



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Cultura organizacional y relaciones interpersonales en  
trabajadores de una institución del estado – Lima 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Elgegren Liñan, Jose Antonio (orcid.org/0000-0001-7529-0119)

**ASESORES:**

Dra. Silva Narvaste, Bertha. (orcid.org/0000-0002-2926-6027)

Mg. Romani Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio (orcid.org/0000-0002-1410-1588)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2024

**Dedicatoria:**

Dedicado a mi tío el Mayor del ejército del Perú, Jhonny Elgegren Apuela que desde el cielo siempre es mi ángel, mi guía en este camino profesional.

**Agradecimiento:**

A Dios por todo lo que me da, a mis padres que me dieron la vida, a mi esfuerzo y trabajo constante para salir adelante.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023", cuyo autor es ELGEGREN LIÑAN JOSE ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL <b>DNI:</b> 25495800 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1054-6715	Firmado electrónicamente por: FROMANI5 el 16-08- 2023 21:33:24

Código documento Trilce: TRI - 0649356



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ELGEGREN LIÑAN JOSE ANTONIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional y relaciones interpersonales en

trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ELGEGREN LIÑAN JOSE ANTONIO <b>DNI:</b> 44130128 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7529-0119	Firmado electrónicamente por: JAELGEGRENE el 16- 08-2023 21:35:12

Código documento Trilce: INV - 1456376

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	iv
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Métodos de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	53

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Niveles y frecuencias de la cultura organizacional	27
Tabla 2 Niveles y frecuencias de la dimensión artefactos	27
Tabla 3 Niveles y frecuencias de la dimensión valores compartidos	28
Tabla 4 Niveles y frecuencias de la dimensión supuestos básicos subyacentes	28
Tabla 5 Niveles y frecuencias de las relaciones interpersonales	29
Tabla 6 Niveles y frecuencias de la dimensión inclusión	29
Tabla 7 Niveles y frecuencias de la dimensión control	30
Tabla 8 Niveles y frecuencias de la dimensión afecto	30
Tabla 9 Contraste de hipótesis general	31
Tabla 10 Contraste primera hipótesis específica Cultura organizacional y Relaciones interpersonales	33
Tabla 11 Contraste segunda hipótesis específica Cultura organizacional y Control	34
Tabla 12 Contraste tercera hipótesis específica Cultura organizacional y Afecto	35

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Diseño correlacional de la investigación	21



## RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023. La investigación fue de tipo básica diseño no experimental, enfoque cuantitativo; corte transeccional y nivel correlacional. La población se compuso de 180 trabajadores y la muestra por 123 trabajadores de una Institución del estado, el muestro fue probabilístico aleatorio simple. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados muestran que la cultura organizacional se encuentra en nivel bajo con 68,3%. Asimismo, las relaciones interpersonales se encuentran en nivel deficiente en 42,3%. De igual manera, se obtuvo un valor de significancia inferior a 0,05 ( $p = 0,000$ ) y el valor del coeficiente fue de 0, 559. Se concluye que existe relación significativa entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

**Palabras clave:** relaciones interpersonales, inclusión social, valores sociales, organización cultural, afectividad.

## ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the level of relationship between organizational culture and interpersonal relationships in workers of a state institution- Lima 2023. The research was of a basic type, non-experimental design, quantitative approach; cross-sectional cut and correlational level. The population was made up of 180 workers and the sample was made up of 123 workers from a state institution, the sample was simple random probabilistic. The technique was the survey and the instrument the questionnaire. The results show that the organizational culture is at a low level with 68.3%. Likewise, interpersonal relationships are at a deficient level in 42.3%. Similarly, a significance value of less than 0.05 ( $p = 0.000$ ) was obtained and the value of the Spearman coefficient was 0.559. It is concluded that there is a significant relationship between organizational culture and interpersonal relationships in workers of an Institution. of the state – Lima 2023.

**Keywords:** interpersonal relationships, social inclusion, social values, cultural organization, affectivity.

## I. INTRODUCCIÓN

Cualquier institución del estado debe prestar mucha atención a su cultura organizacional, ya que es la base sobre la que se asientan la identidad, así como los valores de la institución del estado. Sin embargo, en ocasiones puede surgir una problemática en torno a la cultura organizacional cuando no se alinea con las necesidades y objetivos de la institución del estado, o cuando no se comunica de manera efectiva a los empleados (Marulanda et al., 2018).

En el escenario internacional, la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2019) señala que la cultura organizacional en las organizaciones es importante, y ha destacado su papel en la promoción de una cultura de ética, transparencia y responsabilidad social institución del estado. En ese sentido ha instado a la institución del estado a adoptar prácticas de gobierno corporativo y culturas organizacionales que promuevan la sostenibilidad ambiental y social, la diversidad y la inclusión, y el manejo inteligente de la fuerza de trabajo. También se ha destacado la relevancia de la cultura de una organización para fomentar un clima libre de violencia y corrupción.

De igual manera, la problemática relacionada a la cultura organizacional, así como las relaciones interpersonales surge cuando la institución del estado de diferentes culturas e idiomas se fusionan o colaboran en proyectos conjuntos. Pueden surgir desacuerdos y tensiones cuando los miembros del equipo de diferentes orígenes culturales trabajan juntos. En ese sentido, si los conflictos no se manejan adecuadamente, pueden afectar negativamente la dinámica del equipo y la productividad de la institución del estado. Es fundamental implementar estrategias efectivas de resolución de conflictos y fomentar la inclusión abierta y respetuosa entre los miembros del equipo (Leyva et al., 2021)

En Latinoamérica, la falta de apertura y ética en la administración pública es endémica de las instituciones estatales, lo que contribuye a problemas con la cultura organizacional y las interacciones interpersonales. En ese sentido, se pueden perpetuar prácticas corruptas y clientelares, tiene un efecto paralizante

sobre la confianza pública en el gobierno, así como la calidad de los servicios gubernamentales. Además de obstaculizar la eficacia y eficiencia con que las instituciones estatales cumplen sus funciones, la falta de transparencia y una cultura de impunidad pueden dar lugar a disputas internas y cismas dentro de esas organizaciones (Moreno, 2018).

Otra problemática relacionada con la cultura organizacional, así como las relaciones interpersonales en instituciones del estado en Latinoamérica es la falta de inclusión y diversidad en la fuerza laboral. Por lo cual, la cultura organizacional puede ser excluyente y favorecer a ciertos grupos sociales, lo que afecta negativamente la representatividad y legitimidad de las instituciones del estado. Esto puede generar desconfianza y tensiones sociales, así como restringir el potencial de las organizaciones para servir adecuadamente al público (Suárez et al., 2020).

Por otro lado, Ramírez et al. (2021) comentan que otra problemática relacionada con la cultura organizacional, así como las relaciones interpersonales en instituciones del estado en Latinoamérica es la politización de la gestión pública. Los intereses políticos tienen el potencial de permear la cultura organizacional de las instituciones estatales, socavando su independencia y objetividad. Esto puede afectar negativamente la eficacia y eficiencia de las instituciones para el cumplimiento de sus funciones, así como generar desconfianza y percepciones de corrupción. Para asegurar la confiabilidad de los servicios gubernamentales y la confianza del público en sus líderes, es esencial cultivar un ambiente de trabajo que valore la neutralidad y autonomía de las instituciones estatales.

En el contexto de Perú, una problemática relacionada con la cultura organizacional, así como las relaciones interpersonales en instituciones del estado es la persistencia de prácticas de corrupción y nepotismo. La cultura organizacional en algunas instituciones puede favorecer el clientelismo y las redes de influencia, lo que puede dificultar el acceso a oportunidades laborales y la promoción basada en méritos. Como resultado, menos personas confían en la capacidad del gobierno para atenderlos y se asignan menos recursos para

mejorar los servicios públicos. Para asegurar la confianza del público en las agencias gubernamentales, es crucial desarrollar un ambiente de trabajo que valore la honestidad y la apertura (Estrada y Meza, 2020).

De igual manera, de acuerdo con Castillo et al. (2019) otra problemática relacionada con las variables de estudio en instituciones del estado en Perú es la carencia de capacitación y formación continua del personal. Puede ser un desafío implementar nuevas técnicas y tecnologías que puedan incrementar la calidad de los servicios públicos prestados si la cultura organizacional es resistente al cambio y la innovación.

A nivel local, en la Institución del estado, uno de los principales problemas se da por la carencia de coherencia y comunicación, lo que a su vez impide el crecimiento de las conexiones interpersonales. Se confirmaron las percepciones de los empleados de que las políticas se están implementando de manera inconsistente; y reciben el mismo aviso genérico para todas las infracciones, incluso si solo algunas de ellas son defectuosas. Otro problema típico de la cultura corporativa es la mala inclusión, que surge cuando los trabajadores sienten que sus voces no se escuchan y sus preguntas, comentarios e inquietudes son desestimados. Estos problemas pueden contribuir a lo que puede parecer un ambiente de trabajo hostil y no agradable para los empleados, especialmente cuando los jefes no comunican claramente el aumento de las expectativas y los objetivos. Los empleados son menos leales, la intimidación, el acoso y la alta rotación se exageran, las personas dejan de preocuparse por la misión de la institución del estado y crean sus propios ideales falsos, lo que tiene un impacto perjudicial en las creencias y principios de la institución del estado. Por lo tanto, es esencial realizar evaluaciones de los empleados para recopilar comentarios de la fuerza laboral, ya que este instrumento puede ayudar a las instituciones del estado a detectar y abordar problemas con la cultura de la institución del estado, fomentando así mejores relaciones laborales.

Con relación a lo indicado anteriormente se formuló como problemática general de la investigación: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023? Los problemas específicos son: a). ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la inclusión?, b). ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el control? y c). ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el afecto?

La investigación se justifica de manera teórica, ya que tiene como objetivo fortalecer la comprensión en circunstancias previamente desconocidas. La justificación práctica de esto radica en el hecho de que los resultados del estudio orientarán los esfuerzos de investigación posteriores, construyendo sobre los cimientos establecidos por el presente estudio. También se justifica de forma social, ya que los hallazgos que se obtengan permitirán a la entidad del estado tomar conciencia sobre la cultura organizacional, así como las relaciones interpersonales. Finalmente, se justifica de forma metodológica, ya que se usarán instrumentos que fueron validados mediante juicios de expertos a fin de que sean confiables.

De igual manera, se formuló el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima, 2023. Los objetivos específicos son: a). Determinar la relación entre la cultura organizacional y la inclusión, b). Determinar la relación entre la cultura organizacional y el control y c). Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y el afecto.

Por último, se formuló la hipótesis general de la investigación: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima, 2023. Las hipótesis específicas son: a). Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la inclusión. b). Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el control y c). Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el afecto.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional se tomaron en cuenta los estudios de Ortiz (2021) el propósito fue conocer con qué frecuencia los gerentes se involucran en la resolución de disputas y usan las competencias gerenciales en sus relaciones personales, en una Institución del Estado. Fue de tipo básico, corte transeccional, nivel correlacional y no experimental. La muestra se conformó por 82 directores. Se usó el cuestionario, así como la encuesta. Los hallazgos demuestran la importancia de las habilidades de gestión y resolución de disputas para fomentar conexiones interpersonales productivas. De igual manera se tiene al valor del Chi cuadrado es de 115,160 y  $p < 0.05$ . En ese sentido, las competencias gerenciales inciden en las relaciones interpersonales. Se concluye que las competencias gerenciales en la solución de conflictos son esenciales para mantener relaciones interpersonales saludables y productivas en cualquier organización. Los gerentes que desarrollan estas habilidades están mejor equipados para liderar equipos de manera efectiva y fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

Huamán (2019) tuvo como propósito conocer si existe vinculación entre la dirección estratégica y la cultura organizacional en una Institución del Estado. Fue de tipo básico, corte transeccional, nivel correlacional y no experimental. La muestra se conformó por 44 empleados de la Institución educativa. Se usó el cuestionario, así como la encuesta. Los hallazgos muestran que la dirección estratégica se encuentra en un nivel mínimamente favorable con un 57%. De igual manera la cultura organizacional se encuentra en nivel regular con 82%. Asimismo, existe una vinculación entre las variables de estudio ( $p < 0.05$ ), de igual manera el nivel es alto con un valor 0.847. Se concluye que la dirección estratégica, así como la cultura organizacional son fundamentales para el éxito a largo plazo. La cultura influye en las acciones de sus empleados tanto como su dirección estratégica.

Llanes (2020) tuvo como objetivo medir cómo la cultura de la escuela afectaba las interacciones de sus empleados en una Institución del estado en Comas, 2020. Fue de tipo básico, corte transeccional, nivel correlacional y no

experimental. La muestra se conformó por 30 empleados de la Institución educativa. Se usó el cuestionario, así como la encuesta. Los hallazgos muestran que el 36,7% de los colaboradores indican que a veces se identifican con la cultura organizacional. De igual manera el 40% indican que a veces las relaciones interpersonales se asocian entre los colaboradores. Asimismo, existe una vinculación entre las variables de estudio ( $p < 0.05$ ), de igual manera el nivel es alto con un valor 0.820. Se concluye que la cultura organizacional produce un impacto en las relaciones interpersonales. Una cultura positiva y bien establecida puede fomentar relaciones saludables y colaborativas entre los empleados, mientras que una cultura negativa puede causar tensión y conflicto en las relaciones interpersonales.

Avila (2020) tuvo como propósito conocer la existencia de una vinculación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en empleados de una Institución del Estado. Fue de tipo básico, corte transversal, diseño no experimental; nivel correlacional causal y enfoque cuantitativo. La muestra se conformó por 20 empleados. Se usó el cuestionario, así como la encuesta. Los hallazgos muestran que los miembros del personal tienen una impresión negativa de la cultura de la institución del estado (60%) y están divididos equitativamente (50%) en la calidad de sus vínculos interpersonales. Asimismo, existe una vinculación entre las variables de estudio ( $p < 0.05$ ), de igual manera el nivel es alto con un valor 0.759. Se concluye que, en una institución estatal, la cultura organizacional y las conexiones interpersonales están entrelazadas. Las relaciones con los empleados están influenciadas por la cultura de la empresa y, a su vez, la cultura de la empresa puede afectar las relaciones con los empleados.

Aguilar (2019) buscó determinar si la gestión de procesos administrativos indican en las relaciones interpersonales en los empleados de una Institución Municipal. Fue de tipo básico, corte transeccional, nivel correlacional y no experimental. La muestra se conformó por 453 trabajadores. Se usó el cuestionario, así como la encuesta. De acuerdo con los hallazgos, el coeficiente Nagelkerke tuvo un resultado de 0,650, se demostró que el 88,1% de la varianza en la explicación de los resultados en el lugar de trabajo puede



atribuirse a diferencias en cómo se gestionan los procedimientos administrativos y la dedicación de los empleados. Se concluyó que las relaciones interpersonales sanas y constructivas en una institución estatal necesitan tanto del manejo eficiente de los trámites administrativos como de la dedicación de los empleados de la institución. La moral de los empleados y la confianza en la institución estatal en su conjunto pueden beneficiarse de una mejor supervisión de los procedimientos administrativos.

A nivel internacional, Ayora (2019) tuvo como propósito conocer la incidencia de la inclusión organizacional en las relaciones interpersonales en el personal educativo de una Institución Educativa, Ecuador, 2018. Fue de tipo básico, corte transeccional, nivel correlacional y no experimental. La muestra se conformó por 16 empleados de la Institución educativa. Se usó el cuestionario, así como la encuesta. Los hallazgos muestran que la participación de los empleados en el lugar de trabajo es normal en 18.76%. Igualmente, impresionante, el 37,5% de las personas informan que sus conexiones con los demás están en un nivel saludable. Asimismo, existe una vinculación entre las variables de estudio ( $p < 0.05$ ), de igual manera el nivel es moderado con un valor 0.614. Se concluye que la inclusión organizacional es esencial para mantener relaciones interpersonales efectivas dentro de una institución del estado. Es más probable que los miembros del equipo trabajen juntos, confíen unos en otros y se respeten mutuamente cuando se sientan incluidos. Por otro lado, la falta de comunicación puede dar lugar a discusiones y tensiones que envenenan las relaciones personales y obstaculizan la productividad en el trabajo.

Oseda et al. (2020) tuvieron como propósito conocer la vinculación de la cultura organizacional y el control interno del personal de una Institución del estado Fue de tipo básico, nivel correlacional y no experimental. La muestra se conformó por 35 empleados de la Institución educativa. Se usó el cuestionario así como la encuesta. Los hallazgos muestran que la mayoría de las organizaciones tienen un buen grado de cultura organizacional (57%) y control interno (71%). De igual forma, existe una vinculación entre las variables ( $p < 0.05$ ), y el nivel es bastante alto en 0.785. Se ha determinado la asociación

entre la cultura organizacional y el control interno de los empleados administrativos en una entidad estatal. La cultura organizacional puede incidir en la forma en que se da el control interno y en cómo se percibe por parte de los empleados. Asimismo, una cultura organizacional sólida y ética puede promover el cumplimiento de los controles internos y garantizar que se apliquen de manera justa y equitativa para todos los empleados.

Mendoza-Vargas et al. (2022) buscaron analizar la vinculación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de una Entidad del Estado. Fue de tipo básico, corte transeccional, nivel correlacional y no experimental. La muestra se conformó por 75 empleados. Se usó el cuestionario, así como la encuesta. Se demostró que las perspectivas positivas, las conexiones interpersonales sólidas, la gestión eficaz de los canales de comunicación y la resolución eficaz de problemas aumentan significativamente la probabilidad de tener éxito en las asignaciones de trabajo en un factor del 80%. Asimismo, existe una vinculación entre las variables ( $p < 0.05$ ), así mismo el nivel es regular con un valor 0.675. Se demostró que la productividad de los empleados en el trabajo se ve significativamente afectada por la cultura de la institución del estado. La satisfacción laboral, la motivación y el compromiso mejorados se derivan de trabajar en un entorno feliz y saludable, lo que a su vez aumenta la producción.

Moreno y Pérez (2018) tuvieron como propósito comprender mejor la importancia de las relaciones saludables para el crecimiento y desarrollo personal del contexto de la sociedad moderna. Fue de tipo básico, corte transeccional, nivel correlacional y no experimental. La muestra se conformó por 48 empleados. Se usó el cuestionario, así como la encuesta. Los hallazgos muestran que existe una vinculación entre las variables ( $p < 0.05$ ), así mismo el nivel es regular con un valor 0.612. Se concluye que las relaciones interpersonales son necesarias para la vida social y pueden tener un impacto significativo en nuestra salud mental, emocional y física. Las relaciones interpersonales saludables y positivas pueden fomentar el bienestar emocional, aumentar la autoestima y reducir el estrés, lo que a su vez puede incrementar la calidad de vida, así como la satisfacción personal.

Baltazar-Gómez (2022) tuvieron como propósito conocer la vinculación de la cultura organizacional y el desempeño de los empleados de la salud. Fue de tipo básico, corte transeccional, nivel correlacional y no experimental. La muestra estuvo conformada por 125 trabajadores. Se usó el cuestionario, así como la encuesta. Los hallazgos indicaron que la cultura organizacional era algo consistente (71%) y moderadamente adaptable (67%). El 98% de los trabajadores reporta estar motivado y el 96% reporta estar satisfecho con su trabajo. Los hallazgos muestran una vinculación entre la flexibilidad en las relaciones interpersonales y la calidad ( $p < 0,005$ ). Se concluyó que una cultura organizacional sólida, así como positiva puede crear un ambiente de trabajo agradable, motivador y desafiante, que a su vez puede mejorar la satisfacción laboral de los empleados. Por otro lado, una cultura organizacional débil o tóxica puede generar tensiones, conflictos y desmotivación entre los empleados, lo que puede afectar negativamente su satisfacción laboral.

Con relación a las bases teóricas de la variable cultura organizacional, se tiene a la teoría de la contingencia. Según Woodward (1958) cómo se citó en Perdomo-Charry et al. (2019) señala que esta teoría se sostiene en que no existe un único modelo de cultura organizacional que sea efectivo para todas las instituciones del estado. En cambio, el éxito de una cultura organizacional depende de su capacidad para adaptarse a su entorno y circunstancias específicas. Asimismo, de acuerdo con Coombs y Tachkova (2022) la teoría está basada en la idea de que cada institución del estado opera en su propio entorno único, con su propio conjunto de circunstancias internas y externas que son tanto dinámicas como impredecibles. Igualmente, según esta teoría, las instituciones del estado deben ajustar su cultura organizacional para adaptarse a los cambios en su entorno. Esto significa que la cultura de una institución del estado debe ser flexible y adaptable, y que debe ser capaz de evolucionar con el tiempo.

De igual manera, la teoría de la difusión de la innovación. De acuerdo con Rogers (1962) cómo se citó en Flores (2021) señala que es una teoría que explica cómo las nuevas ideas, prácticas y tecnologías se difunden dentro de una organización y en la sociedad en general. Esta teoría sostiene que la

adopción de nuevas ideas y prácticas ocurre a través de un proceso social que implica el afecto entre las personas y los grupos. Asimismo, el marco postula que el proceso de adopción de la innovación se puede delinear en cinco fases distintas, a saber: adquisición de información, persuasión, toma de decisiones, implementación y confirmación. Estas etapas reflejan el proceso por el cual una nueva idea o práctica se difunde en una organización. En ese sentido, Menzli et al. (2022) enfatizan la relevancia del papel que tiene la cultura organizacional en la difusión de nuevas ideas y prácticas en una institución del estado. La difusión de ideas y métodos novedosos dentro de una organización se ve favorecida por una cultura que los alienta y recompensa. Por otro lado, una cultura organizacional conservadora y resistente al cambio puede obstaculizar la adopción de nuevas ideas y prácticas.

Asimismo, la teoría de la cohesión. De acuerdo con Lewin (1950) cómo se citó en Rojero-Jiménez et al. (2019) señalan que es la fuerza que une a los miembros de un grupo y que mantiene la unidad de este. Esta teoría sostiene que la cohesión de un grupo está determinada por el grado en que los integrantes se sienten atraídos en el grupo y están comprometidos con sus objetivos y valores. La cohesión es importante porque se ha demostrado que los grupos que tienen una mayor cohesión son más efectivos en el logro de sus objetivos. Los grupos cohesivos tienen una mayor motivación, mayor compromiso con los objetivos del grupo, menos conflictos y una mayor satisfacción con su participación en el grupo. En ese sentido, Cunico et al. (2021) señalan que existen varios factores que contribuyen a la cohesión de un grupo, como la satisfacción de los miembros con la participación en el grupo, la compatibilidad de los objetivos y valores.

De igual manera, la teoría de la socialización. De acuerdo con Piaget (1920) cómo se citó en Méndez (2021) señala que se refiere a cómo las personas aprenden y adoptan los comportamientos, normas y valores de su cultura y sociedad. Según esta teoría, la socialización comienza en la infancia, donde las personas aprenden las normas, así como valores en la cultura en la que nacen a través del afecto con sus padres, familiares y otros cuidadores. En ese sentido, Medici et al., (2020) indican que a medida que las personas crecen

y comienzan a interactuar con otros niños y adultos fuera de su familia, aprenden nuevas relaciones interpersonales y adquieren nuevos conocimientos sobre el mundo.

Con relación a la variable cultura organizacional de acuerdo con Schein (2004) la cultura se refiere a los valores, convenciones, creencias, hábitos y prácticas comunes dentro de una organización que dan forma a sus operaciones y elecciones. En ese sentido, se desarrolla a lo largo del tiempo a través del afecto de los miembros de la organización y se transmite a través de la inclusión, la observación y el aprendizaje. El pasado de la organización, sus metas, su estructura, el ambiente externo y las personalidades de sus líderes y miembros son influencias potenciales en la cultura. El compromiso, la lealtad y la felicidad de los empleados, sin mencionar la producción, son todos susceptibles a esto.

También de acuerdo con Kaur et al. (2022) la cultura organizacional es el conjunto de comportamientos, actitudes y creencias, valores que definen la identidad de una organización y que inciden en la forma en que los integrantes se relacionan entre sí y con su entorno. Es un concepto que abarca la manera en que se toman decisiones, se resuelven conflictos, se establecen metas y se gestionan los recursos. La cultura de una organización se puede considerar como un "código invisible" que se transmite de un rango a otro para incidir en el comportamiento de los trabajadores.

Asimismo, de acuerdo con Osei et al. (2023) es un conjunto de elementos compartidos que se transmiten a través de los miembros y que influyen en la forma en que se toman decisiones, las tareas se ejecutan, los clientes se involucran y los problemas se manejan. De igual manera puede ser vista como una "huella digital" de la organización, que se refleja en su imagen, en su forma de operar y en la percepción que tienen los demás de ella.

En ese sentido, para Rass et al. (2023) la idea de "cultura organizacional" es crucial para comprender el funcionamiento interno de las instituciones del estado y la conducta de sus integrantes. La cultura de una organización consiste en los valores, convenciones y creencias de sus miembros y se refleja

en sus interacciones, dinámicas de grupo y toma de decisiones. De igual manera, Assoratgoon y Kantabutra (2023) enfatizan el hecho de que la cultura de una organización se ve afectada por varios aspectos, incluida su historia, estructura, entorno, objetivos y liderazgo. Igualmente, Mikušová et al. (2023) indican que es relevante tener en cuenta que no es algo estático, sino que está en constante evolución y cambio. La cultura está formada tanto por las acciones y comportamientos de los líderes como por las interacciones y comunicaciones de quienes trabajan allí. La cultura de una organización puede hacer o deshacer su desempeño, por lo tanto, es crucial pensar en darle forma y mantenerla.

Las dimensiones que se consideraron para la variable cultura organizacional. De acuerdo con Schein (2004) son: Artefactos. En ese sentido el autor, sostiene que la dimensión de artefactos de la cultura organizacional es la capa más superficial y visible de la cultura. El lenguaje, los símbolos, los rituales, los lugares físicos y los productos son ejemplos de artefactos que contribuyen a la cultura de una institución. Asimismo, los artefactos pueden ser útiles para comprender la cultura de una organización, ya que son los aspectos más visibles y fácilmente accesibles para los observadores externos. Sin embargo, los artefactos por sí solos no son suficientes para entender completamente la cultura organizacional, ya que pueden tener diferentes interpretaciones y significados para diferentes personas.

En ese sentido, Ferrer et al. (2022) añaden que, para comprender la cultura organizacional de manera más profunda, Schein sugiere que es necesario ir más allá de los artefactos y explorar las capas más profundas de la cultura, como los valores compartidos y las suposiciones básicas. Estas capas más profundas son menos visibles y pueden requerir un análisis más profundo y una investigación más cuidadosa. Indican también que los artefactos son un elemento importante de la cultura organizacional, pero es necesario ir más allá de ellos para comprender completamente la cultura de una organización. De igual manera se consideró la dimensión valores compartidos. De acuerdo con, Schein (2004) los valores compartidos son el aspecto más básico y subyacente de la cultura de una organización, sostiene el autor. Cuando las personas hablan de los "valores compartidos" de una organización,

se refieren a las normas, estándares y suposiciones fundamentales que todos tienen en ella.

En ese sentido, Rider et al. (2021) indican que, para comprender los valores compartidos de una cultura organizacional, Schein sugiere que es necesario observar cómo los miembros de la organización se comportan en situaciones cotidianas y cómo responden a situaciones difíciles o desafiantes. También sugiere que es útil hablar con las demás personas para comprender sus creencias y suposiciones básicas sobre el trabajo y la organización.

De igual manera se consideró la dimensión supuestos básicos subyacentes. Según, Schein (2004) sostiene que la dimensión de supuestos básicos subyacentes de la cultura organizacional es la capa más profunda y fundamental de la cultura, aún más profunda que los valores compartidos. Se refieren a las creencias y suposiciones más fundamentales y subconscientes de los miembros de una organización, que a menudo son tomados como verdades absolutas y no se cuestionan. Añade también que los supuestos básicos subyacentes pueden ser difíciles de identificar porque están profundamente arraigados en la cultura organizacional y son ampliamente aceptados sin cuestionamiento.

En ese sentido, Ketprapakorn y Kantabutra (2022) sostienen que los supuestos básicos subyacentes son particularmente relevantes porque indican en la manera en que los miembros de la organización interpretan y responden a los eventos y situaciones. El desempeño y el éxito de una organización pueden verse obstaculizados si sus suposiciones subyacentes fundamentales no están en consonancia con la realidad o los objetivos de la organización. Por lo cual, Schein sugiere que es necesario explorar la historia y los orígenes de la organización, así como las historias y las experiencias compartidas de los miembros de la organización. También sugiere que puede ser útil involucrar a los integrantes de la organización en la exploración y el cuestionamiento de los supuestos básicos subyacentes de la cultura.

Con relación a la variable relaciones interpersonales, se consideraron las teorías: teoría del apego de Bowlby, de acuerdo con Hanoos (2020) esta teoría se centra en la relevancia de las relaciones afectivas tempranas, especialmente entre un niño y sus cuidadores, en el desarrollo humano. Bowlby teorizó que los humanos tienen una necesidad arraigada de tener relaciones cercanas y de confianza con otras personas, particularmente con individuos autoritarios en una etapa temprana de la vida.

Asimismo, Masapanta y Núñez (2023) señalan que, según la teoría del apego, la calidad de las relaciones tempranas tiene un impacto duradero en la manera en que los individuos se relacionan con los demás a lo largo de sus vidas. En ese sentido, mencionan que Bowlby identificó tres estilos de apego principales: Apego seguro: Aquellos que están vinculados de manera segura a sus cuidadores tienen la confianza de que sus necesidades, tanto emocionales como físicas, fueran satisfechas. Apego evitativo: los individuos con un apego evitativo tienden a evitar o minimizar la proximidad emocional con sus cuidadores. Pueden mostrar una independencia excesiva y evitar buscar apoyo o consuelo en momentos de necesidad. Apego ambivalente o resistente: Las personas con un apego ambivalente muestran una ansiedad y dependencia excesivas hacia sus cuidadores. Pueden tener dificultades para explorar el entorno y pueden mostrar una ambivalencia en su respuesta cuando sus cuidadores regresan después de una separación.

De igual manera, Zeifman (2019) señala que estos estilos de apego se forman en función de las respuestas de los cuidadores a las necesidades emocionales del niño. Como dijo Bowlby, los patrones de apego inseguro pueden generar problemas en las interacciones interpersonales a lo largo de la vida, mientras que el apego seguro ofrece una base firme para un buen desarrollo emocional y social. También ha influido en la terapia y enfoques clínicos, ya que comprender los estilos de apego puede ser útil para entender las dificultades en las relaciones interpersonales y cómo abordarlas terapéuticamente.



Asimismo, se consideró la teoría del intercambio social. Según Can et al. (2022) esta teoría se centra en el intercambio de recursos sociales y económicos en las relaciones interpersonales. De acuerdo con esta teoría del intercambio social, los individuos buscan incrementar las recompensas y minimizar los costos en sus relaciones. Las recompensas pueden incluir aspectos emocionales, apoyo social, reciprocidad, entre otros, mientras que los costos pueden implicar esfuerzo, tiempo, compromisos, renunciaciones, entre otros. Además, la teoría considera la comparación de alternativas, es decir, las personas evalúan si las recompensas y costos de una relación en particular son mejores que las de otras posibles relaciones.

De igual manera se consideró la teoría de la autodeterminación. De acuerdo con Ramos (2023) esta teoría sostiene que las personas tienen tres necesidades psicológicas básicas que deben ser satisfechas para lograr un desarrollo saludable y una motivación intrínseca en sus acciones. Las personas experimentan una mayor motivación intrínseca, es decir, se sienten impulsadas y comprometidas con las actividades por el placer y la satisfacción que obtienen de ellas. Por otro lado, cuando estas necesidades no se satisfacen, puede surgir una motivación extrínseca más controlada y menos autónoma.

En ese sentido, la teoría de la autodeterminación ha tenido un impacto significativo en diversos campos, como la educación, la psicología clínica, la psicología del deporte y la psicología organizacional. Se ha utilizado para comprender y promover la motivación autodeterminada, así como para diseñar entornos que apoyen el desarrollo de la autonomía, así como la competencia y las relaciones saludables (Rosemary y Niemiec, 2023).

De igual manera, se tomará en cuenta a la teoría del intercambio simbólico. De acuerdo con Posada y Carmona (2021) es una teoría sociológica desarrollada por George H. Mead y posteriormente ampliada por Herbert Blumer. Esta teoría se centra en el papel de los símbolos y la comunicación de la realidad social y las interacciones humanas. En ese sentido, de acuerdo con esta teoría, los seres humanos interpretan el mundo y asignan significado a través del uso de símbolos. Los símbolos son signos que representan algo más

allá de su mera apariencia física, y pueden incluir palabras, gestos, objetos y acciones. Estos símbolos se utilizan en la interacción social para comunicar significados compartidos y construir una comprensión mutua.

Asimismo, García y Flores (2021) añaden que la teoría del intercambio simbólico está basada en tres conceptos fundamentales: Significado: Los símbolos tienen significado compartido entre los individuos de una sociedad. Este significado es construido socialmente y se desarrolla a través de la interacción y la comunicación simbólica. Interacción: Las personas se involucran en interacciones sociales en las que utilizan símbolos para comunicarse. Durante estas interacciones, los individuos interpretan el significado de los símbolos y responden en consecuencia y el proceso de interpretación: La interpretación del significado de los símbolos no es fija o determinada de antemano, sino que se realiza activamente por parte de los participantes en la interacción. Las personas interpretan el significado de los símbolos en función de su contexto social, sus experiencias pasadas y su comprensión compartida.

Con relación a la variable relaciones interpersonales de acuerdo con Schütz (1992) como se citó en Gros (2023) enfatizó que las interacciones sociales implican una interpretación continua y activa de los demás. Las personas utilizan sus conocimientos y comprensión compartida para interactuar, anticipar las respuestas de los demás y adaptar su comportamiento en consecuencia. Además, Ramos-Vera (2023) también hizo hincapié en la relevancia de la capacidad y la empatía de ponerse en el lugar del otro para comprender sus intenciones y experiencias.

Las relaciones interpersonales son las conexiones y vínculos que se dan entre dos o más personas. Estas relaciones implican interacciones, comunicación y la creación de un sentido de conexión emocional y social (Guzmán et al. 2021). Las relaciones interpersonales pueden variar en su naturaleza y nivel de intimidad, y pueden abarcar diferentes ámbitos de la vida, como relaciones familiares, amistades, relaciones románticas, relaciones laborales y comunitarias (Mackey, 2022).

Asimismo, Changhua et al. (2023) indican que, en las relaciones interpersonales, las personas interactúan entre sí, compartiendo experiencias, ideas, emociones y apoyo mutuo. Estas interacciones pueden incluir conversaciones, actividades conjuntas, expresiones de afecto, colaboración en metas comunes y resolución de conflictos. Además, las relaciones interpersonales también implican una reciprocidad, en la cual los individuos responden a las acciones y necesidades del otro, generando un intercambio mutuo.

De igual manera, Eunyoung y Zachary (2023) indica que las relaciones interpersonales tienen una importancia significativa en la vida de los humanos debido a su capacidad para satisfacer las necesidades humanas fundamentales, incluido el deseo de afiliación, amor, apoyo social y comprensión. Las conexiones antes mencionadas tienen la capacidad de influir sustancialmente en el bienestar emocional, el crecimiento personal y la autopercepción de las personas.

En ese sentido, Shah y Wei (2022) señalan que es importante destacar que las relaciones interpersonales pueden ser variadas y complejas, y pueden experimentar cambios y desafíos a lo largo del tiempo. Cada conexión interpersonal tiene sus propias características distintivas y está sujeta a varias influencias, que incluyen, entre otros, patrones de comunicación, niveles de confianza, interacciones recíprocas, valores compartidos, compatibilidad y dedicación mutua. Las relaciones interpersonales son fundamentales para el desarrollo humano, así como el social. A través de estas relaciones, las personas establecen conexiones emocionales, crean lazos sociales y satisfacen diversas necesidades sociales y emocionales.

Las dimensiones que se consideraron para la variable relaciones interpersonales son: la inclusión. De acuerdo con Valdés et al. (2019) la dimensión de inclusión en las relaciones interpersonales se refiere a la capacidad de incluir a todas las personas, sin importar sus diferencias o características individuales, en la interacción y participación activa. Es el reconocimiento y la promoción de la diversidad y la igualdad en las relaciones.

Asimismo, Marchesi y Hernández (2019) señalan que cuando existe inclusión en las relaciones interpersonales, se busca crear un ambiente donde todos los individuos se sientan aceptados y respetados. En ese sentido, señala que la inclusión implica crear espacios donde se promueva el diálogo respetuoso, la empatía y la comprensión hacia los demás. También implica reconocer y valorar las perspectivas y experiencias diversas de las personas, y tomar medidas para eliminar cualquier barrera o discriminación que pueda existir.

De igual manera se consideró la dimensión control. De acuerdo con Jiménez y Mesa (2020) se refiere al grado en que un individuo siente que tiene influencia o poder sobre el desarrollo y el resultado de sus relaciones con los demás. Implica la capacidad de ejercer control sobre la dinámica y el curso de las interacciones con otras personas. Algunas personas pueden preferir tener un mayor control sobre las decisiones y acciones en la relación, mientras que otras pueden ser más receptivas y flexibles, permitiendo que la otra persona tome la iniciativa. También puede referirse a la capacidad de establecer límites, expresar deseos y necesidades, y tomar decisiones que afecten la relación.

Asimismo, Rebeiro et al. (2021) señalan que el grado de control en las relaciones interpersonales puede variar según varios factores, como la personalidad, el estilo de comunicación, la cultura y las experiencias pasadas. Algunas personas pueden sentirse más cómodas teniendo un mayor control y estableciendo límites claros, mientras que otras pueden preferir una dinámica más igualitaria y colaborativa. En ese sentido, es relevante tener en cuenta que la dimensión de control en las relaciones interpersonales no implica necesariamente una actitud dominante o autoritaria. Se trata más bien de encontrar un equilibrio saludable donde ambas partes se sientan escuchadas, respetadas y capaces de influir en la relación de manera constructiva.

Asimismo, se consideró la dimensión afecto. De acuerdo con Rizo (2022) se refiere a la expresión y experiencia de emociones y sentimientos en el contexto de las interacciones con otras personas. Esta dimensión implica el grado de afecto, positivo o negativo, que se experimenta hacia la otra persona

y cómo se expresa y se percibe esa afectividad. El afecto en las relaciones interpersonales abarca una amplia gama de emociones, desde el amor, la alegría y la felicidad, hasta la tristeza, la ira y el disgusto. Incluye tanto las emociones positivas como las negativas que se experimentan hacia la otra persona. La dimensión de afecto se manifiesta en cómo se expresan y se reciben estas emociones, así como en cómo influyen en la calidad de la relación.

Ramón y Aiquipa (2019) señalan que el afecto positivo en las relaciones interpersonales se caracteriza por sentimientos de cercanía, cariño, satisfacción y apoyo emocional hacia la otra persona. Se expresa a través de muestras de cariño, alegría compartida, apoyo emocional y expresiones de gratitud y aprecio. Un nivel adecuado de afecto positivo puede fortalecer la conexión emocional y el vínculo entre las personas, mientras que un exceso de afecto negativo puede generar conflictos y distanciamiento. Es importante cultivar una comunicación abierta y sincera para expresar y comprender los sentimientos y emociones en la relación, fomentando así un ambiente de afecto saludable.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.3.1 Tipo de Investigación:** La investigación fue de tipo básica. Ñaupas et al. (2018) señalan que en este tipo de investigaciones el énfasis está en la generación de nuevos conocimientos y en la exploración de preguntas científicas fundamentales, sin necesariamente estar orientada a resolver problemas específicos o aplicar los resultados en situaciones prácticas.

Asimismo, se llevó a cabo siguiendo el enfoque cuantitativo. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican que implica el uso de herramientas estandarizadas, como cuestionarios, encuestas o pruebas, para recopilar datos de una muestra representativa de la población prevista. Los métodos estadísticos se utilizan para la información recopilada para revelar y aclarar las relaciones entre y dentro de las categorías de interés.

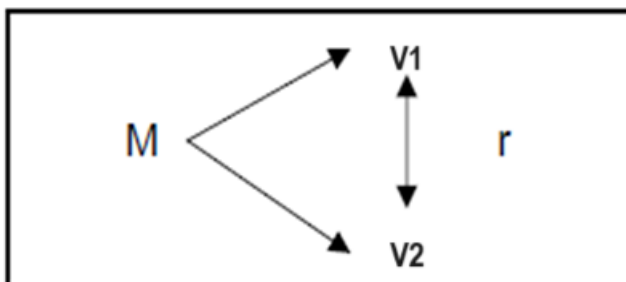
**3.3.2 Diseño de investigación:** Con relación al diseño de investigación, fue no experimental. Bernal (2016) señala que es una metodología que se caracteriza por la observación y recopilación de datos sin intervenir o manipular deliberadamente las variables en estudio. A diferencia de los diseños experimentales, donde se implementan intervenciones controladas para medir efectos causales, el diseño no experimental se basa en la observación y análisis de situaciones naturales tal como se dan en la realidad.

De igual manera, el nivel fue correlacional. Baena (2017) mencionó que el nivel correlacional es útil para identificar patrones y tendencias entre variables y permite explorar cómo varían conjuntamente. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este tipo de diseño no permite establecer relaciones causales, ya que no se manipulan las variables de manera controlada.

También, el corte fue transeccional o transversal. Según, Castañeda (2022) es útil para proporcionar una instantánea o una "imagen fija" de una población o muestra en un instante determinado. Es ampliamente utilizado para estudiar la prevalencia de ciertos fenómenos, medir la distribución de variables en una población o examinar relaciones entre variables.

### Figura 1

*Diseño correlacional de la investigación*



Nota. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

Dónde:

M: Trabajadores de una Institución del estado

V1: Cultura organizacional

V2: Relaciones interpersonales

r: Relación de las variables

## 3.2. Variables y operacionalización

### Variable 1: Cultura organizacional

**Definición conceptual:** Es el conjunto de valores, creencias, comportamientos y prácticas compartidos por los miembros de una institución del estado que inciden en la manera en que operan y toman decisiones. En ese sentido, la cultura organizacional se da a lo largo del tiempo a través del afecto de los miembros de la organización y se transmite a través de la inclusión, la observación y el aprendizaje (Schein, 2004).

**Definición operacional:** Fue medida mediante el cuestionario de identidad personal, el cual fue una adaptación de Avila (2020) el cual tuvo 25 ítems, con escala de Likert y en 3 dimensiones: (a) Artefactos, (b) Valores compartidos y (c) Supuestos básicos subyacentes.

**Escala de medición:** Se usó la escala de medición ordinal, tipo Likert.

## **Variable 2: Relaciones interpersonales**

**Definición conceptual:** Según Schütz (1992) como se citó en Gros (2023) enfatizó que las interacciones sociales implican una interpretación continua y activa de los demás. Las personas utilizan sus conocimientos y comprensión compartida para interactuar, anticipar las respuestas de los demás y adaptar su comportamiento en consecuencia.

**Definición operacional:** Fue medida, mediante el cuestionario de identidad personal, el cual fue una adaptación de, Avila (2020) el cual tuvo 20 ítems, con escala de Likert y en 3 dimensiones: (a) inclusión, (b) control y (c) afecto.

**Escala de medición:** Se usó la escala de medición ordinal, tipo Likert.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:** Arias (2020) indican que la población es el conjunto de entidades que se estudian porque tienen un rasgo común. Asimismo, se refiere a la totalidad de individuos o elementos que poseen la característica que se está investigando. En el estudio la cantidad de la población estará formada por 180 trabajadores de una Institución del estado.

**Muestra:** Baena (2017) indicó que es un subconjunto específico de la población general se utiliza con el fin de sacar conclusiones y hacer generalizaciones sobre toda la población. Es una herramienta esencial para obtener datos y resultados representativos y aplicables a una población más amplia. En este contexto, se usó una fórmula estadística de parámetro de muestra relevante para la investigación. Para recolectar el marco muestral:



$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

N = Población

Z<sub>α</sub> = 1.96 al cuadrado (si es 95%)

p = proporción esperada (5% = 0.05)

q = 1 – p (0.95)

d = precisión (5%).

Por lo cual se obtuvo el valor de 123. En base a los hallazgos, La muestra se conformó por 123 empleados, elegidos de manera aleatoria y con un alto grado de confianza estadística.

**Muestreo:** Hernández y Carpio (2019) señalan que se refiere al procedimiento sistemático de elegir un subconjunto representativo de una mayor población con el fin de estudiar y hacer inferencias sobre toda la población. En lugar de realizar un estudio exhaustivo de todas las personas o componentes dentro de una comunidad, los investigadores eligen elegir un subconjunto o muestra que exhiba características comparables al grupo objetivo.

El método de muestreo usado fue un enfoque probabilístico aleatorio simple. Tal como lo expresa Martínez (2018), el método de muestreo en discusión se caracteriza por la selección de cada elemento o individuo de la población con una probabilidad igual y medible de ser incluido en la muestra. En esencia, puede decirse que cada participante tiene una oportunidad equitativa de ser elegido para participar en la muestra, y esta probabilidad de selección puede cuantificarse.

**Unidad de análisis:** Arias (2020) señala es el elemento específico que está sujeto a estudio. Es la unidad principal sobre la cual se recopilan datos, se toman medidas y se realizan análisis. La elección de la unidad de análisis

depende del objetivo de la investigación y de las preguntas de investigación que se quieran responder.

La unidad de análisis fueron los trabajadores de una Institución del estado.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica usada fue la encuesta. Según Sánchez et al. (2021), los autores destacaron el uso de una técnica de recopilación de datos de estudio que implica la adquisición de información de primera mano de los participantes mediante cuestionarios estructurados y estandarizados.

El instrumento fue el cuestionario. Sánchez et al. (2021) indica que es una herramienta diseñada para recopilar datos en una investigación mediante preguntas estructuradas y estandarizadas. Es una forma de encuesta que consta de un conjunto de preguntas que se presentan a los participantes para que respondan de manera escrita, oral o a través de medios electrónicos.

En cuanto a la validez Bernal (2016) señala que la validez del instrumento se refiere a la capacidad de un cuestionario, prueba, escala u otro tipo de herramienta de medición para medir de manera precisa y precisa lo que se pretende medir o evaluar. Esto se relaciona con el procedimiento de evaluar el grado en que el instrumento mide efectivamente el constructo deseado, en consonancia con los objetivos y factores de la investigación. La validación del instrumento se realizó mediante el uso de la opinión de expertos.

Galicia et al. (2018) indican que la validez de juicio de expertos es una forma de validación que consiste en someter un instrumento de medición, como un cuestionario o una escala, a la evaluación y opinión de expertos en el campo de estudio. Los expertos son personas con conocimiento y experiencia en el tema de investigación y que poseen un criterio informado sobre la relevancia y adecuación de las preguntas o ítems del instrumento. En este entorno particular, se emprendieron una serie de iniciativas. Cada experto recibió una carta de presentación junto con la matriz que describe la operacionalización de

las variables. Después de completar la recopilación de datos, los datos recopilados se organizarán sistemáticamente de acuerdo con varios criterios.

Así mismo en cuanto a la confiabilidad. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el concepto de confiabilidad en el contexto de los instrumentos de medición se refiere al grado de consistencia y estabilidad que muestran los hallazgos obtenidos durante el uso del instrumento a lo largo de varios períodos de tiempo o con distintas cohortes de participantes. La confiabilidad se refiere a la precisión y consistencia de las mediciones realizadas con el instrumento. Por lo cual, la medida de confiabilidad se evaluó mediante el Alfa de Cronbach. (ver anexo 6)

### **3.5. Procedimientos**

Se siguieron los siguientes pasos: (a) Previo al inicio de la indagatoria, el equipo investigador solicitó la autorización necesaria a la administración de la Institución Estatal. Las solicitudes se enviaron junto con las cartas de presentación adjuntas que brindaban una descripción completa de los objetivos, (b) El estudio se realizó en persona, con el consentimiento de los sujetos, y se tardó entre 15 y 20 minutos en finalizar, (c) Luego de recopilar los datos, se colocaron en una base de datos de Excel en columnas y filas según el tamaño de cada variable y sus dimensiones. (d) los estudios descriptivos, así como inferenciales se realizaron con el programa estadístico SPSS V.25.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Durante el estudio, se utilizaron diferentes formas de analizar los datos para ver cómo se relacionaban los factores. En primer lugar, se utilizaron estadísticas descriptivas. Es importante usar tablas de frecuencia para obtener una imagen completa de cómo se distribuyen los datos y detectar tendencias. Después de eso, se llevó a cabo la prueba de Kolmogorov-Smirnov a fin de verificar si los datos son normales o no. Se proporcionó evidencia contra una distribución normal. Entonces, se usó el coeficiente de correlación de Spearman en estadística inferencial, que es bueno para averiguar cómo se relacionan dos variables no paramétricas. El presente enfoque facilitó la evaluación de la

vinculación entre las variables de manera rigurosa y arrojó hallazgos sustanciales que respaldan las conclusiones del estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio se llevó a cabo conforme con los principios éticos fundamentales señalados en la Resolución Rectoral N° 062-2023-VI-UCV, que establece las normas así como procedimientos para la realización de investigaciones. Las citas y referencias se adhirieron a la norma APA, es decir, la séptima edición. De igual manera, se abordaron aspectos éticos fundamentales. En relación con la autonomía, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, garantizando su capacidad para tomar decisiones voluntarias sobre su participación en el estudio (Paz, 2018). Asimismo, se aplicaron medidas para proteger el bienestar de los participantes, asegurando que los potenciales beneficios superaran los riesgos involucrados en la investigación, de acuerdo con las pautas de la beneficencia (Roqué y Macpherson, 2018).

Se implementaron protocolos rigurosos para evitar daños físicos o psicológicos a los participantes y se tomaron acciones para minimizar los riesgos, siguiendo el principio de la no maleficencia (García et al. 2020). Además, los investigadores aseguraron que se brindaran oportunidades equitativas para la selección de la muestra y el acceso a los beneficios del estudio, alineándose con la idea de justicia planteada por Rodríguez et al. (2020). La investigación se realizó con un fuerte compromiso con la integridad y la ética, asegurando que se respetaran los derechos así como el bienestar de los participantes. Se mantuvo el rigor científico durante toda la investigación, particularmente en el manejo de los datos.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos de la cultura organizacional y sus dimensiones

**Tabla 1**

*Niveles y frecuencias de la cultura organizacional*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	84	68,3
Medio	24	19,5
Alto	15	12,2
Total	123	100,0

El estudio de cultura organizacional revela que entre los 84 empleados de una institución estatal, una gran mayoría de 68.3% reportó un bajo nivel de cultura organizacional. Adicionalmente, 24 empleados, que representan el 19,5%, reportaron un nivel medio de cultura organizacional. Finalmente, una proporción menor de 15 empleados, que representa el 12,2%, reportó un alto nivel de cultura organizacional.

**Tabla 2**

*Niveles y frecuencias de la dimensión artefactos*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	79	64,2
Medio	29	23,6
Alto	15	12,2
Total	123	100,0

En la dimensión de artefactos, se evidencia que entre los 79 empleados de una institución estatal, la mayoría (64,2%) exhibió un nivel bajo. Adicionalmente, una menor proporción de trabajadores (23,6%) mostró un nivel medio, mientras que una minoría (12,2%) mostró un nivel alto.

**Tabla 3***Niveles y frecuencias de la dimensión valores compartidos*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	74	60,2
Medio	38	30,9
Alto	11	8,9
Total	123	100,0

En la dimensión de valores compartidos, se ha observado que entre los 74 trabajadores empleados por una institución estatal, la mayoría, que representa el 60,2%, presenta un bajo nivel de valores compartidos. Adicionalmente, 38 trabajadores, que representan el 30,9%, demuestran un nivel medio de valores compartidos. Por último, una minoría de 11 trabajadores, equivalente al 8,9%, exhibe un alto nivel de valores compartidos.

**Tabla 4***Niveles y frecuencias de la dimensión supuestos básicos subyacentes*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	73	59,3
Medio	41	33,3
Alto	9	7,3
Total	123	100,0

En relación a la dimensión de supuestos básicos subyacentes, se evidencia que la mayoría de los 73 trabajadores encuestados de una institución estatal presentaba un nivel bajo, representando el 59,3% de la muestra. Adicionalmente, una parte importante de los participantes, específicamente 41 individuos, demostraron un nivel medio, constituyendo el 33,3% de la muestra. Por último, una pequeña proporción de los trabajadores, en concreto 9 personas, presenta un nivel alto, representando el 7,3% de la muestra.

## Resultados descriptivos de las relaciones interpersonales y sus dimensiones

**Tabla 5**

*Niveles y frecuencias de las relaciones interpersonales*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	52	42,3
Regular	35	28,5
Eficiente	36	29,3
Total	123	100,0

En el contexto de las relaciones interpersonales, se ha observado que dentro de una muestra de 52 trabajadores empleados por una institución estatal, el 42,3% de los participantes reportaron deficiencia en esta área. Además, 35 individuos informaron un nivel regular de relaciones interpersonales, lo que representa el 28,5% de la muestra. Finalmente, un nivel eficiente de relaciones interpersonales fue reportado por 36 trabajadores, representando el 29,3% de la muestra.

**Tabla 6**

*Niveles y frecuencias de la dimensión inclusión*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	53	43,1
Regular	50	40,7
Eficiente	20	16,3
Total	123	100,0

En relación a la dimensión de inclusión, se ha observado que, de una muestra de 53 empleados de una institución estatal, el 43,1% presentaba un nivel deficiente, mientras que el 40,7% presentaba un nivel regular. Además, entre un grupo separado de 20 trabajadores de la misma institución, el 16,3% mostró un nivel eficiente.

**Tabla 7***Niveles y frecuencias de la dimensión control*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	52	42,3
Regular	36	29,3
Eficiente	35	28,5
Total	123	100,0

En relación a la dimensión control, se ha observado que, en una muestra de 52 trabajadores empleados por una institución estatal, el 42,3% de los participantes reportaron deficiencia en el control. Adicionalmente, un nivel regular de control fue reportado por el 29.3% de la muestra, conformada por 36 trabajadores. Por último, un nivel de control eficiente fue reportado por el 28,5% de los participantes, totalizando 35 trabajadores de la institución estatal.

**Tabla 8***Niveles y frecuencias de la dimensión afecto*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	70	56,9
Regular	27	22,0
Eficiente	26	21,1
Total	123	100,0

En el contexto de la dimensión afecto, se ha observado que, en una muestra de 70 trabajadores empleados en una institución estatal, la mayoría del 56,9% presentaba un nivel deficiente de afecto. Además, 27 trabajadores, que representan el 22,0% de la muestra, mostraron un nivel regular de afecto. Por último, 26 trabajadores, que constituyen el 21,1% de la muestra, demostraron un nivel de afecto eficiente.



## Resultados inferenciales

Se tuvo en cuenta un margen de error del 5 % al comparar la hipótesis nula con las hipótesis alternativas. Esto motivó el establecimiento de la siguiente regulación:

Si:

Sig.  $\geq 0.05$  es rechazada la hipótesis alterna y es aceptada la nula.

Sig.  $< 0.05$  es aceptada la hipótesis alterna y es rechazada la nula.

## Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

**Tabla 9**

*Contraste de hipótesis general Cultura organizacional y Relaciones interpersonales*

		Cultura organizacional	Relaciones interpersonales	
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

El análisis estadístico revela que el nivel de significancia observado estuvo por debajo del umbral convencional de 0,05 ( $p = 0,000$ ). Asimismo, el coeficiente tuvo un valor de 0.559. Por lo tanto, la hipótesis alternativa se considera válida, indicando una correlación significativa entre la cultura organizacional y las

conexiones interpersonales. En ese sentido, la relación se describe como moderada y positiva, lo que indica que una cultura organizacional favorable está relacionada con un ambiente de trabajo más propicio para establecer relaciones interpersonales positivas entre los empleados. Es probable que una cultura organizacional que promueva la colaboración, la comunicación abierta, así como el respeto mutuo entre los miembros del equipo fomente un ambiente laboral más armonioso y una mayor disposición a trabajar conjuntamente para alcanzar los objetivos comunes.

### Primera hipótesis específica

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la cultura organizacional y la inclusión en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la cultura organizacional y la inclusión en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

**Tabla 10**

*Contraste primera hipótesis específica Cultura organizacional e Inclusión*

		Cultura organizacional	Inclusión
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,537**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	123
	Inclusión	Coefficiente de correlación	,537**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	123

Se aprecia que el  $p$  valor obtenido fue menor a 0,05 ( $p = 0,000$ ). De igual manera, el valor del coeficiente de correlación fue de 0,537. Por lo tanto, la hipótesis alterna es aceptada; es decir existe, relación entre la cultura organizacional y la inclusión. Los hallazgos sugieren que una cultura organizacional que enfatiza la inclusión, la diversidad y el respeto puede influir significativamente en la impresión de inclusión de los empleados en el lugar de trabajo. Esto, a su vez, puede cultivar un entorno más inclusivo, justo y cooperativo para todas las personas involucradas.

## Segunda hipótesis específica

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la cultura organizacional y el control en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la cultura organizacional y el control en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

**Tabla 11**

*Contraste segunda hipótesis específica Cultura organizacional y Control*

			Cultura organizacional	Control
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,414**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Control	Coefficiente de correlación	,414**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

El análisis estadístico revela que el nivel de significancia observado estuvo por debajo del umbral convencional de 0,05 ( $p = 0,000$ ). Asimismo, el coeficiente tuvo un valor de 0.414. Por lo tanto, la hipótesis alternativa se considera válida, indicando una asociación significativa positiva media entre la cultura organizacional y el control. Las implicaciones de estos resultados sugieren que la presencia de una cultura organizacional que promueva un ambiente de control suficiente podría tener un impacto favorable en la percepción y satisfacción de los empleados con respecto a las prácticas de control en el lugar de trabajo. Esto, a su vez, puede contribuir a aumentar los niveles de compromiso y mejorar la eficiencia del trabajo.

### Tercera hipótesis específica

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la cultura organizacional y el afecto en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la cultura organizacional y el afecto en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

**Tabla 12**

*Contraste tercera hipótesis específica Cultura organizacional y Afecto*

		Cultura organizacional	Afecto	
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,335**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Afecto	Coefficiente de correlación	,335**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

Se aprecia que la significancia fue menor a 0,05 ( $p = 0,000$ ). De igual manera, el valor del coeficiente fue de 0,335. Por lo tanto, la hipótesis alterna es aceptada, es decir existe correlación positiva débil entre la cultura organizacional y el afecto. Los hallazgos sugieren que fomentar una cultura organizacional que priorice el bienestar emocional y la calidez interpersonal dentro del lugar de trabajo puede generar resultados favorables en términos de percepción y satisfacción de los empleados. Esto, a su vez, contribuye a un entorno de trabajo propicio que facilita el crecimiento personal, así como el profesional de las personas.

## V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como propósito general determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023. En ese sentido, para los hallazgos descriptivos de la investigación, para la cultura organizacional, de un total de 123 trabajadores de una Institución del estado, el 68.3% indica nivel bajo, mientras que el 19.5% y el 12.2% representan niveles medio y alto, respectivamente. Por otro lado, en el estudio de Huamán (2019) se aprecia que, para 52 trabajadores, el nivel es deficiente con 42.3%, seguido por un nivel regular del 28.5% y un nivel eficiente del 29.3% de relaciones interpersonales

Al comparar los resultados, se presentan diferencias, ya que la cultura organizacional presenta una mayor prevalencia de trabajadores con niveles bajos, mientras que las relaciones interpersonales tienen una mayor prevalencia de trabajadores con niveles deficientes. En cuanto a las semejanzas, ambos estudios muestran que existe una proporción considerable de trabajadores que se encuentran en niveles inferiores (bajo o deficiente) en sus respectivas mediciones. Esto sugiere que tanto la cultura organizacional como las relaciones interpersonales representan áreas de oportunidad para mejorar dentro del contexto de la Institución del estado. En este contexto, es crucial enfatizar que una cultura organizacional sólida tiene el potencial de impactar el cultivo de conexiones interpersonales eficaces entre los miembros del personal. Una cultura corporativa que fomente la comunicación abierta, la cooperación y el respeto mutuo puede facilitar el cultivo de relaciones interpersonales y la construcción de dinámicas interpersonales positivas en el lugar de trabajo. Por otro lado, la falta de relaciones interpersonales puede afectar negativamente la dinámica laboral y la satisfacción de los empleados.

De igual manera, para las relaciones interpersonales se aprecia que, para 35 trabajadores de una Institución del estado, el nivel es regular con 28.5%, seguido por nivel eficiente con 29.3% para 36 trabajadores, y finalmente, un nivel deficiente con un 42.3% para 52 trabajadores. Por otro lado, en la investigación de Aguilar (2019) con relación a las relaciones

interpersonales se aprecia que, para 70 trabajadores de la misma Institución del estado, el nivel es deficiente con 56.9%, seguido por nivel regular con un 22.0% para 27 trabajadores, y finalmente, un nivel eficiente con un 21.1% para 26 trabajadores. Al comparar los resultados, se observan similitudes en cuanto a la prevalencia de los niveles preponderantes de las relaciones interpersonales, los niveles preponderantes son los niveles bajos o deficientes. Esto sugiere que existe una proporción considerable de trabajadores que presentan niveles bajos en sus relaciones interpersonales. No obstante, también se aprecian diferencias en las distribuciones de los niveles preponderantes. En ese sentido, es importante destacar que las relaciones interpersonales pueden estar interrelacionadas en el ambiente laboral. Un bajo nivel de relaciones interpersonales puede afectar negativamente las relaciones interpersonales y, a su vez, influir en el nivel de afecto que los trabajadores experimentan en el lugar de trabajo. Por lo tanto, es relevante considerar cómo el desarrollo de relaciones interpersonales puede contribuir a mejorar el bienestar emocional de los empleados y, a su vez, influir positivamente en la satisfacción laboral y la calidad del ambiente laboral.

Los hallazgos inferenciales indican una asociación sustancial entre la cultura organizacional y las conexiones interpersonales, como lo muestra un valor de  $p$  de 0,000, que está por debajo del umbral convencional de 0,05. Además, el valor del coeficiente de 0,559 respalda aún más este vínculo. Esto implica que la implementación de una cultura organizacional que promueva la cooperación, la comunicación transparente y el respeto mutuo entre los miembros del equipo tiene el potencial de mejorar la calidad de las interacciones interpersonales dentro de la Institución Estatal. En contraste, Ávila (2020) encontró una correlación entre la cultura corporativa y las interacciones interpersonales entre los trabajadores de su estudio.

En la comparación de ambos estudios, se destacan semejanzas ya que ambos estudios sugieren la presencia de áreas de oportunidad en cuanto a la calidad de relaciones interpersonales en la Institución del estado. Por lo tanto, una cultura empresarial ventajosa tiene una influencia beneficiosa en la calidad de las conexiones interpersonales entre los trabajadores. El predominio de la

cultura organizacional al interior de la Institución del Estado y su consecuente influencia en la calidad de las interacciones interpersonales ha sido destacado en la investigación Ávila (2020). En este contexto, es vital enfatizar que el establecimiento de una cultura organizacional y el cultivo de las conexiones interpersonales juegan un papel crucial en la promoción de un ambiente de trabajo que se caracteriza tanto por la armonía como por la productividad. Una cultura corporativa propicia, caracterizada por los valores de cooperación, respeto y comunicación abierta, tiene el potencial de cultivar mejores interacciones interpersonales y aumentar un sentimiento de comunidad entre la fuerza laboral. Por el contrario, una cultura corporativa adversa tiene el potencial de generar tensión y disputas, ejerciendo así un impacto perjudicial en la dinámica interpersonal entre los empleados y, eventualmente, comprometiendo el desempeño laboral.

De igual manera, se planteó como primer objetivo específico determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y la inclusión. En este contexto, los resultados del análisis descriptivo revelan que una proporción considerable de empleados (43,1%) se encuentra con un grado de inclusión por debajo del estándar dentro del lugar de trabajo. Además, vale la pena señalar que el 40,7% de los participantes exhiben un nivel estándar de inclusión, mientras que solo el 16,3% demuestran un nivel competente de inclusión. Estos resultados indican una falta de una cultura inclusiva en la institución, lo que puede generar tensiones y afectar negativamente las relaciones interpersonales entre los empleados. Por otro lado, en la investigación de Baltazar-Gómez (2022), se encontró que una gran mayoría de trabajadores (31%) perciben la inclusión como algo consistente, mientras que un 69% la considera moderadamente adaptable. Estos hallazgos sugieren una inclusión moderada en la institución, lo que podría contribuir a un ambiente de trabajo agradable, motivador y desafiante.

Al comparar ambas investigaciones, se identifican semejanzas y diferencias importantes. Ambos resultados están relacionados con el ambiente laboral y el bienestar. Tanto la inclusión como la cultura organizacional son factores significativos que influyen en las percepciones de los empleados sobre



su lugar de trabajo y sus interacciones interpersonales. Sin embargo, también se observan disparidades significativas. La presente investigación indica una falta de inclusión en la institución, con una mayoría de trabajadores experimentando un nivel deficiente. Esto puede generar tensiones y conflictos en las relaciones interpersonales, lo que podría afectar negativamente el ambiente laboral. En cambio, la investigación de Baltazar-Gómez (2022) señala una cultura organizacional positiva, con una mayoría de trabajadores percibiéndola como consistente y moderadamente adaptable. Esto puede contribuir a un ambiente laboral más satisfactorio y motivador, lo que a su vez puede mejorar las relaciones interpersonales y el rendimiento general de los empleados. Desde un análisis crítico, los resultados sugieren que la institución necesita enfocarse en mejorar la inclusión en el lugar de trabajo para fomentar relaciones interpersonales saludables y colaborativas entre los empleados. Una cultura organizacional sólida y positiva es importante, pero la falta de inclusión podría ser un obstáculo para lograr un ambiente laboral verdaderamente armonioso y productivo.

Para los resultados inferenciales, se puede apreciar que en la investigación se encontró que existe una relación significativa de la cultura organizacional y la inclusión, como lo demuestra el valor de significancia inferior a 0,05 ( $p=0,00$ ) y el coeficiente de 0,537. Los hallazgos sugieren que la implementación de una cultura organizacional que fomente la inclusión, la diversidad y el respeto podría brindar resultados favorables en términos de la visión de los empleados sobre la inclusión en el lugar de trabajo. Además, postula que las interacciones interpersonales también se ven afectadas por los talentos de gestión, ya que las personas con tales habilidades demuestran un liderazgo de equipo exitoso y cultivan un clima de trabajo propicio para la colaboración.

Por otro lado, en la investigación de Ortiz (2021), se destaca la importancia de la inclusión para fomentar conexiones interpersonales productivas. Se resalta que una cultura organizacional sólida, así como positiva se relaciona con la inclusión en el lugar de trabajo. Estos hallazgos respaldan la idea de que una cultura organizacional que promueva la inclusión y el respeto

mutuo puede crear un ambiente laboral más armonioso y colaborativo. Al comparar ambos resultados, se observan semejanzas importantes. Ambos conceptos exploran la conexión entre la cultura corporativa y la inclusión dentro del lugar de trabajo. Los hallazgos de ambos escenarios indican que una cultura empresarial favorable puede tener una influencia beneficiosa en la impresión de inclusión y dinámica interpersonal de los empleados dentro del entorno profesional. Desde un análisis crítico, se puede concluir que una cultura organizacional sólida y positiva es esencial para promover la inclusión en el lugar de trabajo y fomentar relaciones interpersonales saludables y colaborativas entre los empleados.

Asimismo, se planteó como segundo objetivo específico determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y el control. Al respecto, los hallazgos descriptivos del estudio demuestran que el nivel es inadecuado, representado por el 42,3%; que el nivel es regular, representado por un 29,3%; y que el nivel sea eficiente, representado por un 28,5%, para 35 empleados de una institución estatal. Estos resultados indican que los empleados que perciben un alto grado de control pueden sentirse más satisfechos y comprometidos con su trabajo, lo que a su vez puede contribuir a una mayor eficiencia laboral.

Por otro lado, en la investigación de Ayora (2019), se destaca la relevancia de la inclusión organizacional para mantener el control dentro de una institución del estado. Los resultados muestran que la inclusión organizacional es esencial para mantener un adecuado nivel de control entre los empleados. Esto sugiere que una cultura organizacional que promueva la inclusión y el respeto mutuo puede facilitar la comunicación efectiva entre los empleados y sus superiores, lo que a su vez puede contribuir a un ambiente laboral más armonioso y productivo. Al hacer un análisis comparativo de ambos estudios, se hace evidente que existen notables puntos en común relacionados con la importancia de una cultura organizacional robusta y favorable dentro del entorno profesional.

Desde un punto de vista crítico, los resultados de ambas investigaciones subrayan la relevancia de una cultura organizacional sólida y una gestión adecuada del control de los empleados en el ambiente laboral. Sin embargo, es importante considerar que la inclusión organizacional puede ser un factor clave para mantener un control efectivo de los empleados. Una cultura organizacional que promueva la inclusión y el respeto mutuo puede generar un ambiente más propicio para una comunicación abierta y una gestión colaborativa del control, lo que a su vez puede mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral.

El nivel de significación para los hallazgos inferenciales fue inferior a 0,05 ( $p = 0,000$ ), lo que indica que existe un vínculo entre la cultura organizacional y el control. El valor del coeficiente también fue de 0,414. Por otro lado, en la investigación de Llanes (2020) se obtuvo que existe una vinculación entre la cultura organizacional y el control ( $p < 0.05$ ), de igual manera el valor de Spearman fue 0.820. Al analizar los hallazgos, se hace evidente que ambos estudios demuestran una asociación robusta. Este hallazgo implica que una cultura organizacional robusta y firmemente formada influye favorablemente en la percepción y satisfacción de los empleados con relación al manejo del control dentro del ambiente de trabajo.

Los hallazgos de este estudio deben ser examinados críticamente a la luz del hecho de que resaltan la importancia de una cultura organizacional saludable y alentadora para promover el control institucional y del lugar de trabajo, junto con conexiones interpersonales armoniosas y cooperativas. entre el personal. Sin embargo, es necesario prestar una atención especial a la implementación y percepción de los mecanismos de control en la institución, ya que estos están más directamente influenciados por la cultura organizacional. Finalmente, se planteó como tercer objetivo específico determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y el afecto. En ese sentido, los resultados descriptivos de la investigación muestran que el nivel preponderante de afecto entre los trabajadores de la Institución es deficiente, con un 56.9% de los empleados reportando este nivel. Por otro lado, se observó que la mayoría de las organizaciones en general tienen un buen grado de afecto,

representando un 30% de las mismas. Esta discrepancia sugiere una posible disparidad entre la percepción de afecto en una Institución específica y el panorama general en otras organizaciones.

En cuanto a la investigación Oseda et al. (2020), se encontró que la mayoría de las organizaciones en el estudio tienen un bajo grado de afecto, constituyendo el 70% de las mismas. El análisis crítico de los hallazgos revela que la Institución del estado muestra un nivel preponderante de afecto deficiente entre sus trabajadores, mientras que a nivel general, la mayoría de las organizaciones parecen tener un buen grado de afecto. Esta discrepancia puede plantear interrogantes sobre los factores internos o la cultura organizacional específica en la Institución estudiada que podrían estar afectando negativamente la percepción de afecto entre sus empleados.

Los hallazgos inferenciales revelan una fuerte asociación entre la cultura corporativa y la emoción. Se encontró que un valor de  $p$  de menos de 0,05 ( $p = 0,000$ ) sugiere significancia estadística en el estudio. Por otro lado, en la investigación de Mendoza-Vargas et al. (2022), se destaca que los resultados también demostraron una vinculación entre cultura organizacional y afecto, con un valor de  $p < 0.05$ . Esta semejanza sugiere que ambas variables están interconectadas y que la cultura organizacional tiene un impacto en la percepción de afecto en el ambiente laboral. En ese sentido, al realizar un análisis crítico de los resultados, es evidente que tanto la cultura organizacional como el afecto desempeñan un papel crucial en el ambiente laboral. La vinculación encontrada en ambas variables indica que una cultura organizacional positiva y saludable puede influir en la percepción de afecto de los empleados.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluye que para 84 trabajadores la cultura organizacional se encuentra en nivel bajo lo cual está representado por el 68,3%. Del mismo modo, el 42,3 % de los empleados, o 52 personas, tienen habilidades interpersonales inferiores. El coeficiente de Spearman fue de 0,559 y el nivel de significación fue menor a 0,05 ( $p = 0,000$ ). Como resultado, se acepta la hipótesis nula, que establece que no existe conexión entre la cultura de una organización y las interacciones interpersonales de sus empleados.

**Segunda:** Se encontró que 53 empleados, o el 43,1%, tienen un grado de inclusión inadecuado. Además, el coeficiente de Spearman fue de 0,537 y el valor de significación fue menor a 0,05 ( $p = 0,000$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula de que no existe conexión entre cultura e inclusión en las organizaciones.

**Tercero:** Se ha encontrado que 52 empleados, o el 42,3%, no tienen habilidades suficientes en la dimensión de control. El coeficiente de Spearman fue de 0,414 y el nivel de significación fue menor a 0,05 ( $p = 0,000$ ). Como resultado, se acepta la hipótesis nula y la idea de que el control está relacionado con la cultura organizacional.

**Cuarto:** Se ha encontrado que 70 empleados (56,7%) tienen niveles insuficientes del componente afectivo. El coeficiente de Spearman fue de 0,335 y el nivel de significancia fue menor de 0,05 ( $p = 0,000$ ). El vínculo entre la cultura organizacional y el desempeño se considera así como la hipótesis alternativa.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda que el director de la Institución del Estado impulse iniciativas que fomenten un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo. Esto puede incluir la implementación de programas de capacitación así como desarrollo para mejorar la comunicación y las habilidades de trabajo en equipo, así como la promoción de valores y políticas que respalden una cultura organizacional más saludable.

**Segunda:** Se recomienda que el Gerente de Recursos Humanos implemente políticas y programas que fomenten un ambiente inclusivo y diverso en el lugar de trabajo. Esto puede incluir la promoción de la igualdad de oportunidades, el cultivo de la comprensión de la importancia de la diversidad y la inclusión, y el establecimiento de entornos seguros que fomenten un sentido de valor y respeto por todos los trabajadores.

**Tercero:** Se recomienda que Jefe del Departamento de Relaciones Laborales identifique las posibles causas de este déficit en el nivel de control y trabajo en conjunto con los empleados para implementar estrategias que mejoren la percepción de control en el ambiente laboral. Esto puede incluir una comunicación más efectiva con los empleados, la clarificación de roles y responsabilidades, y la creación de un entorno en el que los trabajadores se sientan empoderados y confiados en su capacidad para influir en su trabajo.

**Cuarto:** Se recomienda que el Coordinador de Capacitación y Desarrollo implemente programas y actividades que promuevan un ambiente laboral más positivo y que fomente el bienestar emocional de los empleados. Esto puede incluir sesiones de capacitación en habilidades emocionales, actividades de bienestar y salud mental, y estrategias para mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

## REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2019). Gestión de procesos administrativos, compromiso organizacional y relaciones interpersonales en la Municipalidad de Puente Piedra, 2018. [Universidad Cesar Vallejo]. En *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25622>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis: Guía para la elaboración* (1a ed., Vol. 1). Biblioteca Nacional del Perú. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Assoratgoon, W. y Kantabutra, S. (2023). Toward a sustainability organizational culture model. *Journal of Cleaner Production*, 4(1), 123–133. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2023.136666>
- Avila, I. (2020). Cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de la institución Caritas Felices de Chimbote, 2020 [Universidad Cesar Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61136>
- Ayora, M. (2019). Comunicación organizacional y su incidencia en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018 [Universidad Cesar Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43491>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (2a ed., Vol. 1). GRUPO EDITORIAL PATRIA, S.A. DE C.V. <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Baltazar-Gómez, D. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus*, 7(1), 201–220. <https://doi.org/10.36789/REVSANUS.V11.295>
- Bardales, D. y Manuel, J. (2021). La investigación científica: su relevancia en la formación de investigadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 85–86. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V5I3.476](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I3.476)
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Pearson. <https://bit.ly/3udSjK8>

- Can, Y., Yildiz, S., Golgeci, I., Sezen, B. y Zaim, S. (2022). The role of communication quality, relational commitment, and reciprocity in building supply chain resilience: A social exchange theory perspective. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 1(8), 102–111. <https://doi.org/10.1016/J.TRE.2022.102936>
- Castañeda, M. (2022). La cientificidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1), 12–23. <https://doi.org/10.19083/RIDU.2022.1555>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C. y Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Academy of Management Review*, 40(2), 182–209. <https://doi.org/10.5465/AMR.2013.0358>
- Changhua, H., Zhao, L., He, Q. y Chen, Z. (2023). When and how workplace ostracism leads to interpersonal deviance: The moderating effects of self-control and negative affect. *Journal of Business Research*, 5(6), 113–141. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2022.113554>
- Coombs, T. y Tachkova, E. (2022). Elaborating the concept of threat in contingency theory: An integration with moral outrage and situational crisis communication theory. *Public Relations Review*, 48(4), 122–130. <https://doi.org/10.1016/J.PUBREV.2022.102234>
- Cunico, G., Aivazidou, E. y Mollona, E. (2021). Building a dynamic theory of citizens' awareness of European Cohesion Policy interventions. *European Journal of Operational Research*, 28(2), 758–773. <https://doi.org/10.1016/J.EJOR.2020.07.017>
- Estrada, J. y Meza, M. (2020). *Motivación, Clima Organizacional, Productividad y Satisfacción Laboral* [Universidad Católica San Pablo]. [https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16419/1/ESTRADA\\_SERRANO\\_JOR\\_MOT.pdf](https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16419/1/ESTRADA_SERRANO_JOR_MOT.pdf)
- Eunyoung, J. y Zachary, A. (2023). Compensating for interpersonal relationships with brand relationships: A two-dimensional view. *Journal of Business Research*, 1(5), 113–120. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2022.113575>
- Ferrer, A., Hernández, R. y Planes, P. (2022). Identificación de las dimensiones de cultura organizacional en instituciones de educación superior: elemento que



- focaliza la competitividad. *RILCO*, 1(13), 12–16.  
<https://www.eumed.net/es/revistas/rilco/13-febrero22/competitividad>
- Flores, N. (2021). Reseña Teoría de la innovación: evolución, tendencias y desafíos. Herramientas conceptuales para la enseñanza y el aprendizaje. *PAMPA*, 2(4), 20–31. <https://doi.org/10.14409/PAMPA.2021.24.E0044>
- Galicia, L., Balderrama, J. y Navarro, R. (2018). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Revista de Innovación Educativa*, 9, 42–53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>
- García, J. y Flores, M. de F. (2021). Interaccionismo simbólico y teoría feminista: una aproximación psicosocial a los sistemas de significación y desigualdad. *La ventana. Revista de estudios de género*, 6(54), 8–12. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362021000200074](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362021000200074)
- Gros, A. (2023). ¿Qué es la fenomenología? Una introducción breve y actualizada para sociólogos | Revista Colombiana de Sociología. *Revista Colombiana de Sociología*, 46(1), 12–32. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/94966>
- Guzmán, M., Romero, C., Navarro, M., Maldonado, H., Campos, J., Morales, L. y Peralta, P. (2021). Intercultural Latin American research on abuse in couple relationships of young university. *Interamerican Journal of Psychology*, 55(3), 12–21. <https://doi.org/10.30849/RIPIJP.V55I3.1441>
- Hanoos, M. (2020). Relación entre estilos de apego y regulación emocional. *MLS Psychology Research*, 3(2), 89–109. <https://www.mlsjournals.com/Psychology-Research-Journal/article/view/561/960>
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/ALERTA.V2I1.7535>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta* (7a ed.). McGraw - Hill Interamericana de México, S.A. de C.V. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huamán, G. (2019). Dirección Estratégica Y Cultura Organizacional En La Institución Educativa Emblemática Miguel Grau De Abancay, 2018

- [Universidad Cesar Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39006>
- Illanes, B. (2020). Incidencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales del Centro Educativo Nuestra Señora de Fátima - Comas, 2020 [Universidad Cesar Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53493>
- Jiménez, J. y Mesa, P. (2020). La cultura inclusiva para la atención a la diversidad. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(1), 12–21.  
<https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V8I.2476>
- Kaur, S., Gera, S. y Haque, S. (2022). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 2(1), 12–21.  
<https://doi.org/10.1016/J.APMRV.2022.07.003>
- Ketprapakorn, N. y Kantabutra, S. (2022). Toward an organizational theory of sustainability culture. *Sustainable Production and Consumption*, 3(2), 638–654.  
<https://doi.org/10.1016/J.SPC.2022.05.020>
- Leyva, O., Baltodano, G. y Hernández, A. (2021). La Cultura Organizacional como mecanismo para mejorar la gobernabilidad de Instituciones de Educación Superior de México y Nicaragua. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe4), 21–30. <https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V8I.2764>
- Mackey, J. (2022). The effect of cultural values on the strength of the relationship between interpersonal and organizational workplace deviance. *Journal of Business Research*, 14(9), 760–771.  
<https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2022.05.072>
- Marchesi, Á. y Hernández, L. (2019). Cinco Dimensiones Claves para Avanzar en la Inclusión Educativa en Latinoamérica. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 13(2), 45–56. <https://doi.org/10.4067/S0718-73782019000200045>
- Martinez, C. (2018). Estadística y muestreo . En *Estadística y muestreo (13a. ed.)* (13a ed.). Ecoe Edicione Ltda.  
[https://www.academia.edu/39626329/Estad%C3%ADstica\\_y\\_muestreo\\_Ciro](https://www.academia.edu/39626329/Estad%C3%ADstica_y_muestreo_Ciro)
- Marulanda, C., López, L. y Cruz, G. (2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del

- Triángulo del Café de Colombia. *Información tecnológica*, 29(6), 245–252. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>
- Masapanta, N. y Núñez, M. (2023). Estilos de apego y estrategias de afrontamiento en estudiantes universitarios. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 421–435. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.260>
- Medici, G., Tschopp, C., Grote, G. y Hirschi, A. (2020). Grass roots of occupational change: Understanding mobility in vocational careers. *Journal of Vocational Behavior*, 1(2), 103–120. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2020.103480>
- Méndez, Á. (2021). Fuentes teóricas de la Psicología Social Comunitaria de base emancipadora. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(1), 12–21. <https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V8I.2578>
- Mendoza-Vargas, J., Burbano-Pantoja, V. y Mendoza-Vargas, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio institución del estadorial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157–166. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Menzli, L., Smirani, L., Boulahia, J. y Hadjouni, M. (2022). Investigation of open educational resources adoption in higher education using Rogers' diffusion of innovation theory. *Heliyon*, 8(7), 109–115. <https://doi.org/10.1016/J.HELİYON.2022.E09885>
- Mikušová, M., Klabusayová, N. y Meier, V. (2023). Evaluation of organisational culture dimensions and their change due to the pandemic. *Evaluation and Program Planning*, 9(7), 102–112. <https://doi.org/10.1016/J.EVALPROGPLAN.2023.102246>
- Moreno, S. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*, 9(1), 13–33. <https://doi.org/10.21615/CESDER.9.1.2>
- Moreno, S. y Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13–33. <https://doi.org/10.21615/CESDER.9.1.2>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5a ed.). Ediciones de la U. <https://bit.ly/3upnPFv>
- OIT. (2019). *El futuro de las instituciones del estado: OIT/OIE: Los modelos de institución del estadoriales mundiales ante un cambio radical*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_679742/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_679742/lang-es/index.htm)
- Ortiz, R. (2021). Competencias gerenciales y solución de conflictos en las relaciones interpersonales de directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020 [Universidad Cesar Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59467>
- Oseda, D., Flores, P., Lujan, J. y Oseda, M. (2020). Cultura organizacional y control interno del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yauli, La Oroya. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 75–82. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000500075&script=sci\\_abstract](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000500075&script=sci_abstract)
- Osei, M., Papadopoulos, T., Acquaye, A. y Stamati, T. (2023). Improving sustainable supply chain performance through organisational culture: A competing values framework approach. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 2(2), 108–118. <https://doi.org/10.1016/J.PURSUP.2023.100821>
- Perdomo-Charry, G., González-Campo, C. y Murillo-Vargas, G. (2019). Cambio organizacional e institucional desde las perspectivas teóricas. *Entramado*, 15(2), 46–65. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/ENTRAMADO.2.5492>
- Posada, I. y Carmona, J. (2021). El Interaccionismo Simbólico de Mead y el Argumento en favor del Indeterminismo de Popper. *CES Psicología*, 14(3), 171–190. <https://doi.org/10.21615/CESP.5599>
- Pozo, Z. (2022). Estrategias pedagógicas virtuales y fortalecimiento de la identidad personal en la institución educativa Juan Aurich Pastor, Batán Grande [Universidad Cesar Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79301>
- Ramírez, R., Ruiz, C., Gonzáles, J., Terán, N., Cáceres, J. y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1198–1208. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V5I1.321](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I1.321)

- Ramón, C. y Aiquipa, J. (2019). Dependencia emocional, satisfacción con la vida y violencia de pareja en estudiantes universitarias. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), e351-351. <https://doi.org/10.20511/PYR2019.V7NSPE.351>
- Ramos, M. (2023). Exploring the relationship between planned behavior and self-determination theory on health-seeking behavior among older adults with hearing impairment. *Geriatric Nursing*, 5(2), 1–7. <https://doi.org/10.1016/J.GERINURSE.2023.05.001>
- Ramos-Vera, C. (2021). The dynamic network relationships of obsession and death from COVID-19 anxiety among Peruvian university students during the second quarantine. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 50(3), 160–163. <https://doi.org/10.1016/J.RCP.2021.03.004>
- Ramos-Vera, C. (2023). Network Relationships of the Stigma-Discrimination Complex and Fear of COVID-19 During the Second Pandemic Wave in Peruvian Adults. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 52(1), 5–8. <https://doi.org/10.1016/J.RCP.2021.05.010>
- Rass, L., Treur, J., Kucharska, W. y Wiewiora, A. (2023). Adaptive dynamical systems modelling of transformational organizational change with focus on organizational culture and organizational learning. *Cognitive Systems Research*, 7(9), 85–108. <https://doi.org/10.1016/J.COGSYS.2023.01.004>
- Rebeiro, G., Foster, K., Hercelinskyj, G. y Evans, A. (2021). Enablers of the interpersonal relationship between registered nurses and students on clinical placement: A phenomenological study. *Nurse Education in Practice*, 5(7), 403–415. <https://doi.org/10.1016/J.NEPR.2021.103253>
- Rider, E., Frost, J. y Longmaid, E. (2021). Embedding shared interprofessional values in healthcare organizational culture: The National Academies of Practice experience. *Journal of Interprofessional Education & Practice*, 2(3), 121–131. <https://doi.org/10.1016/J.XJEP.2020.100348>
- Rizo, M. (2022). Comunicación, cuerpo y emociones. La incorporación de la dimensión emocional en la investigación de la comunicación. *Comunicación y sociedad*, 1(9), 12–21. <https://doi.org/10.32870/CYS.V2022.8258>
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J. y Quintero-Robles, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las

- Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178–189.  
<https://doi.org/10.18046/J.ESTGER.2019.151.3192>
- Rosemary, A. y Niemiec, C. (2023). Antecedents of environmental values and pro-environmental behavior intentions: A self-determination theory approach. *Journal of Environmental Psychology*, 2(2), 102–111.  
<https://doi.org/10.1016/J.JENVP.2023.102023>
- Sánchez, M., Fernández, M. y Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121.  
<https://doi.org/10.35290/RCUI.V8N1.2021.400>
- Schein, E. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (1a ed.). John Wiley & Sons.  
[http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan\\_Digital\\_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf](http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf)
- Shah, Z. y Wei, L. (2022). Interpersonal risk communication matters more than media risk communication in its impact on individuals' trust and preventive behaviors during COVID-19. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 8(1), 103–111. <https://doi.org/10.1016/J.IJDRR.2022.103369>
- Suárez, M., Álvarez, M. y Vásquez, M. del C. (2020). La Cultura Organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. *Revista San Gregorio*, 4(40), 145–156.  
<https://doi.org/10.36097/RSAN.V1140.1387>
- Valdés, R., López, V. y Jiménez, F. (2019). Inclusión educativa en relación con la cultura y la convivencia escolar. *Educación y Educadores*, 22(2), 187–211.  
<https://doi.org/10.5294/EDU.2019.22.2.2>
- Zeifman, D. (2019). Attachment theory grows up: a developmental approach to pair bonds. *Current Opinion in Psychology*, 2(5), 139–143.  
<https://doi.org/10.1016/J.COPSYC.2018.06.001>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia.

<b>Título:</b> Cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023							
<b>Autor:</b>							
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variables e Indicadores</b>				
			<b>Variable 1: Cultura organizacional</b>				
¿Cuál es el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023?	Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.	Existe relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Artefactos	Simbología Espacios Costumbre	1- 12	Ordinal	Favorable: 101 – 125  Poco favorable: 50 - 100  Desfavorable: 25 - 49
			Valores compartidos	Creencias fundamentales Énfasis en la misión Coherencia en decisiones Alcance de influencia	13 - 20		
			Supuestos básicos subyacentes	Paradigmas compartidos Suposiciones implícitas Mentalidad arraigada	21 - 25		
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicos</b>	<b>Variable 2: Relaciones interpersonales</b>				
a). ¿Cuál es el nivel de relación entre la cultura organizacional y la inclusión?.	a). Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y la inclusión.	a). Existe relación entre la cultura organizacional y la inclusión?  b). Existe relación entre la	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Inclusión	Aceptación	1,2	Ordinal	Favorable: 77 - 95
				Integración	3,4		
				Valoración	5,6		
				Comunicación	7,8		
			Control	Influencia	9,10		
Actividades	11						

<p>b). ¿Cuál es el nivel de relación entre la cultura organizacional y el control?</p> <p>c). ¿Cuál es el nivel de relación entre la cultura organizacional y el afecto?.</p>	<p>b). Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y el control</p> <p>c). Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y el afecto.</p>	<p>cultura organizacional y el control?</p> <p>c). Existe relación entre la cultura organizacional y el afecto.</p>	<p>Afecto</p>	Objetivos	12,13		<p>Poco favorable: 38 -76</p> <p>Desfavorable: 19 - 37</p>
				Progreso	14		
				Respecto	15,16		
				Estimación	17,18,19		
<b>Nivel - Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
		<p><b>Variable 1:</b> Cultura organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Avila Crespín Ivonne Feli</p> <p>Año: 2020</p> <p>Ámbito de aplicación: Institución del estado</p> <p>Forma de administración: virtual</p>		<p><b>Descriptiva:</b></p> <p>Se realizarán tablas y gráficos de barras, utilizando el software SPSS V.25, mediante el cual se obtendrá porcentajes que permitirán conocer las respuestas de los individuos encuestados.</p>			
		<p><b>Variable 2:</b> Relaciones interpersonales</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Avila Crespín Ivonne Feli</p> <p>Año: 2020</p> <p>Ámbito de aplicación: Institución del estado</p> <p>Forma de administración: virtual</p>		<p><b>Inferencial:</b></p> <p>Se realizará la prueba hipótesis, utilizando el software SPSS V.25, donde se hallará el nivel de significancia y el grado de correlación mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman</p>			



**Anexo 2:** Matriz de operacionalización de las variables

Variables De Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles	Escala de Medición
Cultura organizacional	Con relación a la definición de la variable cultura organizacional de acuerdo con (Schein, 2004) es el conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas compartidos por los miembros de una organización que influyen en la forma en que operan y toman decisiones	La variable Cultura organizacional está compuesta por las dimensiones: Artefactos Valores compartidos Supuestos básicos subyacentes	Artefactos	Simbología Espacios Costumbres	Favorable  Poco favorable:  Desfavorable:	Ordinal
			Valores compartidos	Creencias fundamentales Énfasis en la misión Coherencia en decisiones Alcance de influencia		
			Supuestos básicos subyacentes	Paradigmas compartidos Suposiciones implícitas Mentalidad arraigada		

<b>Variables De Estudio</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Escala de Medición</b>
Relaciones interpersonales	Schutz (1992) indica que es la agrupación de esfuerzos que realizan las personas para incorporarse en un entorno, con el fin de generar papeles específicos y relacionarse con los demás en el ámbito afectivo.	Se considerarán las siguientes dimensiones: Inclusión, Control y Afecto	Inclusión	Aceptación Integración Valoración Comunicación	Favorable Poco favorable Desfavorable	Ordinal
			Control	Influencia Actividades Objetivos Progreso		
			Afecto	Respecto Estimación		

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario para medir la cultura organizacional

##### Colaboradores de la Institución:

El cuestionario que a continuación se le presenta es de carácter anónimo y forma parte de un proyecto de investigación.

Tiene como fin recolectar información sobre la cultura organizacional, en ese sentido no existe respuesta correcta o incorrecta es por ello por lo que se les pide responder lo más sincero posible y así reproducir en los resultados las percepciones reales de ustedes los colaboradores.

##### Instrucciones:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre gestión del talento humano; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL						
	Dimensión Artefactos	1	2	3	4	5
1	Identifica y comprende los símbolos organizativos relevantes.					
2	Encuentra significado en los símbolos utilizados en la organización.					
3	Reconoce cómo los símbolos influyen en la percepción de la cultura organizacional.					
4	Observa cómo los espacios físicos reflejan los valores de la organización.					

5	Siente que los espacios de trabajo están diseñados para fomentar la colaboración.					
6	Percibe que los espacios reflejan la identidad única de la organización.					
7	Participa en actividades regulares que son parte de la rutina de la organización.					
8	Aprecia cómo los símbolos organizativos reflejan la historia de la empresa.					
9	Nota la coherencia entre los símbolos y los valores comunicados por la organización.					
10	Experimenta un sentido de pertenencia a través de los espacios compartidos.					
11	Reconoce cómo los espacios influyen en la interacción entre los miembros del equipo.					
12	Valora las costumbres como parte integral de la identidad cultural de la organización.					
	<b>Dimensión Valores Compartidos</b>	1	2	3	4	5
13	Comparte las creencias fundamentales que guían las acciones en la organización.					
14	Identifica la importancia de las creencias en la toma de decisiones.					
15	Valora la coherencia entre las creencias individuales y las de la organización.					
16	Reconoce cómo las creencias influyen en la cultura de trabajo.					
17	Siente un fuerte compromiso con la misión y visión de la organización.					
18	Considera que la misión es un factor motivador en la vida laboral.					
19	Valora cómo la misión ayuda a mantener un enfoque compartido en los objetivos.					
20	Observa que las decisiones de la organización reflejan sus valores declarados.					
	<b>Dimensión Supuestos básicos subyacentes</b>	1	2	3	4	5

21	Evalúa cómo las suposiciones afectan la percepción de las oportunidades.					
22	Valora la importancia de cuestionar las suposiciones para impulsar la innovación.					
23	Observa cómo ciertas creencias arraigadas influyen en la cultura organizativa.					
24	Identifica los desafíos de cambiar una mentalidad arraigada en la organización.					
25	Valora la adaptabilidad de la organización ante nuevas perspectivas.					

## Cuestionario para medir las relaciones interpersonales.

### Colaboradores de la Institución:

El cuestionario que a continuación se le presenta es de carácter anónimo y forma parte de un proyecto de investigación.

Tiene como fin recolectar información sobre la cultura organizacional, en ese sentido no existe respuesta correcta o incorrecta es por ello que se les pide responder lo más sincero posible y así reproducir en los resultados las percepciones reales de ustedes los colaboradores.

### Instrucciones:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre las Relaciones interpretaciones; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE 2: RELACIONES INTERPERSONALES						
	Dimensión Inclusión	1	2	3	4	5
1	Me siento aceptado(a) por mis jefes.					
2	Los compañeros de trabajo, tienen una buena imagen de mí.					
3	Me siento integrado(a) al grupo con el que trabajo					
4	Me gusta participar en las actividades sociales del grupo con el que trabajo					
5	Valoro a mis compañeros de trabajo.					

6	Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal de acuerdo a su labor y esfuerzo.					
7	Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo					
8	Los jefes tienen buena comunicación con sus trabajadores					
	<b>Dimensión Control</b>	1	2	3	4	5
9	Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo					
10	Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí.					
11	Participo en actividades sociales y de recreación con tus compañeros de trabajo.					
12	Propongo objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.					
13	El método de toma de decisiones en el grupo de trabajo es efectivo					
14	Cooperas con el progreso del grupo para obtener resultados positivos en los objetivos planteados					
	<b>Dimensión Afecto</b>	1	2	3	4	5
15	Me dirijo hacia los compañeros de trabajo con respeto					
16	En las actividades sociales y de recreación que realizan los trabajadores de la entidad, prevalece el respeto					
17	Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.					
18	La buena relación entre trabajadores favorece el progreso de la entidad.					
19	Entre los trabajadores tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio					

Lima, 30 de octubre del 2023

**Señor (a):**

Abg. Lourdes Virginia De Haan Olortigue

**Jefa de Oficina General de Recursos Humanos:****MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTÍN DE PORRES****Nº de Carta** : 061 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 30 de octubre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **ELGEGREN LIÑAN, JOSÉ ANTONIO**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN DEL ESTADO – LIMA 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo  
Jefa de La Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo  
Campus Ate

*"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"*



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Lima, 6 de noviembre del 2023

**Señora:**

Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar  
jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate  
POSGRADO- UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
Presente. -

**REFERENCIA:**

- 1) Nro. De Carta 061– 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
- 2) Solicitud del interesado de fecha 30.10.2023
- 3) Carta dirigida a la Municipalidad de San Martin de Porres

ASUNTO: Solicita autorización para realizar investigación- tesis

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez en atención a su carta de la referencia 3) mediante el cual se autoriza a realizar la investigación en la Municipalidad de San Martin de Porres por uno de sus maestrantes, toda vez que se encuentra llevando la formación para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, siendo los datos siguientes de la profesional.

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **ELGEGREN LIÑAN, JOSÉ ANTONIO**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCION DEL ESTADO- LIMA 2023”**

En este sentido, debo señalar que tratándose de una investigación que beneficiara a nuestra institución por ende al mismo profesional investigador, no tenemos ningún inconveniente en aceptar lo solicitado.

Sin otro particular al respecto, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Muy Atentamente;



Oficina General de Recursos Humanos  
ABOG. LOURDES VIRGINIA DE HAAN OLORTIGUI  
Jefa de la Oficina General de Recursos Humanos

Abg. Lourdes Virginia De Haan Olortegui  
Jefa de oficina general de recursos humanos

## **Anexo 4: Consentimiento informado**

### **Consentimiento informado (\*)**

Título de la investigación: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN DEL ESTADO - LIMA 2023"

Investigador (a) (es): Ellegren Liñan, José Antonio

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una institución del Estado - Lima 2023" cuyo objetivo de estudio es determinar la relación que existe entre los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Martín de Porras, Lima 2023 es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus ATE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación por intermedio de estos conocimientos desarrollados en el presente trabajo se podrán visualizar nuevas e innovativas mejoras con respecto a las relaciones interpersonales entre trabajadores de la Municipalidad distrital de San Martín de Porras.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una institución del Estado - Lima 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la Municipalidad distrital de San Martín de Porras.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Quispe López María Elena y Docente asesor y co-asesores Mg Romaní Allende, Freddy Gamaniel, Mtra. Alza Salvatierra, María Soledad , Mg. Majo Marrufo Alberto Evans .

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

  
Instituto de Estudios de San Martín de Porres  
Oficina General de Recursos Humanos  
ABOG. LOURDES VIRGINIA DE HAAN OLORTIGUE  
Jefa de la Oficina General de Recursos Humanos

Nombre y apellidos: Abg. Lourdes Virginia De Haan Olortigue  
Jefa de la Oficina General de Recursos Humanos

### **Ficha técnica de la variable 1: Cultura organizacional**

Instrumento	: Cuestionario de Cultura organizacional
Autor	: José Antonio Elgegren Liñan
Nº de preguntas	: 25
Aplicación	: individual/grupal
Duración	: 30 minutos
Participantes	: 123
Objetivo	: Examinar la Cultura organizacional
Dimensiones	: 5
Escala	: Likert
Rangos	: Favorable: 101 – 125, Poco favorable: 50 - 100 Desfavorable: 25 - 49

### **Ficha técnica de la variable 2: Relaciones interpersonales**

Instrumento	: Cuestionario de Relaciones interpersonales
Autor	: José Antonio Elgegren Liñan
Nº de preguntas	: 19
Aplicación	: Individual/grupal
Duración	: 30 minutos
Participantes	: 123
Objetivo	: Ver las Relaciones interpersonales
Dimensiones	: 5
Escala	: Likert
Rangos	: Favorable: 101 – 125,Poco favorable: 50 - 100 Desfavorable: 25 - 49

## Anexo 5: Matriz Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de la variable "Cultura organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Eduardo Martínez Ponce
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (    )                      Social (    ) Educativa (    )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión pública
<b>Institución donde labora:</b>	Escuela Militar de Chorrillos
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación</b>	. Investigación (Asesor, revisor y jurado de tesis)

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de medición para medir la variable Cultura organizacional
<b>Autor(a):</b>	Elgegren Liñan, José Antonio
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Trabajadores de una Institución del estado
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución del estado
<b>Significación:</b>	El Instrumento de medición (escala) consta de 25 preguntas agrupados en las siguientes dimensiones: artefactos, valores compartidos y supuestos básicos subyacentes; el valor final de medición está basado en una escala de Likert: Nunca:1, Casi nunca:2, A veces:3, Casi siempre:4 y Siempre: 5

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p><b>Cultura Organizacional</b></p> <p>Es el conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas compartidos por los miembros de una institución del estado que inciden en la manera en que operan y toman decisiones. En ese sentido, la cultura organizacional se da a lo largo del tiempo a través del afecto de los miembros de la organización y se transmite a través de la inclusión, la observación y el aprendizaje (Schein, 2004).</p>	Artefactos	<p>La dimensión de artefactos de la cultura organizacional es la capa más superficial y visible de la cultura. El lenguaje, los símbolos, los rituales, los lugares físicos y los productos son ejemplos de artefactos que contribuyen a la cultura de una institución. (Ferrer et al. 2022)</p>
	Valores compartidos	<p>Los valores compartidos son el aspecto más básico y subyacente de la cultura de una organización, sostiene el autor. Cuando las personas hablan de los "valores compartidos" de una organización, se refieren a las normas, estándares y suposiciones fundamentales que todos tienen en ella. (Schein, 2004)</p>
	Supuestos básicos subyacentes	<p>Los supuestos básicos subyacentes son particularmente importantes porque indican en la manera en que los miembros de la organización interpretan y responden a los eventos y situaciones. El desempeño y el éxito de una organización pueden verse obstaculizados si sus suposiciones subyacentes fundamentales no están en consonancia con la realidad o los objetivos de la organización. (Ketprapakorn y Kantabutra, 2022)</p>

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la escala de medición de la variable Cultura Organizacional elaborado por Elgegren Liñan, José Antonio en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

• **PRIMERA DIMENSIÓN: ARTEFACTOS**

•Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Simbología	Identifica y comprende los símbolos organizativos relevantes.	4	4	4	
	Encuentra significado en los símbolos utilizados en la organización.	4	4	4	
	Reconoce cómo los símbolos influyen en la percepción de la cultura organizacional.	4	4	4	
	Nota la coherencia entre los símbolos y los valores comunicados por la organización.	4	4	4	
	Aprueba cómo los símbolos organizativos reflejan la historia de la empresa.	4	4	4	
Espacios	Observa cómo los espacios físicos reflejan los valores de la organización.	4	4	4	
	Siente que los espacios de trabajo están diseñados para fomentar la colaboración.	4	4	4	
	Percibe que los espacios reflejan la identidad única de la organización.	4	4	4	
	Experimenta un sentido de pertenencia a través de los espacios compartidos.	4	4	4	
	Reconoce cómo los espacios influyen en la interacción entre los miembros del equipo.	4	4	4	
Costumbre	Participa en actividades regulares que son parte de la rutina de la organización.	4	4	4	
	Valora las costumbres como parte integral de la identidad cultural de la organización	4	4	4	



- Segunda dimensión: Valores Compartidos

- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creencias fundamentales	Comparte las creencias fundamentales que guían las acciones en la organización.	4	4	4	
	Identifica la importancia de las creencias en la toma de decisiones.	4	4	4	
	Valora la coherencia entre las creencias individuales y las de la organización.	4	4	4	
Énfasis en la misión	Siente un fuerte compromiso con la misión y visión de la organización.	4	4	4	
	Considera que la misión es un factor motivador en la vida laboral.	4	4	4	
	Valora cómo la misión ayuda a mantener un enfoque compartido en los objetivos.	4	4	4	
Coherencia en decisiones	Observa que las decisiones de la organización reflejan sus valores declarados.	4	4	4	
Alcance de influencia	Reconoce cómo las creencias influyen en la cultura de trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Supuestos básicos subyacentes

- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Paradigmas compartidos	Evalúa cómo las suposiciones afectan la percepción de las oportunidades.	4	4	4	
Mentalidad arraigada	Identifica los desafíos de cambiar una mentalidad arraigada en la organización.	4	4	4	

	Observa cómo ciertas creencias arraigadas influyen en la cultura organizativa.	4	4	4	
Venta de productos reutilizados	Valora la importancia de cuestionar las suposiciones para impulsar la innovación.	4	4	4	
	Valora la adaptabilidad de la organización ante nuevas perspectivas.	4	4	4	

  
 Eduardo Martínez Ponce  
 43337343

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de la variable "Relaciones interpersonales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 4. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Eduardo Martínez Ponce
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (    )                      Social (    ) Educativa (    )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión pública
<b>Institución donde labora:</b>	Escuela Militar de Chorrillos
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación</b> (No corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 6. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de medición para medir la variable Relaciones interpersonales
<b>Autor(a):</b>	Elgegren Liñan, José Antonio
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Trabajadores de una Institución del estado
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución del estado
<b>Significación:</b>	El Instrumento de medición (escala) consta de 19 preguntas agrupados en las siguientes dimensiones: inclusión, control y afecto; el valor final de medición está basado en una escala de Likert: Nunca:1, Casi nunca:2, A veces:3, Casi siempre:4 y Siempre: 5

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Relaciones interpersonales  Schutz (1992) indica que es la agrupación de esfuerzos que realizan las personas para incorporarse en un entorno, con el fin de generar papeles específicos y relacionarse con los demás en el ámbito afectivo.	Inclusión	De acuerdo con Valdés et al. (2019) la dimensión de inclusión en las relaciones interpersonales se refiere a la capacidad de incluir a todas las personas, sin importar sus diferencias o características individuales, en la interacción y participación activa. Es el reconocimiento y la promoción de la diversidad y la igualdad en las relaciones.
	Control	De acuerdo con Jiménez y Mesa (2020) se refiere al grado en que un individuo siente que tiene influencia o poder sobre el desarrollo y el resultado de sus relaciones con los demás. Implica la capacidad de ejercer control sobre la dinámica y el curso de las interacciones con otras personas.
	Afecto	De acuerdo con Rizo (2022) se refiere a la expresión y experiencia de emociones y sentimientos en el contexto de las interacciones con otras personas. Esta dimensión implica el grado de afecto, positivo o negativo, que se experimenta hacia la otra persona y cómo se expresa y se percibe esa afectividad.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la escala de medición de la variable Relaciones interpersonales elaborado por Ellegren Liñan, José Antonio en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Inclusión

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aceptación	Me siento aceptado(a) por mis jefes.	4	4	4	
	Los compañeros de trabajo, tienen una buena imagen de mí.	4	4	4	
Integración	Me siento integrado(a) al grupo con el que trabajo	4	4	4	
	Me gusta participar en las actividades sociales del grupo con el que trabajo	4	4	4	
Valoración	Valoro a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal de acuerdo a su labor y esfuerzo.	4	4	4	
Comunicación	Los jefes tienen buena comunicación con sus trabajadores	4	4	4	
	Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Control

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia	Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí.	4	4	4	
Actividades	Participas en actividades sociales y de recreación con tus compañeros de trabajo.	4	4	4	
Objetivos	Cooperas con el progreso del grupo para obtener resultados				

	positivos en los objetivos planteados.	4	4	4	
	Propones objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	4	4	4	
Progreso	El método de toma de decisiones en el grupo de trabajo es efectivo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Afecto

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respecto	Me dirijo hacia los compañeros de trabajo con respeto.	4	4	4	
	En las actividades sociales y de recreación que realizan los trabajadores de la entidad, prevalece el respeto.	4	4	4	
Estimación	La buena relación entre trabajadores favorece el progreso de la entidad.	4	4	4	
	Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.	4	4	4	
	Entre los trabajadores tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.	4	4	4	

  
 Eduardo Martínez Ponce  
 DNI 43337343

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de la variable "Cultura organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Lenmy Stephanie Ochoa Santos		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión pública		
<b>Institución donde labora:</b>	Escuela Militar de Chorrillos		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( X )		
<b>Experiencia en Investigación</b>	. Asesora, revisora y jurado de tesis.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de medición para medir la variable Cultura organizacional
<b>Autor(a):</b>	Elgegren Liñan, José Antonio
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Trabajadores de una Institución del estado
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución del estado
<b>Significación:</b>	El Instrumento de medición (escala) consta de 25 preguntas agrupados en las siguientes dimensiones: artefactos, valores compartidos y supuestos básicos subyacentes; el valor final de medición está basado en una escala de Likert: Nunca:1, Casi nunca:2, A veces:3, Casi siempre:4 y Siempre: 5



4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p><b>Cultura Organizacional</b></p> <p>Es el conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas compartidos por los miembros de una institución del estado que inciden en la manera en que operan y toman decisiones. En ese sentido, la cultura organizacional se da a lo largo del tiempo a través del afecto de los miembros de la organización y se transmite a través de la inclusión, la observación y el aprendizaje (Schein, 2004).</p>	Artefactos	<p>La dimensión de artefactos de la cultura organizacional es la capa más superficial y visible de la cultura. El lenguaje, los símbolos, los rituales, los lugares físicos y los productos son ejemplos de artefactos que contribuyen a la cultura de una institución. (Ferrer et al. 2022)</p>
	Valores compartidos	<p>Los valores compartidos son el aspecto más básico y subyacente de la cultura de una organización, sostiene el autor. Cuando las personas hablan de los "valores compartidos" de una organización, se refieren a las normas, estándares y suposiciones fundamentales que todos tienen en ella. (Schein, 2004)</p>
	Supuestos básicos subyacentes	<p>Los supuestos básicos subyacentes son particularmente importantes porque indican en la manera en que los miembros de la organización interpretan y responden a los eventos y situaciones. El desempeño y el éxito de una organización pueden verse obstaculizados si sus suposiciones subyacentes fundamentales no están en consonancia con la realidad o los objetivos de la organización. (Ketprapakorn y Kantabutra, 2022)</p>

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la escala de medición de la variable Cultura Organizacional elaborado por Elgegren Liñan, José Antonio en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

• **PRIMERA DIMENSIÓN: ARTEFACTOS**

• Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Simbología	Identifica y comprende los símbolos organizativos relevantes.	4	4	4	
	Encuentra significado en los símbolos utilizados en la organización.	4	4	4	
	Reconoce cómo los símbolos influyen en la percepción de la cultura organizacional.	4	4	4	
	Nota la coherencia entre los símbolos y los valores comunicados por la organización.	4	4	4	
	Aprueba cómo los símbolos organizativos reflejan la historia de la empresa.	4	4	4	
Espacios	Observa cómo los espacios físicos reflejan los valores de la organización.	4	4	4	
	Siente que los espacios de trabajo están diseñados para fomentar la colaboración.	4	4	4	
	Percibe que los espacios reflejan la identidad única de la organización.	4	4	4	
	Experimenta un sentido de pertenencia a través de los espacios compartidos.	4	4	4	
	Reconoce cómo los espacios influyen en la interacción entre los miembros del equipo.	4	4	4	
Costumbre	Participa en actividades regulares que son parte de la rutina de la organización.	4	4	4	
	Valora las costumbres como parte integral de la identidad cultural de la organización	4	4	4	

- Segunda dimensión: Valores Compartidos

- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creencias fundamentales	Comparte las creencias fundamentales que guían las acciones en la organización.	4	4	4	
	Identifica la importancia de las creencias en la toma de decisiones.	4	4	4	
	Valora la coherencia entre las creencias individuales y las de la organización.	4	4	4	
Énfasis en la misión	Siente un fuerte compromiso con la misión y visión de la organización.	4	4	4	
	Considera que la misión es un factor motivador en la vida laboral.	4	4	4	
	Valora cómo la misión ayuda a mantener un enfoque compartido en los objetivos.	4	4	4	
Coherencia en decisiones	Observa que las decisiones de la organización reflejan sus valores declarados.	4	4	4	
Alcance de influencia	Reconoce cómo las creencias influyen en la cultura de trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Supuestos básicos subyacentes

- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Paradigmas compartidos	Evalúa cómo las suposiciones afectan la percepción de las oportunidades.	4	4	4	
Mentalidad arraigada	Identifica los desafíos de cambiar una mentalidad arraigada en la organización.	4	4	4	

	Observa cómo ciertas creencias arraigadas influyen en la cultura organizativa.	4	4	4	
Venta de productos reutilizados	Valora la importancia de cuestionar las suposiciones para impulsar la innovación.	4	4	4	
	Valora la adaptabilidad de la organización ante nuevas perspectivas.	4	4	4	

  
 Lenmy Stephanie Ochoa Santos  
 DNI 41542187

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de la variable "Relaciones interpersonales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 4. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Roberto Joaquín Vivanco Burgos
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica (    )                      Social (    ) Educativa (    )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión pública
<b>Institución donde labora:</b>	Escuela Militar de Chorrillos
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación</b> (No corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 6. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de medición para medir la variable Relaciones interpersonales
<b>Autor(a):</b>	Elgegren Liñan, José Antonio
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Trabajadores de una Institución del estado
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución del estado
<b>Significación:</b>	El Instrumento de medición (escala) consta de 19 preguntas agrupados en las siguientes dimensiones: inclusión, control y afecto; el valor final de medición está basado en una escala de Likert: Nunca:1, Casi nunca:2, A veces:3, Casi siempre:4 y Siempre: 5

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Relaciones interpersonales  Schutz (1992) indica que es la agrupación de esfuerzos que realizan las personas para incorporarse en un entorno, con el fin de generar papeles específicos y relacionarse con los demás en el ámbito afectivo.	Inclusión	De acuerdo con Valdés et al. (2019) la dimensión de inclusión en las relaciones interpersonales se refiere a la capacidad de incluir a todas las personas, sin importar sus diferencias o características individuales, en la interacción y participación activa. Es el reconocimiento y la promoción de la diversidad y la igualdad en las relaciones.
	Control	De acuerdo con Jiménez y Mesa (2020) se refiere al grado en que un individuo siente que tiene influencia o poder sobre el desarrollo y el resultado de sus relaciones con los demás. Implica la capacidad de ejercer control sobre la dinámica y el curso de las interacciones con otras personas.
	Afecto	De acuerdo con Rizo (2022) se refiere a la expresión y experiencia de emociones y sentimientos en el contexto de las interacciones con otras personas. Esta dimensión implica el grado de afecto, positivo o negativo, que se experimenta hacia la otra persona y cómo se expresa y se percibe esa afectividad.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, A continuación, a usted le presento la escala de medición de la variable Relaciones interpersonales elaborado por Elgegren Liñan, José Antonio en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento:** Inclusión

- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aceptación	Me siento aceptado(a) por mis jefes.	4	4	4	
	Los compañeros de trabajo, tienen una buena imagen de mí.	4	4	4	
Integración	Me siento integrado(a) al grupo con el que trabajo	4	4	4	
	Me gusta participar en las actividades sociales del grupo con el que trabajo	4	4	4	
Valoración	Valoro a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal de acuerdo a su labor y esfuerzo.	4	4	4	
Comunicación	Los jefes tienen buena comunicación con sus trabajadores	4	4	4	
	Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.	4	4	4	

• Segunda dimensión: Control

- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia	Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí.	4	4	4	
Actividades	Participas en actividades sociales y de recreación con tus compañeros de trabajo.	4	4	4	
Objetivos	Cooperas con el progreso del grupo para obtener resultados				

	positivos en los objetivos planteados.	4	4	4	
	Propones objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	4	4	4	
Progreso	El método de toma de decisiones en el grupo de trabajo es efectivo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Afecto

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respecto	Me dirijo hacia los compañeros de trabajo con respeto.	4	4	4	
	En las actividades sociales y de recreación que realizan los trabajadores de la entidad, prevalece el respeto.	4	4	4	
Estimación	La buena relación entre trabajadores favorece el progreso de la entidad.	4	4	4	
	Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.	4	4	4	
	Entre los trabajadores tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.	4	4	4	

  
 Lenmy Stephanie Ochoa Santos  
 DNI 41542187

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de la variable "Cultura organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Roberto Joaquín Vivanco Burgos
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica (    )                      Social (    ) Educativa (    )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión pública
<b>Institución donde labora:</b>	Escuela Superior de Guerra del Ejército
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación</b>	. Investigación (Asesor, revisor y jurado de tesis)

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de medición para medir la variable Cultura organizacional
<b>Autor(a):</b>	Elgegren Liñan, José Antonio
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Trabajadores de una Institución del estado
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución del estado
<b>Significación:</b>	El Instrumento de medición (escala) consta de 25 preguntas agrupados en las siguientes dimensiones: artefactos, valores compartidos y supuestos básicos subyacentes; el valor final de medición está basado en una escala de Likert: Nunca:1, Casi nunca:2, A veces:3, Casi siempre:4 y Siempre: 5

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p><b>Cultura Organizacional</b></p> <p>Es el conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas compartidos por los miembros de una institución del estado que inciden en la manera en que operan y toman decisiones. En ese sentido, la cultura organizacional se da a lo largo del tiempo a través del afecto de los miembros de la organización y se transmite a través de la inclusión, la observación y el aprendizaje (Schein, 2004).</p>	Artefactos	<p>La dimensión de artefactos de la cultura organizacional es la capa más superficial y visible de la cultura. El lenguaje, los símbolos, los rituales, los lugares físicos y los productos son ejemplos de artefactos que contribuyen a la cultura de una institución. (Ferrer et al. 2022)</p>
	Valores compartidos	<p>Los valores compartidos son el aspecto más básico y subyacente de la cultura de una organización, sostiene el autor. Cuando las personas hablan de los "valores compartidos" de una organización, se refieren a las normas, estándares y suposiciones fundamentales que todos tienen en ella. (Schein, 2004)</p>
	Supuestos básicos subyacentes	<p>Los supuestos básicos subyacentes son particularmente importantes porque indican en la manera en que los miembros de la organización interpretan y responden a los eventos y situaciones. El desempeño y el éxito de una organización pueden verse obstaculizados si sus suposiciones subyacentes fundamentales no están en consonancia con la realidad o los objetivos de la organización. (Ketprapakorn y Kantabutra, 2022)</p>

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la escala de medición de la variable Cultura Organizacional elaborado por Elgegren Liñan, José Antonio en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

• **PRIMERA DIMENSIÓN: ARTEFACTOS**

•Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Simbología	Identifica y comprende los símbolos organizativos relevantes.	4	4	4	
	Encuentra significado en los símbolos utilizados en la organización.	4	4	4	
	Reconoce cómo los símbolos influyen en la percepción de la cultura organizacional.	4	4	4	
	Nota la coherencia entre los símbolos y los valores comunicados por la organización.	4	4	4	
	Aprueba cómo los símbolos organizativos reflejan la historia de la empresa.	4	4	4	
Espacios	Observa cómo los espacios físicos reflejan los valores de la organización.	4	4	4	
	Siente que los espacios de trabajo están diseñados para fomentar la colaboración.	4	4	4	
	Percibe que los espacios reflejan la identidad única de la organización.	4	4	4	
	Experimenta un sentido de pertenencia a través de los espacios compartidos.	4	4	4	
	Reconoce cómo los espacios influyen en la interacción entre los miembros del equipo.	4	4	4	
Costumbre	Participa en actividades regulares que son parte de la rutina de la organización.	4	4	4	
	Valora las costumbres como parte integral de la identidad cultural de la organización	4	4	4	

- Segunda dimensión: Valores Compartidos

- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creencias fundamentales	Comparte las creencias fundamentales que guían las acciones en la organización.	4	4	4	
	Identifica la importancia de las creencias en la toma de decisiones.	4	4	4	
	Valora la coherencia entre las creencias individuales y las de la organización.	4	4	4	
Énfasis en la misión	Siente un fuerte compromiso con la misión y visión de la organización.	4	4	4	
	Considera que la misión es un factor motivador en la vida laboral.	4	4	4	
	Valora cómo la misión ayuda a mantener un enfoque compartido en los objetivos.	4	4	4	
Coherencia en decisiones	Observa que las decisiones de la organización reflejan sus valores declarados.	4	4	4	
Alcance de influencia	Reconoce cómo las creencias influyen en la cultura de trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Supuestos básicos subyacentes

- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Paradigmas compartidos	Evalúa cómo las suposiciones afectan la percepción de las oportunidades.	4	4	4	
Mentalidad arraigada	Identifica los desafíos de cambiar una mentalidad arraigada en la organización.	4	4	4	

	Observa cómo ciertas creencias arraigadas influyen en la cultura organizativa.	4	4	4	
Venta de productos reutilizados	Valora la importancia de cuestionar las suposiciones para impulsar la innovación.	4	4	4	
	Valora la adaptabilidad de la organización ante nuevas perspectivas.	4	4	4	



Roberto Joaquín Vivanco Burgos  
DNI 09456398



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de la variable "Relaciones interpersonales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 4. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Roberto Joaquín Vivanco Burgos
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (    )                      Social (    ) Educativa (    )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión pública
<b>Institución donde labora:</b>	Escuela Militar de Chorrillos
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación</b> (No corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 6. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de medición para medir la variable Relaciones interpersonales
<b>Autor(a):</b>	Elgegren Liñan, José Antonio
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Trabajadores de una Institución del estado
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución del estado
<b>Significación:</b>	El Instrumento de medición (escala) consta de 19 preguntas agrupados en las siguientes dimensiones: inclusión, control y afecto; el valor final de medición está basado en una escala de Likert: Nunca:1, Casi nunca:2, A veces:3, Casi siempre:4 y Siempre: 5

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Relaciones interpersonales  Schutz (1992) indica que es la agrupación de esfuerzos que realizan las personas para incorporarse en un entorno, con el fin de generar papeles específicos y relacionarse con los demás en el ámbito afectivo.	Inclusión	De acuerdo con Valdés et al. (2019) la dimensión de inclusión en las relaciones interpersonales se refiere a la capacidad de incluir a todas las personas, sin importar sus diferencias o características individuales, en la interacción y participación activa. Es el reconocimiento y la promoción de la diversidad y la igualdad en las relaciones.
	Control	De acuerdo con Jiménez y Mesa (2020) se refiere al grado en que un individuo siente que tiene influencia o poder sobre el desarrollo y el resultado de sus relaciones con los demás. Implica la capacidad de ejercer control sobre la dinámica y el curso de las interacciones con otras personas.
	Afecto	De acuerdo con Rizo (2022) se refiere a la expresión y experiencia de emociones y sentimientos en el contexto de las interacciones con otras personas. Esta dimensión implica el grado de afecto, positivo o negativo, que se experimenta hacia la otra persona y cómo se expresa y se percibe esa afectividad.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la escala de medición de la variable Relaciones interpersonales elaborado por Elgegren Liñan, José Antonio en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Inclusión

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aceptación	Me siento aceptado(a) por mis jefes.	4	4	4	
	Los compañeros de trabajo, tienen una buena imagen de mí.	4	4	4	
Integración	Me siento integrado(a) al grupo con el que trabajo	4	4	4	
	Me gusta participar en las actividades sociales del grupo con el que trabajo	4	4	4	
Valoración	Valoro a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal de acuerdo a su labor y esfuerzo.	4	4	4	
Comunicación	Los jefes tienen buena comunicación con sus trabajadores	4	4	4	
	Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Control

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia	Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí.	4	4	4	
Actividades	Participas en actividades sociales y de recreación con tus compañeros de trabajo.	4	4	4	
Objetivos	Cooperas con el progreso del grupo para obtener resultados				

	positivos en los objetivos planteados.	4	4	4	
	Propones objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	4	4	4	
Progreso	El método de toma de decisiones en el grupo de trabajo es efectivo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Afecto

- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de una Institución del estado – Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respecto	Me dirijo hacia los compañeros de trabajo con respeto.	4	4	4	
	En las actividades sociales y de recreación que realizan los trabajadores de la entidad, prevalece el respeto.	4	4	4	
Estimación	La buena relación entre trabajadores favorece el progreso de la entidad.	4	4	4	
	Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.	4	4	4	
	Entre los trabajadores tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.	4	4	4	

  
 Roberto Joaquín Vivanco Burgos  
 DNI 09456398

### **Anexo 7: Resultado de prueba de confiabilidad**

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Cultura organizacional	0,875	30
Relaciones interpersonales	0,971	30

El valor para la cultura organizacional fue de 0, 875, lo que lo convierte en confiable. Se logró un resultado similar de 0.971 para las relaciones interpersonales, lo que indica el mismo nivel de confiabilidad. Por lo cual, ambas medidas son fiables.

Anexo 8: Base de datos prueba piloto

VARIABLES	V1: Cultura organizacional																												
	Artefactos												SUBTOTAL	Valores compartidos								SUBTOTAL	Supuestos básicos subyacentes					SUBTOTAL	SUMA TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		P21	P22	P23	P24	P25		
E1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	24	3	3	3	1	3	2	3	1	19	1	3	1	1	3	9	
E2	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	20	1	1	1	1	3	3	3	1	14	1	1	1	1	1	5	39
E3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	20	1	1	1	2	1	1	3	2	12	2	1	3	2	1	9	41
E4	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	24	3	3	1	1	3	3	3	1	18	1	2	3	1	1	8	50
E5	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	20	1	1	1	1	4	3	3	1	15	1	1	1	1	1	5	40
E6	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	24	3	3	1	4	4	1	3	4	23	1	3	3	1	1	9	56
E7	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	24	1	1	3	3	1	3	2	3	17	3	1	1	3	3	11	52
E8	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	20	3	3	1	4	3	2	2	4	22	4	3	3	4	1	15	57
E9	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	14	70
E10	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	24	1	1	3	3	3	1	3	3	18	3	1	4	3	3	14	56
E11	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	24	3	3	1	4	3	3	3	4	24	1	1	3	1	1	7	55
E12	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	32	3	3	1	3	2	3	3	3	21	3	2	3	3	1	12	65

E13	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	28	1	1	1	3	4	3	3	3	19	3	1	1	3	1	9	56	
E14	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	24	1	1	1	1	4	3	3	1	15	1	3	1	1	1	7	46	
E15	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	20	1	1	1	3	3	4	4	3	20	3	1	2	3	1	10	50	
E16	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	32	1	1	1	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	1	13	62	
E17	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	20	3	3	1	1	3	3	3	1	18	1	2	2	1	1	7	45	
E18	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	24	3	3	3	1	3	3	3	1	20	1	3	1	1	1	3	9	53
E19	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	20	3	3	1	1	3	3	3	1	18	1	1	1	1	1	5	43	
E20	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	26	1	1	3	2	3	3	3	2	18	2	2	1	2	3	10	54	
E21	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	28	1	1	3	3	3	1	3	3	18	3	1	1	3	3	11	57	
E22	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	2	18	3	3	1	1	3	3	3	4	21	1	1	3	1	1	7	46
E23	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	32	1	1	3	3	2	3	3	3	19	3	2	3	3	3	14	65	
E24	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	30	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	1	1	3	3	11	66	
E25	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	24	3	3	1	1	4	3	3	1	19	1	3	1	1	1	7	50	
E26	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	32	1	1	3	3	3	1	1	3	16	3	1	2	3	3	12	60	
E27	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	30	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	15	68	
E28	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	20	3	3	1	1	3	3	3	1	18	1	2	2	1	1	7	45	
E29	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	20	1	1	1	1	3	3	3	1	14	1	3	1	1	1	7	41	
E30	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	20	3	3	1	1	3	1	3	3	18	3	3	2	1	1	10	48	



VARIABLES	V2: Relaciones interpersonales																						
	Inclusión								SUBTOTAL	Control						SUBTOTAL	Afecto					SUBTOTAL	SUMA TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12	P13	P14		P15	P16	P17	P18	P19		
PREGUNTAS																							
E1	3	1	3	3	3	1	1	3	18	3	3	1	3	2	3	15	1	3	3	1	3	11	44
E2	1	1	1	1	3	1	3	3	14	1	1	1	3	3	3	12	1	1	1	1	1	5	31
E3	3	1	1	1	3	2	1	3	15	1	1	2	1	1	3	9	2	4	3	2	1	12	36
E4	3	1	3	1	3	1	3	3	18	3	1	1	3	3	3	14	1	2	3	1	1	8	40
E5	1	1	1	1	3	1	3	3	14	1	1	1	4	3	3	13	1	4	4	1	1	11	38
E6	3	1	3	1	3	4	1	3	19	3	1	4	1	3	12	4	3	3	4	1	15	46	
E7	1	3	1	3	2	3	3	1	17	1	3	3	1	3	2	13	3	4	4	3	3	17	47
E8	3	1	3	1	2	4	1	1	16	3	1	4	3	2	2	15	4	3	3	4	1	15	46
E9	1	3	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	14	54
E10	1	3	1	3	3	3	1	3	18	1	3	3	3	1	3	14	3	1	4	3	3	14	46
E11	3	1	3	1	3	4	3	3	21	3	1	4	3	3	3	17	4	4	3	4	1	16	54
E12	3	3	3	1	3	3	3	3	22	3	1	3	2	3	3	15	3	2	3	3	1	12	49
E13	1	3	1	1	3	3	3	3	18	1	1	3	4	3	3	15	3	4	1	3	1	12	45
E14	1	1	1	1	3	1	3	3	14	1	1	1	4	3	3	13	1	3	1	1	1	7	34

E15	1	3	1	1	4	3	1	1	15	1	1	3	3	4	4	16	3	4	2	3	1	13	44
E16	3	3	1	1	3	3	1	3	18	1	1	3	3	2	3	13	3	3	3	3	1	13	44
E17	1	1	3	1	3	1	3	3	16	3	1	1	3	3	3	14	1	2	2	1	1	7	37
E18	1	1	3	3	3	1	3	3	18	3	3	1	3	3	3	16	1	3	1	1	3	9	43
E19	1	1	3	1	3	1	3	3	16	3	1	1	3	3	3	14	1	4	1	1	1	8	38
E20	1	2	1	3	3	2	3	3	18	1	3	2	3	3	3	15	2	2	1	2	3	10	43
E21	1	3	1	3	3	3	1	3	18	1	3	3	3	1	3	14	3	1	4	3	3	14	46
E22	3	2	3	1	3	4	1	1	18	3	1	4	3	3	3	17	4	4	3	4	1	16	51
E23	2	2	1	3	3	3	3	3	20	1	3	3	2	3	3	15	3	2	3	3	3	14	49
E24	3	3	3	3	3	3	1	2	21	3	3	3	4	3	3	19	3	4	1	3	3	14	54
E25	1	3	3	1	3	1	1	1	14	3	1	1	4	3	3	15	1	3	1	1	1	7	36
E26	3	3	1	3	4	3	3	3	23	1	3	3	3	4	4	18	3	4	2	3	3	15	56
E27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	15	56
E28	3	3	3	1	3	1	1	1	16	3	1	1	3	3	3	14	1	2	2	1	1	7	37
E29	3	3	1	1	3	1	1	1	14	1	1	1	3	3	3	12	1	3	1	1	1	7	33
E30	1	1	3	1	3	1	2	2	14	3	1	1	3	1	3	12	3	3	2	1	1	10	36

### Anexo 9: Base de datos completa

VARIABLES	V1: Cultura organizacional																											SUMA TOTAL	
	Artefactos												SUBTOTAL	Valores compartidos								SUBTOTAL	Supuestos básicos subyacentes						SUBTOTAL
PREGUNTAS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12			P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19		P20		P21	P22	P23	P24	
E1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	24	3	3	3	1	3	2	3	1	19	1	3	1	1	3	9	52
E2	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	20	1	1	1	1	3	3	3	1	14	1	1	1	1	1	5	39
E3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	20	1	1	1	2	1	1	3	2	12	2	1	3	2	1	9	41
E4	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	24	3	3	1	1	3	3	3	1	18	1	2	3	1	1	8	50
E5	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	20	1	1	1	1	4	3	3	1	15	1	1	1	1	1	5	40
E6	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	24	3	3	1	4	4	1	3	4	23	1	3	3	1	1	9	56
E7	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	24	1	1	3	3	1	3	2	3	17	3	1	1	3	3	11	52
E8	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	20	3	3	1	4	3	2	2	4	22	4	3	3	4	1	15	57
E9	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	14	70
E10	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	24	1	1	3	3	3	1	3	3	18	3	1	4	3	3	14	56

E11	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	24	3	3	1	4	3	3	3	4	24	1	1	3	1	1	7	55
E12	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	32	3	3	1	3	2	3	3	3	21	3	2	3	3	1	12	65
E13	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	28	1	1	1	3	4	3	3	3	19	3	1	1	3	1	9	56
E14	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	24	1	1	1	1	4	3	3	1	15	1	3	1	1	1	7	46
E15	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	20	1	1	1	3	3	4	4	3	20	3	1	2	3	1	10	50
E16	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	32	1	1	1	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	1	13	62
E17	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	20	3	3	1	1	3	3	3	1	18	1	2	2	1	1	7	45
E18	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	24	3	3	3	1	3	3	3	1	20	1	3	1	1	3	9	53
E19	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	20	3	3	1	1	3	3	3	1	18	1	1	1	1	1	5	43
E20	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	26	1	1	3	2	3	3	3	2	18	2	2	1	2	3	10	54
E21	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	28	1	1	3	3	3	1	3	3	18	3	1	1	3	3	11	57
E22	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	18	3	3	1	1	3	3	3	4	21	1	1	3	1	1	7	46
E23	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	32	1	1	3	3	2	3	3	3	19	3	2	3	3	3	14	65
E24	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	30	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	1	1	3	3	11	66
E25	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	24	3	3	1	1	4	3	3	1	19	1	3	1	1	1	7	50
E26	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	32	1	1	3	3	3	1	1	3	16	3	1	2	3	3	12	60
E27	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	30	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	15	68
E28	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	20	3	3	1	1	3	3	3	1	18	1	2	2	1	1	7	45
E29	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	20	1	1	1	1	3	3	3	1	14	1	3	1	1	1	7	41
E30	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	20	3	3	1	1	3	1	3	3	18	3	3	2	1	1	10	48
E31	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	28	1	1	3	3	3	3	2	3	19	3	3	3	2	3	14	61
E32	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	32	3	3	2	3	3	1	1	1	17	1	1	3	1	2	8	57
E33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	25
E34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	25
E35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	25
E36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	25
E37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	6	26
E38	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	14	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	28
E39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	25

E40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	2	2	11	2	2	1	2	1	8	31
E41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	1	1	1	13	1	1	1	1	2	6	43
E42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	25
E43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	25
E44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	6	26
E45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	3	1	3	12	3	1	1	1	1	7	31
E46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	4	11	4	3	1	1	1	10	33	
E47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	3	2	1	11	1	2	1	1	1	6	29
E48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	2	3	1	3	13	3	4	1	1	1	10	35
E49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	4	11	4	3	1	2	1	11	34
E50	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	14	1	1	1	1	1	3	4	3	15	3	3	1	1	1	9	38
E51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	2	2	2	2	2	1	3	4	18	4	1	1	1	2	9	39
E52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	3	4	3	15	3	1	1	1	1	7	34
E53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	1	1	1	1	1	1	3	3	12	3	2	2	2	1	10	46
E54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	3	4	13	1	1	1	1	1	5	30
E55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	3	4	3	15	3	3	1	1	1	9	36
E56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	3	3	3	14	3	3	1	1	1	9	35
E57	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34	1	1	1	1	1	1	3	1	10	1	1	1	1	1	5	49
E58	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	20	1	1	1	1	1	1	1	4	11	1	3	1	1	1	7	38
E59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	3	1	10	1	3	1	1	1	7	29
E60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	2	3	3	2	14	2	1	1	1	1	6	32
E61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	3	10	3	1	1	1	1	7	29
E62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	3	10	3	1	1	2	1	8	30
E63	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	14	2	2	2	2	2	1	1	3	15	3	1	1	1	2	8	37
E64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	2	4	12	4	1	1	1	1	8	32
E65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	3	4	13	4	4	1	1	1	11	36
E66	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	20	1	1	1	1	1	3	4	3	15	3	3	1	1	1	9	44
E67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	3	2	3	3	2	3	3	22	3	3	1	1	2	10	44
E68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	3	3	1	12	1	4	1	1	1	8	32

E69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	4	11	4	3	1	2	1	11	34
E70	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34	1	1	1	1	1	3	3	1	12	1	3	1	1	1	7	53
E71	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	20	1	1	1	1	1	3	3	2	13	2	1	1	1	1	6	39
E72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	3	1	3	12	3	1	1	1	1	7	31
E73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	2	3	1	3	13	3	1	2	2	1	9	34
E74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	3	1	10	1	1	1	1	1	5	27
E75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	1	3	11	3	3	1	1	1	9	32
E76	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	14	2	2	2	2	2	3	1	3	17	3	2	1	1	2	9	40
E77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	3	1	11	1	1	1	1	1	5	28
E78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	1	3	11	3	1	1	1	1	7	30
E79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	3	3	3	14	3	1	1	1	1	7	33
E80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	1	3	11	1	1	1	1	2	6	29
E81	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	14	1	1	1	1	1	2	1	3	11	3	2	1	1	3	10	35
E82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	2	2	2	2	2	3	1	3	17	1	1	1	1	1	5	34
E83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	3	1	11	3	1	1	1	1	7	30
E84	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	1	3	11	3	1	1	1	1	7	30
E85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	3	3	2	13	1	1	1	1	1	5	30
E86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	3	1	3	12	1	1	3	1	3	9	33
E87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	2	3	1	3	13	1	2	3	1	3	10	35
E88	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	14	1	1	1	1	1	1	3	1	10	1	1	1	3	1	7	31
E89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	1	3	11	1	1	2	1	3	8	31
E90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	2	2	2	2	2	3	1	3	17	2	2	3	1	3	11	40
E91	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	20	1	1	1	1	1	2	3	1	11	1	1	2	3	1	8	39
E92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	1	3	11	1	1	2	1	3	8	31
E93	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	3	3	3	14	1	1	3	3	3	11	37
E94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	1	3	11	1	1	3	1	3	9	32
E95	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34	1	1	1	1	1	2	1	3	11	1	2	3	1	3	10	55
E96	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	20	2	2	2	2	2	3	1	3	17	1	1	1	3	1	7	44
E97	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	3	1	11	1	1	2	1	3	8	31

E98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	1	3	11	2	2	3	1	3	11	34
E99	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	3	3	2	13	1	1	2	3	1	8	33
E100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	3	1	3	12	1	1	2	1	3	8	32
E101	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	14	1	1	1	1	2	3	1	3	13	1	1	3	3	3	11	38
E102	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	3	1	10	1	1	2	1	3	8	30
E103	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	1	3	11	1	1	2	1	3	8	31
E104	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	2	2	2	2	2	3	1	3	17	2	2	3	1	3	11	40
E105	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	14	1	1	1	1	1	2	3	1	11	1	1	2	3	1	8	33
E106	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	1	3	11	1	1	2	1	3	8	31
E107	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	3	3	3	14	1	1	3	3	2	10	36
E108	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	20	1	1	1	1	1	2	1	3	11	1	1	3	1	3	9	40
E109	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	1	3	11	1	2	3	1	3	10	33
E110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	2	2	2	2	2	3	1	3	17	1	1	1	3	1	7	36
E111	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	3	1	11	1	1	2	1	3	8	31
E112	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34	1	1	1	1	1	2	1	3	11	2	2	3	1	3	11	56
E113	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	20	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	2	3	1	8	36
E114	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	2	1	3	8	28
E115	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	3	3	3	11	31
E116	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	2	1	3	8	28
E117	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	6	26
E118	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	14	1	1	1	2	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	28
E119	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	25
E120	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	2	2	2	2	12	2	2	1	2	1	8	32
E121	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	2	2	2	2	1	1	1	1	12	1	1	1	1	2	6	30
E122	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	25
E123	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	25

VARIABLES	V2: Relaciones interpersonales																						
	Inclusión								SUBTOTAL	Control						SUBTOTAL	Afecto					SUBTOTAL	SUMA TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12	P13	P14		P15	P16	P17	P18	P19		
PREGUNTAS																							
E1	3	1	3	3	3	1	1	3	18	3	3	1	3	2	3	15	1	3	3	1	3	11	44
E2	1	1	1	1	3	1	3	3	14	1	1	1	3	3	3	12	1	1	1	1	1	5	31
E3	3	1	1	1	3	2	1	3	15	1	1	2	1	1	3	9	2	4	3	2	1	12	36
E4	3	1	3	1	3	1	3	3	18	3	1	1	3	3	3	14	1	2	3	1	1	8	40
E5	1	1	1	1	3	1	3	3	14	1	1	1	4	3	3	13	1	4	4	1	1	11	38
E6	3	1	3	1	3	4	1	3	19	3	1	4	1	3	12	4	3	3	4	1	15	46	
E7	1	3	1	3	2	3	3	1	17	1	3	3	1	3	2	13	3	4	4	3	3	17	47
E8	3	1	3	1	2	4	1	1	16	3	1	4	3	2	2	15	4	3	3	4	1	15	46
E9	1	3	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	14	54
E10	1	3	1	3	3	3	1	3	18	1	3	3	3	1	3	14	3	1	4	3	3	14	46
E11	3	1	3	1	3	4	3	3	21	3	1	4	3	3	3	17	4	4	3	4	1	16	54
E12	3	3	3	1	3	3	3	3	22	3	1	3	2	3	3	15	3	2	3	3	1	12	49
E13	1	3	1	1	3	3	3	3	18	1	1	3	4	3	3	15	3	4	1	3	1	12	45
E14	1	1	1	1	3	1	3	3	14	1	1	1	4	3	3	13	1	3	1	1	1	7	34



E15	1	3	1	1	4	3	1	1	15	1	1	3	3	4	4	16	3	4	2	3	1	13	44
E16	3	3	1	1	3	3	1	3	18	1	1	3	3	2	3	13	3	3	3	3	1	13	44
E17	1	1	3	1	3	1	3	3	16	3	1	1	3	3	3	14	1	2	2	1	1	7	37
E18	1	1	3	3	3	1	3	3	18	3	3	1	3	3	3	16	1	3	1	1	3	9	43
E19	1	1	3	1	3	1	3	3	16	3	1	1	3	3	3	14	1	4	1	1	1	8	38
E20	1	2	1	3	3	2	3	3	18	1	3	2	3	3	3	15	2	2	1	2	3	10	43
E21	1	3	1	3	3	3	1	3	18	1	3	3	3	1	3	14	3	1	4	3	3	14	46
E22	3	2	3	1	3	4	1	1	18	3	1	4	3	3	3	17	4	4	3	4	1	16	51
E23	2	2	1	3	3	3	3	3	20	1	3	3	2	3	3	15	3	2	3	3	3	14	49
E24	3	3	3	3	3	3	1	2	21	3	3	3	4	3	3	19	3	4	1	3	3	14	54
E25	1	3	3	1	3	1	1	1	14	3	1	1	4	3	3	15	1	3	1	1	1	7	36
E26	3	3	1	3	4	3	3	3	23	1	3	3	3	4	4	18	3	4	2	3	3	15	56
E27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	15	56
E28	3	3	3	1	3	1	1	1	16	3	1	1	3	3	3	14	1	2	2	1	1	7	37
E29	3	3	1	1	3	1	1	1	14	1	1	1	3	3	3	12	1	3	1	1	1	7	33
E30	1	1	3	1	3	1	2	2	14	3	1	1	3	1	3	12	3	3	2	1	1	10	36
E31	1	3	1	3	3	3	1	3	18	1	3	3	3	3	2	15	3	3	3	2	3	14	47
E32	3	2	3	2	3	3	3	2	21	3	2	3	3	1	1	13	1	1	3	1	2	8	42
E33	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	19
E34	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	19
E35	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	19
E36	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	19
E37	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	20
E38	1	1	1	1	1	2	1	1	9	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	21
E39	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	19
E40	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	8	2	2	1	2	1	8	24
E41	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	1	1	10	1	1	1	1	2	6	32
E42	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	19
E43	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	19

E44	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	20
E45	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	8	3	1	1	1	1	7	23
E46	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	4	3	1	1	1	10	24
E47	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	2	9	1	2	1	1	1	6	23
E48	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	3	1	9	3	4	1	1	1	10	27
E49	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	4	3	1	2	1	11	25
E50	1	1	1	1	1	2	1	1	9	1	1	1	1	3	4	11	3	3	1	1	1	9	29
E51	1	1	1	1	1	1	2	2	10	2	2	2	2	1	3	12	4	1	1	1	2	9	31
E52	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	4	11	3	1	1	1	1	7	26
E53	2	2	2	2	2	2	1	1	14	1	1	1	1	1	3	8	3	2	2	2	1	10	32
E54	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	3	8	4	4	1	1	1	11	27
E55	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	4	11	3	3	1	1	1	9	28
E56	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	3	10	3	3	1	1	1	9	27
E57	3	3	3	2	3	3	1	1	19	1	1	1	1	1	3	8	1	4	1	1	1	8	35
E58	3	3	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	6	4	3	1	1	1	10	28
E59	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	3	8	1	3	1	1	1	7	23
E60	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	3	3	11	2	1	1	1	1	6	25
E61	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	7	21
E62	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	2	1	8	22
E63	1	1	1	1	1	2	2	2	11	2	2	2	2	1	1	10	3	1	1	1	2	8	29
E64	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	7	4	1	1	1	1	8	23
E65	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	3	8	4	4	1	1	1	11	27
E66	1	1	2	2	2	2	1	1	12	1	1	1	1	3	4	11	3	3	1	1	1	9	32
E67	1	1	1	1	1	1	3	2	11	3	2	3	3	2	3	16	3	3	1	1	2	10	37
E68	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	3	10	1	4	1	1	1	8	26
E69	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	4	3	1	2	1	11	25
E70	3	3	3	2	3	3	1	1	19	1	1	1	1	3	3	10	1	3	1	1	1	7	36
E71	3	3	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	3	3	10	2	1	1	1	1	6	28
E72	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	8	3	1	1	1	1	7	23

E73	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	3	1	9	3	1	2	2	1	9	26
E74	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	5	21
E75	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	1	7	3	3	1	1	1	9	24
E76	1	1	1	1	1	2	2	2	11	2	2	2	2	3	1	12	3	2	1	1	2	9	32
E77	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	3	9	1	1	1	1	1	5	22
E78	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	1	7	3	1	1	1	1	7	22
E79	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	3	10	3	1	1	1	1	7	25
E80	2	2	2	2	2	2	3	2	17	3	2	3	3	3	3	17	1	1	1	1	2	6	40
E81	3	1	3	3	3	1	1	3	18	3	3	1	3	2	3	15	1	3	3	1	3	11	44
E82	1	1	1	1	3	1	3	3	14	1	1	1	3	3	3	12	1	1	1	1	1	5	31
E83	3	1	1	1	3	2	1	3	15	1	1	2	1	1	3	9	2	4	3	2	1	12	36
E84	3	1	3	1	3	1	3	3	18	3	1	1	3	3	3	14	1	2	3	1	1	8	40
E85	1	1	1	1	3	1	3	3	14	1	1	1	4	3	3	13	1	4	4	1	1	11	38
E86	3	1	3	1	3	4	1	3	19	3	1	4	4	1	3	16	4	3	3	4	1	15	50
E87	1	3	1	3	2	3	3	1	17	1	3	3	1	3	2	13	3	4	4	3	3	17	47
E88	3	1	3	1	2	4	1	1	16	3	1	4	3	2	2	15	4	3	3	4	1	15	46
E89	1	3	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	14	54
E90	1	3	1	3	3	3	1	3	18	1	3	3	3	1	3	14	3	1	4	3	3	14	46
E91	3	1	3	1	3	4	3	3	21	3	1	4	3	3	3	17	4	4	3	4	1	16	54
E92	3	3	3	1	3	3	3	3	22	3	1	3	2	3	3	15	3	2	3	3	1	12	49
E93	1	3	1	1	3	3	3	3	18	1	1	3	4	3	3	15	3	4	1	3	1	12	45
E94	1	1	1	1	3	1	3	3	14	1	1	1	4	3	3	13	1	3	1	1	1	7	34
E95	1	3	1	1	4	3	1	1	15	1	1	3	3	4	4	16	3	4	2	3	1	13	44
E96	3	3	1	1	3	3	1	3	18	1	1	3	3	2	3	13	3	3	3	3	1	13	44
E97	1	1	3	1	3	1	3	3	16	3	1	1	3	3	3	14	1	2	2	1	1	7	37
E98	1	1	3	3	3	1	3	3	18	3	3	1	3	3	3	16	1	3	1	1	3	9	43
E99	1	1	3	1	3	1	3	3	16	3	1	1	3	3	3	14	1	4	1	1	1	8	38
E100	1	2	1	3	3	2	3	3	18	1	3	2	3	3	3	15	2	2	1	2	3	10	43
E101	1	3	1	3	3	3	1	3	18	1	3	3	3	1	3	14	3	1	4	3	3	14	46

E102	3	2	3	1	3	4	1	1	18	3	1	4	3	3	3	17	4	4	3	4	1	16	51
E103	2	2	1	3	3	3	3	3	20	1	3	3	2	3	3	15	3	2	3	3	3	14	49
E104	3	3	3	3	3	3	1	2	21	3	3	3	4	3	3	19	3	4	1	3	3	14	54
E105	1	3	3	1	3	1	1	1	14	3	1	1	4	3	3	15	1	3	1	1	1	7	36
E106	3	3	1	3	4	3	3	3	23	1	3	3	3	4	4	18	3	4	2	3	3	15	56
E107	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	15	56
E108	3	3	3	1	3	1	1	1	16	3	1	1	3	3	3	14	1	2	2	1	1	7	37
E109	3	3	1	1	3	1	1	1	14	1	1	1	3	3	3	12	1	3	1	1	1	7	33
E110	1	1	3	1	3	1	2	2	14	3	1	1	3	1	3	12	3	3	2	1	1	10	36
E111	1	3	1	3	3	3	1	3	18	1	3	3	3	3	2	15	3	3	3	2	3	14	47
E112	3	2	3	2	3	3	3	2	21	3	2	3	3	1	1	13	1	1	3	1	2	8	42
E113	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	19
E114	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	19
E115	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	19
E116	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	19
E117	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	20
E118	1	1	1	1	1	2	1	1	9	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	21
E119	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	19
E120	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	8	2	2	1	2	1	8	24
E121	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	1	1	10	1	1	1	1	2	6	32
E122	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	19
E123	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	19

## Anexo 10: Prueba de normalidad

### Prueba de normalidad

Puesto que la muestra supera las 50, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para conocer las características paramétricas de los datos. Por lo tanto, si el valor de significación (Sig.) es mayor o igual a 0,05, se puede concluir que los datos tienen una distribución normal. Por el contrario, si el valor de significación es inferior a 0,05, se puede inferir que los datos no siguen una distribución normal.

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,417	123	,000
Artefactos	,394	123	,000
Valores compartidos	,373	123	,000
Supuestos básicos subyacentes	,370	123	,000
Relaciones interpersonales	,273	123	,000
Inclusión	,274	123	,000
Control	,272	123	,000
Afecto	,355	123	,000

El análisis estadístico revela que los valores de p tanto para la cultura organizacional como para las relaciones interpersonales, así como sus respectivas dimensiones, resultaron ser inferiores a 0,05. En este contexto se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.