



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UGEL CHEPÉN 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES

Cabanillas Espinoza, Estefanny Sofia
Chiclayo Cahuana, Nicida Yuleisi

ASESOR METODÓLOGO

Ms.C García Zare, Elmis Jonatan

ASESOR ESPECIALISTA

Mg. Valdivieso Merino Luis Constante

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

**CHEPÉN-PERÚ
2018**

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) CABANILLAS ESPINOZA ESTEFANNY SOFIA cuyo título es:

"RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UGEL CHEPÉN 2018."

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...16... (número) dieciséis (letras).

Chepén, 20 de DICIEMBRE del 2018



 PRESIDENTE
 MARÍA DEL SOCORRO GALLO GALLO



 SECRETARIO
 CARLOS ALBERTO CEDRÓN MEDINA



 VOCAL
 ELMIS JONATAN GARCIA ZARE

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) CHICLAYO CAHUANA NICIDA YULEISI cuyo título es:

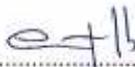
"RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UGEL CHEPÉN 2018."

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número) dieciséis (letras).

Chepén, 20 de DICIEMBRE del 2018



 PRESIDENTE
 MARÍA DEL SOCORO GALLO GALLO



 SECRETARIO
 CARLOS ALBERTO CEDRÓN MEDINA



 VOCAL
 ELMIS JONATAN GARCIA ZARE

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

DEDICATORIA

A Dios quien es el que nos guía y vela por nuestra salud y nuestras vidas.

A nuestros padres y hermanos quienes con su paciencia, amor y esfuerzo nos han permitido llegar a cumplir con nuestros sueños, y gracias por inculcarnos el ejemplo de valentía y esfuerzo.

A mis tíos por estar ahí siempre apoyándome en momentos difíciles.

Finalmente queremos dedicar esta investigación a quienes nos han brindado su apoyo e hicieron posible que este trabajo se realice con éxito, y a quienes nos abrieron la puerta y compartieron sus conocimientos.

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestra gratitud a dios, quien con su bendición nos guía en nuestra vida y a toda nuestra familia.

También un profundo agradecimiento al personal de la UGEL por abriéndonos las puertas, por confiar en nosotros y permitirnos realizar todo el proceso de investigación dentro de sus establecimientos.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los profesores quienes nos han forjado todos estos años, al profesor Elmis Jonatan García Zare, que con su paciencia y conocimientos hicieron que podamos crecer día a día como personas y profesionales, y gracias a cada uno de nuestros compañeros por apoyo incondicional que nos han dado al transcurrir el tiempo.

Y por último y no menos importante queremos expresar nuestro más sincero y gran agradecimiento al MS. Valdivieso Merino, Luis C., principal colaborador durante todo el proceso investigativo, quien, con sus enseñanzas, conocimiento permitió el desarrollo de este trabajo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Estefanny Sofia Cabanillas Espinoza, con DNI N° 74620024 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad De Ciencias Empresariales, Escuela Académica Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autenticada.

Asi mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en dicha tesis son auténticos y veraces.

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

Chepén, diciembre del 2018



ESTEFANNY SOFIA CABANILLAS ESPINOZA

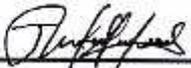
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Nicida Yuleisi Chiclayo Cahuana, con DNI N° 74140741 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad De Ciencias Empresariales, Escuela Académica Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autenticada.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en dicha tesis son auténticos y veraces.

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

Chepén, diciembre del 2018



NICIDA YULEIS CHICLAYO CAHUANA

PRESENTACIÓN

El presente trabajo investigativo se centra en analizar la existencia de la relación entre relaciones y clima organizacional, si una afecta a la otra. Es el resultado del esfuerzo y el análisis detallado inmerso a la institución donde se aplica la investigación, por lo cual se espera constituir con un valioso aporte que permita determinar la relación entre las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los colaboradores de la UGEL Chepén 2018.

Pongo el presente trabajo investigado para que sea analizado a su criterio y consideración, esperando que constituya una herramienta útil para quienes deseen realizar un estudio parecido al tema de relaciones interpersonales y clima organizacional.

El cual nos permitirá como alumnas de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración presentar a ustedes esta tesis titulada “Relaciones Interpersonales y su Relación con el Clima Organizacional de la UGEL Chepén – 2018”, el cual permitirá obtener el título en Licenciado en Administración.

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como problema a investigar si las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional de los colaboradores, el cual se trabajó con la mano de nuestro asesor todo el proceso investigativo para poder determinar si estas variables tienen alguna relación la una con la otra, es de tipo descriptivo, correlacional.

Para dar respuestas al planteamiento del problema se tomó una muestra de 39 colaboradores, a los cuales se les aplicó una serie de preguntas, mediante la escala de Likert en el mes de octubre del año 2018.

Según los datos obtenidos en la encuesta nos arrojó que si influye las relaciones interpersonales con el clima organizacional que tienen los colaboradores de la UGEL Chepén 2018.

Las palabras claves: Relaciones Interpersonales – Clima Organizacional.

ABSTRACT

The present work had as a problem a research and the interpersonal relationships are related to the organizational climate of the collaborators, which is seen with the help of our advisor throughout the investigative process to be able to determine these variables, is descriptive, correlational.

To obtain answers to the problem statement, a sample of 39 collaborators was produced, the application of a series of questions, through the Likert escalation in the month of October of the year 2018.

According to the data in the survey, we throw ourselves into interpersonal relationships with the organizational climate of the employees of the UGEL Chepén 2018.

Keywords: Interpersonal Relations - Organizational Climate.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCION.....	11
1.2	Realidad Problemática	11
1.3	Trabajos Previos	12
1.3.1	Antecedentes Internacionales	12
1.3.2	Antecedentes Nacionales	12
1.3.3	Antecedentes Regionales	13
1.4	Teorías Relacionadas al Tema	14
1.4.1	Relaciones Interpersonales	14
1.4.2	Clima Organizacional	15
1.5	Formulación del Problema.....	17
1.6	Justificación Del Estudio	17
1.7	Hipótesis	18
1.8	Objetivos.....	18
II.	METODOLIGÍA DE LA INVESTIGACION	19
2.1	Diseño de la Investigación.....	19
2.2	Tipo y Diseño.....	19
2.3	Población y muestra.....	21
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	22
2.4.1	Técnica:	22
2.4.2.	Validez:.....	22
2.4.3	Confiabilidad:	22
III.	RESULTADOS	24
3.1	Tratamiento de Resultados	24
3.2	Resultados según objetivos	25
3.2.1	Resultados según el objetivo específicos.....	25
3.2.2	Resultados según el objetivo general.....	27
IV.	DISCUSION	28
V.	CONCLUSIONES:.....	29
VI.	RECOMEDACIONES:	30
VII.	REFERENCIAS	31
VIII.	ANEXO	32

I. INTRODUCCION

1.2 Realidad Problemática

Hoy en día las instituciones necesitan mantener un buen clima institucional y por ello es bueno promover buenas relaciones interpersonales y óptimas condiciones del clima laboral, para que puedan lograr sus objetivos estratégicos. Los trabajadores deben demostrar competencias de convivencia armónica, trabajo en equipo, empatía, escucha activa y si no presentan estas características no podrán ser eficientes dentro de una organización, por lo general todo jefe quiere tener un equipo de trabajo con personas que logre los objetivo ya sea a corto, mediano y largo plazo.

Al nivel del clima organizacional es necesario que las organizaciones conozcan e investiguen como se encuentra el nivel de clima en su organización, porque el comportamiento que tienen los individuos en una organización genera un ambiente bueno o malo. El clima de una organizacional ejerce una influencia directa en el comportamiento y conducta del colaborador que elabora en ella, por ello, es importante determinar la forma como el colaborador percibe el clima de la organización, ya que mediante ello que se puede observar cómo es su rendimiento, su productividad y el grado de satisfacción que experimenta el colaborador al momento de desempeñar su labor.

En la UGEL Chepén se puede observar que algunos funcionarios y trabajadores llegan tarde o no asiste su centro de trabajo, creando un malestar en los usuarios y retrasando los procedimientos e impidiendo que se le brinde al usuario una atención oportuna. De igual manera se observa que se ha creado algunos grupos, motivados por intereses personales, políticos y familiares a los trabajadores.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad analizar las relaciones interpersonales de los colaboradores de la UGEL Chepén, y partir de ello, proponer recomendaciones las cuales puedan ayudar a mejorar el comportamiento de los colaboradores UGEL Chepén y así mejorar el clima de la institución; por lo cual contaremos, por lo cual contaremos con el apoyo de los colaboradores de toda la institución pública UGEL Chepén.

1.3 Trabajos Previos

1.3.1 Antecedentes Internacionales

Sebastián Steizel (2015) en su tesis la influencia interpersonal hacia arriba en entornos virtuales de trabajo: una comparación entre trabajadores presenciales y virtuales – Catalunya, si bien hay diferentes tesis al entorno virtuales no hay esta mide la influencia interpersonal. El análisis que se realizó permitió entender la dinámica de la influencia y comparar los comportamientos de la influencia con sus pares presenciales y revisar algunas teorías utilizadas para entender el medio de comunicación de la organización.

1.3.2 Antecedentes Nacionales

Santos Gloria (2016), en su tesis influencia de las Relaciones Interpersonales en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, en conclusión, como objetivo general es identificar si existe influencia de relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, en el cual se demostró que si existe una influencia de relaciones interpersonales el cual mide el nivel de desempeño de los trabajadores.

En el cual resaltan factores de existencia por ejemplo en la encuesta realizada a los trabajadores hubo un nivel de significancia de nivel alta para la pregunta de cómo se maneja el desempeño laboral en el manejo de conflictos.

En la pregunta sobre la empatía que hay de las relaciones interpersonales sobre el desempeño obtuvo una significancia de nivel media alta.

En la comunicación asertiva y la autoestima sobre las relaciones y el desempeño genero una significancia alta en el cual se demuestra que no hay una buena comunicación entre los trabajadores de la municipalidad.

Virgilio Huamán Pumasupa y Ricardo Enrique Solano Puma (2015) en su tesis influencia de las Relaciones Interpersonales entre Compañeros de Trabajo en el Clima Organizacional de la Corporación Aceros Arequipa, concluyeron que en Aceros Arequipa no existe una problemática de relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo; por ello, no existe un clima organizacional malo ya que al no ver malas relaciones entre ellos esto no afecta en el clima de la corporación.

Ya que esto se vio en el análisis de sus variables, resultados obtenidos de dichas encuestas aplicadas a los compañeros de trabajo de la corporación. Los resultados reflejaron que todas las ideas y/o opiniones son escuchadas por los compañeros; por lo tanto, se refleja un ambiente laboral óptimo y esto es importante para los colaboradores, ya que están en un entorno saludable para su bienestar emocional y laboral.

1.3.3 Antecedentes Regionales

Chávez Morante, Arlita Noemi (2013), en su tesis influencia de las Relaciones Interpersonales en el Clima Organizacional de los Trabajadores de la UGEL Sánchez Carrión – La Libertad, concluyó, que si existe una problemática entre las relaciones interpersonales y clima organización de la UGEL Sánchez Carrión. Por lo cual se realizó investigaciones para poder analizar las relaciones existentes y también conocer la realidad problemática que existe en la UGEL Sánchez Carrión.

Por ello la autora de la tesis planteó técnicas para el recojo de pruebas la de entrevista, encuesta, la cual son herramientas para poder concluir si existe alguna relación entre las relaciones y el clima organizacional, dando por concluido que existe una mala relación entre los trabajadores esto debido a los resentimientos, inseguridad o indisciplina que existe entre ellos mismos; también existen conflictos por la falta de comunicación y compañerismo.

1.4 Teorías Relacionadas al Tema

1.4.1 Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales es la interacción que hay entre dos a más personas dentro de un grupo. Es una habilidad que tienen las personas al momento de interactuar con las demás a través del trato, contacto, comunicación, ideas, pensamientos que puedan establecerse entre ellos mismos; en otras palabras, son las relaciones que como personas establecemos diariamente con los compañeros de trabajo, esto no solo puede incidir de manera positiva o negativa ya que todo esto depende del comportamiento de la persona.

Datos esenciales de una relación interpersonal consiste en involucrar los siguientes pasos: las habilidades de comunicarse, escuchar a los demás y la solución a los conflictos entre los miembros de la organización.

1.4.1.1 Importancia de las Relaciones Interpersonales

La comunicación es un factor importante para poder establecer una buena relación entre un grupo de personas dentro de una organización; porque a través de ellas se intercambian pensamientos e ideas que permiten adquirir nuevos conocimientos para la organización.

Al decir que una ser humano es una pieza fundamental para la organización, está basado en el aspecto:

Las personas en gran medida son las tienen y llevan el destino de una organización, por la cual los colaboradores de estas necesitan ser escuchados, respetados y tomados en cuenta para la toma de decisiones las cuales puedan ser de manera positiva o negativa.

1.4.1.2 Problemas en las Relaciones Interpersonales

El principal problema que se basa en las relaciones interpersonales es por la falta de comunicación que hay entre las personas de la organización, ya que mediante este medio si tú no eres escuchado o tomado en cuenta para una decisión, esto puede generar incomodidad para él y las personas ya que al notar que una persona no es escuchada sentirán que ellos tampoco serán escuchados cuando den una idea, es por ello que podrían surgir problemas de relaciones entre los colaboradores, porque no sentirán ser una pieza fundamental de la organización.

Es por ello que se debe entablar una buena comunicación entre el personal de la organización para poder intercambiar ideas, pensamientos y entre otros temas que puedan ser importantes para la organización y así ellos pueden notar que son piezas fundamentales.

1.4.2 Clima Organizacional

El clima organizacional se basa en el ambiente generado por los miembros de la organización el cual está relacionado con la motivación que el personal pueda tener, y esto no solo se basa en la parte física, sino que en lo emocional y mental.

Chiavenato, (2014), en su libro teoría general de la administración, relata que el clima organizacional es un factor favorable cuando este satisface las necesidades personales por lo cual demuestra una mejora de ánimo, esto representa influencia ambiental sobre la motivación que perciben los miembros de la organización lo cual influye en la conducta que presentan a la organización.

1.4.2.1 Importancia del Clima Organizacional

El clima organización es importante para las organizaciones hoy en día, por ello buscan mejorar continuamente el ambiente de su organización porque esto puede ayudar a aumentar o disminuir la productividad. Si tus colaboradores se sienten identificados con la organización esto se reflejará en su rendimiento dentro de la organización.

El clima organizacional está compuesto por elementos que son fundamentales para un buen desempeño:

Personas que se sientan cómoda en el área donde elaboran su trabajo, porque de no ser así se sentirán desmotivados y su productividad bajara.

Tener un buen trato entre jefes y personal administrativo, esta relación se tendrá que basarse en respeto para que el personal trabaje de mejor manera.

El personal debe sentirse motivado al realizar sus labores día a día.

Independientemente en la empresa que se trabaja. Es importante tener una buena relación con los demás colaboradores de la organización para poder ejercer un trabajo de manera eficaz y sin errores.

1.4.2.2 Características del Clima Organizacional

El clima organización influye en la motivación de las personas las cuales conforman la organización y con llevan al comportamiento que tendrán, las cuales pueden ser de manera positiva o negativa. Principales características del clima organizacional:

Las relaciones sociales con los compañeros de trabajo o jefes.

Independencia que los colaboradores tienen para la toma de decisiones en momentos de trabajos.

El poder de formar parte de un equipo donde pueda sentir parte importante, en el cual se cuenta con el apoyo mutuo y espíritu positivo de todos los que la conforman.

Para tener un buen clima se debe tener en cuenta las actitudes y conductas del personal que conforman la organización y darles motivación y así puedan tener un buen rendimiento.

1.5 Formulación del Problema

¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional de los colaboradores la UGEL Chepén 2018?

1.6 Justificación Del Estudio

CONVENIENCIA

Esta investigación se realiza debido a los problemas que tiene la UGEL Chepén, es por ello que se realizará una interacción con los colaboradores de todas las áreas que conforman la institución para una mejora en la convivencia y el ambiente de la institución.

RELEVANCIA SOCIAL

El presente trabajo beneficiara a los colaboradores y a que la institución tenga un mejor ambiente de trabajo. Esta metodología servirá de ayuda para otras investigaciones que contenga con variables similares.

IMPLICACIONES PRÁCTICAS

En el trabajo por estudiar se propone investigar desde un principio y llegar a la conclusión de identificar específicamente donde abarca el problema de la influencia de las relaciones interpersonales.

1.7 Hipótesis

H1: Las relaciones interpersonales están relacionadas con el clima organizacional de los colaboradores de la UGEL Chepén 2018.

H0: Las relaciones interpersonales no están relacionadas con el clima organizacional de los colaboradores de la UGEL Chepén 2018.

1.8 Objetivos

Objetivos Generales:

- ✓ Determinar la relación de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los colaboradores de la UGEL Chepén 2018.

Objetivos Específicos:

- ✓ Determinar el nivel de las relaciones interpersonales en los colaboradores de la UGEL Chepén 2018.
- ✓ Determinar el nivel del clima laboral en los colaboradores de la UGEL Chepén 2018.

II. METODOLIGÍA DE LA INVESTIGACION

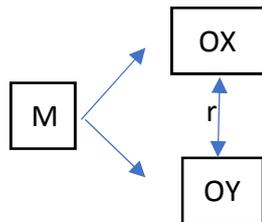
2.1 Diseño de la Investigación

Es una investigación básica nivel descriptivo. Que busca establecer las relaciones entre las variables relaciones interpersonales y clima organizacional. Su función es describir las características del hecho o fenómeno de estudio en el lugar y periodo determinado.

2.2 Tipo y Diseño

Es una investigación cuantitativa y un diseño no experimental, transversales, correlacional.

Esquema:



VARIABLES

Variable independiente (X): Relaciones Interpersonales como fuente de influencia.

Variable dependiente (Y): Clima Organizacional en el trabajo es influenciado por las relaciones interpersonales por los colaboradores.

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Relaciones Interpersonales	Es una habilidad que tienen las personas al momento de interactuar con las demás a través del trato, contacto, comunicación, ideas, pensamientos que puedan establecerse entre ellos mismos	Comunicación	Mediante entrevista	<input type="checkbox"/> Conversa frecuentemente con sus jefes y compañeros sobre temas de su labor.	ORDINAL
		Respeto	Mediante la Observación	<input type="checkbox"/> Saludo cordial <input type="checkbox"/> Puntualidad	ORDINAL
		Trabajo en Equipo	Mediante entrevista	<input type="checkbox"/> Participa Activamente <input type="checkbox"/> Escucha con atención las ideas de los demás. <input type="checkbox"/> Propone ideas para solucionar problemas.	ORDINAL
Clima Organizacional	El clima organizacional es un factor favorable cuando este satisface las necesidades personales por lo cual demuestra una mejora de ánimo.	Motivación	Mediante la observación y entrevista	<input type="checkbox"/> Innovador <input type="checkbox"/> Creativo <input type="checkbox"/> Proactivo	ORDINAL
		Emociones		<input type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Asertividad <input type="checkbox"/> pertinencia	

Nota: Se llevó a cabo la operacionalización de la variable, teniendo en cuenta las cuatro dimensiones propuestas por los tesisistas.

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Nuestra población es de 66 colaboradores administrativos de la UGEL – CHEPÉN - 2018

N: 66 trabajadores de la UGEL Chepén.

Muestra:

$$n = \frac{NZ^2P}{(N - 1)E^2 + Z^2P}$$

N= Tamaño de la población

P= Proporción que poseen las características

Q=Proporción que no poseen las características

Z= Nivel de confianza

E= Error de la muestra

$$n = \frac{66 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{(66 - 1)0.10^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

N= 66

P= 0.50

Q= 0.5

Z= 1.96

E= 0.10

$$n = 39$$

Nuestra muestra está conformada por 39 colaboradores de todo el personal administrativo de la UGEL Chepén.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica:

Se empleará la técnica de investigación que son las encuestas en escala de Likert, realizadas a los colaboradores de la UGEL Chepén y el análisis estadístico.

El cuestionario, es el método que se ha establecido para el grupo de preguntas dirigidas a nuestra población, el propósito de esta investigación es conocer las opiniones, realidades y necesidades de la institución UGEL Chepén.

2.4.2. Validez:

La presente investigación del instrumento ha sido analizada por tres expertos de la, donde dieron a conocer sus opiniones y validez del cuestionario que se utilizará.

Mg. Fernando Aurelio Ramos Abanto

Lic. Francis Paul Abanto Cubas

Mg. Luigui Ítalo Villena zapata

2.4.3 Confiabilidad:

El instrumento que realizamos para la confiabilidad es el alfa de Cronbach. Realizaremos un cuestionario que consta de dos variables relaciones interpersonales y clima organizacional con 14 ÍTEMS bajo la escala de Likert.

ALFA DE CRONBACH

FORMULA :

$$= \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{V_i}{V_t} \right]$$

K = Número de Ítems

V_i = Varianza Independiente

V_t = Varianza del Total

CALCULANDO:

$$K = 13$$

$$V_i = 4.8$$

$$V_t = 17.5$$

$$\text{SECCIÒN 1} = 1.08$$

$$\text{SECCIÒN 2} = 0.72$$

$$= 0.784$$

INTERPRETACIÒN:

EL ALFA DE CROMBACH ES CONFIABLE YA QUE NOS SALIO UN PONDERADO DE 0.784.

III. RESULTADOS

3.1 Tratamiento de Resultados

La presente investigación ha realizado la técnica de encuesta, a través de una lista de preguntas, las cuales fueron validadas por dos personas ellos se encargaron de revisar detalladamente los ítems, luego de ello se realizó una muestra de piloto la cual se escogió una muestra pequeña para poder sacar nuestra alfa de Cronbach para determinar si el instrumento era confiable.

Luego de ello fue aplicado la encuesta a muestra conformada por los 39 empleados de la UGEL Chepén, se aplicó el instrumento en 30 minutos, de 10:00 a.m. a 10:30 a.m., a los colaboradores de la UGEL, previamente coordinada con la administradora de la UGEL, una vez aplicada y contestada los ítems se vació los datos obtenidos de estos a un Excel para procesar la información obtenida.

Luego se trabajó datos obtenidos en el programa de Excel, en donde se crearon tablas para determinar si es aceptada mediante el chi cuadrado y representas en gráficos, para posteriormente interpretarlos mediante objetivos tanto general y específicos.

3.2 Resultados según objetivos

3.2.1 Resultados según el objetivo específicos

Tabla 1: El nivel de las relaciones interpersonales en los colaboradores de la UGEL Chepén 2018.

Relaciones Interpersonales

Nivel de Relaciones Interpersonales	Cantidad	Porcentaje
Buena	0	0%
Regular	12	31%
Malo	27	69%
TOTAL	39	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la UGEL Chepén 2018

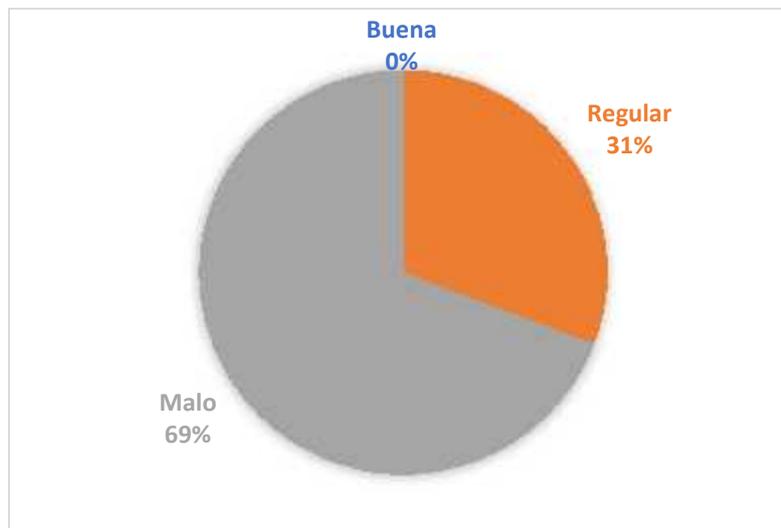


Figura 1: Nivel de las relaciones interpersonales en los colaboradores de la UGEL Chepén 2018.

Interpretación:

Se puede percibir que un 69% de las personas encuestadas establecieron que las relaciones interpersonales no se desarrollan de una manera adecuada en la institución UGEL Chepén 2018.

Tabla 2: El Nivel del clima laboral en los colaboradores de la UGEL Chepén 2018.

Clima Organizacional			
Nivel de Clima Organizacional	Cantidad	Porcentaje	
Buena	0	0	0%
Regular	12	31	31%
Malo	27	69	69%
TOTAL	39	100	100%

Fuente: Encuesta Realizada a los Colaboradores de la UGEL Chepén 2018

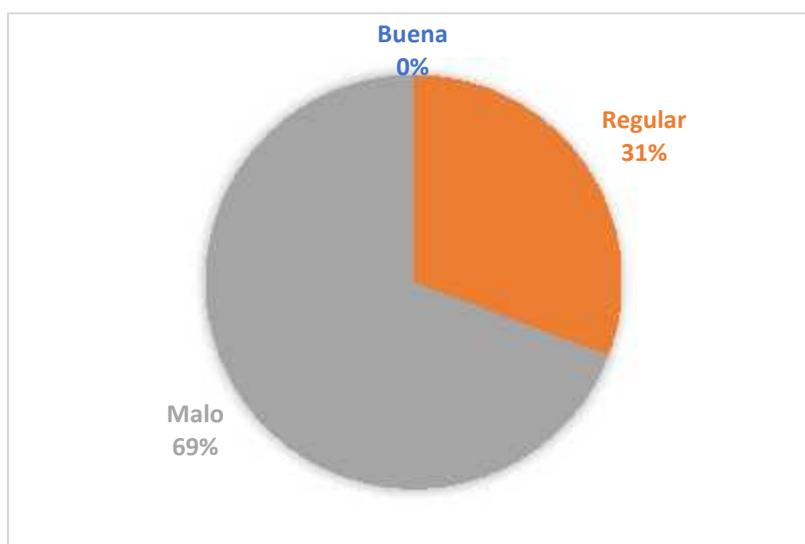


Gráfico 2: Nivel del clima laboral en los colaboradores de la UGEL Chepén 2018.

Interpretación:

Se puede percibir que un 69% de los trabajadores encuestaron señalaron que el clima organizacional de la institución UGEL Chepén presenta serios problemas.

3.2.2 Resultados según el objetivo general

Tabla 3

Relación de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los colaboradores de la UGEL Chepén 2018.

	BUENO	REGULAR	MALO	TOTAL
BUENO	0	0	0	0
REGULAR	0	12	0	12
MALO	0	0	27	27
TOTAL	0	12	27	39

Tabla 4

Test De Independencia de Variables Chi Cuadrado

Estadístico	Valor	GI	significancia
Chi cuadrado	39	4	0.000

Interpretación:

En la tabla 4 nos muestra el chi cuadrado que aceptamos que si existe una relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional de los colaboradores de la Ugel Chepén 2018.

IV. DISCUSION

En la presente investigación, encontramos que las relaciones interpersonales si influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Chepén 2018, lo cual concuerda con lo deducido por Santos (2016) en su tesis Influencia de las Relaciones Interpersonales en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, en el cual demuestra que sí existe influencia de las relaciones personales con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.

Sin embargo, Huamán y Solano (2015), en su tesis Influencia de las Relaciones Interpersonales entre Compañeros de Trabajo en el Clima Organizacional de la Corporación Aceros Arequipa, concluyó que no existe una problemática ya que existe una buena relación entre los trabajadores en la corporación de aceros Arequipa; por lo tanto, tienen o poseen un buen clima organizacional. Mientras que en la Ugel Chepén si existe un clima organizacional malo ya que las relaciones entre los colaboradores son malas y esto conlleva a que los documentos se tarden por los problemas personales que puedan tener.

Chávez (2013) en su tesis Influencia de las Relaciones Interpersonales en el Clima Organizacional de los Trabajadores de la UGEL Sánchez Carrión , nos señala que existen malas relaciones interpersonales en la institución UGEL de Sánchez Carrión por los diversos problemas que hay entre el personal administrativo que la UGEL presenta; mismos problemas que presenta la UGEL Chepén; esto nos quiere decir que en estas dos filiales existen problemas de relaciones interpersonales lo cual genera un ambiente incómodo para el personal administrativo de las UGEL (clima organizacional).

V. CONCLUSIONES:

PRIMERA: Si existe una relación entre relaciones interpersonales y clima organizacional en la institución UGEL Chepén no son las adecuadas, ya que existen conflictos por la falta de comunicación y compañerismo que tiene los colaboradores e indiferencias que no permiten conllevar una buena relación entre los colaboradores de la institución.

SEGUNDA: El nivel de las Relaciones Interpersonales en la UGEL Chepén es baja por lo que no hay una buena relación de trabajo en equipo, lo que es necesario que exista para que el personal administrativo desarrollo satisfactoriamente su labor en conjunto.

TERCERA: El nivel del Clima Organizacional en la UGEL Chepén es malo, por el mismo que no hay buenas relaciones interpersonales y es evidente que trabajan por necesidad o compromiso, y no por brindar un buen servicio al usuario es por eso que concluimos que las relaciones del personal si influye en el clima organizacional.

VI. RECOMEDACIONES:

1. UGEL CHEPÉN tiene obligación de ver que su personal mantengan y tengan buenas relaciones de comunicación entre su personal porque esto afecta positivamente al servicio que se brinda al usuario; de no ser así implementar un programa de mejora para el clima de la organización,
2. Incentivar la motivación y satisfacción del personal que labora dentro de la UGEL Chepén, para promover mejores relaciones entre la directora, jefes y subordinados eso conllevaría a tener un buen clima organizacional que será percibido por los usuarios y trabajadores en general.
3. Programar talleres sobre relaciones interpersonales, para que así todos los trabajadores puedan reunirse a recibir charlas y sean orientados en el tema por ende puedan tomar conciencia de que sus actitudes y las malas relaciones que afecta a la institución donde laboran.

VII. REFERENCIAS

Sebastián Steizel (2015). La influencia interpersonal hacia arriba en entornos virtuales de trabajo: una comparación entre trabajadores presenciales y virtuales – Catalunya.

Gloria Marleny Santos Reyes (2016). Influencia de las Relaciones Interpersonales en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Arlita Noemi Chávez Morante (2013). Influencia de las Relaciones Interpersonales en el Clima Organizacional de los Trabajadores de la UGEL Sánchez Carrión – la libertad.

Brito, Juan (2000), “Relaciones Interpersonales” Imprenta de la UDO, Monagas – Venezuela.

Simón Albert (1999), “Administración de Personal” México: Mc Graw Hill.

Robbins, Stephen (1996) “Comportamiento Organizacional, Teoría y Práctica”. Editorial Prentice-Hall, México.

VIII. ANEXO

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Relaciones Interpersonales	Es una habilidad que tienen las personas al momento de interactuar con las demás a través del trato, contacto, comunicación, ideas, pensamientos que puedan establecerse entre ellos mismos	Comunicación	Mediante entrevista	<ul style="list-style-type: none">)] Conversa frecuentemente con sus jefes y compañeros sobre temas de su labor. 	ORDINAL
		Respeto	Mediante la Observación	<ul style="list-style-type: none">)] Saludo cordial)] Puntualidad 	ORDINAL
		Trabajo en Equipo	Mediante entrevista	<ul style="list-style-type: none">)] Participa Activamente)] Escucha con atención las ideas de los demás.)] Propone ideas para solucionar problemas. 	ORDINAL
Clima Organizacional	El clima organizacional es un factor favorable cuando este satisface las necesidades personales por lo cual demuestra una mejora de ánimo.	Motivación	Mediante la observación y entrevista	<ul style="list-style-type: none">)] Innovador)] Creativo)] Proactivo 	ORDINAL
		Emociones		<ul style="list-style-type: none">)] Empatía)] Asertividad)] pertinencia 	

ANEXO 2: ALFA DE CRONBACH

FORMULA :

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

K = Número de Ítems
Vi = Varianza Independiente
Vt = Varianza del Total

CALCULANDO:

$$\begin{array}{l} K \\ = \\ \sum Vi \\ = \\ Vt \\ = \end{array} \begin{array}{l} 13 \\ 4.8 \\ 17.5 \end{array}$$

$$\text{SECCIÒN 1} = 1.08$$

$$\text{SECCIÒN 2} = 0.72$$

$$\alpha = 0.784$$

INTERPRETACIÒN:

EL ALFA DE CROMBACH ES CONFIABLE YA QUE NOS SALIO UN PONDERADO DE 0.784.

ANEXO 3: CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Facultad de Ciencias Empresariales
 Escuela de Administración



I. ASPECTOS GENERALES:

- A. Nombre de la empresa: _____ ÁREA: _____
 B. Sexo: F () M ()

CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente y marque con una x, según su modo de actuar. Es importante que la respuesta sea lo más sincera posible. Gracias por su colaboración.

ITEM	Pregunta a realizar	Muy de acuerdo	De acuerdo	No estoy seguro	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	Se comunica frecuentemente con sus jefes y compañeros sobre temas laborales.					
2	Dialoga con sus compañeros de trabajo para intercambiar ideas.					
3	Muestra respeto a sus compañeros de trabajo de forma sincera y abierta.					
4	Participa activamente en las reuniones de trabajo.					
5	Propone ideas para solucionar problemas cuando trabaja en equipo.					
6	El trato con sus compañeros de trabajo al organizar alguna reunión lo hace de manera adecuada.					
7	Organiza en forma adecuada su tiempo para desarrollar sus labores cotidianas.					
8	El personal directivo de la institución se preocupa por mantener los niveles de motivación adecuados.					
9	Muestra una actitud creativa para desarrollar algo nuevo.					
10	Se siente comprometido para apoyar el trabajo de los demás en la institución.					
11	Ante situaciones conflictivas y delicadas rara vez pierde la paciencia.					
12	En su centro de trabajo mezcla los problemas personales con los laborales.					
13	Ante los errores y deficiencias que se cometen, muestra una actitud de aceptar y disculparse.					
14	El ambiente laboral en el que desarrolla sus actividades es agradable y motivador.					

ANEXO 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

OFICINA ACADÉMICA DE INVESTIGACIÓN

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a Usted, a fin de solicitar su inapreciable colaboración como experto para validar el cuestionario anexo, el cual será aplicado a:

La Unidad de Gestión Educativa Local

seleccionada, por cuanto considero que sus observaciones y subsecuentes aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

"Relaciones Interpersonales y su relación con el Clima Organizacional de la UGEL Chepén 2018"

esto con el objeto de presentarla como requisito para obtener

Título de Licenciadas en Administración

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Por otra parte se le agradece cualquier sugerencia relativa a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Francis Paul Alberto Cubas, titular del DNI. N° 40441827, de profesión Licenciado en Administración de Empresas, ejerciendo actualmente como Especialista en Finanzas, en la Institución Unidad de Gestión Educativa Local Chepen.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Asistente de Dirección.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

En Chepén, a los 29 días del mes de Junio del 2018



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Fernando Aurelio Ramos Abanto, titular del DNI. N° 40999370, de profesión Administrador, ejerciendo actualmente como Gestor Local, en la Institución UGEL CHEPEN

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en UGEL CHEPEN.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems		<input checked="" type="checkbox"/>		
Amplitud de contenido		<input checked="" type="checkbox"/>		
Redacción de los ítems		<input checked="" type="checkbox"/>		
Claridad y precisión	<input checked="" type="checkbox"/>			
Pertinencia		<input checked="" type="checkbox"/>		

En Chepen, a los 28 días del mes de Junio del 2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luigi Italo Villena Zapata, titular del DNI. N° 43799760, de profesión Ingeniero Estadístico, ejerciendo actualmente como Docente Metodólogo, en la Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la Ugel Chepén.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido		X		
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia		X		

En Chepen, a los 11 días del mes de Junio del 2018



Firma

ANEXO 4: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

TITULO		Hoja de Tramite			
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD		Tramitereporte.php			
SisGeDo 1.0.0		Impreso el Lunes, 01 de octubre de			
Sistema De Gestión Documentaria		2018 12:05			
TRAMITE DEL EXPEDIENTE 04021305					
Registro	Fecha	Documento	Asunto	Firma	Uc_organica
04021305	01/10/2018	OFROS-0001304(2) CHEPEN - MP	UCV REFORMA DE TESIS DE LOS FUTUROS ADM DE UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	FREDDY JOHNNY HUSINA MA TESSE	UGEL CHEPEN - MP



Chepén, 28 de Setiembre de 2018

Director(a): Rubí Marilú Fernández Castañeda
DIRECTORA DE LA UGEL CHEPÉN

Presente. -

Dentro del informe de tesis de los futuros Administradores de la Universidad Cesar Vallejo Chepén, se considera muy importante la realización del proyecto de investigación. En este marco, nuestros estudiantes de X ciclo de la Escuela de Administración que cursan la asignatura desarrollo del proyecto de investigación, en la cual los alumnos desarrollan un estudio en algún aspecto.

Las estudiantes más adelante señalados, están desarrollando su informe de tesis "Relaciones Interpersonales y su relación con el clima organizacional de la Ugel Chepén 2018", cuyo metodólogo es el docente Elmís García Zare.

Es de nuestro interés que esta investigación se pueda desarrollar con los trabajadores que asisten a la Ugel de Chepén apoyándolas brindando información que ellas requieran y también con encuestas si el trabajo lo requiere.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva a ningún gasto para su institución y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias del centro. De igual manera, se entregará a los apoderados/usuarios un consentimiento informando donde se les invita a participar del proyecto y se les explicará en qué consistirá la evaluación.

Las alumnas que llevarán a cabo esta actividad son:

- ✓ Cabanillas Espinoza Estefanny Sofia
- ✓ Chiclayo Cahuana Nicida Yuleisi

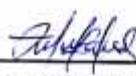
Sin otro particular y esperando una buena acogida, se despiden.

Atte.

Prof. García Zare, Elmís Jonatan

Las alumnas autores del informe de tesis.


CABANILLAS ESPINOZA ESTEFANNY SOFIA
DNI: 74620024


CHICLAYO CAHUANA NICIDA YULEISI
DNI: 74140741



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
CHEPÉN

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Chepén, 04 de Octubre del 2018

OFICIO N°147 -2018-GRLL-GGR-GRSE/UGEL CHEPEN/DGA-PERS

Sr. Elmis Jonatan García Zare
METODOLOGO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-FILIAL
CHEPEN

PRESENTE.-

ASUNTO : RESPUESTA A SOLICITUD SOBRE DESARROLLO DE ACTIVIDAD

REF. : Carta S/N
Exp. Sisgedo N°04021305/04704716

Me dirijo a usted para expresarle mi cordial saludo y en atención al documento y expediente de la referencia, dar respuesta a su solicitud sobre desarrollo del proyecto de investigación, cuya actividad es un Informe de Tesis sobre "Relaciones Interpersonales y su relación con el clima organizacional de la UGEL Chepén-2018", a las futuras administradoras como son: Estefanny Sofía CABANILLAS ESPINOZA y Nicida Yuleisi CHICLAYO CAHUANA; ambas alumnas del X Ciclo de la Escuela de Administración, siendo las mismas que han realizado sus prácticas pre profesionales en esta Sede; motivo por el cual nuestra Institución contando con el apoyo del personal que labora en ella, estará brindando las facilidades para el desarrollo de dicha actividad el día martes 10 de Octubre del 2018, en el horario de 9:30 a.m. a 10:30 a.m.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



RMFCIDPS-III
IRZD/DGA
FCAPIESP (E)-PERS

REGIÓN LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
[Signature]
Dra. RUSMARI FERNÁNDEZ CASTANEDA
DIR. TOP DEL PROGRAMA SECTORIAL IR UGEL CHEPÉN

Yo,

ELMIS JONATAN GARCÍA ZARE, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional Administración de la Universidad César Vallejo – Chepén, revisor (a) de la tesis titulada:

"RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UGEL CHEPÉN 2018.", del (de la) estudiante CABANILLAS ESPINOZA ESTEFANNY SOFIA constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Tumilín.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Chepén, 20 de DICIEMBRE del 2018



Firma

ELMIS JONATAN GARCÍA ZARE

DNI: 43124406

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

Yo,

ELMIS JONATAN GARCÍA ZARE, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional Administración de la Universidad César Vallejo – Chepén, revisor (a) de la tesis titulada:

"RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UGEL CHEPÉN 2018.", del (de la) estudiante CHICLAYO CAHUANA NICIDA YULEISI constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Tumitín.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Chepén, 20 de DICIEMBRE del 2018



.....
Firma

ELMIS JONATAN GARCÍA ZARE

DNI: 43124406

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 2 de 2

Yo **CABANILLAS ESPINOZA ESTEFANNY SOFIA**, identificado con DNI N° **74620024** egresado de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN** de la Universidad César Vallejo, autorizo . No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UGEL CHEPÉN 2018."**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: **74620024**

FECHA: 20 de DICIEMBRE del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 2

Yo **CHICLAYO CAHUANA NICIDA YULEISI**, identificado con DNI N° **74140741** egresado de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN** de la Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UGEL CHEPÉN 2018."**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: **74140741**

FECHA: 20 de DICIEMBRE del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La escuela de administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Cabanillas Espinoza Estepanny Sofia

INFORME TITULADO:

Relaciones interpersonales y su relación con el clima organizacional de la UGEL Chupín 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de diciembre de 2018

NOTA O MENCIÓN: 16



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La escuela de administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Chiclayo Cahuana Alicia Yuleisi

INFORME TITULADO:

Relaciones interpersonales y su relación con el Clima Organizacional de la UCVL Chiclayo 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de diciembre de 2018

NOTA O MENCIÓN: 16



Rodriguez Paredes

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN