



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Relaciones interpersonales y el clima organizacional en la
empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada de Administración

AUTORA:

Lalangui Quinde, Gaby Janeth (orcid.org/0000-0002-2261-6792)

ASESOR:

Dr. Pazos Almeyda, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8264-9123)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN- PERÚ

2022

Dedicatoria

Dios, que con su misericordia y bondad hizo posible esta tesis, a Edix Francisco Lizana Romero, por brindarme su apoyo, comprensión y amor en cada momento de mi carrera.

Agradecimiento

Agradecer a mi esposo, madre y padre, a mis hermanos quienes con su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar mi carrera universitaria y me dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.	15
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.4. Procedimientos	18
3.5. Método de análisis de datos	18
3.6. Población, muestra y muestreo	17
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	48

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Variable relaciones interpersonales	20
Tabla 2: Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable relaciones interpersonales	21
Tabla 3: Variable clima organizacional	22
Tabla 4: Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable clima organizacional	23
Tabla 5: Prueba de normalidad	24
Tabla 6: Prueba de correlación entre relaciones interpersonales y clima organizacional	25
Tabla 7: Prueba de correlación entre convivencia y clima organizacional	26
Tabla 8: Prueba de correlación entre actitudes y clima organizacional	27
Tabla 9: Prueba de correlación entre relaciones humanas y clima organizacional	28
Tabla 10: Estadística de fiabilidad de Relaciones interpersonales	59
Tabla 11: Estadística de fiabilidad del Clima organizacional	59

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Variable relaciones interpersonales	20
Figura 2: Variable clima organizacional	22

Resumen

En el estudio se tuvo por objetivo principal determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022. Teniendo por tipo de indagación aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel relacional y de diseño no experimental. La población lo conformaron 17 colaboradores de la empresa Gran Prix. Se tuvo por técnica a la encuesta enfocada en obtener los resultados para resolver los objetivos planteados. Encontrándose por resultados que las relaciones interpersonales es alto 58.8% y el clima organizacional es regular 88.2%, además la correlación entre las variables es de 0.493, estando en una correlación moderada, y el p-valor (Sig. bilateral) inferior a 0,05 (0,000). Por eso se tuvo por conclusión que si existe relación y significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022.

Palabras clave: Organización, ambiente, colaboradores, convivencia

Abstract

The main objective of the study was to determine the relationship that exists between interpersonal relationships and the organizational climate in the Gran Prix Provincia de Jaén company - 2022. Having as type of applied inquiry, quantitative approach, relational level and non-design experimental. The population was made up of 17 employees of the Gran Prix company. The technique was the survey focused on obtaining the results to resolve the silver objectives. Finding by results that interpersonal relationships is high 58.8% and the organizational climate is regular 88.2%, in addition the correlation between the variables is 0.493, being in a moderate correlation, and the p-value (Sig. bilateral) less than 0,05 (0.000). For this reason, it was concluded that there is a significant relationship between interpersonal relationships and the organizational climate in the Gran Prix Provincia de Jaén company - 2022.

Keywords: Organization, environment, collaborators, coexistence.

I. INTRODUCCIÓN

En el entorno internacional se viene discutiendo sobre la importancia que tiene las relaciones interpersonales sobre el clima en la organización y el poder que estas ejercen. Sin importar cuál sea el trabajo que se desempeñe, es crucial tener buenas interrelaciones entre los integrantes de la organización ya sea desde los propios compañeros o los directivos o con los clientes o con sus proveedores. El éxito de la empresa depende muchas veces de un factor que es esencial, las relaciones humanas, no solamente con los clientes, estas deben estar en la parte interna de la organización como reflejo de una excelente convivencia entre ellos como el valioso capital humano que son (EUDE, 2018). Según investigaciones realizadas por Telefónica (2021) reporta que del total de encuestados, en 5 países de Latinoamérica, un 74% indicó que es muy importante las relaciones personales dentro de su convivir; por ejemplo en Colombia alcanzó un 78%, Argentina 69%, Chile 71%, México 76%. Para Semper et. al (2019) en su estudio de un nosocomio en Cuba, hallaron un clima organizacional inadecuado y que la condiciones de trabajo 3,64 puntos promedio, este aspecto fue de mayor riesgo, por lo tanto, se ponía en riesgo la integridad de los integrantes, en cuanto a la estructura organizacional 4,86 y promedio global fue 53,4.

Para Perú, se tiene los datos del Dávila et. al (2021) quienes brindaron información relevante sobre el nivel de calificación del clima organizacional dentro de una empresa industrial por parte de sus empleados, un 71.2% de ellos señalaron que el clima es regular y que un 80.7% consideraba que su nivel de satisfacción era regular, finalizando que ambas variables tenían un nexo positivo moderado de 0.559. En Puno, su investigación se centró en el campo empresarial hotelero, donde sus resultados arrojaron que las relaciones interpersonales estaban situadas como regulares con un 19% de los encuestados (Hanco et. al, 2021).

La empresa GRAN PRIX., es una empresa dedicada principalmente al rubro de los combustibles en la Provincia de Jaén, Cajamarca. Su actividad empieza en el año 2011, contando con 17 colaboradores hasta la fecha. En su día a día en la empresa se observa distintas relaciones interpersonales entre positivas y negativas creando

climas favorables y desfavorables en la organización, es de ahí que surge la iniciativa de investigar cómo ayudar a mantener relaciones adecuadas para tener un ambiente organizacional favorable y tranquilo para laborar cumpliendo los objetivos de la empresa, que permita crecer personalmente y profesionalmente en menester de todos los involucrados. De lo expuesto se planteó el problema general de la investigación ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén - 2022? Asimismo se planteó sus problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la convivencia y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022?, ¿Qué relación existe entre las actitudes y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022?, ¿Qué relación existe entre las relaciones humanas y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022?

Teóricamente se justifica por Torres (2017) de quien se tomó el concepto de relaciones interpersonales y para el clima organizacional Chiavenato (2011) con estas consideraciones entendemos la transcendencia que tienen estas variables en el interior de la empresa y su deficiencia de una de estas conocer cuál sería su efecto. En cuanto a la justificación metodológica, diremos que la eficiencia de la investigación depende de la metodología tomada, haciendo válidas las conclusiones y recomendaciones, en este caso se tomó todos los procesos metodológicos científicos pertinentes, de inicio a fin, para esto utilizaremos un enfoque cuantitativo, el método estadístico descriptivo. En cuanto a la justificación práctica, diremos que radica en el análisis de las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa Gran Prix, mediante diagnósticos de la situación estas variables permitirá entender y mejorarla a través de sus recomendaciones planteadas a la empresa para su beneficio. Y su justificación social de la investigación diremos que, se enfocará en el beneficio que contraerá al mostrar la realidad a los empresarios, a los trabajadores e individuos que están inmersas en la organización.

A partir de lo expuesto se planteó el objetivo general: Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022, del mismo modo se establecen los específicos

de la investigación: Determinar la relación que existe entre la convivencia y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022, determinar la relación que existe entre las actitudes y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022, determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022.

En tal sentido se planteó la hipótesis general: Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022, de igual modo sus hipótesis específicas son: Existe una relación significativa entre la convivencia y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022, existe una relación significativa entre las actitudes y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022, existe una relación significativa entre las relaciones humanas y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional según Khalid (2020) Tesis de maestría. Su objetivo fue identificar la influencia entre las variables clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de los hospitales públicos de Makueni. Indagación de diseño descriptivo. Su población la conformaron 837 empleados de estos nosocomios. Los resultados muestran las relaciones interpersonales ($r=0.629$, $p=0.000$), tienen una influencia significativa con el clima. Concluyó que las relaciones interpersonales influyen de manera significativamente sobre el clima organizacional.

En Colombia Agudelo (2019). Tesis de Maestría. Planteó por objetivo fue el diseñar una propuesta de competencias de trabajo con el propósito de fortalecer las relaciones interpersonales en los maestros de la institución. Investigación cuantitativa. Su población fue todos los docentes. Concluyendo que las estrategias ayudaban a las relaciones interpersonales, ayudando a soluciones pacíficas de conflictos, mejorar el clima laboral.

Velasco (2021) tesis en Ecuador, cuyo objetivo fue investigar sobre la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los bomberos de Shushufindi. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel descriptivo y correlacional. Por el sig. Fue 0.000 siendo inferior a 0.05 (Rho de Spearman). Concluyéndose que el clima organizacional es uno de los factores más importantes que tienen los integrantes de la organización, por tanto, si influye sobre la conducta y satisfacción de los trabajadores.

Carrillo (2018), en Ecuador, tuvo por objetivo verificar la influencia del clima organizacional en las relaciones interpersonales en los empleados de la Empresa Carrocerías CEPEDA, Ambato. Siendo una investigación de enfoque mixto, descriptiva, exploratoria y correlacional. En su prueba de hipótesis a través del Chi cuadrado tuvo que $X^2_c > X^2_T$ ($38.11 > 26.22962$) Concluyendo que, el clima si incidía sobre las relaciones interpersonales en la empresa.

A nivel nacional se recoge a Felix (2021) Tesis de Licenciatura. Su objetivo fue establecer la relación entre las variables en la institución. Investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional de diseño no experimental. Su población estudiada fue 136 colaboradores de la mencionada

institución hospitalaria. Mediante la estadística Rho Spearman (0.906) y su sig. fue $0.000 < 0.05$, probando su hipótesis Se concluyó que si había relación entre las variables, es decir que las relaciones interpersonales si incidían en el clima organizacional.

Portal (2020) Tesis de Maestría. Su objetivo fue elaborar y aplicar un programa de relaciones interpersonales a los integrantes del instituto superior. Investigación de tipo mixto, cuantitativo- cualitativo, población 34 miembros de la institución. Concluyó que la propuesta aplicada contribuyó a la mejora significativamente con un 73% a mejorar el clima organizacional en el instituto superior.

Reyna (2021) tesis de Maestría. Su objetivo planteado fue determinar la relación entre las variables: El clima organizacional y la convivencia en la entidad mencionada. Indagación de tipo básica, descriptivo correlacional. Su población estuvo constituida por 60 profesores. Sus principales resultados fueron que el 38.3% coincidieron que el clima organizacional y la convivencia deberían tener mejoras. El coeficiente de Rho Spearman fue 0.400 siendo una correlación positiva con una sig. bilateral de 0.000. Concluyendo que si existe relación entre la variable clima organizacional con la convivencia.

Sánchez & Angulo (2021) con su indagación cuyo objetivo fue el determinar el vínculo entre el clima y las actitudes de sus colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito. La indagación fue aplicada, de nivel correlacional, de diseño no experimental. Su población estuvo constituida por 18 colaboradores de la entidad financiera. Sus principales resultados fueron que el clima y las actitudes estaban situadas como regulares respectivamente con un 43% y 42%. También se tuvo por correlación de Pearson un coeficiente de 0.599, un p-valor de 0.000. Concluyendo que el clima organizacional y las actitudes de los empleados están relacionados con 59.9%.

Para Laura (2019), con su investigación sobre determinar su relación de las relaciones humanas y el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Azángaro durante el año 2017. Investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, descriptivo - correlacional. Su población estuvo conformada por 5 maestros de la institución. Sus resultados indicaron que el r de Pearson fue

0.22, y a través de su prueba de hipótesis que la t calculada es de 5,6, mayor que la t crítica 2.0396, por lo tanto aceptándose que si existe relación entre las relaciones humanas y el clima organizacional.

Tafur (2019) su objetivo fue examinar la influencia de las variables. La indagación fue de tipo aplicada, de diseño explicativo. Su población fue 120 empleados de la entidad. Sus principales resultados fueron que los niveles de relaciones interpersonales eran deficientes para un 63% de los encuestados (la aceptación del grupo tuvo un nivel bajo 57%, trabajo en equipo 64% deficiente, solidaridad 57% también deficiente). Concluye que dentro de la organización hospitalaria se vive un nivel de relaciones interpersonales cerrado el cual dificulta la integración de sus integrantes que hacen que no se viva un clima laboral agradable y solidario.

Las relaciones interpersonales según Torres (2017) son aquellas relaciones y emociones de individuo a individuo, formadas de manera natural por su misma índole, contacto directo entre ellos y que constantemente se mantienen. Teniéndose en cuenta el marco teórico de la indagación se establecieron tres dimensiones: convivencia, actitudes, y relaciones humanas.

En el contexto de la primera dimensión convivencia, según el autor viene hacer aquella la coexistencia armoniosa, ligada a elementos importantes que nutren a los individuos dentro de un grupo. Los indicadores son; la responsabilidad, está ligada al cumplimiento de horarios y compromisos a los cuales han sido asignados, cumplir funciones y normas de convivencia con el respeto que se merecen, el respeto, en esta pauta tiene que ver como el individuo acepta los puntos de vista los demás, ser comprensivo, actuar con tolerancia a sus demás semejantes sin discriminar, la honestidad son aquellas acciones que llevan a asumir la responsabilidad de los errores que cometió. La solidaridad, ser colaboradores, integradores con aquellos nuevos compañeros, prestar ayuda con el que lo necesite sin esperar nada a cambio, y ser partícipe en aquellas decisiones que deban tomarse entre todos (Monjas, 2021).

Para la segunda dimensión las actitudes es la expresión de un estado, una disposición de ánimo, es decir benévolas, pacíficas o simplemente amenazadoras. Dentro de la empresa estas actitudes son reflejadas por los colaboradores en sus

labores, son parte de un nivel de satisfacción y esa motivación que den sus superiores (Li et. al, 2022). Se tiene por indicador benévolo, es aquella actitud de buena voluntad, bondadoso. Pacífico, es cuando el individuo no hace uso de la violencia y amenazante viene la postura agresiva, como acción de defensa o para intimidar (Alles, 2017).

En la tercera dimensión relaciones humanas, vendrían hacer el centro de toda relación interpersonal, pues estas relaciones humanas son sistemas de interacciones y conexiones que llevan ciertas propiedades, las causantes de aquellas actitudes necesarias para la creación de un ambiente social. Dentro del trabajo las relaciones humanas se tienen por indicadores a la atención de las necesidades, vendría hacer los requerimientos básicos, esenciales que los individuos carecen. Asistencia de los conflictos, es el saber atender aquellas discordancias que tengan los trabajadores y ayudarlos a resolverlos y lo último indicador es el promover estabilidad, dentro la organización es primordial que los trabajadores tengan esta seguridad que ellos están seguros en sus puestos laborales (Ganao, 2014).

Asimismo, se muestran artículos científicos indexados sobre la variable relaciones interpersonales, Lapo-Maza & Bustamante-Ubilla (2022) en una investigación que liga entre el clima organizacional y las actitudes influyen sobre el comportamiento del empleado. Sus hipótesis las resolvieron a través de pruebas T y F, se comprueba que la las actitudes son las únicas que influyen directa y son mediadoras del clima organizacional sobre el comportamiento del empleado, según la prueba $F = 282,805$ calculada sugiere que el poder explicativo en su conjunto es significativo. La prueba $T = 16,666$ calculada confirma que el estimador $b = 0,71^{**}$ es también significativo.

Parker et. al (2021) en su estudio investigaron sobre impacto de los rasgos inteligencia emocional (TEI) sobre la satisfacción de las relaciones interpersonales en un periodo de 15 años, su muestra estuvo constituido por 314 personas adultas, sus resultados lograron revelar que TEI se asocia positivamente en mejorar las relaciones interpersonales ($r=0.69$ en el periodo de 15 años).

Jaramillo et al. (2021) su investigación giró a través de verificar la incidencia del liderazgo transformacional sobre las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo. A través la prueba de hipótesis general regresión del Pseudo R-cuadrado, que el liderazgo influye sobre las relaciones interpersonales y sobre el trabajo de los directivos, ya que Nagelkerke muestra que el 72.5% de las buenas o malas relaciones y trabajo colaborativo dependen del liderazgo. También se tuvo que la consideración individual influye sobre las relaciones interpersonales en un 63.7%, de igual forma la estimulación intelectual en un 67.5%, la motivación en un 57.6%.

Mendoza et al. (2021) en la investigación estuvo direccionada a establecer si las relaciones interpersonales se relacionan con el rendimiento de los estudiantes de una escuela peruana. En la evaluación se reveló que efectivamente existía relación a través del coeficiente de correlación de Pearson entre las variables ($r=0.69$) y un sig. 0.000, también se tuvo las relaciones con las dimensiones del rendimiento: Habilidades sociales básicas un $r=0.76$, comportamiento y comunicación prosocial 0.78, asertividad 0.88 siendo correlación positivas altas y con la comunicación 0.69 correlación positiva moderada

Kiuru et al. (2020) tuvieron la necesidad de examinar la calidad de las relaciones interpersonales y bienestar que pudieran afectar en el rendimiento. En sus resultados consiguieron encontrar que la calidad de las relaciones y el bienestar tenían una asociación recíproca, con buenas relaciones se puede promover rendimientos mayores según $\chi^2(1081) = 2008,64, p < 0,001$.

Waiswa et al. (2020) sus documentos hacen referencia a que las relaciones interpersonales y el rendimiento, las relaciones son definidas a una convivir con inteligencia y competencia, que son capaces de mantener y establecer relaciones satisfactorias de los individuos en diferentes momentos. Los resultados les permitieron mostrar que las relaciones interpersonales tienen una relación positiva y significativa, ($r = .23, p < .001$).

Skoranski et al. (2019) buscaron entender cuáles son los componentes de la atención plena que se necesitan para las relaciones interpersonales, logro entender

que para medir las relaciones interpersonales era necesario conocer la experiencia del ser humano, ya que esto implica conciencia de momento a momento.

Nappo (2020) en su estudio buscó el vínculo del estrés laboral y las relaciones interpersonales, existe evidencia que muestra correlación significativa entre el estrés y las relaciones interpersonales dentro y fuera del trabajo (sig. 0.000), a medida que empeora las relaciones es inevitable que se incremente el estrés 1.4%.

Szostek (2019) su investigación se centró en como la calidad de las relaciones interpersonales influyen negativamente en el comportamiento laboral. En su mayoría de las dimensiones de la calidad del clima organizacional y comportamiento orientado a la organización, métodos de construcción de relaciones interpersonales y comportamiento orientado al individuo, clima organizacional y comportamiento orientado al individuo, distancia resultante del estilo de gestión y comportamiento orientado al individuo, vínculos interpersonales y comportamiento orientado al individuo, tuvieron relación es negativa y siendo una relación significativa $\beta = -0.537$, $\beta = -0.087$, $\beta = -0.159$, $\beta = -0.362$, $\beta = -0.130$, esto sugiere que estos aspectos pueden conducir a un aumento o deterioro de comportamiento.

Specht et al. (2019) su propósito de los investigadores fue crear y validar un instrumento que permita medir las relaciones interpersonales y la salud de trabajadores. El instrumento fue catalogado como válido y permitió conocer cuáles son los factores que influyen en las relaciones interpersonales, las cuales son: desgaste físico, comportamiento, percepción de la intensidad emocional, construcciones afectivas, autopercepción de dificultades relacionales, acciones de dirección.

Lemma (2019) su estudio estuvo centrada en evaluar los efectos que tienen las relaciones interpersonales sobre la satisfacción del trabajador. Sus hallazgos permitieron conocer que entorno amigable donde se labora cumple un escenario importante en las relaciones interpersonales de los trabajadores, asimismo las relaciones influyen fuertemente y directo positivo en la satisfacción laboral [$r(60) = .000$, $P = <0.05$].

Moreno (2018) su estudio se basó en la identificación la incidencia de las relaciones interpersonales en el interior del clima laboral de la entidad estudiada. Sus resultados fue que la comunicación con la cultura organizacional tiene un rho de 0.28 y un p valor de 0.0035, para la disponibilidad de recursos físico y de conocimiento con la comunicación se tuvo 0.22 y un p valor de 0.094, para la comunicación y motivación se tuvo un 0.30 con un p valor de 0.020, en cambio las relaciones interpersonales y el reconocimiento tuvo un rho de 0.22 con un p-valor de 0.90. Se concluye que las relaciones interpersonales y el clima laboral inciden de forma directa.

Le et al. (2018) en su investigación buscaron establecer si la motivación se asociaba con las relaciones interpersonales, en su caso hallaron que si existía asociatividad entre la motivación con las relaciones interpersonales ($0,11 \leq r_s \leq 0,44$).

Pedraza (2018) tuvo por finalidad de buscar si el clima se relaciona con la satisfacción de los empleados como capital humano importante para las empresas, sus hallazgos fueron que existía relación positiva significativa entre todas las dimensiones de la satisfacción de los empleados con el clima organizacional; satisfacción intrínseca 0.64 pv 0.000, satisfacción extrínseca 0.68 Pv= 0.000 y satisfacción general coeficiente 0.42, Pv=0.000.

El clima organizacional está definido por aquel entorno interno entre los integrantes de una organización, estando vinculada íntimamente con el nivel de motivación que tengan sus miembros. Está ligada básicamente a aquellas particularidades que tiene el ambiente de la organización para motivar, es decir aquellos aspectos que provoquen diferentes tipos de motivaciones (Chiavenato, 2011). La primera dimensión estructura organizacional, “es la manifestación del pensamiento sistemático”, en ella se encuentra divisiones, organización y coordinación de sus actividades organizacionales, estas fueron desarrolladas con el propósito de coordinación de actividades del trabajo y permitir el control del desempeño de sus integrantes, a través de las normas internas. Como indicador esta las normas son reglas que genera la organización para producir un orden dentro de ella en diversos niveles (Chiavenato, 2011).

Para la segunda dimensión el liderazgo, es ejercido por aquella persona que reúne cierto nivel superior de calificación, es decir, posee más conocimiento, más comunicador dentro de la empresa. Un líder por sus características es un motivador nato, influyente, carismático, democrático entre otros, es la persona determinante en el éxito o fracaso, su trabajo es incidir en su grupo para conseguir los objetivos propuestos. Los líderes actúan de manera estratégica, y cambian según las circunstancias o el momento, esto lo podemos ver en distintos sectores, un líder tiene un estilo característico de liderazgo. Sus indicadores son: Calificado, es aquella persona que posee todos los requisitos, tiene mérito y el otro indicador es comunicador, es aquel que tiene cualidades para comunicar con facilidad, soltura con las personas (Chiavenato, 2011).

La tercera toma de decisiones, es un proceso de discernimiento entre una gran cantidad de información, las cuales termina en la elección de una alternativa que lleven a conseguir los objetivos propuestos, es necesaria para resolver algún asunto importante (conflictos o circunstancia que se requiera una acción en concreto). Una mala lectura en el procesamiento de la información conlleva a que la toma de decisión será deficiente. Sus indicadores son: información, es el grupo de datos de un hecho ordenados de influencia y el otro indicador es los conocimientos viene hacer aquella facultar que tiene el individuo para entender cualquier situación con razón (Chiavenato, 2011).

La cuarta dimensión la motivación es incentivo que lleva al individuo conseguir sus propósitos, es un impulso que te permite actuar (Nevid, 2018). La motivación del trabajador es importante por ser quienes inciden en el desarrollo y la productividad, para que exista motivación en el trabajado debe haber un ambiente adecuado que proporcione su confianza para realizar sus tareas. Sus indicadores son; estimulación, son aquellas acciones que se dirigen hacia el sujeto para que propicie dominar sus habilidades y que se comprometa con sus labores propiciando beneficios profesionales e individuales. El otro indicador es el reconocimiento, es un indicador de agradecimiento, muy confortante para el trabajador por su esfuerzo empleado (Hockenbury & Nolan, 2019).

También se exponen artículos científicos indexados sobre la variable clima organizacional: Palmar & Calimán (2022) en su investigación se plantearon analizar

el clima organizacional y la calidad del servicio, las realidades indicaron que el clima se ve afectado, en el desarrollo laboral, se vería mejor la calidad del servicio siempre y cuando exista mejor armonía en el ambiente de trabajo, según la correlación (0.071) hallada.

Mutonyi et al. (2020) se centraron en analizar el clima organizacional y el desempeño creativo de los trabajadores del sector público. Sus hallazgos afirmaron que el clima interviene de manera importante en el desempeño creativo del empleado. Se pudo corroborar que existe asociación del clima organizacional y creatividad individual ($\beta = 0.442$ y sig. 0.000) y con el comportamiento innovador del empleado ($\beta = 0.548$ y sig. 0.000). Concluyendo que si existía relación entre las variables ($\beta = 0.211$ y sig. 0.000).

Martínez et al. (2021) mediante su artículo se propusieron evaluar el clima organizacional y su efecto en la gestión de la calidad de la institución, sus hallazgos fueron que los factores que incidían era la motivación, la identidad, la comodidad, la comunicación, estructura, toma de decisiones, liderazgo, recompensa, innovación y cooperación en la resolución de los conflictos. (Martínez, Mapén, & Ortega, 2021)

Paredes et al. (2021) su artículo tuvo por finalidad el determinar el nivel de vinculación que tiene las habilidades directivas sobre clima organizacional en las Pymes, sobre la base de que los directivos deben ser capaces de aprender y saber utilizar diferentes destrezas con respecto al clima organizacional. Sus hallazgos fueron que la negociación y liderazgo tienen un nivel de significancia significativa ($r=0.804$), siendo las que definen la variabilidad sobre el clima organizacional, sin embargo la que más efecto tiene la negociación con 0.70, mientras que liderazgo solo tuvo 0.104.

Daza et al. (2021) su estudio se fundamentó en la descripción del clima organizacional en cuatro empresas del caribe Colombiano. Revelando que en las empresas que lo que más destacan los colaboradores es el buen trato y las buenas relaciones entre compañeros con 60.43%. Para un 84% destaca que está satisfecho con estructura organizacional, y la buena retribución (salario) 86%, y 95% se siente bien con el liderazgo, tanto comunicador que realiza sus directivos.

Obeng et al. (2021) la investigación se centró en resolver como el clima influía sobre el desempeño y presión en el trabajo. Sus hallazgos fueron que variable clima organizacional se correlacionó positiva y significativamente con el desempeño de trabajo ($\beta = .165$, $p < .001$) y presión en el trabajo ($\beta = .320$, $p < .001$), corroborando que cuando existe un buen ambiente laboral influye positivamente sobre los trabajadores, existiendo apasionamiento por el trabajo.

Brito et al. (2020) bajo su investigación su objetivo fue conocer cuáles de estas dimensiones influían en el clima organizacional. Se halló que para generar un buen clima organizacional es decisivo que exista control 64%, seguimiento y liderazgo 55%, a su vez también incide sobre el desempeño.

Poh & Mahadevan (2019) su misión fue observar cuál era el impacto del clima organizacional sobre el rendimiento de los empleados en Malasia. Sus resultados mostraron que los coeficientes beta eran positivos y altos en todas las dimensiones del clima, lo que sugiere que había un fuerte impacto en el rendimiento de los colaboradores, ya que el valor p $0.000 < 0,01$, lo que sugiere que su nivel de confianza es del 95 % y el 99 %.

Moslehpour et al. (2019) los investigadores tomaron como partida el papel de mediación que tiene el clima organizacional y el estilo de trabajo. De la prueba de hipótesis se tiene que el clima organizacional influye significativa y positivamente sobre los estilos de trabajo ($\beta = 0,812$ y $p < 0,001$).

Lopez et al. (2019) tuvieron por objetivo analizar la función que realizan los directivos de las instituciones de educación sobre la gestión del clima organizacional y la convivencia. Teniendo por resultados que existen acciones de directivos que no ayudan a mejorar los resultados educación de los estudiantes, esto genera disgusto en los maestros, mostrando que el 49.8% sugieren que los directivos deben mejorar mucho.

Castillo et al. (2019) los investigadores tuvieron por finalidad verificar la relación del liderazgo y el clima organizacional en nosocomio, tuvo por estudio descriptivo transversal, sus hallazgos un 68.2% de clima organizacional por mejorar y a través de Rho de Spearman fue ($r = 0,644$; $p = 0,000$) siendo una correlación positiva significativa.

Mohamed & Gaballah (2018) su investigación se centró en determinar la relación entre el clima organización y el desempeño del personal de un hospital, utilizando una investigación descriptiva correlativa. Sus hallazgos descriptivos que el 51% tenían un clima de trabajo positivo, y el 30.9% de los enfermeros tenían un desempeño competente. En cuanto a la vinculación entre las dos variables se tuvo que era positiva significativa de 0.49.

Berberoglu (2018) en su estudio buscó responder sus hipótesis sobre si existe relación del clima organizacional con el compromiso y con el desempeño, fue de 0.671, aseverando que si existe relación del clima organizacional y el compromiso siendo de 0.452, de igual manera con el desempeño de 0.671, considerando que existe una relación positiva entre las variables.

Vera & Suárez (2018) su investigación lo llevaron a cabo con la finalidad de verificar la incidencia entre el clima organizacional en el desempeño y el servicio al cliente en la Corporación Nacional de Telecomunicaciones del Catón la Libertad. A través de la prueba del Chi cuadrado se tuvo que el clima organizacional si incide y de manera significativa sobre el desempeño laboral, según el valor p 0.000 siendo inferior a 0.05.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

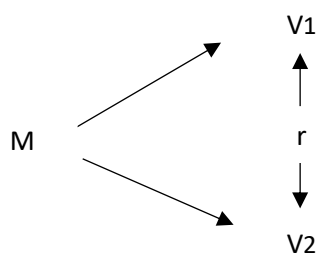
El tipo de investigación fue aplicada, ya que se extrajo de conocimientos teóricos que ya fueron elaborados con anterioridad con respecto a las variables de estudio actual.

Su enfoque fue cuantitativo, para Bernal (2010) son aquellas indagaciones donde predominan los datos estadísticos tanto en su recolección como en su análisis, permitiendo cuantificar el problema.

Para el nivel fue correlacional, es decir, se determinan vínculos de sus variables, dimensiones, en este caso se buscará ver si existe relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional y también de sus dimensiones.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, se dice así, porque a través del desarrollo del estudio no se realizó injerencia alguna sobre las variables.



M: Muestra de la investigación

V1: Relaciones interpersonales

V2: Clima organizacional

r: Relación entre las V1 y V2

3.2. Variables y operacionalización

Identificación de las variables

Variable I: Relaciones interpersonales.

Variable II: Clima organizacional

Operacionalización de variables

Variable: Relaciones interpersonales

Definición conceptual: Las relaciones interpersonales son aquellas relaciones y emociones de individuo a individuo, formadas de manera natural por su misma índole, contacto directo entre ellos y que constantemente se mantienen (Torres, 2017).

Definición operacional: La variable relaciones interpersonales fue evaluado por medio de un cuestionario de 19 ítems con escala de Likert que se aplicó a los empleados de la empresa Gran Prix, provincia de Jaén – 2022

Indicadores: Para dimensión: Convivencia sus indicadores son: Responsabilidad, respeto, honestidad y solidaridad.

Para dimensión: Actitudes sus indicadores son: Benévolas, pacíficas y amenazadoras.

Para dimensión: Relaciones humanas sus indicadores son: Atención de necesidades, asistencia de conflictos y promover estabilidad.

Escala de medición: ordinal

Variable: Clima organizacional

Definición conceptual: El clima organizacional está definido por aquel entorno interno entre los integrantes de una organización, estando vinculada íntimamente con el nivel de motivación que tengan sus miembros. Está ligada básicamente a aquellas particularidades que tiene

el ambiente de la organización para motivar, es decir aquellos aspectos que provoquen diferentes tipos de motivaciones (Chiavenato, 2011).

Definición operacional: La variable clima organizacional fue medido a través de un cuestionario de 20 ítems con Escala de Likert que se aplicó a los empleados de la empresa Gran Prix, provincia de Jaén - 2022

Indicadores: Para dimensión: Estructura organizacional sus indicadores son; normativa.

Para dimensión: Liderazgo sus indicadores son; calificado y comunicador.

Para dimensión: Toma de decisiones sus indicadores son; información y conocimientos.

Para dimensión: Motivación sus indicadores son; estimulación y reconocimiento.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 La población, es aquel agrupamiento donde se presenta los casos, es decir el problema, y de donde se tendrá que extraer la muestra (Arias, 2020). De este modo se tuvo por población a los 17 empleados de la empresa Gran Prix.

Criterio de inclusión: Solo se incluyó a todos los trabajadores de la empresa Gran Prix.

Criterio de exclusión: Que no sean trabajadores de la empresa Gran Prix.

Cuando se usa una muestra censal es porque la población es pequeña, en tanto la cantidad de la muestra censal será igual a la población (López & Fachelli, 2015). En la investigación se tuvo una muestra censal debiéndose a las particularidades propias de la población, por ende se

consideró su totalidad, siendo los 17 empleados de la empresa, es así que, no se tuvo aplicar el muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la encuesta, esta técnica es comúnmente usada en las indagaciones cuantitativas. Para Arias (2020) menciona que a través de dicha técnica permite recolectar datos importantes que determinen resolviendo el problema o la hipótesis planteada.

El instrumento utilizado fue el cuestionario, según Arias (2020) es un instrumento esencial para las técnicas de interrogación, su creación debe tenerse en cuenta criterios, desde la manera de redacción hasta su colocación en el cuerpo del cuestionario. En la investigación se tuvo 19 ítems para la variable relaciones interpersonales y 20 ítems para la variable clima organizacional (Anexo 3). Su confiabilidad estuvo realizada a través de Alfa de Cronbach (Anexo 5) y su validez a cargo de tres expertos (Anexo 4).

3.5. Procedimientos

Para el procedimiento se utilizó en el programa estadístico SPSS Ver 21, tabulándose los valores numéricos de los cuestionarios, en orden para la estadística de resolución de los objetivos, que se mostraron en tablas con su debida interpretación. También se usó estadística correlacional.

3.6. Método de análisis de datos

Como método de análisis se empleó la estadística descriptiva, mediante esta se pudo extraer conclusiones de la información obtenida, también se usó la estadística inferencial, que permitió obtener conclusiones a partir de los datos conseguidos de la muestra, cuyo fin establecer la relación entre las variables y dimensiones. Para la recolección de los datos se usó el cuestionario y a través de los programas Microsoft Excel

y el estadístico SPSS, se lograron realizar las tabulaciones, porcentajes, correlaciones, cuyos resultados fueron mostrados en tablas y figuras.

3.7. Aspectos éticos

En este aspecto se tuvo en cuenta lo que menciona Concytec (2019) sobre las investigaciones científicas deben realizarse con integridad, para ello se tiene que realizar con honestidad, objetividad, imparcialidad, ser veraz, ser justa, responsable y transparente. Por tanto se da fe que la investigación está dentro de estos parámetros de rigor científico, también se trabajó bajo las normas APA versión 7, bajo la "Guía de elaboración de productos de investigación de fin de programa" vigente por resolución del vicerrectorado de investigación N°110-2022-VI-UCV, y demás normas internas de la Universidad César Vallejo y en cuanto a la originalidad, la investigación fue sometida al Turnitin, teniéndose por porcentaje menor al 25% en similitud a otras investigaciones según las normas de la Universidad.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

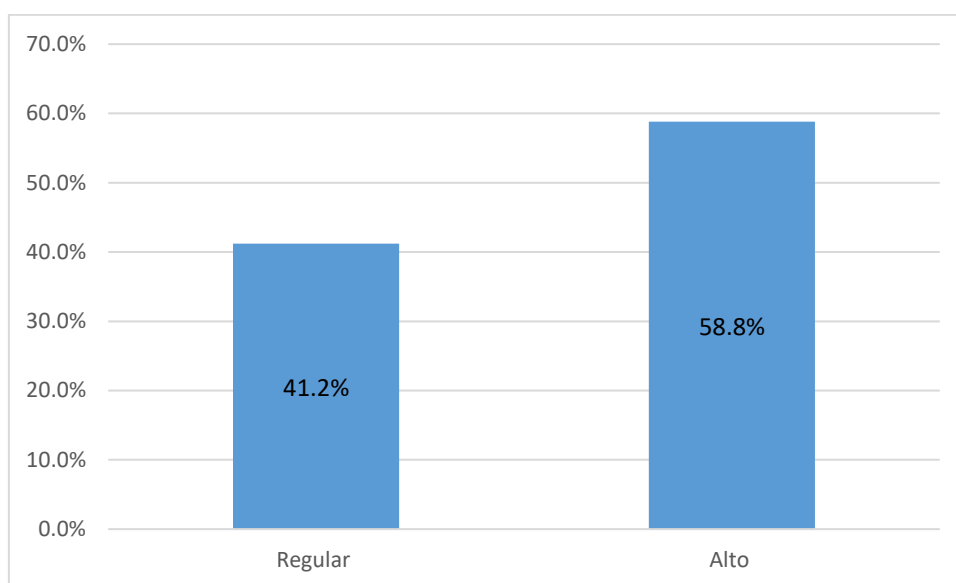
Tabla 1

Variable relaciones interpersonales

Detalle	Frecuencia	%
Regular	7	41.2%
Alto	10	58.8%
Total	17	100%

Figura 1

Variable relaciones interpersonales



Nota. De la tabla 1 y la figura 1 se obtuvo, que un 41.2% para los empleados de la empresa Gran Prix, Jaén 2022, mostraron que las relaciones interpersonales era regular y un 58.8% mencionaron que es alto, según la tabla 4 y figura 1. Estos resultados muestran que las relaciones interpersonales están bien entre los colaboradores, pero un 41.2% indican que tienen diferencias que pueden ocasionar conflictos a corto o largo plazo, provocando un entorno laboral indeseado.

Tabla 2

Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable relaciones interpersonales

Detalle	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Dimensión Convivencia	Regular	5	29.4
	Alto	12	70.6
	Total	17	100.0
Dimensión actitudes	Regular	7	41.2
	Alto	10	58.8
	Total	17	100.0
Dimensión relaciones humanas	Regular	4	23.5
	Alto	13	76.5
	Total	17	100.0

Nota. De la tabla 2 se obtuvo, Un 29.4% de los empleados de la empresa Gran Prix, Jaén 2022, atribuyen que en la dimensión convivencia es regular, y el 70.6% indicaron que era alta la convivencia. Asimismo un 41.2% de ellos, señalaron que las actitudes estaba en un nivel regular, y un 58.8% lo consideraron como alto. En cuanto a las relaciones humanas se tuvo un 23.5% era regular, y como alta un 76.5%, según como lo muestra la tabla 5.

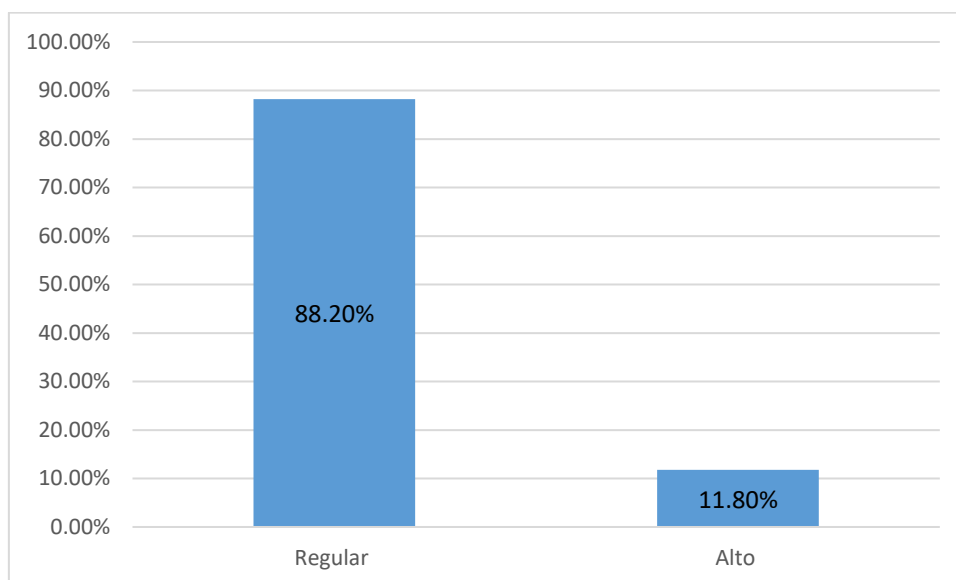
Tabla 3

Variable clima organizacional

Detalle	Frecuencia	%
Regular	15	88.2%
Alto	2	11.8%
Total	17	100%

Figura 2

Variable clima organizacional



Nota. De la tabla 3 y la figura 2 se obtuvo, un 88.2% de los empleados de la empresa Gran Prix, Jaén 2022, mostraron que el clima organizacional era regular y solo un 11.8% mencionaron que es alto, según la tabla 6 y figura 2. Esto indicaría que en la empresa no existiría un ambiente al 100% bueno el cual puede estar ocasionando algunas deficiencias en el ámbito de laboral y personal de los colaboradores.

Tabla 4*Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable clima organizacional*

Detalle	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Dimensión estructura organizacional	Regular	15	88.2
	Alto	2	11.8
	Total	17	100.0
Dimensión liderazgo	Regular	14	82.4
	Alto	3	17.6
	Total	17	100.0
Dimensión toma de decisiones	Regular	12	70.6
	Alto	5	29.4
	Total	17	100.0
Dimensión motivación	Regular	12	70.6
	Alto	5	29.4
	Total	17	100.0

Nota. De la tabla 4 se obtuvo, que para el 88.2% de los empleados de la empresa Gran Prix, Jaén 2022, según lo mostrado en la tabla 7, atribuyen que en la dimensión estructura organizacional es regular, y el 11.8% coinciden en que la estructura organizacional es alta. Del mismo modo un 82.4% de los empleados, indicaron el nivel regular para el liderazgo, pero un 17.6% que era alta. De igual modo un 70.6% de los empleados, señalaron que la toma de decisiones era regular, pero el 29.4% dijeron que es alta. Y para última dimensión se tuvo que el 70.6% de los colaboradores de la empresa Gran Prix, Jaén 2022, mencionaron que es regular y un 29.4% coincidieron que es alto.

Tabla 5*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	,380	17	,000	,632	17	,000
Clima organizacional	,382	17	,000	,680	17	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota. De la tabla 5 se obtuvo, que por ser una muestra menor a 50 elementos se trabajó la prueba de normalidad con Shapiro-Wilk, que según los resultados arrojados se tiene que sig. es 0.000 inferior a 0.05, en tal sentido, aprobándose la hipótesis de H0 afirmándose que tiene una distribución no normal, entonces aplicaremos el estadístico Rho de Spearman.

Análisis inferencial

Hipótesis General

Hipótesis Estadísticas:

La Hipótesis Estadística planteada es:

H_a: Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022.

Condición si p-valor es mayor que 0.05 se rechaza la H_a, pero, si el p-valor es menor que 0.05 se acepta la H_a.

Tabla 6

Prueba de correlación entre relaciones interpersonales y clima organizacional

			Relaciones interpersonales	Clima organizacional
Rho de Spearman	Relaciones interpersonal es	Coeficiente de correlación	1,000	,493*
		Sig. (bilateral)	.	,044
	Clima organizacion al	N	17	17
		Coeficiente de correlación	,000	1,000
		Sig. (bilateral)	,044	.
		N	17	17

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota. De la tabla 6 se obtuvo, que la correlación entre relaciones interpersonales y clima organizacional es de 0.493, estando en una correlación moderada, y el p-valor (Sig. bilateral) inferior a 0,05 (0,000) en tanto se acepta la (H_a) Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022.

Hipótesis Estadísticas:

La Hipótesis Estadística planteada es:

H₁: Existe una relación significativa entre las convivencias y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022

Condición si p-valor es mayor que 0.05 se rechaza la H₁, pero, si el p-valor es menor que 0.05 se acepta la H₁.

Tabla 7

Prueba de correlación entre convivencia y clima organizacional

		convivencia	Clima organizacional	
Rho de Spearman	Convivencia	Coeficiente de correlación	1,000	,546*
		Sig. (bilateral)	.	,024
	Clima organizacional	N	17	17
		Coeficiente de correlación	,546*	1,000
	Sig. (bilateral)	,024	.	
	N	17	17	

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota. De la tabla 7 se obtuvo, que la correlación entre convivencia y clima organizacional es de 0.546, estando en una correlación moderada, y el p-valor (Sig. bilateral) inferior a 0,05 (0,024) en tanto se acepta la (H₁) Existe una relación significativa entre las convivencias y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022.

Hipótesis Estadísticas:

La Hipótesis Estadística planteada es:

H₂: Existe una relación significativa entre las actitudes y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022.

Condición si p-valor es mayor que 0.05 se rechaza la H₂, pero, si el p-valor es menor que 0.05 se acepta la H₂.

Tabla 8

Prueba de correlación entre actitudes y clima organizacional

		Actitudes	Clima organizacional
Actitudes	Coeficiente de correlación	1,000	,246
	Sig. (bilateral)	.	,340
Rho de Spearman	N	17	17
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,240	1,000
	Sig. (bilateral)	,340	.
	N	17	17

Nota. De la tabla 8 se obtuvo, que de la correlación entre actitudes y clima organizacional es de 0.246, estando en una correlación moderada, y el p-valor (Sig. bilateral) es mayor a 0,05 (0,340) por lo tanto rechazándose la hipótesis (H₂). Esto hace ver que entre las actitudes y el clima organizacional en la empresa Gran Prix no existe relación.

Hipótesis Estadísticas:

La Hipótesis Estadística planteada es:

H₃: Existe una relación significativa entre las relaciones humanas y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022

Condición si p-valor es mayor que 0.05 se rechaza la H₃, pero, si el p-valor es menor que 0.05 se acepta la H₃.

Tabla 9

Prueba de correlación entre relaciones humanas y clima organizacional

		Relaciones humanas	Clima organizacional
Rho de Spearman	Relaciones humanas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,572*
		N	.
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	17
		Sig. (bilateral)	,572*
		N	17

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota. De la tabla 9 se obtuvo, que de la correlación entre relaciones humanas y clima organizacional es de 0.572, estando en una correlación moderada, y el p-valor (Sig. bilateral) inferior a 0,05 (0,016) en tanto se acepta la (H₃) Existe una relación significativa entre las relaciones humanas y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022.

V. DISCUSIÓN

La discusión se hace en referencia a los resultados que tuvieron con la aplicación de los instrumentos, con esos resultados se hace un cruce con las investigaciones existentes para mitigar similitudes o no y armar una discusión que conlleve a concluir y recomendar más adelante.

Primero se hizo un análisis descriptivo el cual permitió observar que el 41.2% de los colaboradores de la empresa Gran Prix, Jaén 2022, mostraron que las relaciones interpersonales era regular y un 58.8% mencionaron que es alto. Estos resultados muestran que las relaciones interpersonales están bien entre los colaboradores, pero un 41.2% que indican que tienen diferencias que pueden ocasionar conflictos a corto o largo plazo, provocando un entorno laboral indeseado. Estos resultados son contrario a los que detectó Tafur (2019) en donde mostró que el nivel de relaciones interpersonales eran deficientes para un 63% de los encuestados (la aceptación del grupo tuvo un nivel bajo 57%, trabajo en equipo 64% deficiente, solidaridad 57% también deficiente). Siendo argumento para su conclusión, que dentro de la organización hospitalaria se vive un nivel de relaciones interpersonales cerrado el cual dificulta la integración de sus integrantes que hacen que no se viva un clima laboral agradable y solidario. Por ello Agudelo (2019) en su investigación propuso implementar estrategias para mejorar las relaciones interpersonales, el cual concluyó, que las estrategias ayudaban a las relaciones interpersonales, conllevando a soluciones pacíficas de conflictos, mejorar el clima laboral. Por ello es importante observar la realidad dentro de la empresa como se vive estas relaciones, para poder efectuar acciones correctivas para mitigar los posibles efectos adversos que puedan contraer y mejorarlos a bien de todos.

Luego examinó el clima organizacional, el cual se tuvo que el 88.2% de los colaboradores de la empresa Gran Prix, Jaén 2022, revelaron que el clima organizacional era regular y solo un 11.8% mencionaron que es alto. Esto indicaría que en la empresa no existiría un ambiente al 100% bueno, el cual puede estar ocasionando algunas deficiencias en el ámbito de laboral y personal de los colaboradores. Estos resultados arrojados son similares a los que tuvo Abun et. Al (2021). En su pesquisa el cual concluyó, que el clima organizacional tenía un nivel moderado, (...). Esta realidad contrastada afianza los resultados detectados,

dando a oportunidad a mejorarla como Portal (2020) concluyó que la propuesta aplicada contribuyó a la mejora significativamente con un 73% a mejorar del clima organización en el instituto superior. Los buenos climas en las organizaciones deben ser preocupaciones de todos empresarios, directivos, por ello deben procurar desarrollar actividades para que esto suceda de manera tal que la labor de los empleados no sea pesado, forzado, amenazado a cumplirlo sino a sumarse como parte de una familia más, donde se sienta acogido, protegido, respetado y para ello, se tiene que tener las evidencias de las falencias, ante estas se tiene que ejercer acciones correctivas, para subsanarlas, así como Portal construyó una solución y con ello ayudó a bajar las debilidades. Los estudios son para eso, mejorar realidades.

En la hipótesis general se tuvo que la correlación entre relaciones interpersonales y clima organizacional es de 0.493, correlación moderada, y el p-valor (Sig. bilateral) inferior a 0,05 (0,000) en tanto se acepta la (H_a) Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022, teniéndose en cuenta al autor teórico Torres (2017) quien manifestó que las relaciones interpersonales son aquellas relaciones y emociones de individuo a individuo. Estos resultados son similares a Félix (2021) quien a través de Rho Spearman (0.906) y su sig. fue 0.000 < 0.05, afirmó que si había relación entre las variables, es decir que las relaciones interpersonales si incidían en el clima organizacional, basado en su teórico Bonilla (2015), quien indicó que las relaciones interpersonales son acciones indispensables del ciclo de vida de los seres humanos. También coinciden con Khalid (2020) las relaciones interpersonales tuvieron un coeficiente de correlación $r=0.629$ y $p=0.000$, mostrando que influyen de manera significativamente sobre el clima organizacional. Asimismo con Carrillo (2018) mostrando en su prueba de hipótesis por medio del Chi cuadrado tuvo que $X^2_C > X^2_T$ ($38.11 > 26.22962$) concluyendo que, el clima si incidía sobre las relaciones interpersonales en la empresa. Y finalmente con Velasco (2021) por el sig. 0.000 siendo inferior a 0.05 (Rho de Spearman). Concluyéndose que el clima organizacional es uno de los factores más importantes que tienen los integrantes de la organización; por tanto, si influye sobre la conducta de los trabajadores.

También en otras investigaciones como sobre las relaciones interpersonales, se tiene que Moreno (2018) mencionó que las relaciones interpersonales y el reconocimiento tuvieron un rho de 0.22 con un p-valor de 0.000. Se concluyó que las relaciones interpersonales y el clima laboral inciden de forma directa. Para Szostek (2019) se centró en como la calidad de las relaciones interpersonales influyen negativamente en el comportamiento laboral, descubrió que el clima organizacional y comportamiento orientado al individuo, distancia resultante del estilo de gestión y comportamiento orientado al individuo, vínculos interpersonales y comportamiento orientado al individuo, tuvieron relaciones negativas y siendo una relación significativa $\beta = -0.537$, $\beta = -0.087$, $\beta = -0.159$, $\beta = -0.362$, $\beta = -0.130$, esto sugiere que estos aspectos pueden conducir a un aumento o deterioro de comportamiento. También Pedraza (2018) relacionó el clima con la satisfacción de los empleados como capital humano importante para las empresas, sus hallazgos fueron que existía relación positiva significativa entre todas las dimensiones de la satisfacción de los empleados con el clima organizacional; satisfacción intrínseca coeficiente 0.64 pv 0.000, satisfacción extrínseca coeficiente 0.68 Pv= 0.000 y satisfacción general coeficiente 0.42, Pv=0.000.

Para Jaramillo et. al (2021) definieron que el liderazgo influye sobre las relaciones interpersonales y sobre el trabajo de los directivos según Nagelkerke mostró un 72.5%, de igual modo las consideraciones individuales también influyen en un 63.7%, también la estimulación intelectual en un 67.5%, y la motivación en un 57.6%. Otros investigadores analizaron sobre el rendimiento que cumple las relaciones interpersonales como Mendoza et. al (2021) en su evaluación descubrieron que efectivamente existía relación a través del coeficiente de correlación de Pearson entre las variables ($r=0.69$) y un sig. 0.000, también se tuvo las relaciones con las dimensiones del rendimiento: Habilidades sociales básicas un $r=0.76$, comportamiento y comunicación prosocial 0.78, asertividad 0.88 siendo correlaciones positivas altas y con la comunicación 0.69 correlación positiva moderada. Para Berberoglu (2018) a través de un buen clima organizacional se tiene compromiso y desempeño según $r=0.452$, y $r=0.671$, considerando que existe una relación positiva entre las variables. Al igual que Palmar & Calimán (2022) se consigue calidad de atención, si existe correlación (0.071) y que el entorno si afecta a la calidad de atención. En cambio Daza et. al (2021) encontraron lo que más

destacan los colaboradores es el buen trato y las buenas relaciones entre compañeros con 60.43%, un 84% destaca que está satisfecho con estructura organizacional, 95% se siente bien con el liderazgo, tanto, comunicador que realiza sus directivos.

También Martínez et. al (2021) consideraron factores del clima organizacional que inciden sobre la gestión de la calidad, siendo la motivación, la identidad, la comodidad, la comunicación, estructura, toma de decisiones, liderazgo, recompensa, innovación y cooperación en la resolución de los conflictos, bajo esta óptica Brito et. al (2020) en su investigación tuvieron por objetivo conocer cuáles de estas dimensiones influían en el clima organizacional. Siendo el control 64%, seguimiento y liderazgo 55%, a su vez también incide sobre el desempeño.

Los resultados obtenidos para la primera hipótesis específica, fue que la correlación entre convivencia y clima organizacional es de 0.546, estando en una correlación moderada, y el p-valor (Sig. bilateral) inferior a 0,05 (0,024) en tanto se acepta la (H_1) Existe una relación significativa entre las convivencias y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022. Los resultados tienen similitud con los que halló Reyna (2021) sobre las variables de convivencia y clima, el coeficiente de Rho Spearman mostró $r = 0.400$ siendo una correlación positiva, y sig. bilateral de 0.000 por tanto revelando que si existe relación. Este resultado muestra la influencia de una convivencia respecto al clima o viceversa, siempre una convivencia sana conlleva a tener buenas relaciones personales, profesionales, moderando un ambiente saludable. La convivencia en distintos entornos debe ser buenas, ya que pueden producir efectos adversos como es el estrés.

Asimismo en otras investigaciones se tiene que Nappo, (2020) investigó el estrés y las relaciones interpersonales, existe evidencia que muestra correlación significativa entre el estrés y las relaciones interpersonales dentro y fuera del trabajo (sig. 0.000), a medida que empeora las relaciones es inevitable que se incremente el estrés 1.4%. Además Le et. al (2018) en su investigación encontraron que la motivación se asocia con las relaciones interpersonales, en su caso resolviendo que si existía asociatividad entre la motivación con las relaciones interpersonales ($0,11 \leq r_s \leq 0,44$). Para Lopez et. al (2019) sobre el análisis de la gestión del clima organizacional y la convivencia, consiguieron demostrar que

existen acciones de directivos que no ayudan a mejorar los resultados educación de los estudiantes, esto genera disgusto en los maestros, mostrando que el 49.8% sugieren que los directivos deben mejorar mucho.

Los resultados hallados sobre la segunda hipótesis específica, fue que la correlación entre actitudes y clima organizacional es de 0.246, estando en una correlación moderada, y el p-valor (Sig. bilateral) es mayor a 0,05 (0,340); por tanto se rechaza la hipótesis (H_2), por los resultados podemos inferir que en la empresa no se tiene vínculo entre las actitudes y el clima siendo un caso a examinar en futuras investigaciones, por el contrario Sánchez & Angulo (2021) tuvieron por correlación de Pearson un coeficiente de 0.599, un p-valor de 0.000. Concluyendo que el clima organizacional y las actitudes de los empleados están relacionados con 59.9%. Para este caso según los investigadores determinaron que si había vínculo entre estas dos variables.

Por otra parte en su artículo Lapo-Maza & Bustamante-Ubilla (2022) comprobaron que las actitudes son las únicas que influyen directa y son mediadoras del clima organizacional sobre el comportamiento del empleado, según la prueba $F = 282,805$ calculada sugiere que el poder explicativo en su conjunto es significativo. La prueba $T = 16,666$ calculada confirma que el estimador $b = 0,71^{**}$ es también significativo. Y sobre su estilo Moslehpour et. al (2019) los investigadores tomaron como partida el papel de mediación que tiene el clima organizacional y el estilo de trabajo. De la prueba de hipótesis se tiene que el clima organizacional influye significativa y positivamente sobre los estilos de trabajo ($\beta = 0,812$ y $p < 0,001$). Parker et. al (2021) en su estudio investigaron sobre impacto del rasgos inteligencia emocional (TEI) sobre la satisfacción de las relaciones interpersonales en un periodo de 15 años, su muestra estuvo constituido por 314 personas adultas, sus resultados lograron hallar que TEI se asocia positivamente en mejorar las relaciones interpersonales ($r=0.69$ en el periodo de 15 años).

También la calidad del bienestar incide sobre las relaciones interpersonales inciden sobre el rendimiento, para Kiuru et. al (2020) en sus resultados consiguieron determinar que la calidad de las relaciones y el bienestar tenían una asociación recíproca, con buenas relaciones se puede promover rendimientos mayores según $\chi^2 (1081) = 2008,64$, $p < 0,001$. Por otro lado el clima también se vincula con el

rendimiento como lo indicaron Poh & Mahadevan (2019) que el clima organizacional impactaba sobre el rendimiento de los empleados, según el valor p $0.000 < 0,01$, lo que sugiere que su nivel de confianza es del 95 % y el 99 %. Mohamed & Gaballah (2018) mostraron que el clima organización incidía sobre el rendimiento $r = 0.49$. Vera & Suárez (2018) también trataron sobre el clima y el rendimiento, a través de la prueba del Chi cuadrado corroboró la incidencia del clima sobre desempeño laboral, según el valor p 0.000 siendo inferior a 0.05 . Mutonyi et. al (2020) sus hallazgos afirmaron que el clima interviene de manera importante en el desempeño creativo del empleado, concluyendo que si existía relación entre las variables ($\beta = 0.211$ y sig. 0.000). Además Obeng et. al (2021) incluyeron al rendimiento y presión, descubriendo su correlación positiva y significativamente con el desempeño de trabajo ($\beta = .165$, $p < .001$) y presión en el trabajo ($\beta = .320$, $p < .001$), corroborando que cuando existe un buen ambiente laboral influye positivamente sobre los trabajadores, existiendo apasionamiento por el trabajo.

Los resultados obtenidos a la tercera hipótesis específica fue que la correlación entre relaciones humanas y clima organizacional es de 0.572 , estando en una correlación moderada, y el p -valor (Sig. bilateral) inferior a $0,05$ ($0,016$) en tanto se acepta la (H_3) Existe una relación significativa entre las relaciones humanas y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022. Esto hace ver que al haber buenas relaciones humanas en la organización hace que también se extienda a buen clima, eso hacer tener en cuenta estas dos variables, así como en su trabajo Laura (2019) sus resultados revelaron que el r de Pearson fue 0.22 , y a través de su prueba de hipótesis que la t calculada es de $5,6$, siendo mayor que la t crítica 2.0396 , por lo tanto aceptándose que si existe relación entre las relaciones humanas y el clima organizacional.

En otras investigación Lemma (2019) su estudio estuvo centrada en evaluar los efectos que tienen las relaciones humanas sobre la satisfacción del trabajador. Sus hallazgos permitieron conocer que entorno amigable donde se labora cumple un escenario importante en las relaciones de los trabajadores, asimismo las relaciones influyen fuertemente y directo positivo en la satisfacción laboral [$r(60) = .000$, $P = < 0.05$], no solo interviene en la satisfacción sino también en su rendimiento como lo muestra Waiswa et. al (2020) las relaciones son definidas como un convivir con

inteligencia y competencia, que son capaces de mantener y establecer una relaciones satisfactorias de los individuos en diferentes momentos. Los resultados les permitieron mostrar que las relaciones interpersonales tienen una relación positiva y significativa con el rendimiento ($r = .23$, $p < .001$).

Por eso es importante buscar cómo medir a las relaciones impersonales, esa fue su preocupación Specht et. al (2019) su finalidad fue crear y validar un instrumento que permita medir las relaciones interpersonales y la salud de trabajadores a través de él le permitió conocer cuáles son los factores que influyen en las relaciones interpersonales, las cuales son: desgaste físico, comportamiento, percepción de la intensidad emocional, construcciones afectivas, autopercepción de dificultades relacionales, acciones de dirección. De igual forma Skoranski et. al (2019) buscaron entender cuáles son los componentes de la atención plena que se necesitan para las relaciones interpersonales, logrando entender que para medir las relaciones interpersonales era necesario conocer la experiencia del ser humano, ya que esto implica conciencia de momento a momento.

.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluyó que si existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022, según el sig. bilateral 0.000. Y que sus niveles están situados es alto 58.8% para las relaciones interpersonales y para el clima organizacional de regular 88.20%. Estos resultados determinaron que ambas variables se vinculan y a través de los resultados estadísticos la percepción de los colaboradores tuvo que el clima organizacional no está en un nivel óptimo, partiendo desde el tema estructural, en el liderazgo, toma de decisiones y la motivación afectando al personal y a la gestión de la empresa.

Segunda: Se concluyó que si existe relación significativa entre las convivencias y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022, según Sig. bilateral 0.024 siendo inferior a 0,05 y en el nivel descriptivo la convivencia estuvo situada en un nivel alto 70.6%, pero existió un 29.4% de los colaboradores consultados que consideraron como regular, esto hace ver que no se convive en la empresa con el 100% de responsabilidad, respeto, honestidad y solidaridad que está afectando en gran medida a la empresa en niveles de rendimientos, que a futuro puede terminar ocasionando serios conflictos.

Tercera: Se concluyó que no existe una relación significativa entre las actitudes y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022, según el Sig. bilateral que fue 0.340 siendo mayor a 0.05, en cuanto la estadística descriptiva el 41.2% lo calificó como regular y un 58.8% como alto, si bien es cierto que su medición relacional se determinó que no existe relación, pero a nivel descriptivo se vio que no está de todo bien, a futuro estas actitudes negativas pueden terminar siendo contraproducentes para la empresa en su conjunto generando conflictos importantes.

Cuarta: Se concluyó que si existe una relación significativa entre las relaciones humanas y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022, según Sig. bilateral fue 0.016 siendo inferior a 0,05. De la medición inferencial se supo que si tienen relación entre la dimensión relaciones humanas y el clima organizacional, en el análisis descriptivo se detectó que las relaciones humanas tiene un nivel alto, pero existe un índice de 23.5% que lo consideró como regular, esto hace ver que existen necesidades a ser atendidas como son atender las necesidades, conflictos y ser promotores de estabilidad que garanticen un gran compañerismo que genere un mejor clima, competitividad y productividad.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A la Gerencia de la empresa Gran Prix, conjuntamente con las áreas de recursos humanos se recomienda fortalecer el clima organizacional, con políticas claras (política remunerativa igualitaria, de incentivos, de reconocimientos, de ascensos, de crecimiento profesional, de condiciones laborales, mejora de ambientes, equipamiento, etc.), con trato igualitario, con impartir confianza, comunicación constante sobre los cambios que se den o estén por darse para que ellos se sientan participe y generar un clima de identidad con la empresa que les permita armas compañerismo y solidificar una buena relación interpersonal entre ellos para el beneficio entre ambas partes, colaborador – empresa.

Segunda: Se recomienda promover en la empresa una convivencia saludable, con tratos democráticos, de justicia e igualdades, de competencia sana, de compañerismo donde su permanencia en la empresa sea como en una familia donde el respeto de uno a otro este siempre sin importar el orden jerárquico a través promover normas de convivencia, de actividades recreativas, de esparcimiento y otros que solidifique relaciones dentro y fuera de la empresa.

Tercera: Se recomienda a la empresa observar en los trabajadores sus actitudes que estén afectando negativamente a un compañerismo, aplicando cuestionarios anónimos y a través de ello emplear soluciones veraces como charlas formativas en fortalecimiento de actitudes positivas para un ambiente tranquilo y colaboración constantes y no de revanchismos o egoísmos, que afecten al clima organizacional.

Cuarta: En cuanto a las relaciones humanas siempre es importante en todo ámbito de la sociedad, siempre debe existir ya sea en grupos pequeños o grupos grandes, la predominante del progreso es estar relacionado con los demás de manera positiva, por ello se recomienda a la empresa Gran Prix ser participe como directores, como dueños, involucrarse con el trabajador

generador de buenas costumbres, que predomine la comunicación, la escucha a las demandas e impartir justicia que eso será el garante de las buenas relaciones en el interior de la empresa.

REFERENCIAS

- Agudelo, Y. Y. (2019). *Relaciones Interpersonales en la Institución Gran Colombia a través del Desarrollo de la Competencia Comportamental del Docente: Trabajo en Equipo [Tesis de Maestría, Universidad Cooperativa de Colombia]*.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7780/1/2019_Agudelo_Competencias_Comportamentales_Docente.pdf
- Alles, M. A. (2017). *Comportamiento Organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias*. Ediciones Granica.
- Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18.
doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3 ed.). Pearson Educación.
- Brito , C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Carrillo, E. P. (2018). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales de Carrocerías CEPEDA Cia. Ltda. del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27722/1/1804214466%20Carrillo%20Freire%20Edwin%20Patricio.pdf>
- Castillo, E., Madina, M., Bernando, J. V., Reyes, C. E., & Ayala, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Rev Cubana Salud Pública*, 45(2).
<https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGRAW-HILL.
- Concytec. (2019). *Código Nacional de la integridad Científica*.
<https://portal.concytec.gob.pe/index.php/guias-y-documentos-de-trabajo/item/243-codigo-nacional-integridad-cientifica>
- Dávila, R. C., Agüero, E., Ruíz, J. L., & Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677.
 doi:doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42
- Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1), 65-76.
 doi:https://doi.org/10.18359/rfce.4233
- EUDE. (18 de julio de 2018). *La importancia de las relaciones humanas en la gestión de empresas*. <https://www.eude.pe/blog/2018/07/18/relaciones-humanas-empresas/>
- Felix, R. R. (2021). *Relaciones interpersonales y el clima laboral en el Hospital "Roman Egoavil Pando" de Villa Rica 2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad Huánuco]*.
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3093;jsessionid=51119DDCE14D00AF17FB50C7A56EDCF2>
- Ganao, M., Pérez, A., & Castro, R. (2014). *Relaciones humanas* (3 ed.). UNAPEC.
- Hanco, M. S., Carpio, A., Laura, Z. J., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194.
 doi:http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552.
- Hockenbury, S. E., & Nolan, S. A. (2019). *Discovering Psychology* (8 ed.). New York: Worth Publishers.

- Jaramillo, D. F., Rojas, W. J., Acero, L. M., & Menacho, A. S. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 340-350.
doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.277>
- Khalid, S. (2020). *Influence of organizational climate on employee performance at public hospitals in Makueni County, Kenya [Tesis de Maestría, Universidad de Strathmore]*. <http://hdl.handle.net/11071/12102>
- Kiuru, N., Wang, M. T., Salamela, K., Kannas, L., Ahonen, T., & Hirvonen, R. (2020). Associations between Adolescents' Interpersonal Relationships, School Well-being, and Academic Achievement during Educational Transitions. *Journal of Youth and Adolescence volume*, 49, 1057–1072.
doi:<https://doi.org/10.1007/s10964-019-01184-y>
- Lapo-Maza, M., & Bustamante-Ubilla, M. A. (2022). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador. *Información tecnológica*, 29(5), 245-258. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245>
- Laura, H. S. (2019). *Relaciones humanas y el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Azángaro - 2017 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37441/laura_jh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Le, M., Impett, E. A., Lemay, E. P., Muise, A., & Tskhay, K. O. (2018). Communal motivation and well-being in interpersonal relationships: An integrative review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 144(1), 1-25.
doi:<https://doi.org/10.1037/bul0000133>
- Lemma, S. (2019). The Effects of Interpersonal Relationship on Employees' Job. *Journal of Business and Management*, 21(3), 21-27. doi:DOI: 10.9790/487X-2103012127

- Li, B., Zhang, k., Wu, y., & Hao, Z. (2022). Interpersonal Relationship Stress Brings on Social Networking Sites Addiction Among Chinese Undergraduate Students. *Front. Psychol*, 18(2). doi:doi:10.3389/fpsyg.2022.905971
- Lopez, E., García, L. F., & Martínez, J. E. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ*, 9(18), 792 - 812. doi:https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. UAB.
- Martínez, G., Mapén, F., & Ortega, M. (2021). Organizational climate and its impact on university educational quality. *International Journal of Educational Research and Innovation*,, 16, 55–73. doi:https://doi.org/10.46661/ijeri.4803
- Mendoza, C., Pizarro , M., Carruitero, N., Calvo, C., Villavicencio, L., Merino, T., & Villegas, D. (2021). Interpersonal relationships and academic performance in high school fourth graders from a Military Educational Institution in Peru. *Psychology and Education Journal*, 58(5).
http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/5563/4780
- Mohamed, H., & Gaballah, S. (2018). Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case. *American Journal of Nursing Research*, 6(4), 191-197. doi:DOI:10.12691/ajnr-6-4-7
- Monjas, M. I. (2021). *El complejo mundo de las relaciones interpersonales*. Ediciones Pirámide.
- Moreno, S. I. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*, 9(1), 13–33. doi:https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2

- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W. (2019). Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees. *Sustainability*, 11(1), 125. doi:<https://doi.org/10.3390/su11010125>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615-631. doi:<https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>
- Nappo, N. (2020). Job stress and interpersonal relationships cross country evidence from the EU15: a correlation analysis. *BMC Public Health*, 20, 1143. doi:<https://doi.org/10.1186/s12889-020-09253-9>
- Nevid, J. S. (2018). *Essentials of Psychology: Concepts and Applications* (5 ed.). Cengage Learning.
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. *SAGE Open*, 11(2). doi:<https://doi.org/10.1177/21582440211008456>
- Palmar, L., & Calimán, A. (2022). ORGANIZATIONAL CLIMATE AND QUALITY OF SERVICE SINCE THE BEGINNING OF FRATERNITY. *Negotium*, 18(52), 5-18. doi:[DOI:10.5281/zenodo.5838982](https://doi.org/10.5281/zenodo.5838982)
- Paredes, D., Ibarra, L., & Moreno, Z. E. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investig. adm.*, 50(127), 12705. doi:<https://doi.org/10.35426/iav50n127.05>
- Parker, J., Summerfeldt, L., Walmsley, C., O'Byrn, R., Dave, H., & Carne, G. (2021). Trait emotional intelligence and interpersonal relationships: Results from a 15-year longitudinal study. *Personality and Individual Differences*, 169, 110013. doi:<https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110013>.
- Pedraza, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano¹. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1). doi:<https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>

- Poh, Y., & Mahadevan, A. (2019). STUDY ON THE IMPACT OF ORGANISATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN A MALAYSIAN CONSULTANCY. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(1), 2289-4519.
doi:DOI:24924/ijabm/2017.04/v5.iss1/1.13
- Portal, R. (2020). *Relaciones interpersonales para mejorar el clima organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Cajamarca" [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo]*.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8093>
- Reyna, J. D. (2022). *Clima organizacional y convivencia docentes de una Institución Educativa Pública de la UGEL 05 en San Juan de Lurigancho, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78152/Reyna_BJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, L., & Angulo, A. (2021). *Clima organizacional y su relacion con la actitud de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres, Lamas, 2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto]*.
<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/4073/ADMINISTRACION%20Liliana%20S%a1nchez%20S%a1nchez%20%26%20Anita%20Angulo%20Bard%a1lez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Semper, A. I., Sánchez, Z., Segredo, A. M., Hernández, A., Álvarez, M., & Mestre, V. A. (2019). Clima organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave. *Rev Cubana Salud Pública*, 45(1), 988. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n1/e988/>
- Skoranski, A., Coatsworth, D., & Lunkenheimer, E. (2019). A Dynamic Systems Approach to Understanding Mindfulness in Interpersonal Relationships. *Journal of Child and Family Studies*, 28, 2659–2672.
doi:<https://doi.org/10.1007/s10826-019-01500-x>

- Specht, J., Pereira, L., Pintanela, D., Tomaszewski, J. G., Devos, E., & Dalmoín, G. (2019). Construction and validation of a tool to assess nursing interpersonal relations. *Rev. Bras. Enferm.*, 72(2), 408-13. doi:<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0229>
- Szostek, D. (2019). The Impact of the Quality of Interpersonal Relationships between Employees on Counterproductive Work Behavior: A Study of Employees in Poland. *Sustainability*, 11(21), 5916. doi:<https://doi.org/10.3390/su11215916>
- Tafur, E. (2019). *Influencia de las relaciones Interpersonales en el clima laboral de los trabajadores del Hospital Pacasmayo: 2018 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]*.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17069/TAFUR%20UEVA%2C%20EVITA%20-%20TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Telefónica. (14 de septiembre de 2021). *La importancia de las conexiones humanas*. <https://mejorconectados.com/conexiones-humanas/>
- Torres, M. E. (2017). *Persona, personalidad y relaciones interpersonales*. Editorial Parmenia.
- Velasco, T. J. (2021). *Relaciones interpersonales y su incidencia en la satisfacción laboral en la EP cuerpo de bomberos [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32460/1/116%20GTH.pdf>
- Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Coporación de Telecomunicaciones del Catón la Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100180&script=sci_abstract&lng=en
- Waiswa, H., Baguma, P., & Oonyu, J. (2020). Interpersonal Relations and Achievement among University Upgrading (Grade V) Teacher Students.

International Journal of Education and Literacy Studies, 8(4), 40-52.
doi:<https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.8n.4p.40>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales son aquellas relaciones y emociones de individuo a individuo, formadas de manera natural por su misma índole, contacto directo entre ellos y que constantemente se mantienen. (Torres, 2017).	La variable relaciones interpersonales será evaluado por medio de un cuestionario de 19 ítems con Escala de Likert que se aplicó a los empleados de la empresa Gran Prix, provincia de Jaén - 2022	Convivencia	Responsabilidad Respeto Honestidad Solidaridad	ordinal	Cuestionario
			Actitudes	Benévolas Pacíficas Amenazadoras		
			Relaciones humanas	Atención de necesidades Asistencia de conflictos		
				Promover estabilidad		
Clima organizacional	El clima organizacional está definido por aquel entorno interno entre los integrantes de una organización, estando vinculada íntimamente con el nivel de motivación que tengan sus miembros. Está ligada básicamente a aquellas particularidades que tiene el ambiente de la organización para motivar, es decir aquellos aspectos que provoquen diferentes tipos de motivaciones (Chiavenato, 2011).	La variable clima organizacional será medido a través de un cuestionario de 20 ítems con Escala de Likert que se aplicó a los empleados de la empresa Gran Prix, provincia de Jaén - 2022	Estructura organizacional	Normativa	ordinal	Cuestionario
			Liderazgo	Calificado Comunicador		
			Toma de decisiones	Información Conocimientos		
			Motivación	Estimulación Reconocimiento		

Anexo 2. Matriz de consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA	POBLACIÓN MUESTRA
RELACIONES INTERPERSONALES PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRAN PRIX PROVINCIA DE JAÉN - 2022	PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén - 2022?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022.	HIPÓTESIS GENERAL Ha Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022	TIPO DE INVESTIGACIÓN En este trabajo de investigación, se utilizará la investigación Tipo aplicada. Diseño no experimental-transversal. Nivel correlacional.	En la presente investigación se trabajará en la empresa Gran Prix provincia de Jaén POBLACIÓN OBJETIVA: La población estuvo conformada por 17 colaboradores Empresa Gran Prix Provincia de Jaén POBLACIÓN accesible: todos los colaboradores de la empresa Gran Prix provincia de Jaén. MUESTRA: La muestra es de 17 colaboradores de la empresa Gran Prix provincia de Jaén
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre la convivencia y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022?, ¿Qué relación existe entre las actitudes y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022?, ¿Qué relación existe entre las relaciones humanas y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación que existe entre la convivencia y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022, Determinar la relación que existe entre las actitudes y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022, Determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022.	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN H1 Existe una relación significativa entre las convivencias y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022 H0 No Existe una relación significativa entre las convivencias y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022. H2 Existe una relación significativa entre las actitudes y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022. H0 No Existe una relación significativa entre las actitudes y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022, H3 Existe una relación significativa entre las relaciones humanas y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022 H0 No Existe una relación significativa entre las relaciones humanas y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén – 2022.		

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos, cuestionario para medir el relaciones interpersonales.

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación “RELACIONES INTERPERSONALES PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRAN PRIX PROVINCIA DE JAÉN 2022”. Lea cuidadosamente cada afirmación y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(1) NUNCA- (2) A VECES- (3) SIEMPRE

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

N°	ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Convivencia				
1	¿Cumple los horarios establecidos por la empresa?			
2	¿Cumple los compromisos establecidas por la empresa?			
3	¿Es responsable con las funciones asignadas?			
4	¿Respeto distintos puntos de vista de los demás colaboradores?			
5	¿Es comprensivo con sus compañeros?			
6	¿Tiene tolerancia entre colaboradores de trabajo?			
7	¿Asume los errores que suele cometer?			
8	¿Colabora con sus compañeros?			
9	¿Tienen una conducta integradora con aquellos nuevos colaboradores de trabajo?			
Actitudes				
10	¿Su actitud en la empresa es tolerante?			
11	¿Su superior es promotor de la tolerancia?			
12	¿Tiene actitudes no violentas entre colaboradores?			
13	¿Ante situaciones críticas promueve acciones pacificas			
14	¿Labora bajo actitud amenazadora?			
Relaciones humanas				
15	¿Se atienden las necesidades de ustedes?			
16	¿Se preocupan por cuales son las necesidades de ustedes en sus labores?			
17	¿Se preocupa por atener el conflicto?			
18	¿Se busca eliminar los conflictos promoviendo el compañerismo?			
19	¿Se promueve una buena cultura de trabajo?			

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos, cuestionario para medir el clima organizacional.

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación “RELACIONES INTERPERSONALES PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRAN PRIX PROVINCIA DE JAÉN 2022”. Lea cuidadosamente cada afirmación y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

NUNCA- (2) A VECES- (3) SIEMPRE

Consentimiento informado: De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al

N°	ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Estructura organizacional				
1	¿Se cuenta con normas internas la empresa?			
2	¿Se difunde por igual las normativas internas de la empresa?			
3	¿Se diseña normas para garantizar la armonía entre colaboradores?			
4	¿Se modifica las normas internas para garantizar la unión del grupo?			
5	¿Se impone las normas por igual, es decir, de manera imparcial?			
Liderazgo				
6	¿Quién le dirigen tienen la capacidad para ser líder?			
7	¿Existe preocupación por motivarles?			
8	¿El líder es imparcial con todos ante las situaciones críticas?			
9	¿El líder tiene facilidad de palabra?			
10	¿Se preocupa por informales los temas de interés grupal e individual?			
Toma de decisiones				
11	¿Se brinda equipamiento y procedimientos para que la información siempre sea oportuna y veraz?			
12	¿Se trata de recolectar la información fidedigna?			
13	¿Las decisiones son tomadas en base a información sólida?			
14	¿La toma de decisiones es realizada a través de fundamentos?			
15	¿El resultado de las decisiones es el reflejo de un buen conocimiento?			
Motivación				
16	¿Se usa el estímulo monetario?			
17	¿El estímulo siempre es promovido?			
18	¿La empresa tiene por política reconocer los logros de sus colaboradores?			
19	¿Se reconoce individualmente el logro del trabajador?			
20	¿Se realiza los reconocimientos grupales por cumplimiento de metas alcanzados?			

siguiente cuestionario.

Anexo 4. Validación del instrumento de recolección de datos – Juicio de expertos



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Espinoza Bazán Betty Liliana
- 1.2 Grado académico: Maestro
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente /Universidad Particular de Chiclayo
- 1.4 Título de la Investigación: "Relaciones Interpersonales para mejorar El Clima Organizacional En La empresa Gran Prix Provincia de Jaén, en el año 2022"
- 1.5 Autor del instrumento: Lalangui Quinde Gaby Janeth
- 1.6 Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la variable "RELACIONES INTERPERSONALES"

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	De acuerdo	En desacuerdo
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.	X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.	X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.	X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.	X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.	X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.	X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.	X	
TOTAL (PROMEDIO DE VALORACIÓN)		10	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento de acorde a las dimensiones analizadas

05 de agosto del 2022	16621052	Bettyliliana37@hotmail.com	978065119
Lugar y fecha	DNI	e-mail	N° teléfono

Mag. Betty L. Espinoza Bazán
LIC. ADMINISTRACION
CLAD. N° 115

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Espinoza Bazán Betty Liliana
- 1.2 Grado académico: Maestro
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente /Universidad Particular de Chiclayo
- 1.4 Título de la Investigación: "Relaciones Interpersonales para mejorar El Clima Organizacional En La empresa Gran Prix Provincia de Jaén, en el año 2022"
- 1.5 Autor del instrumento: Lalangui Quinde Gaby Janeth
- 1.6 Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la variable "MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL"

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	De acuerdo	En desacuerdo
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	X	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.	X	
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.	X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.	X	
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.	X	
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.	X	
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.	X	
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.	X	
TOTAL (PROMEDIO DE VALORACIÓN)		10.0	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento de acorde a las dimensiones analizadas

05 de agosto del 2022	16621052	Bettyliliana37@hotmail.com	978065119
Lugar y fecha	DNI	e-mail	N° teléfono

Mag. Betty L. Espinoza Bazán
LIC. ADMINISTRACION
CLAD. N° 115

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Rosell Vargas Carlos Alberto
- 1.2 Grado académico: Dr. Administración
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente - UCV
- 1.4 Título de la Investigación: "Relaciones Interpersonales para mejorar El Clima Organizacional En La empresa Gran Prix Provincia de Jaén, en el año 2022"
- 1.5 Autor del instrumento: Gaby Janeth Lalangui Quinde
- 1.6 Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la variable "RELACIONES INTERPERSONALES"

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	De acuerdo	En desacuerdo
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	x	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.	X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.	X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.	X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.	X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.	X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.	X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.	X	
TOTAL (PROMEDIO DE VALORACIÓN)		10	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

12/08/2022	17978745	carosellv@ucvirtual.edu.pe	998959719
Lugar y fecha	DNI	e-mail	N° teléfono



ROSELL VARGAS CARLOS ALBERTO
DNI N° 17978745

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

III. DATOS GENERALES

- 3.1 Apellidos y nombres del experto: Rosell Vargas Carlos Alberto
 3.2 Grado académico: Dr. Administración
 3.3 Cargo e institución donde labora: Docente - UCV
 3.4 Título de la Investigación: "Relaciones Interpersonales para mejorar El Clima Organizacional En La empresa Gran Prix Provincia de Jaén, en el año 2022"
 3.5 Autor del instrumento: Gaby Janeth Lalangui Quinde
 3.6 Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la variable "MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL"

IV. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	De acuerdo	En desacuerdo
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	x	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	X	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.	X	
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.	X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.	X	
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.	X	
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.	X	
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.	X	
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.	X	
TOTAL (PROMEDIO DE VALORACIÓN)		10	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

12/08/2022	17978745	carosellv@ucvirtual.edu.pe	998959719
Lugar y fecha	DNI	e-mail	N° teléfono



.....
ROSSELL VARGAS CARLOS ALBERTO
 DNI N° 17978745



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Dr. Pazos Almeyda Miguel Ángel
- 1.2 Grado académico: Doctor
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente
- 1.4 Título de la Investigación: "Relaciones Interpersonales para mejorar El Clima Organizacional En La empresa Gran Prix Provincia de Jaén, en el año 2022"
- 1.5 Autor del instrumento: Gaby Janeth Lalangui Quinde
- 1.6 Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la variable "RELACIONES INTERPERSONALES"

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	De acuerdo	En desacuerdo
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.	X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.	X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.	X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.	X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.	X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.	X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.	X	
TOTAL (PROMEDIO DE VALORACIÓN)		10	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lima30/08/2022	06298721	mpazosal@ucvvirtual.edu.pe	993489689
Lugar y fecha	DNI	e-mail	N° teléfono

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

III. DATOS GENERALES

- 3.1 Apellidos y nombres del experto: Dr. Pazos Almeyda Miguel Ángel
3.2 Grado académico: Doctor
3.3 Cargo e institución donde labora: Docente
3.4 Título de la Investigación: "Relaciones Interpersonales para mejorar El Clima Organizacional En La empresa Gran Prix Provincia de Jaén, en el año 2022"
3.5 Autor del instrumento: Gaby Janeth Lalangui Quinde
3.6 Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la variable "MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL"

IV. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	De acuerdo	En desacuerdo
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	X	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.	X	
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.	X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.	X	
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.	X	
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.	X	
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.	X	
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.	X	
TOTAL (PROMEDIO DE VALORACIÓN)		10	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lima 30/08/2022	06298721	mpazosal@ucvvirtual.edu.pe	993489689
Lugar y fecha	DNI	e-mail	N° teléfono

FIRMA DEL EXPERTO

Anexo 5. Confiabilidad

Tabla 10

Estadística de fiabilidad de Relaciones interpersonales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	19

Tabla 11

Estadística de fiabilidad del Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	20

Anexo 6. Consentimiento

Jaén, 18 de julio de 2022

Sra.:

Gaby Janeth Lalangui Quinde

Presente. -

Se extiende el presente documento para dar autorización a la Sra. Gaby Janeth Lalangui Quinde, para que realice su investigación en nuestra empresa Gran Prix, cuyo título es "relaciones interpersonales para mejorar el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén - 2022", asimismo otorgándole todas las facilidades para el desarrollo de su trabajo en la empresa.

Sin otro particular, me despido deseándoles éxitos en su trabajo de investigación.

Atentamente;

**GRAN PRIX S.R.L.**
RUC: 20985790509
David Zamora
David David Zamora Arce
CORTEADOR N° MATRI: 02-8092
CIN: 41562079
AV. PARAMOROS N° 2191 JAÉN CAJAMARCA

Anexo 7. Base de datos estadísticos

Variable relaciones interpersonales

SUJETOS	Relaciones interpersonales																		
	Cconvivencia									Actitudes					Relaciones humanas				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2
7	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	1	3	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
11	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3
16	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	3	3
17	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2

RELACIONES INTERPERSONALES			
CONV	ACT	RH	V1
21	10	9	40
18	10	12	40
15	10	10	35
14	7	9	30
9	5	5	19
18	8	8	34
18	9	10	37
26	12	10	48
18	10	10	38
14	5	8	27
20	7	9	36
9	5	5	19
23	12	7	42
9	5	8	22
9	5	9	23
23	8	10	41
11	8	6	25

Variable Clima organizacional

SUJETOS	Clima organizacional																			
	Estructura organizacional					Liderazgo					Toma de decisiones					Motivación				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1
3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1
4	1	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2
6	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2
7	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
8	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	2
9	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
10	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	1	2
11	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	3	2
12	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
13	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	2
14	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	3	1	1
15	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2

CLIMA ORGANIZACIONAL				
E O	L	T D	M	V2
10	10	11	15	46
8	7	9	9	33
8	10	13	13	44
7	13	15	13	48
7	5	5	9	26
13	15	15	12	55
10	10	15	14	49
12	10	8	9	39
9	10	8	9	36
12	10	10	10	42
11	10	10	12	43
11	10	8	7	36
12	10	10	8	40
12	10	10	10	42
12	10	8	5	35
15	15	15	15	60
11	7	5	6	29

Anexo 8. Base de datos SPSS

*bd prix.sav [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

21: V1 Visible: 57 de 57 variables

	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	Con vive ncia	Acti tude s	Rela .hu ma	V1	Est Org a...	Lide razg o	Tom a de c...	Moti vac ion	V2	Con vien cia1	Acti tude s1	Rela c.hu ma1	Vari able 1	est. orga	Lide ra1	tom ade cis	moti va	var2	
1	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	21	10	9	40	10	10	11	15	46	Alto	Alto	Alto	Alto	R...	R...	Alto	Alto	Alto	
2	A v...	A v...	A v...	Nu...	Nu...	A v...	Nu...	Nu...	A v...	Nu...	A v...	A v...	A v...	Nu...	A v...	Nu...	A v...	A v...	Sie...	Nu...	18	10	12	40	8	7	9	9	33	Alto	Alto	Alto	Alto	R...	R...	R...	R...	R...	
3	Nu...	Nu...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Nu...	15	10	10	35	8	10	13	13	44	R...	Alto	Alto	Alto	R...	R...	Alto	Alto	Alto	
4	Nu...	A v...	A v...	Nu...	Nu...	A v...	A v...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Nu...	14	7	9	30	7	13	15	13	48	R...	R...	Alto	R...	R...	Alto	Alto	Alto	Alto	
5	Sie...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	A v...	Nu...	Sie...	A v...	9	5	5	19	7	5	5	9	26	Alto	R...	R...	R...	R...	R...	R...	R...	R...	
6	Sie...	Sie...	Sie...	Nu...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Nu...	Sie...	A v...	18	8	8	34	13	15	15	12	55	Alto	R...	R...	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
7	Sie...	Nu...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	A v...	18	9	10	37	10	10	15	14	49	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	R...	R...	Alto	Alto	Alto
8	Sie...	Sie...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	Nu...	Nu...	A v...	Nu...	Nu...	Nu...	Sie...	A v...	26	12	10	48	12	10	8	9	39	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	R...	R...	Alto	Alto	Alto
9	Nu...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	Nu...	Nu...	A v...	A v...	Nu...	Nu...	A v...	18	10	10	38	9	10	8	9	36	Alto	Alto	Alto	Alto	R...	R...	R...	R...	R...	
10	Sie...	Sie...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	Nu...	Sie...	Sie...	Sie...	Nu...	Nu...	A v...	14	5	8	27	12	10	10	10	42	R...	R...	R...	R...	R...	R...	R...	R...	Alto	
11	Sie...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	Nu...	Sie...	Sie...	Sie...	Nu...	Sie...	A v...	20	7	9	36	11	10	10	12	43	Alto	R...	Alto	Alto	R...	R...	R...	R...	Alto	
12	Sie...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	A v...	A v...	9	5	5	19	11	10	8	7	36	R...	R...	R...	R...	Alto	R...	R...	R...	R...	
13	Sie...	Sie...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	Nu...	Sie...	Sie...	Nu...	Nu...	Nu...	A v...	23	12	7	42	12	10	10	8	40	Alto	Alto	R...	Alto	Alto	R...	R...	R...	R...	R...
14	Sie...	Sie...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	Nu...	Sie...	Sie...	A v...	Nu...	Sie...	Nu...	9	5	8	22	12	10	10	10	42	R...	R...	R...	R...	Alto	R...	R...	R...	Alto	
15	Sie...	Sie...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	A v...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	9	5	9	23	12	10	8	5	35	R...	R...	Alto	R...	Alto	R...	R...	R...	R...	
16	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	Sie...	23	8	10	41	15	15	15	15	60	Alto	R...	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
17	Sie...	A v...	A v...	A v...	A v...	Sie...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	Nu...	A v...	11	8	6	25	11	7	5	6	29	R...	R...	R...	R...	Alto	R...	R...	R...	R...	
18																																							
19																																							
20																																							
21																																							
22																																							

Vista de datos Vista de variables

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- [-] Análisis de fiabilidad
 - [+] Notas
 - [+] Escala: TODAS LAS VARIABLES
- [-] Análisis de fiabilidad
 - [+] Notas
 - [+] Escala: TODAS LAS VARIABLES
- [+] Log
- [-] Análisis de fiabilidad
 - [+] Título
 - [+] Notas
 - [+] Conjunto de datos
 - [+] Escala: TODAS LAS VARIABLES
- [-] Análisis de fiabilidad
 - [+] Título
 - [+] Resumen de estadísticas

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos0] C:\Users\User\Desktop\bd_prix.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	17	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	17	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	19

IBM SPSS Statistics Processor está listo

IBM SPSS Statistics Processor está listo

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Análisis de fiabilidad
 - Notas
 - Escala: TODAS LAS VARIABLES
- Análisis de fiabilidad
 - Notas
 - Escala: TODAS LAS VARIABLES
- Log
- Análisis de fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: TODAS LAS VARIABLES
 - Título
 - Resumen de estadísticos
- Log
- Análisis de fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: TODAS LAS VARIABLES
 - Título
 - Resumen de estadísticos

	.928	19
--	------	----

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32 P33 P34 P35 P36 P37 P38 P39
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos0] C:\Users\User\Desktop\bd_prix.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	N	%
	Válidos	17	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	17	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.914	20



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MIGUEL ANGEL PAZOS ALMEYDA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa Gran Prix Provincia de Jaén-2022", cuyo autor es LALANGUI QUINDE GABY JANETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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.

CHEPÉN, 21 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIGUEL ANGEL PAZOS ALMEYDA DNI: 06298721 ORCID: 0000-0002-8264-9123	Firmado electrónicamente por: MPAZOSAL el 21-12- 2022 10:44:52

Código documento Trilce: TRI - 0497752