



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

Clima laboral y relaciones interpersonales postpandemia
COVID-19, de los trabajadores del gobierno regional de La
Libertad, Trujillo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Bautista German, Omar Leonardo (orcid.org/0000-0003-4690-8295)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramirez, Jose Alexander (orcid.org/0000-0001-7332-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi familia, por siempre confiar en mí, porque siempre me dieron su apoyo en todo momento.

A mi padre José Bautista, por creer en mi capacidad, por siempre brindarme su apoyo, su comprensión y cariño.

A mi madre Diana Germán, por aconsejarme y darme su aliento para lograr mis objetivos y no desviarme.

A mi asesor, Dr. Guevara Ramírez José Alexander, por su dedicación y su tolerancia para apoyarnos en el desarrollo del proyecto de investigación.

AGRADECIMIENTO

A mi familia y amigos que me apoyaron en todo el momento para lograr realizar mis objetivos en la vida.

A mis padres que me enseñaron a no rendirme y me brindaron su apoyo.

Finalmente, a mi docente Dr. Guevara Ramírez José Alexander, por formarnos como profesionales brindándonos sus conocimientos y apoyo constante en el desarrollo de nuestro proyecto de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima Laboral y Relaciones Interpersonales postpandemia COVID-19, de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, Trujillo, 2023.", cuyo autor es BAUTISTA GERMAN OMAR LEONARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 07 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER DNI: 80396738 ORCID: 0000-0001-7332-0978	Firmado electrónicamente por: JRGUEVARA el 15- 07-2023 09:41:16

Código documento Trilce: TRI - 0577105





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BAUTISTA GERMAN OMAR LEONARDO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Laboral y Relaciones Interpersonales postpandemia COVID-19, de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, Trujillo, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
OMAR LEONARDO BAUTISTA GERMAN DNI: 73276343 ORCID: 0000-0003-4690-8295	Firmado electrónicamente por: OBAUTISTAG el 07-07- 2023 00:03:35

Código documento Trilce: TRI - 0577106



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN:	1
II. MARCO TEÓRICO:	3
III. METODOLOGÍA:	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS:.....	17
V. DISCUSIÓN:	27
VI. CONCLUSIONES:.....	30
VII. RECOMENDACIONES:	31
REFERENCIAS:.....	
ANEXOS:.....	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de clima laboral en los trabajadores del Gobierno Regional La Libertad después de la pandemia.	17
Tabla 2 Nivel de relaciones interpersonales en los trabajadores del Gobierno Regional La Libertad después de la pandemia.	18
Tabla 3 Resultado de la relación entre el clima laboral y las relaciones interpersonales	20
Tabla 4 <i>Resultado de la correlación entre el clima laboral en su dimensión autorrealización y las relaciones interpersonales.</i>	21
Tabla 5 <i>Resultado de la correlación entre el clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y las relaciones interpersonales.</i>	22
Tabla 6 <i>Resultado de la correlación entre el clima laboral en su dimensión supervisión y las relaciones interpersonales.</i>	23
Tabla 7 <i>Resultado de la correlación entre el clima laboral en su dimensión comunicación y las relaciones interpersonales.</i>	24
Tabla 8 <i>Resultado de la correlación entre el clima laboral en su dimensión, condiciones laborales y las relaciones interpersonales.</i>	26

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo establecer la correspondencia entre las relaciones interpersonales y clima laboral en los colaboradores dentro del centro de labores del Gobierno Regional La Libertad, mediante un estudio básico, descriptivo, con diseño correlacional y enfoque cuantitativo. Para medir el grado de clima laboral se utilizó la Escala de Clima Laboral (CL-SPC, Palma) y para calcular el nivel de relaciones interpersonales se empleó el Inventario de Inteligencia Emocional (BarOn-1-CE). Los resultados indican que las relaciones interpersonales se encuentran de un grado de capacidad emocional una medida inferior con ventaja y en cuanto a clima laboral se obtuvo de un grado favorable a medio sobresaliente. Asimismo, se reveló una relación positiva entre las dimensiones de la variable relaciones interpersonales y la variable clima laboral, demostrada mediante un valor $Rho=0.876$ y un nivel de significancia $p=0,000$.

Palabras clave: Clima laboral, Relaciones interpersonales, correlación.

ABSTRACT

The objective of the research was to establish the correspondence between interpersonal relationships and work environment in the collaborators within the work center of the Regional Government of La Libertad, through a basic, descriptive study, with a correlational design and quantitative approach. To measure the degree of work environment, the Work Environment Scale (CL-SPC, Palma) was used and to calculate the level of interpersonal relationships, the Emotional Intelligence Inventory (BarOn-1-CE) was used. The results indicate that interpersonal relationships are of a degree of emotional capacity, a lower measure with advantage and in terms of work environment, a favourable to average outstanding degree was obtained. Likewise, a positive relationship was revealed between the dimensions of the interpersonal relationships variable and the work environment variable, demonstrated by a Rho value = 0.876 and a significance level $p = 0.000$.

Keywords: Work environment, Interpersonal relationships, correlation.

I. INTRODUCCIÓN:

La reciente pandemia por COVID-19 ha ocasionado cambios en el comportamiento de los trabajadores, los cuales se muestran más alterados, agresivos, con depresión, reservados. Tales cambios impactan en las relaciones interpersonales; por tanto, van a influir en su rendimiento y en su entorno laboral.

Las consecuencias se han visto reflejadas en el comportamiento de los trabajadores, ya que después de dos años de confinamiento se puede evidenciar malas actitudes de parte del personal en su ambiente de trabajo. Todas estas malas actitudes impactan negativamente en la institución.

Los siguientes resultados de la investigación de Anguera et al. (2020) muestran que la pandemia ha dejado con graves problemas de salud mental a una parte de los habitantes, tales como ansiedad, depresión y trastornos de conducta. Asimismo, especifica que cuanto mayor sea la desigualdad, las personas se preocupan menos las unas de las otras. Ello disminuye la reciprocidad en las relaciones y por esa razón las personas tienden a arreglárselas solas y solucionar sus problemas sin pensar en la repercusión sobre los demás, lo que, a su vez, disminuye la mutua confianza.

Zambrano (2022), determinó que más de la mitad de los colaboradores de una organización, mostraban estilos de vida que desfavorecen el rendimiento del entorno laboral, lo que resulta en ausentismo y bajos niveles de rendimiento de parte del personal.

Correa y Llanos (2022), identificaron que la empatía y la afectividad entre los compañeros se han debilitado durante la pandemia del Covid-19 y que la variación de modalidad del trabajo origina una falta de autonomía al momento de realizar sus funciones.

García. y Silva (2023), relacionaron que las relaciones interpersonales de las personas en la sociedad, se forman desde la infancia, luego se alianza a la formación que le dan en la familia para luego fortalecerse en la escuela con la inclusión de formación y la complementación de valores.

Salinas y Ortiz (2020), verificaron que las relaciones interpersonales se encontraban en una total ausencia durante el aislamiento social y ha sido vinculada a una culminación desfavorable en la salud de la persona, como lo son un crecimiento de alteración de ansiedad y depresión, enfermedades cardiovasculares, entre otros.

Bernal et al. (2021) llegaron a identificar que los jóvenes universitarios lograron presentar cambios significativos de conductas en sus relaciones interpersonales.

Torres (2023), logro identificar que los operadores cumplen sus actividades de forma requerida dentro de un hospital y tienen una buena relación entre ellos al momento de trabajar, hay muchos factores que deterioran estas dos habilidades blandas las cuales son la presión, estrés e infinidad de problemas mentales.

En ese sentido, se planteó el siguiente problema en el trabajo de estudio: ¿Cuál es el nivel de relación existente entre relaciones interpersonales y clima laboral post pandemia por COVID 19 en operadores del Gobierno Regional de la Libertad, Trujillo, 2023?

El objetivo general de la investigación es establecer relación existente entre relaciones interpersonales y clima laboral post pandemia por COVID 19 en operadores del GRLL, Trujillo, 2023 -y entre sus dimensiones-, así como determinar el nivel de clima laboral en los operadores, e identificar el nivel de relaciones interpersonales en los colaboradores y relacionar el nivel de clima laboral con el nivel de relaciones interpersonales y encontrar la relación del sistema.

El estudio se acredita al comprender la conexión entre las dos variables, se cuenta con un diagnóstico que permitirá tener un punto de partida para emprender acciones destinadas a lograr una administración más eficaz, al percibir las debilidades y logros en tanto el manejo de las relaciones interpersonales o clima laboral por parte de los operadores del Gobierno Regional La Libertad.

II. MARCO TEÓRICO:

Existen investigaciones diversas respecto a la relación entre clima laboral y relaciones interpersonales, algunas de las cuales han sido consideradas como antecedentes para esta investigación. De entre ellas se puede mencionar:

En el plano internacional:

Morocho y Pineda (2019) desarrolló una investigación con el objetivo de reforzar el compañerismo, labor en equipo y familiaridad para aumentar las relaciones interpersonales de los trabajadores. Para ello recurrió a una indagación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y diseño en una muestra conformada por probabilísticos y para recaudar la información se utilizó la encuesta y como instrumentos los cuestionarios de Cameron y Quiin (2011) y un cuestionario de Litwin y Stringer (1968). Para el mecanismo estadístico de los datos se recurrió a las pruebas de comparación. Los resultados descriptivos mostraron que tienen un grado mayor de 75.1% en tanto que los inferenciales, a través de la prueba permitieron visualizar un nivel de muy de acuerdo con un 75.43%, por lo que concluyo que se puede hacer un plan de mejora a todas las dimensiones que tengan menor desarrollo.

La investigación de Ramírez y Torres (2021) desarrolla que las relaciones interpersonales en el desempeño del docente en una entidad, Ecuador, con un propósito de proyectar un plan de tácticas conformadas en las relaciones interpersonales para garantizar el óptimo desempeño. Se logro emplear un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, los instrumentos para recolectar los datos fueron cuestionarios y encuesta, para el análisis se consideró el programa SPSS, tuvo un diseño transversal, descriptivo y no transversal. Y los resultados logrados fueron que los docentes tienen malas relaciones interpersonales, los puntos más bajos fueron la falta de confianza y poca comunicación.

Por parte de las investigaciones internacionales, uno de los estudios publicados por Palma y Baldomero (2021) titulada su investigación el teletrabajo y clima laboral de los profesores de la entidad formativa fiscal "Réplica Aguirre Abad", Ecuador, 2020, quienes manifiestan que disponer la conexión del clima

organizacional con el teletrabajo de los profesores de la entidad formativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020. En tal sentido tiene un plan no experimental con una visión cuantitativa y se empleó la recopilación de información mediante cuestionarios. En cuanto a los logros se revelan haber una relación entre el teletrabajo de los trabajadores y el clima de trabajo. Logrando obtener un porcentaje de 67,7% de incidencia y se determina que existe una conexión directa entre adaptación de los trabajadores y su desempeño en el teletrabajo dando un 88,7% de incidencia.

Por otro lado, Del Toro (2022), su investigación titulada influencia de las relaciones interpersonales en calidad del servicio en el sector turístico, del instituto Superior Universitario Bolivariano de tecnología, Guayaquil – Ecuador, tiene un enfoque cualitativo, con el objetivo de obtener un servicio excelente, centrado en la mejora de interés personalizada. Los resultados que obtuvo el investigador, fueron que existe una conexión normal entre clima laboral y teletrabajo en los profesores. Obteniendo un 67.7% de incidencia.

Por otro lado, Cepeda y Torres (2018), su investigación titulada Relaciones interpersonales en los profesores dentro de las unidades centros formativos, de la universidad estatal de milagro, Ecuador. Con el objetivo de analizar las relaciones interpersonales de los profesores dentro de las unidades formativas para el desarrollo de las habilidades sociales. Los resultados obtenidos fueron que las relaciones interpersonales dentro de la sociedad educadora son un componente a tomar en cuenta, debido al desarrollo de habilidades para coexistir sanamente entre compañeros de trabajo.

Siguiendo a ello, Gallegos y Pino (2018), su investigación con el título clima laboral y engagement aplicado en la empresa Cooplan Ltda, de la Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, Chile, tuvo como objetivo disponer las dimensiones del clima laboral que perjudican el engagement en la empresa Cooplan Ltda. Los resultados obtenidos fueron que las dimensiones de clima laboral no perjudican el engagement de los colaboradores de la compañía Cooplan Ltda. Son autosuficiente en el significado que los colaboradores pueden estar engagement aunque el clima laboral que lo cubre puede ser perjudicial, Se logra

observar que los colaboradores se encuentran satisfechos con las funciones que realizan al diario.

Desde el ámbito nacional:

La investigación de Castañeda y Bryan (2018) desarrolló el trabajo investigativo titulado relaciones interpersonales entre colaboradores de la empresa Servicios Fastco del Perú. Como fin era establecer los valores de las conexiones interpersonales entre colaboradores de la empresa. Tiene un enfoque cuantitativo y utilizó cuestionarios para la recopilación de datos. Logrando los siguientes resultados, los colaboradores de la empresa, presentan que las relaciones interpersonales tuvieron un resultado negativo con el 57% y la comunicación también tiene un déficit con un 73%, lo cual nos da a entender que la empresa Fastco tiene un grave problema de comunicación e interacción entre sus empleados.

Por otro lado, la investigación realizada por Delgado y Velazco (2020) presentaron su trabajo titulado conexión del bienestar laboral y las relaciones interpersonales en los colaboradores de la empresa Art Atlas S.R.L. Arequipa – 2019, en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, como objetivo es lograr establecer la conexión existente entre el bienestar laboral y las relaciones interpersonales en los operadores de la empresa, se aplicó dos formularios para la variable relaciones interpersonales tiene de 57 ítems y para la variable satisfacción Laboral consta 26 ítems, para la recolección de datos. Dando como resultado que las relaciones interpersonales son inadecuadas, detectándose una impresión deficiente por parte de los trabajadores, estando la tolerancia el punto más bajo dentro de la empresa. Otro de los resultados muestra hallarse una conexión muy buena entre el bienestar intrínseco y las relaciones interpersonales.

Siguiendo a ello, la investigación realizada por Cayo y Rojas (2020) con el siguiente título de investigación, conexión del clima con la condición de servicio en la municipalidad distrital de Sachaca de Arequipa, 2020, con el motivo de disponer la conexión entre calidad de servicio y clima laboral en la Municipalidad distrital. Siendo un tipo descriptivo, correlacional y usando dos encuestas por cada variable. Dando como resultado que se consiguió constituir que haya relación entre la condición de

Servicio y Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Sachaca, siendo esta relación positiva y de un nivel fuerte.

Por otro lado, Gastañadú (2020), desarrolla el trabajo investigativo titulado bienestar laboral y relaciones interpersonales en una entidad médico legal de Lima, 2020. De la Universidad Señor de Sipán, con el motivo de establecer entre la variable dimensiones de relaciones interpersonales y bienestar laboral de los operadores en una entidad médico legal, usando las encuestas para recolección de datos. Obteniendo los siguientes resultados, se halló una positivamente alta conexión de sus variables, en los trabajadores de la Unidad Médico Legal de Lima, por ende, se expulsa la hipótesis nula.

Por ende, la siguiente investigación de Conde (2023) en su investigación con el siguiente título, Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los profesores de la IE., Huamanga, Ayacucho – 2022, teniendo como principal objetivo, lograr afianzar las relaciones interpersonales y una comunicación asertiva en los profesores, usando un enfoque cuantitativo, se ocupó una indagación aplicada, de grado no – experimental de corte transversal y se empleó la prueba de correlación de Pearson. Logrando obtener con un total de 43%, significando que la persona teniendo mucha comunicación asertiva mayor será las relaciones interpersonales.

Por otro lado, Hernandez (2023) el siguiente trabajo de investigación titulado, influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de los colaboradores de una empresa Hydra Internacional, Lima - 2022, tiene como objetivo decretar el dominio de las relaciones interpersonales en el clima laboral en los operadores, usando un enfoque cuantitativo, no experimental, explicativa y descriptiva en apoyo a dos cuestionarios para la muestra censal de los colaboradores. Concluyó que se halló una conexión altamente notable entre sus variables en los trabajadores de dicha empresa.

En el plano local:

Barrutia y Stephany (2022) desarrolló y estableció un análisis de investigación, sobre el vínculo entre la inteligencia emocional y la actividad laboral en una asociación de Trujillo. Para ello ejecutó un estudio sustantivo, su objetivo es establecer la conexión entre clima laboral e inteligencia emocional en la institución. Así mismo se realizó, dos test y una evaluación psicométrica en los trabajadores de la institución. Por lo tanto, para el mecanismo estadístico de los datos se requirió a la prueba normalidad K-S. Los resultados obtenidos muestran un nivel bueno en inteligencia emocional dando un total de 41.1% a 45.0%, a través de la prueba escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo (CL-SPC) los resultados obtenidos muestran un nivel medio, logrando con porcentajes que oscilan los 68.3% y 38.9%. por lo que concluyo que se halló relación altamente relevante en varias de sus dimensiones.

Por otro lado, Velásquez y Marilyn (2021) en su investigación con el siguiente título, rendimiento académico y Relaciones interpersonales en los alumnos de la institución de Trujillo. Para ello se utilizó un tipo de estudio descriptivo explicativo de corte transversal, con enfoque cuantitativo y como objetivo es establecer el predominio que mantienen las relaciones interpersonales en la productividad académica de los estudiantes de la institución, Trujillo. Por consiguiente, Utilizó una guía de observación y una entrevista realizada a los estudiantes, el modelo de estudio que se logró emplear es la descriptiva y estadística. De igual manera, el autor concluyo que tiene un 51% que están disconformes con la formación en relaciones interpersonales, lo cual repercute en sus actividades escolares y también se obtuvo un 57% de los alumnos, mantienen dificultad para relacionarse entre compañeros por los diversos conflictos que ocasionan, por ende, la institución mantiene una inadecuada relación entre docentes y alumnos.

En el siguiente estudio, Peña y Franchesca (2022) en su investigación estipula la conexión entre clima laboral y desempeño laboral en los operadores en una compañía financiera, Trujillo. Se empleo un diseño correlacional, transversal y no experimental. Se aplicó cuestionario de percepción de clima organizacional (SPC) y el cuestionario de desempeño laboral de Ramírez, para reunir los datos

necesarios, y para evaluar el grado de relación, se manejó la prueba de Spearman y el programa SPSS. Concluyendo que el clima laboral y la funcionalidad laboral están fuertemente relacionados por este motivo ambas variables en una organización deben involucrarse de la mejor manera.

Por ende, en el siguiente estudio, Suárez (2024) desarrollo una investigación con el propósito de analizar la correlación de las relaciones interpersonales en el clima laboral de los operadores de la organización. Se empleo un diseño explicativo, se utilizó los siguientes instrumentos fueron tres pruebas, dos es de clima laboral y otro instrumento que mide las relaciones interpersonales. Concluyó que sí existe una conexión notablemente entre sus variables en los operadores de la organización.

Por otro lado, Ulloa y Parravicini (2021) en su trabajo de estudio tiene como interés disponer la relación existente del desempeño laboral y clima laboral de los profesores en una institución, este estudio es cuantitativo, con una relevancia, correlacional y descriptivo. Se uso la escala de clima laboral (CL-SPC) y una ficha de evaluación. Concluyendo que si hay conexión entre sus variables de estudio en los profesores de nivel secundaria en una institución de Trujillo.

El siguiente estudio, Jara y Rodríguez (2020) desarrollo una investigación con el propósito de determinar la conexión entre la productividad laboral y las relaciones interpersonales en los operadores en una constructora, se empleó un diseño correlacional, no experimental y un muestreo no probabilístico. Como herramientas se utilizó las encuestas y cuestionarios. Concluyendo, que, si existe una conexión entre las variables de dicha investigación, con un nivel regular del 46.7 %.

III. METODOLOGÍA:

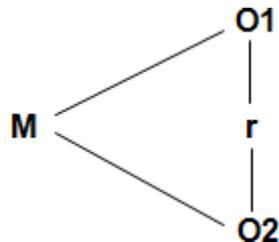
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio empleó un enfoque de investigación cuantitativa y fue de tipo básico, descriptivo.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño del estudio es correlacional, se basó en un estudio no experimental, esquema:



Dónde:

M: Muestra del conjunto de trabajadores del GRLL – Trujillo.

O1: Observación del Clima laboral en los trabajadores del GRLL– Trujillo.

O2: Observación de Relaciones Interpersonales en los operadores del GRLL – Trujillo.

r = Nivel de relación entre ambas variables de la investigación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima laboral

- **Definición conceptual:**

Para Chiavenato (1992) el clima organizacional lo compone el ambiente interno entre los integrantes de la organización, vinculados con el nivel de incentivo de los representantes para los actos profesionales.

- **Definición operacional:**

Es la apreciación del entorno ocupacional de parte de los trabajadores y dirigentes del centro laboral, relación a su entorno laboral y su eventual ejecución personal, comprometer con la actividad destinada, control que admite, disposición a la indagación vinculado a su ocupación en concertación con sus demás colaboradores y las situaciones laborales que favorecen su trabajo.

- **Indicadores:**

El Clima Laboral de los individuos que participarán del trabajo de estudio serán evaluados a través de la Escala de Clima Laboral (CL-SPC, Palma, 2004), abarca las posteriores dimensiones:

a) Involucramiento Laboral: Estima el reconocimiento de los principios de la agrupación y obligación para la ejecución y crecimiento de la asociación.

b) Autorrealización: Estima la valoración del operador con relación a las oportunidades que el entorno laboral proporcione el crecimiento profesional, equipo eventual a la actividad y con posición posterior.

c) Supervisión: Estima la percepción de operatividad y connotación de los jefes en la inspección dentro de la función profesional por el trato de ayuda y orientación para las actividades las cuales forman parte del trabajo que realizan a diario.

d) Condiciones Laborales: Estima la verificación del organismo suministra los componentes económicos, materiales y/o psicosociales que son indispensable para la realización de las actividades encargadas.

e) Comunicación: Estima la apreciación del grado de claridad, coherencia, celeridad, fluidez y exactitud de la indagación referente y oportuno al manejo interno del organismo público con su respectivo interés al administrado de la misma.

- **Escala de medición:**

Se evaluó: Ninguno=1, poco=2, regular=3, mucho=4 y siempre=5.

Variable 2: Relaciones interpersonales

- **Definición conceptual:**

Para Goleman (1998) Las habilidades sociales nos permiten ser capaces de comunicarnos adecuadamente, lograr obtener relaciones interpersonales en la organización nos permite lograr nuestras metas, efectuar nuestros deseos y percibir al máximo las emociones positivas.

- **Definición operacional:**

Es la interacción que una persona sostiene con sus compañeros de trabajo y subgerente o directores, en este rumbo, se trata a las relaciones positivas entre los trabajadores de una organización, sin tener en consideración la función, autoridad y jerarquía.

- **Indicadores:**

Las relaciones interpersonales de los sujetos que participarán del trabajo de investigación serán evaluadas mediante el inventario de cociente emocional: (sub test relaciones interpersonales).

a) Empatía (EM): Evalúa la capacidad que tiene el trabajador para poder comprender las emociones y sentimientos de sus compañeros, basada en la gratitud del otro como similar.

b) Relaciones Interpersonales (RI): Evalúa las relaciones recíprocas que se establecen entre dos o más trabajadores de la organización, el trabajo mismo obliga a que se relacionen entre sí.

c) Responsabilidad Social (RS): Evalúa la contribución al desarrollo mediante el compromiso de la organización con sus trabajadores.

- **Escala de medición:**

Se evaluó: Rara vez o nunca es el caso=1, pocas veces es mi caso=2,

a veces es mi caso=3, muchas veces es mi caso=4 y con mucha frecuencia o siempre es mi caso=5.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

Constituido por todos los colaboradores del área de oficina regional de administración del GRLL en el año 2023.

- **Criterios de Inclusión:** administradores e ingenieros nombrados o contratados por el GRLL, que asisten de manera regular al trabajo, con edades incluidas entre 25 y 55 años.
- **Criterios de Exclusión:** Trabajadores contratados a tiempo parcial, trabajadores con licencia y trabajadores con edades menores a 25 años y mayores de 55 años.

3.3.2. Muestra:

Conformada por 40 colaboradores del área de finanzas del GRLL, de ambos sexos, entre 25 y 55 años.

3.3.3. Muestreo:

Se empleó un muestreo intencional o de conveniencia, por constituir el centro de prácticas del investigador.

3.3.4. Unidad de análisis:

Son todos los trabajadores, directivos y los operadores que trabajan en el GRLL.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Cisnero et al. (2022), las técnicas e instrumentos son procedimientos seguros que permiten al investigador lograr sus objetivos de investigación.

En este trabajo de investigación se usó el método de la encuesta, a través de la aplicación de un test.

Para recoger los datos se manejó la herramienta de la escala de clima laboral Sonia Palma Carrillo (2004). (CL- SPC) y el subtest relaciones interpersonales del Inventario de Inteligencia Emocional (Baron I-CE).

Ficha técnica:

Nombre completo : EQ-I BarOn Emotional Quotient

Inventory. Creador : Reuven BarOn.

Adaptación peruana: Nelly Ugarriza Chávez.

Duración : Aproximadamente de 30 a 40 minutos.

Aplicación : Sujetos de 15 años a más.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez del contenido:

Los instrumentos utilizados en esta investigación se encuentran validados y son confiables para el uso en investigaciones, aparte de que fueron adaptados por Nelly Ugarriza Chávez (2001) el subtest de relaciones interpersonales del inventario de inteligencia emocional (Baron I-CE).

Mientras tanto la escala de clima laboral (CL-SPC) de Sonia Palma se analizaron debidamente en el programa del SPSS versión 27, con los procedimientos Split Half de Guttman y Alfa de Cronbach se valora la confiabilidad.

También fueron validadas por 3 expertos en investigación:

- Mg. Pablo Valentino Aguilar Chavez.
- Mg. Carlos A. Cedrón Medina.
- Mg. Carolina Esther Castellares Jhonson.

Confiabilidad:

Los estudios de confiabilidad ejecutados sobre la escala de clima laboral (CL-SPC) y el subtest de relaciones interpersonales del iregistro de inteligencia emocional (Baron I-CE), se llevaron a cabo mediante las pruebas Alfa de cronbach y split half de Guttman, las mismas que arrojaron resultados para la escala de clima laboral (CL-SPC) de .97 y .90 respectivamente, lo que revela la alta confiabilidad del mismo.

Por parte del subtest de relaciones interpersonales del registro de inteligencia emocional (Baron I-CE), presentó una consistencia de .930, lo que significa que tiene alta consistencia, y los demás valores son mayores a .700, lo que significa que es una herramienta muy segura para utilizarlos en recolección de datos en diferentes trabajos de investigación.

3.5. Procedimientos

Para recabar los datos se aplicó los dos test a 40 trabajadores contratados del Gobierno Regional La Libertad. La escala de clima laboral (CL-SPC) está constituida por 50 ítems sobre aspectos vinculados con las peculiaridades del clima de trabajo, pudiendo elegir solo una de 5 alternativas que mejor defina la situación en su entorno de trabajo. Y el subtest de relaciones interpersonales está conformado por 133 ítems y cada uno de ellos presenta 5 alternativas de las cuales elegirán una que

mejor se adecue a las condiciones de su entorno laboral, cada uno de estos test fueron enviados por el correo electrónico de cada uno de los oficinistas seleccionados, los cuales respondieron al test enviado. Finalmente, las respuestas recibidas se procesaron para obtener los resultados y elaborar tablas y figuras, así como la interpretación de las mismas, procedimiento de análisis de datos.

El procedimiento empleado para este estudio fueron el análisis descriptivo (media) y el análisis inferencial (prueba de normalidad de datos y la prueba paramétrica Rho de Spearman para establecer el nivel de correlación).

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó la estadística descriptiva en los datos obtenidos (determinar tanto el nivel de relaciones interpersonales como el clima laboral) y posteriormente la estadística inferencial, con ayuda de la prueba Rho de Spearman para determinar el nivel de relación entre ambas variables, así como su nivel de significancia.

3.7. Aspectos éticos

Para lograr realizar una investigación científica, los investigadores tienen que asumir una serie de normas que regulan praxis exactas y establecen la protección de los ideales éticos para reforzar el confort y la autoridad de los participantes de los estudios, así como la honestidad y responsabilidad de los integrantes en el manejo de información, interpretación, obtención, el procesamiento, elaboración del informe de investigación y la publicación de los hallazgos. Respeto, ya que se ha citado a cada uno de los autores que fue integrado dentro del plan de investigación. Transparencia, pues de por medio existe un compromiso de parte del GRLI para utilizar la información obtenida de manera reservada protegiendo la identidad de los participantes. Justicia, veracidad y responsabilidad, ya que los resultados conseguidos de los test realizados a los operarios se mantendrán de forma confidencial. Autonomía, pues la

tesis mostrada se cita bajo los indicadores científicos y con base a las normas APA. Integridad humana, porque identifica al ser humano como ser superior a los intereses de la ciencia. Respecto de la propiedad intelectual, porque el investigador respeta la propiedad intelectual de otros autores, evitando la copia de forma total o fragmentada de otras investigaciones.

IV. RESULTADOS:

La presente investigación ha obtenido resultados que van de acuerdo con el objetivo general y los objetivos específicos, al igual que la hipótesis propuesta. Se presenta los rangos y niveles usados para elaborar los resultados de cada una de las variables, de igual forma los resultados se indican en los gráficos y sus respectivas tablas.

Tabla 1

Nivel de clima laboral en los administradores del Gobierno Regional La Libertad después de la pandemia.

Nivel	Frecuencia	%
Muy favorable	1	2.5%
Favorable	26	65.0%
Media	13	32.5%
Desfavorable	0	0.0%
Muy desfavorable	0	0.0%
Total	40	100.0%

Nota: Base de datos.

Los resultados obtenidos sobre el objetivo específico 1, disponer el nivel clima laboral de los administradores del GRLL, post pandemia los resultados fueron:

Respecto al clima laboral el 2.5% lo estima muy favorable, el 65% lo considera favorable, el 32.5% lo considera medianamente favorable.

Y el nivel de clima laboral según sus dimensiones en los administradores del GRLL después de la pandemia fueron:

Respecto al clima laboral en la dimensión autorrealización el 2.5% se valora muy favorable, el 42.5% lo considera favorable, el 52.5% lo considera medianamente favorable, y el 2.5% lo considera desfavorable.

Respecto al clima laboral en la dimensión involucramiento laboral el 12.5% lo estima muy favorable, el 75% lo considera favorable, el 12.5% lo considera medianamente favorable.

Respecto al clima laboral en la dimensión supervisión el 7.5% se valora muy favorable, el 75% lo considera favorable, el 17.5% lo considera medianamente favorable.

Respecto al clima laboral en la dimensión comunicación el 5% lo estima muy favorable, el 62.5% lo considera favorable, el 32.5% lo considera medianamente favorable.

Tabla 2

Nivel de relaciones interpersonales en los administradores del Gobierno Regional La Libertad después de la pandemia.

Nivel	Frecuencia	%
C.E. Marcadamente alta	0	0%
C.E. Alta	0	0%
C.E. Promedio	36	90%
C.E. Baja	4	10%
C.E. Muy baja	0	0%
Total	40	100.0%

Nota: Base de datos.

Los resultados obtenidos sobre el objetivo específico 2, disponer el nivel de relaciones interpersonales en los administradores del GRLL después de la pandemia los resultados fueron:

Respecto a las relaciones interpersonales, el 90% presenta una capacidad emocional promedio, el 10% presenta una capacidad emocional baja.

Y el nivel de relaciones interpersonales según sus dimensiones en los operadores del GRLL después de la pandemia fueron: Respecto a las relaciones interpersonales en la dimensión relaciones interpersonales, el 67.5% presenta una capacidad emocional promedio, el 25% presenta una capacidad emocional baja, el 7.5% presenta una capacidad emocional muy baja.

Respecto a las relaciones interpersonales en la dimensión responsabilidad social, el 85% presenta una capacidad emocional promedio, el 12.5% presenta una capacidad emocional baja, el 2.5% presenta una capacidad emocional muy baja.

Respecto a las relaciones interpersonales en la dimensión empatía, el 7.5% presenta una capacidad emocional alta, el 85% presenta una capacidad emocional promedio, el 7.5% presenta una capacidad emocional baja.

Hipótesis General:

H0: No se encontró conexión entre clima laboral y relaciones interpersonales en los administradores del GRLL, Trujillo, 2023.

H1: Se encontró una conexión entre clima laboral y relaciones interpersonales en los administradores del GRLL, Trujillo, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$, **Estadístico:** Rho de Spearman.

Se obtuvo los siguientes resultados sobre el objetivo general de este estudio, se halló conexión entre clima laboral y relaciones interpersonales post pandemia en los administradores del GRLL, Trujillo, 2023. Así como la conexión de dichas variables con sus correspondientes dimensiones, fueron:

Tabla 3

Logro de la relación entre el clima laboral y las relaciones interpersonales

		Correlación	Relaciones interpersonales
		Coeficiente de correlación	,876
Rho	Clima laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

Deducción:

Se logro obtener un 0.876 en la prueba de Rho Spearman, indicando una conexión positivamente alta, por ende, excelentes relaciones interpersonales, excelente será el clima laboral.

Además, se obtuvo un valor de probabilidad ($p = 0.000$), siendo menor al valor 0.05, de ese modo se realiza a tomar la elección de rehusar la hipótesis nula y acoger la hipótesis alterna.

Finalizando: Se halla la conexión entre clima laboral y relaciones interpersonales de los administradores del GRLL, Trujillo, 2023.

Los resultados obtenidos sobre el objetivo específico 3 de esta investigación, relacionar el nivel de clima laboral con el nivel de relaciones interpersonales y encontrar la relación del sistema, fueron:

Hipótesis específica 1

H0: No existe conexión alta y relevante entre clima laboral en su dimensión autorrealización y relaciones interpersonales en los administradores del gobierno regional La Libertad, Trujillo, 2023.

H1: Se encontró una conexión alta y relevante entre clima laboral en su dimensión autorrealización y relaciones interpersonales en los administradores del gobierno regional La Libertad, Trujillo, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$, **Estadístico:** Rho de Spearman.

Tabla 4

Logro de la correlación entre el clima laboral en su dimensión autorrealización y las relaciones interpersonales.

		Correlación	Auto realización
		Coeficiente de correlación	,702
Rho	Relaciones interpersonales	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

La Tabla 4 muestra los logros de la muestra de correlación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y las relaciones interpersonales. El coeficiente Rho de Spearman 0.702, señala una conexión positiva alta y significativa ($p=0.000$); en otras palabras, a mayor nivel de relaciones interpersonales, mayor será el clima laboral en su dimensión autorrealización, y viceversa, por lo que se descarta la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H0: No se encontró conexión entre clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y relaciones interpersonales de los administradores del GRLL, Trujillo, 2023.

H1: Se encontró una conexión entre clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y relaciones interpersonales en los administradores del Gobierno regional La Libertad, Trujillo, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$, **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 5

Logro de la correlación entre el clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y las relaciones interpersonales.

		Correlación	Involucramiento laboral
Rho	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,630
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

La Tabla 5 presenta los siguientes logros de la prueba de correlación entre la dimensión autorrealización de las relaciones interpersonales y clima laboral. El coeficiente Rho de Spearman 0.630, señala una conexión positiva alta y relevante ($p=0.000$); es decir, a mayor nivel de relaciones interpersonales, mayor será el clima laboral en su dimensión autorrealización, y viceversa, posteriormente no se accede a la hipótesis nula y por ende se acoge la hipótesis alterna.

Deducción:

Se obtuvo 0.630 en el coeficiente Rho Spearman, indica conexión moderadamente positiva, por ende, excelentes relaciones interpersonales, excelente será el clima laboral en la dimensión involucramiento laboral.

Además, se logró obtener un valor de probabilidad ($p = 0.000$), siendo menor al valor 0.05, de ese modo se realiza a iniciar el descarte de la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Finalmente: Se halla un vínculo entre clima laboral en su dimensión involucramiento laboral y relaciones interpersonales en los administradores del gobierno regional La Libertad, Trujillo, 2023.

Hipótesis específica 3

H0: No se encontró conexión entre clima laboral en su dimensión supervisión y relaciones interpersonales en los administradores del Gobierno regional La Libertad, Trujillo, 2023.

H1: Se encontró una conexión entre clima laboral en su dimensión supervisión y relaciones interpersonales en los administradores del Gobierno regional La Libertad, Trujillo, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$, **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 6

Logro de la correlación entre el clima laboral en su dimensión supervisión y las relaciones interpersonales.

		Correlación	Autorrealización
Rho		Coefficiente de correlación	,758
	Relaciones interpersonales	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

La Tabla 6 del muestreo indica los siguientes logros de la muestra de correlación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y las relaciones interpersonales. El coeficiente Rho de Spearman 0.758, por ende, indica una conexión positivamente alta y notablemente ($p=0.000$); así mismo, quiere decir que, a mayor nivel de relaciones interpersonales, mayor será el incremento del clima laboral en su dimensión autorrealización, y viceversa, dando pasó a ignorar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna.

Deducción:

El coeficiente Rho de Spearman se obtuvo 0.758, indica una conexión positivamente buena, por ende, excelentes relaciones interpersonales, excelente

será el clima laboral en la dimensión supervisión.

Además, se obtuvo un valor de probabilidad ($p = 0.000$), siendo menor al valor 0.05, de ese modo se realiza la firmeza de rehusar la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

Finalmente: Se encontró una conexión entre clima laboral en su dimensión supervisión y relaciones interpersonales en los administradores del GRLL, Trujillo, 2023.

Hipótesis específica 4

H0: No se encontró relación entre clima laboral en su dimensión comunicación y relaciones interpersonales en los administradores del Gobierno regional La Libertad, Trujillo, 2023.

H1: Se encontró una conexión entre clima laboral en su dimensión comunicación y relaciones interpersonales en los administradores del Gobierno regional La Libertad, Trujillo, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$, **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 7

Logro de la correlación entre el clima laboral en su dimensión comunicación y las relaciones interpersonales.

		Correlación	Comunicación
		Coefficiente de correlación	,729
Rho	Relaciones interpersonales	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

La Tabla 7 presenta los siguientes logros de la muestra de correlación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y las relaciones

interpersonales. Esto quiere, decir que el 0.729 de coeficiente de Rho de Spearman, apunta a una conexión positiva alta y notablemente ($p=0.000$); se debe entender que, a mayor nivel de relaciones interpersonales, mayor será el clima laboral, por lo tanto, en su dimensión autorrealización, y viceversa, da como resultado la hipótesis alterna, mas no la hipótesis nula.

Deducción:

Se obtuvo 0.729 en el coeficiente Rho de Spearman, indica una conexión positivamente prudente, en otras palabras, excelentes relaciones interpersonales, excelente clima laboral en la dimensión comunicación.

Además, se obtuvo una probabilidad ($p = 0.000$), siendo menor al valor 0.05, de ese modo se realiza a tomar la determinación a rechazar la hipótesis nula y se logra aceptar la hipótesis alterna.

Se finaliza que: Se encontró una conexión entre clima laboral en su dimensión comunicación y relaciones interpersonales en los administradores del GRLL, Trujillo, 2023.

Hipótesis específica 5

H0: No se encontró relación entre clima laboral en su dimensión, condiciones laborales y relaciones interpersonales en los administradores del Gobierno regional La Libertad, Trujillo, 2023.

H1: Se encontró una conexión entre clima laboral en su dimensión, condiciones laborales y relaciones interpersonales en los administradores del Gobierno regional La Libertad, Trujillo, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$, **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 8

Logro de la correlación entre el clima laboral en su dimensión, condiciones laborales y las relaciones interpersonales.

		Correlación	Condiciones laborales
Rho	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,655
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

La Tabla 8 presenta los siguientes logros de la prueba de conexión entre la dimensión autorrealización de las relaciones interpersonales y clima laboral. Esto quiere decir que el coeficiente Rho de Spearman 0.655, genera como resultado la correlación positiva alta y significativa ($p=0.000$); por lo tanto, a mayor nivel de relaciones interpersonales, mayor será el clima laboral en su dimensión autorrealización, y viceversa, procediendo a ignorar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna.

Deducción:

El coeficiente Rho de Spearman se obtuvo 0.655, indica una conexión positiva buena, por ende, buenas relaciones interpersonales, mejor estará el clima laboral en la dimensión condiciones laborales.

Además, se consiguió un valor de probabilidad ($p = 0.000$), siendo menor al valor 0.05, de ese modo no se toma en cuenta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Finalizando que: Se encontró la conexión entre clima laboral en su dimensión condiciones laborales y relaciones interpersonales en los administrativos del Gobierno regional La Libertad, Trujillo, 2023.

V. DISCUSIÓN:

Se ha determinado que el nivel de clima laboral que tienen colaboradores del gobierno regional La Libertad post pandemia en el 2023, es favorable (65%) lo considera favorable, logrando así favorable ambiente laboral en la institución, también se logró disponer el nivel de relaciones interpersonales que tiene la organización, logrando obtener un 90% de capacidad emocional medio.

Por consiguiente, se logró determinar que haya correlación positiva buena entre las variables de la investigación, logrando a obtener un p valor de $0,00 < 0,05$, los hallazgos obtenidos son correspondientes con los hallados por Robles, Napan y Tejedo (2022), investigación desarrollada con personal de la empresa de call center tele atento de Lima, Perú, encontraron que hay una conexión importante entre el ambiente organizacional y el cambio del personal. De igual modo Gonzales y Ruth (2022), logró encontrar una incidencia positiva y moderada a través de las variables relaciones interpersonales y entorno organizacional de los operadores del hospital de emergencias Casimiro Ulloa – Pimentel. El trabajo de investigación realizado por Rosado y Norman (2018), logra demostrar que hay una coherencia positiva baja entre ambiente laboral y relaciones interpersonales de los educadores de la organización Parroquial San Pedro del distrito de Lurín, Lima. Logrando analizar los resultados de los distintos trabajos de investigación dieron como resultado que haya una conexión positivamente entre relaciones interpersonales y ambiente de trabajo.

En el gobierno regional La Libertad, Trujillo hallamos frecuentemente que un 65% posee un clima laboral favorable y un 32.5% clima laboral media, los productos obtenidos son favorables lo que permitiría que el personal trabaje con normalidad y sin ningún problema dentro del ambiente laboral, como lo plantea Velásquez, Rodríguez y García (2018), es el principal finalidad es analizar y conocer las condiciones precisas para que haya un clima saludable que desempeñe con lo necesario para que los operadores de la institución se sientan motivados y satisfechos en su trabajo. De igual forma es importante considerar lo indispensable que es el recurso humano tal como lo propone Vellisca (2021)

Aclara que una institución, organización, etc. Procede con responsabilidad social actúa de manera adecuada y respeta a su personal y sus derechos.

De acuerdo con lo que plantea Zambrano, Rivas y Mendoza (2022), establecen que las organizaciones funcionan gracias al recurso humano los cuales llevan a cabo los avances, errores y los logros de las empresas para las que laboran, también concluyó que las distintas individualidades desempeñan complejo resultado en la conducta y productividad en el trabajo.

El clima laboral en una organización pública es fundamental realizar los objetivos y metas institucionales, por ende los encargados de la gestión no solo deben considerar la diligencia administrativa asimismo la calidad laboral del entorno laboral donde se realizan las actividades de los operadores, lo que se supone es preparar un condiciones convenientes para los trabajadores, logrando así generando la comunicación horizontal, generar la automotivación, convivencia armoniosa y generar las emociones positivas en las organizaciones.

En la investigación se halló que las relaciones interpersonales general en nivel promedio 90%, continuando un 10% en un bajo nivel; analizando los logros alcanzados deducimos que los principales porcentajes obtenidos del grado de relaciones interpersonales frecuente son de grado promedio bajo, relaciones interpersonales. De igual forma en cada una de las dimensiones de la variable relaciones interpersonales; responsabilidad social, empatía y relaciones interpersonales general señala resultados en donde prevalece el nivel promedio; Martínez y Miranda (2023), propone que las capacidades necesarias para el liderazgo se pueden lograr aprender y se preservan con el tiempo; el personal debe estar motivado y llevar constante comunicación y soporte con otras personas para recibir retroalimentación idónea para realizar sus funciones.

Así mismo de acuerdo a Boysen (2019) enfatiza que los recursos humanos fuimos creados como seres comunicativos y sociables, dándonos a entender que debemos comunicarnos de manera efectiva y con alto impacto, lo que es importante para la comunicación personal y profesional.

Las capacidades de las relaciones interpersonales logran que los trabajadores de una institución se puedan comunicar y empatizar entre ellos logrando confianza y respeto al momento de laboral logrando así los propósitos de la institución.

VI. CONCLUSIONES:

1. El logro obtenido de este trabajo de investigación fue el siguiente: se halló una conexión altamente positiva, concluyendo así, que, si existe relación entre relaciones interpersonales y clima laboral post pandemia en los administradores del gobierno regional La Libertad, Trujillo, 2023.
2. Se identificó una correlación positiva buena entre las dimensiones de relaciones interpersonales (responsabilidad social, empatía, relaciones interpersonales) y clima laboral post pandemia de los colaboradores del GRLL, Trujillo, 2023.
3. Se identificó correlación positiva buena entre las dimensiones de clima laboral (condición laboral, involucramiento laboral, comunicación, realización personal, supervisión) y relaciones interpersonales post pandemia en los colaboradores del GRLL, Trujillo, 2023.

VII. RECOMENDACIONES:

- Se recomienda concientizar al personal, gerentes, directivos y al público que vienen a las instalaciones sobre la consideración del clima laboral y las relaciones interpersonales como elementos fundamentales para un excelente servicio y el cumplimiento del trabajo en la organización.
- Se recomienda realizar programas de actividades diseñados para los trabajadores donde se pueda generar la unión y la labor en equipo de los colaboradores de la institución así también se fortalece la confianza de ellos mismos.
- Se recomienda realizar capacitaciones para desarrollar capacidades del personal y mejorar el ambiente laboral de la organización.

REFERENCIAS:

- Anguera, T., de Armas, M., Catalán, M. y Fornells, E. (2020, diciembre). *ANÁLISIS PROSPECTIVO DE LOS CAMBIOS EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19*. La Maleta de Portbou 39(1) 42 – 137.
- Barrutia, P., y Stephany, W. (2022). *Inteligencia emocional y clima laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad Trujillo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO]. Archivo digital. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8479>
- Boysen, S. G. (2019). *Asertivos: 21 claves que transformarán tus relaciones interpersonales con inteligencia emocional*. Grupo Nelson.
- Campos Cabello, J. L. (2022). *La importancia de las relaciones interpersonales en el personal sanitario, un factor a considerar en el desempeño laboral*. *Revista Peruana de investigación en salud*, 6(3), 181- 182.
- CARRILLO, S. P. (2004). Escala Clima Laboral CL–SPC. *Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/34147856/prueba_escala-climalaboral.pdf*.
- Carchipulla Morocho, J. E., & Pineda Enríquez, J. E. (2019). *Diagnóstico del clima laboral y propuesta de un plan de mejora para la empresa Vázquez Ordóñez MSVO S.A*. [Tesis de licenciatura, Universidad del Azuay]. Archivo digital. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9469/1/15105.pdf>
- Castañeda, V., y Bryan, P. (2018). *Relaciones interpersonales entre trabajadores de la empresa servicios fastco del Perú*. [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Archivo digital. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2371>

- Castro Ramírez, M. N. A., Alvarado Torres, M. W. Y., Romero Jiménez, M. J. del C., & Mondragón Sánchez, M. D. A. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista*
- Cayo Alvarez, M. A., & Lipe Rojas, R. Y. (2020). *Relación del clima laboral con la calidad de servicio en la municipalidad distrital de Sachaca de Arequipa, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Archivo digital.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12981>
- Cerda Gallegos, H. J. y Parada Pino, M. G. (2018, 15 mayo). *CLIMA LABORAL Y ENGAGEMENT APLICADO EN LA EMPRESA COOPELAN LTDA*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Concepción Campus Los Ángeles]. Archivo digital.
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3313/4/Cerda%20Gallegos%20-%20Parada%20Pino.pdf>
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., y Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Domino de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185.
<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546>
- Chiavenato, I. (1992). Administración de Recursos Humanos. (Quinta edición). Lyiy Solano Arévalo. En *SUBSISTEMA DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS* (pp. 177 - 207) Editorial McGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- Conde Huiza, L. (2023). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la IE., Huamanga, Ayacucho-2022.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107395/Conde_HL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Correa Feijoo, A. ., & Llanos Encalada, M. (2022). La pandemia por Covid-19 y su efecto en el clima laboral de la Clínica Nefrodiaz, periodo 2020-2021:

The Covid-19 pandemic and its effect on the work environment of the Nefrodiaz Clinic, period 2020-2021. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 12(1), 34–55.
<https://doi.org/10.21855/resnonverba.v12i1.675>

Del Toro Cabrera, A. (2022). *Influencia de las relaciones interpersonales en la calidad del servicio en el sector turístico. Ñeque: Revista de Investigación en Ciencias Administrativas y Sociales*, 5(11), 105-115.
<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i11.67>

Gastañadú Rebaza, E. E. (2020). *Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en una Unidad Médico Legal de Lima, 2020*.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8187/Gasta%20c3%b1adu%20c3%ad%20Rebaza%20Ernaldo%20Efra%20c3%adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García Delgado, L. F., & Chirinos Velazco, R. A. (2020). *Relación de las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Art Atlas S.R.L. Arequipa – 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Archivo digital.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/11225>

García, F. M. C., Bajaña, B. G. L., Cruz, J. H. C., y Silva, L. L. R. (2023). Relaciones interpersonales en la convivencia personal. *RECIMUNDO*, 7(1), 372-380.
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1961/2449>

Gonzales Lopez, V. R. (Pimentel – Perú 2022). *RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS JOSÉ CASIMIRO ULLOA, AÑO 2021*.
<https://repositorio.uss.edu.pe/>
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10324/Gonzales%20Lopez%20c%20Vanesa%20Ruth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Goleman, D. (1998). *LA PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL*. (1.^a ed.). M. Fontaine (Dr.) S.A. En *LAS HABILIDADES PERSONALES* (pp. 151 - 222)

Editorial Kairós.

- Hernandez Isuiza, P. (2023). Influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de los trabajadores de la empresa Hydra Internacional-Lima, 2022. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10771/Hernandez%20Isuiza%2C%20Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jara Alarco, D. G., y Rodríguez Azañero, D. A. (2020). *Relaciones interpersonales y productividad laboral de los obreros de la constructora A&A SAC, Trujillo–2020*. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/6971/REP_DAVID.JARA_DANIEL.RODRIGUEZ_RELACIONES.INTERPERSONALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, P. C., & Miranda, L. P. R. (2023). *La inteligencia emocional, modelos para su desarrollo. Segunda parte: Modelo de Daniel Goleman. Revista Reforma Siglo XXI*, 29(114), 45-46.
- Medina Pariente, N. M., & Heredia Llatas, F. D. (2023). *Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 55-68. <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v19n1/2226-4000-riics-19-01-55.pdf>
- Palma, C., y Baldomero, R. (2021). *Clima laboral y el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61585#:~:text=El%20tema%20tratado%20en%20esta,la%20necesidad%20de%20capacitar%20>
- Peña, A., y Franshesca, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del área de banca de negocios de una entidad financiera en Trujillo*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Archivo digital. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29856>
- Posada-Bernal, S., Bejarano-González, M. Á., Rincón-Roso, L. A., Trujillo-García, L., y Vargas-Rodríguez, N. (2021). Cambios en las relaciones

interpersonales de los jóvenes universitarios durante la pandemia. *Revista Habitus: Semilleros de Investigación*, 1(1), e12573-e12573. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/semilleros_investigacion/article/view/12573/10673

Rosado, B., y Norman, A. (2018). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad, Lurín* 2018. <https://core.ac.uk/display/326611644?source=2>

Salinas-Rehbein1, B. & S. Ortiz, M. (2020). *Relaciones interpersonales y desenlaces en salud durante la pandemia por COVID-19. Revista médica de Chile*, 148, 1518-1534. <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v148n10/0717-6163-rmc-148-10-1533.pdf>

Suárez Lezama, K. A. (2024). *Relaciones interpersonales y clima laboral de los trabajadores en la empresa de Transportes y Servicios Generales Joselito SAC, Trujillo*, 2023. <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/51026873-87f6-47a2-9246-9e0ef2a887d8/content>

Torres Vilela, A. O. (2023). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de emergencia y hospitalización en un centro de salud de Huancabamba-Piura* 2023. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127918/Torres_VAO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

TORRES MINIGUANO, K. L. y REGATTO CEPEDA, V. E. (2018, 31 mayo). *RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DENTRO DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS*. [Tesis de licenciatura, Universidad estatal de Milagro]. Archivo digital. <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/3954/1/RELACIONES%20INTERPERSONALES%20DE%20LOS%20DOCENTES%20DENTRO%20DE%20LAS%20UNIDADES%20EDUCATIVAS.pdf>

- Ugarriza, N. (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. Persona, (4), 129-160.*
<https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>
- Ulloa, C. R. G., Gonzales, R. H. M., & Parravicini, C. E. U. (2021). *Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo. Sciendo, 24(1), 55-59.*
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3398/4063>
- Vásquez Robles, F., Cecilia Napán, A. & Miranda Tejedo, N. (2022). *Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021. Revista ucsa, (2), 29 -42*
<http://revista.ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/82/82>
- Vellisca, F. B. (2021). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa.* Editex.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IA4tEAAQBAJ&oi=fndpg=PP1&dq=Recursos+humanos+y+responsabilidad+social+corporativa.+velliscas&ots=c_LH_U0jno&sig=jb3Mj26KuSN1uzDfzfj1rxR8liA#v=onepage&q=Recursos%20humanos%20y%20responsabilidad%20social%20corporativa.%20velliscas&f=false
- Velásquez Vera, M. L., García Mero, J. M., Rodríguez Pinargote, G. K. & González Bravo, M. M. (2018). *Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua. dialnet. Revista Episteme, (3), 249262*
<http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1039/373>
- Velásquez, B., & Marilyn, M. (2021). *Relaciones interpersonales y rendimiento académico de estudiantes de quinto y sexto grado primaria IEP Inmaculada Virgen de la Puerta Trujillo.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Archivo digital.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19013>

Zambrano-Loor, R. M., Rivas-Cedeño, L. L., & Mendoza-Zamora, W. M. (2022). *Comportamiento organizacional y capital humano. Revista Científica Multidisciplinaria SAPIENTIAE. ISSN: 2600-6030., 5(9), 27-32.*

Zambrano Vilchez, L. C. (2022). *Estilo de vida en tiempos de COVID-19 y desempeño laboral del personal operativo de la empresa de transportes Nuevo California SA, Trujillo, 2021.*

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables:

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA LABORAL	El clima laboral organizacional son las manifestaciones y sensaciones existentes entre los miembros de la organización, relacionados con el grado de motivación de los agentes para las acciones laborales.	Es la percepción del ambiente laboral por parte de los trabajadores y directivos del centro laboral, respecto a su ambiente laboral y sus condiciones laborales que facilitan su tarea.	Escala de Clima Laboral (CL-SPC, Palma, 2004)	Autorrealización	Ordinal
				Involucramiento Laboral	
				Supervisión	
				Comunicación:	
				Condiciones Laborales	
RELACIONES INTERPERSONALES	Las habilidades sociales nos permiten ser capaces de comunicarnos adecuadamente, lograr obtener relaciones interpersonales en la organización nos permite lograr nuestras metas, efectuar nuestros deseos y percibir al máximo las emociones positivas.	Es la interacción que una persona sostiene con sus compañeros de trabajo y subgerente o directores, en este rumbo, se trata a las relaciones positivas entre los trabajadores de una organización.	El inventario de cociente emocional: (sub test relaciones interpersonales).	Empatía	Ordinal
				Relaciones interpersonales	
				Responsabilidad social	

Anexo 2: Matriz de instrumento:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
CLIMA LABORAL	Para Chiavenato (1992) el clima organizacional lo compone el ambiente interno entre los integrantes de la organización, relacionados con el nivel de motivación de los representantes para las acciones laborales.	Autorrealización	valoración del trabajador	¿Los trabajadores del Gobierno Regional La Libertad, se sienten valorados por la organización?
		Involucramiento Laboral	identificación con los valores organizacionales	¿Los trabajadores del Gobierno Regional La Libertad , se sienten involucrados con la organización?
		Supervisión	apoyo y orientación	¿Los trabajadores del gobierno Regional La Libertad, están bien orientados y se apoyan entre sí?
		Comunicación	precisión de la información	¿Los trabajadores del gobierno regional La Libertad se comunican para realizar sus funciones?
		Condiciones Laborales	reconocimiento de que la institución	¿Los trabajadores se sienten satisfechos con las condiciones laborales del Gobierno Regional La Libertad?

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
RELACIONES INTERPERSONALES	Para Goleman (1998) Las habilidades sociales nos permiten ser capaces de comunicarnos adecuadamente, lograr obtener relaciones interpersonales en la organización nos permite lograr nuestras metas, efectuar nuestros deseos y percibir al máximo las emociones positivas.	Empatía	Comprensión de emociones	¿Los trabajadores del Gobierno Regional La Libertad tienen la capacidad de comprender a sus compañeros?
		Relaciones interpersonales	relaciones recíprocas	¿Los trabajadores del Gobierno Regional La Libertad tienen relaciones recíprocas entre compañeros?
		Responsabilidad Social	contribución al desarrollo compromiso de la organización	¿El gobierno regional se encuentra comprometido a favor de sus trabajadores?

Anexo 3: Matriz de consistencia:

<p>Título: Clima Laboral y Relaciones Interpersonales post pandemia COVID-19, de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, Trujillo, 2022.</p>					
<p>Autor: Bautista Germán Omar Leonardo</p>					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	METODOLOGÍA	
<p>¿Cuál es la relación existente entre clima laboral y relaciones interpersonal es post pandemia COVID 19 de los trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, Trujillo, 2022?</p>	<p>HI: Existe relación entre clima laboral y relaciones interpersonal es en los trabajadores del Gobierno regional La Libertad, Trujillo, 2022. HO: Existe relación nula entre clima laboral y relaciones interpersonal es en los trabajadores del</p>	<p>GENERAL: Encontrar la relación existente entre clima laboral y las relaciones interpersonales post pandemia de los trabajadores del gobierno regional La Libertad, Trujillo, 2022. Así como la relación de dichas variables con sus correspondientes dimensiones. OE1: Identificar el nivel de clima laboral en los trabajadores</p>	<p>Clima Laboral Relaciones interpersonales</p>	<p>TIPO: Aplicada NIVEL: Descriptivo DISEÑO: No experimental TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Escala de clima</p>	<p>POBLACIÓN: Constituida por 160 colaboradores y administrativos del Gobierno Regional de la Libertad, de ambos sexos, entre 25 y 55 años en el 2022. MUESTRA: Está conformada por 80 trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad.</p>

	<p>Gobierno regional La Libertad, Trujillo, 2022.</p>	<p>del gobierno regional La Libertad después de la pandemia.</p> <p>OE2:</p> <p>identificar el nivel de relaciones interpersonales en los trabajadores del gobierno regional La Libertad después de la pandemia.</p> <p>OE3:</p> <p>comparar el nivel de clima laboral con el nivel de relaciones interpersonales y encontrar la relación del sistema.</p>		<p>laboral. Subtest relaciones interpersonales</p>	
--	---	--	--	--	--



Anexo 4. FÓRMULA DE LA MUESTRA:

De acuerdo a la cantidad de sujetos, se determinó mediante el uso de la fórmula de Cochran:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1)(E)^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

- Z: 1.96
- p: 0.50 (50% de posibilidad).
- q: 0.50 (50% sin posibilidad).
- N: tamaño de muestra.
- E: 0.05

Por ende, la muestra estará conformada por 40 trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad – Trujillo.



Anexo 5: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima Laboral y Relaciones Interpersonales post pandemia COVID-19, de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, Trujillo, 2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Carolina Esther Castellares Jhonson
Grado profesional:	Maestría () Doctor () tría (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional () Organizacional () X
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () () () Más de 5 años () X



1. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. **Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Bautista Germán, Omar Leonardo
Procedencia:	validada por otros autores
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	El Gobierno Regional La Libertad - Trujillo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 6 indicadores y 50 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 133 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



3. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima Laboral

- **Variable 2:** Relaciones Interpersonales

Variable	Dimensiones	Definición
Clima Laboral	Autorrealización, involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y condiciones laborales.	Para Medina y Heredia (2023) el clima laboral viene hacer la percepción de los trabajadores de una organización, el trabajador se desempeña de la mejor manera en sus sus actividades e interrelaciones, lo que repercute en la producción y la satisfacción laboral hacia la empresa. El trabajador también logra crear identidad, seguridad, trabajo en equipo y confianza para luego mejorar en su trabajo.
Relaciones Interpersonales	Empatía, Relaciones Interpersonales y Responsabilidad social.	Para Campos (2022), es muy importante las relaciones interpersonales y cómo influyen a las personas en su día a día, nos indica también que para tener buenas relaciones interpersonales se debe al fortalecimiento y desarrollo de la salud mental en los profesionales.



4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presentó el cuestionario “Clima Laboral y Relaciones Interpersonales post pandemia COVID-19, de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, Trujillo, 2022” elaborado por Omar Leonardo Bautista Germán en el año 2022 - 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	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.



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

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

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



Variable del instrumento: Clima Laboral

Primera dimensión: Autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño	1,6,11	3	3	3	
Reconocimiento	16,21,26,31	3	3	3	
Crecimiento	36,41,46	3	3	3	



Segunda dimensión: Involucramiento Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación	2,7,12	3	3	3	
Compromiso	22,27,32	4	4	4	
Desarrollo	37,42,47	3	3	3	



Tercera dimensión: Supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Funcionalidad	3,8,13	3	3	3	
Apoyo	18,23,28, 33	3	3	3	
Orientación	38,42,48	3	3	3	

Cuarta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Fluidez	4,9,14	3	3	3	
Coherencia	19,24,34	3	3	3	
Precisión	39,44,19	3	3	3	



Quinta dimensión: Condición Laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Funcionalidad	5,10, 15	3	3	3	
Apoyo	20,25,30, 35	3	3	3	
Desarrollo	40,45, 50	3	3	3	



Variable del instrumento: Relaciones Interpersonales

Primera dimensión: Empatía

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atención	89,59,60	4	4	4	
Respeto	40,90,124	4	4	3	
Interés	5,44,95	3	3	3	

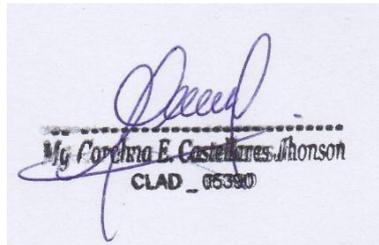
Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Afecto	6,44,18, 85,86	3	3	3	
Interacciones	39,31,34 ,66,72,78,84	3	3	3	
Apoyo	16,29,99,61	3	3	3	



Tercera dimensión: Responsabilidad Social

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ámbito	3,11,20,11	3	3	3	
Confianza	1,4,26,31, 54,100	3	3	3	
Inversión social	5,34,44, 104,113	3	3	3	



.....

Mg. Carolina

Esther Castellares

Jhonson DNI N°

40364160

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**, Hyrkäs 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 éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

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



Anexo 6: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima Laboral y Relaciones Interpersonales postpandemia COVID-19, de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, Trujillo, 2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS ALBERTO CEDRÓN MEDINA
Grado profesional:	Maestría () Doctor () tría (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional () X
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:



Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Bautista Germán, Omar Leonardo
Procedencia:	validada por otros autores
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	El Gobierno Regional La Libertad - Trujillo
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none">- La primera variable contiene 5 dimensiones, de 6 indicadores y 50 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 133 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p>El cuestionario está compuesta</p>

4. **Soporte teórico**

- **Variable 1:** Clima Laboral



- **Variable 2:** Relaciones Interpersonales

Variable	Dimensiones	Definición
Clima Laboral	Autorrealización, involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y condiciones laborales.	Para Medina y Heredia(2023) el clima laboral viene hacer la percepción de los trabajadores de una organización, el trabajador se desempeña de la mejor manera en sus sus actividades e interrelaciones, lo que repercute en la producción y la satisfacción laboral hacia la empresa. El trabajador también logra crear identidad, seguridad, trabajo en equipo y confianza para luego mejorar en su trabajo.
Relaciones Interpersonales	Empatía, Relaciones Interpersonales y Responsabilidad social.	Para Campos (2022), es muy importante las relaciones interpersonales y cómo influyen a las personas en su día a día, nos indica también que para tener buenas relaciones interpersonales se debe al fortalecimiento y desarrollo de la salud mental en los profesionales.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presentó el cuestionario “Clima Laboral y Relaciones Interpersonales post pandemia COVID-19, de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, Trujillo, 2022” elaborado por Omar Leonardo Bautista Germán en el año 2022 - 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	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.



El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel



Variable del instrumento: Clima Laboral

- Primera dimensión: Autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño	1,6,11	4	4	4	
Reconocimiento	16,21 ,26,31	4	4	4	
Crecimiento	36,41 ,46	4	4	4	

- Segunda dimensión: Involucramiento Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación	2,7,12	4	4	4	
Compromiso	22,27 ,32	4	4	4	
Desarrollo	37,42 ,47	4	4	4	



- Tercera dimensión: Supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Funcionalidad	3,8,13	4	4	4	
Apoyo	18,23 ,28,33	4	4	4	
Orientación	38,42,48	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Fluidez	4,9,14	4	4	4	
Coherencia	19,24 ,34	4	4	4	
Precisión	39,44 ,19	4	4	4	



- Quinta dimensión: Condición Laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Funcionalidad	5,10, 15	4	4	4	
Apoyo	20,25 ,30,35	4	4	4	
Desarrollo	40,45 ,50	4	4	4	

Variable del instrumento: Relaciones Interpersonales

- Primera dimensión: Empatía

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atención	89,59,60	4	4	4	
Respeto	40,90 ,124	4	4	4	
Interés	5,44, 95	4	4	4	



- Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Afecto	6,44,18,85 ,86	4	4	4	
Interacciones	39,31,34,6 6,72,78,84	4	4	4	
Apoyo	16,29,99, 61	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidad Social

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ámbito	3,11,20, 51	4	4	4	
Confianza	1,4.26,31 ,54,100	4	4	4	
Inversión social	5,34,44, 104,113	4	4	4	



Mg.

Carlos A.

Cedrón

Medina DNI

Nº

18070929

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**, Hyrkäs 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 éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

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



Anexo 7: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima Laboral y Relaciones Interpersonales post pandemia COVID-19, de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, Trujillo, 2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ
Grado profesional:	Maestría () Doctora () <input checked="" type="checkbox"/> (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional () <input checked="" type="checkbox"/> (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)



Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Bautista Germán, Omar Leonardo
Procedencia:	validada por otros autores
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	El Gobierno Regional La Libertad - Trujillo
Significación:	Está compuesta por dos variables: – La primera variable contiene 5 dimensiones, de 6 indicadores y 50 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. – La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 133 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



Soporte teórico

□ **Variable 1:** Clima Laboral

□ **Variable 2:** Relaciones Interpersonales

□

Variable	Dimensiones	Definición
Clima Laboral	Autorrealización, involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y condiciones laborales.	Para Medina y Heredia(2023) el clima laboral viene hacer la percepción de los trabajadores de una organización, el trabajador se desempeña de la mejor manera en sus sus actividades e interrelaciones, lo que repercute en la producción y la satisfacción laboral hacia la empresa. El trabajador también logra crear identidad, seguridad, trabajo en equipo y confianza para luego mejorar en su trabajo.
Relaciones Interpersonales	Empatía, Relaciones Interpersonales y Responsabilidad social.	Para Campos (2022), es muy importante las relaciones interpersonales y cómo influyen a las personas en su día a día, nos indica también que para tener buenas relaciones interpersonales se debe al fortalecimiento y desarrollo de la salud mental en los profesionales.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presenté el cuestionario “Clima Laboral y Relaciones Interpersonales post pandemia COVID-19, de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, Trujillo, 2022” elaborado por Omar Leonardo Bautista Germán en el año 2022 - 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Variable de instrumento: Clima Laboral

- Primera dimensión: Autorrealización



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño	1,6,11	3	3	4	
Reconocimiento	16,21,26,31	3	3	4	
Crecimiento	36,41,46	3	3	4	

- Segunda dimensión: Involucramiento Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación	2,7,12	3	3	4	
Compromiso	22,27,32	3	3	4	
Desarrollo	37,42,47	3	3	4	

- Tercera dimensión: Supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Funcionalidad	3,8,13	4	4	4	
Apoyo	18,23,28,33	3	3	3	
Orientación	38,42,48	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Fluidez	4,9,14	4	4	4	
Coherencia	19,24, 34	3	3	3	
Precisión	39,44, 19	4	4	4	

- Quinta dimensión: Condición Laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Funcionalidad	5,10, 15	4	4	4	
Apoyo	20,25,30,35	3	3	3	
Desarrollo	40,45,50	4	4	4	

Variable del instrumento: Relaciones Interpersonales

- Primera dimensión: Empatía

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atención	89,59, 60	3	3	3	
Respeto	40,90, 124	3	3	3	
Interés	5,44,95	3	3	3	

- Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Afecto	6,44,18,85, 86	3	3	3	
Interacciones	39,31,34,66 ,72,78,84	3	3	3	
Apoyo	16,29,99,61	3	3	3	

- Tercera dimensión: Responsabilidad Social

Indicadores	Ítem	claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ámbito	3,11,20,51	4	3	4	
Confianza	1,4.26,31, 54,100	4	3	4	
Inversión social	5,34,44, 104,113	4	3	4	



MG. PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ

(Grado, Nombres y Apellidos del juez) DNI N° 44852440

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**, Hyrkäs 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 éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

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

Anexo 8. FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Laboral y Relaciones Interpersonales postpandemia COVID-19, de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, Trujillo, 2022.

Investigador principal, Autores: Bautista Germán Omar Leonardo. Asesor: Dr. Ramírez Guevara José Alexander.

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Clima Laboral y Relaciones Interpersonales postpandemia COVID-19, de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, Trujillo, 2022., cuyo propósito es existe relación entre clima laboral y relaciones interpersonales de los trabajadores del Gobierno Regional La Libertad. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución Gobierno Regional La Libertad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario

que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.

2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 40 minutos. minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):



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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Ramírez Guevara, José



Alexander al correo electrónico jrguevara@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

**ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC****DATOS PERSONALES:**

Apellidos y Nombres: _____ Edad: _____ Cargo: _____

Sexo: Masculino() Femenino() Empresa: _____ Fecha: _____

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					



26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					



INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL-BARON-I-CE

(SUB TEST DE RELACIONES INTERPERSONALES)

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a cómo te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase:

1. Rara vez o nunca es mi caso
 2. Pocas veces es mi caso
 3. A veces es mi caso
 4. Muchas veces es mi caso
 5. Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.
-

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un aspa el número.

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías y actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. No hay



límite de tiempo, pero, por favor, trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

°	Ítem	Valoración				
	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
	Es duro para mí disfrutar de la vida.					
	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
	Me agradan las personas que conozco.					
	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					



	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
	Reconozco con facilidad mis emociones.					
0	Soy incapaz de demostrar afecto.					
1	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
2	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.					
3	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
4	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
5	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
6	Me gusta ayudar a la gente.					
7	Me es difícil sonreír.					
8	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					



9	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
0	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
1	Realmente no sé para qué soy bueno(a).					
2	No soy capaz de expresar mis ideas.					
3	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
4	No tengo confianza en mí mismo(a).					
5	Creo que he perdido la cabeza.					
6	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
7	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
8	En general, me resulta difícil adaptarme.					
9	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si					



0	se lo merecen.					
1	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
2	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
3	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					



4	Pienso bien de las personas.					
5	Me es difícil entender cómo me siento.					
6	He logrado muy poco en los últimos años.					
7	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
8	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
9	Me resulta fácil hacer amigos(as).					
0	Me tengo mucho respeto.					
1	Hago cosas muy raras.					
2	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.					
3	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
4	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
5	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					



6	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
7	Estoy contento(a) con mi vida.					
8	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).					
9	No puedo soportar el estrés.					
0	En mi vida no hago nada malo.					
1	No disfruto lo que hago.					
2	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
3	La gente no comprende mi manera de pensar.					
4	Generalmente espero lo mejor.					
5	Mis amigos me confían sus intimidades.					
6	No me siento bien conmigo mismo(a).					
7	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					



8						
9	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
0	Quando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
1	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					



2	Soy una persona divertida.					
3	Soy consciente de cómo me siento.					
4	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
5	Nada me perturba.					
6	No me entusiasman mucho mis intereses.					
7	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
8	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.					
9	Me es difícil llevarme con los demás.					
0	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
1	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					
2	Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
	Soy impaciente.					



3						
4	Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
5	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
6	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
7	Me deprimó.					
8	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
9	Nunca he mentado.					
0	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
1	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten					
2	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.					
3	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					



4						
5	Me siento feliz con el tipo de persona que soy					
6	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.					
7	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					



8	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					
9	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
0	Soy capaz de respetar a los demás.					
1	No estoy muy contento(a) con mi vida.					
2	Prefiero seguir a otros a ser líder.					
3	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
4	Nunca he violado la ley.					
5	Disfruto de las cosas que me interesan.					
6	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
7	Tiendo a exagerar.					
8	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.					
	Mantengo buenas relaciones con los demás.					



9						
00	Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
01	Soy una persona muy extraña.					
02	Soy impulsivo(a).					
03	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
04	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
05	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
06	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
07	Tengo tendencia a depender de otros.					
08	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
09	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
10	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					



11	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
12	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					
13	Los demás opinan que soy una persona sociable.					
14	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					



15	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.					
16	Me es difícil describir lo que siento.					
17	Tengo mal carácter.					
18	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.					
19	Me es difícil ver sufrir a la gente.					
20	Me gusta divertirme.					
21	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.					
22	Me pongo ansioso(a).					
23	No tengo días malos.					
24	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
25	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					
26	Me es difícil hacer valer mis derechos.					



27	Me es difícil ser realista.					
28	No mantengo relación con mis amistades.					
29	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					
30	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
31	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
32	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.					
33	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					



Anexo 9. AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES



Trujillo, 05 de Mayo del 2023

Trujillo, 05 de Mayo de 2023

CARTA N° 000046-2023-GRLL-GGR-GRA-SGRH

A : BAUTISTA GERMAN OMAR LEONARDO

Asunto : **AUTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN PARA TESIS CLIMA LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES POSTPANDEMIA COVID-19, DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD, TRUJILLO, 2022.**

Referencia : CARTA N° 344-2023-UCV-VA-P01-SL01/JE

De mi especial consideración;

Para saludarlo cordialmente, y a la vez en atención al documento de la referencia, se autoriza la aplicación de instrumentos de investigación y publicación de resultados, durante el desarrollo de la Tesis para Título Profesional de Licenciado en Administración, denominada: "*Clima Laboral Y Relaciones Interpersonales Postpandemia Covid-19, De Los Trabajadores Del Gobierno Regional De La Libertad, Trujillo, 2022.*"

Se le comunica que puede efectuar lo solicitado durante el período de 07 días en la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad y que deberá presentar los resultados de la investigación una vez finalizada, a esta oficina.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente por
ERICK JHON AGREDA LLAURY
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD

C.C. :
EAL/vi





**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Gobierno Regional La Libertad, Trujillo	20440374248
Nombre del Titular o Representante legal: Oscar Banda Medina	
Nombres y Apellidos Omar Leonardo Bautista Germán	DNI: 73276343

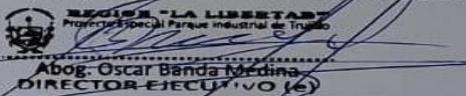
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Clima Laboral y Relaciones Interpersonales postpandemia de los trabajadores del Gobierno Regional La Libertad, Trujillo, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Omar Leonardo Bautista Germán	DNI: 73276343

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

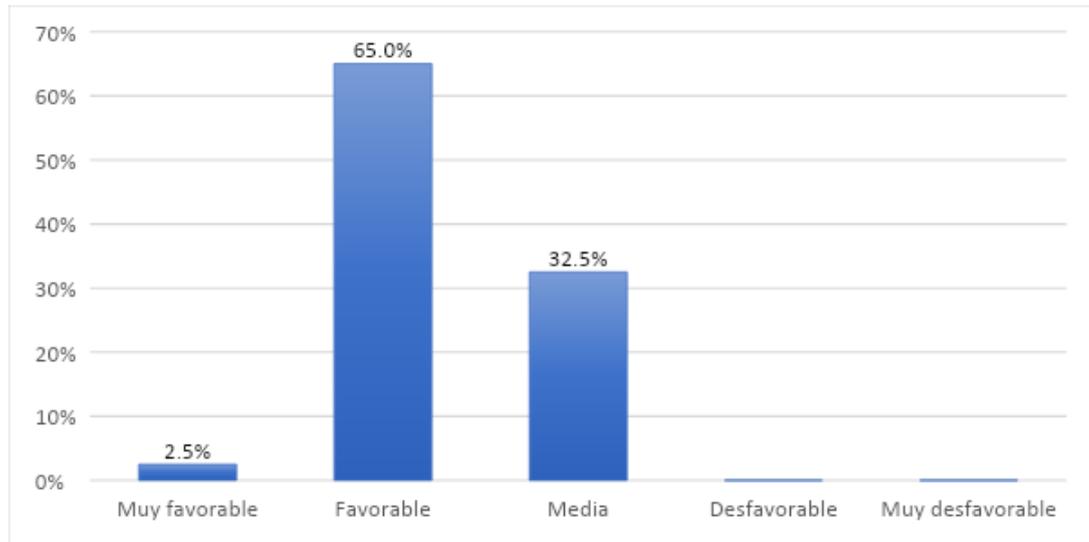
Lugar y Fecha:

Firma y sello: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7°, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 10. TABLAS DE RESULTADOS

Figura N° 1



Nota: Cifras alcanzadas de la tabla N° 1

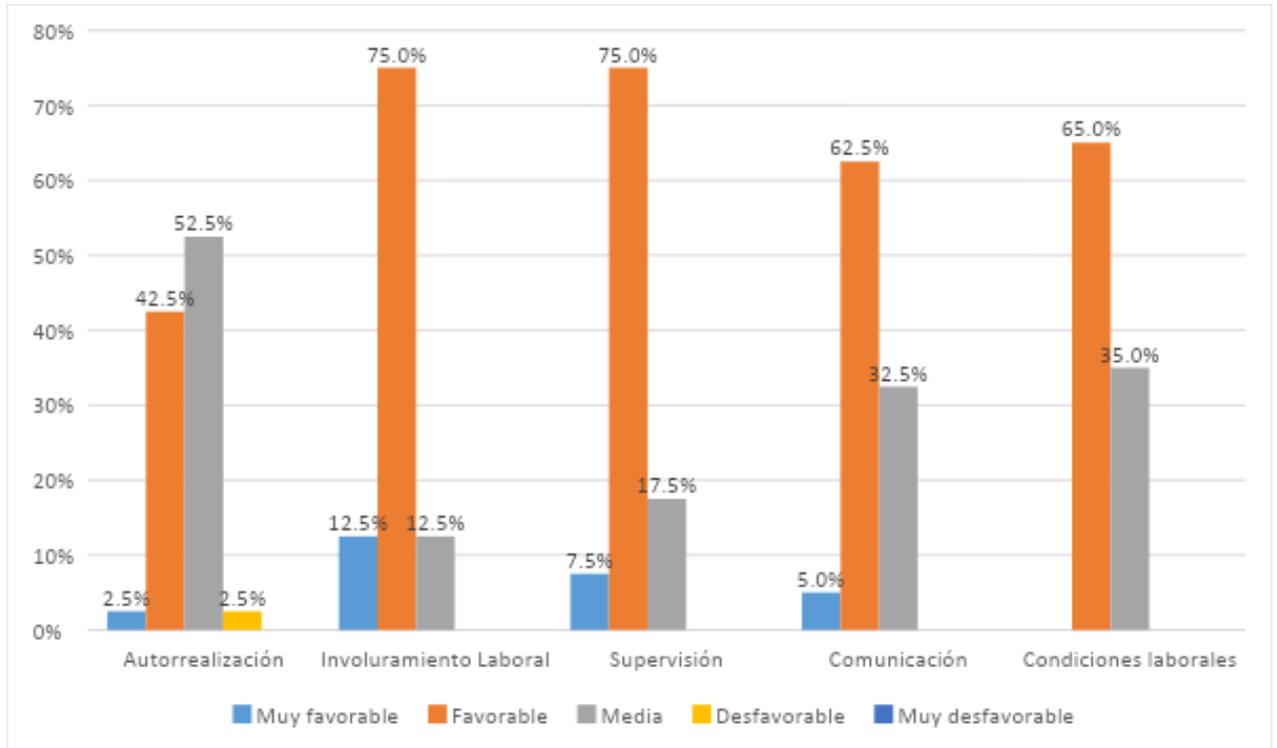
Tabla 9 Nivel de clima laboral según sus dimensiones en los trabajadores del gobierno regional La Libertad después de la pandemia.

Dimensiones	Autorrealización		Involucramiento Laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
	a		a		a		a		a	
Muy favorable	1	2.5%	5	12.5%	3	7.5%	2	5.0%	0	0.0%
Favorable	17	42.5%	30	75.0%	30	75.0%	25	62.5%	26	65.0%

Media	21	52	5	12	7	17	13	32	14	35
		.5%		.5%		.5%		.5%		.0%
Desfavo	1	2.	0	0.	0	0.	0	0.	0	0.
rable		5%		0%		0%		0%		0%
Muy	0	0.	0	0.	0	0.	0	0.	0	0.
desfavorable		0%		0%		0%		0%		0%
<hr/>										
Total	40	10	40	10	40	10	40	10	40	10
		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
		%		%		%		%		%

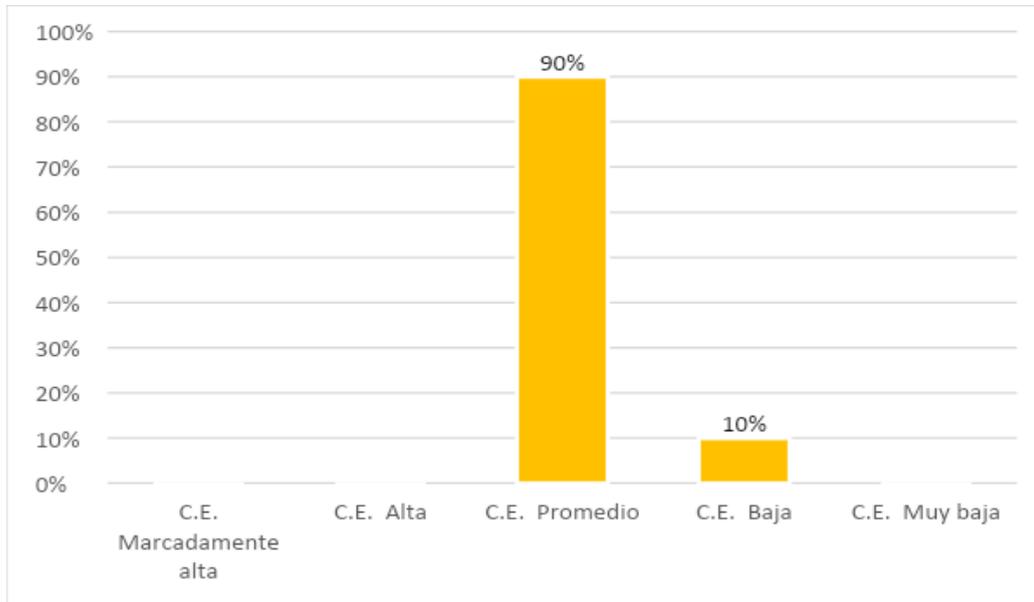
Nota: cifras alcanzadas por el investigador, mediante cuestionar

Figura N° 2



Nota: cifras alcanzadas de la tabla N° 2

Figura N° 3



Nota: cifras alcanzadas de la tabla N° 3

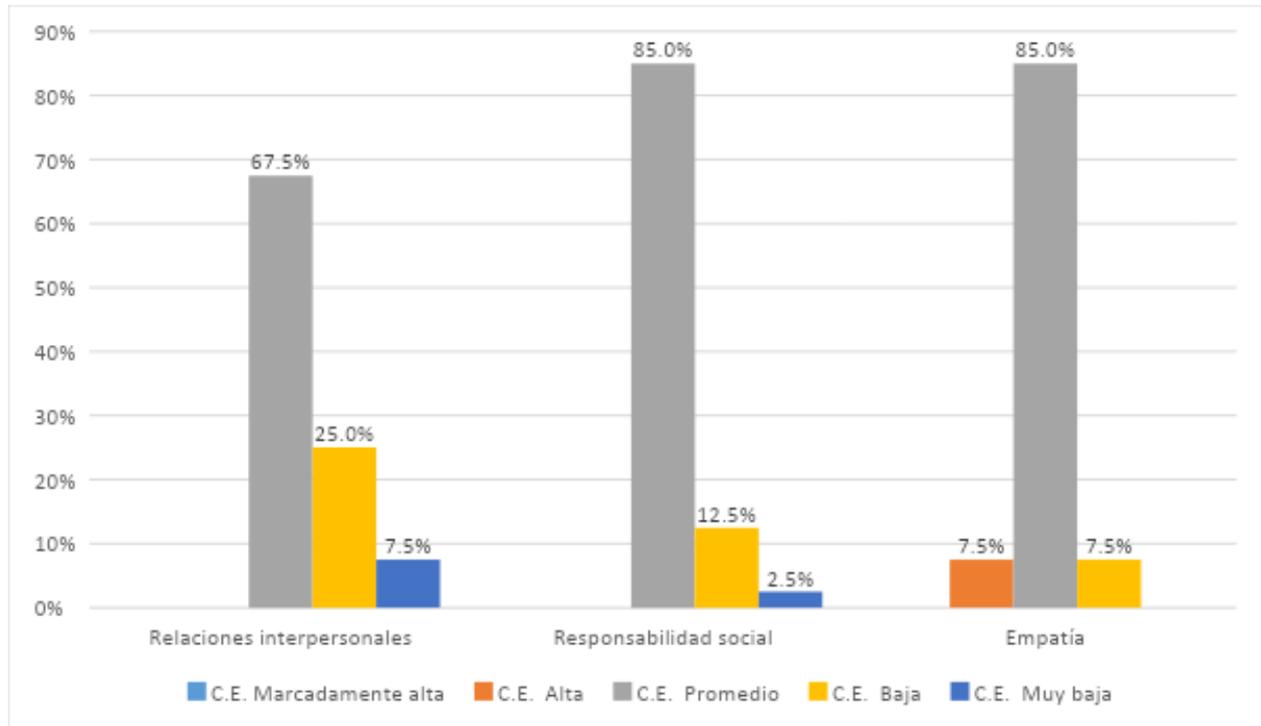


Tabla 10 Nivel de relaciones interpersonales según sus dimensiones en los trabajadores del gobierno regional La Libertad después de la pandemia.

Dimensiones	Relaciones interpersonales		Responsabilidad social		Empatía	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
C.E. Marcadamente alta	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
C.E. Alta	0	0.0%	0	0.0%	3	7.5%
C.E. Promedio	27	67.5%	34	85.0%	34	85.0%
C.E. Baja	10	25.0%	5	12.5%	3	7.5%
C.E. Muy baja	3	7.5%	1	2.5%	0	0.0%
Total	40	100.0%	40	100.0%	40	100.0%

Nota: cifras alcanzadas por el investigador, mediante cuestionario.

Figura N° 4



Nota: cifras alcanzadas de la tabla N° 4

Anexo 11. PRUEBA DE NORMALIDAD
Tabla 11 *Prueba de normalidad para las variables y sus dimensiones.*

Variables / Dimensiones	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA LABORAL	0.107	40	0.200	0.968	40	0.299
Autorrealización	0.086	40	0.200	0.986	40	0.879
Involucramiento Laboral	0.133	40	0.072	0.981	40	0.708



Supervisión	0.133	40	0.07 1	0.965	40	0.2 48
Comunicación	0.143	40	0.03 8	0.961	40	0.1 76
Condiciones Laborales	0.105	40	0.20 0	0.952	40	0.0 90
<hr/>						
RELACIONES INTERPERSONALES	0.145	40	0.03 4	0.938	40	0.0 30
Relaciones Interpersonales	0.225	40	0.00 0	0.888	40	0.0 01
Responsabilidad Social	0.136	40	0.05 9	0.915	40	0.0 05
Empatía	0.096	40	0.20 0	0.967	40	0.2 92
<hr/>						



Deducción: Al tener menos de 50 datos por grupo evaluado (variables y dimensiones), es recomendable usar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, para evaluar la distribución normal de los datos, de donde se puede observar que algunos de los grupos de datos tienen una significancia menor a 0.05 ($\text{Sig} < 0.05$), es decir los datos no presentan una distribución normal, lo cual concluye que se utilizaran pruebas no paramétricas.

Anexo 12. BASE DE DATOS
**subtest relaciones interpersonales del Inventario de
Inteligencia Emocional (Baron I- CE).**

BASE DE DATOS RELACIONES INTERPERSONALES																																												
	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15		16		17		18		19		20		21		22	
DIMENSIONES	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD		
RELACIONES INTERPERSONALES	94	44	81	37	68	29	80	36	90	41	90	41	82	37	81	39	84	40	82	37	82	38	82	37	90	42	96	43	98	44	94	44	65	33	71	36	94	44	65	32	91	42	96	45
RESPONSABILIDAD SOCIAL	75	34	94	41	65	16	98	41	84	37	94	40	92	39	95	41	107	45	102	42	102	43	98	41	92	40	93	40	106	42	91	40	94	42	92	40	102	43	97	41	94	41	86	39
EMPATÍA	89	28	93	29	78	23	94	28	115	34	109	32	90	28	92	29	105	33	101	30	98	31	98	29	92	29	94	31	115	34	98	31	90	30	73	24	100	32	90	29	104	33	100	32



BASE DE DATOS RELACIONES INTERPERSONALES

	23		24		25		26		27		28		29		30		31		32		33		34		35		36		37		38		39		40	
DIMENSIONES	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD	CE	PD
RELACIONES INTERPERSONALES	94	44	91	42	96	43	90	42	90	41	102	45	94	44	##	44	95	44	92	42	81	39	96	43	91	42	88	40	90	42	96	43	98	44	91	43
RESPONSABILIDAD SOCIAL	82	37	98	42	##	43	98	42	106	42	97	41	82	37	##	43	98	42	102	42	98	42	##	42	97	40	##	42	89	40	##	43	91	39	84	38
EMPATÍA	##	32	##	33	##	33	99	31	101	30	93	30	89	28	##	34	99	31	112	33	80	26	94	31	97	29	##	30	109	34	##	31	##	32	94	30



Escala de clima laboral (CL-SPC)

N°	1. Exi	2. Se	3. El s	4. Se	5. Lo	6. El d	7. Cad	8. En	9. En	10. Los	11. Se	12. Cada	13. La eva	14. En lo	15. Lo	16. Se v	17. Los	18. Se	19. Exi	20. El	21. L	22. En	23. Las re	24. Es	25. Se	26. Las ac	27. Cump	
1	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	
2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	3	3	4	3	4
4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4
5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	2	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4
6	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3
8	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4
9	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	2	4	1	4	5	4	4	5	4	
10	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	5	4	3
11	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	2	3
12	4	3	3	3	3	5	5	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5
13	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	2	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3
14	2	3	4	4	4	5	5	2	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4
15	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4
16	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3	3	5
18	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	5	3	4	3	4	4
19	3	4	3	3	3	5	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
20	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	2	5	2	2	3	2	5	3	2	2	1	2	5	4	2	3	3	3
21	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
22	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5	3	5	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	5	3
23	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	4	4
24	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3
25	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	8



38. Ld	39. Los	40. Los	41. Se	42. Ha	43. El tr	44. Exis	45. Se d	46. Se	47. La	48. Ex	49. Se	50.
4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	2
3	3	3	2	4	5	5	3	4	3	3	3	2
4	3	5	3	5	4	4	3	3	5	2	3	2
4	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	3
4	3	4	2	4	4	5	2	3	3	3	4	4
3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2
3	4	5	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3
4	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	2
3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	4	3
4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2
5	4	5	3	5	5	4	3	4	5	2	4	4
3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	2
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3
5	5	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	2
4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3
4	2	5	2	3	3	4	3	2	5	2	2	1
4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3
3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3
5	5	5	3	4	5	5	3	5	4	5	5	3