



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE LA MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Relaciones interpersonales en el clima organizacional en una
institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo

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

AUTORA:

Vasquez Caceres, Gledy (orcid.org/0009-0008-1815-9323)

ASESORAS:

Dra. Chunga Pingo, Gaby Esther (orcid.org/0000-0002-1033-7091)

Dra. Moreno Torres Patricia del Pilar (orcid.org/0000-0003-1474-146x)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO - PERÚ

2024

Dedicatoria

A mi adorada familia, por ser la razón de mi existir, mi motor y motivo de superación

Agradecimiento

A mis padres Jaime y Bercelia, por su incondicional y constante apoyo.

A mi hijo Víctor Leonardo, razón de mi vivir, y por quien sacrifico momentos gratos a su lado para cumplir con éxito esta aventura académica.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUNGA PINGO GABY ESTHER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "

Relaciones interpersonales en el clima organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo

", cuyo autor es VASQUEZ CACERES GLEDY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

TRUJILLO, 02 de Enero del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| CHUNGA PINGO GABY ESTHER DNI: 17870380 ORCID: 0000-0002-1033-7091 | Firmado electrónicamente por: CHPINGOGE el 02- 02-2024 12:58:28 |

Código documento Trilce: TRI - 0714883





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VASQUEZ CACERES GLEDY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "

Relaciones interpersonales en el clima organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--|---|
| VASQUEZ CACERES GLEDY DNI: 28073067 ORCID: 0009-0008-1815-0323 | Firmado electrónicamente por: GLEDYV el 13-02-2024 22:38:58 |

Código documento Trilce: INV - 1505273

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Declaratoria de autenticidad de las asesoras | iv |
| Declaratoria de originalidad de la autora | v |
| índice de contenidos | vi |
| Índice de tablas | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2 Variables y Operacionalización | 15 |
| 3.3 Población, muestra, unidad de análisis | 17 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 17 |
| 3.5 Procedimientos | 19 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 19 |
| 3.7 Aspectos éticos | 19 |
| IV. RESULTADOS | 20 |
| V. DISCUSIÓN | 28 |
| VI. CONCLUSIONES | 35 |
| VII. RECOMENDACIONES | 36 |
| VIII. REFERENCIAS | 37 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1 <i>Niveles de relaciones interpersonales y sus dimensiones en una institución educativa pública, Provincia Pacasmayo, 2023</i> | 20 |
| Tabla 2 <i>Niveles de clima institucional y sus dimensiones en una institución educativa pública, Provincia Pacasmayo, 2023</i> | 21 |
| Tabla 3 <i>Prueba de normalidad de las variables y dimensiones del estudio.</i> | 22 |
| Tabla 4 <i>Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis general y estimación de influencia de las relaciones interpersonales en el clima institucional, en una institución educativa pública, provincia Pacasmayo, 2023.</i> | 23 |
| Tabla 5 <i>Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica 1 y estimación de influencia de las relaciones interpersonales en la estructura organizacional, en una institución educativa, provincia Pacasmayo, 2023.</i> | 24 |
| Tabla 6 <i>Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica 2 y estimación de influencia de las relaciones interpersonales en el trabajo en equipo, en una institución educativa pública, provincia Pacasmayo, 2023.</i> | 25 |
| Tabla 7 <i>Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica 3 y estimación de influencia de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral, en una institución educativa pública, provincia Pacasmayo, 2023.</i> | 26 |
| Tabla 8 <i>Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica 4 y estimación de influencia de las relaciones interpersonales en la regulación de conflictos, en una institución educativa pública, provincia Pacasmayo, 2023.</i> | 27 |

Resumen

La investigación busca determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023, siendo un estudio de tipo básico, transversal correlacional causal, con enfoque no experimental y cuantitativo. Para esto, se utilizaron dos escalas de tipo Likert, el cuestionario de relaciones interpersonales con 15 ítems distribuidos en 3 dimensiones, y el cuestionario de clima organizacional, con 20 ítems divididos en 4 dimensiones, los cuales fueron validados por expertos y mediante la prueba estadística del coeficiente Alfa de Cronbach (α), del cual se obtuvo los siguientes resultados: $\alpha = 0,753$ referida a la primera variable y $\alpha = 0,836$ referido a la segunda variable, por lo que indicamos que el instrumento es de excelente confiabilidad según el intervalo del coeficiente. La población muestral lo constituyen 54 trabajadores entre directora, coordinadores, personal docente y de servicios, seleccionados con un muestreo de tipo no probabilístico, encontrándose que 88,9% de trabajadores perciben las relaciones interpersonales como buenas y 11,1% como regulares, en cuanto a clima organizacional, 71,2% buenas y 27,8% regulares; el pseudo R^2 Nagelkerke muestra que las relaciones interpersonales influyen significativamente en 67.3% en el clima organizacional; asimismo, en el 31,6% en la dimensión estructura organizacional, en el 19% de la dimensión trabajo en equipo y en 11,6% de la dimensión regulación de conflictos; en el 6,1% de la dimensión satisfacción laboral, aunque no en forma significativa.

Palabras clave: relaciones interpersonales, clima organizacional, institución educativa

Abstract

The research seeks to determine the influence of interpersonal relationships on the organizational climate in a public educational institution in the province of Pacasmayo, 2023, being a basic, cross-sectional, correlational, causal study, with a non-experimental and quantitative approach. For this, two Likert scales were used, the interpersonal relationships questionnaire with 15 items distributed in 3 dimensions, and the organizational climate questionnaire, with 20 items divided into 4 dimensions, which were validated by experts and through the statistical test of Cronbach's alpha coefficient (α), from which the following results were obtained: $\alpha = 0,753$ for the first variable and $\alpha = 0,836$ for the second variable, so we indicate that the instrument is of excellent reliability according to the range of the coefficient. The sample population is made up of 54 workers, including principals, coordinators, teaching and service staff, selected with a non-probabilistic sampling, finding that 88,9% of workers perceive interpersonal relationships as good and 11,1% as regular, in terms of organizational climate, 71,2% good and 27.8% as regular; the pseudo R^2 Nagelkerke shows that interpersonal relationships significantly influence 67.3% of the organizational climate; Likewise, 31,6% in the organizational structure dimension, 19,0% in the teamwork dimension and 11,6% in the conflict regulation dimension; in 6,1% of the job satisfaction dimension, although not significantly.

Keywords: interpersonal relationships, organizational quality, Educational Institution

I. INTRODUCCIÓN

Los resultados de las instituciones educativas se encuentran determinadas o influenciadas por factores internos y externos, siendo fundamentales para su progreso las relaciones que se generen entre los trabajadores y el clima institucional que impere en ella, que dependiendo como se presenten, las pueden perjudicar o beneficiar.

A nivel mundial, según Don et al., 2021, en las instituciones de países de África, Asia y Tailandia, existen problemas en las relaciones entre los colaboradores, fundamentalmente por la falta de una comunicación efectiva, lo que impide algunas veces el logro de los objetivos organizacionales.

Por otra parte, para Martínez y Valenzo (2020) muchas instituciones logran el éxito en base a un óptimo clima laboral, el cual se encuentra influenciado por factores que varían en importancia y entre instituciones, en función a la situación específica imperante.

Un clima organizacional desfavorable en las instituciones educativas es explicado por una comunicación deficiente, el incumplimiento de funciones, falta de compañerismo, conflicto entre trabajadores, insatisfacción laboral (Pajuelo, 2018), bajo nivel de habilidades para relacionarse con sus compañeros (Guzmán, 2019), el inadecuado estilo con que se lidera la organización (Arguedas et al., 2020) y desmotivación (Estrada et al., 2020).

En Perú la situación no es distinta, y si nos referimos específicamente al ámbito educativo, podemos afirmar que las relaciones que se dan entre el personal de la institución afectan positivamente al clima, pero aun conociendo esta influencia sigue siendo un tema poco frecuente de análisis debido a la falta de buenas relaciones entre el personal, y es aún más álgida la situación en espacios educativos de tipo público, donde las malas relaciones interpersonales no permiten fijar un buen ambiente organizacional para realizar labores eficientes, se gestione de mejor manera un adecuado funcionamiento de los espacios organizacionales, etc. (Ttacca, 2018). Además, en las instituciones educativas, muchos docentes solo cumplen su jornada laboral y se muestran reacios a brindar horas extras a la institución, no se comprometen integralmente, es decir solo les interesa su beneficio personal y no el

institucional, deteriorando el buen clima de trabajo que debe existir en estas, y a su vez el servicio educativo a los estudiantes. Sin embargo, actualmente el personal es consciente que es importante mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo para el desarrollo de un ambiente agradable de trabajo.

Por otra parte, las conclusiones de las investigaciones realizadas en nuestro país coinciden con las de estudios realizados en Latinoamérica, la evidencia de un problema en el que debemos trabajar. (García, Carrión y Cárcamo, 2013)

Similar situación observamos en la región La Libertad, deficiencia en las relaciones entre el personal que afecta negativamente el clima organizacional, lo que a su vez lleva a problemas de conducta, afectando nuevamente estas relaciones en las organizaciones (Quiñones, 2020), por lo tanto, podemos afirmar que las relaciones interpersonales negativas se explicarían porque algunos directores prefieren a ciertos docentes y ejercen presión innecesaria hacia otros, los docentes no trabajan en equipo, las decisiones las toma el equipo directivo que los demás deben acatar, los trabajadores no están comprometidos laboralmente, los trabajadores se encuentran distanciados, etc.

En la provincia de Pacasmayo se aprecia que los docentes no realizan un trabajo eficiente, las comisiones conformadas no cumplen con su función y cronograma correspondiente con lo cual no se finalizan los productos que se comprometieron elaborar. Además, el deficiente clima organizacional dificulta las relaciones entre trabajadores por la poca comunicación y coordinación que se da entre ellos, acciones y actitudes que van en desmedro del proceso educativo (Murrugarra, 2020). De manera específica, se puede observar que, en las Instituciones Educativas de Pacasmayo, los profesores muestran complicaciones para relacionarse, carencia de un liderazgo institucional y presencia de conflictos.

De manera específica, a nivel institucional laboran docentes que solo cumplen con su jornada laboral y carecen de identificación con la institución, quizá porque varios docentes no son de Pacasmayo y deben retornar lo más pronto posible a sus lugares de origen; además que, el trabajo extracurricular y otras acciones incorporadas en la gestión institucional las realizan con desgano pues

las consideran externas a su trabajo legal. Todo ello genera malas relaciones entre los colaboradores, afectando su clima de trabajo.

Por lo mencionado, la presente investigación busca explicar la medida en que las relaciones que se dan entre trabajadores inciden en el medio en el cual llevan a cabo su trabajo dentro de la institución educativa de la provincia de Pacasmayo, con la finalidad de conocer la situación existente y proponer alternativas para su mejoramiento.

Se plantea el problema de investigación ¿En qué medida influyen las relaciones interpersonales en el clima organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023? Y como problemas específicos: ¿En qué medida influyen las relaciones interpersonales en la dimensión estructura organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo 2023?; ¿En qué medida influyen las relaciones interpersonales en la dimensión trabajo en equipo en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo 2023?; ¿En qué medida influyen las relaciones interpersonales en la dimensión satisfacción laboral en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo 2023?; ¿En qué medida influyen las relaciones interpersonales en la dimensión regulación de conflictos en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo 2023?

El estudio se justifica por su relevancia teórica, pues profundiza en el tema de las relaciones que se originan entre trabajadores durante su jornada laboral y el medio en que se ejecuta, pues hoy en día las primeras tienen mucha importancia en las organizaciones, dado que si estas no son buenas genera un deterioro de la segunda, lo cual influye a su vez en el proceso educativo; siendo imperativo que los trabajadores conozcan el clima en el cual laboran para manejar mejor las relaciones entre sus miembros. En lo práctico, porque ayuda a resolver problemas referidos a las relaciones que se dan entre trabajadores y el ambiente de trabajo dentro de la institución de educación en estudio. Metodológicamente, porque orienta la forma de operacionalizar las variables en estudio, permitiendo elaborar los instrumentos para recolectar los datos, los mismos que serán verificados tal manera de obtener resultados confiables.

Además, se propuso como objetivo general: Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023. En cuanto a los específicos: Analizar el nivel de relaciones interpersonales en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023; Analizar el nivel del clima organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023; Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión estructura organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023; Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión trabajo en equipo en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023; Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión satisfacción laboral en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023; Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión regulación de conflictos en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023.

Se planteó la hipótesis de trabajo: Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el clima organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023; así mismo la hipótesis nula: Las relaciones interpersonales no influyen significativamente en el clima organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023. Y como específicas: Las relaciones interpersonales influyen significativamente en la dimensión estructura organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023; Las relaciones interpersonales influyen significativamente en la dimensión trabajo en equipo en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023; Las relaciones interpersonales influyen significativamente en la dimensión satisfacción laboral en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023; Las relaciones interpersonales influyen significativamente en la dimensión regulación de conflictos en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes en el contexto internacional, Macancela y Paredes (2021) investigaron la medida en que el liderazgo educativo incide en el clima organizacional del Colegio Augusto Mendoza Moreira – Ecuador. Investigación de enfoque cuantitativo – descriptivo. Muestra formada por 41 docentes a quienes se encuestó, obteniendo una influencia alta entre las variables, donde el directivo realiza una función esencial para formar a la familia educativa, en habilidades en gestión y liderazgo apropiadas que ayuden al desarrollo de un clima institucional adecuado.

Quiroz (2020) se propuso encontrar la incidencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de las Escuelas Municipalizadas de Chile, y en particular de Concepción. Investigación cuantitativa, descriptiva y diseño no experimental. La muestra la conforman docentes y estudiantes. Halló que el liderazgo directivo incide significativamente en el ambiente organizacional, destacando la utilidad de mejorar el sentido de pertenencia del docente, motivación, intervención y ayuda en proyectos para optimizar la educación.

Sagredo y Castelló (2019), estudiaron la relación entre gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. Investigación básica, nivel descriptivo correlacional. Muestra conformada por 40 docentes. Hallaron que la gestión directiva se relaciona positiva y significativamente con el clima organizacional (dimensiones motivación y compromiso).

En el contexto nacional, Janjachi (2022) se plantea determinar la influencia de la comunicación asertiva en el clima laboral en una I.E. pública de la UGEL 03, Lima, 2022. Investigación aplicada, explicativa, cuantitativa, no experimental correlacional causal. 50 docentes de los tres niveles educativos conforman la población, siendo elegidos 35 de ellos mediante muestreo por conveniencia, para responder un cuestionario de 35 ítems. Se obtuvo como resultados, para un $p\text{-valor}=0.000<0.05$ y valores de Pseudo R^2 Nagelkerke, que la comunicación asertiva influye en el 46,1% del clima institucional y el 35,5% del nivel de trabajo en la I.E. en estudio.

Espinoza (2022) se propuso estudiar la influencia de la comunicación asertiva en el clima institucional de una I.E. de Miraflores. Investigación aplicada,

cuantitativa, explicativa, no experimental, correlacional causal, transversal. Aplicó dos cuestionarios a una población censal de 65 docentes, quienes etiquetaron como moderado (16,9%) y eficiente (83,1%) a la comunicación asertiva; en nivel bajo (3,1%), medio (21,5%) y alto (75,4%) al clima institucional; y según Pseudo R^2 Nagelkerke la comunicación asertiva influye en el 40,5% de la variación en el clima institucional.

Manasaya (2022) se propone establecer si la comunicación asertiva influye en trabajo en equipo de estudiantes de una I.E. del distrito de Echarati-Piura, para una investigación aplicada, cuantitativa, explicativa, no experimental, correlacional causal, para una población censal de 117 estudiantes del V ciclo. Halló para un p -valor <0.000 y Pseudo R^2 Nagelkerke=0.378 que la comunicación asertiva incide significativamente en 37,8 % en la variación del trabajo en equipo.

Fernández (2022) plantea que la Comunicación Organizacional predice el trabajo en equipo docente en una Institución Técnico Superior, Piura. Investigación básica, diseño predictivo, correlacional causal. Aplico dos cuestionarios para una muestra conformada por 129 docentes, quienes etiquetaron a la comunicación organizacional como Medio-Bajo (72%) y al trabajo en equipo como Bajo (48,5%). Según Pseudo R^2 Nagelkerke, la comunicación organizacional explica el 78,9% del trabajo en equipo.

Medina (2021) se propuso establecer la incidencia de comunicación institucional en trabajo en equipo docente en instituciones educativas de Chivay-Arequipa 2021. Investigación aplicada, explicativa, no experimental, causal. Concluye que la comunicación institucional muestra un nivel adecuado (89,5% de docentes) y trabajo en equipo nivel aceptable (68,6%); para un p -valor=0.019 que la comunicación institucional con Pseudo R^2 Nagelkerke incide significativamente en 8,0% en el trabajo en equipo de docentes.

López (2022) se propone establecer la incidencia del liderazgo directivo sobre clima institucional en una institución educativa pública de Ate-Vitarte. Investigación básica, cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional causal. Se empleó dos cuestionarios con 48 ítems cada uno, en una muestra

representativa de 82 docentes. Encuentra para un Pseudo R^2 Nagelkerke que el 42,5% del clima organizacional se debe a la variación del liderazgo directivo.

Quispe (2022) se propone establecer si el liderazgo pedagógico afecta el clima institucional de la I.E. Pública Azángaro, Puno, 2022. Investigación aplicada, cuantitativa, no-experimental correlacional causal. Población censal de 74 docentes elegidos por muestreo no probabilístico (por conveniencia), aplicándoseles un cuestionario cuyos resultados muestran, para un p -valor=0.031<0.05 y Pseudo R^2 Nagelkerke=0.06 que el liderazgo pedagógico incide de forma significativa en un 6% en el clima institucional.

Quiñones (2020) se propone determinar si el liderazgo transformacional incide en relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Red N° 03, Ugel 04, Comas, para lo cual ejecuta una investigación básica, cuantitativa, nivel explicativo, no experimental, transversal con un paradigma positivista. La muestra lo constituyeron 123 personas entre docentes y trabajadores. Concluye, en base al valor de Pseudo R^2 Nagelkerke, que el comportamiento del liderazgo directivo incide en el 72,1% del comportamiento de relaciones interpersonales y trabajo colaborativo.

Alvarado (2021) se propone demostrar si el liderazgo transformacional influye en la satisfacción laboral docente en institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en contexto COVID-19. Investigación básica, cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional causal. Muestra de 114. Los resultados indican que el liderazgo transformacional es deficiente para 9% de docentes, regular para 21% y bueno para 70% de estos. Además, para un p -valor=0.000<0.05 y Pseudo R^2 Nagelkerke=0.222, el liderazgo transformacional influye de manera significativa en el 22,2% de la satisfacción laboral, así como en sus dimensiones.

Ventosilla (2021) busca determinar si las habilidades comunicativas y sociales influye en el manejo de conflictos en la Dirección de Educación del Callao; investigación cuantitativa, básica, no experimental transversal, correlacional causal: Para 85 directivos como muestra, con un valor Pseudo R^2 Nagelkerke=0.136 y p -valor=0.027<0.05, concluye que el manejo de conflictos está influenciado por el 13,6% del uso de habilidades comunicativas y sociales.

Asto (2020) se propone establecer la influencia de habilidades directivas sobre la resolución de conflictos docentes de la I.E. N° 116, Lima Este. Investigación básica, no experimental, correlacional causal. Población censal de 85 docentes se les aplicó un cuestionario de escala dicotómica, de manera colectiva, arrojando como resultado que, para un Pseudo R^2 Nagelkerke=0.494, las habilidades directivas influyen significativamente en 49,4% de la resolución de conflictos.

En el contexto regional y local, Domínguez (2022), se propone explicar la manera en que la comunicación interna influye en clima institucional de I.E. 1580 Gerardo Kuppens, El Porvenir, 2021. Investigación básica, cuantitativa. Población muestral de 30 colaboradores seleccionados de manera no probabilística, sujetos de aplicación de cuestionario. Halló, para un p -valor= $0,000 < 0.05$, un valor Pseudo R^2 Nagelkerke=0.971, que la comunicación interna determina el 97,1% del clima institucional.

Guerrero (2022) se propuso conocer la influencia de la comunicación interna sobre el clima laboral de la I.E. Félix Tello, Chiclayo. Investigación cuantitativa, correlacional-causal. Aplicó dos cuestionarios de manera virtual a 30 docentes que conforman la muestra censal, obteniendo como resultado que al nivel de significancia > 0.05 y Pseudo R^2 Nagelkerke de .012, la comunicación interna entre profesores no afecta el clima laboral de la organización educativa estudiada.

Respecto a la variable Relaciones Interpersonales, para Arias et. al (2019), son habilidades sociales, y constituyen un factor de suma importancia para las empresas; son las diferentes maneras en que nos relacionamos con nuestros semejantes, con quienes interactuamos en los ámbitos social, familiar, laboral, educativo, sentimental, cultural, deportivo, amical, etc. En su relación con sus semejantes los individuos desarrollan conocimientos, conductas y comportamientos (Bandura 1987, citado por Vela 2021), para lo cual es importante desarrollar una buena comunicación.

En el presente trabajo se considera a Hanco et al. (2021), para quien las relaciones interpersonales, desde un enfoque empresarial, son las facultades propias que tienen las personas para cooperar y trabajar con sus compañeros,

y cumplir con el trabajo diario sin dificultar el de los demás; de esta manera el desarrollo de buenas relaciones humanas con nuestros semejantes se facilita haciendo uso de una efectiva comunicación (p. 188).

Las relaciones interpersonales consideran las dimensiones habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo.

Dimensión 1. Habilidades comunicativas: Para Romero (2022), son aquellas que se procesan durante la vida de la persona, y permiten comunicarnos eficientemente en forma grupal y/o individual; procesos que se dividen en leer, escribir, hablar, etc. Para Sabbah (2020), estas habilidades comunicativas facilitan el entendimiento a los demás y a su vez hacerse entender por los demás, dentro de las cuales tenemos: escucha activa, dar y recibir retroalimentación, comprender el lenguaje corporal, persuadir, preguntar y hablar (p. 136).

La comunicación tiene los siguientes indicadores: comunicación asertiva, entendida como la comunicación adecuada que nos permita relacionarnos con otras personas; comunicación empática, que es el reflejo de lo que expresa y siente la otra persona, y apertura de escucha, entendida como la predisposición a escuchar atentamente a la otra persona. (Romero, 2022).

Dimensión 2. Compromiso organizacional: Para Baez-Santana et al., (2019) es el vínculo entre los trabajadores y la organización; Romero (2022), es necesario generar espacios para promover que los trabajadores participen durante la gestión e intervengan en la toma de decisiones. Se manifiesta a través de los siguientes indicadores: Compromiso laboral, relacionado con el trabajo individual; compromiso colectivo, relacionado con el trabajo grupal entre todos los estamentos de la organización.

Dimensión 3. Estilo de liderazgo: forma de conducta que es observada y definida por otras personas, así como la percepción que tiene la persona de sí mismo respecto de su posición y accionar que tiene como líder, lo que mueve a los seguidores en la dirección que se indique (Guillén et al., 2015). El liderazgo es un factor de cambio importante, pues compromete a los trabajadores con la visión y misión de la empresa; genera empoderamiento en sus seguidores, delega autoridad, forma nuevos líderes, soluciona problemas y

hace buen uso de la razón (Clifford, 1969, citado por Gonzáles et al., 2018), con lo cual los colaboradores ven incrementada paulatinamente su confianza y compromiso con la organización y consigo mismos.

Se distinguen 3 estilos principales de liderazgo: Líder autoritario, toma decisiones por sí solo y no permite la intervención o crítica de las personas de su equipo de trabajo; el líder democrático, quien da cabida a sus seguidores para que intervengan en algunos temas laborales, lo cual ayuda a la relación del equipo; y el líder delegativo (*laissez-faire*), permite que los seguidores tomen sus propias iniciativas, para lo cual los capacita y motiva a que cumplan sus funciones de la mejor manera.

Existen varios modelos o teorías que explican las relaciones interpersonales. Así tenemos:

Teoría de Pratto y Walker. (Pratto y Walker, 2001, citados por Morales, 2007) quiénes toman en cuenta el aspecto económico para entender como las personas sienten sus relaciones al interactuar con sus semejantes, utilizando para ello la relación beneficio/costo. Pero las personas, más que estar predispuestos a comparar a los miembros dentro de su grupo y al externo con los miembros de(l) otro(s) grupo(s), lo que más importa es como estos se autoidentifican, como individuos que viven en su burbuja o como integrantes de un grupo, si se identifican con su grupo, la intensidad con que lo hagan afecta la relación que experimenta en el grupo.

Teoría de relaciones humanas de Elton Mayo, propugna que las personas siempre participan en equipos y asociados permanente, lo que produce en ellos acciones, conductas y aptitudes particulares, por ser una persona única y diferente a los demás, y que a su vez influye en las acciones y conductas de las demás personas del equipo. Esta teoría afirma que el individuo es un factor insustituible en una institución, por lo que existe la necesidad de humanizar a la persona y convertirlo en un ser dotado de necesidades, actitudes, sentimientos, valores, ideas, etc., tanto individual como grupalmente. De esta manera, los empleados insatisfechos tienden a conductas inapropiadas, que se potencian con una supervisión abusiva, que daña tanto al abusador como a la misma organización. (Mayo, citado en Navarro, 2019).

En cuanto a la variable Clima organizacional, para Arce y Malvas (2014) es el lugar donde ocurren las relaciones interpersonales. Hellreigel y Solocum (1974) citados por Moreno y Pérez (2018) expresan que cuando el clima se analiza desde la perspectiva de la institución, nos referimos al clima organizacional, y La Torre (2019) este es un factor sumamente importante pues contribuye a lograr las metas trazadas por la organización, pero para ello es indispensable que el ambiente laboral permita que el equipo de trabajo asuma el compromiso de trabajar, que se logre la productividad y satisfacción de sus integrantes.

Para la presente investigación tomamos la definición de Pilligua y Arteaga (2019), para quien el clima organizacional es la apreciación por parte del trabajador sobre su desempeño, productividad y satisfacción que logra en su medio ambiente, humano y físico, dentro del cual lleva o desarrolla su trabajo diariamente. Menciona, además, que para que si queremos que los trabajadores se comprometan con la empresa y consigo mismos, es importantísimo primero motivarlos (p. 3).

En el ámbito educativo, clima organizacional implica la apreciación que tienen los profesores sobre su entorno de trabajo; es decir, observar el estado en que se encuentra la institución, determinar el nivel de valores, creencias, conductas, objetivos y demás aspectos que determinan las relaciones interpersonales, y se asume que la forma de actuar de todo profesor dentro de la institución depende de cómo siente y percibe su entorno laboral.

Las dimensiones del clima organizacional son: estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos.

Dimensión 1. Estructura organizacional: es la manera como están organizadas las diferentes áreas de la empresa, que integran a sus colaboradores en base a características similares y ejecutando su accionar en forma vertical y horizontal, y así lograr las metas propuestas (Gilli, 2017, citado por Olivera, 2023). Toda institución se organiza en base a su estructura organizacional, la cual evidencia mando, responsabilidad, jerarquía, compromiso por parte de los colaboradores, al estar relacionada directamente a la conducta y accionar del personal, para lo cual (Bastidas, 2018), debe ser analizada interna y externamente para detectar las fortalezas y debilidades, amenazas y

oportunidades que permitan establecer las estrategias a seguir.

Dimensión 2. Trabajo en equipo: facultad de compartir una tarea y hacerlo junto con los compañeros, a fin de lograr los objetivos propuestos, sin embargo, dentro del equipo siempre existirán dificultades y conflictos, por lo que es importante la confianza mutua que debe existir entre líderes y colaboradores, pues ambas partes son responsables del cumplimiento de las actividades a desarrollar (La Torre, 2019). Para Cristóbal (2017) un equipo eficiente siempre alcanza los objetivos propuestos por la organización, pues cada integrante aprende de(l) otro(s) al compartir experiencias e información, se propugna ser proactivos en la toma de decisiones, así como se incentiva la creatividad y la escucha.

Dimensión 3. Satisfacción laboral: es la capacidad que tienen los colaboradores para determinar su actuar dentro de su entorno laboral; variable ligada a lo emocional y afectivo de los trabajadores respecto a sus trabajos, causando impacto en la organización sea en forma positiva o negativa. Marín & Placencia (2017), una actitud positiva refleja un buen desempeño y si es negativa refleja su disconformidad.

Dimensión 4. Regulación de conflictos: facultad de las personas para saber tratar y resolver contradicciones y diferencias que surgen dentro de la organización (Acosta, 2011, p. 124); su regulación depende de una oportuna intervención y pertinente de los altos puestos directivos (Chiavenato, 2009).

Los conflictos ocurren cuando dos o más personas muestran desacuerdos respecto a algo, por lo que se enfrentan en forma violenta; por ello, MINEDU (2017) los conflictos se deben gestionar, lo que implica atender y entender los requerimientos de las partes implicadas, para así llegar a acuerdos donde ambas partes se sientan ganadoras o satisfechas. Para la solución de un conflicto, si bien es cierto es fundamental la capacidad del líder, también necesitamos que ambas partes se involucren, es decir, deben ser respetuosos y escuchar en silencio para arribar a una solución que favorezca a ambas partes; siendo la herramienta de la negociación la que ayudará a superar los conflictos y propiciar entre los involucrados convivir en armonía. De esta

manera el conflicto resulta beneficioso si logramos resolverlo adecuadamente. (Vásquez, 2006, p. 43, citado por Arce y Malvas, 2014).

En cuanto a las teorías del clima laboral, tenemos la Teoría de los comportamientos laborales contraproducentes, que se definen como cualquier comportamiento intencional por parte de un trabajador y que es contraria a los intereses legítimos de la organización (Sackett y DeVore, 2001, p 145); es una variable que recibe cada vez mayor atención, sea en lo académico como en las organizaciones, pues el CWB casi siempre viola las normas de la organización afectando sus metas, procedimientos, productividad, rentabilidad, empleados (Shkoler y Tziner, 2017). Estos comportamientos se clasifican en: CWB organizacional (robo, sabotaje, fingir que se está enfermo, etc.); y CWB Interpersonal (hablar mal, acoso, insultos y/o ignorar a sus semejantes (Berry et al., 2007, citados en Zhang et al., 2018).

Teoría del Clima Organizacional de Litwin y Stringer: (Litwin y Stringer, 2004, citados en Mancisidor, 2016) la conducta de determinados sujetos que laboran en una organización, determina el ambiente y la situación de la institución.

Teoría del Clima organizacional de Rensis Likert: (Brunet, 2011, citado por Mancisidor, 2016) permite analizar el entorno, causando la percepción del colaborador de cómo están las cosas dentro de la organización. Este autor destaca cuatro factores principales para explicar la influencia del entorno sobre los individuos y las organizaciones: Parámetros en general (estructura organizacional y tecnología particular a utilizar); La posición jerárquica (incluye el salario que se percibe); factores personales (actitudes, comportamientos); La percepción de los trabajadores en cuanto a clima laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Básica, a decir de Arias y Covinos (2021), no se resuelve ningún problema próximo, y sirve de fundamento teórico para otros tipos de investigación. Permite bosquejar juicios de alcance exploratorio, descriptivo y correlacional. (p. 66).

Es de enfoque cuantitativo, puesto que se considera como un aspecto de los procesos de recolección, análisis y obtención de datos cuantitativos la aplicación de una misma encuesta, datos que luego serán procesados para la resolución de problemas (Arias, 2020).

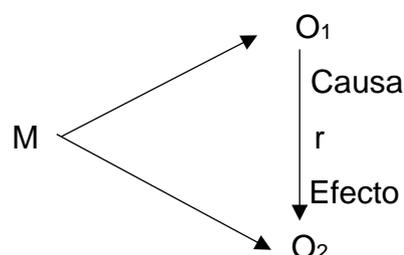
3.1.2 Diseño de investigación:

No experimental – transversal, implica análisis de las variables sin ser maniobradas de manera intencional tanto las dependientes como la independientes, y que esta también se considera a través de la recopilación de información que se da en un momento dado y tiempo único (Arias y Covinos, 2021).

Es de alcance explicativo, que a decir de Hernández y Mendoza (2018) interesa explicar por qué sucede un hecho, las condiciones en que se muestra o por qué se afectan dos o más variables. (p. 95).

Del mismo modo, es correlacional - causal, puesto que tuvo como fin examinar la influencia entre las variables, es decir, donde se analizará la causa y efecto entre las mismas (Hernández y Mendoza, 2018).

La esquematización de la investigación es:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de variable relaciones interpersonales

O₂ = Observación de variable clima organizacional

r = Influencia

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1

Variable independiente: Relaciones Interpersonales

Definición conceptual:

- Según Hanco, et al. (2021), desde un enfoque empresarial, son las facultades propias que tienen las personas para cooperar y trabajar con sus compañeros, y cumplir con el trabajo diario sin dificultar el de los demás; de esta manera el desarrollo de buenas relaciones humanas con nuestros semejantes se facilita haciendo uso de una efectiva comunicación (p. 188).

Definición operacional:

- Se operacionaliza a través del cuestionario que presenta tres dimensiones: habilidades de comunicación, compromiso con la organización y estilos de liderazgo; 5 ítems cada dimensión. Se utilizó la escala de Likert, de acuerdo a la baremación (deficiente 15-34), (regular 35-54) y (bueno 55-75).

Indicadores:

- En relación a la dimensión habilidades comunicativas que implica (3 indicadores: comunicación asertiva, comunicación empática y apertura de escucha), la dimensión compromiso organizacional (2 indicadores: compromiso laboral y colectivo) y la dimensión estilos de liderazgo (3 indicadores: liderazgo autoritario, democrático y laissez-faire).

Escala de Medición:

- Es ordinal, con 5 alternativas de respuestas: (siempre, 5), (casi siempre, 4), (a veces, 3), (casi nunca, 2) y (nunca, 1); del mismo modo con una baremación de eficiente, regular y deficiente.

3.2.2 Variable dependiente: Clima Organizacional**Definición conceptual:**

- Según Pilligua y Arteaga (2019), es la forma en que el trabajador siente su desempeño, productividad y satisfacción que logra en su medio ambiente, humano y físico, dentro del cual lleva a desarrollar su trabajo diariamente. (p. 3).

Definición operacional:

- Se operacionaliza a través del cuestionario del clima organizacional la cual presenta cuatro dimensiones: estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos; 5 ítems cada dimensión. Se utilizó escala de Likert, de acuerdo a la baremación de (deficiente 20-52); (regular 53-86) y (bueno 87-120).

Indicadores:

- En relación a la dimensión estructura organizacional que implica (2 indicadores: nivel de organización y distribución de funciones), la dimensión trabajo en equipo (3 indicadores: participación en equipos de trabajo, motivación laboral y roles asignados), la dimensión satisfacción laboral (2 indicadores: condiciones favorables y sistema de recompensas y reconocimiento) y la dimensión regulación de conflictos (2 indicadores: toma de decisiones y resolución de problemas).

Escala de Medición:

- Es ordinal, con 5 alternativas de respuestas: (siempre, 5), (casi siempre, 4), (a veces, 3), (casi nunca, 2) y (nunca, 1); del mismo modo con una baremación de eficiente, regular y deficiente.

3.3 Población, muestra, unidad de análisis.

3.3.1 Población:

Conjunto de elementos a estudiar (Otzen y Manterola, 2017). Al respecto, la población del presente estudio lo conforman 54 trabajadores de una institución educativa pública de Pacasmayo, 2023: 01 directora, 05 coordinadores, 44 docentes y 04 personas de servicio, para un total de 28 mujeres y 26 hombres.

Criterios de inclusión: Trabajadores, varones y mujeres, nombrados y contratados actualmente en una I.E. pública de la provincia de Pacasmayo, y que se comprometieron a participar del estudio.

Criterios de exclusión: Trabajadores de Institución Educativa con licencia, así como aquellos que por diversas razones no quisieron participar de la investigación.

3.3.2 Muestra:

Hernández y Mendoza (2018), subconjunto representativo de la población. Al respecto, para la investigación se consideró a todos los trabajadores de la institución educativa, por lo tanto, se empleó la población muestral.

3.3.3 Unidad de análisis:

Trabajador de institución de educación pública de provincia Pacasmayo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica:

La encuesta, para recoger datos de las variables en estudio. Según Gallardo (2017) las encuestas ordenan sistemáticamente la información para su posterior análisis y responder a los objetivos planteados en el estudio.

3.4.2 Instrumento:

El cuestionario, que plantea preguntas direccionadas en las variables de investigación, y que según Gallardo (2017) es un instrumento que plantea interrogantes para dar respuesta a los objetivos de un estudio, o dar respuesta a una problemática previamente identificada.

Se aplicó un cuestionario para relaciones interpersonales y otro para clima laboral existente en la institución de educación seleccionada, instrumentos adaptados por la autora de esta investigación (Anexo 3).

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validez

Se validó en base a opinión de cinco entendidos en la materia, los que verificaron el vínculo de los elementos con los signos característicos de los aspectos de las variables, asimismo, valoraron la pertinencia, importancia y claridad de dichos elementos. La autenticidad de la investigación expresa una veracidad hacia el exterior, y con el examen de los expertos determinamos si el instrumento mide realmente el proceso para el cual fue desarrollado. (Carroll y Kovács, 2021).

La validez fue de contenido, por lo que se solicitó la opinión de cinco expertos con grado de maestro o Doctor en Administración de la educación, utilizando la validez de criterio: Mg. Yaneth Elizabeth Quiroga Nomberto, Mg. Luz Paquita Espinoza Vásquez, Mg. Silvia Yovani Cubas Elera, Mg. Miriam Leonor Martínez Vela y Mg. Teresa Ayde Rodríguez Armas. (Anexo 6).

Confiabilidad

Peeters y Harpe (2020) se refiere a la coherencia como la exactitud interna que examina de manera general a cada persona a través de un pretest, que en contextos similares debe arrojar resultados que coincidan. Para ratificar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una muestra piloto a 15 trabajadores, resultando un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.837 para relaciones interpersonales y 0.888 para

clima organizacional. Como los valores están cercanos a 1, los instrumentos son confiables y buenos. (Anexo 5).

3.5 Procedimientos

Primeramente, para la ejecución del proceso se solicitó y obtuvo la autorización de la institución educativa pertinente. A continuación, se organizó el contenido aplicativo, y se procedió a recolectar los datos aplicando los cuestionarios a las personas de la población utilizando Google Forms, y al mismo tiempo se reproducían estos datos al entorno virtual.

En una fase posterior, se describió la información y realizó el análisis estadístico con el objetivo posterior de emprender la discusión y arribar a conclusiones compatibles a los objetivos planteados.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó el software estadístico SPSS 26 para el análisis de datos.

Estadística descriptiva, con cuyo material se crearon matrices de datos de variables y dimensiones, se transcribieron los datos de los instrumentos utilizados y se construyeron tablas de frecuencia y porcentajes, puntuaciones e interpretaciones.

Estadística inferencial, para contrastar las hipótesis propuestas se utilizó la regresión logística ordinal, la cual permite establecer la influencia de las relaciones interpersonales en clima organizacional, con nivel de significancia del 5% ($p < 0.05$) la de Pseudo R^2 Nagelkerke. Para determinar la existencia de una conducta causal, se evaluó su significancia estadística de manera no paramétrica. (Baek et al., 2021).

3.7 Aspectos éticos

Durante todo el estudio se cumplieron los lineamientos para el proceso de investigación establecidos en el Acuerdo de Protocolo Cuantitativo y código de ética de la Universidad César Vallejo. Derechos de autor sobre los datos bibliográficos creados por el autor también se calculan utilizando la misma información y la norma APA (séptima edición).

IV. RESULTADOS

Tabla 1:

Niveles de las relaciones interpersonales y sus dimensiones en una institución educativa pública, Provincia Pacasmayo, 2023.

| | | Malo | Regular | Bueno | Total |
|-----------------|----|-------------|----------------|--------------|--------------|
| V1: Relaciones | N° | 00 | 06 | 48 | 54 |
| interpersonales | % | 0,0% | 11,1% | 88,9% | 100,0% |
| D1: Habilidades | N° | 00 | 24 | 30 | 54 |
| comunicativas | % | 0,0% | 44,4% | 55,6% | 100,0% |
| D2: Compromiso | N° | 00 | 03 | 51 | 54 |
| organizacional | % | 0,0% | 5,4% | 94,6% | 100,0% |
| D3: Estilo de | N° | 00 | 12 | 42 | 54 |
| liderazgo | % | 0,0% | 22,3% | 77,7% | 100,0% |

En la Tabla 1 observamos la percepción de los trabajadores respecto a las relaciones interpersonales, como nivel bueno en 88,9% (48) seguido del nivel regular en 11,1% (06). De la misma manera, la dimensión habilidades comunicativas con nivel bueno 55,6% (30) y regular 44,4% (24); las dimensiones compromiso con la organización y estilos de liderazgo se ubicaron en nivel bueno 94,6% (51) y 77,7% (42), y en nivel regular 5,4% (03) y 22,3% (12) respectivamente. Esto debido a que los trabajadores cuentan con adecuadas habilidades comunicativas, prevalece su compromiso con la organización y estilo de liderazgo, lo cual genera relaciones adecuadas entre los trabajadores.

Tabla 2:

Niveles de clima organizacional y sus dimensiones en una institución educativa pública, Provincia Pacasmayo, 2023.

| | | Malo | Regular | Bueno | Total |
|-------------------|----|-------------|----------------|--------------|--------------|
| V2: Clima | N° | 00 | 15 | 39 | 54 |
| organizacional | % | 0,0% | 27,8% | 72,2 | 100,0% |
| D1: Estructura | N° | 00 | 13 | 41 | 54 |
| organizacional | % | 0,0% | 24,1% | 75,9% | 100,0% |
| D2: Trabajo en | N° | 00 | 14 | 40 | 54 |
| equipo | % | 0,0% | 25,9% | 74,1% | 100,0% |
| D3: Satisfacción | N° | 00 | 19 | 35 | 54 |
| laboral | % | 0,0% | 36,2% | 63,8% | 100,0% |
| D4: Regulación de | N° | 00 | 20 | 34 | 54 |
| conflictos | % | 0,0% | 37,0% | 63,0% | 100,0% |

De acuerdo a la tabla 2, según apreciación de los trabajadores el clima organizacional se ubicó en nivel bueno con 72,2% (37) y regular en 21,8% (15). De igual manera, todas las dimensiones muestran mayor predominio en el nivel bueno, así tenemos a la estructura organizacional con 75,9% (41), trabajo en equipo en 74,1% (40), satisfacción laboral en 63,8% (35) y regulación de conflictos en 63,0% (34); seguidas todas del nivel regular en 24,1% (13), 25,9% (14), 36,2% (19) y 37,0% (20) respectivamente; esto se debe a que los trabajadores laboran en una institución educativa que tiene una buena estructura organizacional, trabajan en equipo, obtienen satisfacción laboral y prevalece la regulación de los conflictos, creando un clima organizacional idóneo para trabajar, donde se imparten conocimientos innovadores de acuerdo a las programaciones curriculares anuales, con la ayuda de medios informáticos digitales.

Tabla 3:

Prueba de normalidad de las variables relaciones interpersonales y clima organizacional, y sus dimensiones

| | Kolmogorov-Smirnov | | |
|-------------------------------|--------------------|------|-------------------|
| | Estadístico | g.l. | Sig. |
| Relaciones interpersonales | .519 | 52 | .000 ^a |
| Clima organizacional | .453 | 52 | .000 ^a |
| Habilidades comunicativas | .358 | 52 | .000 ^a |
| Comportamiento organizacional | .539 | 52 | .000 ^a |
| Estilos de liderazgo | .480 | 52 | .000 ^a |
| Estructura organizacional | .471 | 52 | .000 ^a |
| Trabajo en equipo | .453 | 52 | .000 ^a |
| Satisfacción laboral | .406 | 52 | .000 ^a |
| Regulación de conflictos | .406 | 52 | .000 ^a |

^a 5% nivel de significancia

Antes de elegir que estadístico utilizar para contrastar las hipótesis, verificamos si la población sigue una distribución normal. Para ello, al ser la población mayor a 50, utilizamos la prueba Kolmogorov-Smirnov con 5% de confiabilidad, para:

Ho La distribución poblacional tiene normalidad.

H1 La distribución poblacional no tiene normalidad.

Según la Tabla 3, el valor $p < 0.05$ (sig.=0.000) para las variables y sus dimensiones, con lo que la distribución no tiene normalidad; por ello, para contrastar las hipótesis utilizamos estadísticos no paramétricos, utilizando la regresión logística ordinal.

Tabla 4:

Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis general y estimación de influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional, en una institución educativa pública, provincia Pacasmayo, 2023.

| Relaciones interpersonales | | Clima organizacional | | | Total |
|----------------------------|-----------|----------------------|--------------|--------------|---------------|
| | | Malo | Regular | Bueno | |
| Deficiente | N° | 00 | 00 | 00 | 00 |
| | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Regular | N° | 00 | 06 | 01 | 07 |
| | % | 0,0% | 11,1% | 1,9% | 13,0% |
| Bueno | N° | 00 | 09 | 38 | 47 |
| | % | 0,0% | 16,7% | 70,4% | 87,0% |
| Total | N° | 00 | 15 | 39 | 54 |
| | % | 0,0% | 27,8% | 72,2% | 100,0% |

| Regresión logística ordinal | | | | | Pseudo R cuadrado |
|-----------------------------|----------------------------|----------------|----|-------|-------------------|
| Modelo | Logaritmo de verosimilitud | X ² | gl | Sig. | Nagelkerke |
| Sólo intersección | 217.746 | 60.069 | 1 | 0.000 | 0.673 |
| Final | 157.647 | | | | |

En la Tabla 4 se aprecia que 70,4% de trabajadores logra un rendimiento bueno en relaciones interpersonales y en clima organizacional, mientras que 16,7% logra un desempeño bueno en relaciones interpersonales y regular en clima organizacional, asimismo 11,1% logra un nivel regular en las dos variables. Además, al ser el valor ($p < 0.05$) las relaciones interpersonales impactan de manera significativa en el clima organizacional (se valida la hipótesis de investigación), resultado respaldado por el valor Pseudo R² Nagelkerke=0.673, significando que las relaciones interpersonales impactan directamente en el 67,3% del clima organizacional.

Tabla 5:

Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica 1 y estimación de influencia de relaciones interpersonales en la estructura organizacional, en una institución educativa, Provincia Pacasmayo, 2023.

| Relaciones interpersonales | | Estructura organizacional | | | Total |
|----------------------------|-----------|---------------------------|--------------|--------------|---------------|
| | | Malo | Regular | Bueno | |
| Deficiente | N° | 00 | 00 | 00 | 00 |
| | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Regular | N° | 00 | 06 | 01 | 07 |
| | % | 0,0% | 11,1% | 1,9% | 13,0% |
| Bueno | N° | 00 | 07 | 40 | 47 |
| | % | 0,0% | 12,9% | 74,1% | 87,0% |
| Total | N° | 00 | 13 | 41 | 54 |
| | % | 0,0% | 24,1% | 75,9% | 100,0% |

| Regresión logística ordinal | | | | | Pseudo R cuadrado |
|-----------------------------|----------------------------|----------------|----|-------|-------------------|
| Modelo | Logaritmo de verosimilitud | X ² | gl | Sig. | Nagelkerke |
| Sólo intersección | 135.647 | 20.146 | 1 | 0.000 | 0.316 |
| Final | 115.483 | | | | |

La tabla 5 muestra que 74,1% de trabajadores logra una apreciación buena, tanto en relaciones interpersonales como en estructura organizacional, el 12,9% nivel bueno en relaciones interpersonales y regular en estructura organizacional, el 11,1% nivel regular tanto en relaciones interpersonales como en estructura organizacional. Además, al ser el p -valor <0.05 las relaciones interpersonales ejercen influencia significativa en la estructura organizacional (se valida la hipótesis de estudio). Esto se respalda con el Pseudo R² Nagelkerke=0.316, donde las relaciones interpersonales tienen un impacto directo en el 31,6% de la estructura organizacional.

Tabla 6:

Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica 2 y estimación de influencia de las relaciones interpersonales en el trabajo en equipo, en una institución educativa pública, provincia Pacasmayo, 2023.

| Relaciones interpersonales | | Trabajo en equipo | | | Total |
|----------------------------|-----------|-------------------|--------------|--------------|---------------|
| | | Malo | Regular | Bueno | |
| Deficiente | N° | 00 | 00 | 00 | 00 |
| | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Regular | N° | 00 | 04 | 03 | 07 |
| | % | 0,0% | 7,4% | 5,6% | 13,0% |
| Bueno | N° | 00 | 11 | 36 | 47 |
| | % | 0,0% | 20,4% | 66,7% | 87,0% |
| Total | N° | 00 | 15 | 39 | 54 |
| | % | 0,0% | 27,8% | 72,2% | 100,0% |

| Regresión logística ordinal | | | | | Pseudo R cuadrado |
|-----------------------------|----------------------------|----------------|----|-------|-------------------|
| Modelo | Logaritmo de verosimilitud | X ² | gl | Sig. | Nagelkerke |
| Sólo intersección | 118.896 | 11.007 | 1 | 0.001 | 0.190 |
| Final | 107.889 | | | | |

En la tabla 6 se evidencia que 66,7% de trabajadores muestran un nivel bueno tanto en relaciones interpersonales como en trabajo en equipo, el 20,4% nivel bueno en relaciones interpersonales y regular en trabajo en equipo, 7,4% nivel regular tanto en relaciones interpersonales como en trabajo en equipo, 7,5% nivel regular en relaciones interpersonales y bueno en trabajo en equipo. Adicionalmente, al ser el valor ($p < 0.05$), indica que las relaciones interpersonales ejercen influencia significativa en el trabajo en equipo (hipótesis de estudio válida). Esto se refuerza con el Pseudo R² Nagelkerke=0.190, por lo que las relaciones interpersonales tienen un impacto directo y significativo del 19.0% en el trabajo en equipo.

Tabla 7

Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica 3 y estimación de influencia de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral, en una institución educativa pública, provincia Pacasmayo, 2023.

| Relaciones interpersonales | | Satisfacción laboral | | | Total |
|----------------------------|-----------|----------------------|--------------|--------------|---------------|
| | | Malo | Regular | Bueno | |
| Deficiente | N° | 00 | 00 | 00 | 00 |
| | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Regular | N° | 00 | 05 | 02 | 07 |
| | % | 0,0% | 9,3% | 3,7% | 13,0% |
| Bueno | N° | 00 | 15 | 32 | 47 |
| | % | 0,0% | 27,8% | 59,3% | 87,0% |
| Total | N° | 00 | 20 | 34 | 54 |
| | % | 0,0% | 37,0% | 63,0% | 100,0% |

| Regresión logística ordinal | | | | | Pseudo R cuadrado |
|-----------------------------|----------------------------|----------------|----|-------|-------------------|
| Modelo | Logaritmo de verosimilitud | X ² | gl | Sig. | Nagelkerke |
| Sólo intersección | 140.588 | 3.335 | 1 | 0.068 | 0.061 |
| Final | 137.253 | | | | |

Según Tabla 7, 59,3% de trabajadores aprecian como bueno tanto las relaciones interpersonales como la satisfacción laboral, 27,8% un desempeño bueno en relaciones interpersonales y regular en satisfacción laboral, además el 9,3% alcanza un nivel bueno en satisfacción laboral y regular en relaciones interpersonales. Además, al ser el nivel de significancia de la regresión superior al 5% ($p > 0.05$), implica que las relaciones interpersonales ejercen influencia en la satisfacción laboral, aunque no de manera significativa (hipótesis de estudio no válida). Esto se apoya en el valor Pseudo R² Nagelkerke=0.061, lo que implica que las relaciones interpersonales impactan directamente en el 6,1% de la satisfacción laboral.

Tabla 8:

Información de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica 4 y estimación de influencia de las relaciones interpersonales en la regulación de conflictos, en una institución educativa pública, provincia Pacasmayo, 2023.

| Relaciones interpersonales | | Regulación de conflictos | | | Total |
|----------------------------|-----------|--------------------------|--------------|--------------|---------------|
| | | Malo | Regular | Bueno | |
| Deficiente | N° | 00 | 00 | 00 | 00 |
| | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Regular | N° | 00 | 06 | 01 | 07 |
| | % | 0,0% | 11,1% | 1,9% | 13,0% |
| Bueno | N° | 00 | 14 | 33 | 47 |
| | % | 0,0% | 35,9% | 61,1% | 87,0% |
| Total | N° | 00 | 20 | 34 | 54 |
| | % | 0,0% | 37,0% | 63,0% | 100,0% |

| Regresión logística ordinal | | | | | Pseudo R cuadrado |
|-----------------------------|----------------------------|----------------|----|-------|-------------------|
| Modelo | Logaritmo de verosimilitud | X ² | gl | Sig. | Nagelkerke |
| Sólo intersección | 137.591 | 6.559 | 1 | 0.010 | 0.116 |
| Final | 131.032 | | | | |

La Tabla 8 muestra que 61,1% de trabajadores logran un nivel bueno tanto en relaciones interpersonales como en regulación de conflictos, mientras que el 35,9% logra un desempeño bueno en relaciones interpersonales, pero regular en regulación de conflictos, además 11,1% alcanza un nivel regular en ambas variables. También, al ser ($p < 0.05$) indica que las relaciones interpersonales ejercen influencia significativa en la regulación de conflictos (hipótesis de estudio válida), lo cual se refuerza en Pseudo R² Nagelkerke=0.116, lo que implica que las relaciones interpersonales tienen un impacto directo en el 11,6% de la regulación de conflictos.

V. DISCUSIÓN:

Respecto al objetivo general, se halló que relaciones interpersonales influyen directa y significativamente en el clima organizacional, para ($p < 0.05$) y un valor Pseudo R^2 Nagelkerke=0.675, y la parte estadística que 70,4% de trabajadores obtienen nivel bueno en relaciones interpersonales y clima organizacional, 16,6% logra nivel bueno en relaciones interpersonales y nivel regular en clima organizacional, mientras que 11,1% nivel regular en ambas variables. Esto implica que a mejores relaciones interpersonales entre trabajadores se logra un mejor clima organizacional, lo que permitiría el logro de los objetivos de la institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, en estudio; es decir, dependiendo como se presenten las relaciones entre los trabajadores pueden beneficiar o perjudicar al clima organizacional que impere en ella.

Tiene similitud con la investigación de Espinoza (2022) quien halló que la comunicación asertiva explica el 40,5% del clima organizacional; con Janjachi (2022), para quien esta comunicación predice el clima organizacional en un 46,1%; y Domínguez (2022), quien encontró que la comunicación interna incide en el 97,1% del clima organizacional.

Además, Quiroz (2020) encontró que el liderazgo directivo incide significativamente en clima organizacional, y Sagredo y Castelló (2019), para quien la gestión de la directiva por tener docentes comprometidos y motivados facilita un clima organizacional fuerte.

Según estos indicadores, muchos países a nivel mundial muestran problemas en las relaciones entre los colaboradores, fundamentalmente por la falta de una comunicación efectiva, lo que impide algunas veces lograr los objetivos de la organización (Don et al., 2021). Al respecto, un clima organizacional desfavorable en las instituciones educativas se explica por la comunicación deficiente de sus trabajadores (Pajuelo, 2018). Además, la carencia de buenas relaciones entre trabajadores afecta negativamente el clima organizacional, lo que a su vez lleva a problemas de conducta, afectando nuevamente estas relaciones en las organizaciones (Quiñones, 2020). En este sentido, si bien es cierto en las instituciones educativas las relaciones interpersonales no son del todo malas, ese porcentaje de deficiencia se explica porque algunos directores

muestran preferencia por ciertos docentes, los docentes no trabajan en equipo, las decisiones las toma el equipo directivo y los demás trabajadores solo deben acatar, los trabajadores no muestran compromiso institucional, existe poca comunicación entre algunos trabajadores, etc.

Por lo que se puede afirmar que la existencia de buenas habilidades comunicativas permite que un clima organizacional favorable. Vale decir, obtener adecuadas relaciones interpersonales favorece e incrementa la productividad en la institución, mejorando su clima organizacional (Moreno y Pérez, 2018). Además, relaciones humanas y clima organizacional son ejes de progreso, transformación e innovación, fundamentales para las organizaciones; además, formar personas con valores, moral, saberes, destrezas y habilidades, todos puestos al servicio de las organizaciones permitirán su desarrollo.

Los antecedentes señalados coinciden con el fundamento teórico que sostiene la práctica de cooperar y trabajar sin dificultad con sus compañeros potencia las relaciones entre ellos, conduciendo al desarrollo de un clima organizacional favorable. Así lo sostiene, por ejemplo, la Teoría del Clima Organizacional de Litwin y Stringer para quienes la conducta de determinados sujetos que trabajan en una organización determina el ambiente organizacional (Litwin y Stringer, 2004, citados en Mancisidor, 2016). Esto comprende entender a sus compañeros y dejarse entender por ellos, saber escuchar, entre otros aspectos que generen un clima organizacional propicio que garantice, en el ámbito educativo, el logro de conocimientos, el desarrollo integral de los estudiantes y cumplir los objetivos establecidos por la institución, fundamentalmente.

Los resultados de la investigación destacan la importancia de la relación demostrada, el papel fundamental del clima organizacional y cómo las relaciones entre trabajadores influyen en este proceso, específicamente en el ámbito educativo. El estudio enfatiza que un buen clima organizacional afianza la calidad y efectividad con que se transmiten los conocimientos y, por lo tanto, el proceso de enseñanza-aprendizaje y el cumplimiento de metas institucionales, entre otros aspectos, y las relaciones interpersonales se presentan como un aspecto fundamental que impacta positivamente en este ambiente.

Respecto al objetivo específico 1, se logró evidenciar que la mayoría de trabajadores califica las relaciones interpersonales en nivel bueno (88,9% para 48 trabajadores), seguido del nivel regular (11,1% para 06 trabajadores). Además, esta tendencia también se observa para cada una de sus tres dimensiones: habilidades comunicativas con nivel bueno 55,6% (30) y regular 44,4% (24); compromiso organizacional 94,6% (51) nivel bueno y 5,4% (03) nivel regular; estilos de liderazgo con 77,7% (42) nivel bueno y 22,3% (12) en nivel regular. Esto a consecuencia que los trabajadores cuentan con ciertas habilidades comunicativas, prevalece su compromiso con la organización y un estilo de liderazgo adecuado, lo que genera excelentes relaciones entre ellos.

Concuerda con los resultados de Espinoza (2022), donde los docentes etiquetaron a la comunicación asertiva como moderado (16,9%) y eficiente (83,1%). Asimismo, con Medina (2021) donde los docentes calificaron a la comunicación institucional en un nivel adecuado (89,5%).

Respecto al objetivo específico 2, los trabajadores perciben al clima organizacional como bueno con 72,2% (37 trabajadores) y regular con 21,8% (15 trabajadores). Esta misma tendencia se observa en sus dimensiones: estructura organizacional con 75,9% (41), trabajo en equipo con 74,1% (40), satisfacción laboral con 63,8% (35) y regulación de conflictos con 63,0% (34) en nivel bueno; y 24,1% (13), 25,9% (14), 36,2% (19) y 37,0% (20) en nivel regular, respectivamente; estos porcentajes se debe a que los trabajadores perciben que trabajan en una institución educativa que cuenta con una buena estructura, trabajan colaborativamente, se encuentran satisfechos laboralmente y se solucionan los problemas, creando un clima organizacional idóneo para trabajar e impartir nuevos conocimientos en concordancia a las programaciones curriculares anuales, con la ayuda de medios informáticos digitales.

Concuerda con los resultados de Espinoza (2022), donde los docentes etiquetaron al clima organizacional en nivel bajo (3,1%), medio (21,5%) y alto (75,4%).

Por otra parte, según Martínez y Valenzo (2020) muchas instituciones logran el éxito en base a un óptimo clima organizacional, el cual está determinado por factores que varían en importancia y a la situación específica imperante.

Respecto al objetivo específico 3, se logró evidenciar que las relaciones interpersonales influyen directa y significativamente en la estructura organizacional, con un Pseudo R^2 Nagelkerke=0.316 y la estadística descriptiva menciona que los trabajadores aprecian en nivel bueno tanto las relaciones entre trabajadores como la estructura de la organización (74,1%), además de nivel regular en ambas variables (11,1%), mientras que obtienen nivel bueno (12,9%) en las relaciones interpersonales y nivel regular en la estructura de la organización. Indican que las relaciones entre trabajadores proporcionan un nivel de organización y distribución de funciones adecuadas para perfeccionar el trabajo en base a un óptimo clima institucional.

Sustentada con la Teoría del Clima organizacional de Rensis Likert, que precisa analizar el entorno, causando la percepción del trabajador de cómo están las cosas dentro de la organización, destacando como factor determinante la influencia del entorno sobre los individuos y las organizaciones, considerando indicadores que resulten eficientes tal como lo es la estructura organizacional (Brunet, 2011, citado por Mancisidor, 2016).

Respecto al objetivo específico 4, se logró evidenciar que las relaciones interpersonales inciden significativamente en 19% del trabajo en equipo, para p -valor <0.05 con un Pseudo R^2 Nagelkerke=0.190, en cuanto a lo descriptivo, 66,7% de trabajadores obtienen nivel bueno tanto en relaciones interpersonales como en trabajo en equipo, 20,4% nivel bueno en relaciones interpersonales y regular en trabajo en equipo, mientras que 7,4% nivel regular en ambas variables. Hace mención que buenas relaciones interpersonales promueven espacios de trabajo colaborativo en los trabajadores, a pesar que estos se muestran un poco reacios a trabajar en equipo pues están algo desmotivados al no otorgárseles un rol específico dentro del grupo.

Concuerda con Fernández (2022) quien demuestra que la Comunicación Organizacional predice en 78,9% el trabajo en equipo docente, y la comunicación organizacional obtuvo un nivel Medio-Bajo (72%) y el trabajo en

equipo nivel Bajo (48,5%). También es similar a la investigación de Manasaya (2022), quien demostró que la comunicación asertiva influye en 37,8% del trabajo en equipo y con Janjachi (2022) para quien esta comunicación predice o influye en 35,5% en el trabajo en equipo. Además, Medina (2021) demuestra que la comunicación institucional incide significativamente en el 8,0% del trabajo en equipo, mostrando el trabajo en equipo un nivel adecuado para el 68,6% de docentes.

Sustentada en la Teoría de Pratto y Walker, que considera la importancia de como las personas se autoidentifican en el grupo, cuya intensidad de identificación afecta la relación que experimenta en el grupo (Morales, 2007). Y en ello juegan papel fundamental las relaciones entre docentes mediante las habilidades de comunicación que muestran los docentes, involucrando a la comunidad educativa en general para realizar y mejorar al interior de los equipos el trabajo colaborativo.

Además, se sustenta en la Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, las personas siempre participan en equipos y asociadamente, lo que produce en ellos acciones, conductas y aptitudes particulares, las que a su vez influyen en las acciones y conductas de las demás personas del equipo. De esta manera, los empleados satisfechos tienden a conductas apropiadas, que se potencian con una adecuada supervisión, que beneficia tanto al trabajador como a la misma organización (Navarro, 2019).

De acuerdo al objetivo específico 5, se logró evidenciar la influencia no significativa de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral de los trabajadores, $p > 0.05$ con un Pseudo R^2 Nagelkerke 6,1% y en la parte estadística descriptiva el 59,3% de trabajadores obtuvieron nivel bueno tanto en relaciones interpersonales como en satisfacción laboral, el 27,8% nivel bueno en relaciones interpersonales y regular en satisfacción laboral.

Hace referencia a que un clima organizacional desfavorable en las instituciones educativas se explica por la insatisfacción laboral de los trabajadores (Pajuelo, 2018), por lo que, si bien es cierto los trabajadores califican en nivel bueno tanto a las relaciones interpersonales como al clima organizacional, estos niveles no se manifiestan en la satisfacción de los trabajadores dado que las condiciones

de trabajo no son del todo favorables para el cumplimiento de sus funciones y no siempre se les reconoce su trabajo.

No se asemeja en nada con Espinoza (2022) quien predice que la comunicación explica el 18,2% de la satisfacción laboral, y el liderazgo influye significativamente en un 65% en la satisfacción laboral. Tampoco con Alvarado (2021) quien predice que el liderazgo transformacional explica el 22,2% de la satisfacción laboral de los docentes. Todo ello implica que las habilidades de comunicación y el liderazgo influyen en la satisfacción de los trabajadores, es decir las acciones de los directivos tales como el trato a los docentes, establecimiento de políticas comunicativas, directivas para integrar los equipo u otros, repercuten en la satisfacción laboral.

Se sustenta con la conceptualización de la equidad, lo que implica tener en cuenta como garantía el aplicar un sistema de recompensas y reconocimientos por la labor desarrollada, así como condiciones favorables de trabajo, tanto para el proceso de enseñanza aprendizaje como para la labor administrativa en bienestar de todos los estudiantes. Y para ello es indispensable que el ambiente laboral permita al equipo de trabajo asumir el compromiso de trabajar, que sea productivo y logre la satisfacción de sus integrantes.

Finalmente, respecto al objetivo específico 6, se logró evidenciar la influencia significativa de las relaciones interpersonales en la regulación de conflictos, $p < 0.05$ con un Pseudo R^2 Nagelkerke=0.116 y la estadística descriptiva hace mención que 61,1% de trabajadores obtienen nivel bueno tanto en relaciones interpersonales como en regulación de conflictos, además, 35,0% nivel bueno en relaciones interpersonales y regular en regulación de conflictos. Haciendo hincapié que buenas relaciones interpersonales ayuda a tomar mejores decisiones y resolver problemas de los trabajadores de la institución educativa pública de Pacasmayo.

Se asocia a la investigación de Ventosilla (2021) quien encontró que las habilidades comunicativas y sociales influyen significativamente en 13,6% en el manejo de conflictos. Asimismo, con Asto (2020) quien demuestra que las habilidades directivas influyen de manera directa y significativa en el 49,4% de la resolución de los conflictos.

Se sustenta en que contar con habilidades comunicativas permite resolver adecuadamente los conflictos entre los trabajadores, y la mejor toma de decisiones por parte de estos. De esta manera, el conflicto resulta provechoso si se logra resolverlo adecuadamente. Sin embargo, en la institución educativa pública de Pacasmayo existen conflictos entre los trabajadores, generados porque algunos docentes no cumplen a cabalidad con su trabajo docente, y si lo cumplen no van más allá de su jornada laboral mostrando una falta de identificación con la institución porque varios no son de Pacasmayo y deben regresar pronto a sus lugares de residencia, además que las actividades extracurriculares las realizan con desgano al considerarlas externas a su jornada laboral, las comisiones conformadas no se reúnen para cumplir con la función encomendada o no cumplen con los cronogramas, y los productos no se culminan, los profesores muestran complicaciones para relacionarse. Todo ello afecta negativamente al clima laboral en la institución educativa.

Por todo lo manifestado, si las relaciones que se producen entre los trabajadores y su clima de trabajo no son buenas, estos aspectos se verán reflejados en el proceso educativo, por lo que se hace imperativo que los trabajadores reconozcan el clima en el cual laboran para mejorar sus relaciones entre ellos. De esa manera, todos ayudaran a resolver o mejorar estos problemas y con ello, el servicio educativo tan venido a menos en las instituciones de educación pública, específicamente.

Por lo tanto, a pesar de todas estas debilidades y fortalezas mencionadas, el personal es consciente de la importancia de mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo para el desarrollo de un ambiente agradable de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró que las relaciones interpersonales influyen directa y significativamente en el clima organizacional, con un Pseudo R^2 Nagelkerke 67,3% con una significancia inferior a 5%.
2. Se logró evidenciar que la mayoría de trabajadores califica a las relaciones interpersonales en nivel bueno (88,9% para 48 trabajadores), seguido del nivel regular (11,1% para 06 trabajadores). Además, esta tendencia también se observa para cada una de sus tres dimensiones: habilidades comunicativas con nivel bueno 55,6% (30) y regular 44,4% (24); compromiso organizacional 94,6% (51) nivel bueno y 5,4% (03) nivel regular; estilos de liderazgo con 77,7% (42) nivel bueno y 22,3% (12) en nivel regular.
3. Según percepción de los trabajadores, el clima organizacional se ubica en nivel bueno con 72,2% (37 trabajadores) y regular en 21,8% (15 trabajadores). Esta misma tendencia se observa en sus dimensiones: estructura organizacional con 75,9% (41), trabajo en equipo en 74,1% (40), satisfacción laboral en 63,8% (35) y regulación de conflictos en 63,0% (34) en nivel bueno; y 24,1% (13), 25,9% (14), 36,2% (19) y 37,0% (20) en nivel regular, respectivamente.
4. Se demostró la influencia directa y significativa de las relaciones interpersonales en la estructura organizacional, con un Pseudo R^2 Nagelkerke en 31,6% con un valor de significancia inferior al 5%.
5. Se demostró la influencia directa y significativa de las relaciones interpersonales en el trabajo en equipo, con un Pseudo R^2 Nagelkerke 19,0% con un valor de significancia inferior al 5%.
6. Se demostró la influencia directa pero no significativa de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral, con un Pseudo R^2 Nagelkerke 6,1% con un valor de significancia superior al 5%.
7. Se demostró la influencia directa y significativa de las relaciones interpersonales en la regulación de conflictos con un Pseudo R^2 Nagelkerke 11,6% con un valor de significancia inferior al 5%.

VII. RECOMENDACIONES

Al director en una Institución Educativa pública de Pacasmayo, que dentro del desarrollo del plan anual de actividades considere la mejora de las relaciones interpersonales y clima organizacional, para perfeccionar el servicio educativo a los estudiantes y mejorar los niveles de aprendizaje.

A los coordinadores académicos programar reuniones para mejorar el clima organizacional en su área e ir sentando las bases y condiciones para lograr este aspecto a nivel institucional, teniendo en cuenta las necesidades de ir mejorando las relaciones entre los trabajadores y con ello los procesos educativos y la calidad.

A los docentes fomentar y tomar conciencia que buenas relaciones entre compañeros mejorarán el ambiente de trabajo, disminuyendo los conflictos que no faltan en toda comunidad educativa, para de esta manera facilitar los aprendizajes y así obtener resultados adecuados.

Al director que mejore las condiciones de trabajo facilitando equipos tecnológicos para los docentes y dar facilidades en la distribución de recursos para mejorar el profesionalismo, y así brindar una enseñanza de calidad.

Al director hacer cumplir por parte de los trabajadores las políticas institucionales e instrumentos de gestión, en base a los principios de funcionamiento y cumplimiento de funciones y deberes para obtener mejores resultados, y evitar se generen conflictos al interior de la Institución Educativa.

A los docentes trabajar en base de la autonomía institucional y el desarrollo sostenible para una mejora del clima organizacional y con ello el perfeccionamiento de la calidad educativa.

Evaluar de manera periódica a los docentes para saber el nivel de cumplimiento y realizar retroalimentación a base de capacitaciones para potenciar sus habilidades y destrezas, tanto en aspectos de relaciones interpersonales como son las habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo, como en aspectos de mejora del clima organizacional como son la distribución de funciones, trabajo en equipo, sistema de recompensas y reconocimiento, y resolución de conflictos, entre otros.

A los futuros investigadores, consideren desarrollar investigaciones experimentales como la presente para fortalecer el ambiente laboral.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2011). *Trabajo en equipo*. Madrid: ESIC.
- Alvarado Estrada, Juana (2021). *Liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021*. [Tesis de doctorado en Administración, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú, 1–109]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84436>
- Arce Baltazar, Gilmar J. y Malvas Rojas, Yony M. (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari – 2013*. [Tesis de Maestría en Educación, Universidad Católica Sedes Sapientiae, Escuela de Posgrado, Huari-Perú. 1-122]. <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/134>
- Arguedas, G., Calderón, J., Carvajal, F., & Vindas-Quezada, Z. (2020). *Relación entre los estilos y prácticas de liderazgo de los gestores educativos desde la percepción docente del circuito 02 de la Dirección Regional de Heredia en el 2019*. [Licenciatura en Administración Educativa, Centro de investigación y Docencia en Investigación, Universidad Nacional de Costa Rica]. <http://hdl.handle.net/11056/20276>
- Arias Gallegos, Walter; Lazo Mora, Jennifer & Quintana Cuentas, Stephanie (2019). *¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional?* *Industrial Data*, 21(2), 81-89. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/html/>
- Arias Gonzales, José (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Enfoques Consulting EIRL. Libro electrónico. https://www.researchgate.net/publication/350072286_TECNICAS_E_INSTRUMENTOS_DE_INVESTIGACION_CIENTIFIICA
- Arias Gonzales, José L. y Covinos Gallardo, Mitsuo (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting EIRL, Libro electrónico. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

- Asto Huamani, Alina. Y. (2020). *Las habilidades directivas en la resolución de conflictos en docentes de la Institución Educativa N° 116, Lima Este-2019*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú. 1–119]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40237>
- Baek, S., Jung, W. & Han, S. H. (2021). *A critical review of text-based research in construction: Data source, analysis method, and implications*. Article in *Automation in Construction*, vol. 132, december 2021, 103915. <https://doi.org/10.1016/j.autcon.2021.103915>
- Baez-Santana, R., Zayas-Agüero, P., Velázquez-Zaldívar, R. & Lao-León, Y. (2019). *Conceptual model of organizational commitment in Cuban Enterprises*. Article in *Industrial Engineering*, ISSN 1815-5936, 40(1), december 2019, 14–23. Universidad de Holguín. Holguín-Cuba. <https://www.researchgate.net/publication/329949593>
- Bastidas Espinoza, Víctor (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial* [Tesis de Maestría en Administración de Empresas, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. 1-147]. <http://hdl.handle.net/10644/6233>
- Carroll, Glenn R. & Kovács, Balázs (2021). *Authenticity: Meanings, targets, audiences and third parties*. *Research in Organizational Behavior*, vol. 41, 2021: 100149. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2021.100149>
- Chiavenato, Idalberto (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera edic., McGraw Hill Interamericana, México.
- Cristóbal Celestino, Edith (2017). *Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en Docentes del Nivel Secundaria de la Institución Educativa N° 143 Solidaridad II Campoy, SJL - 2017*. [Tesis de Maestría en Educación, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú. 1–136]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14640>
- Domínguez Márquez, R. R. (2022). *Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de la IE 1580 Gerardo Kuppens, El Porvenir, La Libertad 2021*. [Tesis de Maestría en Ciencias de la Comunicación, Universidad César

Vallejo, Escuela de Posgrado, Trujillo-Perú].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84742>

Don, Y., Yaakob, M., WanHanafi, W., Yusof, M., Kasa, M., Fauzee, M. & Keeree, H. (2021). *Challenges for using organizational climate tools for measuring teacher job satisfaction*. International Journal of Evaluation and Research in Education, 10(2), 465-475. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1299314.pdf>

Espinoza Cuenca, Elsa L. (2022). *Comunicación asertiva y clima institucional en docentes de una Institución Educativa de Miraflores*. Lima, 2021. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú. 1-69].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78399>

Estrada, E., Roque, M., Paredes, Y. & Quispe, R. (2020). *Clima organizacional y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado*. Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación, 4(33), 41–48.
<https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss33.2020pp41-48>

Fernández Julca, Francisco A. (2022). *Comunicación organizacional, predictor del trabajo en equipo en docentes de una institución técnico superior, Piura, 2022*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Piura-Perú. 1–84].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96866>

Gallardo Echenique, Eliana (2017). *Metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental, Huancayo, Perú.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

González Reyes, Jorge; Paredes Núñez, Medardo A.; Núñez López, Rocío; Paredes Núñez, Verónica & Paredes Núñez, Isaac I. (2018). *La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas*. Revista de Investigación, 42(95), 241-252.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>

- Guerrero Díaz, Vanessa Y. (2022). *Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los profesores de la IEPNP Félix Tello Rojas Chiclayo, 2021*. [Tesis de Maestría en Ciencias de la Comunicación, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Trujillo-Perú. 1-84]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88730>
- Guillén, Laura; Mayo, Margarita & Korotov, Konstantin (2015). Is leadership a part of me? A leader identity approach to understanding the motivation to lead. Article in *The Leadership Quarterly* 26(5), 802-820. <https://doi.org/10.1016/j.lea-qu.2015.05.001>
- Guzmán Navarro, Carlos (2019). *Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa Bartolomé Herrera del distrito San Miguel - Lima - 2018* [Tesis de Maestría en Educación, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú]. <https://hdl.handle.net/20500.12692/35613>
- Hanco, M. S., Carpio Maraza, A. & Laura Castillo, Z. J. (2021). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno*. *Comuni@cción: Revista de Investigación, en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 186–194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education, Año edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. Ciudad de México, México.
- Janjachi Toribio, Rita S. (2022). *Comunicación asertiva y clima institucional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú. 1-77]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/97654>
- La Torre Palma, Gloria R. (2019). *Modelo de gestión institucional en las relaciones interpersonales para mejorar el clima organizacional entre la directora y docentes de la I. E. N ° 020 del distrito de San Martín de Porres* [Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque-Perú. 1-93]. <https://hdl.handle.net/20500.12893/8369>

- López Araujo, Cynthia. S. (2022). *Liderazgo directivo en el clima organizacional de una institución educativa pública del distrito de Ate-Vitarte, 2021*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú. 1–80]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81244>
- Macancela, D. & Paredes, M. (2021). *El liderazgo educativo frente a la crisis sanitaria y su repercusión en el sistema organizacional del Colegio Augusto Mendoza Moreira*. 593 Digital Publisher CEIT, 6(2-2), 5-24. <file:///C:/Users/HOM/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoEducativoFrenteALaCrisisSanitariaYSuRep-7896335.pdf>
- Manasaya Paucar, Sonia (2022). *Comunicación asertiva y trabajo en equipo en estudiantes de instituciones educativas públicas del distrito Echarati, Cusco, 2022*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú. 1–90]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99017>
- Mancisidor Alvarado, Eudolio (2016). *Percepción del clima organizacional y rasgos de personalidad mediante el Big Five en trabajadores de una empresa privada*. [Tesis de Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Industriales, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú. 1-126]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1131>
- Marín Samanez, Helen & Placencia Medina, Maritza (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Horizonte Médico 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08%0A>
- Martínez Arroyo, Jaime & Valenzo Jiménez, Marco (2020). *Factors that influence the organizational climate of a higher education institution*. Revista Espacios, 41(26), 147-160. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>
- Medina Champi, Noemy S. (2021). *Comunicación institucional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Chivay. Arequipa, 2021*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César

Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú, 1–105].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67405>

Ministerio de Educación (2017). *Participación y clima institucional*. Educana. Primera edición.

Morales Marente, Elena M. (2007). *Análisis psicosocial del poder en las relaciones de género*. Centro de Estudios Andaluces, Consejería de la Presidencia, Junta de Andalucía. Bailen, 50 – 41001 Sevilla. [Tesis Doctoral, Universidad de Granada, España]. Libro electrónico.
<https://books.google.com.pe/books?id=oolbQDdjFaMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Moreno-Perea, Sorleidy y Pérez-Sánchez, Elkin (2018). *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. Revista CES Derecho 9(1), 13-33. DOI:
<http://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>

Murrugarra León, Jorge R. (2020). *Clima organizacional y gestión pedagógica en la Institución Educativa de educación secundaria “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Chepén-Perú, 1-92].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44560>

Navarro Gutiérrez, Gladis (2019). *Relaciones Interpersonales y desempeño laboral del personal de salud del hospital de la solidaridad de Sullana 2019*. [Tesis de Maestría en Medicina, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46396>

Olivera Carhuachinchay, Rosana C. (2023). *Relaciones interpersonales y clima organizacional en una institución educativa de Lambayeque*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Chiclayo-Perú, 1-53].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106545/Olivera_CRC-SD.pdf?sequence=1

Otzen, Tamara y Manterola, Carlos (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Int. J. Morphol. [Internet]. 35(1), 227-232.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0717-95022017000100037&script=sci_abstract

- Pajuelo Basurto, Julián (2018). *Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el colegio Honores de San Martín de Porres, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de las Américas]. <https://core.ac.uk/download/pdf/250159495.pdf>
- Peeters, Michael J. & Harpe, Spencer E. (2020). *Updating conceptions of validity and reliability*. *Research in Social & Administrative Pharmacy*, 16(8), 1127–1130. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2019.11.017>
- Pilligua Lucas, Cristhian & Arteaga Ureta, Flor (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 15(28). Universidad El Bosque, Colombia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Quiñones Carranza, Carlos R. (2020). *Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la IE N° 80074 María Agüero. Virú-2020*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Trujillo-Perú, 1-98]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63602>
- Quiñones Cuyubamba, Sandra M. (2020). *Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la red 03, UGEL 04 Comas, 2020*. [Tesis de Doctorado en Educación, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú, 1-116]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68714>
- Quiroz, S. (2020). *El liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en Colegios Municipales de Concepción*. *Revista Dialnet*. España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283246>
- Quispe Ramos, Germán (2022). *Liderazgo pedagógico y clima institucional en los docentes de una institución educativa pública, Azángaro, Puno 2022*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo,

Escuela de Posgrado, Lima-Perú, 1-81].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101013>

Romero Benites, Reyna (2022). *Clima organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores del Centro de Salud San Jacinto, Ancash – 2022*. [Tesis de Maestría en Administración de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Chimbote-Perú, 1-95].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87233/Romero_BRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sabbah, Suheir (2020). *Communication Skills among Undergraduate Students at Al-Quds University*. *World Journal of Education*, 10(6), 136-142.
https://www.researchgate.net/publication/348135213_Communication_Skills_among_Undergraduate_Students_at_Al-Quds_University

Sackett, P., & DeVore, C. (2001). *Counterproductive behaviors at work*. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, & organizational psychology*, 1, 145-164). London, UK: Sage.
[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1419087](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1419087)

Sagredo, E., y Castelló, A. (2019). *Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile*. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf>

Shkoler, Or; Rabenu, Edna & Tziner, Aharon (2017). *The dimensionality of workaholism and its relations with internal and external factors*. *Journal of Work and Organizational Psychology [Colegio Oficial de la Psicología de Madrid]*, 33(3), 193-204. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.002>

Ttacca Ttito, Ana A. (2018). *Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Humberto Luna de Calca 2018*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, 1-118]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37248>

Vela Vásquez, Ofelia (2021). *Clima laboral y relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo de la institución educativa Emblemática*

Antenor Orrego, 2017. [Tesis de Maestría en Administración, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú, 1-95].
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6504/Ofelia%20Jannina%20VELA%20VASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ventosilla Sosa, Danny N. (2021). *Habilidades comunicativas y sociales en el manejo de conflictos en la Dirección de Educación del Callao, 2021*. [Tesis de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú, 1–101].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68973>

Zhang, C., Mayer, D. M., & Hwang, E. (2018). *More is less: Learning but not relaxing buffers deviance under job stressors*. *Journal of Applied Psychology*, 103, 123- 136. <https://doi.org/10.1037/apl0000264>

Anexo 1: Matriz de Consistencia

| Título: Relaciones Interpersonales en el clima organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo | | | | | |
|--|---|---|---------------------------------------|---------------------------|--|
| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLE | DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
| <p>Problema general ¿En qué medida influyen las relaciones interpersonales en el clima organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023?</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>PE. 1 ¿En qué medida influyen las relaciones interpersonales en la dimensión estructura organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo 2023?</p> <p>PE. 2 ¿En qué medida influyen las relaciones interpersonales en la dimensión trabajo en equipo en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo 2023?</p> <p>PE. 3 ¿En qué medida influyen las relaciones interpersonales en la dimensión satisfacción laboral en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo 2023?</p> <p>PE. 4 ¿En qué medida influyen las relaciones interpersonales en la dimensión regulación de conflictos en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo 2023?</p> | <p>Objetivo General Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, en el año 2023.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>OE. 1 Analizar el nivel de relaciones interpersonales en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023.</p> <p>OE. 2 Analizar el nivel del clima organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023.</p> <p>OE. 3 Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión estructura organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo 2023.</p> <p>OE. 4 Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión trabajo en equipo en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo 2023.</p> <p>OE. 5 Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión satisfacción laboral en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo 2023.</p> <p>OE. 6 Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión regulación de conflictos en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo 2023.</p> | <p>Hipótesis general Hi: Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el clima organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023. H₀: Las relaciones interpersonales no influyen significativamente en el clima organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE. 1 Las relaciones interpersonales influyen significativamente en la dimensión estructura organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023.</p> <p>HE. 2 Las relaciones interpersonales influyen significativamente en la dimensión trabajo en equipo en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023.</p> <p>HE. 3 Las relaciones interpersonales influyen significativamente en la dimensión satisfacción laboral en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023.</p> <p>HE. 4 Las relaciones interpersonales influyen significativamente en la dimensión regulación de conflictos en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023.</p> | VI: Relaciones Interpersonales | Habilidades comunicativas | <p>Enfoque: Cuantitativo. Tipo de investigación: Básica. Nivel: explicativa. Diseño de investigación: correlacional causal.</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Población: 54 trabajadores (directivos, jerárquicos, personal docente y administrativo) de una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo. Muestra: Total de población (Población muestral). Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de Relaciones interpersonales y cuestionario de Clima organizacional. Variable independiente: Relaciones interpersonales. Variable dependiente: Clima organizacional. Método de análisis de datos: Los datos serán procesados empleando el paquete estadístico SPSS versión 26.0 A nivel descriptivo: tablas de contingencia. A nivel inferencial: se aplicará el estadígrafo Pseudo R² Nagelkerker.</p> |
| | | | | Compromiso organizacional | |
| | | | | Estilos de liderazgo | |
| | | | | Estructura organizacional | |
| | | | VD: Clima Organizacional | Trabajo en equipo | |
| | | | | Satisfacción laboral | |
| | | | | Regulación de conflictos | |

Anexo 2 : Cuadro de Operacionalización de Variables

Adaptada de: Mg. Yony Marcelino Malvas y M. Gilmar Jhon Arce Baltazar.

Adaptada por: Gledy Vásquez Cáceres.

| Variables | Definición conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Instrumento | Escala de medición |
|---------------------------------|--|---|----------------------------------|--|--------------|---|
| V. 1 Relaciones Interpersonales | Según Hanco, et al. (2021), desde un enfoque empresarial, son las facultades propias que tienen las personas para cooperar y trabajar con sus compañeros, y cumplir con el trabajo diario sin dificultar el de los demás (p. 188). | En esta investigación la variable 1 será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario sobre las relaciones interpersonales que cuenta con 15 ítems. | Habilidades comunicativas | Comunicación asertiva | Cuestionario | Ordinal Valores finales: Escala de Lickert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) |
| | | | | Comunicación empática | | |
| | | | | Apertura de escucha | | |
| | | | Compromiso organizacional | Compromiso laboral | | |
| | | | | Compromiso colectivo | | |
| | | | Estilos de liderazgo | Líder autoritario | | |
| | | | | Líder democrático | | |
| | | | | Laissez-faire | | |
| | | | V. 2 Clima Organizacional | Según Pilligua y Arteaga (2019), es la forma en que el trabajador percibe su desempeño, su productividad y sobre todo la satisfacción que logra en su medio ambiente, humano y físico, dentro del cual lleva a desarrollar su trabajo diariamente. (p. 3). | | |
| Distribución de funciones | | | | | | |
| Trabajo en equipo | Participación en equipos de trabajo | | | | | |
| | Motivación laboral | | | | | |
| | Roles asignados | | | | | |
| Satisfacción laboral | Condiciones favorables | | | | | |
| | Sistema de recompensa y reconocimiento | | | | | |
| Regulación de conflictos | Toma de decisiones | | | | | |
| | Resolución de problemas | | | | | |

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario sobre Relaciones interpersonales

El presente cuestionario tiene por objetivo Determinar en qué medida influye las relaciones interpersonales en el clima organizacional en una Institución Educativa. Pública de la provincia de Pacasmayo, 2023. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debe ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES: Debe marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna correspondiente de cada una de las interrogantes. La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

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

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Dimensión 1: Habilidades Comunicativas | | | | | |
| 1 | Considero que la comunicación dentro de la institución educativa es asertiva. | | | | | |
| 2 | Considero que la comunicación dentro de la institución educativa no es empática. | | | | | |
| 3 | Existe una apertura de escucha entre los trabajadores. | | | | | |
| 4 | La comunicación entre los trabajadores es horizontal. | | | | | |
| 5 | Se comunican oportunamente los cambios y los logros de la institución educativa. | | | | | |
| | Dimensión 2: Compromiso Organizacional | | | | | |
| 6 | Estoy comprometido con la labor que desempeño. | | | | | |
| 7 | Considero que estoy comprometido con el trabajo en equipo. | | | | | |
| 8 | Participo en las diferentes actividades programadas. | | | | | |
| 9 | Cumplo con los roles y funciones designadas. | | | | | |
| 10 | Me identifico con las actividades de la institución. | | | | | |
| | Dimensión 3: Estilos de Liderazgo | | | | | |
| 11 | Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y los planes de mejora institucional. | | | | | |
| 12 | Considero que existe un autoritarismo en el manejo administrativo de la institución. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 13 | Considero que existe democracia en las decisiones. | | | | | |
| 14 | Considero que existe mucha permisividad en las decisiones. | | | | | |
| 15 | Comunico a los demás mis ideas innovadoras. | | | | | |

¡¡¡Gracias!!!

Cuestionario sobre Clima Organizacional

El presente cuestionario tiene por objetivo Determinar en qué medida influye las relaciones interpersonales en el clima organizacional en una Institución Educativa. Pública de la provincia de Pacasmayo, 2023. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debe ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES: Debe marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna correspondiente de cada una de las interrogantes. La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

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

| N° | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | Dimensión 1: Estructura Organizacional | | | | | |
| 1 | Considero que la organización de la institución educativa es efectiva. | | | | | |
| 2 | Los objetivos de la institución educativa buscan la eficacia y eficiencia. | | | | | |
| 3 | Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa. | | | | | |
| 4 | La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador. | | | | | |
| 5 | Existe una buena relación interpersonal dentro de la institución educativa. | | | | | |
| | Dimensión 2: Trabajo en Equipo | | | | | |
| 6 | Los trabajadores participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo. | | | | | |
| 7 | Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual. | | | | | |
| 8 | Existe cohesión o unión de los equipos de trabajo. | | | | | |
| 9 | Considero que los roles asignados se cumplen con responsabilidad. | | | | | |
| 10 | Considero que existe una motivación adicional en los trabajadores cuando trabajan en equipo. | | | | | |
| | Dimensión 3: Satisfacción Laboral | | | | | |
| 11 | Considero que las condiciones laborales son las adecuadas. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 12 | Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva. | | | | | |
| 13 | Me siento satisfecho con mi labor en la institución educativa. | | | | | |
| 14 | He recibido recompensa por la labor que desempeño. | | | | | |
| 15 | Me siento feliz en mi ambiente de trabajo. | | | | | |
| | Dimensión 4: Regulación de Conflictos | | | | | |
| 16 | La toma de decisiones es oportuna. | | | | | |
| 17 | Se resuelven adecuadamente los problemas. | | | | | |
| 18 | Considero que se toman decisiones de acuerdo al contexto. | | | | | |
| 19 | Se interviene oportunamente ante un conflicto. | | | | | |
| 20 | Considero que no existen problemas dentro de la institución educativa. | | | | | |

¡¡¡Gracias!!!

Anexo 4 : Ficha Técnica de los Instrumentos

Relaciones Interpersonales

1. Nombre:

Cuestionario sobre Relaciones Interpersonales

2. Autor:

Adaptada de: Mg. Yony Marcelino Malvas y Mg. Gilmar Jhon Arce Baltazar.

Adaptada por: Gledy Vásquez Cáceres.

3. Objetivo:

Determinar en qué medida influye las relaciones interpersonales en el clima organizacional en docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Pacasmayo, 2023.

4. Normas:

Al responder el cuestionario debe ser veraz y objetivo con las respuestas para obtener información fidedigna.

5. Usuarios (muestra):

El total de participantes es de 54 trabajadores en una Institución Educativa Pública de la provincia de Pacasmayo.

6. Unidad de análisis:

Cada uno de los trabajadores en una Institución Educativa Pública de la provincia de Pacasmayo, 2023.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 15 ítems, agrupados en las tres dimensiones de las relaciones interpersonales y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- Los trabajadores en una Institución Educativa Pública de la provincia de Pacasmayo deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.

- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 10 minutos y se realizará virtualmente en Google Forms.

8. Estructura:

| VARIABLE | DIMENSIÓN | Indicador | Opción de respuesta | | | | |
|----------------------------|---------------------------|-----------------------|---------------------|------------|---------|--------------|---------|
| | | | Nunca | Casi nunca | A Veces | Casi siempre | Siempre |
| Relaciones Interpersonales | Habilidades comunicativas | Comunicación asertiva | | | | | |
| | | Comunicación empática | | | | | |
| | | Apertura de escucha | | | | | |
| | Compromiso organizacional | Compromiso laboral | | | | | |
| | | Compromiso colectivo | | | | | |
| | Estilos de liderazgo | Líder autoritario | | | | | |
| | | Líder democrático | | | | | |
| | | Laissez-faire | | | | | |

9. Escala de medición:

9.1. Escala general de la variable 1: Sobre relaciones interpersonales

| Intervalos | Niveles |
|------------|---------|
| 15 – 34 | Malo |
| 35 – 54 | Regular |
| 55 - 75 | Bueno |

9.2. Escala específica (por dimensión):

| Dimensiones | Intervalos | Niveles |
|---------------------------|------------|---------|
| Habilidades comunicativas | 05 – 11 | Malo |
| | 12 – 18 | Regular |
| | 19 - 25 | Bueno |
| Compromiso organizacional | 05 – 11 | Malo |
| | 12 – 18 | Regular |
| | 19 - 25 | Bueno |
| Estilos de liderazgo | 05 – 11 | Malo |
| | 12 – 18 | Regular |
| | 19 - 25 | Bueno |

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

| | | | |
|------------|-----|--------------|-----|
| Nunca | = 1 | Casi Siempre | = 4 |
| Casi Nunca | = 2 | Siempre | = 5 |
| A veces | = 3 | | |

10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se hizo por juicio de 5 expertos con el grado de Magíster o Doctor y otros del área de investigación de la UCV. La confiabilidad según el Alfa de Cronbach para el instrumento sobre relaciones interpersonales es de $\alpha=0.753$ considerándose en el nivel alto.

Clima organizacional

1. Nombre:

Cuestionario sobre Clima Organizacional

2. Autor:

Adaptada de: Mg. Yony Marcelino Malvas y M. Gilmar Jhon Arce Baltazar.

Adaptada por: Gledy Vásquez Cáceres.

3. Objetivo:

Determinar en qué medida influye las relaciones interpersonales en el clima organizacional en docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Pacasmayo, 2023.

4. Normas:

Al responder el cuestionario debe ser veraz y objetivo con las respuestas para obtener información fidedigna.

5. Usuarios (muestra):

El total de participantes es de 54 trabajadores en una Institución Educativa Pública de la provincia de Pacasmayo.

6. Unidad de análisis:

Cada uno de los trabajadores en una Institución Educativa Pública de la provincia de Pacasmayo, 2023.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 20 ítems, agrupados en las cuatro dimensiones del clima organizacional y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- Los trabajadores en una Institución Educativa Pública de la provincia de Pacasmayo deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 10 minutos y se realizará virtualmente en Google Forms.

8. Estructura:

| VARIABLE | DIMENSIÓN | Indicador | Opción de respuesta | | | | |
|----------------------|---------------------------|--|---------------------|------------|---------|--------------|---------|
| | | | Nunca | Casi nunca | A Veces | Casi siempre | Siempre |
| Clima Organizacional | Estructura organizacional | Nivel de organización | | | | | |
| | | Distribución de funciones | | | | | |
| | Trabajo en equipo | Participación en equipos de trabajo | | | | | |
| | | Motivación laboral | | | | | |
| | | Roles asignados | | | | | |
| | Satisfacción laboral | Condiciones favorables | | | | | |
| | | Sistema de recompensa y reconocimiento | | | | | |
| | Resolución de conflictos | Toma de decisiones | | | | | |
| | | Resolución de problemas | | | | | |

9. Escala de medición:

9.1. Escala general de la variable 1: Sobre relaciones interpersonales

| Intervalos | Niveles |
|------------|---------|
| 20 – 46 | Malo |
| 47 – 73 | Regular |
| 74 - 100 | Bueno |

9.2. Escala específica (por dimensión):

| Dimensiones | Intervalos | Niveles |
|---------------------------|------------|---------|
| Estructura organizacional | 05 – 11 | Malo |
| | 12 – 18 | Regular |
| | 19 - 25 | Bueno |
| Trabajo en equipo | 05 – 11 | Malo |
| | 12 – 18 | Regular |
| | 19 - 25 | Bueno |
| Satisfacción laboral | 05 – 11 | Malo |
| | 12 – 18 | Regular |
| | 19 - 25 | Bueno |
| Resolución de conflictos | 05 – 11 | Malo |
| | 12 – 18 | Regular |
| | 19 - 25 | Bueno |

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

| | | | |
|------------|-----|--------------|-----|
| Nunca | = 1 | Casi Siempre | = 4 |
| Casi Nunca | = 2 | Siempre | = 5 |
| A veces | = 3 | | |

10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se hizo por juicio de 5 expertos con el grado de Magíster o Doctor y otros del área de investigación de la UCV. La confiabilidad según el Alfa de Cronbach para el instrumento sobre clima organizacional es de $\alpha=0.836$ considerándose en el nivel alto.

Anexo 5: Prueba Piloto

Prueba de confiabilidad del instrumento Relaciones Interpersonales, mediante Alfa de Cronbach

| N° | Habilidades comunicativas | | | | | Compromiso organizacional | | | | | Estilos de liderazgo | | | | |
|-----|---------------------------|---|---|---|---|---------------------------|---|---|---|----|----------------------|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| E1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| E3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| E4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| E6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| E7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| E8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 |
| E9 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| E10 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 |
| E11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| E12 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| E13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| E14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| E15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |

Muestra: Prueba piloto

CONFIABILIDAD TOTAL:

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,837 | 15 |

Salida SPSS versión 26.0

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P1 | 55,0667 | 29,210 | ,321 | ,835 |
| P2 | 55,4000 | 30,257 | ,056 | ,854 |
| P3 | 55,0000 | 28,143 | ,521 | ,826 |
| P4 | 54,8667 | 27,552 | ,679 | ,819 |
| P5 | 54,8667 | 25,695 | ,593 | ,819 |
| P6 | 53,7333 | 27,210 | ,900 | ,813 |
| P7 | 53,8667 | 24,410 | ,886 | ,799 |
| P8 | 54,3333 | 26,238 | ,660 | ,815 |
| P9 | 53,8000 | 27,171 | ,814 | ,815 |
| P10 | 53,9333 | 24,638 | ,832 | ,802 |
| P11 | 54,4000 | 27,114 | ,562 | ,822 |
| P12 | 55,2667 | 30,352 | ,031 | ,857 |
| P13 | 55,0667 | 30,924 | -,009 | ,853 |
| P14 | 55,4000 | 28,543 | ,193 | ,851 |
| P15 | 54,4667 | 25,838 | ,590 | ,819 |

Salida SPSS versión 26.0

Prueba de confiabilidad del instrumento Clima organizacional, mediante Alfa de Cronbach

| N° | Estructura organizacional | | | | | Trabajo en equipo | | | | | Satisfacción laboral | | | | | Regulación de conflictos | | | | |
|-----|---------------------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|----|----------------------|----|----|----|----|--------------------------|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| E1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| E3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 |
| E4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| E6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| E7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| E8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E9 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| E10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 |
| E11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| E13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| E14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| E15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |

Muestra: Prueba piloto

CONFIABILIDAD TOTAL:

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,888 | 15 |

Salida SPSS versión 26.0

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P1 | 51,9333 | 42,495 | ,563 | ,881 |
| P2 | 51,7333 | 36,352 | ,891 | ,863 |
| P3 | 51,8667 | 37,981 | ,811 | ,868 |
| P4 | 52,1333 | 42,695 | ,732 | ,878 |
| P5 | 52,3333 | 42,524 | ,714 | ,878 |
| P6 | 52,3333 | 42,810 | ,669 | ,879 |
| P7 | 52,2000 | 44,314 | ,236 | ,896 |
| P8 | 52,0000 | 40,714 | ,558 | ,881 |
| P9 | 52,1333 | 41,267 | ,751 | ,875 |
| P10 | 52,0667 | 43,495 | ,479 | ,884 |
| P11 | 52,2667 | 41,638 | ,564 | ,881 |
| P12 | 52,4667 | 41,124 | ,641 | ,878 |
| P13 | 51,0000 | 45,714 | ,306 | ,889 |
| P14 | 53,1333 | 44,267 | ,142 | ,909 |
| P15 | 51,6000 | 39,543 | ,765 | ,872 |

Salida SPSS versión 26.0

Anexo 6: Validez de los instrumentos Evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

VALIDADOR 1

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

1. Datos generales del juez

| | | | |
|--|--|-------------------------------------|---|
| Nombre del juez: | Yanet Elizabeth Quiroga Nomberto | | |
| Grado profesional: | Maestría <input checked="" type="checkbox"/> | Doctor | <input type="checkbox"/> |
| Área de formación académica | Clinica | <input type="checkbox"/> | Social <input type="checkbox"/> |
| | Educativa | <input checked="" type="checkbox"/> | Organizacional <input type="checkbox"/> |
| Área de experiencia profesional | DOCENTE | | |
| Institución donde labora | SANTA MAGDALENA | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años | <input type="checkbox"/> | |
| | Más de 5 años | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | | |



2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario de relaciones interpersonales |
| Autora: | Gledy Vásquez Cáceres (Adaptado) |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Colectiva e individual |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo |
| Significación: | Está compuesta por la variable relaciones interpersonales que contiene 03 dimensiones, de 08 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación causal de variables. |

4. Soporte teórico

V1: Las relaciones interpersonales, desde un enfoque empresarial, es la facultad que tienen los individuos de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo objetivos que permitan cumplir con el trabajo diario sin dificultar el desempeño laboral de los demás compañeros. (Hancock, et al. 2021, p.188).

| Escala/Área | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------------|---------------------------|---|
| Relaciones interpersonales | Habilidades comunicativas | Son la totalidad del desarrollo lingüístico que se procesa durante la vida de la persona, para cumplir el propósito de participar eficientemente en el ámbito de la comunicación grupal e individual, estos procesos se pueden dividir en leer, escribir, hablar, entre otros. (Romero, 2022). |
| | Compromiso organizacional | Es el nivel de identificación y sentido de permanencia que muestra el trabajador con su centro de labores, por lo que se involucra activamente con la finalidad y propósitos de la organización; por lo general los trabajadores más comprometidos son los de mayor experiencia y permanencia- (Gonzales & Soto, 2018). |
| | Estilos de liderazgo | Es un patrón de conducta que es observado y definido por terceros, así como la percepción de uno mismo respecto de la posición y accionar como líder, lo que moviliza al grupo de seguidores en la dirección que se solicita (Guillén, Mayo y Korotov, 2015). |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario relaciones interpersonales, elaborado por Gledy Vásquez Cáceres en el año 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 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 este. |
| | 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: Relaciones interpersonales

- Primera dimensión: habilidades comunicativas
- Objetivos de la dimensión: (evaluar las relaciones interpersonales).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------|---------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Comunicación asertiva | 1 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Comunicación empática | 2 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Apertura de escucha | 3, 4, 5 | | | | |

- Segunda dimensión: Compromiso organizacional
- Objetivos de la dimensión: (evaluar las relaciones interpersonales).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|----------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Compromiso laboral | 6, 9, 10 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Compromiso colectivo | 7, 8 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Tercera dimensión: Estilos de liderazgo
- Objetivos de la dimensión: (evaluar las relaciones interpersonales).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Líder autoritario | 12 | ✓ | ✓ | ✓ | |

| | | | | | |
|-------------------|--------|---|---|---|--|
| Líder democrático | 11, 13 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Laissez-faire | 14, 15 | ✓ | ✓ | ✓ | |




Firma del evaluador
DNI: 19248983

Pd.; el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem este puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



Evaluación por juicio de expertos

VALIDADOR 1

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

1. Datos generales del juez

| | | |
|--|---|---|
| Nombre del juez: | Yanet Elizabeth Quiroga Nomberto | |
| Grado profesional: | Maestría <input checked="" type="checkbox"/> | Doctor <input type="checkbox"/> |
| Área de formación académica | Clinica <input type="checkbox"/> | Social <input type="checkbox"/> |
| | Educativa <input checked="" type="checkbox"/> | Organizacional <input type="checkbox"/> |
| Área de experiencia profesional | DOCENTE | |
| Institución donde labora | SANTA MAGDALENA | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años <input type="checkbox"/> | |
| | Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/> | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | |



2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario de clima organizacional |
| Autora: | Gledy Vásquez Cáceres (Adaptado) |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Colectiva e individual |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo |
| Significación: | Está compuesta por la variable clima organizacional que contiene 04 dimensiones, de 09 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación causal de variables. |

4. Soporte teórico

V2: el clima organizacional es la forma en que un trabajador percibe su desempeño, el nivel de productividad y sobre todo la satisfacción que tiene respecto al medio ambiente humano y físico dentro del cual lleva a cabo su trabajo diario. (Pilligua y Arteaga 2019, p. 3).

| Escala/Área | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------|---------------------------|---|
| Clima organizacional | Estructura organizacional | Son "los diferentes patrones de relación y articulación entre las partes a través de los cuales una institución se organiza con el fin de cumplir las metas que se ha propuesto y lograr el objetivo deseado". (Barone, 2009, p. 27). |
| | Trabajo en equipo | Es la capacidad para realizar un trabajo compartido y de forma conjunta con el fin de alcanzar los propósitos deseados, sin embargo, dentro de él siempre surgirán dificultades y conflictos; así mismo indica que un punto importante para el trabajo en equipo es la confianza mutua que debe existir entre líderes y colaboradores, pues ambas partes deben asumir con responsabilidad las tareas asignadas. (La Torre, 2019). |
| | Satisfacción laboral | Es la disposición de los colaboradores respecto a su entorno laboral, y considera que está ligado a lo emocional y afectivo de los empleados respecto a sus labores, el cual puede ser positivo o negativo causando impacto en la organización. (Inga, 2020). |
| | Regulación de conflictos | Es la capacidad para negociar y resolver diferencias y contradicciones que surgen en el ambiente laboral y que ganen con los acuerdos o decisiones a las que llegan (Acosta, 2011, p. 124). |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario clima organizacional, elaborado por Gledy Vásquez Cáceres en el año 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. | 13. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 14. 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. |
| | 15. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 16. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que esta | 13. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 14. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión |



| | | |
|--|--|--|
| midiendo. | 15. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 16. 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. | 13. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 14. Bajo nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. |
| | 15. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 16. 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.

| |
|-------------------------------|
| 6. No cumple con el criterio. |
| 7. Bajo nivel. |
| 8. Moderado nivel. |
| 9. Alto nivel. |



Dimensiones del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Estructura organizacional
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|---------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Nivel de organización | 1, 2 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Distribución de funciones | 3, 4, 5 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------------------|-------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Participación en equipos de trabajo | 6, 8 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Motivación laboral | 7, 10 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Roles asignados | 9 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Tercera dimensión: Satisfacción laboral
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Condiciones favorables | 11, 13, 15 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Sistema de recompensas y reconocimiento | 12, 14 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Cuarta dimensión: Regulación de conflictos
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Toma de decisiones | 16, 18 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Resolución de problemas | 17, 19, 20 | ✓ | ✓ | ✓ | |



Firma del evaluador

DNI: 19248983

Pd.; el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem este puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos
VALIDADOR 2

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

1. Datos generales del juez

| | | | |
|--|---|---|--|
| Nombre del juez: | <i>Ruz Paquita Espinoza Vásquez</i> | | |
| Grado profesional: | Maestría <input checked="" type="checkbox"/> | Doctor <input type="checkbox"/> | |
| Área de formación académica | Clínica <input type="checkbox"/> | Social <input type="checkbox"/> | |
| | Educativa <input checked="" type="checkbox"/> | Organizacional <input type="checkbox"/> | |
| Área de experiencia profesional | <i>Administrativa</i> | | |
| Institución donde labora | <i>Seripver SAC</i> | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años <input type="checkbox"/> | | |
| | Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | | |


2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario de relaciones interpersonales |
| Autora: | Gledy Vásquez Cáceres (Adaptado) |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Colectiva e individual |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo |
| Significación: | Está compuesta por la variable relaciones interpersonales que contiene 03 dimensiones, de 08 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación causal de variables. |

4. Soporte teórico

V1: Las relaciones interpersonales, desde un enfoque empresarial, es la facultad que tienen los individuos de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo objetivos que permitan cumplir con el trabajo diario sin dificultar el desempeño laboral de los demás compañeros. (Hancock, et al. 2021, p.188).

| Escala/Área | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------------|---------------------------|---|
| Relaciones interpersonales | Habilidades comunicativas | Son la totalidad del desarrollo lingüístico que se procesa durante la vida de la persona, para cumplir el propósito de participar eficientemente en el ámbito de la comunicación grupal e individual, estos procesos se pueden dividir en leer, escribir, hablar, entre otros. (Romero, 2022). |
| | Compromiso organizacional | Es el nivel de identificación y sentido de permanencia que muestra el trabajador con su centro de labores, por lo que se involucra activamente con la finalidad y propósitos de la organización; por lo general los trabajadores más comprometidos son los de mayor experiencia y permanencia- (Gonzales & Soto, 2018). |
| | Estilos de liderazgo | Es un patrón de conducta que es observado y definido por terceros, así como la percepción de uno mismo respecto de la posición y accionar como líder, lo que moviliza al grupo de seguidores en la dirección que se solicita (Guillén, Mayo y Korotov, 2015). |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario relaciones interpersonales, elaborado por Gledy Vásquez Cáceres en el año 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 este. |
| | 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: Relaciones interpersonales

- Primera dimensión: habilidades comunicativas
- Objetivos de la dimensión: (evaluar las relaciones interpersonales).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------|---------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Comunicación asertiva | 1 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Comunicación empática | 2 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Apertura de escucha | 3, 4, 5 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Segunda dimensión: Compromiso organizacional
- Objetivos de la dimensión: (evaluar las relaciones interpersonales).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|----------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Compromiso laboral | 6, 9, 10 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Compromiso colectivo | 7, 8 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Tercera dimensión: Estilos de liderazgo
- Objetivos de la dimensión: (evaluar las relaciones interpersonales).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Líder autoritario | 12 | ✓ | ✓ | ✓ | |

| | | | | | |
|-------------------|--------|---|---|---|--|
| Líder democrático | 11, 13 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Laissez-faire | 14, 15 | ✓ | ✓ | ✓ | |



Firma del evaluador
DNI: 73662769

Pd.; el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem este puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos
VALIDADOR 2

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

1. Datos generales del juez

| | | |
|---|---|---|
| Nombre del juez: | Luz Paquita Espinoza Vásquez | |
| Grado profesional: | Maestría <input checked="" type="checkbox"/> | Doctor <input type="checkbox"/> |
| Área de formación académica | Clinica <input type="checkbox"/> | Social <input type="checkbox"/> |
| | Educativa <input checked="" type="checkbox"/> | Organizacional <input type="checkbox"/> |
| Área de experiencia profesional | Administrativa | |
| Institución donde labora | Servisver SAC | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años <input type="checkbox"/> | |
| | Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/> | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | |


2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario de clima organizacional |
| Autora: | Gledy Vásquez Cáceres (Adaptado) |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Colectiva e individual |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo |
| Significación: | Está compuesta por la variable clima organizacional que contiene 04 dimensiones, de 09 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación causal de variables. |

4. Soporte teórico

V2: el clima organizacional es la forma en que un trabajador percibe su desempeño, el nivel de productividad y sobre todo la satisfacción que tiene respecto al medio ambiente humano y físico dentro del cual lleva a cabo su trabajo diario. (Pilligua y Arteaga 2019, p. 3).



| Escala/Área | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------|---------------------------|---|
| Clima organizacional | Estructura organizacional | Son "los diferentes patrones de relación y articulación entre las partes a través de los cuales una institución se organiza con el fin de cumplir las metas que se ha propuesto y lograr el objetivo deseado". (Barone, 2009, p. 27). |
| | Trabajo en equipo | Es la capacidad para realizar un trabajo compartido y de forma conjunta con el fin de alcanzar los propósitos deseados, sin embargo, dentro de él siempre surgirán dificultades y conflictos; así mismo indica que un punto importante para el trabajo en equipo es la confianza mutua que debe existir entre líderes y colaboradores, pues ambas partes deben asumir con responsabilidad las tareas asignadas. (La Torre, 2019). |
| | Satisfacción laboral | Es la disposición de los colaboradores respecto a su entorno laboral, y considera que está ligado a lo emocional y afectivo de los empleados respecto a sus labores, el cual puede ser positivo o negativo causando impacto en la organización. (Inga, 2020). |
| | Regulación de conflictos | Es la capacidad para negociar y resolver diferencias y contradicciones que surgen en el ambiente laboral y que ganen con los acuerdos o decisiones a las que llegan (Acosta, 2011, p. 124). |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario clima organizacional, elaborado por Gledy Vásquez Cáceres en el año 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. | 13. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 14. 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. |
| | 15. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 16. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que esta | 13. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 14. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión |

| | | |
|--|--|--|
| midiendo. | 15. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 16. 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. | 13. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 14. Bajo nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. |
| | 15. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 16. 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.

| |
|-------------------------------|
| 6. No cumple con el criterio. |
| 7. Bajo nivel. |
| 8. Moderado nivel. |
| 9. Alto nivel. |



Dimensiones del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Estructura organizacional
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|---------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Nivel de organización | 1, 2 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Distribución de funciones | 3, 4, 5 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

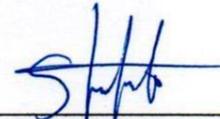
| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------------------|-------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Participación en equipos de trabajo | 6, 8 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Motivación laboral | 7, 10 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Roles asignados | 9 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Tercera dimensión: Satisfacción laboral
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Condiciones favorables | 11, 13, 15 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Sistema de recompensas y reconocimiento | 12, 14 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Cuarta dimensión: Regulación de conflictos
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Toma de decisiones | 16, 18 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Resolución de problemas | 17, 19, 20 | ✓ | ✓ | ✓ | |

Firma del evaluador
DNI: 73662769

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem este puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

VALIDADOR 3

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

1. Datos generales del juez

| | | |
|--|---|---|
| Nombre del juez: | <i>Silvia Yovani Cubas Glera</i> | |
| Grado profesional: | Maestría <input checked="" type="checkbox"/> | Doctor <input type="checkbox"/> |
| Área de formación académica | Clínica <input type="checkbox"/> | Social <input type="checkbox"/> |
| | Educativa <input checked="" type="checkbox"/> | Organizacional <input type="checkbox"/> |
| Área de experiencia profesional | <i>Administrativa</i> | |
| Institución donde labora | <i>IE "Modelo"</i> | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años <input type="checkbox"/> | |
| | Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/> | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | |



2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario de relaciones interpersonales |
| Autora: | Gledy Vásquez Cáceres (Adaptado) |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Colectiva e individual |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo |
| Significación: | Está compuesta por la variable relaciones interpersonales que contiene 03 dimensiones, de 08 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación causal de variables. |

4. Soporte teórico

V1: Las relaciones interpersonales, desde un enfoque empresarial, es la facultad que tienen los individuos de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo objetivos que permitan cumplir con el trabajo diario sin dificultar el desempeño laboral de los demás compañeros. (Hanco, et al. 2021, p.188).



| Escala/Área | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------------|---------------------------|---|
| Relaciones interpersonales | Habilidades comunicativas | Son la totalidad del desarrollo lingüístico que se procesa durante la vida de la persona, para cumplir el propósito de participar eficientemente en el ámbito de la comunicación grupal e individual, estos procesos se pueden dividir en leer, escribir, hablar, entre otros. (Romero, 2022). |
| | Compromiso organizacional | Es el nivel de identificación y sentido de permanencia que muestra el trabajador con su centro de labores, por lo que se involucra activamente con la finalidad y propósitos de la organización; por lo general los trabajadores más comprometidos son los de mayor experiencia y permanencia- (Gonzales & Soto, 2018). |
| | Estilos de liderazgo | Es un patrón de conducta que es observado y definido por terceros, así como la percepción de uno mismo respecto de la posición y accionar como líder, lo que moviliza al grupo de seguidores en la dirección que se solicita (Guillén, Mayo y Korotov, 2015). |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario relaciones interpersonales, elaborado por Gledy Vásquez Cáceres en el año 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 este. |
| | 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: Relaciones interpersonales

- Primera dimensión: habilidades comunicativas
- **Objetivos de la dimensión:** (evaluar las relaciones interpersonales).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------|---------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Comunicación asertiva | 1 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Comunicación empática | 2 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Apertura de escucha | 3, 4, 5 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Segunda dimensión: Compromiso organizacional
- **Objetivos de la dimensión:** (evaluar las relaciones interpersonales).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|----------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Compromiso laboral | 6, 9, 10 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Compromiso colectivo | 7, 8 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Tercera dimensión: Estilos de liderazgo
- **Objetivos de la dimensión:** (evaluar las relaciones interpersonales).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Líder autoritario | 12 | ✓ | ✓ | ✓ | |

| | | | | | |
|-------------------|--------|---|---|---|--|
| Líder democrático | 11, 13 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Laissez-faire | 14, 15 | ✓ | ✓ | ✓ | |




Firma del evaluador
DNI: 26733219

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem este puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



Evaluación por juicio de expertos

VALIDADOR 3

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

1. Datos generales del juez

| | | | |
|--|---------------------------|--------|--------------------|
| Nombre del juez: | Silvia Yovani Cubas Eleza | | |
| Grado profesional: | Maestría (x) | Doctor | () |
| Área de formación académica | Clínica | () | Social () |
| | Educativa | (x) | Organizacional () |
| Área de experiencia profesional | Administrativa | | |
| Institución donde labora | IE "Modelo" | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años | () | |
| | Más de 5 años | (x) | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | | |



2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario de clima organizacional |
| Autora: | Gledy Vásquez Cáceres (Adaptado) |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Colectiva e individual |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo |
| Significación: | Está compuesta por la variable clima organizacional que contiene 04 dimensiones, de 09 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación causal de variables. |

4. Soporte teórico

V2: el clima organizacional es la forma en que un trabajador percibe su desempeño, el nivel de productividad y sobre todo la satisfacción que tiene respecto al medio ambiente humano y físico dentro del cual lleva a cabo su trabajo diario. (Pilligua y Arteaga 2019, p. 3).

| Escala/Área | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------|---------------------------|---|
| Clima organizacional | Estructura organizacional | Son "los diferentes patrones de relación y articulación entre las partes a través de los cuales una institución se organiza con el fin de cumplir las metas que se ha propuesto y lograr el objetivo deseado". (Barone, 2009, p. 27). |
| | Trabajo en equipo | Es la capacidad para realizar un trabajo compartido y de forma conjunta con el fin de alcanzar los propósitos deseados, sin embargo, dentro de él siempre surgirán dificultades y conflictos; así mismo indica que un punto importante para el trabajo en equipo es la confianza mutua que debe existir entre líderes y colaboradores, pues ambas partes deben asumir con responsabilidad las tareas asignadas. (La Torre, 2019). |
| | Satisfacción laboral | Es la disposición de los colaboradores respecto a su entorno laboral, y considera que está ligado a lo emocional y afectivo de los empleados respecto a sus labores, el cual puede ser positivo o negativo causando impacto en la organización. (Inga, 2020). |
| | Regulación de conflictos | Es la capacidad para negociar y resolver diferencias y contradicciones que surgen en el ambiente laboral y que ganen con los acuerdos o decisiones a las que llegan (Acosta, 2011, p. 124). |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario clima organizacional, elaborado por Gledy Vásquez Cáceres en el año 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. | 13. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 14. 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. |
| | 15. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 16. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que esta | 13. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 14. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión |

| | | |
|--|--|--|
| midiendo. | 15. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 16. Totalmente de acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra totalmente relacionado con la dimensión que se está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 13. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 14. Bajo nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. |
| | 15. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 16. 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.

| |
|-------------------------------|
| 6. No cumple con el criterio. |
| 7. Bajo nivel. |
| 8. Moderado nivel. |
| 9. Alto nivel. |



Dimensiones del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Estructura organizacional
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|---------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Nivel de organización | 1, 2 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Distribución de funciones | 3, 4, 5 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------------------|-------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Participación en equipos de trabajo | 6, 8 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Motivación laboral | 7, 10 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Roles asignados | 9 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Tercera dimensión: Satisfacción laboral
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Condiciones favorables | 11, 13, 15 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Sistema de recompensas y reconocimiento | 12, 14 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Cuarta dimensión: Regulación de conflictos
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Toma de decisiones | 16, 18 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Resolución de problemas | 17, 19, 20 | ✓ | ✓ | ✓ | |



Firma del evaluador
DNI: 26733219

Pd.; el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem este puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



Evaluación por juicio de expertos

VALIDADOR 4

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

1. Datos generales del juez

| | | | | |
|--|-----------------------------|-------------------------------------|----------------|--------------------------|
| Nombre del juez: | Miriam Leonor Martínez Vela | | | |
| Grado profesional: | Maestría | <input checked="" type="checkbox"/> | Doctor | <input type="checkbox"/> |
| Área de formación académica | Clinica | <input type="checkbox"/> | Social | <input type="checkbox"/> |
| | Educativa | <input type="checkbox"/> | Organizacional | <input type="checkbox"/> |
| Área de experiencia profesional | Dolorida | | | |
| Institución donde labora | I.E. 81007 "Modela" | | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años | <input type="checkbox"/> | | |
| | Más de 5 años | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | | | |



2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario de relaciones interpersonales |
| Autora: | Gledy Vásquez Cáceres (Adaptado) |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Colectiva e individual |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo |
| Significación: | Está compuesta por la variable relaciones interpersonales que contiene 03 dimensiones, de 08 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación causal de variables. |

4. Soporte teórico

V1: Las relaciones interpersonales, desde un enfoque empresarial, es la facultad que tienen los individuos de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo objetivos que permitan cumplir con el trabajo diario sin dificultar el desempeño laboral de los demás compañeros. (Hancce, et al. 2021, p.188).

| Escala/Área | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------------|---------------------------|---|
| Relaciones interpersonales | Habilidades comunicativas | Son la totalidad del desarrollo lingüístico que se procesa durante la vida de la persona, para cumplir el propósito de participar eficientemente en el ámbito de la comunicación grupal e individual, estos procesos se pueden dividir en leer, escribir, hablar, entre otros. (Romero, 2022). |
| | Compromiso organizacional | Es el nivel de identificación y sentido de permanencia que muestra el trabajador con su centro de labores, por lo que se involucra activamente con la finalidad y propósitos de la organización; por lo general los trabajadores más comprometidos son los de mayor experiencia y permanencia- (Gonzales & Soto, 2018). |
| | Estilos de liderazgo | Es un patrón de conducta que es observado y definido por terceros, así como la percepción de uno mismo respecto de la posición y accionar como líder, lo que moviliza al grupo de seguidores en la dirección que se solicita (Guillén, Mayo y Korotov, 2015). |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario relaciones interpersonales, elaborado por Gledy Vásquez Cáceres en el año 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 este. |
| | 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: Relaciones interpersonales

- Primera dimensión: habilidades comunicativas
- Objetivos de la dimensión: (evaluar las relaciones interpersonales).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------|---------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Comunicación asertiva | 1 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Comunicación empática | 2 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Apertura de escucha | 3, 4, 5 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Segunda dimensión: Compromiso organizacional
- Objetivos de la dimensión: (evaluar las relaciones interpersonales).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|----------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Compromiso laboral | 6, 9, 10 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Compromiso colectivo | 7, 8 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Tercera dimensión: Estilos de liderazgo
- Objetivos de la dimensión: (evaluar las relaciones interpersonales).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Líder autoritario | 12 | ✓ | ✓ | ✓ | |

| | | | | | |
|-------------------|--------|---|---|---|--|
| Lider democrático | 11, 13 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Laissez-faire | 14, 15 | ✓ | ✓ | ✓ | |




Firma del evaluador
DNI: 05363143

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem este puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



Evaluación por juicio de expertos

VALIDADOR 4

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

1. Datos generales del juez

| | | |
|---|---|---|
| Nombre del juez: | Miriam Leonor Martínez Jela | |
| Grado profesional: | Maestría <input checked="" type="checkbox"/> | Doctor <input type="checkbox"/> |
| Área de formación académica | Clinica <input type="checkbox"/> | Social <input type="checkbox"/> |
| | Educativa <input type="checkbox"/> | Organizacional <input type="checkbox"/> |
| Área de experiencia profesional | Docencia | |
| Institución donde labora | I.E. 81007 "Modela" | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años <input type="checkbox"/> | |
| | Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/> | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | |



2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario de clima organizacional |
| Autora: | Gledy Vásquez Cáceres (Adaptado) |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Colectiva e individual |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo |
| Significación: | Está compuesta por la variable clima organizacional que contiene 04 dimensiones, de 09 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación causal de variables. |

4. Soporte teórico

V2: el clima organizacional es la forma en que un trabajador percibe su desempeño, el nivel de productividad y sobre todo la satisfacción que tiene respecto al medio ambiente humano y físico dentro del cual lleva a cabo su trabajo diario. (Pilligua y Arteaga 2019, p. 3).



| Escala/Área | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------|---------------------------|---|
| Clima organizacional | Estructura organizacional | Son "los diferentes patrones de relación y articulación entre las partes a través de los cuales una institución se organiza con el fin de cumplir las metas que se ha propuesto y lograr el objetivo deseado". (Barone, 2009, p. 27). |
| | Trabajo en equipo | Es la capacidad para realizar un trabajo compartido y de forma conjunta con el fin de alcanzar los propósitos deseados, sin embargo, dentro de él siempre surgirán dificultades y conflictos; así mismo indica que un punto importante para el trabajo en equipo es la confianza mutua que debe existir entre líderes y colaboradores, pues ambas partes deben asumir con responsabilidad las tareas asignadas. (La Torre, 2019). |
| | Satisfacción laboral | Es la disposición de los colaboradores respecto a su entorno laboral, y considera que está ligado a lo emocional y afectivo de los empleados respecto a sus labores, el cual puede ser positivo o negativo causando impacto en la organización. (Inga, 2020). |
| | Regulación de conflictos | Es la capacidad para negociar y resolver diferencias y contradicciones que surgen en el ambiente laboral y que ganen con los acuerdos o decisiones a las que llegan (Acosta, 2011, p. 124). |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario clima organizacional, elaborado por Gledy Vásquez Cáceres en el año 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. | 5. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 6. 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. |
| | 7. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 8. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que esta | 5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión |

| | | |
|--|---------------------------------------|--|
| midiendo. | 7. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 8. 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. | 5. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 6. Bajo nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. |
| | 7. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 8. 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.

| |
|-------------------------------|
| 6. No cumple con el criterio. |
| 7. Bajo nivel. |
| 8. Moderado nivel. |
| 9. Alto nivel. |



Dimensiones del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Estructura organizacional
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|---------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Nivel de organización | 1, 2 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Distribución de funciones | 3, 4, 5 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------------------|-------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Participación en equipos de trabajo | 6, 8 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Motivación laboral | 7, 10 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Roles asignados | 9 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Tercera dimensión: Satisfacción laboral
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Condiciones favorables | 11, 13, 15 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Sistema de recompensas y reconocimiento | 12, 14 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Cuarta dimensión: Regulación de conflictos
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Toma de decisiones | 16, 18 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Resolución de problemas | 17, 19, 20 | ✓ | ✓ | ✓ | |




Firma del evaluador
DNI: 05363143

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem este puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



Evaluación por juicio de expertos

VALIDADOR 5

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

1. Datos generales del juez

| | | | |
|--|--|-------------------------------------|---|
| Nombre del juez: | Teresa Ayde Rodríguez Armas | | |
| Grado profesional: | Maestría <input checked="" type="checkbox"/> | Doctor | <input type="checkbox"/> |
| Área de formación académica | Clínica | <input type="checkbox"/> | Social <input type="checkbox"/> |
| | Educativa | <input checked="" type="checkbox"/> | Organizacional <input type="checkbox"/> |
| Área de experiencia profesional | Docencia | | |
| Institución donde labora | I.E. Capatague | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años | <input type="checkbox"/> | |
| | Más de 5 años | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | | |



2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario de relaciones interpersonales |
| Autora: | Gledy Vásquez Cáceres (Adaptado) |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Colectiva e individual |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo |
| Significación: | Está compuesta por la variable relaciones interpersonales que contiene 03 dimensiones, de 08 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación causal de variables. |

4. Soporte teórico

V1: Las relaciones interpersonales, desde un enfoque empresarial, es la facultad que tienen los individuos de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo objetivos que permitan cumplir con el trabajo diario sin dificultar el desempeño laboral de los demás compañeros. (Hancock, et al. 2021, p.188).

| Escala/Área | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------------|---------------------------|---|
| Relaciones interpersonales | Habilidades comunicativas | Son la totalidad del desarrollo lingüístico que se procesa durante la vida de la persona, para cumplir el propósito de participar eficientemente en el ámbito de la comunicación grupal e individual, estos procesos se pueden dividir en leer, escribir, hablar, entre otros. (Romero, 2022). |
| | Compromiso organizacional | Es el nivel de identificación y sentido de permanencia que muestra el trabajador con su centro de labores, por lo que se involucra activamente con la finalidad y propósitos de la organización; por lo general los trabajadores más comprometidos son los de mayor experiencia y permanencia- (Gonzales & Soto, 2018). |
| | Estilos de liderazgo | Es un patrón de conducta que es observado y definido por terceros, así como la percepción de uno mismo respecto de la posición y accionar como líder, lo que moviliza al grupo de seguidores en la dirección que se solicita (Guillén, Mayo y Korotov, 2015). |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario relaciones interpersonales, elaborado por Gledy Vásquez Cáceres en el año 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 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 este. |
| | 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.

| |
|-------------------------------|
| 6. No cumple con el criterio. |
| 7. Bajo nivel. |
| 8. Moderado nivel. |
| 9. Alto nivel. |



Dimensiones del instrumento: Relaciones interpersonales

- Primera dimensión: habilidades comunicativas
- Objetivos de la dimensión: (evaluar las relaciones interpersonales).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------|---------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Comunicación asertiva | 1 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Comunicación empática | 2 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Apertura de escucha | 3, 4, 5 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Segunda dimensión: Compromiso organizacional
- Objetivos de la dimensión: (evaluar las relaciones interpersonales).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|----------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Compromiso laboral | 6, 9, 10 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Compromiso colectivo | 7, 8 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Tercera dimensión: Estilos de liderazgo
- Objetivos de la dimensión: (evaluar las relaciones interpersonales).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Líder autoritario | 12 | ✓ | ✓ | ✓ | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

| | | | | | |
|-------------------|--------|---|---|---|--|
| Líder democrático | 11, 13 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Laissez-faire | 14, 15 | ✓ | ✓ | ✓ | |



Firma del evaluador
DNI: 19037131

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem este puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos
VALIDADOR 5

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

1. Datos generales del juez

| | | |
|---|-----------------------------|---------------|
| Nombre del juez: | Teresa Ayde Rodríguez Armas | |
| Grado profesional: | Maestría (x) | Doctor () |
| Área de formación académica | Clinica () | Clinica () |
| | Educativa (x) | Educativa () |
| Área de experiencia profesional | Docencia | |
| Institución donde labora | I.E. Cijadegre | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | |
| | Más de 5 años (x) | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | |


2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario de clima organizacional |
| Autora: | Gledy Vásquez Cáceres (Adaptado) |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Colectiva e individual |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo |
| Significación: | Está compuesta por la variable clima organizacional que contiene 04 dimensiones, de 09 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación causal de variables. |

4. Soporte teórico

V2: el clima organizacional es la forma en que un trabajador percibe su desempeño, el nivel de productividad y sobre todo la satisfacción que tiene respecto al medio ambiente humano y físico dentro del cual lleva a cabo su trabajo diario. (Pilligua y Arteaga 2019, p. 3).



| Escala/Área | Subescala (dimensiones) | Definición |
|----------------------|---------------------------|---|
| Clima organizacional | Estructura organizacional | Son "los diferentes patrones de relación y articulación entre las partes a través de los cuales una institución se organiza con el fin de cumplir las metas que se ha propuesto y lograr el objetivo deseado". (Barone, 2009, p. 27). |
| | Trabajo en equipo | Es la capacidad para realizar un trabajo compartido y de forma conjunta con el fin de alcanzar los propósitos deseados, sin embargo, dentro de él siempre surgirán dificultades y conflictos; así mismo indica que un punto importante para el trabajo en equipo es la confianza mutua que debe existir entre líderes y colaboradores, pues ambas partes deben asumir con responsabilidad las tareas asignadas. (La Torre, 2019). |
| | Satisfacción laboral | Es la disposición de los colaboradores respecto a su entorno laboral, y considera que está ligado a lo emocional y afectivo de los empleados respecto a sus labores, el cual puede ser positivo o negativo causando impacto en la organización. (Inga, 2020). |
| | Regulación de conflictos | Es la capacidad para negociar y resolver diferencias y contradicciones que surgen en el ambiente laboral y que ganen con los acuerdos o decisiones a las que llegan (Acosta, 2011, p. 124). |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario clima organizacional, elaborado por Gledy Vásquez Cáceres en el año 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. | 5. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 6. 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. |
| | 7. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 8. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que esta | 5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión |



| | | |
|---|--------------------------------------|--|
| midiendo. | 7. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 8. 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. | 5. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 6. Bajo nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. |
| | 7. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 8. 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.

| |
|-------------------------------|
| 6. No cumple con el criterio. |
| 7. Bajo nivel. |
| 8. Moderado nivel. |
| 9. Alto nivel. |



Dimensiones del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Estructura organizacional
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|---------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Nivel de organización | 1, 2 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Distribución de funciones | 3, 4, 5 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------------------|-------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Participación en equipos de trabajo | 6, 8 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Motivación laboral | 7, 10 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Roles asignados | 9 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Tercera dimensión: Satisfacción laboral
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Condiciones favorables | 11, 13, 15 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Sistema de recompensas y reconocimiento | 12, 14 | ✓ | ✓ | ✓ | |

- Cuarta dimensión: Regulación de conflictos
- Objetivos de la dimensión: (evaluar el clima organizacional).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Toma de decisiones | 16, 18 | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Resolución de problemas | 17, 19, 20 | ✓ | ✓ | ✓ | |



Firma del evaluador
DNI: 19037131

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem este puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003)).
Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Anexo 7: Confiabilidad de los Instrumentos

Prueba de confiabilidad del instrumento Relaciones Interpersonales, mediante Alfa de Cronbach

CONFIABILIDAD TOTAL:

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,753 | 54 |

Salida SPSS versión 26.0

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

| | Estadísticas de total de elemento | | | | |
|-----|--|---|--|----------------------------------|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| P1 | 56,9815 | 19,981 | ,058 | ,528 | ,764 |
| P2 | 57,1481 | 18,581 | ,199 | ,329 | ,759 |
| P3 | 57,0370 | 19,168 | ,268 | ,720 | ,747 |
| P4 | 56,8333 | 17,877 | ,593 | ,440 | ,723 |
| P5 | 56,8148 | 17,248 | ,462 | ,531 | ,728 |
| P6 | 55,7963 | 17,675 | ,765 | ,810 | ,715 |
| P7 | 55,9259 | 17,126 | ,619 | ,712 | ,715 |
| P8 | 56,3704 | 18,124 | ,420 | ,533 | ,734 |
| P9 | 55,9444 | 17,827 | ,582 | ,501 | ,723 |
| P10 | 56,0000 | 16,981 | ,624 | ,834 | ,713 |
| P11 | 56,4630 | 18,857 | ,304 | ,625 | ,744 |
| P12 | 56,9630 | 18,716 | ,156 | ,338 | ,766 |
| P13 | 56,9074 | 19,180 | ,132 | ,417 | ,764 |
| P14 | 57,1667 | 18,783 | ,192 | ,500 | ,758 |
| P15 | 56,4630 | 17,499 | ,425 | ,518 | ,732 |

Salida SPSS versión 26.0

Prueba de confiabilidad del instrumento Clima organizacional, mediante Alfa de Cronbach

CONFIABILIDAD TOTAL:

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,836 | 54 |

Salida SPSS versión 26.0

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

| Estadísticas de total de elemento | | | | | |
|--|--|---|--|----------------------------------|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| P1 | 73,4444 | 43,874 | ,360 | . | ,831 |
| P2 | 73,1296 | 38,832 | ,762 | . | ,810 |
| P3 | 73,4444 | 40,365 | ,587 | . | ,820 |
| P4 | 73,4815 | 44,141 | ,325 | . | ,833 |
| P5 | 73,9074 | 42,576 | ,650 | . | ,822 |
| P6 | 73,8889 | 42,704 | ,585 | . | ,824 |
| P7 | 73,5741 | 45,947 | ,058 | . | ,846 |
| P8 | 73,4074 | 42,586 | ,393 | . | ,830 |
| P9 | 73,6296 | 43,747 | ,506 | . | ,827 |
| P10 | 73,6481 | 43,780 | ,358 | . | ,831 |
| P11 | 73,7037 | 44,439 | ,198 | . | ,840 |
| P12 | 73,9444 | 40,770 | ,659 | . | ,818 |
| P13 | 72,7778 | 45,648 | ,172 | . | ,838 |
| P14 | 74,2407 | 42,337 | ,263 | . | ,842 |
| P15 | 73,1667 | 40,255 | ,725 | . | ,814 |
| P16 | 73,5741 | 43,079 | ,490 | . | ,827 |
| P17 | 73,7407 | 42,799 | ,538 | . | ,825 |
| P18 | 73,5370 | 41,574 | ,492 | . | ,825 |
| P19 | 73,5556 | 41,535 | ,530 | . | ,823 |
| P20 | 74,0000 | 46,189 | ,020 | . | ,850 |

Salida SPSS versión 26.0

Anexo 8: Base de datos de ambas variables

Relaciones Interpersonales

| N° | Habilidades comunicativas | | | | | Compromiso organizacional | | | | | Estilos de liderazgo | | | | |
|-----|---------------------------|---|---|---|---|---------------------------|---|---|---|----|----------------------|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| E1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| E3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| E4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| E6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| E7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| E8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 |
| E9 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| E10 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 |
| E11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| E12 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| E13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| E14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| E15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E16 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| E17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E18 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| E19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 |
| E20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| E21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| E22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| E23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| E24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| E25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| E27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| E28 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| E29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| E30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| E31 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| E32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| E33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E34 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| E35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| E36 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E38 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| E39 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| E40 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| E41 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| E42 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| E43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| E44 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| E45 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| E46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| E47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E48 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E49 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| E50 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 |
| E51 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| E52 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| E53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| E54 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |

Clima organizacional

| N° | Estructura organizacional | | | | | Trabajo en equipo | | | | | Satisfacción laboral | | | | | Regulación de conflictos | | | | |
|-----|---------------------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|----|----------------------|----|----|----|----|--------------------------|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| E1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| E3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 |
| E4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| E6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| E7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| E8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E9 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| E10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 |
| E11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| E13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| E14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| E15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| E16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E18 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| E19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| E21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| E22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| E23 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| E24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| E25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E26 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| E27 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| E28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| E29 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| E31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| E32 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| E33 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| E34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| E35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| E36 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| E37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E39 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E41 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| E42 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| E43 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| E44 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| E45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| E46 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| E47 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E48 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| E49 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| E50 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E51 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| E52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| E53 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| E54 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |

Anexo 9: Consentimiento Informado del docente

Título de la investigación: “Relaciones interpersonales en el clima organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023”

Investigadora: Gledy Vásquez Cáceres

Propósito del estudio

Se le invita a participar en la investigación titulada “Relaciones interpersonales en el clima organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023”, cuyo objetivo es determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa académico de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus con sede en Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de una institución educativa de la provincia de Pacasmayo.

El impacto del problema de la investigación es analizar y reflexionar sobre la influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional en la institución educativa y potenciar el desarrollo laboral y personal de los trabajadores.

Procedimiento

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos sobre algunas preguntas de la investigación titulada: “Relaciones interpersonales en el clima organizacional en una institución educativa pública de la provincia de Pacasmayo, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en forma virtual a través de un cuestionario elaborado y aplicado en Google Forms. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Enlace del Cuestionario sobre Relaciones interpersonales:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfx0fOS1aqLNzmpEc_Ph5O19a84BvtOBm_b5JioLnuyjesEOg/viewform?usp=sf_link

Enlace del Cuestionario sobre Clima organizacional:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSco3iJNQHEt_IGpsL1PiXOMHUHqVOfwHkDr6VUidxCOEWzaHw/viewform?usp=sf_link

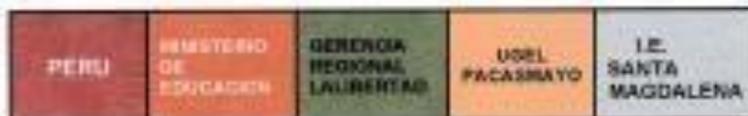
Confidencialidad

Garantizo que la información que nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Consentimiento

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

Anexo 10: Constancia de Aplicación de parte de la Institución



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Ciudad de Dios, 26 de Octubre de 2023.

OFICIO N° 239 -2023-IE-JEC "SM" UGEL P

SEÑOR (A) : Mg. RICARDO BENITES ALIAGA
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ASUNTO : AUTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA EL
DESARROLLO DE TESIS.

REF. : CARTA N° 710-2023-UCV.VA-EPG-FDLJ

Es grato dirigirme a usted para hacer llegar mi cordial saludo en nombre de la Institución Educativa "SANTA MAGDALENA", y al mismo tiempo manifestarle que **AUTORIZO**, a la estudiante GLEDY VÁSQUEZ CÁCERES, del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de tesis, denominada "Relaciones Interpersonales en el Clima Organizacional en una Institución Educativa Pública de la Provincia de Pacasmayo", trabajo de investigación que realizará con los estudiantes.

Agradeciendo su gentil atención, es propicia la oportunidad para reiterar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


 Silvia Yvonne Romal Sigallas
DIRECTORA