



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima organizacional y relaciones interpersonales en el personal
administrativo de la Región Policial San Martín, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Cabanillas García, Carmen Rosa (ORCID: 0000-0001-8826-4016)

Celis Lobato, Letnie Lucia (ORCID: 0000-0002-8854-8307)

ASESOR:

Mg. Chauca Calvo, Max Hamilton (ORCID: 0000-0003-0909-5424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico esta tesis, a mis padres y mi hermano, por guiarme a lo largo de mi carrera, siendo el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad para alcanzar mis sueños.

A la sociedad, que socava la importancia del clima y las relaciones entre los colaboradores.

A mis padres, hermana y familiares por su apoyo y amor incondicional en cada meta trazada, brindándome muestras de aliento para terminar la carrera profesional y alcanzar el éxito. Gracias por ser parte de mis logros y compartir mis proyectos. Los amo hoy y siempre.

Agradecimientos

En primera instancia agradezco a cada uno de los excelentes profesores de mí alma mater, quienes me han transmitido sus conocimientos profesionales con un método de gran calidad humana. Lo cual ha sido pieza clave en este camino de formación universitaria.

De manera especial, a mí asesor de tesis, por trasmitirme sus conocimientos y dedicación, he logrado un importante objetivo.

A Dios por otorgarnos el privilegio de la vida y la fortaleza para alcanzar mis más anhelados sueños.

A mi asesor por brindarnos la orientación, metodología y el apoyo necesario en la ejecución de esta investigación.

Al personal PNP de la REGPOL San Martín, por regalarnos su valioso tiempo en la realización de la presente investigación.

A todas aquellas personas que han contribuido en mi superación personal y profesional a lo largo de mi vida.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	122
3.2. Variables y operacionalización	122
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	122
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimiento	16
3.6. Aspectos éticos	177
IV. RESULTADOS	188
V. DISCUSIÓN	277
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	322
REFERENCIAS	344
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1:	Datos sociodemográficos	18
Tabla 2:	Prueba de normalidad Kolmogorv-Smirnov para las variables clima organizacional y relaciones interpersonales	19
Tabla 3:	Nivel de la variable clima organizacional	19
Tabla 4:	Nivel de la variable relaciones interpersonales	200
Tabla 5:	Nivel de la variable clima organizacional según el sexo	20
Tabla 6:	Nivel de la variable relaciones interpersonales según el sexo	21
Tabla 7:	Nivel de la variable clima organizacional según la edad	211
Tabla 8:	Nivel de la variable relaciones interpersonales según la edad	222
Tabla 9:	Análisis de la correlación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales	233
Tabla 10:	Análisis de la correlación entre la autorrealización y las relaciones interpersonales	23
Tabla 11:	Análisis de la correlación entre el involucramiento laboral y las relaciones interpersonales	24
Tabla 12:	Análisis de la correlación entre la supervisión y las relaciones interpersonales	255
Tabla 13:	Análisis de la correlación entre la comunicación y las relaciones interpersonales	255
Tabla 14:	Análisis de la correlación entre las condiciones laborales y las relaciones interpersonales	266
Tabla 15:	Matriz de consistencia	38
Tabla 16:	Operacionalización de las variables	39

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín. La muestra se conformó por 120 personal administrativo de la región policial, para lo cual, el tipo de investigación fue aplicada, con un diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Los instrumentos empleados fueron; la Escala de Clima Organizacional (CL-SPC) y la Escala de Relaciones Interpersonales. Los resultados evidencian que el clima organizacional y las relaciones interpersonales se correlacionan significativamente, lo que indica que cuando el nivel del clima organizacional aumenta, también aumenta el nivel de las relaciones interpersonales.

Palabras clave: clima organizacional, relaciones interpersonales, autorrealización, involucramiento laboral.

Abstract

The present research aimed to establish the relationship between the organizational climate and interpersonal relationships in the administrative personnel of the San Martín Police Region. The sample consisted of 120 administrative personnel from the police region, for which the type of investigation was applied, with a non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design. The instruments used were the Organizational Climate Scale (CL-SPC) and the Interpersonal Relations Scale. The results show that the organizational climate and interpersonal relationships are significantly correlated, indicating that when the level of the organizational climate increases, the level of interpersonal relationships also increases.

Keywords: organizational climate, interpersonal relationships, self-realization, work involvement.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los temas que se han estudiado es relacionado a las organizaciones, incluyendo el manejo interno en los centros policiales. Debemos tomar en cuenta que al pasar de los años existen varios conflictos entre los colaboradores, lo cual influye sobre el desempeño profesional y emocional de los trabajadores. El incremento de la rotación, ausencia o renuncias, están relacionados a los conflictos que existen con las relaciones interpersonales entre los colaboradores, llegando incluso a la agresión física, lo cual genera cuantiosas pérdidas a la entidad, que podrían ser evitadas.

Para poder conocer un poco más de la situación que vivimos hoy en día en las empresas sea cual sea su rubro, realizaremos una investigación para explicar cómo el clima organizacional y las relaciones interpersonales están relacionadas en un centro policial en el Perú. En la cual destaca la autorrealización, supervisión, comunicación, condiciones laborales en las cuales los colaboradores realizan su actividades para la producción de sus metas y el nivel de involucramiento laboral que presenta, por ello, ejerce un dominio directo en la conducta y comportamiento del personal, lo que lleva a determinar la manera en que los trabajadores perciben y realizan su actividades programadas, rendimiento, la productividad, su contribución y el nivel de satisfacción que experimentan en la labor que están desempeñando.

Algunas investigaciones que fueron realizadas en Colombia en los últimos años se ha dado a conocer el impacto que tiene la motivación organizacional en el clima laboral y las relaciones interpersonales. En la revista ESPACIOS (2018), se publicó una investigación que fue realizada a los funcionarios del sector salud, 21 personas del género masculino, siendo el 40% y 31 personas del género femenino que equivale al 60%, llegaron a la conclusión que no existe evidencia para determinar que las relaciones interpersonales cambian dependiendo del género, encontrando una analogía significativa entre las relaciones interpersonales, la motivación profesional y el clima social organizacional. Por otro lado, en España, Randstad Workmonitor realizó una investigación correspondiente al primer trimestre del 2019, para determinar la tasa de satisfacción laboral de los trabajadores, en el 2018 la tasa era del 74%,

transcurrido un año disminuyó a un 71%. Estudios indicaron que esto se debe a las altas tasas de desempleo y recesión económica que ha sufrido este país, mermando en la satisfacción laboral de los colaboradores.

En el Perú, una publicación realizada por la revista Andina en el 2018, Aptitus realizó una encuesta a empleados de diferentes rubros como Marketing y Ventas, Educación y Salud, Energía y Minería, Consultorías y Comunicaciones, indicando que el 81% de los colaboradores consideran al clima organizacional de suma importancia para incrementar el desempeño. Un 86% de encuestados peruanos determinaron que, si el clima laboral es malo, estarían dispuestos a renunciar, sin embargo, un 19% indicó que este aspecto no influye en la realización de sus funciones. Datos de la empresa Adecco, publicó en la revista Gestión en el 2019, que menos del 50% de las empresas que no presentan un buen clima laboral aplican acciones para mejorar, lo cual según estudios está comprobado que existe relación entre el nivel de satisfacción de los trabajadores y el nivel de ingresos de la organización, lo que significaría que a si los colaboradores están más satisfechos, son más productivos.

En una investigación realizada por Tamayo y Romero (2019) en Miraflores, que pertenece al departamento de Lima, encuentra que a los 109 evaluados, el 38.53% indican que algunas veces cuentan con un clima laboral agradable, fomentando que las relaciones laborales entre áreas sean favorables, además de ello, 41.26% de los encuestados indicaron la importancia que la empresa brinde capacitaciones y charlas para incrementar sus formas de trabajo, generando motivación y autorrealización.

Mientras, Alva investigó que en una comisaría de Lima (2017), de 39 de los encuestados, el 23% de los colaboradores determinó que existen conflictos en las relaciones interpersonales, que el 41% del personal policial que labora en la comisaría no está comprometido con la institución y no tienen conocimiento de su visión, misión y metas. Un 53.8% de los evaluados indican que al policía se le exige una mayor carga laboral correspondiente a un día de trabajo, lo que no fomenta un clima óptimo para desarrollarse.

Basado en ello, se presenta la problemática de la investigación con la siguiente incógnita; ¿qué relación existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020?

Por consiguiente, la justificación es aportar conocimientos de la realidad, determinando la correlación que tiene el clima organizacional y las relaciones interpersonales en una comisaría policial. Por otro lado, determinar que niveles de clima organizacional existen en una organización policial, ya que existen investigaciones a nivel nacional sobre estas variables, pero no están enfocadas a la policía, se pretende hacer un llamado a las autoridades para ayudar a mejorar esos centros que resguardan a toda la población peruana.

Con lo anterior mencionado, el objetivo general es: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020.

Para ello, los objetivos específicos son:

- 1) Describir el nivel de clima organizacional de manera general y por dimensiones en el personal administrativo de la Región Policial San Martín.
- 2) Describir el nivel de relaciones interpersonales de manera general y por indicadores en el personal administrativo de la Región Policial San Martín.
- 3) Analizar las diferencias significativas del clima organizacional y sus dimensiones en el personal administrativo de la Región Policial San Martín según edad y sexo.
- 4) Analizar las diferencias significativas de las relaciones interpersonales y sus dimensiones en el personal administrativo de la Región Policial San Martín según edad y sexo.
- 5) Determinar la relación de las dimensiones del clima organizacional y los indicadores de las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín.

Se plantea como hipótesis general: la relación es significativa y directa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial de San Martín, 2020.

Las hipótesis específicas son:

1) La relación es significativa y directa entre las dimensiones del clima organizacional con las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín. 2) La diferencia es significativa en el clima organizacional y por dimensiones según la edad y sexo en el personal administrativo de la Región Policial San Martín. 3) La diferencia es significativa en la relación interpersonal de manera general y por dimensiones según el sexo y edad en el personal administrativo de la Región Policial San Martín.

II. MARCO TEÓRICO

Para conocer mejor los datos en los que se evidencia el clima organizacional y relaciones interpersonales en el personal administrativo se debe tener en cuenta las indagaciones que existen en los ámbitos internacionales.

En Colombia, los autores Ortega, Ledezma y Pérez (2018), realizaron una investigación para mejorar el clima laboral usando las relaciones interpersonales en 135 colaboradores de una empresa. Emplearon una investigación correlacional, para la medición se usó una encuesta sobre relaciones interpersonales, llegaron a la conclusión que las variables tienen relación con las necesidades de los colaboradores.

Porras (2018) realizó una investigación en Ecuador, buscó analizar la analogía que existe entre las relaciones y clima organizacional en 35 colaboradores del cuerpo de bomberos, empleó la metodología descriptiva correlacional exploratoria, para medir las variables aplicó una encuesta estructura sobre las relaciones interpersonales y clima organizacional, donde revelaron que las relaciones interpersonales inciden en el clima organizacional.

En el mismo país, Núñez y Sánchez (2018) indagaron sobre las relaciones interpersonales y su efecto en el bienestar entre 148 internos de enfermería, emplearon un tipo de investigación descriptivo-correlacional y para la medición utilizaron una guía del moderador, así mismo, llegaron a la conclusión que ambas variables tuvieron una relación directa, además que es necesario la comunicación para el logro de objetivos.

En Venezuela, Cagua y Sicard (2018), buscaron relacionar las condiciones, el medio ambiente y el bienestar con el clima organizacional, dirigido a 200 colaboradores, empleó una investigación correlacional-transversal y se utilizaron dos instrumentos para la medición de variables, el primero es la escala de condiciones y medio ambiente de trabajo, la segunda es clima organizacional y bienestar laboral. Llegaron a la conclusión que las variables estudiadas se correlacionaron.

Otra investigación realizada en Nigeria por el autor Okoli (2018) analizó la como el clima organizacional y la satisfacción laboral tienen relación, en 182 trabajadores de universidades, empleó de tipo descriptivo correlacional, para la medición aplicó un cuestionario de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral (OCJSQ), con el cual llegó a la conclusión que ambas variables se correlacionan.

En el ámbito nacional, se revisaron investigaciones ejecutadas en diferentes departamentos del Perú. Un trabajo realizado en el departamento de Arequipa por Llacsá y Rado (2018), para determinar la correlación que existe entre las relaciones interpersonales y clima organizacional en 97 trabajadores de un centro educativo. El diseño fue descriptivo correlacional y para la medición de variables se utilizó dos cuestionarios de clima organizacional y de relaciones interpersonales, concluyeron que existe una correlación directa entre las dos variables investigadas.

En Huancavelica Quispe y Yalli (2018) buscó determinar si las relaciones interpersonales guardan correlación con el aprendizaje organizacional en 44 colaboradores de una UGEL. El diseño fue descriptivo – correlacional y utilizaron dos encuestas, una de relaciones interpersonales y otra de aprendizaje organizacional, llegaron a la conclusión de una concordancia positiva entre ambas variables.

Una investigación realizada en el Cusco por Quispe (2018), determinó cómo los componentes intervienen en el clima organizacional en una empresa financiera, que fue dirigido a 24 colaboradores. Empleó la investigación descriptiva con un enfoque cuantitativo, se utilizó un cuestionario de clima organizacional y concluyó que cuatro de las siete dimensiones refleja insatisfacción en el personal, disminuyendo su rendimiento.

A su vez en el departamento de Arequipa, Tejada (2017), determinó la correspondencia entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en 38 docentes de una institución educativa. Empleó una investigación descriptiva correlacional con diseño no experimental, empleó dos cuestionarios para el clima organizacional y las relaciones interpersonales, con los cuales llegó a la conclusión que entre ambas variables existe una correspondencia significativa.

En Lima, Cristóbal (2017) buscó establecer la existencia de una relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en 40 trabajadores de la plana de docentes, empleó una investigación descriptiva de diseño transversal-correlacional. Para la medición de variables se utilizó dos cuestionarios, uno del clima organizacional y otro de las relaciones interpersonales. Los resultados concluyeron que entre ambas variables existió una correlación significativamente alta, debido al 37.5% de los evaluados, determinaron que tienen un regular compromiso organizacional.

Para sustentar las variables que se han estimado necesario indagar, se ha considerado un sustento teórico, que proporcionara la comprensión de la problemática. Una explicación que incluye clima laboral y relaciones interpersonales, Baguer (2009) propone que las personas se desarrollan de una manera óptima cuando el entorno donde se encuentra es adecuado y favorable, por ello se desempeña mejor, llegando a desarrollar su talento humano. Lograr que el personal crezca es beneficioso para la entidad, ya que cuando los colaboradores llegan a sus metas y formar vínculos amicales con los compañeros del trabajo para trabajar en equipo, lo que lleva a que la empresa obtenga mayores ganancias.

Respecto a las relaciones interpersonales, una autora que tiene varias investigaciones sobre el clima empresarial es Gadow (2010), en sus obras nos expresa que la percepción de cada individuo varía por diferentes factores, como las creencias que obtuvo a través de experiencias y los valores que le enseñaron en casa, pero que se fue fortaleciendo con sus vivencias, sumado los sentimientos, comportamiento y actitudes, todos estos componentes forman el clima. Sin embargo, es importante determinar que solo la opinión de un colaborador no puede determinar qué tipo de clima existe en la empresa, sino que es prudente establecer un consenso de opiniones y analizar mediante la observación que tipo de comportamiento presenta la mayoría de los trabajadores hacia la empresa. La interpretación de la percepción de cada persona respecto a la realidad que vive dentro de la empresa no puede negar la situación objetiva que rodea a todas las partes. Los miembros no pueden poner sus intereses y particularidades sobre un colectivo o de la institución y la comunidad. Es necesario que los empleados perciban de forma positiva el ambiente donde se

desarrollan para que sea de forma armoniosa y así lograr que la organización sea eficiente y eficaz.

Así mismo, Likert (1987) nos explica las teorías sobre el clima empresarial, en el cual sustenta que las conductas de los colaboradores o subordinados están condicionadas por cómo perciben el comportamiento de los colegas y las circunstancias laborales en donde realizan su producción. Según el autor, hay tres tipos de variables que pueden influenciar en la percepción de cada persona sobre cómo es el clima en donde labora.

La primera variable estaría relacionada con los elementos institucionales, capacidades, reglamentos, actitudes, las cuales estarían vinculadas al sentido de evolución de la empresa y cómo se obtienen los resultados, llamada variable causal. La segunda variable estaría relacionada a las técnicas que se realizan en la empresa y refleja cómo se encuentra la empresa en su estado interno, como la motivación extrínseca, comunicación transparente y toma de decisiones, llamada variable intermedia. La tercera y última variable estaría enfocada en las ganancias que genera la entidad, si se logran las metas propuestas o si existen pérdidas por causa de la insatisfacción existente de las variables anteriores, esta variable es la final.

Otro aporte que nos brindó Goleman (1996) fue sobre la autorrealización, que consisten en utilizar nuestras capacidades con el propósito de alcanzar nuestros objetivos o ideales. Es llegar a sentir una satisfacción plena en todas las dimensiones de nuestras vidas, lo cual está vinculado con el hecho de ser genuinos.

Para Palma (2004) sustenta que el clima laboral es la forma en cómo se percibe todos los aspectos relacionados al ambiente de trabajo y que nos permite identificar las acciones que se pueden tomar para mejorar los procesos, que a su vez optimizaría los resultados globales de la organización.

La autora dividió el clima en cinco dimensiones. La primera dimensión la nombró autorrealización, que hace referencia a cómo el colaborador analiza si donde trabaja le da ganancias, pero a nivel personal y profesional. La segunda dimensión es involucramiento laboral que es cómo los trabajadores se identifican con la empresa y adoptan los valores que esta inculca. La tercera es

la supervisión, en la cual el monitoreo y control de las tareas se da por los superiores a los subordinados. La cuarta es la comunicación, que se relaciona con el nivel de claridad, facilidad, transparencia y coherencia en la cual se brinda información de la empresa de forma interna. La quinta dimensión es la condición laboral, en la cual se toma en cuenta si los colaboradores se sienten reconocidos, si se les brinda todos los insumos para realizar sus labores de manera óptima, si la remuneración es buena.

Por otro lado, en la segunda variable sobre las relaciones interpersonales, al realizar una revisión teórica encontramos algunas investigaciones que explican la complejidad de las relaciones interpersonales en una organización, ante estas actitudes Wiemann (2011) manifiesta que en los centros de trabajo por lo general surgen situaciones en las cuales los individuos tratan de impresionar a otros, al punto de establecer una amistad o a menos que ocurra algo que les desagrade y genere una ruptura entre ambos. Es por lo que, por lo general la mayoría se esfuerza para ver los aspectos positivos de las personas para mantener y mejorar la amistad. Por consiguiente, conservar una relación amical entre colegas significa aceptar su forma de ser como sus fortalezas, defectos, debilidades y virtudes, aprendiendo a convivir con sus diferencias. Para llegar a este objetivo es fundamental una comunicación asertiva, no solo es necesario sentido común, también involucra un apropiado control de los sentimientos, empatía, conductas e interpretaciones de sí mismo.

Jung (1991) señala que las personas establecen números vínculos al realizar cualquier actividad, ya que es una capacidad innata que tienen las personas para trabajar hacia una meta establecida, con las cuales intercambiamos intereses, afectos y necesidades.

Chiavenato (2014), sostuvo que cuando se satisface las necesidades del personal, se convierte en un factor favorable, en el cual mejora el ánimo y motiva a los miembros de la organización a realizar sus objetivos ya establecidos por la empresa.

Aparte de ello, Goleman (1996) refiere que en ocasiones las personas piensan que, si nos relacionamos de forma violenta, lograremos que nos perciban con autoridad y respeto, lo cual es un gran error. Esta manera de relacionarnos con

los demás, muestra que no nos valoramos y respetamos, ya que solo nos basamos en coaccionar a otra persona, imponiendo nuestras ideas.

Dalton (2007) explica que las personas requieren desarrollar sus habilidades de relaciones humanas, para poder optimizar la eficiencia y mejora la adaptación a los cambios, con los cuales se llega al logro de los objetivos institucionales. Recalcando que, constantemente se utiliza estas habilidades, en las diferentes situaciones y/o ambientes como la sociedad, la comunidad y centros laborales. La comunicación es un proceso que nos facilita el intercambio de información, utilizando signos, conductas o símbolos. En la actualidad se utiliza la tecnología para mantenernos en constante contacto con un mayor número de personas, es por ello que fortalecer nuestras habilidades comunicativas de una forma eficaz se convierte en una ventaja en todos los aspectos de nuestra existencia. Por lo cual, la comunicación es importante en las relaciones interpersonales.

Según Murillo (2004), reconoce que las relaciones interpersonales implican un conjunto de características de los individuos, como se desenvuelve con otros sujetos en su entorno, es por ello que la dimensión control, es una estrategia para tallar la conducta de los individuos en una organización, así mismo en toda estructura existen técnicas de control, sin perjudicar la formación, integración y actuación de un grupo. Otra dimensión es funcionamiento, es importante seguir rigurosamente las normas de una organización, como la descripción de puestos, las jerarquías y la comunicación.

Desde el punto de vista de la teoría de Escobar, Domínguez y García (2009), determinan el significado de la expresión de emociones, siendo un componente necesario en la elaboración de una personalidad integral. Las emociones no tienen como consecuencia la desorganización del comportamiento; sino que las emociones motivan y organizan la conducta. Las emociones regulan la conducta, aceptan la labor mental y la orientan hacia un objetivo; así mismo existe la solución de problemas y la opción de una alternativa.

A parte de ello, Goldstein (1989) nos indica que la dimensión de habilidades sociales son cualidades de los individuos para desenvolverse en la sociedad y en su vida personal, compartiendo el cambio de una sociedad dentro de la realidad. Así mismo se comprende que una habilidad social es parte de un

conjunto de habilidades y capacidades generales y diversas como también específicas, las cuales sirven para entrar en una relación o contacto con otra persona y sirve también para resolver problemáticas correspondientes a las relaciones interpersonales, como situaciones socioemocionales; esto sucede, desde las habilidades básicas, hasta las habilidades avanzadas y habilidades instrumentales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Aplicada, de acuerdo con Vargas (2008) hace uso de información establecida y de los conocimientos aportados en la investigación, buscar dar respuesta a problemas conocidos o específicos.

Diseño

No experimental de corte transversal ya que, se identifica un problema y se realiza una descripción precisa de cómo se encuentra la población sin ninguna intervención o modificación en un momento específico, en el que se aplica el instrumento empleado (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Para la especificación de las variables, dimensiones e indicadores de clima organizacional y relaciones interpersonales, revisar el anexo 2.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Conformado por 120 efectivos policiales administrativos de la REGPOL San Martín, 2020.

Criterios de inclusión

- Personal policial administrativo de la REGPOL.
- Personal policial entre las edades de 18 a 63 años.
- Pertenecientes de 1 mes a 40 años de servicio policial.

Criterios de exclusión

- Personal civil administrativo.
- Personal PNP de Unidades Operativas.
- Personal PNP en retiro.
- Alumnos de la escuela de la PNP.

Muestra

La muestra censal es aquella en la que se selecciona el 100 por ciento de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997) establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

Muestreo

Método no probabilístico, según Hernández Sampieri et al. (2014), la muestra no probabilística es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación (p.176).

Por tratarse de una población muy conocida y representativa, la muestra del siguiente proyecto de investigación se ha definido que son 120 efectivos policiales administrativos activos de la REGPOL San Martín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta, según Arias (1999), es un instrumento que se esgrime con el propósito de conseguir información significativa definida por condiciones o particularidades predominantes en una población o unidades de estudio para obtener y consolidar la respuesta como información registrada.

Según Hernández-Sampieri (2014) los instrumentos son la recolección de datos cuantitativos que deben presentar verdaderamente las variables de la investigación.

Ficha técnica de la variable 1: Clima Organizacional

Nombre:	Escala de Clima Organizacional (CL-SPC).
Autores:	Sonia Palma Carillo.
Año:	1999.
Procedencia:	Perú.
Administración:	Individual y colectiva. Formato físico o digital.
Aplicación:	Trabajadores con vínculo laboral.
Número de ítems:	50 ítems.
Tiempo:	30 minutos en formato físico o 15 minutos en formato digital aproximadamente.
Dimensiones:	Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Reseña histórica

La Escala de Clima Organizacional fue fabricada por la psicóloga Sonia Palma en el año 1999, trabajó en la Universidad Ricardo Palma como profesora e investigadora. Esta escala está dirigido al personal que tiene un vínculo laboral en una entidad.

Consigna de aplicación

Se les indica a los colaboradores que lean cuidadosamente cada uno de los ítems y que marque con un aspa (x) la opción que describa mejor en su contexto laboral.

Calificación del instrumento

Se obtiene la puntuación total realizando la suma de cada las puntuaciones de cada dimensión. Posteriormente se obtendrá el puntaje general para su interpretación. Los puntajes se encuentran entre 50 y 250. Una puntuación baja indica un clima organizacional desfavorable y una puntuación alta indicaría un clima organizacional favorable.

Propiedades psicométricas originales

El instrumento de Palma (1999), demuestra que la confiabilidad en el Alfa de Cronbach es de 0.97 y 0.90 en el Split Half de Guttman. Esto indicaría una alta consistencia entre la confiabilidad y los datos.

Propiedades psicométricas del piloto

Para corroborar dichos resultados se aplicó una prueba piloto con 50 trabajadores, para medir el grado de confiabilidad de los instrumentos, utilizando el coeficiente del Alfa de Cronbach, de los cuales la variable clima organizacional obtuvo un ,926 lo que significa que el instrumento es altamente confiable.

Ficha técnica de la variable 2: Relaciones Interpersonales

Nombre:	Escala de Relaciones Interpersonales
Autores:	Abarca.
Año:	2014.
Procedencia:	Perú.
Adaptación:	Llacsá –Rado (2018)
Administración:	Individual.
Número de ítems:	14 ítems.
Tipo de ítems:	Escala Likert.
Tiempo:	12 minutos.
Dimensiones:	Control, funcionamiento, Expresión de Emociones y habilidades sociales

Reseña histórica

La Escala de Relaciones Interpersonales Escala de Likert, responde al nombre de Rensis Likert, quien en 1932 publicó un informe en el que exponía como usar un tipo de instrumento para medir actitudes, así mismo es un método que mide tanto grado positivo como neutral y negativo de cada enunciado. Este instrumento es muy utilizado en las ciencias sociales, ciencias de la educación, ciencia de la salud, etc.

Consigna de aplicación

Se les indica a los colaboradores que lean cuidadosamente cada uno de los ítems y que marque con un aspa (x) la opción que describa mejor en su contexto laboral.

Calificación del instrumento

Se obtiene la puntuación total realizando la suma de cada las puntuaciones de cada dimensión. Posteriormente se obtendrá el puntaje general para su interpretación.

Propiedades psicométricas originales

Respecto a los valores que posee el instrumento de Abarca (2014) en la versión original, el grado de confiabilidad se dará mediante Alfa de Cronbach. Con un valor de Alfa de .750 que establece que es fiable y aceptable.

Propiedades psicométricas del piloto

Se realizó una prueba piloto con 50 trabajadores, para medir el grado de confiabilidad de los instrumentos, utilizando el coeficiente del Alfa de Cronbach, de los cuales la variable relaciones interpersonales obtuvo un ,714 lo que significa que el instrumento es confiable.

3.5. Procedimiento

En primera instancia, se realizó una selección de la pruebas a emplear, para evaluar las variables de estudio, después se envió a los autores de los instrumentos para hacer uso de las escalas con fines académicos, para el estudio piloto se solicitó permiso a una comisaría PNP de Tarapoto, mientras que para la toma del cuestionario final se pidió autorización al jefe de la REGPOL San Martín, con la evaluación realizada se procedió a armar una base de datos para finalmente realizar el análisis e interpretación de los resultados alcanzados.

Métodos de análisis de datos

Se evaluó la validez de contenido con la prueba V de Aiken, también, la confiabilidad se ratificó con el coeficiente Alfa de Cronbach para prevenir sesgos y errores (Monje, 2011). Para el cálculo de la muestra, se empleó el programa estadístico G*Power 3.1. Después de obtener las puntuaciones directas se empleó el programa estadístico SPSS 25 donde se realizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk luego de ello, se empleó el coeficiente Rho de Spearman para la correlación estadística pues, los datos no se ajustaron a una distribución normal. A su vez, se empleó la estadística inferencial para el análisis comparativo, se empleó las pruebas no paramétricas H de Kruskal Wallis y U de Mann Whitney (Mohd y Bee, 2011). Por último, se realizó el análisis de la estadística descriptiva, se establecieron los niveles de clima organizacional y relaciones interpersonales en las relaciones de noviazgo, organizados en frecuencias y porcentajes.

Luego de ejecutar las encuestas, se procederá a ingresar los datos a un programa estadístico SPSS 22, con el objetivo de procesar los datos estadísticos y las encuestas, para su interpretación de normalidad, confiabilidad y correlación entre las variables en cuestión.

3.6. Aspectos éticos

Lo dispuesto por el colegio de Psicólogos de Perú (2017), resalta la ética profesional para no perjudicar a quienes participan en la investigación, los resultados se manejan con el debido cuidado, no se revelará lo obtenido por cada efectivo PNP, al realizar la interpretación de los resultados se valorará de manera parcial, siguiendo los datos cuantitativos y comprobables. Por último, se considera los principios bioéticos dirigidos a la; autonomía del participante, el principio de no maleficencia, la beneficencia de la población al conocer los resultados y el principio de justicia ya que entre todos los participantes no se generan ningún tipo de discriminación (Gómez, 2015).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Datos sociodemográficos

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	63	52.5%
	Femenino	57	47.5%
Edad	18 a 30 años	37	30.8%
	31 a 40 años	50	41.7%
	41 a 50 años	24	20.0%
	51 a más	9	7.5%
Tiempo de servicio	0 a 5 años	47	39.2%
	6 a 15 años	46	38.3%
	16 a 25 años	18	15.0%
	26 a más	9	7.5%
	Total	120	100.0%

En la tabla 1 se muestra cómo están distribuidos los datos sociodemográficos de la muestra. En cuanto al sexo, está conformado en su mayoría por el sexo masculino con un 52.5%, seguido del sexo femenino con un 47.5%; En cuanto a la edad está conformada en su mayoría por los de entre 31 a 40 años con un 41.7%, seguido de los de entre 18 a 30 años con un 30.8%; en cuanto al tiempo de servicio está conformado mayormente por los que están de entre 0 a 5 años con un 39.2%, seguido de los que están entre 6 a 15 años con un 38.3%.

Tabla 2

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables clima organizacional y relaciones interpersonales

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	.137	120	.000
Autorrealización	.122	120	.000
Involucramiento laboral	.203	120	.000
Supervisión	.138	120	.000
Comunicación	.131	120	.000
Condiciones laborales	.123	120	.000
Relaciones interpersonales	.074	120	.100

La tabla 2 muestra la distribución de los datos de la muestra, para ello se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, que indica que los datos son no paramétricos (Vallejos, 2010, p. 51).

Tabla 3

Nivel de la variable clima organizacional

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Clima organizacional	Medio	70	58.3%
	Alto	50	41.7%
	Total	120	100.0%

La tabla 3 muestra que el nivel de la variable clima organizacional es medio con un 58.3%, seguido del 41.7% en nivel alto.

Tabla 4

Nivel de la variable relaciones interpersonales

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Relaciones interpersonales	Medio	92	76.7%
	Alto	28	23.3%
	Total	120	100.0%

La tabla 4 muestra que el nivel de la variable relaciones interpersonales es medio con un 76.7%, seguido del 23.3% en nivel alto.

Tabla 5

Nivel de la variable clima organizacional según el sexo

	Nivel	Masculino		Femenino		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
Clima organizacional	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Medio	35	29.2%	35	29.2%	70	58.3%
	Alto	28	23.3%	22	18.3%	50	41.7%
	Total	63	52.5%	57	47.5%	120	100.0%

La tabla 5 muestra el nivel del clima organizacional según el sexo de los encuestados y tenemos que, en el sexo masculino el 29.2% está en nivel medio, seguido del 23.3% en nivel alto; por otro lado, tenemos que en el sexo femenino está en nivel medio con un 29.2%, seguido del 18.3% en nivel alto.

Tabla 6

Nivel de la variable relaciones interpersonales según el sexo

	Nivel	Masculino		Femenino		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
Relaciones interpersonales	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Medio	51	42.5%	41	34.2%	92	76.7%
	Alto	12	10.0%	16	13.3%	28	23.3%

La tabla 6 muestra el nivel de las relaciones interpersonales según el sexo de los encuestados y tenemos que, el sexo masculino está en nivel medio con un 42.5%, seguido del 10.0% en nivel alto; por otro lado, tenemos que el sexo femenino está en nivel medio con un 34.2%, seguido del 13.3% en nivel alto.

Tabla 7

Nivel de la variable clima organizacional según la edad

	Nivel	18 a 30 años		31 a 40 años		41 a 50 años		51 a más		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Clima organizacional	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Medio	19	15.8%	31	25.8%	12	10.0%	8	6.7%	70	58.3%
	Alto	18	15.0%	19	15.8%	12	10.0%	1	.8%	50	41.7%
	Total	37	30.8%	50	41.7%	24	20.0%	9	7.5%	120	100.0%

La tabla 7 muestra el nivel del clima organizacional según la edad de los encuestados y tenemos que, los de entre 31 a 40 años está en nivel medio con un 25.8%, seguido del 15.8% en nivel alto; por otro lado, tenemos que los de entre 18 a 30 años está en nivel medio con un 15.8%, seguido del 15.0% en nivel alto.

Tabla 8

Nivel de la variable relaciones interpersonales según la edad

	Nivel	18 a 30 años		31 a 40 años		41 a 50 años		51 a más		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Relaciones interpersonales	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Medio	24	20.0%	40	33.3%	19	15.8%	9	7.5%	92	76.7%
	Alto	13	10.8%	10	8.3%	5	4.2%	0	0.0%	28	23.3%

La tabla 8 muestra el nivel de las relaciones interpersonales según la edad de los encuestados y tenemos que, los de entre 31 a 40 años está en nivel medio con un 33.3%, seguido del 8.3% en nivel alto; por otro lado, tenemos que los de entre 18 a 30 años está en nivel medio con un 20.0%, seguido del 10.8% en nivel alto.

Contrastación de las hipótesis

La regla de decisión para determinar la relación entre las variables según Hernández et al. (2014, p. 299) es la siguiente:

- Si el p-valor es > 0.05 se acepta la hipótesis Nula (H_0)
- Si el p-valor es < 0.05 se rechaza la hipótesis Nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Hipótesis general

H0: No existe relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020.

H1: Existe relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020.

Tabla 9

Análisis de la correlación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales			
Clima organizacional	Rho Spearman	p-valor	N°
	,333**	,000	120

**** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)**

La tabla 9 muestra que el p-valor es de ,000 el cual es menor a 0,05 lo que indica que sí existe relación entre las variables, por otro lado, el Rho Spearman es de ,333** lo que indica que la relación de las variables es positiva y moderada, dado este resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la autorrealización y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020.

H1: Existe relación entre la autorrealización y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020.

Tabla 10

Análisis de la correlación entre la autorrealización y las relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales			
Autorrealización	Rho Spearman	p-valor	N°
	,296**	,001	120

**** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)**

La tabla 10 muestra que el p-valor es de ,001 el cual es menor a 0,05 lo que indica que sí existe relación entre las variables, por otro lado, el Rho es de ,296**

lo que indica que la relación de las variables es positiva y moderada, dado este resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre el involucramiento laboral y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020.

H1: Existe relación entre el involucramiento laboral y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020.

Tabla 11

Análisis de la correlación entre el involucramiento laboral y las relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales			
Involucramiento laboral	<i>Rho Spearman</i>	<i>p-valor</i>	<i>N°</i>
	.329**	.000	120

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

La tabla 11 muestra que el p-valor es de ,000 el cual es menor a 0,05 lo que indica que sí existe relación entre las variables, por otro lado, el Rho Spearman es de ,329** lo que indica que la relación de las variables es positiva y moderada, dado este resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre la supervisión y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020.

H1: Existe relación entre la supervisión y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020.

Tabla 12

Análisis de la correlación entre la supervisión y las relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales			
Supervisión	<i>Rho Spearman</i>	<i>p-valor</i>	<i>N°</i>
	.338**	.000	120

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

La Tabla 12 muestra que el p-valor es de ,000 el cual es menor a 0,05 lo que indica que sí existe relación entre las variables, por otro lado, el Rho Spearman es de ,338** lo que indica que la relación de las variables es positiva y moderada, dado este resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020.

H1: Existe relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020.

Tabla 13

Análisis de la correlación entre la comunicación y las relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales			
Comunicación	<i>Rho Spearman</i>	<i>p-valor</i>	<i>N</i>
	.312**	.001	120

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

La tabla 13 muestra que el p-valor es de ,001 el cual es menor a 0,05 lo que indica que sí existe relación entre las variables, por otro lado, el Rho Spearman es de ,312** lo que indica que la relación de las variables es positiva y moderada, dado este resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 5

H0: No existe relación entre las condiciones laborales y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020.

H1: Existe relación entre las condiciones laborales y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020.

Tabla 14

Análisis de la correlación entre las condiciones laborales y las relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales			
Condiciones laborales	<i>Rho Spearman</i>	<i>p-valor</i>	<i>N</i>
	.372**	.000	120

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

La tabla 14 muestra que el p-valor es de ,000 el cual es menor a 0,05 lo que indica que sí existe relación entre las variables, por otro lado, el Rho Spearman es de ,372** lo que indica que la relación de las variables es positiva y moderada, dado este resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación fue la de determinar la relación entre el clima organizacional y relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020.

Con respecto al objetivo general, se concluyó que las variables de estudio se relacionan moderada y positivamente (p -valor = 0.000; $Rho = 0.333^{**}$) el cual indica al aumentar el nivel del clima organizacional, mejorarán las relaciones interpersonales y viceversa. Estos resultados obtenidos, también están en concordancia con los resultados de otros investigadores como: Alarcón (2017) concluye en su investigación que, ambas variables tienen alta relación; Asimismo, Murillo (2004) concluye en su investigación en que, las relaciones interpersonales están en nivel medio con un 84%; por otro lado, Castellanos & Ushiñahua (2016) concluyeron en su investigación en que el clima organizacional y las relaciones interpersonales se relacionan entre sí, además, que los niveles de ambas variables están e nivel medio con un 54% para el clima organizacional y un 51% para la variable relaciones interpersonales; Llacsá & Rado (2018) en su investigación también concluyeron que el clima organizacional y las relaciones interpersonales se relacionan fuertemente, y en cuanto a sus niveles, ambos son regulares, el clima organizacional con un 72% y las relaciones interpersonales con un 75%; Según Bisquerra (2003), un vínculo grupal mutuo entre dos o más individuos, el cual se considera importante en la vida institucional. Finalmente, Enríquez (2019) en su investigación concerniente al clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Autoridad Portuaria Regional de Lambayeque, concluye en que, ambas variables se encontraron con un nivel medio con un 75%.

Con respecto al primero objetivo específico tenemos que el nivel del clima organizacional en la institución es medio con un 58.3%, este resultado coincide con otras investigaciones como la de Andina (2018) que menciona que el 86% de trabajadores indican que el clima laboral de su empresa es malo; por otro lado, Gestión (2019) indica que, en el Perú, el 50% de empresas no cuentan con un buen clima laboral.

Con respecto al segundo objetivo específico tenemos que el nivel de las relaciones interpersonales en la institución es medio con un 76.7%, este resultado coincide con otras investigaciones como la de Alva (2017) que menciona que el 23% de trabajadores indican que las relaciones interpersonales son conflictivas, existe un clima tenso dentro de la empresa.

Con respecto al tercer objetivo específico tenemos que la comunicación dentro de la institución es crítica y que ello contribuye al incremento de malestar y disconformidad en el ambiente de la misma, este resultado no es ajeno a otra investigación como el de Alva (2017) el cual indica que la falta de comunicación incurre en falta de compromiso y falta de conocimiento importante como son las metas, visión y misión de la empresa y ello se refleja en un 41% de falta de compromiso por parte de los trabajadores.

Con respecto al cuarto objetivo específico tenemos que las relaciones interpersonales en la institución son preocupantemente regular con tendencia a ser baja lo cual no es conveniente, y esto es producto de las estrategias o la gestión que se realiza en el clima organizacional, este resultado coincide con otras investigaciones como la de Porras (2018) que menciona que al relacionarse el clima organizacional con las relaciones interpersonales indefectiblemente una influye en la otra, ya que si una está el nivel medio la otra incrementará aún más ese nivel, lo cual no es bueno, ya que una debe tener buen nivel para que la otra también mantenga ese nivel en promedio.

Con respecto al quinto objetivo específico tenemos que todas las dimensiones del clima organizacional se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales dentro de la institución, este resultado coincide con otras investigaciones como la de Tamayo y Romero (2019) en el cual menciona que el 41.26% de los encuestados afirman que la empresa debe realizar charlas y capacitaciones para que mejoren su relacionamiento entre ellos, se sientan motivados, involucrados con la empresa y autorrealizados.

Dada la información presentada líneas arriba, que existe correlación entre ambas variables, aspectos que son importantes para las empresas y su gestión; al respecto, Brunet (1992) afirma que, el clima organizacional mantiene un objetivo directo sobre el rendimiento y satisfacción de los trabajadores en su ambiente

laboral. Según cómo perciba el trabajo a su ambiente laboral, su satisfacción será mínima o mayor según a las necesidades complacidas que haya alcanzado, su ocupación laboral se verá también afectado negativa o positivamente.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: de manera general, la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales se relacionan significativamente, lo que indica que cuando el nivel del clima organizacional aumenta, también aumenta el nivel de las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la región policial de San Martín.

SEGUNDA: específicamente, el nivel del clima organizacional en general está en un nivel medio, lo que indica que las estrategias, actividades y gestión que realiza la administración con respecto al clima organizacional está dando resultados regulares, que no son del todo óptimos.

TERCERO: específicamente, el nivel de las relaciones interpersonales está en un nivel medio, el cual indica que los resultados de la gestión del clima organizacional que realiza la actual administración no están dando buenos resultados y ello se ve reflejado en los resultados de las relaciones interpersonales, ya que estas en la empresa son regulares en un alto índice (76.7%).

CUARTO: la diferencias en el clima organizacional y sus dimensiones tenemos que, las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral y condiciones laborales están entre un nivel medio y un nivel alto, pero la dimensión comunicación tiene un porcentaje (.8 %) en nivel bajo, lo que indica que esta es la dimensión crítica en el clima organizacional de la empresa; además según el sexo, el nivel predominante está en el masculino y en cuanto a la edad, el nivel predominante está en los de entre 31 y 40 años.

QUINTO: la diferencias en las relaciones interpersonales tenemos que, a diferencia del clima organizacional que su nivel medio está sólo poco más del 50%, en cambio el nivel medio en las relaciones interpersonales tiene un alto índice (76.7%) lo que indica que en la empresa la convivencia es regular o poco saludable, no es buena. Además, según el sexo, el nivel predominante está en el masculino y en cuanto a la edad, el nivel predominante está en los de entre 31 y 40 años.

SEXTA: la diferencias las dimensiones del clima organizacional como la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales y las relaciones interpersonales se relacionan significativamente, lo que indica que cuando el nivel de las dimensiones del clima organizacional aumenta, también aumenta el nivel de las relaciones interpersonales.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: con respecto al objetivo general, el clima organizacional y las relaciones interpersonales están mayormente en nivel medio con 58.3% y 76.7% respectivamente, por ello se recomienda implementar sistemas de comunicación ya sean medio verbales, circulares, memorándums vía escrita, optimizar los grupos cerrados de WhatsApp.

SEGUNDA: para incrementar el nivel del clima organizacional se recomienda al administrador y al jefe de recursos humanos, establecer objetivos y metas claras, compartir la misión y visión con cada uno de los miembros de la institución, organizar un programa de incentivos económicos, y una escala de ascensos; organizar de forma adecuada los horarios de trabajo, optimizar los recursos diversos para que los trabajadores desempeñen mejor sus funciones, mejorar el ambiente de las oficinas y otras áreas de trabajo; finalmente, definir el estilo de control que se ha de realizar dentro de la institución, esta puede ser disciplinaria y rigurosa, o puede ser basada en resultados.

TERCERA: para incrementar el nivel de las relaciones interpersonales se recomienda al jefe de recursos humanos, establecer de forma periódica o estacional, reuniones de confraternización entre la administración y los empleados, también charlas motivacionales y reuniones con alto índice de feedback, con la contratación de personal especializado en esa área, con el objetivo de estimular las buenas relaciones interpersonales.

CUARTA: para mejorar la comunicación, que es la dimensión crítica del clima organizacional se recomienda al jefe de recursos humanos, programar capacitaciones que estén direccionadas al desarrollo de la empatía, comunicación efectiva, escucha activa y la formación de equipos sólidos. Todas estas estrategias se deben discriminar teniendo en consideración que el sexo con un nivel predominante en la institución es el masculino, y que las edades de los trabajadores van de entre 31 y 40 años.

QUINTA: para que controlar el nivel de las relaciones interpersonales, se recomienda al jefe de recursos humanos aplicar ya sea de forma trimestral o bimestral un instrumento que mida el nivel de las relaciones interpersonales en la institución, con el objetivo de ir monitoreando los niveles y poder tomar

acciones y decisiones que ayuden a mejorar el mismo. Todo lo mencionado teniendo en consideración que el sexo con un nivel predominante en la institución es el masculino, y que las edades de los trabajadores van de entre 31 y 40 años.

SEXTA: cumplir con las recomendaciones mencionadas anteriormente, ya que las mismas garantizarán una buena gestión del clima laboral y como resultado relaciones interpersonales sanas y óptimas.

REFERENCIAS

- Alva, R. (2017). Relación del clima organizacional con el desempeño de los comisarios, comisarías tipo “A” de la VII DIRTEPOL-año 2012 [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú].
- ANDINA. (2018). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Baguer, A. (2009). Dirección de personas. España: Ediciones Días de Santos.
- Bonilla, J., Forgiony, J., Hernández, J., Rivera, D. y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Revista Espacios, 39(16), 17-36. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n16/18391617.html>
- Cacua, A. y Sicard, A. (2018). El clima organizacional y la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general [Tesis de licenciatura, Universidad Central de Venezuela, Venezuela]
- Castellanos, L. y Ushiñahua, Y. (2016). Relaciones interpersonales y el clima organizacional en el gimnasio World Light – Chiclayo. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Perú]
- Chiavenato, I. (2014). Gestión del talento humano. (Mc Graw Hill ed.; 6ta edición).
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y deontología. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cristóbal, E. (2017). Clima organizacional y relaciones interpersonales en docentes del nivel secundaria de la institución educativa n° 143 Solidaridad II Campoy, SJL-2017 [Tesis de magistratura, Universidad César Vallejo, Perú]

- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). Relaciones humanas (3era ed.) México: Thomson.
- Enríquez, R. (2019). Relaciones interpersonales y clima organizacional de los trabajadores de la Autoridad Portuaria Regional de Lambayeque octubre – noviembre 2018. [Tesis de magistratura, Universidad César Vallejo, Perú]
- Gadow, F. (2010). La gestión del talento en tiempos de cambio. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- GESTIÓN. (2019). Encuestas de clima laboral: menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/encuestas-de-clima-laboral-menos-de-50-de-empresas-aplica-acciones-para-mejorar-puntos-debiles-reportados-noticia/?ref=gesr>
- Goldstein, A., Sprafkin, R., Gershaw, N. y Klein, P. (1989). Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia. Barcelona: Ediciones Martínez Roca S.A.
- Goleman, D. (1999). La inteligencia emocional en la empresa. España, Editorial B. Argentina S.A.
- Gómez, P. (2015). Principios básicos de bioética. Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia, 55(4), 230-233. <https://doi.org/10.31403/rpgo.v55i297>
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (Mc Graw Hill ed.; 6ta edición).
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Likert. (1987). Tipos de clima organizacional de Likert. https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html

- Llacsá, G. y Rado, R. (2018). Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública – Arequipa 2018 [Tesis de magistratura, Universidad César Vallejo, Perú]
- Murillo, S. (2004). Relaciones humanas. México: Limusa.
- Núñez, K. y Sánchez, P. (2018). Relaciones interpersonales y su repercusión en el bienestar de los internos rotativos de la carrera de enfermería, Universidad Central del Ecuador, periodo 2017-2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador, Ecuador]
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. <https://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico.p>
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC. (1era ed.). Perú.
- Okoli, I. (2018). Organizational climate and job satisfaction among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(12), 36-48.
- ORH. (2019). La satisfacción laboral en España cae tres puntos en un año y se sitúa por debajo de la media europea. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-satisfaccion-laboral-en-espana-cae-tres-puntos-en-un-ano-y-se-situa-por-debajo-de-la-media-europea.html>
- Ortega, Y., Ledezma, H. y Pérez, O. (2018). Relaciones interpersonales como una herramienta para mejorar el clima organizacional [Tesis de licenciatura, Universidad Santiago de Cali, Colombia]
- Porras, C. (2018). Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en el cuerpo de bomberos del Cantón Pujilí de la provincia de Cotopaxi [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador].

- Quispe, L. (2018). Clima organizacional en el Banco de la Microempresa S.A. – MiBanco, Agencia Cusco-2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco, Perú]
- Quispe, S. y Yalli, E. (2018). Las relaciones interpersonales y el aprendizaje organizacional del personal en la unidad de gestión educativa local Huancavelica – año 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica, Perú]
- Romero, C. y Tamayo, Ñ. (2019). El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercad de Valores, Miraflores enero-agosto 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Educación, Perú]
- Tejada, R. (2017). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la institución educativa Mateo Pumacchua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urumbamba, Cusco – 2016. [Tesis de magistratura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú]
- Vallejos, M. (2010). SPSS Manual Práctico, 53(9) https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/manual_practico_suelo/es_doc/adjuntos/manual_practico.pdf
- Vargas, Z. (2008). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Educación, 33(1), 155-165.
- Wiemann, M. (2011). La comunicación en las relaciones interpersonales. Barcelona: Editorial UOC.

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 15:
Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis General	Objetivo General	Instrumento	VARIABLES e indicadores Dimensiones	Ítems	Método Tipo y diseño	
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020?	La relación es significativa y directa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020.	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, 2020	Escala de Clima Organizacional (CL-SPC) de Sonia Palma (1999)	Variable 1: clima organizacional	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.	Diseño: No experimental	
	Específica	Específicos		Autorrealización	2,7, 12, 22, 27, 32, 37,42, 47.		
	1) La relación es significativa y directa entre las dimensiones del clima organizacional con las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín.	1). Describir el nivel de clima organizacional de manera general y por dimensiones en el personal administrativo de la Región Policial San Martín.		supervisión	3,8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48.	Nivel: descriptivo correlacional	
	2) La diferencia es significativa en el clima organizacional y por dimensiones según la edad y sexo en el personal administrativo de la Región Policial San Martín.	2) Describir el nivel de relaciones interpersonales de manera general y por indicadores en el personal administrativo de la Región Policial San Martín.		comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44, 49.		
	3) La diferencia es significativa en la relación interpersonal de manera general y por dimensiones según el sexo y edad en el personal administrativo de la Región Policial San Martín .	3) Analizar las diferencias significativas del clima organizacional y sus dimensiones en el personal administrativo de la Región Policial San Martín según edad y sexo.		condiciones laborales	5,10, 15, 20, 30, 35, 40, 45, 50.		Tipo: Aplicativa
		4) Analizar las diferencias significativas de las relaciones interpersonales y sus dimensiones en el personal administrativo de la Región Policial San Martín según edad y sexo.		variable2: relaciones interpersonales.	1, 2,3,4		
		5) Determinar la relación de las dimensiones del clima organizacional y los indicadores de las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín.		Escala de Relaciones Interpersonales, de Abarca (2014)	Control	5,6,7	Población muestra: N°120
				Funcionamiento	8,9,10.		
				Expresión de Emociones	11,12,13,14.		
					habilidades sociales		

Anexo 2

Tabla 16:

Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Es la forma cómo se percibe todos los aspectos relacionados al ambiente de trabajo y que nos permite identificar las acciones que se pueden tomar para mejorar los procesos, que a su vez optimizaría los resultados globales de la organización. (Sonia Palma, 1999).	La escala contiene cinco dimensiones y se obtiene la puntuación total realizando la suma de cada las puntuaciones de cada dimensión. Posteriormente se obtendrá el puntaje general para su interpretación	Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.	Ordinal
			involucramiento laboral	2,7, 12, 22, 27, 32, 37,42, 47.	
			supervisión	3,8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48.	
			comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44, 49.	
			condiciones laborales	5,10, 15, 20, 30, 35, 40, 45, 50.	
Relaciones interpersonales	Son cualidades de los individuos para desenvolverse en la sociedad y en su vida personal, compartiendo el cambio de una sociedad dentro de la realidad. Así mismo se comprende que una habilidad social es parte de un conjunto de habilidades y capacidades generales y diversas como también específicas, las cuales sirven para entrar en una relación o contacto con otra persona. (Goldstein 1989).	La escala contiene cuatro dimensiones y se obtiene la puntuación total realizando la suma con las puntuaciones de cada dimensión, con adaptación peruana.	Control	Por obligación, 1. Autoridad. 2. Destreza. 3. Responsabilidad.4.	Ordinal
			Funcionamiento	Competencia.5. Conocimiento.6. Interés.7.	
			Expresión de Emociones	Respeto 8. Satisfacción 9. Confianza. 10.	
			Habilidades sociales	Destreza social. 11. Destreza comunicativa. 12. Destreza de autoconocimiento. 13. Destreza de límite. 14.	

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

(CL-SPC Palma, S. 1999)

Se solicita resolver el presente cuestionario, el mismo es de carácter anónimo, por favor responda utilizando la numeración de la escala que se le presenta a continuación. Coloque el número que considere en cada ítem. Donde:

1=Nunca o nunca

2=Poco

3=Regular o algo

4=Mucho

5=Todo o Siempre

DATOS GENERALES

Marque con un aspa (X) solo una alternativa:

sexo	edad	Tiempo en la REGPOL SAM
a) Masculino () b) Femenino ()	a) 18 a 30 años b) 31 a 40 años c) 41 a 50 años d) 51 a mas	a) 0 a 5 años b) 5 a 15 años c) 16 a 25 años d) 26 a mas

CUESTIONARIO:

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	

ESCALA DE RELACIONES INTERPERSONALES

(Abarca, 2014. Adaptado por Llacsá y Rado en el 2018)

Se solicita resolver el presente cuestionario, el mismo es de carácter anónimo, por favor responda utilizando la numeración de la escala que se le presenta a continuación. Marque con un aspa (X) el ítem que considere. Donde:

1=Casi nunca o nunca

2=Rara vez

3=Varias veces

4=Casi siempre

5=Siempre

DATOS GENERALES

Marque con un aspa (X) solo una alternativa:

sexo	edad	Tiempo en la REGPOL SAM
a) Masculino () b) Femenino ()	a) 18 a 30 años b) 31 a 40 años c) 41 a 50 años d) 51 a mas	a) 0 a 5 años b) 5 a 15 años c) 16 a 25 años d) 26 a mas

ITEMS	1	2	3	4	5
1. Normalmente los trabajadores de la REGPOL SAM. Favorecen con responsabilidad el cumplimiento de metas y objetivos institucionales					
2. siempre trabajamos cooperativamente para el desarrollo institucional en coordinación y con orientación del jefe.					
3. Todo el personal contribuye al desarrollo y crecimiento institucional mediante planeamiento de ideas constructivas o proyectos o gestiones y acciones con eficacia bajo un clima de respeto y de aceptación.					
4. Los miembros que laboran en la REGPOL SAM, fomentan, asumen y actúan con compromiso no solo en sus funciones, sino en las actividades institucionales.					
5. Normalmente se realiza tareas o actividades con participación y actuación de trabajo en equipo de los miembros de la REGPOL SAM. Sin resentimiento.					

6. El personal que labora en la REGPOL SAM, asume y participa con iniciativa en la solución de problemas de relaciones interpersonales, con pleno conocimiento de la situación.					
7. En el desarrollo de las actividades institucionales se toma en cuenta la visión institucional que es propia de cada miembro de la REGPOL SAM					
8. Los miembros que laboran en la REGPOL SAM escuchan y valoran la opinión de otras aun no estén de acuerdo					
9. El clima de trabajo es altamente positivo y satisfactorio					
10. El personal que labora en la REGPOL SAM, es altamente honesto en sus funciones y responsabilidades					
11. Frecuentemente se vive un clima afectivo de identificación y apoyo mutuo en la REGPOL SAM.					
12. En la REGPOL SAM, se da apertura a ser escuchado y encontrar respuestas reflexivas funcionales.					
13. No tengo necesidad de simular situaciones pues reconozco mis cualidades, características y limitaciones.					
14. La convivencia en la REGPOL SAM es saludable					

Gracias por su colaboración...

Anexo 4: Carta de presentación de la escuela y autorización firmada por la autoridad del centro donde se ejecutó el estudio piloto.



“Año de la Universalización de la Salud”

Los Olivos, 21 de diciembre de 2020

CARTA INV.N°1931 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Coronel PNP
Jorge Enrique BARBOZA JIMENEZ
JEFE DE LA REGPOL SAN MARTIN
Jr. Ciro Alegría N°272- Tarapoto San Martin
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. CABANILLAS GARCIA Carmen Rosa con DNI N° 71471519, CELIS LOBATO Letnie Lucia, con DNI N° 46986773, estudiante de la carrera de Psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de Licenciadas en Psicología titulado: “Clima organizacional y relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial SAN MARTIN, 2020” Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 5: Carta de autorización firmada por la autoridad del centro donde se ejecutó el estudio piloto y muestra final.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Morales, 10 de enero del 2021.

CONSTANCIA

El jefe de la Región Policial San Martín, mediante el presente:

HACE CONSTAR:

Que las Bachilleres en psicología **Cabanillas García Carmen Rosa**, identificada con DNI N° 71471519, y **Celis Lobato Letnie Lucia**, identificada con DNI N°46986773, han aplicado el cuestionario dirigida al personal PNP administrativo perteneciente a esta REGPOL SAM, sobre **Clima organizacional y relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial de San Martín, 2020**. Para la ejecución del proyecto de investigación.

Se otorga la presente a petición de las interesadas, para los fines que estimen conveniente.

Atentamente.



OA - 211599
Jorge Enrique BARBOZA JIMENEZ
CORONEL PNP
JEFE DE LA REGPOL SAN MARTIN

Anexo 6: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de Psicología.

Instrumento 1:



"Año de la Universalización de la Salud"

CARTA N°1930 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Tarapoto 21 de diciembre de 2020

Autor:

- Sonia PALMA CARRILLO

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. CABANILLAS GARCIA Carmen Rosa con DNI N° 71471519, CELIS LOBATO Letnie Lucia con DNI N° 46986773, estudiantes de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios;, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de Licenciadas en Psicología titulado: "Clima organizacional y relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial SAN MARTIN, 2020", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento "Clima Organizacional", a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Instrumento 2:



"Año de la Universalización de la Salud"

CARTA N°1929- 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Tarapoto 21 de diciembre de 2020

Autor:

- Br. Gregoria Natividad LLACSA CAMAC
- Br. Reyna Marlene RADO FLORES

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. CABANILLAS GARCIA Carmen Rosa con DNI N° 71471519, CELIS LOBATO Letnie Lucia con DNI N° 46986773, estudiantes de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de Licenciadas en Psicología titulado: "Clima organizacional y relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial SAN MARTIN, 2020", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento "Relaciones Interpersonales", a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.


Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7: Autorización del uso de los instrumentos por parte de los autores originales.


Instrumento de la variable 1:


Sonia Palma

30/12/20 11:48


Buenos días, soy Carmen Cabanillas. Me gustaría comunicarme con la Mg. Sonia Palma Carrillo, ya que estoy realizando una investigación en la Universidad Cesar Vallejo en el Perú y deseo utilizar su instrumento de Clima Laboral. Tengo una carta de autorización de la Universidad. Gracias por su apoyo.

30/12/20 20:19


 Mi correo spalma50@hotmail.com

Ahora pueden llamarse y ver su estado activo y cuándo leen los mensajes.

Muchas gracias, en breve le estaré enviando mi solicitud. ✓

 Carmen Rosa Cabanillas García
Mié 30/12/2020 17:24
Para: spalma50@hotmail.com

↩ ↶ → …

 CARTA AUTORIZACION DEL I...
506 KB

Muy buenas noches Mg. Palma,

Soy Carmen Cabanillas García y estoy realizando una investigación para obtener mi título profesional en la Universidad Cesar Vallejo. Quisiera su aprobación para emplear su instrumento en mi investigación.

Muchas gracias y que tenga un excelente día.

Instrumento de la variable 2:



solicito aprobación para utilizar instrumento para investigación de tesis Recibidos x



Letnie Celis Lobato <letniec@gmail.com>
para llacsa39.n, rflores_rey

21:40 (hace 0 minutos) ☆ ↶ ⋮

le saluda letnie Lucia Celis Lobato, bachiller en psicología, motivo por el cual me encuentro realizando mi tesis, para obtener el grado académico de licenciada en psicología, para ello, estoy realizando la tesis, titulada, clima organizacional y relaciones interpersonales, en el personal administrativo de la Región Policial San Martín, del 2020. Por lo que les solicito su aprobación para emplear su instrumento en mi investigación.



Anexo 8: Consentimiento y/o asentimiento informado

ASENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizaciones y relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Región Policial San Martín. Para ello requiero su participación, el proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas, dichas actividad durará aproximadamente 45 minutos. Todos los datos completados serán anónimos y se respetará la confidencialidad de sus respuestas.

Yo..... Identificado con DNI N°
..... acepto participar en la investigación.

Gracias por su colaboración.

Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO I: ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (CL-SPC).

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: PIVERO NEVOR ARAZOLI LISSET

DNI: 47001479

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Nacional Enrique Guzmán	Maestría - Psicología Educativa	18 meses.
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CEH. Guisasaiea Juayuyi	Psicóloga	Juayuyi - San Francisco	2 años 3 meses	Trabaja de atención al cliente.
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

PROGRAMA NACIONAL AJURINA
CEM - COMISARIA JUANJUI
[Firma]
LIC. PSICÓLOGA
Araozoli L. Nevor Arazoli
C.P.S.P. 29223

21 de enero de 2021.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO II: ESCALA DE RELACIONES INTERPERSONALES.

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RIVERA HEJOR ARACELI LISSET

DNI: 47001479

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Enrique Guzmán	Maestría Psicología Educativa	19 meses.
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CEURO EMERGENCIA HOJEE COMISARIA JUANJUI	Psicóloga	Juanjui - San Martín	02 años 3 meses	Atención de atención a víctimas víctimas de violencia.
02					
03					

PROGRAMA NACIONAL ALUMNOS
CEM - COMISARIA JUANJUI
Araceli L. Rivera Hejor
M.C. PSICOLOGA
C. Ps. P. 25228

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

21 de enero de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO I: ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (CL-SPC).

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Hugo Jaime MERA NAVAL**,

DNI: **01051153**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD PEDRO RUIZ GALLO	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION, ESPECIALIDAD: CON MENCIÓN EN INVESTIGACION Y DOCENCIA	2 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	3 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN	DOCENTE	RIOJA	2016-06-01 HASTA LA ACTUALIDAD	DOCENTE
02	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN	ORDINARIO AUXILIAR	RIOJA	MARZO 2017 HASTA LA ACTUALIDAD	DOCENTE
03					

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

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

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

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

21 de enero de 2021.


 MINISTERIA DE EDUCACIÓN
 Dirección Regional de Educación
 Dr. Hugo Jaime Mera Naval
 Administración de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO II: ESCALA DE RELACIONES INTERPERSONALES.

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. / Mg: Hugo Jaime MERA NAVAL.**

DNI: 01051153

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD PEDRO RUIZ GALLO	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION, ESPECIALIDAD: CON MENCIÓN EN INVESTIGACION Y DOCENCIA	2 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	3 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN	DOCENTE	RIOJA	2016-06-01 HASTA LA ACTUALIDAD	DOCENTE
02	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN	ORDINARIO AUXILIAR	RIOJA	MARZO 2017 HASTA LA ACTUALIDAD	DOCENTE
03					

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

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

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

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

21 de enero de 2021.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 Dirección Regional de Educación
 Dr. Hugo Jaime Mera Naval
 Administración de la Educación
 CPN 2202041137

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO I: ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (CL-SPC).

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mig : Rogio del Pilar Cavero Resop.

DNI: 10628098

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA	1996-2002
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
03	UNIVERSIDA AUTONOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

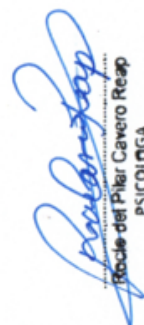
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	ADM	PUEBLO LIBRE	2013-2018	Coordinadora de Escuela de Psicología
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DTP	VILLA EL SALVADOR	2018	Docente de MIC
03	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	Docente de la Escuela de Psicología
04	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LOS OLIVOS	2018-2020	Coordinadora de Practicas Preprofesionales
05	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DTP	CERCADO DE LIMA	2020	Docente de Psicoterapia Cognitiva

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Los Olivos, 21 de enero del 2021.



Rogio del Pilar Cavero Resop
 PSICOLOGA
 CPP 11592

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO II: ESCALA DE RELACIONES

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Rocío del Pilar Cavero Reap

DNI: 10628098

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA	1996-2002
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
03	UNIVERSIDA AUTONOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	ADM	PUEBLO LIBRE	2013-2018	Coordinadora de Escuela de Psicología <u>Psicología</u>
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DTP	VILLA EL SALVADOR	2018	Docente de MIC
03	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	Docente de la Escuela de Psicología <u>Psicología</u>
04	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LOS OLIVOS	2018-2020	Coordinadora de Practicas Preprofesionales
05	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DTP	CERCADO DE LIMA	2020	Docente de Psicoterapia Cognitiva

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

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

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

Los Olivos 21 de enero del 2021.


 Rocío del Pilar Cavero Reap
 PSICOLOGA
 CPP 11562

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO II: ESCALA DE RELACIONES INTERPERSONALES.

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. / Mg: David Jonatan VALDEZ REVILLA.**

DNI: 01054344

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNPRG-LAMBAYEQUE	MAESTRO EN DOCENCIA INVESTIGACION EDUCATIVA E	2 AÑOS
02	UNSM- TARAPOTO	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION	3 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	LE AUGUSTO BONDY PERUANAS	SALAZAR DIRECTOR	RIOJA	FEBRERO 2019	DIRECTOR
02		ALAS DOCENTE	SAN MARTIN	13-07-2019	DOCENTE
03					

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

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

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

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

21 de enero de 2021.



 DR. DAVID J. VALDEZ REVILLA
 CPPe. 2301654344

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO I: ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (CL-SPC).

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **David Jonatan VALDEZ REVILLA.**

DNI: 01054344

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNPRG-LAMBAYEQUE	MAESTRO EN DOCENCIA E INVESTIGACION EDUCATIVA	2 AÑOS
02	UNSM- TARAPOTO	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	3 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	LEAUGUSTO BONDY	DIRECTOR	RIOJA	FEBRERO 2019	DIRECTOR
02	UNIVERSIDAD PERUANAS ALAS	DOCENTE	SAN MARTIN	13-07-2019	DOCENTE
03					

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

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

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

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

21 de enero de 2021.




DR. DAVID J. VALDEZ REVILLA
 C.P.F.: 2001054344

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO II: ESCALA DE RELACIONES INTERPERSONALES

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **JUAREZ DIAZ Juan Rafael**

DNI: 00832534

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD: CON MENCIÓN EN INVESTIGACION Y DOCENCIA	2 AÑOS
02	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	3 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MART	DOCENTE	TARAPOTO	2009-12-01- ACTUALIDAD	DIRECTOR
02	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN MARTÍN-TARAPOTO	DIRECTOR UGELSM - 301	TARAPOTO	2020-10-01- ACTUALIDAD	DOCENTE
03					

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

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

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

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

21 de enero de 2021.



DR. JUAN R. JUAREZ DIAZ
CPP N° 13217

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO I: ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (CL-SPC.

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **JUAREZ DIAZ Juan Rafael**

DNI: 00832534

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION, ESPECIALIDAD: CON MENCIÓN EN INVESTIGACION Y DOCENCIA	2 AÑOS
02	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	3 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN	DOCENTE	TARAPOTO	2009-12-01- ACTUALIDAD	DIRECTOR
02	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN MARTIN-TARAPOTO	DIRECTOR UGELSM - 301	TARAPOTO	2020-10-01- ACTUALIDAD	DOCENTE
03					

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

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

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

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

21 de enero de 2021.


 DR. JUAN R. JUAREZ DIAZ
 CPP N°13217