en las relaciones interpersonales puede ser positivo o negativo. Las relaciones interpersonales ejecutan una influencia directa en la conducta y el comportamiento de los distintos agentes que laboran en ella, por consiguiente, determina la forma en que el trabajador percibe y realiza su trabajo, su rendimiento, su productividad y el grado de satisfacción que experimenta en la labor que desempeña (Romero, 2017).

La presente investigación analizó la influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad educativa de la Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo, facultad de Ingeniería Ambiental y Arquitectura.

El capítulo I: Marco de referencia, se

compone del marco conceptual, y el marco teórico, donde se describe la orientación educativa, así como el clima organizacional, las teorías de la cultura organizacional, equipos de trabajo y trabajo en equipo, la inclusión, control y efecto en los grupos, así como la importancia de las relaciones personales.

El capítulo II: Marco Metodológico, en el mismo se detalla el tipo de investigación, diseño, enfoque, población, delimitación temporal y espacial, métodos, instrumentos y técnicas de recolección de datos e instrumentos aplicados, la operacionalización de las variables, procedimientos, análisis e interpretación de datos y las consideraciones éticas.

En el capítulo III: Se presentan los resultados, se enmarca en base a los resultados de la aplicación del cuestionario a docentes, alumnos y plantel administrativo, respaldado por la estadística descriptiva en tablas estadísticas y

gráficos porcentuales, la estadística inferencial el uso de pruebas estadísticas.

Finalmente, en el capítulo IV: Se tiene las conclusiones y recomendaciones, de acuerdo a los objetivos de la investigación, en donde se concluye los resultados descriptivos y inferenciales de dicha investigación, así como los hallazgos y las recomendaciones sugeridas en relación a los resultados obtenidos del trabajo realizado.

El Objetivo General de la investigación es la de: Analizar la influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad educativa universitaria.

Los Objetivos Específicos planteados corresponde a:

- Identificar de qué manera se da las relaciones interpersonales predominantes percibidas por los miembros de la comunidad educativa universitaria

- Describir el clima organizacional predominante percibida por los miembros de la comunidad educativa universitaria
- Determinar las acciones percibidas entre los miembros de la comunidad educativa universitaria.

Varios estudios similares a las relaciones interpersonales como herramientas esenciales para optimizar el desempeño laboral, se encuentran diversas investigaciones que se orientan al estudio de la misma, tales como:

(Benítez y Tigua, 2016) en su Tesis titulada las Relaciones Interpersonales en el Desempeño Laboral del personal administrativo de la compañía grupo IMAR S.A. de la ciudad de Guayaquil.

(Beiza, 2012) en su Tesis titulada Las relaciones interpersonales como herramienta para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Escuela Básica Nacional de Valencia.

Hospinal (2013) desarrolló la investigación

denominada “clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C”, Perú y otros estudios relacionados se considera como antecedentes para la construcción de este trabajo.

Realidad problemática

La actividad del docente Universitario en el siglo XXI es sumamente retadora, las nuevas generaciones y los cambios tecnológicos han hecho que los profesores busquen reinventarse, para seguir siendo competentes y productivos. Actualmente, el profesor universitario trata de poner en práctica metodologías activas, que le permiten orientar la formación hacia el aprendizaje. Sin embargo, para poder lograrlo se le presentan dificultades como las relaciones interpersonales entre los alumnos, que muchas veces son un obstáculo para poder desarrollar, de manera eficiente, la mediación pedagógica.

Cuando se trata de comprender relaciones interpersonales, dentro de una institución de educación superior, es necesario comprender el concepto de modelo educativo, que según

Tunnermann (2008) indica: El modelo educativo es la concreción, en términos pedagógicos, de los paradigmas educativos que una institución profesa y que sirve de referencia para todas las funciones que cumple (docencia, investigación, extensión, vinculación y servicios), a fin de hacer realidad su proyecto educativo. El modelo educativo debe estar sustentado en la historia, valores profesados, la visión, la misión, la filosofía, objetivos y finalidades de la institución (p.15).

Importancia de las relaciones interpersonales

En la actualidad las relaciones interpersonales son un factor importante en determinados ámbitos laborales en los cuales los trabajos en equipo o en el desarrollo propio son necesarios (Wiemann, 2011). Es por esto que aquellas personas con facilidad para relacionarse y socializar suelen ser mejor vistas para algunos puestos que aquellas que prefieren trabajar individualmente.

Lo que resulta increíble es que día a día, se

puede relacionar con tantas personas considerando que, como dice el refrán, "cada cabeza es un mundo", con sus propias experiencias, sentimientos, valores, conocimientos y formas de vida. Precisamente, en esa diferencia, reside la gran riqueza de las relaciones humanas, ya que al ponerse en contacto intercambian y construyen nuevas experiencias y conocimientos; pero en esa diferencia está también la dificultad para relacionarse, pues tiene n que hacer un esfuerzo para lograr comprenderse y llegar a acuerdos.

Esto último no resulta tan complicado, si se toma en cuenta que la mayor parte de las personas comparten algunas ideas, necesidades e intereses comunes; por eso, dicen que las relaciones interpersonales son una búsqueda permanente de convivencia positiva entre hombres y mujeres, entre personas de diferente edad, cultura, religión o raza.

Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de una

comunidad educativa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación. El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la comunidad educativa, y que influye en su comportamiento. Se refiere a las propiedades de la motivación en el ambiente organizacional, es decir, a los aspectos internos de la institución que conducen a despertar diferentes clases de motivación en los miembros.

Si el ambiente organizacional permite satisfacer las necesidades individuales de los miembros, el clima organizacional tiende a mostrarse favorable y positivo; si el ambiente organizacional frustra la satisfacción de las necesidades de los miembros, el clima organizacional tiende a mostrarse desfavorable y negativo. (Chaudhary, y otros, 2015).

Clima organizacional es el nombre dado por diversos autores; al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la

motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental. (Chaudhary, y otros, 2015).

Cambio y desarrollo

En las organizaciones los cambios ocurren a cada instante. En su exterior, los clientes cambian de preferencias y hábitos de compra, los proveedores modifican las características y los precios de las materias primas; los prestadores de servicios imponen diferentes condiciones y esquemas de trabajo; los competidores cambian de estrategia; los sindicatos demandan nuevas reivindicaciones; el gobierno reforma las leyes, y así interminablemente. (Beal, 2015).

Así, el cambio puede ser funcional o disfuncional. Sin embargo, la ausencia de cambios puede ser aún más peligrosa. La obsolescencia y el deterioro de muchas organizaciones ocurren precisamente porque evitan el cambio por temor a sus consecuencias. La inercia y la obsolescencia son tan peligrosas como las modificaciones disfuncionales. (Beal, 2015).

Talento, creatividad y conocimiento

Dimensiones como el desarrollo del potencial humano y el pensamiento creador, han adquirido especial connotación convirtiéndose en una estrategia de fortalecimiento y desarrollo para las instituciones educativas, debido a que las posiciona y las hace ser más competitiva. Así la creatividad para las instituciones empieza a ocupar un escenario protagónico, es decir, la forma en que esta utiliza y reutiliza su conocimiento, genera y promueve sus ideas de manera creativa, innova, desarrolla nuevas estrategias y metodologías, y le otorgan a la organización un valor agregado integral” (Ciro-Gallo, 2021).

Las organizaciones requieren de la creatividad y para esto es necesario contar con un ambiente intencionado en el que la gente potencie su creatividad impulsándola a través de la motivación, métodos, técnicas y un clima organizacional que propicie la creatividad por medio de procesos de participación y comunicación.

Teoría de la cultura organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de esta su forma de comportamiento. Es una forma aprendida de hacer en la organización, que se comparte por sus miembros, constan de un sistema valores y creencias básicas que se manifiesta en: normas, actitudes, conductas, comportamientos. Las culturas nos rodean a todos. Las culturas son profundamente arraigadas, profundas y complejas. La importancia de la cultura organizacional ha sido tema de marcado interés desde los años 80 hasta nuestros días, dejando de ser un elemento periférico en las organizaciones para convertirse en un elemento de relevada importancia estratégica.

La cultura organizacional como un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización. (Chiavenato, 2019).

La ética en las relaciones interpersonales como fuente del desarrollo humano y valores

Adela Cortina (2013) dice que “la ética es esencialmente un saber para actuar de un modo racional” (P.70) que orienta las decisiones de manera prudente y justa en pro del vivir bien para que propicie el desarrollo humano y valores, por lo que propone de ésta manera que el sujeto sea consciente de los fines que se plantea para ser responsable de su plena libertad, pues las decisiones que tome, no solamente lo afectan de manera individual sino a los seres humanos con los que comparte la vida, por ello Cortina (2013) comenta que: “las personas no son individuos aislados, que deciden unirse o no, sino que somos desde el nacimiento seres vinculados a otros y sólo desde la vida compartida, podemos desarrollarnos en plenitud” (p 100).

Población y Muestra

La población fuente de información constituida por un total de 87 docentes que enseñan en la Facultad de Ingeniería Ambiental y Arquitectura del 1º al 5º curso, (docentes

asistentes como encargados de cátedras) con un total de 384 alumnos y 15 profesionales del plantel administrativo. Se considera la totalidad de la población de docentes, alumnos y plantel administrativo.

Tabla 1. *Población total de docentes y alumnos*

Carrera	Poblacione s docentes	Población alumnos
Arquitetur a	35	233
Ingeniería Ambiental	52	151
Total	87	384

Fuente: Secretaría de la facultad de Ingeniería y Arquitectura- UNVES.

Delimitación temporal y espacial

La encuesta se realizó en el mes de junio del presente año 2022, a los docentes, plantel administrativo y alumnos de la misma Universidad. El periodo de tiempo que abarca la investigación aproximadamente es desde marzo a setiembre del mismo año.

Instrumentos de Recolección de la Información

El instrumento utilizado es el cuestionario estructurado de trece preguntas por medio de la

aplicación de la encuesta con escalas de medición tipo Likert con tres opciones de respuestas, (1) siempre, (2) a veces, (3) nunca, lo que permiten medir tanto el grado positivo como neutral de cada enunciado aplicados a los alumnos, docentes y plantel administrativo.

Técnicas

La técnica utilizada para la recolección de la información es la encuesta, según (Río Cabrera, 2020), comenta que la encuesta, desde el punto de vista del método es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación.

Aplicación de análisis de confiabilidad

El Alfa (Cronbach), este modelo es un modelo de consistencia interna, que se basa en la correlación entre los promedios, lo señala Morales y Rodriguez (2016).

Procesamiento y Análisis de recolección de datos:

Se realizó el procesamiento de datos, para los valores obtenidos de carácter cuantitativo se utilizó el estadístico de adecuados al estudio

destinado a la interpretación efectiva de los resultados de la investigación, los resultados son cargados en paquetes estadísticos Statistical Package for the Social Sciences versión 20.0 (SPSS), los datos de carácter cualitativo son analizados con ayuda de la estadística descriptiva en tablas de frecuencias. También la utilización del software informático de Microsoft Excel 2010 para el procesamiento de datos de carácter descriptivo.

Para la prueba de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, ya que el propósito será determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

Estadística inferencial: Rho de Spearman para medir el grado de relación de las variables:

$$r_s = \frac{1 - 6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre rangos (X menos Y)

n = número de datos

Resultados

Análisis de Fiabilidad Alfa de Cronbach

Tabla 2. *Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	15

FUENTE: Elaboración propia

Descripción: Como el instrumento considerado para esta investigación consta de 15 ítems o preguntas se verifica por medio del Estadístico de Alfa de Cronbach si todas estas preguntas servirán para el estudio o algunas de las preguntas deben ser eliminadas por carecer concordancias entre sí, como se observa en el resultado de la tabla , el estadístico de Alfa de Cronbach que es de 0,862, comparando con el valor de criterio resulta que el instrumento de medición es excelente, es decir el instrumento muestra un grado de confiabilidad.

Análisis exploratorio y descriptivo de la encuesta realizada a los docentes y personal administrativo.

Tabla 3. Género de los docentes y personal administrativo

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	67	65,5
Masculino	35	34,5
Total	102	100,0

FUENTE: Elaboración propia

La tabla de frecuencia muestra la cantidad de docentes encuestados en la que se visualiza 67 docentes de sexo femenino que representa al 65,5% y 35 docentes de sexo masculino que representa al 34,5% teniendo en cuenta el total de la población encuestada.

Variable: Relaciones interpersonales predominantes

Tabla 4. Considera que la comunicación a nivel institucional es eficiente

Nivel de Frecuencia	Docentes y Administrativos
Siempre	81
A veces	15
Nunca	6

FUENTE: Elaboración propia

En relación a la comunicación a nivel institucional, es eficiente, ya que 81 docentes y funcionarios administrativos ha dicho que siempre es eficiente, 15 del total encuestado

responden a veces y 6 encuestados ha mencionado que nunca, esto demuestra una comunicación a nivel institucional eficiente.

Estadístico de prueba

La prueba de Normalidad a utilizar es la de Kolmogorov-Smirnov porque el tamaño de la muestra es mayor a 50 para los docentes y funcionarios administrativos.

Tabla 5. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	,942	101	,115
Comunicación Interpersonal	,938	101	,088
Práctica de valores	,929	101	,050
Relación y clima favorable	,957	101	,268

FUENTE: Elaboración propia

Decisión Estadística

Siendo que P-Valor ($,115 > 0,05$); no se tiene suficiente evidencia para rechazar H_0 , entonces Rechazamos H_a y Aceptamos H_0 .

Tabla 6. Pruebas de normalidad

	Smirnov ^a Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,963	101	,39
Motivación	,971	101	,58
Disposicione s	,902	101	,05
Desempeño	,891	101	,25
Desarrollo personal	,904	101	,40

FUENTE: Elaboración propia

Decisión Estadística

Siendo que P-Valor ($,103 > 0,05$); no se tiene suficiente evidencia para rechazar H_0 , entonces Rechazamos H_a y Aceptamos H_0 .

Con un nivel de confianza del 95%, se concluye que, los datos del Instrumento de relaciones interpersonales influyen de forma positiva en el clima organizacional no provienen de una distribución Normal; por tanto, estos pueden ser sujeto análisis con pruebas no paramétricas.

A continuación, para contrastar las hipótesis planteadas se harán uso de la correlación de

Spearman con la finalidad de identificar la correlación existente entre las 2 variables sujetos a prueba.

Tabla 30. Correlaciones

		RELACIONES INTERPERSONALES	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Coficiente de correlación	1.000	,947**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	102	102
CLIMA ORGANIZACIONAL	Coficiente de correlación	,947**	1.000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	102	102

FUENTE: Elaboración propia

Prueba de correlación de Spearman de Relaciones Interpersonales y Clima Organizacional de la encuesta aplicada a los docentes y funcionarios administrativos.

Validación estadística:

H_0 : las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal docentes y funcionarios administrativos, son mutuamente independientes.

H_a : las relaciones interpersonales y clima



organizacional del personal docentes y funcionarios administrativos, no son mutuamente independientes.

Nivel de Significancia de $0.05 = 5\%$.

Por los criterios ya establecidos, se determinó utilizar el estadístico Rho de Spearman.

Correlación entre relaciones interpersonales / clima organizacional ($N = 102, = .05$)

Tabla Prueba de correlación de Spearman de Relaciones Interpersonales y clima organizacional

“La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Siendo el nivel de significancia menor a 0.05 ($p = 0.003$), se decide:

Rechazar la H_0 y aceptar la H_a ; por tanto, las relaciones interpersonales y el clima organizacional del personal docente y administrativo de la facultad de Ingeniería Ambiental y Arquitectura, no son mutuamente independientes.

Con un nivel de confianza del 95% se concluye que, existe una relación positiva grande

y perfecta entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional del personal docente y administrativo de la facultad de Ingeniería Ambiental y Arquitectura.

Validación estadística:

H_0 : las relaciones interpersonales y clima organizacional de los alumnos, son mutuamente independientes.

H_a : las relaciones interpersonales y clima organizacional de los alumnos, no son mutuamente independientes.

Nivel de Significancia de $0.05 = 5\%$.

Por los criterios ya establecidos, se determinó utilizar el estadístico Rho de Spearman.

Correlación entre relaciones interpersonales / clima organizacional ($N = 384, = .05$)

Tabla Prueba de correlación de Spearman de Relaciones Interpersonales y clima organizacional.

Tabla 31. Correlaciones

		RELACIONES INTERPERSONALES	CLIMA ORGANIZACIONAL
			Área de trazado
RELACIONES INTERPERSONALES	Coefficiente de correlación	1.000	.722*
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)		.000
	N	384	384
CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	.722*	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	384	384

FUENTE: Elaboración propia

“La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Siendo el nivel de significancia menor a 0.05 ($p = 0.003$), se decide:

Rechazar la H_0 y aceptar la H_a ; por tanto, las relaciones interpersonales y el clima organizacional de los alumnos de la facultad de Ingeniería Ambiental y Arquitectura, no son mutuamente independientes.

Con un nivel de confianza del 95% se concluye que, existe una relación positiva grande y perfecta entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional de los alumnos de la facultad de Ingeniería Ambiental y Arquitectura.

Conclusión

Al finalizar el trabajo de investigación, de acuerdo a los objetivos propuestos y los contrastes de hipótesis, mediante análisis estadísticos y los planteamientos del marco teórico propuesto, mediante ellas, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

A nivel descriptivo de los resultados obtenidos en la encuesta sobre la variable de las relaciones interpersonales y clima organizacional la percepción de los docentes y funcionarios administrativos tienden hacer siempre una Relación Interpersonal aceptable con un clima organizacional favorable.

Además, los resultados obtenidos en la encuesta sobre la variable de las relaciones interpersonales y clima organizacional la percepción de los alumnos tiende hacer siempre una Relación Interpersonal aceptable y buena con un clima organizacional favorable.

Culminada la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:



Primera: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el clima organizacional del personal docente y administrativo de la facultad de Ingeniería Ambiental y Arquitectura. La relación fue positiva y fuerte.

Segunda: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el clima organizacional de los alumnos de la facultad de Ingeniería Ambiental y Arquitectura. La relación fue positiva y fuerte.

Recomendación

Se sugiere a la facultad de Ingeniería Ambiental y Arquitectura establecer programas de capacitación para mejorar la comunicación interpersonal para una mejor relación laboral del plantel académico, a fin de hacerlos conscientes de su importancia en la mejora del desempeño laboral con la práctica de valores y buena organización dado que existe una relación positiva y fuerte entre las variables del estudio mencionado.

Fortalecer actitudes y conductas de relación y

btunner

clima favorable en los miembros de la comunidad educativa, que les permitan mejorar su nivel de comunicación organizacional y hacer más efectiva su labor profesional.

Proponer la implementación de procesos de evaluación y mejora continua en la comunidad educativa, que consoliden acciones relacionadas con el desempeño, motivación, que permita mejorar los niveles de atención para la población.

BIBLIOGRAFIA

Beal Daniel State of the Art and Future Potential of Experience Sampling Methods in Organizational Research [Libro]. - Blacksburg : [s.n.], 2015.

Beiza Las relaciones interpersonales como herramienta para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores en la Escuela Básica Nacional de Valencia [Libro]. - Valencia : [s.n.], 2012.

Benitez y Tigua Relaciones Interpersonales en el Desempeño Laboral del personal administrativo de la compañía grupo IMAR S.A. [Libro]. - Guayaquil : [s.n.], 2016.

Bernal César A. Metodología de la Investigación [Libro]. - [s.l.] : Pearson, 2013. - Vol. 3.

Bisquerra Alzina y Perez Escoda Educación emocional : estrategias para su puesta en práctica [Libro]. - 2012.

Chaudhary y Kalia R. Evaluation of the Implementation of Undergraduate General Studies Entrepreneurship Curriculum in Federal Universities in North-Central Geo-Political Zone, Nigeria [Libro]. - Nigeria : [s.n.], 2015. - Vol. 10.

Chiavenato [Sección de libro] // La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones / aut. libro Mena Daniela. - La Habana : [s.n.], 2019.

Ciro-Gallo Evaluation of Strategic Planning Methodologies at SMEs in the Clothing Sector: A Case Study [Publicación periódica]. - Antioquia

Espinosa Castro John y Guerrero Vargas Joaquín Manual de Propiedad Intelectual: Plagio

y Fraude Académico [Sección de libro]. - [s.l.] : Universidad Simón Bolívar, 2014.

Hernandez y Lahera Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano [Publicación periódica]. - La Habana : [s.n.], 2016.

Hospinal, S. Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D Inversiones S.A.C. Industrial Data, 6(2), 75-78. 2013.

Romero Norma, Gallegos Julia y Fuente Juan Competencias socioemocionales como predictoras de conductas prosociales y clima escolar positivo en adolescentes [Libro]. - 2017.

Tünnerman, C. Modelos Educativos y Académicos. Editorial Hispamer. 2008.

Wiemann, M. La comunicación en las relaciones interpersonales (Vol. 9). Editorial UOC. 2011