



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSTGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Clima organizacional y relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio, del ejército - Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Saavedra Villalobos, Andrea (orcid.org/0000-0001-8854-5694)

ASESORAS:

Dra. Flores Ledesma, Katia Ninozca (orcid.org/0000-0002-9088-5820)

Dra. Ibarra Cabello, Alcira Elena (orcid.org/0000-0002-4507-4623)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA-PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por ser mi fortaleza por guiar mis pasos y por haber puesto en mi camino a personas que han sido mi soporte y compañía.

A Jaime quien me apoyo y alentó para continuar, cuando parecía que me iba a rendir. A mis hijos, porque son mi mayor motivación para no rendirme y poder ser un ejemplo para ellos.

Andrea

Agradecimiento

Las gracias infinitas a Dios, por sus bendiciones por permitirme llegar hasta donde he llegado.

A las asesoras por su paciencia, dedicación sus conocimientos en el bien de mi formación.

A mi esposo, mis hijos José, Daniela y a mi madre por su apoyo incondicional, que estuvieron apoyándome en todo momento.

Nada hubiera sido posible sin ustedes.

Autora.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	22
3.1-Diseño y tipo de investigación	22
3.2-VARIABLES DE OPERACIONALIZACIÓN	22
3.3- Población Muestral	23
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Procedimiento para análisis de datos	26
Aspectos Éticos	26
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50

Índice de Tablas

Tabla 1 Confiabilidad basada en la consistencia interna	26
Tabla 2 Distribución de las puntuaciones para la variable Clima organizacional ..	27
Tabla 3 Distribución de las puntuaciones para la variable Relaciones interpersonales	28
Tabla 4 Descriptivos y supuesto de normalidad para las variables del estudio	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Distribución porcentual de la variable clima organizacional.....	28
Figura 2 Distribución porcentual de la variable relaciones interpersonales	29
Figura 3 Correlación entre Clima organizacional y relaciones interpersonales	31
Figura 4 Correlación entre Involucramiento laboral y relaciones interpersonales	32
Figura 5 Correlación entre Supervisión y relaciones interpersonales	33
Figura 6 Correlación entre comunicación y relaciones interpersonales.....	34
Figura 7 Correlación entre condiciones laborales y relaciones interpersonales.....	36

Resumen

El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre el clima Organizacional y las Relaciones Interpersonales en una Institución Educativa por convenio del Ejército, Lima 2023. El método utilizado es un diseño no experimental transversal con un grado de simplicidad cuantitativa y correlación descriptiva. Los resultados muestran la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales. Se encontró una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa $\rho = 0.534$, $p < 0.001$. Esto demuestra que, así como las relaciones interpersonales son favorables, el clima organizacional también lo es y viceversa. En este sentido, se concluye que la hipótesis general del estudio se confirma con los datos obtenidos.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Relaciones Interpersonales y comunicación.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between the organizational climate and interpersonal relationships in an educational institution by army agreement, Lima 2023. The method used is a non-experimental cross-sectional design with a degree of quantitative simplicity. and descriptive correlation. The results show the relationship between the organizational climate and interpersonal relationships. A positive, moderate and statistically significant relationship was found $\rho = 0.534$, $p < 0.001$. This shows that, just as interpersonal relationships are favorable, the organizational climate is also favorable and vice versa. In this sense, it is concluded that the general hypothesis of the study is confirmed with the data obtained.

Keywords: Organizational Climate, Interpersonal Relations and communication.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las personas interactúan constantemente debido a su naturaleza social, los avances tecnológicos y científicos facilitan la comunicación; sin embargo, esta sigue siendo parte fundamental de nuestras vidas. En el ámbito laboral, se ha observado que los empleados, cuando se sienten socialmente conectados, muestran un mayor compromiso con los objetivos organizacionales.

La importancia de este estudio radica en profundizar en la situación laboral del personal educativo e identificar estrategias para crear un ambiente de trabajo armonioso y respetuoso que promueva la igualdad entre todos los miembros del grupo.

El clima organizacional según Gonzales et al (2021) en el sector público realizados en América Latina entre 2016 y 2020, la integridad de un individuo y los factores psicológicos grupales organizacionales perjudican a la empresa, alterando las relaciones entre las personas donde, no se sienten motivados y no pueden rendir, creando un ambiente desfavorable. Como resultado de los cambios del entorno mundial, las organizaciones son cada vez más competitivas, por lo que es fundamental mantener un entorno institucional saludable y activo. Sin embargo, los empleados de las instituciones educativas tienen una actitud negativa hacia acuerdos, decisiones, convivencia, etc. Como resultado de esta situación, los miembros no están motivados para avanzar profesionalmente.

En el contexto nacional, en el distrito de Chorrillos encontramos a la Institución Educativa por convenio del Ejército, Lima 2023, donde se pudo observar que existe malestar entre el personal de dicha institución. Lo que viene originando el incumplimiento de sus funciones por varias razones, existe personal que asisten desgastados emocionalmente por falta de una buena relación con sus compañeros de trabajo, donde la comunicación no es adecuada, lo que provoca el incumplimiento de sus funciones por varias razones, motivados por la falta de participación, coordinación y comunicación. Para hacer frente a estas situaciones, los directores deben demostrar un verdadero liderazgo mediante el desarrollo de habilidades de comunicación asertiva y eficaz, la gestión del clima

organizacional adecuado, y tener un impacto positivo en las actitudes, la identidad y el desempeño de los empleados de la organización.

Bajo ese criterio para esta investigación se plantea la siguiente pregunta: **PG** ¿Cuál es la relación del clima organizacional y las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023?, de igual forma los siguientes problemas específicos **PE1** ¿Cuál es la relación del involucramiento laboral y las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023?, **PE2** ¿Cuál es la relación de supervisión y las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023?, **PE3** ¿Cuál es la relación de comunicación y las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023?, **PE4** ¿Cuál es la relación de condiciones laborales y las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del ejército, Lima2023?.

El estudio será efectivo en la práctica, ya que permitirá identificar las causas entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en una institución educativa del ejército de Lima 2023, así como identificar la dependencia entre estas variables. De esta manera, las entidades públicas podrán identificarlos y enfocarse en mejorar su efectividad en beneficio de sus empleados.

En el campo de la metodología, tiene sentido utilizar ciertos métodos y herramientas de recolección de datos, como las encuestas, que ayudarán a recopilar información de primera para obtener resultados precisos. Así mismo el uso de esta metodología ayudará a futuras investigaciones de la misma línea de estudio.

Describir y analizar teóricamente los conceptos básicos del clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes. En el ámbito social, esto proporcionará información sobre los datos que se utilizarán como punto de referencia para ayudar a los futuros investigadores y docentes institucionales a conocer los resultados y mejorar el clima organizacional, ya que

las relaciones interpersonales contribuyen a la felicidad. la existencia de las personas, de las nuevas generaciones.

Se plantea como objetivo general **OG**: Determinar la relación existente en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército Lima, los objetivos específicos que se plantearon son: **OE1.-** Establecer la relación involucramiento laboral y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército Lima, **OE2.-** Establecer la relación entre supervisión y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército Lima, **OE3-** Establecer la relación de comunicación y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército Lima, **OE4.-** Establecer la relación de condiciones laborales en una Institución educativa por convenio del ejército Lima, y por último se plantea como hipótesis general **HG**: Existe una relación significativa en el clima organizacional y relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército Lima, como hipótesis específicas: **HE1.-** Existe una relación significativa en involucramiento laboral y relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército Lima, **HE2.-** Existe una relación significativa en supervisión y relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército Lima, **HE3.-** Existe una relación significativa en comunicación y relaciones interpersonales una Institución educativa por convenio del ejército Lima, **HE4.-** Existe una relación significativa en condiciones laborales y relaciones interpersonales en la Institución educativa por convenio del ejército Lima.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Lizano Diaz (2020) determinó en qué medida existe una relación entre el clima organizacional y las relaciones personales de los docentes en las organizaciones de Pangoa, su muestra fue tomada de 80 docentes, el Sr. encontró una relación directa, muy débil, pero de relación significativa. Su principal conclusión fue que existió una correlación directa y significativa entre sus variables y el cuerpo docente de la Escuela Pangoa.

Nomberto (2020), incorporando sus variables intermedias, encuentra que la correlación entre clima organizacional y relaciones interpersonales en internados de la provincia de Pacasmayo en el año 2019 es significativa.

Riveros y Grimaldo (2017) decidieron evaluar la relación entre valores y clima organizacional en docentes de una institución de educación superior de la ciudad de Lima, con base en sus resultados concluyeron que existe una correlación entre los valores y el clima organizacional entre los docentes de la Universidad de Lima.

Pizarro y Oseda (2021) exploraron el vínculo entre la comunicación no verbal y las relaciones interpersonales. Los resultados muestran que las relaciones interpersonales se identifican como buenas en el 50,5% de los estudiantes, promedio en el 2,4% y comunicación no verbal en el 96,2%. Con base en los resultados obtenidos, determinaron que ambas variables estaban correlacionadas. Muestran que, a mayor comunicación no verbal, mayor nivel de relación.

De igual forma, Arriola (2021) en su estudio de 2021 sobre el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en la ciudad del Cusco encontró una correlación moderada entre la primera variable. Por lo tanto, cuando existe un buen clima organizacional, el trabajo se realiza de la mejor manera posible en cuanto a la eficiencia y su efecto en los empleados, es importante fortalecer las habilidades blandas, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales, así como las relaciones laborales.

Ramírez y Tesén (2022), encontraron que la capacidad de proporcionar servicios educativos de alta calidad se vio limitado por las relaciones que los docentes tienen con sus alumnos, y que estas relaciones son un factor fundamental para mejorar el aprendizaje. Concluyeron que la calidad educativa tiene relación directa y significativa con las relaciones interpersonales.

Flores (2022) describe cómo se relacionan la autoestima y las relaciones interpersonales en los estudiantes de la escuela primaria número 20955 - Santa Eulalia. Concluyó que las variables de autoestima y relaciones interpersonales se correlacionaron positivamente.

Zuloaga (2022) se refirió al entorno institucional y operativo de la facultad de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Con base en los datos obtenidos de 0.411, muestra una correlación moderada y una media baja. Esto muestra una falta de interés por la enseñanza y se ve como un desafío cuando los docentes, debido a las diferencias en las competencias individuales y colectivas, dificultan la participación y la responsabilidad en el lugar de trabajo. Concluyó que había una relación de moderada a baja-moderada.

Utilizando herramientas de encuesta y gestión del INDECI, Penachi (2019) analizó la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en una dependencia gubernamental, caso INDECI 2016. En su teoría general concluyó que si existe una relación entre ambas variables de una organización en particular. Encontraron que el desempeño de los empleados es mejor en un ambiente de alta calidad con armonía, buenos valores, amistad y trabajo en equipo.

Salvador y Soto (2022) determinaron el alcance de las relaciones interpersonales entre los trabajadores de oficina de Salus Laboris SAC en la zona de San Borja de Lima. Se sabe que las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo directivo de Salus Laboris SAC son fuertes y muchas veces complicadas, por lo que se deben tomar medidas activas para mejorar estas relaciones.

A nivel internacional, Palacios (2019), determina el clima organizacional, afectando el trabajo del personal administrativo en las zonas médicas de la provincia de Manabí. Concluyó que es posible determinar cómo incide el clima en el trabajo del personal administrativo de los distritos médicos de la provincia de Manabí.

Zambrano y Sánchez (2022) documentaron la dinámica de las relaciones interpersonales y la violencia doméstica durante el encarcelamiento por COVID-19 en América Latina en 2020-2021. Destacan la importancia de las relaciones interpersonales en la prevención de la violencia. Los resultados mostraron que durante el encarcelamiento hubo un intenso aumento de las relaciones interpersonales entre las parejas y el maltrato infantil. Estos resultados demuestran el valor de las conexiones interpersonales en la familia para prevenir incidentes de violencia.

Castellón y Javier (2017) evaluaron la relación entre el clima y la productividad de los trabajadores en la división regional multidisciplinaria de Matagalpa. La investigación es cuantitativa, la herramienta es un cuestionario de encuesta y se utilizan los métodos de encuesta. Los resultados muestran que el desempeño está directamente relacionado con el clima organizacional.

Pedraza (2018) analizó la relación entre las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral percibida de los empleados en organizaciones públicas y privadas. Concluyeron que tres dimensiones del clima organizacional mostraron una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral. Estos hallazgos son relevantes para que los gerentes de recursos humanos desarrollen e implementen actividades que mejoren el ambiente de trabajo a través de circunstancias positivas que contribuyan a la satisfacción de los empleados.

Quinto et al. (2022) determinaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño de una institución educativa del cantón Salitre 2020. Concluyeron que el clima entre los integrantes de una institución es fundamental para el éxito de la organización, esto depende del sentimiento emocional. Estados causados por las percepciones de los empleados sobre diferentes aspectos de la

organización. Por lo tanto, el comportamiento y el desempeño de los miembros de la organización reflejan su posición en la organización. Su investigación ha demostrado que existe un vínculo entre las relaciones interpersonales y el éxito profesional.

Mendoza y Vargas (2022) indican que una actitud constructiva, las interacciones interpersonales favorables, el manejo eficaz de los canales de comunicación y las situaciones problemáticas contribuyen significativamente al buen desempeño de las tareas asignadas (80%). Concluyen que existe una relación directa e importante entre el clima laboral y la productividad de los empleados para las actividades empresariales en el Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Colombia.

Alvis (2020) estableció la relación entre el entorno organizacional y la productividad de los empleados a través de una revisión de la literatura 2010-2020 de los países de América Latina, analizando el desempeño, el entorno organizacional y otros factores para cada país. Su organizador de datos es la matriz de registro de información. Como resultado, descubrió una relación directa entre sus variables.

Según la teoría de Chiavenato (2011), el clima organizacional sirve como base esencial en el desarrollo y éxito de un individuo en su entorno laboral. Para potenciar las habilidades de cada docente, es necesario un ambiente de apoyo que promueva y proyecte la participación. El clima dentro de una escuela o universidad se define como la percepción que tiene un docente sobre lo que sucede en su entorno. El concepto de clima institucional ha sido estudiado durante mucho tiempo y ha demostrado cuán importante es dentro de las organizaciones.

Según Pacheco et al. (2018), el estudio del clima es crucial para las instituciones educativas, porque revela el comportamiento y las opiniones de cada individuo; es la autoevaluación que hace un maestro sobre su entorno. Un ambiente organizacional positivo conduce a un excelente desempeño de todos los miembros, lo que a su vez inspira a los empleados a ser productivos. El clima organizacional puede identificar factores críticos que pueden afectar

significativamente al ambiente de trabajo en la institución. El conocimiento que los miembros tienen sobre la organización determina si el ambiente organizacional es favorable y qué impacto tendrán en la organización. La pertenencia, el poder, la productividad, la baja rotación, la satisfacción, la adaptación, la innovación son efectos beneficiosos. La baja adaptabilidad, la alta rotación de empleados, el ausentismo, la falta de innovación y la baja productividad son consecuencias negativas (Vega et al., 2006).

Guevara (2018), también hace un aporte y nos menciona que, en las unidades educativas, los rasgos culturales que influyen en las actitudes hacia el trabajo con respecto a varios grupos están vinculados entre sí y que cada grupo tiene sus propias creencias, cultura y comportamientos.

Es importante destacar que el lugar de trabajo debe tener un director competente que lidere y guíe con la participación de todos, teniendo como base empatía y respeto, Guevara (2018).

Es el nivel en el que los colaboradores se involucran en el grupo o la manera con la que la persona se identifica con su trabajo psicológicamente y también la importancia que tiene el trabajo para su autoimagen (Lodabl y Kejner, 1965)

Tarragona (2009), La supervisión busca mejorar la calidad y la capacidad humana centrándose en el factor humano como portador de potencialidades que pueden desarrollarse (p.35).

García (2010), afirma que la comunicación interna efectiva es fundamental para el buen funcionamiento de una organización porque puede prevenir los conflictos.

Maslow (2020), La autorrealización surge de cada individuo, en su interés por manifestar sus metas y objetivos en la vida. Es decir, que cada uno de nosotros tenemos un potencial y una serie de anhelos para lograrlo en todo momento en el lugar de trabajo.

Roa (2006) define las condiciones de trabajo como condiciones de trabajo y diversas circunstancias ambientales que afectan la vida laboral.

Según Martin (2000), los elementos ambientales mejoran los procesos de gestión de una institución, por lo tanto, mejoran la calidad del servicio que ofrece. Nos habla de cuatro elementos principales del clima organizacional: comunicación, motivación, confianza y participación. Las organizaciones les dan la máxima importancia, una de las mayores dificultades que afectan en una institución es la falta de: Comunicación, como ya se ha mencionado, los diferentes miembros del personal tienen puntos de vista diferentes y algunos maestros no se llevan bien con otros, esta sección debe mejorarse porque facilita la tarea. Motivación, un maestro que se mide por su entusiasmo por su trabajo, su nivel de satisfacción con las tareas que realiza durante el día y el resultado que busca. Este resultado debe ser apreciado y reconocido por sus compañeros de trabajo. La integridad de los miembros depende de tres niveles de confianza que tienen en la organización. También menciona que desarrollar confianza puede ayudarlo a realizar ciertas cosas.

Según Robbins y Coulter (2005), ser justo y honesto, decir la verdad por encima de todo, llevar una vida segura que fomente el respeto por los demás y actuar profesionalmente con un grupo de personas son algunos ejemplos de estas acciones. Esta característica se debe al valor de actuar y capacitarse de manera única y especializada para contribuir al desarrollo educativo a través del conocimiento. Se cree que las relaciones humanas se desarrollan a través de la comunicación, la colaboración y el diseño organizacional como una forma de conectarse con los demás en función de las emociones, los intereses, los sentimientos y otros tipos de interacciones. Estas relaciones tienen un impacto significativo sobre las diversas sociedades y culturas en las que se desarrollan.

Watts y Dalton (2010), nos dan una idea diferente: una conexión interpersonal que reconoce profundamente la personalidad del individuo y fomenta lazos interpersonales, amistosos y fraternales que considera plenamente las normas coexistentes reconocidas y sostenidas por todos. Por lo tanto, las normas y estructuras de las relaciones interpersonales y sociales limitan las interacciones sociales en ambas intervenciones comunicativas. Es un tipo de comunicación interpersonal que crea una relación de expresión, control y manifestación positiva de emociones y habilidades sociales.

Según Silveria (2014), el trato personal, el comportamiento social y la curiosidad caracterizan estos intercambios, que se consideran un recurso didáctico que puede causar malestar o frustración en los demás en diversas circunstancias. Es una excelente manera para que las personas compartan sus experiencias, sorpresas y puntos de vista. El director de la institución, los docentes y otros expertos deben tratar al servicio con paciencia, tolerancia, armonía y amor.

Según Gabarro, citado en Szostek (2019), hay una nueva perspectiva sobre las relaciones interpersonales, son una serie de interacciones entre en todo el grupo en las que hay reciprocidad, el comportamiento de una persona es valorado por la otra y las interacciones son persistentes y no triviales. Esto significa que, si existe una relación favorable, una variedad de intercambios verbales, no verbales o físicos pueden ser de alta calidad. Los componentes básicos también son importantes. La personalidad de una persona es el conjunto de sus relaciones y respuestas con los demás, que sirve como base para las relaciones interpersonales. Según Aamodt (2010), factores como la herencia, un factor genético y el entorno en el que crecen tienen un efecto revelador en el desarrollo de las personas (p.45).

Sin embargo, Wahyuni, Widodo y Retnowati (2016), citaron a Gibson como los tres principales factores o indicadores de las relaciones interpersonales en el trabajo: retroalimentación, transparencia y honestidad. Según Gibson, estos mejoran la comunicación organizacional y sirven como bases para la organización para sintetizar relaciones interpersonales adecuadas que puedan ser recíprocas en el futuro.

Goleman (1998) explora la importancia de mantener relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la organización. También afirma que los varones con desarrollo emocional y funcional se sienten cómodos consigo mismos. De hecho, este tipo de interacción forma parte de la comunicación hablada y no verbal. Además, Goleman sostiene que la toma de decisiones, la empatía son componentes esenciales del desarrollo personal. Por lo tanto, menciona que la dinámica social de su entorno siempre conecta a los humanos.

Las situaciones que ocurren durante sus primeros años de escuela cuando se relacionan con sus amigos son un ejemplo. Según Omunake, Nwinyokpugi y Adiele (2018), las relaciones interpersonales son cruciales, son una de las partes más importantes de las relaciones humanas y afectan el comportamiento de cada organización. Además, discuten lo especiales que pueden ser y sugieren lo importante que es porque las relaciones entre individuos se desarrollan a medida que mejoran las organizaciones y aumentan la satisfacción del cliente.

Además, se descubrió que comprender tener interacciones positivas en el trabajo permite a las personas avanzar en su carrera, porque favorece a la persona que coopera con un compañero de trabajo. También, afirma que incluso peor ha sido establecer un estándar entre el personal con el mismo nivel de desempeño, lo que indica que tener buenas relaciones con los demás es esencial se desea, tener éxito tanto en el trabajo como en la vida personal. Las escuelas son entornos culturalmente significativos que promueven el desarrollo cognitivo y emocional. Entonces, la escuela es un microcosmos en el que se puede evaluar la composición cultural es de relaciones sociales.

Los procesos académicos se desarrollan en una institución, según Andrade (2003), estos procesos tienen un impacto en una variedad de acciones y lugares, desde el salón de clases hasta otros lugares organizacionales, que permiten o no la lección y el entendimiento con la fuerza propia de la organización. Según Romero (2004), la gobernanza escolar se refiere a cómo se distribuyen los esfuerzos de la escuela, incluyendo factores como la planificación, la cooperación, la regulación y la toma de decisiones.

El director de la institución educativa, quien reporta directamente a la institución educativa, es responsable del trabajo realizado. Según la Ley General de Educación 28044, artículo 68, es el primer organismo de asuntos educativos, institucionales y administrativos y se encarga de administrar toda la comunidad educativa de la institución de acuerdo al artículo 120 gobierno Local. Por esta razón, Schmelkes (1994) mostró que los directores pueden ejercer presión sobre las instituciones creando un plan, comunicándolo a los profesores y motivándolos a apoyarlo.

Por lo tanto, el director es el promotor más importante y significativo del desempeño y el desarrollo en cualquier organización educativa. Los maestros organizan las actividades de aprendizaje. Como lo menciona la Ley General de Educación número 28044, en el artículo 56, los maestros tienen la responsabilidad de promover de manera efectiva la educación de los escolares en todos los aspectos del desarrollo humano porque son los principales impulsores del progreso educativo. Además, según Amarante (2000), un estudiante es una persona que asiste a la escuela. Es un componente crucial del proceso de construcción de la educabilidad.

En su investigación, García (2010) encontró que las relaciones interpersonales se enmarcan en los siguientes aspectos: y voz entre otros. Por ello, García 19 (2010) sostiene que una comunicación interna eficaz es fundamental para el buen funcionamiento de una organización ya que puede prevenir conflictos.

Según Guirdham, citado en Zhang (2018), la comunicación de alta calidad es efectiva y apropiada y también puede producir los resultados deseados por los emisores dentro de la organización siempre y cuando, se sigan los términos de lógica adecuados en la transmisión del enunciado. Por lo tanto, se considera un componente crucial de las habilidades interpersonales.

Debido a que es esencial para las iniciativas de motivación, diversidad y cambio, Cooper, citado en Mitrofan y Bulborea (2012), afirma que la comunicación bidireccional efectiva es para los cambios organizacionales. Como resultado, se concluye que es el eslabón más crucial de la cadena. En la segunda dimensión, el trabajo se refiere a la asignación o combinación de objetos asignados para lograr metas específicas. Esto depende de la orientación del coordinador del grupo, sus habilidades, conocimientos, actitudes y habilidades específicas y generales. En consecuencia, un grupo de profesores son miembros que aportan experiencias, conocimientos, habilidades, personalidad, actitudes, valores y compromisos, entre otros factores. Para lograr el prestigio de una organización, los integrantes pueden colaborar de diferentes maneras. Por lo tanto, es importante tener una comprensión de los objetivos y trabajar juntos para lograrlos.

El trabajo en equipo de Harris, que se menciona en Tarricone y Luca (2002), es un objetivo compartido donde los equipos pueden desarrollar relaciones y lograr de manera efectiva los objetivos de la organización. Según García (2010), este trabajo en equipo responde a las personas que colaboran para lograr los objetivos del equipo compartiendo habilidades y. Sin embargo, según García (2010) las empresas prefieren el trabajo en equipo porque ayuda a mejorar la calidad del servicio, la rentabilidad y la productividad, lo que finalmente conduce al éxito empresarial. Además, nos informa que la estrategia se basa en extraer lo mejor de un tema para asegurar el progreso.

Ara Daft (2011), quien sostiene que las relaciones interpersonales, en ausencia de reglas o políticas escritas, son la cultura que orienta la toma de decisiones de los miembros organizacionales; les da un sentido de identidad y pertenencia, haciéndolos más alineados con sus propias expectativas. Como resultado, contribuye al desarrollo del capital social de la organización al establecer relaciones positivas o negativas dentro y fuera de la organización. Esto contribuye al desarrollo de relaciones interpersonales sanas.

Ara Daft (2011), al referirse a la medición de las relaciones horizontales, se refiere al contacto directo entre directivos o empleados afectados por el problema. superar las dificultades entre departamentos y garantizar la capacidad de coordinación entre los empleados para lograr la unidad de esfuerzos y metas de la organización (p. 219). Al referirse a la medición de las relaciones verticales, mencionó que es fundamental para lograr el objetivo general de la organización. Los gerentes crean canales de información que facilitan la comunicación y la coordinación entre los elementos de la organización (p. 220).

Para Murillo (2004) afirma que los principios que guían las relaciones entre las personas se utilizan para controlar sus problemas e identificar las normas de interacción entre individuos y grupos. Estos principios pueden ser buenos o malos, los buenos permiten sentirse seguras de sí mismas y tomar mejores decisiones.

III. METODOLOGÍA

3.1-Diseño y tipo de investigación

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) describen el diseño de investigación como la planificación estratégica de la recopilación de información o datos relevantes para identificar una solución útil a un problema determinado. Se estudió el diseño no empírico y las variables cruzadas no experimentales de naturaleza descriptivamente correlacionadas. La información se recopila de forma independiente porque el objetivo es la relación entre dos variables en un contexto particular.

Figura 1- Representación gráficamente el diseño de investigación.

Donde:

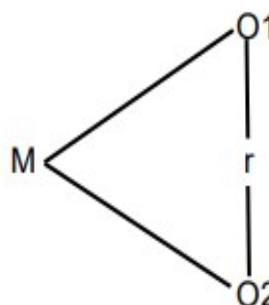
M = Docentes que labora

en la institución educativa

O1: Medición sobre

Clima organizacional

r =



entre variables

O2 = Medición sobre

Relaciones interpersonales

3.2-VARIABLES DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable 1: Clima organizacional.

Definición conceptual: Clima Organizacional, Lewin (1951), sostiene que el comportamiento de un empleado en el lugar de trabajo depende no solo de sus propias características, sino también de cómo ve su entorno laboral y las partes de la organización.

Definición operacional: El Clima Organizacional es una variable cualitativa medida por un cuestionario elaborado en función a sus dimensiones, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y autorrealización, según escala de Likert.

Indicadores: Involucramiento laboral(empatía), supervisión(control), comunicación(interrelación), condiciones laborales(capacitación).

Variable 2: Relaciones interpersonales

Definición conceptual: Las relaciones interpersonales, para Ara Daft (2011), donde no existen reglas ni políticas escritas, la cultura orienta a los empleados en la toma de decisiones; les da un sentido de identidad y pertenencia a la organización, haciéndolos asumir más de lo que esperaban. Como resultado, contribuye al desarrollo del capital social de la organización al establecer relaciones positivas o negativas dentro y fuera de la organización.

Definición operacional: Las relaciones interpersonales es una variable cualitativa medida por un cuestionario elaborado en función a sus dimensiones, relaciones horizontales y relaciones verticales según escala de Likert.

Indicadores: relaciones horizontales (confianza empatía, transparencia, cooperación) relaciones verticales (cooperación, confianza, tranquilidad, justicia).

3.3- Población Muestral

La población fue muestral debido a que fue por criterio o conveniencia del estudio, el muestreo no es probabilístico según las características, Está integrado por 70 miembros del personal docente de la Organización Educativa Convenio con el Ejército, Lima 2023.

Tabla 1

La población muestral incluye a 70 miembros del personal docente de la Organización Educativa Convenio con el Ejército, Lima 2023.

INSTITUCIÓN	DOCENTE
01	70

- **Criterios de inclusión:** Se incluyó a los docentes que se encontraron laborando, que por voluntad propia desearon colaborar y que no presentaron características no deseadas del estudio durante el desarrollo del mismo, de la Institución Educativa por convenio del Ejército de Lima.

- **Los criterios de exclusión:** Se excluyó a los que no desearon colaborar durante la aplicación del instrumento y a los que presentaron características no deseadas por el estudio. la Institución Educativa por convenio del Ejército, Lima 2023.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La encuesta se seleccionó del método cuantitativo utilizado para ambas variables y la recolección de datos, se realizó mediante un cuestionario práctico y validado por expertos. Para mayor claridad, los resultados del estudio se presentan en forma de tablas o gráficos de frecuencia; además, se utilizó estadística descriptiva e inferencial para presentar los resultados. Según Roldan y Facelli (2015), la encuesta incluye un conjunto de estímulos en forma de cuestionario humano que se usa con frecuencia en una variedad de temas para permitir comparaciones entre temas y generalizar los hallazgos.

Instrumento:

Se utilizó un cuestionario validado por especialistas en educación para ambas variables. Este instrumento consta de 38 ítems en el cual se registró características o elementos importantes para la investigación y recopiló información de un grupo específico, para cada variable de este estudio.

Validez

En efecto, la tabla 1 muestra las variables, sus dimensiones e indicadores que fueron considerados para la construcción y medición de las variables del estudio. Además, se reportan los coeficientes para cada indicador, en general, se encontraron coeficientes alfa estimados superiores al umbral 0,70 que indican evidencia de fiabilidad y consistencia interna aceptable para las variables de la investigación (Raykov, 2011). Los cálculos se obtuvieron con el software SPSS 26 (IBM Corp. Released, 2019).

Confiabilidad

Para lograr la confiabilidad del instrumento se utilizó la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach y se realizó una prueba piloto a 20 docentes con características similares a las del estudio. El alfa de Cronbach es un procedimiento que permite determinar el grado y la dirección en que los ítems están interrelacionados y así conseguir las evidencias de confiabilidad (AERA, APA, NCME, 2018). En efecto, la tabla 1 muestra las variables, sus dimensiones e indicadores que fueron considerados para la construcción y medición de las variables del estudio. Además, se reportan los coeficientes para cada indicador, en general, se encontraron coeficientes alfa estimados superiores al umbral 0,70 que indican evidencia de fiabilidad y consistencia interna aceptable para las variables de la investigación (Raykov, 2011). Los cálculos se obtuvieron con el software SPSS 26 (IBM Corp. Released, 2019).

3.5. Procedimientos

En la Institución Educativa, en mención, se tuvo la oportunidad de observar la realidad problemática y se creó una herramienta para describir con las dimensiones adecuadas ambas variables. Para la validez del instrumento se realizó la confiabilidad del alfa de Cronbach, las variables del estudio se midieron en los docentes de la institución educativa. Los expertos en educación han apoyado esta herramienta.

3.6. Procedimiento para análisis de datos

La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario de encuesta, utilizado en horario comercial, previo consentimiento y obtenida la información necesaria sobre las variables estudiadas. Se utilizaron programas como Microsoft Excel, SPSS 26, alfa de Cronbach y fórmulas estadísticas para obtener resultados precisos.

Aspectos Éticos

En este estudio, se respetó los derechos del autor, al citarlos de acuerdo con la 7a edición de APA. Se resaltó la importancia de ser responsable y respetuosa al aplicar dicho instrumento a la muestra. Además, no se puso en peligro la integridad de los docentes que participaron en esta investigación. Los resultados obtenidos son correctos, teniendo en cuenta el consentimiento de los docentes de institución educativa. También se consideró el consentimiento otorgado por la autoridad máxima de gestión de la institución educativa respetando la información, no alterándolo tal como indica el curso de ética de CONCYTEC.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Confiabilidad basada en la consistencia interna

Variable	Dimensión	Indicador	Alfa
Clima Organizacional	Involucramiento laboral	Empatía	0,911
	Supervisión	Control	0,888
	Comunicación	Interrelación	0,713
	Condiciones laborales	Situación laboral	0,760
	Autorrealización	Capacitación	0,775
		Confianza	0,904
		Empatía	0,897
	Relaciones Horizontales	Transparencia	0,750
		Cooperación	0,938

Relaciones	Cooperación	0,729	
Interpersonales	Confianza	0,727	
	Relaciones verticales	Tranquilidad	0,939
		Justicia	0,926

Descriptivos para las variables de estudio

En relación al objetivo general, Determinar la relación existen en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército de Lima tenemos:

El clima organizacional se midió a través de 5 dimensiones con tres ítems cada una, como se observa en la tabla 2. Se puede apreciar una tendencia de respuesta, por parte de los encuestados, hacia las categorías de respuesta Casi siempre y Siempre. Además, se puede inferir que la dimensión supervisión, condiciones laborales y autorrealización presentan los mayores porcentajes de presencia.

Tabla 2

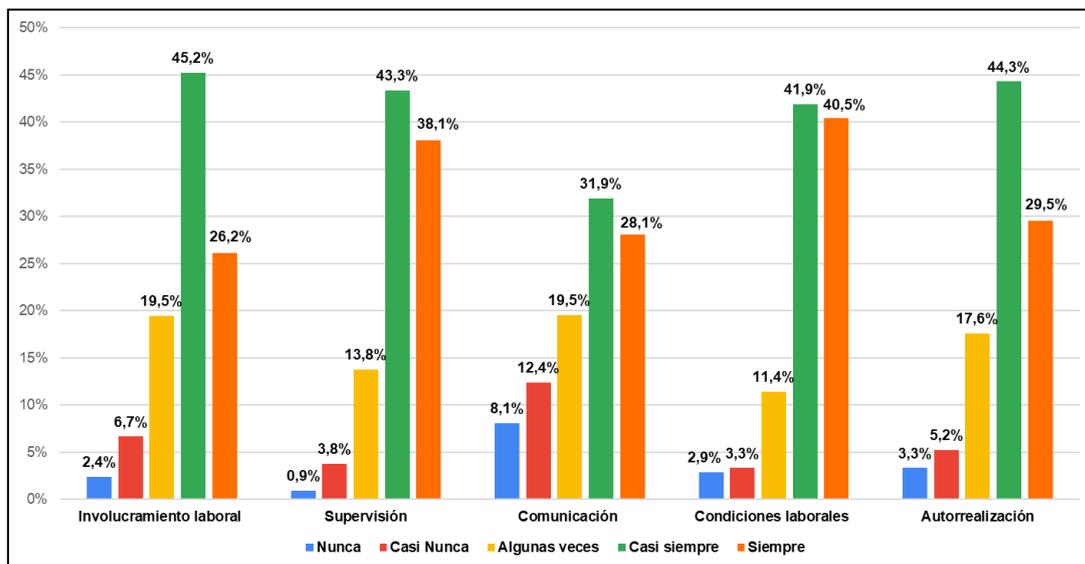
Distribución de las puntuaciones para la variable Clima organizacional

	Nunca		Casi Nunca		Algunas Veces		Casi siempre		Siempre	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
P1	3	4,3%	7	10,0%	18	25,7%	27	38,6%	15	21,4%
P2	2	2,9%	5	7,1%	12	17,1%	33	47,1%	18	25,7%
P3	0	0,0%	2	2,9%	11	15,7%	35	50,0%	22	31,4%
Involucramiento laboral		2,4%		6,7%		19,5%		45,2%		26,2%
P4	0	0,0%	3	4,3%	14	20,0%	27	38,6%	26	37,1%
P5	1	1,4%	4	5,7%	7	10,0%	32	45,7%	26	37,1%
P6	1	1,4%	1	1,4%	8	11,4%	32	45,7%	28	40,0%
Supervisión		0,9%		3,8%		13,8%		43,3%		38,1%
P7	0	0,0%	4	5,7%	10	14,3%	26	37,1%	30	42,9%
P8	16	22,9%	18	25,7%	21	30,0%	11	15,7%	4	5,7%
P9	1	1,4%	4	5,7%	10	14,3%	30	42,9%	25	35,7%
Comunicación		8,1%		12,4%		19,5%		31,9%		28,1%
P10	4	5,7%	5	7,1%	10	14,3%	26	37,1%	25	35,7%
P11	2	2,9%	2	2,9%	12	17,1%	34	48,6%	20	28,6%
P12	1	1,4%	4	5,7%	7	10,0%	32	45,7%	26	37,1%
Condiciones laborales		4,3%		5,0%		15,7%		42,9%		32,2%
P13	6	8,6%	5	7,1%	13	18,6%	32	45,7%	14	20,0%

P14	1	1,4%	3	4,3%	11	15,7%	38	54,3%	17	24,3%
P15	0	0,0%	3	4,3%	13	18,6%	23	32,9%	31	44,3%
Autorrealización		3,3%		5,2%		17,6%		44,3%		29,5%

Figura 1

Distribución porcentual de la variable clima organizacional



La Figura 1 resume cómo las respuestas de los docentes se dividen en diferentes aspectos del entorno organizacional.

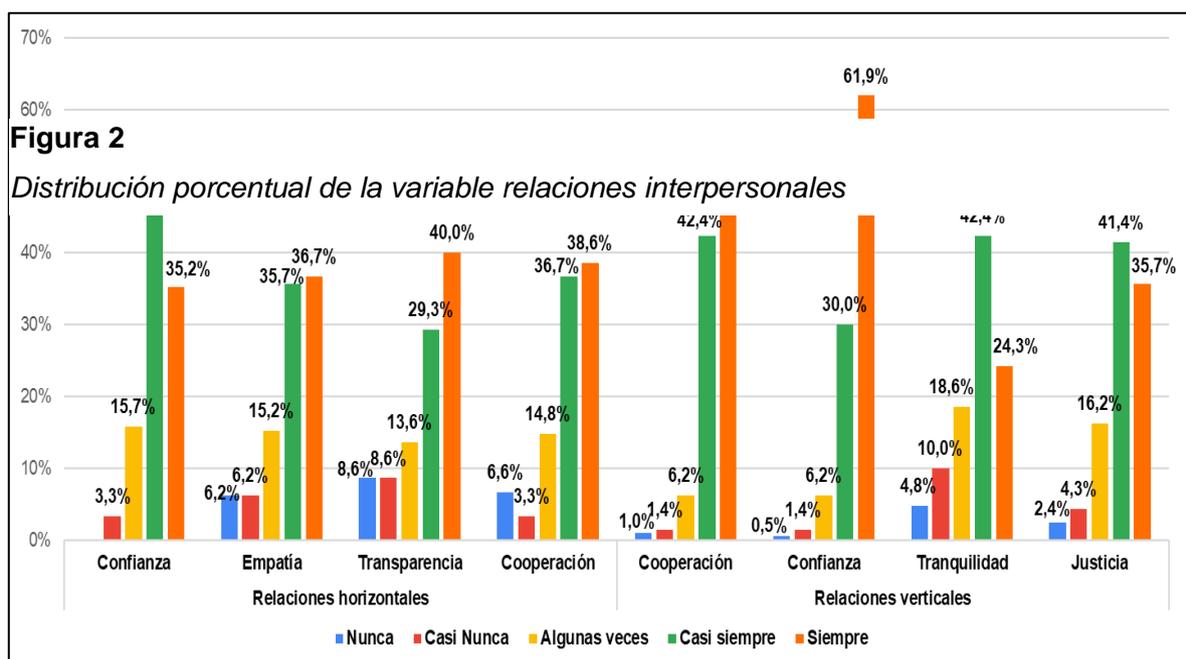
Tabla 3

Distribución de las puntuaciones para la variable Relaciones interpersonales

	Nunca		Casi Nunca		Algunas Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
P16	0	0,0%	4	5,7%	14	20,0%	34	48,6%	18	25,7%
P17	0	0,0%	0	0,0%	6	8,6%	29	41,4%	35	50,0%
P18	0	0,0%	3	4,3%	13	18,6%	33	47,1%	21	30,0%
Confianza	0,0%		3,3%		15,7%		45,7%		35,2%	
P19	6	8,6%	5	7,1%	12	17,1%	23	32,9%	24	34,3%
P20	5	7,1%	3	4,3%	12	17,1%	26	37,1%	24	34,3%
P21	2	2,9%	5	7,1%	8	11,4%	26	37,1%	29	41,4%
Empatía	6,2%		6,2%		15,2%		35,7%		36,7%	
P22	6	8,6%	9	12,9%	13	18,6%	22	31,4%	20	28,6%
P23	6	8,6%	3	4,3%	6	8,6%	19	27,1%	36	51,4%
Transparencia	8,6%		8,6%		13,6%		29,3%		40,0%	

P24	5	7,1%	4	5,7%	10	14,3%	28	40,0%	23	32,9%
P25	4	5,7%	2	2,9%	10	14,3%	24	34,3%	30	42,9%
P26	5	7,1%	1	1,4%	11	15,7%	25	35,7%	28	40,0%
Cooperación	6,6%		3,3%		14,8%		36,7%		38,6%	
P27	0	0,0%	0	0,0%	3	4,3%	34	48,6%	33	47,1%
P28	2	2,9%	3	4,3%	9	12,9%	34	48,6%	22	31,4%
P29	0	0,0%	0	0,0%	1	1,4%	21	30,0%	48	68,6%
Cooperación	1,0%		1,4%		6,2%		42,4%		49,0%	
P30	1	1,4%	2	2,9%	7	10,0%	23	32,9%	37	52,9%
P31	0	0,0%	0	0,0%	5	7,1%	22	31,4%	43	61,4%
P32	0	0,0%	1	1,4%	1	1,4%	18	25,7%	50	71,4%
Confianza	0,5%		1,4%		6,2%		30,0%		61,9%	
P33	5	7,1%	8	11,4%	17	24,3%	28	40,0%	12	17,1%
P34	3	4,3%	6	8,6%	11	15,7%	32	45,7%	18	25,7%
P35	2	2,9%	7	10,0%	11	15,7%	29	41,4%	21	30,0%
Tranquilidad	4,8%		10,0%		18,6%		42,4%		24,3%	
P36	2	2,9%	4	5,7%	10	14,3%	34	48,6%	20	28,6%
P37	2	2,9%	3	4,3%	16	22,9%	29	41,4%	20	28,6%
P38	1	1,4%	2	2,9%	8	11,4%	24	34,3%	35	50,0%
Justicia	2,4%		4,3%		16,2%		41,4%		35,7%	

La variable de relación interpersonal incluye dos dimensiones: relación horizontal y relación vertical. Cada una de estas dimensiones está representada por cuatro subdimensiones, como se muestra en la Tabla 3. En general, hay una clara tendencia hacia las opciones de respuesta Casi nunca y Siempre. Esto indicó que tanto los aspectos como las subdivisiones relacionadas con las



relaciones interpersonales exhibieron una alta presencia, según lo indicado por los profesores.

La figura 2, resume cómo se desglosan las respuestas de los docentes por parámetros, de la relación horizontal y la relación vertical. Hay una distribución muy uniforme a lo largo de estas dimensiones, lo que sugiere que ambos tipos de relaciones interpersonales están presentes en las interacciones sustentadas por miembros de la mencionada institución.

Tabla 4

Descriptivos y supuesto de normalidad para las variables del estudio

	M	DE	CV (%)	g1	g2	K-S	p
Involucramiento	3,86	0,29	7,43	-0,56	-0,09	0,93	0,001
Supervisión	4,14	0,28	6,79	-0,76	-0,02	0,90	< ,001
Comunicación	3,60	0,32	8,90	-0,44	0,30	0,93	< ,001
Condiciones	4,14	0,52	12,47	-0,60	-0,36	0,92	< ,001
Autorrealización	3,91	0,70	17,91	-0,54	0,24	0,94	0,003
Clima organizacional	3,93	0,59	14,91	-0,63	0,16	0,96	0,014
Relaciones interpersonales	3,90	0,47	12,08	0,09	0,57	0,91	< ,001

Nota. M = media, DE = desviación estándar, CV = coeficiente de variación, g1 = desviación, g2 = curtosis, K-S = prueba de Kolmogorov-Smirnov, p = valor de p.

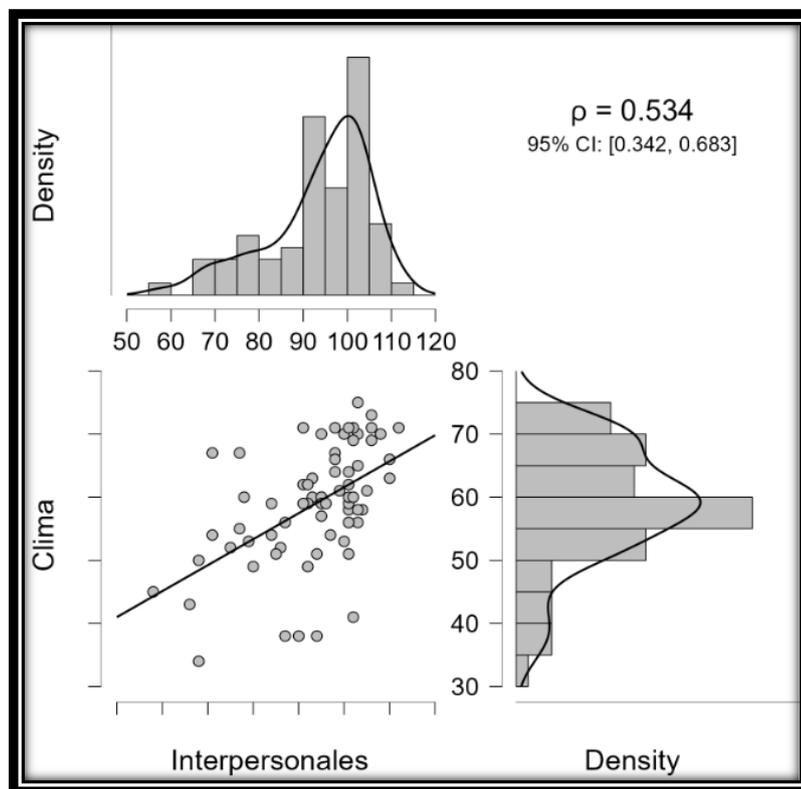
Por otro lado, la Tabla 4 muestra los resultados promedio para la variable clima organizacional y sus parámetros. Esto se hizo en respuesta a la necesidad de responder preguntas de investigación encaminadas a correlacionar estas variables. Se puede observar que los valores medios de las variables oscilan entre 3-4, indicando casi siempre una categoría. De manera similar, el

coeficiente de variación muestra una varianza baja, y la asimetría y la curtosis sugieren que las distribuciones no están muy sesgadas.

Por otro lado, debido a la necesidad de análisis de correlación, es necesario evaluar el supuesto de normalidad de los indicadores. El análisis de normalidad se realizó utilizando las estadísticas de Kolmogorov-Smirnov para determinar si utilizar pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas para analizar la correlación de dos variables. en la tabla 4 informa que hay $p < 0,05$ para todas las variables probadas, por lo que se infiere que se calculará un valor de p estadísticamente significativo a partir de la ρ de Spearman en la fórmula no paramétrica.

Figura 3

Correlación entre Clima organizacional y relaciones interpersonales



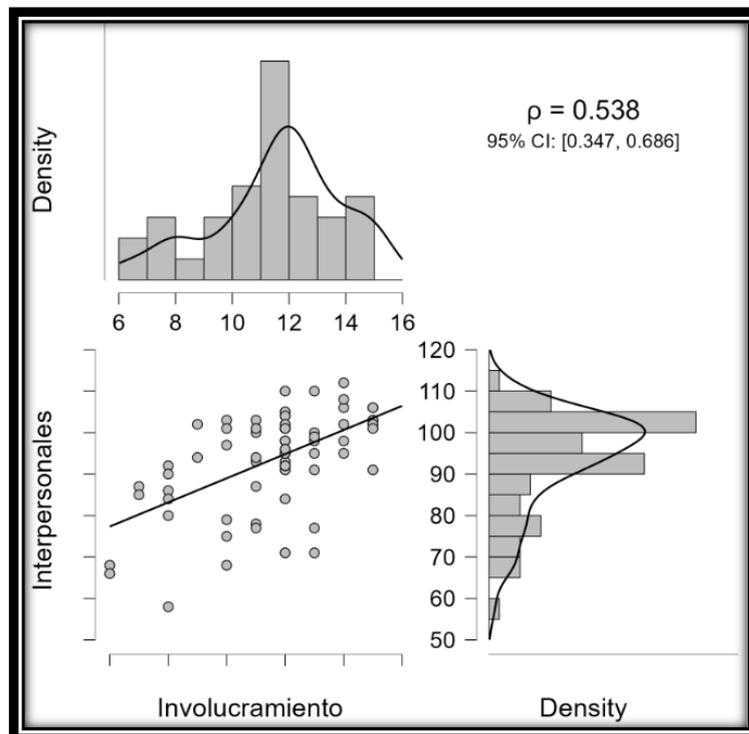
Objetivo general: Determinar la relación existente entre el clima organizacional y relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército Lima.

Hipótesis específica: existe una relación significativa entre el clima organizacional y relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército Lima

En La figura 3 muestra la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales. Se encontró una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa $\rho = 0.534$, $p < 0.001$. Esto demuestra que, así como las relaciones interpersonales son favorables, el clima organizacional también lo es y viceversa. En este sentido, se concluye que la hipótesis general del estudio se confirma con los datos obtenidos.

Figura 4

Correlación entre Involucramiento laboral y relaciones interpersonales

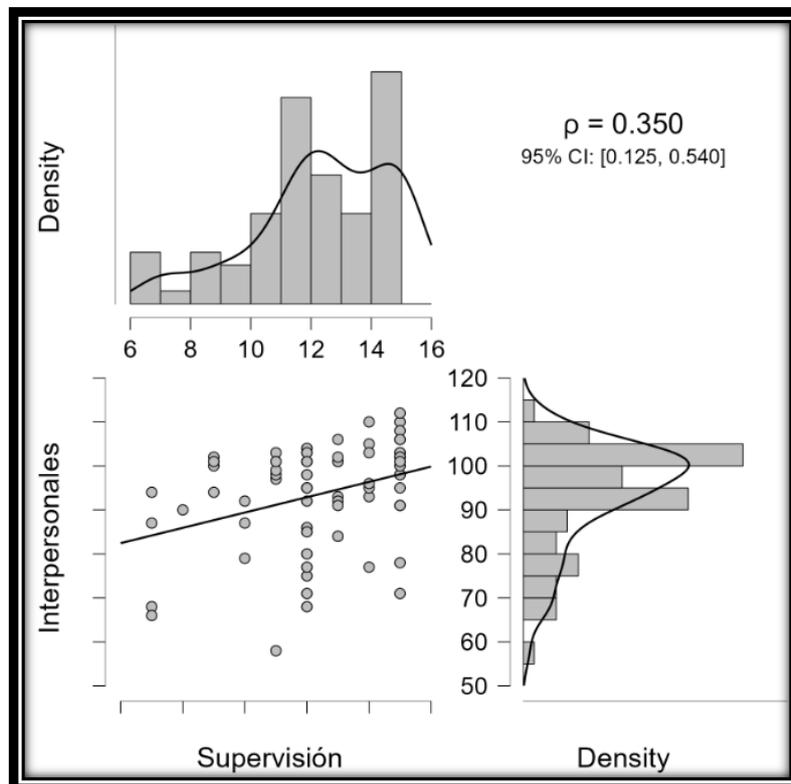


Objetivo específico 1: Establecer la relación involucramiento laboral y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército Lima.

Hipótesis específica1: Existe una relación significativa entre involucramiento laboral y relaciones interpersonales en la Institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023. En la figura 4 muestra la relación entre el compromiso laboral y las relaciones interpersonales. Se encontró una relación positiva, media y estadísticamente significativa $\rho = 0.538$, $p < 0.001$. Esto sugiere que, así como las relaciones interpersonales son favorables, la participación en el trabajo también es bienvenida y viceversa. En este sentido, se concluye que los datos obtenidos sustentan la hipótesis específica 1 del estudio.

Figura 5

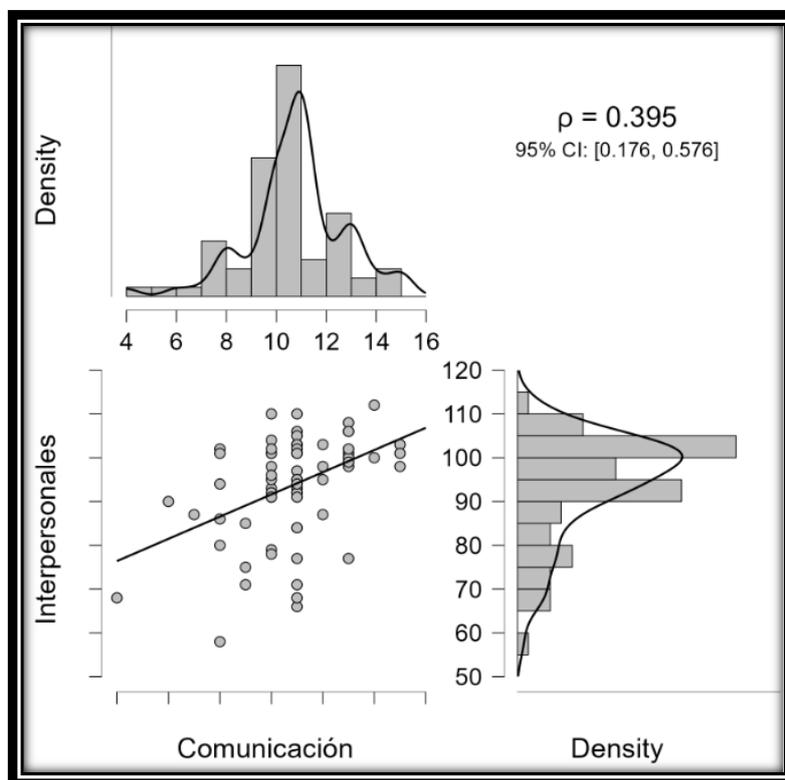
Correlación entre Supervisión y relaciones interpersonales



Objetivo específico 2: Establecer la relación entre supervisión y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército Lima.

Hipótesis específica 2: existe una relación significativa entre supervisión y relaciones interpersonales en la Institución educativa por convenio del ejército Lima. En la figura 5 muestra la relación entre la supervisión y las relaciones interpersonales. Se encontró una relación positiva, baja y estadísticamente significativa $\rho = 0.350$, $p < 0.001$. Esto sugiere que debido a que las relaciones interpersonales son favorables, también se prefiere la supervisión y viceversa. En este sentido, se concluye que los datos obtenidos sustentan la hipótesis específica 2 del estudio.

Figura 6
Correlación entre comunicación y relaciones interpersonales

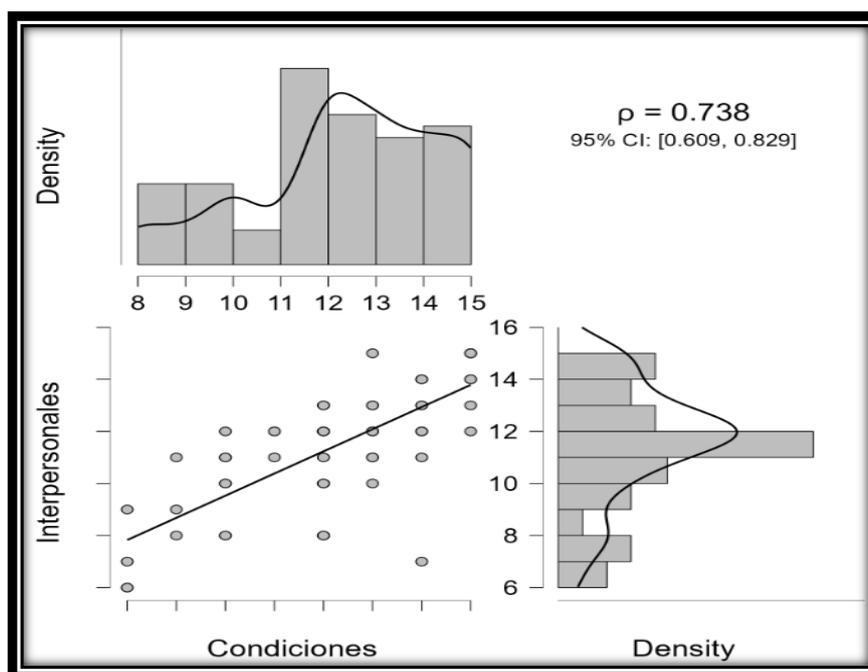


Objetivo específico 3: Establecer la relación entre comunicación y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército Lima.

Hipótesis específica 3: Existe una relación significativa entre comunicación y relaciones interpersonales en la Institución educativa por convenio del ejército Lima. En la figura 6 muestra el vínculo entre la comunicación y las relaciones interpersonales. Se encontró una relación positiva, baja y estadísticamente significativa $\rho = 0.395$, $p < 0.001$. Esto sugiere que, dado que las relaciones interpersonales son beneficiosas, se fomenta la comunicación y viceversa. En este sentido, se concluye que los datos obtenidos sustentan la hipótesis específica 3 del estudio.

Figura 7

Correlación entre condiciones laborales y relaciones interpersonales



Objetivo específico 4: establecer la relación entre condiciones laborales y relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército Lima.

Hipótesis específica 4: Existe una relación significativa entre condiciones laborales y relaciones interpersonales en la Institución educativa por convenio del ejército Lima. La Figura 7 muestra la relación entre las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales. Se encontró una relación positiva, baja y estadísticamente significativa $\rho = 0.738$, $p < 0.001$. Esto sugiere que debido a que las relaciones interpersonales son favorables, las condiciones de trabajo también lo son y viceversa. En este sentido, se concluye que los datos obtenidos sustentan la hipótesis específica 4 del estudio.

V. DISCUSIÓN

Este estudio utilizó la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach para la durabilidad de la herramienta y utilizó una prueba piloto de 20 profesores con características similares a los probados. El alfa de Cronbach es un procedimiento que permite determinar el grado y la dirección en que los ítems están interrelacionados y así conseguir las evidencias de confiabilidad (AERA, APA, NCME, 2018).

En efecto, la tabla 1 muestra las variables, sus dimensiones e indicadores que fueron considerados para la construcción y medición de las variables del estudio. Además, se reportan los coeficientes para cada indicador, en general, se encontraron coeficientes alfa estimados superiores al umbral 0,70 que indican evidencia de fiabilidad y consistencia interna aceptable para las variables de la investigación (Raykov, 2011). Los cálculos se obtuvieron con el software SPSS 26 (IBM Corp. Released, 2019).

Con base en este estudio, determinar la relación que existe entre sus variables en una institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023. En la figura 3 se encontró una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa $\rho = 0,534$, $p < 0,001$. Esto sugiere que a medida que las relaciones interpersonales son favorables de igual manera el clima organizacional también se ve favorecido y viceversa. En tal sentido, se concluye que la hipótesis general del estudio es soportada y se mantiene por los datos obtenidos, nos da a entender que existe una relación entre ambas variables.

Con base en lo anterior, la hipótesis de investigación aceptada es que existe una relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023.

Es decir, los hábitos, ideales y creencias que comparten los miembros de la institución tienden a estar relacionados. a los intereses de los empleados, es decir, desempeñar íntegramente su trabajo, pasando por relaciones de buen relacionamiento con compromiso, dedicación y entendimiento mutuo en sus actuaciones. Asimismo, Lizano (2020) con resultados parecidos mostró una relación directa, muy débil, pero significativa, concluyó que existe una correlación directa y significativa entre el Clima organizacional y Relaciones personales de los docentes de las instituciones de Pangoa. Del mismo modo el estudio de Nolberto (2020) presentó una correlación positiva moderada, con una

significancia de 0,000 menor a 0,05 en la cual se aceptó la hipótesis alterna, Concluyendo que existe una correlación muy significativa entre sus variables, estos dos estudios concuerdan con el presente estudio. Por otro lado, Arriola (2021), en el que mostró que el clima organizacional y la productividad laboral están fuertemente correlacionados, también se encontró que existe una fuerte relación entre el clima organizacional: todos sus aspectos y la productividad de los empleados en la industria bancaria. La organización financiera en Trujillo también es relevante cuando menciona que existe un ambiente bien organizado, la productividad se logra mejor a través de la eficiencia y la eficacia, y es importante fortalecer las habilidades sociales de los empleados para mejorar las relaciones interpersonales. relaciones laborales, relaciones laborales.

En el trabajo elaborado por Sans (2017) sobre el clima organizacional y su impacto en el desempeño del personal administrativo y docente, los resultados obtenidos para responder a la pregunta definirán el clima organizacional como, se establece un dato en torno al 34%. , así como Promedio Favorable 34% y Desfavorable 32%, combinados con los anteriores, superando el 60%, que la organización debe tomar en cuenta debido a que el clima organizacional para sus empleados no es favorable, aspecto que es importante para el progreso y logro de metas y objetivos, esta conclusión no está de acuerdo porque sus empleados no consideran que el ambiente organizacional sea favorable. El estudio de Zuloaga (2022) mostró una diferencia con este estudio según Pearson, dando un resultado de 0.411, indicando una correlación media moderada y baja. Esto demuestra una falta de interés profesional en la enseñanza y se ve como un desafío cuando los profesores, debido a diferencias en personalidades y habilidades generales, no respetan los principios establecidos en el Departamento y no muestran compromiso con su trabajo. En resumen, existe una correlación media moderada y baja entre el ambiente institucional y el desempeño docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas en Apurímac, Perú.

Por otro lado, en este estudio, la Tabla 4 presenta los resultados promedio para la variable clima organizacional y sus parámetros. Esto se llevó a cabo dada la necesidad de dar respuestas a los objetivos del estudio que buscan correlacionar dichas variables. Se puede observar que el valor medio para las

variables está en el rango 3 – 4 indicando la categoría casi siempre. Asimismo, el coeficiente de variación indicada baja dispersión y la asimetría y curtosis sugiere que las distribuciones no son muy sesgadas. Por otro lado, en virtud de la necesidad de hacer análisis de correlación, fue necesario evaluar el supuesto de normalidad en las puntuaciones. Para ello, se realizó un análisis de normalidad con el estadístico de Kolmogorov-Smirnov para determinar si se utilizaba una prueba estadística paramétrica o no paramétrica para analizar la correlación de dos variables. La tabla 4 reporta que en todas las variables de estudio se tuvo $p < 0,05$ por lo que se concluye que el valor p de significancia estadística se calculará a partir de la ρ de Spearman dentro una formulación no paramétrica.

Con respecto al objetivo específico 1.- Establecer la relación involucramiento laboral y las relaciones interpersonales, que se midió con tres ítems se puede observar cómo: nunca 2,4%, casi nunca 6,7% algunas veces 19,5% casi siempre 45,2% y siempre 26,2% Se puede apreciar una tendencia de respuesta, por parte de los encuestados, hacia las categorías de respuesta Casi siempre y Siempre. Además, se puede inferir que la dimensión Condiciones Laborales presentan los mayores porcentajes de presencia. La figura 4 también nos muestra una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa $\rho = 0,538$, $p < 0,001$. Esto sugiere que a medida que las relaciones interpersonales son favorables el Involucramiento laboral también se ve favorecido y viceversa.

En tal sentido, se concluye que la hipótesis específica 1 del estudio, es soportada por los datos obtenidos. Involucramiento laboral es el nivel en el que los colaboradores se involucran en el grupo o la manera con la que la persona se identifica con su trabajo psicológicamente y también la importancia que tiene el trabajo para su autoimagen lo menciona (Lodabl y Kejner, 1965). Según Palacios (2019), la participación laboral está relacionada con la comunicación del personal administrativo de las áreas de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. Considerando este resultado, se concluye a que, debido a mayor involucramiento del personal en los establecimientos de salud, habrá mayor comunicación, ya que habrá una relación de comunicación entre los establecimientos y el personal, seguido de su entorno organizacional y de desempeño, así como sus hipótesis detalladas sobre personal del

establecimiento de salud. autoridades sanitarias de la provincia de Manabí en Ecuador.

Para el objetivo específico 2.- Establecer relaciones interpersonales y de supervisión, se mide por tres ítems, como se puede ver: nunca 0,9%, casi nunca 3,8% a veces 13,8%, casi siempre 43,3% y siempre 38,1%. Se puede apreciar una tendencia de respuesta, por parte de los encuestados, hacia las categorías de respuesta Casi siempre y Siempre. Además, se puede inferir que la dimensión Condiciones Laborales presentan los mayores porcentajes de presencia. La figura 5 también muestra una relación positiva, baja y estadísticamente significativa $\rho = 0,350$, $p < 0,001$. Esto sugiere que a medida que las relaciones interpersonales son favorables la supervisión también se ve favorecida y viceversa. En tal sentido, se concluye que la hipótesis específica 2 del estudio, es soportada por los datos obtenidos Tarragona (2009), La supervisión busca mejorar la calidad y la capacidad humana centrándose en el factor humano como portador de potencialidades que pueden desarrollarse (p.35).

Para el objetivo específico 3.- Establecer comunicación y relaciones interpersonales, medido por tres puntos, se pudo encontrar que: nunca 8,1% casi nunca 14,4% algunas veces 19,5% casi siempre 31,9% y siempre 28,1% Se puede apreciar una tendencia de respuesta, por parte de los encuestados, hacia las categorías de respuesta Casi siempre y Siempre. Además, se puede inferir que la dimensión Condiciones Laborales presentan los mayores porcentajes. En la imagen 6 también encontró una relación positiva, baja y estadísticamente significativa $\rho = 0,395$, $p < 0,001$. Esto sugiere que, dado que las relaciones interpersonales son beneficiosas, se fomenta la comunicación y viceversa.

En la figura 6 también se encontró una relación positiva, baja y estadísticamente significativa $\rho = 0,395$, $p < 0,001$. Esto sugiere que a medida que las relaciones interpersonales son favorables la comunicación también se ve favorecida y viceversa. En tal sentido, se concluye que la hipótesis específica 3 del estudio, es soportada por los datos obtenidos.

Con respecto al objetivo específico 4.- Establecer la relación en las condiciones laborales y las relaciones interpersonales, que se midió con tres ítems se puede observar cómo: nunca 4,3% casi nunca 5,0% algunas veces 15,7% casi siempre 42,9% y siempre 32,2%. Se puede apreciar una tendencia de respuesta, por parte de los encuestados, hacia las categorías de respuesta casi siempre y siempre. Además, se puede inferir que la dimensión condiciones laborales presentan los mayores porcentajes de presencia. De acuerdo con la Figura 7, se encontró una relación positiva, baja y estadísticamente significativa $p = 0.738$, $p < 0.001$. Esto sugiere que a medida que las relaciones interpersonales son favorables las condiciones laborales también se ve favorecida y viceversa. Se concluyó que los datos obtenidos apoyan la hipótesis específica del cuarto estudio. Además, se puede concluir que la medición de condiciones de trabajo presenta los mayores porcentajes. Roa (2006) define las condiciones de trabajo como condiciones de trabajo y diversas circunstancias ambientales que afectan la vida laboral.

Es muy importante el reconocimiento por parte de los directivos, se preocupen por la situación emocional del personal que labora en la I.E. creando un ambiente favorable dentro del grupo, se concluye que la hipótesis específica 4 del estudio, es soportada por los datos obtenidos.

Y al analizar estos resultados, confirmamos que mientras mejor estructurada se encuentre la cultura de una organización y que además esta sea aceptada por sus colaboradores internos, mejor será el desempeño produciendo niveles óptimos de compromiso por el trabajo que realizan los colaboradores de la Institución educativa por convenio del ejército de Lima.

VI. CONCLUSIONES

1. En este trabajo se determinó que la relación entre las variables especificadas en la institución educativa fue de acuerdo al Convenio Militar de Lima, relación positiva, moderada y estadísticamente significativa, se encontró $\rho = 0.534$, $p < 0.001$, la más importante. En base a esta técnica también se concluye que la hipótesis general de estudio se sustenta en los datos obtenidos, lo que permite entender que existe una relación entre ambas variables.

2. En el objetivo específico 1, se encontró una relación positiva, moderada, correcta y estadísticamente significativa. Esto sugiere que a medida que las relaciones interpersonales son favorables el Involucramiento laboral también se ve favorecido y viceversa. Y también se concluyó, que la hipótesis específica 1 del estudio, es soportada por los datos obtenidos.

3. De acuerdo con el objetivo específico 2, se estableció que existe relación entre supervisión y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército de Lima, Esto sugiere que a medida que las relaciones interpersonales son favorables, la supervisión también se ve favorecida y viceversa. En tal sentido, se concluye que la hipótesis específica 2 del estudio, es soportada por los datos obtenidos.

4. De acuerdo con el objetivo específico 3, se encontró un vínculo entre la comunicación y las relaciones persona a persona en las instituciones educativas del Ejército de Lima, indicando que, las relaciones buenas, la comunicación también y viceversa. En este sentido, se concluye que los datos obtenidos sustentan la hipótesis específica 3 del estudio.

5. De acuerdo al objetivo específico 4, se estableció que existe relación entre condiciones laborales y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército de Lima, Esto sugiere que a medida que las relaciones interpersonales son favorables, las condiciones laborales también se ven favorecida y viceversa. En tal sentido, se concluye que la hipótesis específica 4 del estudio, es soportada por los datos obtenidos.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la UGEL mejorar los canales de comunicación priorizando oportunidades de diálogo con toda la organización, de tal forma que la información sea útil y oportuna.

2. A los directores del ejército, realizar actividades de COUCHING creando un ambiente laboral favorable, que promueva una cultura de convivencia armoniosa dentro de la institución educativa.

3. Al departamento administrativo de educación del ejército por ser colegio convenio, se recomienda establecer programas de reconocimiento y estímulo para motivar e integrar a los docentes a fin de que se identifiquen con su institución, interiorizando la misión, visión, objetivos institucionales y estrategias.

4. Se recomienda a otros investigadores profundizar el problema de ambientes organizacionales y relaciones interpersonales, en las instituciones educativas.

REFERENCIAS

- Alvis (2020) Revisión documental: *La relación de clima organizacional y desempeño en los trabajadores entre 2010 y 2020 en países Latinoamericanos*
- Amarante, Ana 2000 *Gestión directiva. Módulos de perfeccionamiento docente* 1 al 4. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- American Educational Research Association, American Psychological Association, National y Council on Measurement in Education. (2018). *Standard for Educational and Psychological Testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- Arriola Tuni, R. (2022). Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de paz letrados del Cusco en el año 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3797-3807. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.24979+9
- A., & Fajardo Campaña, M. C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Bris, M. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprender. *Educación*, 27, 103–117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=82341>
- Cabrera, I.E. y Bejarano, J.F. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur, 2007. *Revista MURO DE LA INVESTIGACIÓN*, 2(2), 19-28, <https://doi.org/10.17162/rmi.v2i2.748>
- Castellón, Z., & Javier, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Chiavenato (2011) *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones* (9na.ed) McGraw Hill interamericana,

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf

Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95-S120.:
<https://www.jstor.org/stable/2780243>

Corrales, C., Díaz, I. y Sosa, J.A. (2003) *Clima organizacional y desempeños de los docentes en la ULA; Estudio de un caso. Revista Venezolana de Gerencia*. 8(24), 644-658.

Flores Inca, M. (2022). *Autoestima y relaciones interpersonales en estudiantes de primaria en una Institución Educativa Pública, Santa Eulalia 2021*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/79366>

García, I. (2010). *Sistema de evaluación. Universidad de Salamanca*:
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2010b/687/index.htm>.

González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). *Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Jesús Nery Ramírez Agurto, & Jorge Tesén Arroyo. (2022). *Las relaciones interpersonales y la calidad educativa*. *Dataismo*, 2(1), 1–18.
<https://doi.org/10.53673/data.v2i1.70>

Ley N.º 28044. *Ley General de Educación*. (29 de Julio de 2003).
http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Lizano Díaz, A. L (2020). *Clima organizacional y relaciones personales en instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Pangoa*. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/7003>

- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *The Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33. <https://doi.org/10.1037/h0021692>
- López-Roldán, P.; Fachelli, S. (2015). *El proceso de investigación*. En P. López-Roldán y S. Fachelli, *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra. (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo I.2. Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/163564>
- Mendoza-Vargas, J. M., Burbano-Pantoja, V. M., & Mendoza-Vargas, H. H. (2022). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja* (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157-166. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Mitrofan, N., & Bulborea, A. (2013). *The role of organizational communication in structuring interpersonal relationships*. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 76, 511–515. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.155>
- Nomberto Huaccha de Cruz, A. Y. (2020). *Clima organizacional y relaciones interpersonales en colegios secundarios de jornada escolar completa, Pacasmayo – 2019*
- Omunakwe P., Nwinyokpugi P., & Adiele K. (2018). *Workplace interpersonal relationship and organizational productivity in deposit money banks in port harcourt*. *Journal of Economics, Management & Social Science*. <https://bit.ly/3i7hf01>
- Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pedraza (2018), *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 15, núm. 1, 2018, enero-junio, pp. 90-101 Corporación Universitaria Lasallista DOI: 10.22507/rli.v15n1a9

- Penachi Valle, N. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI*. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 85–93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Pizarro Mostacero, M. S., & Oseda Gago, D. (2021). *Influencia de la comunicación no verbal en las relaciones interpersonales*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 3881-3894. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.591.
- Raykov, T. (2011). *Introduction to psychometric theory*. New York: Routledge.
- Richard L. DaftLa (2010), *Teoría y diseño organizacional*, https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/Teoria_Diseno_Organizacional.pdf
- Riveros Paredes, P. N., & Grimaldo Muchotrigo, M. P. (2017). *Values and Organizational Climate in Professors of a Higher-Education Institution in Lima*. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188. doi: <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>
- Robbins y Coulter (2005), *Administración*, https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf
- Romero, C. (2004). *La escuela media en la sociedad del conocimiento*. Buenos Aires: Ed. Novedades Educativas.: <http://www.terras.edu.ar/biblioteca/2/2ROMERO-Claudia-La-escuela-media-en-la-sociedad-del-conocimiento.pdf>
- Romero, C. (2004). *La gestión institucional como enseñanza implícita*. *Novedades educativas* 167,6-7.
- Salas, R. (2020). *La Autorrealización, según la teoría de Maslow*. <https://www.rafaelsalapsicologo.com/autorrealizacion-teoria-maslow/>
- Salvador y Soto (2022). *Relaciones interpersonales en los trabajadores administrativos de la empresa salud laboris SAC del distrito de San Borja-Lima*, 2022. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6889>

- Sánchez et al. (2018), *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística Impreso en junio del 2018 en: Business Support Aneth S.R.L. Av. Marginal 259 Ate, Lima-Perú Telf.: (01) 434-5101 Email: business.aneth@yahoo.com Lima, Perú*
- Sánchez, B. B. L. y Zambrano, N. A. (2020). *Clima social familiar y auto concepto en adolescentes de una institución educativa de Lima Norte. CASUS: Revista de Investigación y Casos en Salud*, 5(1), 26-33. <https://casus.ucss.edu.pe/index.php/casus/article/view/245>
- Schmelkes, S. (1994). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. <https://gobiernodeguadalupe.gob.mx/trans2/Bibliografias/Aspectos%20de%20la%20funci%C3%87%C3%BCn/4.-bam-hacia-mejor-calidad-escuelas-schmelkes.pdf>
- Silveria, M. (2014) *El arte de las relaciones personales. Madrid, España, Editorial Alba.*: <https://www.iberlibro.com/buscar-libro/titulo/artes-relaciones-personales-claves/autor/miguel-silveira/>.
- 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), 1-33. doi: 10.3390/su11215916: <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/21/5916>.
- Tarricone y Luca (2002), *Successful teamwork: A case study*. <https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=5007&context=ecuworks>
- Wahyuni, N. (2016). *Effect of education and training, career development and job satisfaction of employee performance at the Department of Education Office of Gowa. Journal of Education and Vocational Research*, 7(1), 14–20. <https://doi.org/10.22610/jevr.v7i1.1217>
- Hoyle, D., Dalton, M., & Watts, M. (2006). *Relaciones Humanas* (3rd ed.). Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Zambrano y Sánchez (2022). *Relaciones interpersonales y violencia en el sistema familiar en confinamiento por COVID 19 en América Latina:*

revisión sistemática. *Eleuthera*, 24(1), 216–235.
<https://doi.org/10.17151/eleu.2022.24.1.11>

Zuloaga Candia, P. R... (2022). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac – Perú. Micaela Revista De Investigación - UNAMBA*, 3(1), 51–56.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz Operacional

Clima organizacional y relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
VI Clima Organizacional	Lewin (1951), sostiene que el comportamiento de un empleado en el lugar de trabajo depende no solo de sus propias características, sino también de cómo ve su entorno laboral y las partes de la organización.	El Clima Organizacional es una variable cualitativa medida por un cuestionario elaborado en función a sus dimensiones, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y	Involucramient o laboral	Empatía	1,2,3	Likert opciones de calificación: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre=4, siempre =5.
			Supervisión	Control	4,5,6	
			Comunicación	Interrelación	7,8,9	
			Condiciones laborales	Situación laboral	10,11,12	
			Autor relación	Capacitación	13,14,15	

		autorrealización, según escala de Likert.				
VD. Relaciones Interpersonales	Ara Daft (2011), donde no existen reglas ni políticas escritas, la cultura orienta a los empleados en la toma de decisiones; Les da un sentido de identidad y pertenencia a la organización, haciéndolos asumir más de lo que esperaban. Como resultado, contribuye al desarrollo del capital social de la organización al establecer relaciones positivas o negativas	Las relaciones interpersonales es una variable cualitativa medida por un cuestionario elaborado en función a sus dimensiones, relaciones horizontales y relaciones verticales según escala de Likert	Relaciones Horizontales	Confianza Empatía Transparenci a Cooperación	16,17,18 19,20,21 22,23 24,25,26	
			Relaciones verticales	Cooperación Confianza Tranquilidad Justicia	27,28,29 30,31,32 33,34,35 36,37,38	

	dentro y fuera de la organización.					
--	------------------------------------	--	--	--	--	--

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Métodos
<p>Pregunta General ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023? de igual forma los siguientes</p> <p>Problemas específicos PE1 ¿Cuál es la relación entre</p>	<p>objetivo general OG: Determinar la relación existente entre el clima organizacional y relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023,</p> <p>Objetivos específicos OE1- Establecer la relación de</p>	<p>Hipótesis general HG: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército, Lima2023, como hipótesis específicas: HE1- Existe una relación significativa entre Involucramiento laboral y relaciones</p>	<p>Clima Organizacional</p> <p>Relaciones Interpersonales</p>	<p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Autor relación</p> <p>Relaciones Horizontales</p> <p>Relaciones Verticales</p>	<p>Tipo: básico aplicado</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Población: muestral 70 docentes una Institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023</p> <p>Instrumento: encuesta</p>

<p>Involucramiento laboral y las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023?</p> <p>PE2 ¿Cuál es la relación entre Supervisión y las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023?</p> <p>PE3 ¿Cuál es la relación entre Comunicación y las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023?</p> <p>PE4 ¿Cuál es la relación entre Condiciones laborales y las relaciones interpersonales en una institución educativa por</p>	<p>Involucramiento laboral y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023,</p> <p>OE2. Establecer la relación entre Supervisión y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023,</p> <p>OE3 Establecer la relación entre Comunicación y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023,</p> <p>OE4.- Establecer la relación entre Condiciones laborales y las relaciones interpersonales en una Institución</p>	<p>interpersonales en la Institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023,</p> <p>HE2 Existe una relación significativa entre Supervisión y relaciones interpersonales en la Institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023,</p> <p>HE3 Existe una relación significativa entre Comunicación y relaciones interpersonales en la Institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023,</p> <p>HE4 Existe una relación significativa entre Condiciones laborales y relaciones interpersonales en la Institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023.</p>			<p>Questionario tipo Likert.</p>
--	---	--	--	--	----------------------------------

convenio del ejército, Lima 2023?	educativa por convenio del ejército, Lima 2023.				
--------------------------------------	---	--	--	--	--

Anexo 02

Instrumento para evaluar el clima organizacional de los docentes.

I. Presentación: Estimado colega, a continuación, leerá una encuesta que busca sus pensamientos sobre el entorno organizacional de los docentes. Debido a que esta información es completamente anónima, le pedimos que responda a todas las preguntas de manera sincera basándose en sus propias experiencias en la institución educativa. Agradeceré con anticipación su ayuda.

II. opciones de calificación: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre=4, siempre =5.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.- ¿Los directivos de la IE se preocupan por la situación emocional del personal que labora en la I.E.?					
2.- ¿Crees que en la I.E. existe un ambiente laboral favorable?					
3.- ¿En las actividades de los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?					
4.- ¿Las directivas y normas se cumplen al pie de la letra para el control del personal?					
5.- ¿Se ejerce el control acorde a la reglamentación existente?					
6.- ¿Cree usted que se dispone de un sistema para el control y seguimiento de las funciones que realiza?					
7.- ¿Hay oportunidades de dialogo con directivos y demás integrantes de la organización?					
8.- ¿Se prioriza más la amistad que el trato laboral en su I.E.?					
9.- ¿Considera usted que existen suficientes canales de comunicación en la I.E. donde labora?					
10.- ¿Cree Ud. ¿Que el trato del personal nombrado se da en las mismas condiciones que a los contratados?					
11.- ¿Se tiene claro si mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos que se espera en la I.E.?					
12.- ¿Cree usted que existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias?					

13.- ¿Crees que las capacitaciones del área de recursos humanos contribuyen a las aspiraciones personales?					
14.- ¿Las capacitaciones se utilizan para obtener una retroalimentación que pueda ayudar a las organizaciones o instituciones académicas?					
15.- ¿Las capacitaciones son necesarias con mayor frecuencia en la I.E.					
16.- Hay interacción entre los integrantes de la I.E en función de los resultados?					
17.- ¿Se ha sentido exitoso (a) con las actividades que realiza?					
18.- ¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?					
19.- ¿En la formulación de los objetivos se encubren intereses grupales?					
20.- ¿La empatía de parte de personal directivo es constante?					
21.- ¿Tienes preocupación por entender las emociones y problemas de tus colegas?					
22.- ¿La actitud es importante porque favorece las partes receptivas?					
23.- ¿La transparencia es muy importante en la interacción, ¿la IE la práctica?					
24.- ¿Aporta ideas para buscar la armonía entre el personal de la IE?					
25.- ¿La cooperación entre los integrantes en la IE debe ser horizontal o por niveles?					
26.- ¿Existe cooperación, honestidad y afecto entre los colaboradores y sus jefes en la I.E.?					
27.- ¿Las actitudes de los directivos hacia el personal son las más adecuadas					
28.- ¿Las actitudes de los directivos hacia el personal son las más adecuadas?					
29.- ¿La cooperación es el mejor camino para abordar oportunidades de mejora?					

30.- ¿Sientes que puedes compartir con honestidad tus opiniones con tu jefe inmediato?					
31.- ¿Cree usted que la confianza moviliza la cooperación entre la organización?					
32.- ¿El trabajo que realizas te hace sentirte seguro (a) de ti mismo?					
33.- ¿Los directivos están dispuestos a cambios para satisfacer al colectivo?					
34.- ¿El ambiente donde realiza su trabajo es un lugar tranquilo?					
35.- ¿Considera que en su ambiente de trabajo hay mucha presión que no le permite trabajar tranquilamente?					
36.- ¿Estas satisfecho (a) con los reconocimientos de tu jefe inmediato?					
37.- ¿El directivo principal es justo en sus decisiones dentro de la I.E.?					
38.- ¿Las personas son tratadas con justicia y dignidad (independientemente del credo, condición laboral, sexo, edad, orientación sexual, etc.)?					

Instrumento de recolección de datos Variables

Cuestionario sobre el Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales

Señores colaboradores: Mucho agradeceré procedan a llenar este instrumento de acuerdo a la observación que ustedes realizan, para dar respuesta a cada uno de los ítems que se detallan posteriormente, indicando con una (x) en la opción de respuesta que sea pertinente.

Instrumento: el objetivo de este instrumento, es recolectar datos sobre:

El clima organizacional y las relaciones interpersonales.

Escala de medición:

1	2	3	4	5
NU	CN	AV	CS	SI
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Nunca	Siempre

Variable Clima Organizacional									
Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala						
			1	2	3	4	5		
			NU	CN	AV	CS	SI		
Involucramiento laboral	Empatía	1	¿Los directivos de la IE se preocupan por la situación emocional del personal que labora en la I.E.?						
		2	¿Crees que en la I.E. existe un ambiente laboral favorable?						
		3	¿En las actividades de los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?						
Supervisión	Control	4	¿Las directivas y normas se cumplen estrictamente para el control del personal?						
		5	¿Se ejerce el control acorde a la reglamentación existente?						
		6	¿Se dispone de un sistema para el control y seguimiento de las funciones que realiza?						
Comunicación	Interrelación	7	¿Hay oportunidades de diálogo con directivos y demás integrantes de la organización?						
		8	¿Se prioriza más la amistad que el trato laboral en su I.E.?						
		9	¿Existen suficientes canales de comunicación en la I.E. donde labora?						

Condiciones laborales	Situación laboral	10	¿El trato al personal nombrado se da en las mismas condiciones que a los contratados?					
		11	¿Considera que su trabajo contribuye a l cumplimiento de los objetivos de la I?					
		12	¿Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias?					
Autorrealización	Capacitación	13	¿Las capacitaciones del área de recursos humanos contribuyen a las aspiraciones personales?					
		14	¿Las capacitaciones se utilizan para obtener una retroalimentación que pueda ayudar a las organizaciones o instituciones académicas?					
		15	¿Las capacitaciones son necesarias con mayor frecuencia en la I.E.?					
Variable Relaciones Interpersonales				Escala				
Dimensión	Indicador	Ítems	1	2	3	4	5	
			NU	CN	AV	CS	SI	
Relaciones Horizontales	Confianza	16	¿Hay interacción entre los integrantes de la I.E. en función de los resultados?					
		17	¿Se ha sentido exitoso (a) con las actividades que realiza?					
		18	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas encomendadas??					
	Empatía	19	¿En la formulación de los objetivos se encubren intereses grupales?					
		20	¿La empatía de parte de personal directivo es constante?					
		21	¿Tienes preocupación por entender las emociones y problemas de tus colegas?					
	Transparencia	22	¿Crees que la actitud es importante para favorecer las partes receptivas?					
		23	¿La transparencia es muy importante en la interacción, ¿cree usted que en la IE se practica?					
	Cooperación	24	¿Aporta ideas para buscar la armonía entre el personal de la IE?					
		25	¿Cree usted que la cooperación entre los integrantes en la IE debe ser horizontal o por niveles?					

		26	¿Existe cooperación, honestidad y afecto entre los colaboradores y sus jefes en la IE?						
Relaciones verticales	Cooperación	27	¿Las actividades que realiza promueven el trabajo cooperativo?						
		28	¿Las actitudes de los directivos hacia el personal son las más adecuadas?						
		29	¿La cooperación es el mejor camino para abordar oportunidades de mejora?						
	Confianza	30	¿Sientes que puedes compartir con honestidad tus opiniones con tu jefe inmediato?						
		31	¿Cree usted que la confianza moviliza la cooperación entre la organización?						
		32	¿El trabajo que realizas te hace sentir seguro (a) de ti mismo?						
	Tranquilidad	33	¿Los directivos están dispuestos a cambios para satisfacer al colectivo?						
		34	¿El ambiente donde realiza su trabajo es un lugar tranquilo?						
		35	¿Considera que en su ambiente de trabajo se hay mucha presión que no le permite trabajar tranquilamente?						
	Justicia	36	36.- ¿Estas satisfecho (a) con los reconocimientos de tu jefe inmediato?						
		37	37. ¿El directivo principal es justo en las decisiones que toma en la I.E.?						
		38	38.- ¿Las personas son tratadas con justicia y dignidad (independientemente del credo, condición social, sexo, edad, orientación sexual, etc.)?						

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Andrea Saavedra Villalobos

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de las Variable es: Clima Organizacional y relaciones interpersonales, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.



.....

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dra. ELBA ROSSARI BUENO GALARZA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Derecho. Gestión pública, Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesoría de Tesis en Pregrado y Posgrado

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para evaluar el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa por Convenio del Ejército, Lima 2023
Autor:	Andrea Saavedra Villalobos
Procedencia:	Cuestionario de creación propia
Administración:	Directa

Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa por convenio del Ejército, Lima 2023
Significación:	El cuestionario está compuesto de 5 dimensiones que son: Involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. El objetivo la relación del clima organizacional y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército, Lima.

4. Soporte teórico:

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL: Lewin (1951), sostiene que el comportamiento de un empleado en el lugar de trabajo depende no solo de sus propias características, sino también de cómo ve su entorno laboral y las partes de la organización.

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Likert	Involucramiento laboral	Es el nivel en el que los colaboradores se involucran en el grupo o la manera con la que la persona se identifica con su trabajo psicológicamente y también la importancia que tiene el trabajo para su autoimagen (Lodabl y Kejner, 1965)
	Supervisión	Tarragona (2009), La supervisión busca mejorar la calidad y la capacidad humana centrándose en el factor humano como portador de potencialidades que pueden desarrollarse (p.35).
	Comunicación	García 19 (2010) afirma que la comunicación interna efectiva es fundamental para el buen funcionamiento de una organización porque puede prevenir los conflictos.
	Condiciones laborales	Roa (2006) define las condiciones laborales como condiciones de trabajo y diversas circunstancias ambientales que afectan la vida laboral.
	Autorrealización	Salas (2020), La autorrealización surge de cada individuo, en su interés por manifestar sus metas y objetivos en la vida. Es decir, que cada uno de nosotros tenemos un potencial y una serie de anhelos para lograrlo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar el clima organizacional en una Institución Educativa por Convenio del Ejército, Lima 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Involucramiento laboral
- Objetivo, evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	1.- ¿Los directivos de la IE se preocupan por la situación emocional del personal que labora en la I.E.?	4	4	4	
	2.- ¿Crees que en la I.E. existe un ambiente laboral favorable?	4	4	4	
	3.- ¿En las actividades de los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** supervisión
- Objetivo evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control	4.- ¿Las directivas y normas se cumplen al pie de la letra para el control del personal?	4	4	4	
	5.- ¿Se ejerce el control acorde a la				

	reglamentación existente?	4	4	4	
	6.- ¿Se dispone de un sistema para el control y seguimiento de las funciones que realiza?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Comunicación
- Objetivo evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interrelación	7.- ¿Hay oportunidades de dialogo con directivos y demás integrantes de la organización?	4	4	4	
	8.- ¿Se prioriza más la amistad que el trato laboral en su I.E.?	4	4	4	
	9.- ¿existen suficientes canales de comunicación en la I.E. donde labora?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Condiciones laborales
- Objetivo, evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Situación laboral	10.- ¿el trato del personal nombrado se da en las mismas condiciones que a los contratados?	4	4	4	
	11.- ¿Considera que su trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos que se espera en la I.E.?	4	4	4	
	12.- ¿Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias?	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Autorrealización
- Objetivo evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	13.- ¿Las capacitaciones del área de recursos humanos contribuyen a las aspiraciones personales?	4	4	4	
	14.- ¿Las capacitaciones se utilizan para obtener una retroalimentación que pueda ayudar a las organizaciones o instituciones académicas?	4	4	4	
	15.- ¿Las capacitaciones se necesitan con mayor frecuencia en la I.E.?	4	4	4	

6- Soporte teórico

RELACIONES INTERPERSONALES: Daft (2011), cuando no hay reglas o políticas escritas, la cultura guía la toma de decisiones de los empleados; eso les da un sentido de identidad y pertenencia a la organización, lo cual les hace comprometerse más que sus propias expectativas. Como resultado, fomenta el capital social de la organización al establecer relaciones dentro y fuera de la organización que son positivas o negativas.

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Likert	Relaciones horizontales	Richard L. Daft (2010). Menciona que las relaciones horizontales es el contacto directo entre gerentes o empleados afectados por un problema. superan los obstáculos entre departamentos y ofrecen oportunidades de coordinación entre los empleados, a fin de lograr la unidad de esfuerzos y objetivos organizacionales (p.219).

	Relaciones Verticales	Richard Daft (2010) sostiene comunicación que es necesaria para lograr la tarea general de la organización. Los gerentes crean vínculos de información para facilitar la comunicación y coordinación entre los elementos organizacionales (p.220)
--	--------------------------	---

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

7. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Relaciones horizontales

Objetivo, para evaluar las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	16.- ¿Hay interacción entre los integrantes de la I. E. en función de los resultados	4	4	4	

confianza	17.- ¿Se ha sentido exitoso (a) con las actividades que realiza?	4	4	4	
	18.- ¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas encomendadas?	4	4	4	
Empatía	19.- ¿En la reformulación de los objetivos se encubren intereses grupales?	4	4	4	
	20.- ¿La empatía de parte de personal directivo es constante?	4	4	4	
	21.- ¿Tienes preocupación por entender las emociones y problemas de tus colegas?	4	4	4	
Transparencia	22.- ¿La actitud es importante porque favorece las partes receptoras?	4	4	4	
	23.- ¿La transparencia es muy importante en la interacción, ¿la IE la práctica?	4	4	4	
Cooperación	24.- ¿Aporta ideas para buscar la armonía entre el personal de la I.E.?	4	4	4	
	25.- ¿La cooperación entre los integrantes en la IE debe ser horizontal o por niveles?	4	4	4	
	26.- ¿Existe cooperación y honestidad, afecto entre los colaboradores y sus jefes en la I.E.?	4	4	4	

Segunda dimensión: Relaciones Verticales

- Objetivo, para evaluar las relaciones interpersonales de los docentes institución

educativa por convenio del Ejército, Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación	27.- ¿las actividades que realiza promueven el trabajo cooperativo?	4	4	4	
	28.- ¿las actitudes de los directivos hacia el personal son las más adecuadas?	4	4	4	
	29.- ¿la cooperación es el mejor camino para abordar oportunidades de mejora?	4	4	4	
Confianza	30.- ¿Sientes que puedes compartir con honestidad tus opiniones con tu jefe inmediato?	4	4	4	
	31.- ¿Cree usted que la confianza moviliza la cooperación entre la organización?	4	4	4	
	32.- ¿El trabajo que realizas te hace sentirte seguro (a) de ti mismo?	4	4	4	
Tranquilidad	33.- ¿Los directivos están dispuestos a cambios para satisfacer al colectivo?	4	4	4	
	34.- ¿El ambiente donde realiza su trabajo es un lugar tranquilo?	4	4	4	
	35.- ¿Considera que en su ambiente de trabajo se hay mucha presión que no le permite trabajar tranquilamente?	4	4	4	

Justicia	36.- ¿Estas satisfecho (a) con la frecuencia que recibes reconocimiento de tu jefe inmediato?	4	4	4	
	37.- ¿El directivo principal es justo en sus decisiones dentro de la I.E.?	4	4	4	
	38.- ¿Las personas son tratadas con justicia y respeto (independientemente de la condición social, sexo, edad, orientación sexual, etc.)?	4	4	4	

observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:
Dra. ELBA ROSSARI BUENO GALARZA

Especialidad del validador:

28 de junio del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) : Andrea Saavedra Villalobos

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación. El nombre de las Variable es: Clima Organizacional y relaciones interpersonales siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

Carta de presentación.

Formato de Validación.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Abraham Cárdenas Saavedra
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Derecho. Gestión pública, Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesoría de Tesis en Pregrado y Posgrado

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para evaluar el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa por Convenio del Ejército, Lima 2023
Autor:	Andrea Saavedra Villalobos
Procedencia:	Cuestionario de creación propia
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa por convenio del Ejército, Lima 2023
Significación:	El cuestionario está compuesto de 5 dimensiones que son: Involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. El objetivo la relación del clima organizacional y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército, Lima.

4. Soporte teórico:

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL: Lewin (1951) desarrolló la teoría fundamental del clima organizacional, que sostiene que el comportamiento de un empleado en el lugar de trabajo depende no solo de sus propias características, sino también de cómo ve su entorno laboral y las partes de la organización.

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Likert	Involucramiento Laboral	Es el nivel en el que los colaboradores se involucran en el grupo o la manera con la que la persona se identifica con su trabajo psicológicamente y también la importancia que tiene el trabajo para su autoimagen (Lodabl y Kejner, 1965)
	Supervision	Tarragona (2009), La supervisión busca mejorar la calidad y la capacidad humana centrándose en el factor humano como portador de potencialidades que pueden desarrollarse (p.35).
	Comunicación	García 19 (2010) afirma que la comunicación interna efectiva es fundamental para el buen funcionamiento de una organización porque puede prevenir los conflictos.
	Condiciones laborales	Roa (2006) lo define a las Condiciones Laborales como "las condiciones en que se presta el trabajo y, circunstancias ambientales de todo tipo que influyen en la vida de trabajo.
	Autorrealización	Salas (2020), La autorrealización surge de cada individuo, en su interés por manifestar sus metas y objetivos en la vida. Es decir, que cada uno de nosotros tenemos un potencial y una serie de anhelos para lograrlo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar el clima organizacional en una Institución Educativa por Convenio del Ejercito, Lima 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Involucramiento laboral
- Objetivo, evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejercito, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	1.- ¿Los directivos de la IE se preocupan por la situación emocional del personal que labora en la I.E.?	4	4	4	

	2.- ¿Crees que en la I.E. existe un ambiente laboral favorable?	4	4	4	
	3.- ¿En las actividades de los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** supervisión
- Objetivo evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejercito, Lima 2023.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control	4.- ¿Las directivas y nomas se cumplen al pie de la letra para el control del personal?	4	4	4	
	5.- ¿Se ejerce el control acorde a la reglamentación existente?	4	4	4	
	6.- ¿Cree usted que se dispone de un sistema para el control y seguimiento de las funciones que realiza?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Comunicación
- Objetivo evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejercito, Lima 2023.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interrelación	7.- ¿Hay oportunidades de dialogo con directivos y demás integrantes de la organización?	4	4	4	
	8.- ¿Se prioriza más la amistad que el trato laboral en su I.E.?	4	4	4	
	9.- ¿Considera usted que existen suficientes canales de comunicación en la I.E. donde labora?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Condiciones laborales
- Objetivo, evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejercito, Lima 2023.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Situación laboral	10.- ¿Cree Ud. ¿Que el trato del personal nombrado se da en las mismas condiciones que a los contratados?	4	4	4	
	11.- ¿Se tiene claro si mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos que se espera en la I.E.?	4	4	4	
	12.- ¿Cree usted que existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias?	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Autorrealización
- Objetivo evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejercito, Lima 2023.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	13.- ¿Crees que las capacitaciones del área de recursos humanos contribuyen a las aspiraciones personales?	4	4	4	
	14.- ¿Las capacitaciones se utilizan para obtener una retroalimentación que pueda ayudar a las organizaciones o instituciones académicas?	4	4	4	
	15.- ¿Las capacitaciones se necesitan en la I.E.?	4	4	4	

6- Soporte teórico

RELACIONES INTERPERSONALES: Daft (2011), cuando no hay reglas o políticas escritas, la cultura guía la toma de decisiones de los empleados; eso les da un sentido de identidad y pertenencia a la organización, lo cual les hace comprometerse más que sus propias expectativas. Como resultado, fomenta el capital social de la organización al establecer relaciones dentro y fuera de la organización que son positivas o negativas.

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Likert	Relaciones horizontales	Richard L. Duftla (2010) menciona que las relaciones horizontales incrementarán el contacto directo entre administradores o empleados interesados. superar la

		dificultades entre departamentos y garantizar capacidad de coordinación entre los empleados para lograr la unidad de esfuerzos y metas de la organización (p. 219)
	Relaciones Verticales	Richard L. Daft (2010) señala que las relaciones verticales son esenciales para la misión general de una organización. Los gerentes crean canales de comunicación para facilitar la comunicación y la coordinación entre los elementos de la organización (p. 220).

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

7. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Relaciones horizontales

Objetivo, para evaluar las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
confianza	16.- ¿Hay interacción de resultados entre los integrantes de la I. E.?	4	4	4	
	17.- ¿Se ha sentido exitoso (a) con las actividades que realiza?	4	4	4	
	18.- ¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	4	4	4	
Empatía	19.- ¿Se reformulan los objetivos para englobar intereses grupales?	4	4	4	
	20.- ¿La empatía de parte de personal directivo es constante?	4	4	4	

	21.- ¿Tienes preocupación por entender las emociones y problemas de tus colegas?	4	4	4	
Transparencia	22.- ¿La actitud es importante porque favorece las partes receptivas?	4	4	4	
	23.- ¿La transparencia es muy importante en la interacción, ¿la IE la práctica?	4	4	4	
Cooperación	24.- ¿Cree usted que en la I.E. aporta ideas para buscar la armonía?	4	4	4	
	25.- ¿La cooperación entre los integrantes en la IE debe ser horizontal o por niveles?	4	4	4	
	26.- ¿Cree usted que Existe cooperación, honestidad, afecto entre los colaboradores y sus jefes en la I.E.?	4	4	4	

Segunda dimensión: Relaciones Verticales

- Objetivo, para evaluar las relaciones interpersonales de los docentes institución educativa por convenio del Ejército, Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación	27.- ¿Cree usted que las actividades que realiza promueven el trabajo cooperativo?	4	4	4	
	28.- ¿Cree Ud. que las actitudes de los directivos hacia el personal son las más adecuadas?	4	4	4	
	29.- ¿Cree usted si la cooperación es el mejor camino para abordar oportunidades de mejora?	4	4	4	
Confianza	30.- ¿Sientes que puedes compartir con	4	4	4	

	honestidad tus opiniones con tu jefe inmediato?				
	31.- ¿Cree usted que la confianza moviliza la cooperación entre la organización?	4	4	4	
	32.- ¿El trabajo que realizas te hace sentirte seguro (a) de ti mismo?	4	4	4	
Tranquilidad	33.- ¿Los directivos están dispuestos a cambios para satisfacer al colectivo?	4	4	4	
	34.- ¿Cree Ud. que el ambiente donde realiza su trabajo es un lugar tranquilo?	4	4	4	
	35.- ¿Considera que en su ambiente de trabajo se hay mucha presión que no le permite trabajar tranquilamente?	4	4	4	
Justicia	36.- ¿Estas satisfecho (a) con la frecuencia que recibes reconocimiento de tu jefe inmediato?	4	4	4	
	37.- ¿El directivo principal es justo en sus decisiones dentro de la I.E.?	4	4	4	
	38.- ¿Las personas son tratadas con justicia y respeto (independientemente de la condición laboral, sexo, edad, orientación sexual, etc.)?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Cárdenas Saavedra Abraham

**Especialidad del validador: Dr. en Administración. Investigador RENACYT
P0103608**

Lima 28 de junio del

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Clima Organizacional y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....

Evaluación por juicio de expertos

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

8. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Abraham Cárdenas Saavedra
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Derecho. Gestión pública, Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesoría de Tesis en Pregrado y Posgrado

9. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

10. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para evaluar el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa por Convenio del Ejército, Lima 2023
Autor:	Andrea Saavedra Villalobos
Procedencia:	Cuestionario de creación propia
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa por convenio del Ejército, Lima 2023
Significación:	El cuestionario está compuesto de 5 dimensiones que son: Involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. El objetivo la relación del clima organizacional y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército, Lima.

11. **Soporte teórico:**

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL: Lewin (1951) desarrolló la teoría fundamental del clima organizacional, que sostiene que el comportamiento de un empleado en el lugar de trabajo depende no solo de sus propias características, sino también de cómo ve su entorno laboral y las partes de la organización.

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Likert	Involucramiento Laboral	Es el grado en que los empleados se involucran con el grupo o cómo una persona se identifica psicológicamente con su trabajo y la importancia del trabajo para su autoestima (Lodable & Keiner, 1965).
	Supervision	Tarragona (2009), La supervisión busca mejorar la calidad y la capacidad humana centrándose en el factor humano como portador de potencialidades que pueden desarrollarse (p.35).
	Comunicación	García 19 (2010) afirma que la comunicación interna efectiva es fundamental para el buen funcionamiento de una organización porque puede prevenir los conflictos.
	Condiciones laborales	Roa (2006) lo define a las Condiciones Laborales como "las condiciones en que se presta el trabajo y, circunstancias ambientales de todo tipo que influyen en la vida de trabajo.
	Autorrealización	Salas (2020), La autorrealización surge de cada individuo, en su interés por manifestar sus metas y objetivos en la vida. Es decir, que cada uno de nosotros tenemos un potencial y una serie de anhelos para lograrlo.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar el clima organizacional en una Institución Educativa por Convenio del Ejército, Lima 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Involucramiento laboral
- Objetivo, evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejercito, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	1.- ¿Los directivos de la IE se preocupan por la situación emocional del personal que labora en la I.E.?	4	4	4	

	2.- ¿Crees que en la I.E. existe un ambiente laboral favorable?	4	4	4	
	3.- ¿En las actividades de los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** supervisión
- Objetivo evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejercito, Lima 2023.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control	4.- ¿Las directivas y nomas se cumplen al pie de la letra para el control del personal?	4	4	4	
	5.- ¿Se ejerce el control acorde a la reglamentación existente?	4	4	4	
	6.- ¿Cree usted que se dispone de un sistema para el control y seguimiento de las funciones que realiza?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Comunicación
- Objetivo evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejercito, Lima 2023.

Indicadores	item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interrelación	7.- ¿Hay oportunidades de dialogo con directivos y demás integrantes de la organización?	4	4	4	
	8.- ¿Se prioriza más la amistad que el trato laboral en su I.E.?	4	4	4	
	9.- ¿Existen suficientes canales de comunicación en la I.E. donde labora?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Condiciones laborales
- Objetivo, evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejercito, Lima 2023.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Situación laboral	10.- ¿Cree Ud. ¿Que el trato al personal nombrado se da en las mismas condiciones que a los contratados?	4	4	4	
	11.- ¿Considera que su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos que se espera en la I.E.?	4	4	4	
	12.- ¿Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias?	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Autorrealización
- Objetivo evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	13.- ¿Las capacitaciones del área de recursos humanos contribuyen a las aspiraciones personales?	4	4	4	
	14.- ¿Las capacitaciones se utilizan para obtener una retroalimentación que pueda ayudar a las organizaciones o instituciones académicas?	4	4	4	
	15.- ¿Las capacitaciones son necesarias con mayor frecuencia en la I.E.?	4	4	4	

6- Soporte teórico

RELACIONES INTERPERSONALES: Daft (2011), cuando no hay reglas o políticas escritas, la cultura guía la toma de decisiones de los empleados; eso les da un sentido de identidad y pertenencia a la organización, lo cual les hace comprometerse más que sus propias expectativas. Como resultado, fomenta el capital social de la organización al establecer relaciones dentro y fuera de la organización que son positivas o negativas.

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Likert	Relaciones horizontales	Richard L. DaftLa (2010). Menciona que las relaciones horizontales es el contacto directo entre gerentes o

		empleados afectados por un problema. superan los obstáculos entre departamentos y ofrecen oportunidad de coordinación entre los empleados, a fin de lograr la unidad de esfuerzos y objetivos organizacionales (p.219).
	Relaciones Verticales	Richard L. DaftLa (2010) sostiene comunicación que es necesaria para lograr la tarea general de la organización. Los gerentes crean vínculos de información para facilitar la comunicación y coordinación entre los elementos organizacionales (p.220)

13. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

14. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Relaciones horizontales
Objetivo, para evaluar las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
confianza	16.- ¿Hay interacción entre los integrantes de la I. E. función de los resultados?	4	4	4	
	17.- ¿Se ha sentido exitoso (a) con las actividades que realiza?	4	4	4	
	18.- ¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas encomendadas?	4	4	4	
Empatía	19.- ¿En la formulación de los objetivos se encubren intereses grupales?	4	4	4	

	20.- ¿La empatía de parte de personal directivo es constante?	4	4	4	
	21.- ¿Tienes preocupación por entender las emociones y problemas de tus colegas?	4	4	4	
Transparencia	22.- ¿La actitud es importante porque favorece las partes receptivas?	4	4	4	
	23.- ¿La transparencia es muy importante en la interacción, ¿la IE la práctica?	4	4	4	
Cooperación	24.- ¿Aporta ideas para buscar la armonía entre el personal de la I.E.?	4	4	4	
	25.- ¿La cooperación entre los integrantes en la IE debe ser horizontal o por niveles?	4	4	4	
	26.- ¿Existe cooperación, honestidad Y afecto entre los colaboradores y sus jefes en la I.E.?	4	4	4	

Segunda dimensión: Relaciones Verticales

- Objetivo, para evaluar las relaciones interpersonales de los docentes institución educativa por convenio del Ejército, Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación	27.- ¿Las actividades que realiza promueven el trabajo cooperativo?	4	4	4	
	28.- ¿Las actitudes de los directivos hacia el personal son las más adecuadas?	4	4	4	
	29.- ¿La cooperación es el mejor camino para abordar oportunidades de mejora?	4	4	4	
Confianza	30.- ¿Sientes que puedes compartir con	4	4	4	

	honestidad tus opiniones con tu jefe inmediato?				
	31.- ¿Cree usted que la confianza moviliza la cooperación entre la organización?	4	4	4	
	32.- ¿El trabajo que realizas te hace sentirte seguro (a) de ti mismo?	4	4	4	
Tranquilidad	33.- ¿Los directivos están dispuestos a cambios para satisfacer al colectivo?	4	4	4	
	34.- ¿El ambiente donde realiza su trabajo es un lugar tranquilo?	4	4	4	
	35.- ¿Considera que en su ambiente de trabajo se hay mucha presión que no le permite trabajar tranquilamente?	4	4	4	
Justicia	36.- ¿Estas satisfecho (a) con Los reconocimientos de tu jefe inmediato?	4	4	4	
	37.- ¿El directivo principal es justo en sus decisiones que toma en la I.E.?	4	4	4	
	38.- ¿Las personas son tratadas con justicia y dignidad (independientemente de la condición social, sexo, edad, orientación sexual, etc.)?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Cárdenas Saavedra Abraham

**Especialidad del validador: Dr. en Administración. Investigador RENACYT
P0103608**

Lima 28 de junio del

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dr. Alejandro Ramírez Ríos

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de las Variable es: Clima Organizacional y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dr. Alejandro Ramírez Ríos
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Derecho. Gestión pública, Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesoría de Tesis en Pregrado y Posgrado

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para evaluar el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa por Convenio del Ejército, Lima 2023
Autor:	Andrea Saavedra Villalobos
Procedencia:	Cuestionario de creación propia
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa por convenio del Ejército, Lima 2023
Significación:	El cuestionario está compuesto de 5 dimensiones que son: Involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. El objetivo la relación del clima organizacional y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército, Lima.

4. Soporte teórico:

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL: Lewin (1951) desarrolló la teoría fundamental del clima organizacional, que sostiene que el comportamiento de un empleado en el lugar de trabajo depende no solo de sus propias características, sino también de cómo ve su entorno laboral y las partes de la organización.

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Likert	Involucramiento Laboral	Es el nivel en el que los colaboradores se involucran en el grupo o la manera con la que la persona se identifica con su trabajo psicológicamente y también la importancia que tiene el trabajo para su autoimagen (Lodabl y Kejner, 1965)
	Supervision	Tarragona (2009), La supervisión busca mejorar la calidad y la capacidad humana centrándose en el factor humano como portador de potencialidades que pueden desarrollarse (p.35).
	Comunicación	García 19 (2010) afirma que la comunicación interna efectiva es fundamental para el buen funcionamiento de una organización porque puede prevenir los conflictos.
	Condiciones laborales	Roa (2006) lo define a las Condiciones Laborales como "las condiciones en que se presta el trabajo y, circunstancias ambientales de todo tipo que influyen en la vida de trabajo.
	Autorrealización	Salas (2020), La autorrealización surge de cada individuo, en su interés por manifestar sus metas y objetivos en la vida. Es decir, que cada uno de nosotros tenemos un potencial y una serie de anhelos para lograrlo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar el clima organizacional en una Institución Educativa por Convenio del Ejército, Lima 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Involucramiento laboral
- Objetivo, evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejercito, Lima 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	1.- ¿Los directivos de la IE se preocupan por la situación emocional del personal que labora en la I.E.?	4	4	4	
	2.- ¿Crees que en la I.E. existe un ambiente laboral	4	4	4	

	favorable?				
	3.- ¿En las actividades de los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** supervisión
- Objetivo evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejercito, Lima 2023.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control	4.- ¿Las directivas y nomas se cumplen estrictamente para el control del personal?	4	4	4	
	5.- ¿Se ejerce el control acorde a la reglamentación existente?	4	4	4	
	6.- ¿Se dispone de un sistema para el control y seguimiento de las funciones que realiza?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Comunicación
- Objetivo evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejercito, Lima 2023.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interrelación	7.- ¿Hay oportunidades de dialogo con directivos y demás integrantes de la organización?	4	4	4	
	8.- ¿Se prioriza más la amistad que el trato laboral en su I.E.?	4	4	4	
	9.- ¿Existen suficientes canales de comunicación en la I.E. donde labora?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Condiciones laborales
- Objetivo, evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejercito, Lima 2023.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Situación laboral	10.- ¿El trato al personal nombrado se da en las mismas condiciones que a los contratados?	4	4	4	
	11.- ¿Considera que el trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos de la I.E.?	4	4	4	
	12.- ¿Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias?	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Autorrealización
- Objetivo evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	13.- las capacitaciones del área de recursos humanos contribuyen a las aspiraciones personales?	4	4	4	
	14.- ¿Las capacitaciones se utilizan para obtener una retroalimentación que pueda ayudar a las organizaciones o instituciones académicas?	4	4	4	
	15.- ¿Las capacitaciones se necesitan en la I.E.?	4	4	4	

6- Soporte teórico

RELACIONES INTERPERSONALES: Daft (2011), cuando no hay reglas o políticas escritas, la cultura guía la toma de decisiones de los empleados; eso les da un sentido de identidad y pertenencia a la organización, lo cual les hace comprometerse más que sus propias expectativas. Como resultado, fomenta el capital social de la organización al establecer relaciones dentro y fuera de la organización que son positivas o negativas.

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Likert	Relaciones horizontales	Richard L. DaftLa (2010). Menciona que las relaciones horizontales es el contacto directo entre gerentes y empleados afectados por un problema. superan lo

		obstáculos entre departamentos y ofrecen oportunidad de coordinación entre los empleados, a fin de lograr unidad de esfuerzos y objetivos organizacionales (p.219)
	Relaciones Verticales	Richard L. DaftLa (2010) sostiene comunicación que es necesaria para lograr la tarea general de la organización. Los gerentes crean vínculos de información para facilitar la comunicación y coordinación entre los elementos organizacionales (p.220)

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar el clima organizacional en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

7. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Relaciones horizontales

Objetivo, para evaluar las relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
confianza	16.- ¿Hay interacción de resultados entre los integrantes de la I. E. en función de los resultados?	4	4	4	
	17.- ¿Se ha sentido exitoso (a) con las actividades que realiza?	4	4	4	
	18.- ¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas encomendadas?	4	4	4	
Empatía	19.- ¿En la formulación de los objetivos se encubren intereses grupales?	4	4	4	
	20.- ¿La empatía de parte de personal directivo es constante?	4	4	4	

	21.- ¿Tienes preocupación por entender las emociones y problemas de tus colegas?	4	4	4	
Transparencia	22.- ¿La actitud es importante porque favorece las partes receptoras?	4	4	4	
	23.- ¿La transparencia es muy importante en la interacción, ¿la IE la práctica?	4	4	4	
Cooperación	24.- ¿Aportas ideas para buscar la armonía de la I.E.?	4	4	4	
	25.- ¿La cooperación entre los integrantes en la IE debe ser horizontal o por niveles?	4	4	4	
	26.- ¿Existe cooperación, honestidad y afecto entre los colaboradores y sus jefes en la I.E.?	4	4	4	

Segunda dimensión: Relaciones Verticales

- Objetivo, para evaluar las relaciones interpersonales de los docentes institución educativa por convenio del Ejército, Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
Cooperación	27.- ¿Las actividades que realiza promueven el trabajo cooperativo?	4	4	4	
	28.- ¿Las actitudes de los directivos hacia el personal son las más adecuadas?	4	4	4	
	29.- ¿La cooperación es el mejor camino para abordar oportunidades de mejora?	4	4	4	
Confianza	30.- ¿Sientes que puedes compartir con honestidad tus opiniones con tu jefe inmediato?	4	4	4	
	31.- ¿Cree usted que la confianza moviliza la cooperación entre la organización?	4	4	4	
	32.- ¿El trabajo que realizas te hace sentir seguro (a) de ti mismo?	4	4	4	
Tranquilidad	33.- ¿Los directivos están dispuestos a	4	4	4	

	cambios para satisfacer al colectivo?				
	34.- ¿El ambiente donde realiza su trabajo es un lugar tranquilo?	4	4	4	
	35.- ¿Considera que en su ambiente de trabajo se hay mucha presión que no le permite trabajar tranquilamente?	4	4	4	
Justicia	36.- ¿Estas satisfecho (a) con los reconocimientos de tu jefe inmediato?	4	4	4	
	37.- ¿El directivo principal es justo en las decisiones dentro de la I.E.?	4	4	4	
	38.- ¿Las personas son tratadas con justicia y respeto (independientemente del credo condición social, sexo, edad, orientación sexual, etc.)?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:
Dra. Prado Coronado Mónica Viviana

Especialidad del validador:
Dra. En Ciencias de la Educación

28 de junio. del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Consentimiento informado para participar en la investigación

Instituciones: institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023

Investigador principal: Andrea Saavedra Villalobos

Título del estudio: Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en una institución educativa por convenio del Ejército, Lima 2023

Propósito del Estudio:

Estamos invitándolo/la a participar en un estudio llamado “Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales”. Este estudio es desarrollado por investigadores/as de la Universidad César Vallejo. Estamos realizando este estudio para (Objetivo general: Determinar la relación existente entre el clima organizacional y relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023). Esta investigación incluye información sobre aspectos (objetivos específicos: **OE1**- Establecer la relación involucramiento laboral y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército Lima, **OE2**. Establecer la relación entre supervisión y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército Lima, **OE3** Establecer la relación entre comunicación y las relaciones interpersonales en una Institución educativa por convenio del ejército Lima, **OE4**.- establecer la relación entre condiciones laborales en una Institución educativa por convenio del ejército, Lima 2023).

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio podría ser seleccionado para (técnicas y procedimientos que se realizarán con los participantes detalladamente). No será /será necesario proveer su identidad o alguna información que lo pueda identificar ya que se le dará un código que conocerá únicamente el investigador y el psicólogo.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en el estudio.

Si se siente incómodo con algún procedimiento, evaluación o simplemente no tiene deseo de realizarla tiene la opción de no participar si no lo desea. Si bien podrían causar algún esfuerzo (describir detalladamente), las posibles incomodidades no son riesgos legales, físicos o sociales causados por el estudio. Puede retirarse de las evaluaciones o de las sesiones de entrenamiento en el momento que usted desea a pesar de haber dado su consentimiento sin que esto lo perjudique de alguna forma.

Beneficios e incentivos:

Su participación no le ocasionará ningún gasto. Además, recibirá herramientas que puedan ayudar en su desempeño profesional. Los participantes no tendrán que hacer ningún pago por realizar (los procedimientos).

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información solo con un código sin nombres y siendo identificado como parte del grupo de entrenamiento que participe. No se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador principal de estudio: Andrea Saavedra Villalobos al celular/teléfono: 985634922. Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad César Vallejo

Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo que procedimientos se realizaran al participar en la investigación, también comprendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para cubrir los objetivos especificados en el proyecto.

Nombre: Susan E. Chuta Pacheco

Fecha: 03/07/2023



FIRMA

Nombre: Andrea Saavedra Villalobos

Fecha: 01/07/23



FIRMA DEL INVEIGADOR

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador principal de estudio: Andrea Saavedra Villalobos al celular/teléfono: 985634922. Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad César Vallejo

Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo que procedimientos se realizaran al participar en la investigación, también comprendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para cubrir los objetivos especificados en el proyecto.

Nombre: Lucy C.

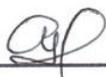
Fecha: 1/1



FIRMA

Nombre: Andrea Saavedra Villalobos

Fecha: 1/7/23



FIRMA DEL INVESTIGADOR

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador principal de estudio: Andrea Saavedra Villalobos al celular/teléfono: 985634922. Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad César Vallejo

Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo que procedimientos se realizaran al participar en la investigación, también comprendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para cubrir los objetivos especificados en el proyecto.

Nombre: VERONICA ISABEL MONON CASERES

Fecha: / /



FIRMA

Nombre: Andrea Saavedra Villalobos

Fecha: 17/23



FIRMA DEL INVEYIGADOR

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador principal de estudio: Andrea Saavedra Villalobos al celular/teléfono: 985634922. Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad César Vallejo

Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo que procedimientos se realizaran al participar en la investigación, también comprendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para cubrir los objetivos especificados en el proyecto.

Nombre: Delia Mercedes Rojas Peña

Fecha: 01/08/23



FIRMA

Nombre: Andrea Saavedra Villalobos

Fecha: 1/7/23

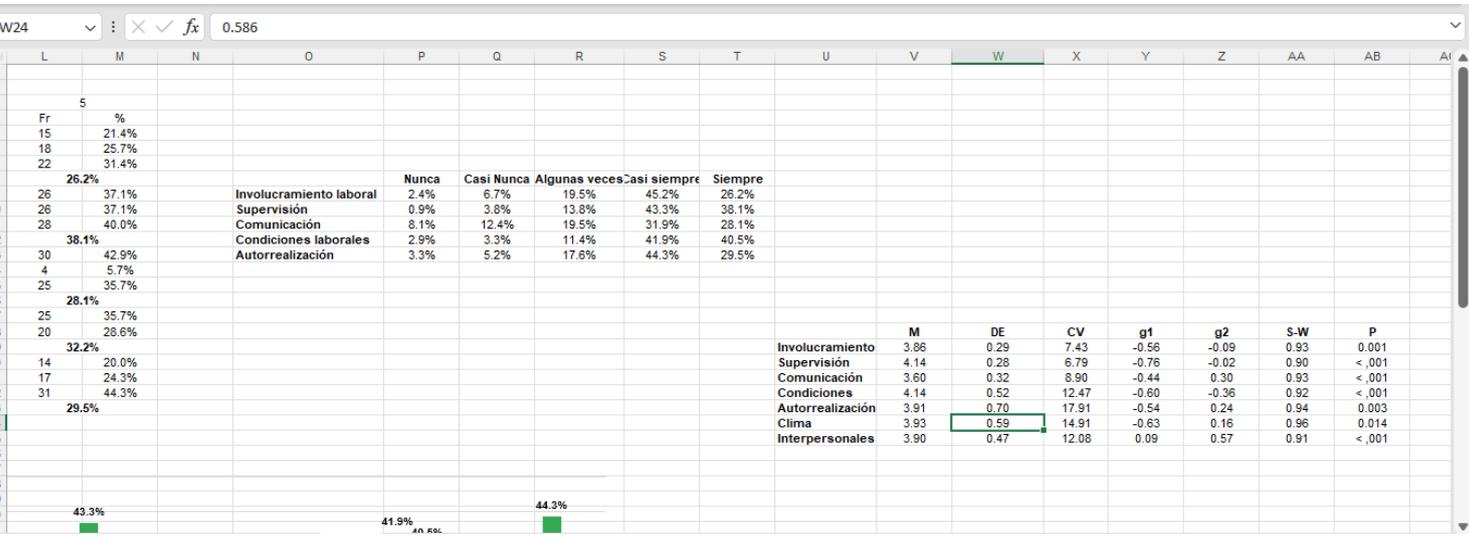
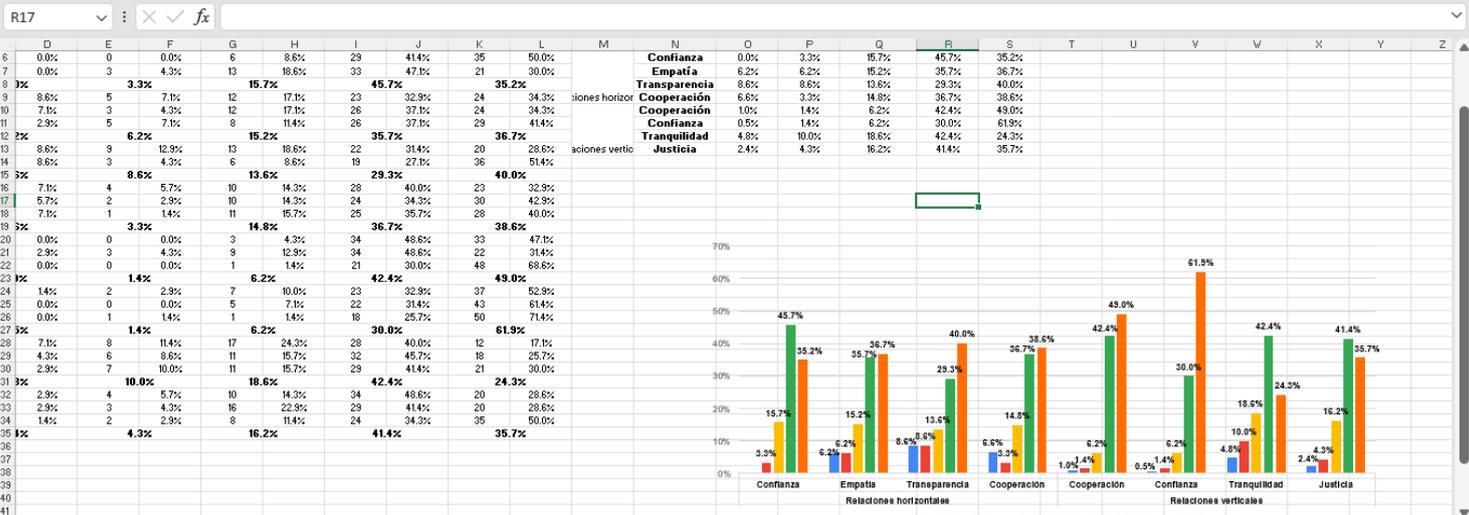
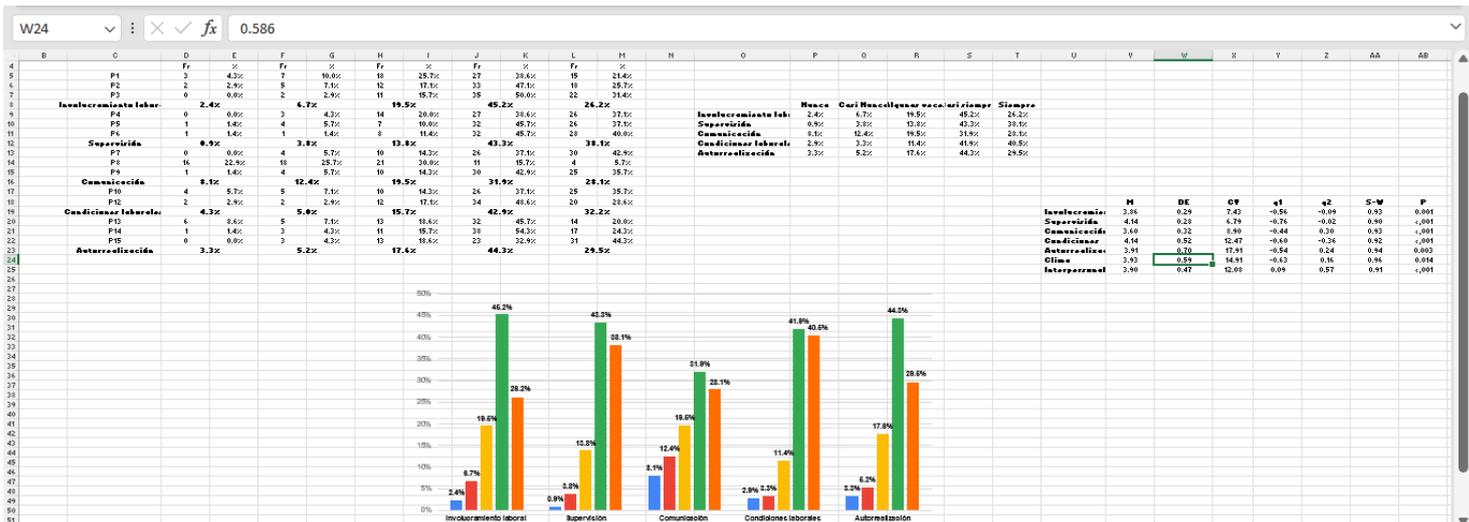


FIRMA DEL INVETIGADOR

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Marca temporal	Dirección de correo electrónico	1.- ¿Los directivos de	2.- ¿Crees que en la l	3.- ¿En las actividades	4.- ¿Las directivas y n	5.- ¿Se ejercerse el cc	6.- ¿Se dispone de un	7.- ¿Hay oportunidad	8.- ¿Se prioriza más l
2	7/3/2023 16:48:18	graciaroman72@gmail	5	4	5	5	5	5	5	5
3	7/3/2023 16:48:31	peralesyanet42@gmai	3	4	3	3	4	4	4	2
4	7/3/2023 16:50:32	mgodoyh17@gmail.co	4	4	4	4	4	4	3	3
5	7/3/2023 16:58:47	jeypri11@hotmail.com	3	3	4	3	3	4	3	4
6	7/3/2023 17:02:52	marynepo241617@gm	4	4	5	4	4	4	4	3
7	7/3/2023 17:57:29	elinvincible250292@g	5	5	5	5	5	5	5	1
8	7/3/2023 18:00:01	sergiobalarezo2312@c	2	3	3	5	3	3	4	1
9	7/3/2023 18:04:58	litamoren174@gmail.	5	5	5	5	5	5	5	1
10	7/3/2023 18:17:46	oscarchalcogonzales4	4	5	4	5	5	5	4	2
11	7/3/2023 18:29:26	paitoarhur@gmail.com	4	4	4	5	5	4	5	2
12	7/3/2023 18:32:51	alaniariccesonia27@g	5	4	3	4	4	4	4	3
13	7/3/2023 18:37:11	cristina3misamores@t	3	3	3	3	3	3	2	3
14	7/3/2023 18:40:10	vanevu_85@hotmail.cc	5	5	5	5	5	5	5	5
15	7/3/2023 18:44:35	teresaquibel@gmail.cc	4	3	3	3	4	4	4	3
16	7/3/2023 18:45:31	roxaleon07@hotmail.c	4	4	4	4	4	4	4	2
17	7/3/2023 18:46:33	nerida.pp@gmail.com	5	3	4	5	5	4	4	2
18	7/3/2023 18:48:38	xsiempreiris@hotmail.	5	5	4	5	5	5	5	1
19	7/3/2023 18:54:36	rosario_162@hotmail.c	3	4	4	4	4	5	4	3
20	7/3/2023 18:55:28	charodiazm@hotmail.c	4	4	3	3	3	4	5	2
21	7/3/2023 18:58:09	murgafo.1993@gmail.	2	3	3	4	4	4	3	2
22	7/3/2023 18:59:05	teresappolar@gmail.cc	3	4	4	4	4	4	4	4

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Marca temporal	Dirección de correo electrónico	1.- ¿Los directivos de	2.- ¿Crees que en la l	3.- ¿En las actividades	4.- ¿Las directivas y n	5.- ¿Se ejercerse el cc	6.- ¿Se dispone de un	7.- ¿Hay oportunidad	8.- ¿Se prioriza más l
27	7/3/2023 19:19:39	missiracelib@gmail.cc	4	4	4	4	4	4	4	4
28	7/3/2023 19:35:35	enma.soncco77@gma	3	3	4	4	4	4	3	2
29	7/3/2023 19:36:37	sfect2120@gmail.com	5	4	4	5	5	5	4	2
30	7/3/2023 19:47:06	spaucanvilla@gmail.co	3	3	2	3	3	4	4	4
31	7/3/2023 19:58:20	yolienm@gmail.com	3	4	5	5	5	4	4	1
32	7/3/2023 20:55:17	maxito_fe_2@hotmail.	2	2	3	3	2	2	2	3
33	7/3/2023 21:14:44	yovanabayarri_13_08@	4	4	4	4	4	5	5	3
34	7/3/2023 21:34:39	krodriguez1301@gm	4	4	4	4	5	5	4	2
35	7/3/2023 21:36:33	lusy1912@gmail.com	2	2	4	3	2	3	2	2
36	7/3/2023 21:51:16	angelicavilcamichi10@	4	1	3	4	4	4	4	1
37	7/3/2023 22:48:47	rosarimajups@gmail.c	4	4	4	4	4	3	5	2
38	7/3/2023 22:57:19	alfredoleonamesquita@	4	4	5	5	5	5	5	4
39	7/3/2023 23:11:21	alfredoleonamesquita@	5	4	5	5	5	5	5	4
40	7/3/2023 23:54:34	davila_yanet_10@hotn	4	5	5	4	4	5	5	3
41	7/4/2023 0:55:46	lucyolba67@gmail.cor	5	5	5	5	5	5	5	1
42	7/4/2023 7:09:46	camucha311279@gma	3	4	5	4	4	4	5	4
43	7/7/2023 18:01:06	jenciso@amauta.edu.j	2	2	2	2	1	4	2	1
44	7/8/2023 9:09:38	santoscarodas@hotm	4	4	4	4	4	4	4	3
45	7/8/2023 9:10:20	forccoc@gmail.com	4	4	4	4	5	4	4	3
46	7/8/2023 9:15:37	mil2012@outlook.es	4	3	4	3	3	3	5	4
47	7/8/2023 9:15:41	enapoleonfloresc@gm	4	4	5	3	4	4	5	3
48	7/8/2023 9:22:09	cpedemonte@alfredob	3	5	5	4	5	5	5	4
49	7/8/2023 9:28:59	baldeon1967@gmail.c	4	5	5	5	5	5	5	4
50	7/8/2023 9:32:27	jparedes@alfredobonif	3	5	5	5	5	5	5	1

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Marca temporal	Dirección de correo electrónico	1.- ¿Los directivos de	2.- ¿Crees que en la l	3.- ¿En las actividades	4.- ¿Las directivas y n	5.- ¿Se ejercerse el cc	6.- ¿Se dispone de un	7.- ¿Hay oportunidad	8.- ¿Se prioriza más l
50	7/8/2023 9:32:27	jparedes@alfredobonif	3	5	5	5	5	5	5	1
51	7/8/2023 9:36:05	luisjorge64@gmail.cor	5	5	4	5	5	5	5	3
52	7/8/2023 9:37:17	jvergara@alfredobonifa	4	4	4	4	4	4	3	3
53	7/8/2023 9:37:42	espsan77@hotmail.co	2	2	4	4	4	5	3	4
54	7/8/2023 9:45:01	fmosiot@alfredobonifa:	3	3	4	4	4	1	3	2
55	7/8/2023 9:48:33	morecheroalexmillier@	3	4	4	5	5	5	5	1
56	7/8/2023 9:48:43	ynunez@alfredobonifa:	1	1	5	3	4	5	3	3
57	7/8/2023 9:53:42	olgaamanca6@gmail.c	4	4	4	4	4	5	4	3
58	7/8/2023 9:56:48	meffio@alfredobonifazf	4	4	4	4	4	5	4	2
59	7/8/2023 10:17:16	robertoca15@hotmail.ú	1	2	3	2	2	3	3	5
60	7/8/2023 10:19:18	angelagalvez144@gm	3	4	4	4	4	4	4	2
61	7/8/2023 10:21:58	feralejos40@gmail.cor	4	5	4	5	4	4	3	3
62	7/8/2023 10:33:16	bettytorresc3@gmail.c	3	4	4	3	3	3	4	3
63	7/8/2023 10:35:04	macurio@alfredobonifa	2	3	5	4	4	4	5	2
64	7/8/2023 10:46:00	mhuaman@alfredobon	4	4	4	5	4	4	4	2
65	7/8/2023 10:46:15	jpalcacios@alfredobonif	4	4	3	4	4	4	4	3
66	7/8/2023 11:05:35	ahuachaca@alfredobo	5	5	5	5	5	5	5	1
67	7/8/2023 11:08:32	vseminarios@gmail.co	3	5	4	3	4	4	5	5
68	7/8/2023 11:36:35	romasa.vilcas@gmail.ú	5	5	5	5	5	5	5	3
69	7/8/2023 12:10:34	cleon@alfredobonifaz.ú	5	5	5	5	5	5	5	1
70	7/8/2023 12:42:06	sruiz@alfredobonifaz.e	1	3	5	2	2	3	5	1
71	7/8/2023 13:57:38	sujeva@hotmail.com	4	4	4	5	5	4	5	2
72										
73										





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y relaciones interpersonales en una institución educativa por convenio, del ejército - Lima 2023", cuyo autor es SAAVEDRA VILLALOBOS ANDREA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

LIMA, 09 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA DNI: 20022551 ORCID: 0000-0002-9088-5820	Firmado electrónicamente por: KFLORESL1 el 12- 08-2023 11:27:52

Código documento Trilce: TRI - 0646454