



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Relaciones interpersonales en el clima organizacional percibido por  
los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash,  
2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Figuerola Placido, Reyna Isabel (ORCID: 0000-0001-7151-3864)

**ASESOR:**

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (ORCID: 0000-0002-4645-4134)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**LIMA - PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mi familia por el apoyo para el logro de mis objetivos a mi familia por su fraternidad en todo momento.

A los trabajadores que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

*Reyna Isabel*

## **Agradecimiento**

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores por estar dispuestos a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

*La Autora*

## Índice de contenidos

<b>Páginas preliminares</b>	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	14
3.1.Tipo y diseño de investigación	14
3.2.VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	15
3.3.Población, muestra y muestreo	16
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5.Procesamientos	18
3.6.Método de análisis de datos	18
3.7.Aspectos éticos	18
IV.RESULTADOS	20
V.DISCUSIÓN	28
VI.CONCLUSIONES	32
VII.RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	42

## Índice de tablas

Tabla 1. Estadística de fiabilidad de las variables .....	18
Tabla 2. Frecuencia de las relaciones interpersonales con sus dimensiones .....	20
Tabla 3. Frecuencia de las relaciones interpersonales con sus dimensiones .....	21
Tabla 4. Determinar la asociación que presenta las relaciones interpersonales en el clima organizacional.....	23
Tabla 5. Conocer la relación que se presenta entre el respeto y el clima organizacional.....	24
Tabla 6. Establecer el nivel de relación que presenta la empatía y el clima organizacional.....	25
Tabla 7. Explicar la relación que se evidencia entre la asertividad y el clima organizacional.....	26
Tabla 8. Precisar la relación entre la cooperación y el clima organizacional .....	27

## Índice de figuras

Figura 1. Barra de los niveles de las relaciones interpersonales y sus dimensiones	19
Figura 2. Barra de los niveles del clima organizacional y sus dimensiones	21

## Resumen

El estudio se basa en la línea de reforma y modernización del estado, para ello presenta como objetivo determinar la asociación que presenta las relaciones interpersonales en el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021, para ello se basa en el enfoque cuantitativo presentando resultados estadísticos que respondan a los objetivos, luego se comenta que presenta diseño no experimental, evitando la manipulación de las variables y correlacional, porque se presenta como finalizar conocer el nivel de relación que presentan las variables, siendo transversal obteniendo información en un solo momento, trabajando con una población de 100 trabajadores, la muestra está conformada por la misma cantidad y la técnica aplicada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario, realizando los procesos de validez y confiabilidad, llegando a la conclusión: Se evidenció relación significativa ( $Rho=0.500$ ;  $sig.=0.000$ ) entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021, así mismo se pudo comprobar la hipótesis y se procedió a rechazar la hipótesis nula, manifestando que la parte emotiva tiene repercusiones en el clima que se pueda presentar en la entidad.

Palabras clave: Relaciones interpersonales, clima organizacional, asertividad

## **Abstract**

The study is based on the line of reform and modernization of the state, for this purpose it aims to determine the association that presents interpersonal relationships in the organizational climate perceived by workers in the provincial municipality of Yungay - Ancash, 2021, for this purpose based on the quantitative approach presenting statistical results that respond to the objectives, then it is commented that it presents a non-experimental design, avoiding the manipulation of the variables and correlational, because it is presented as finalizing knowing the level of relationship that the variables present, being cross-sectional obtaining information in a single moment, working with a population of 100 workers, the sample is made up of the same amount and the applied technique was the survey with its instrument the questionnaire, carrying out the validity and reliability processes, reaching the conclusion: significant relationship ( $Rho = 0.500$ ; sig. = 0.000) between the re interpersonal relationships and the organizational climate perceived by workers in the provincial municipality of Yungay - Ancash, 2021, likewise the hypothesis could be verified and the null hypothesis was rejected, stating that the emotional part has repercussions on the climate that can be present in the entity.

Keywords: Interpersonal relationships, organizational climate, assertiveness

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las relaciones interpersonales en las entidades públicas se ha convertido en un favor que afecta al clima que se vive, por lo tanto, se debe poner mucho interés en este aspecto.

Para ello se tiene en el contexto de Ecuador Calva, Galarza y Sare (2019), hacen referencia que las relaciones interpersonales que presentan los trabajadores del sector público es desfavorable por los problemas que se acontecen entre ellos, por otro lado Brito, Pitre y Cardona (2020), hacen mención que lo acontecido afecta al clima que se vive en las organizaciones con los problemas de falta de identidad y la estructura organizacional que se presentan, afectando aún más a las relaciones que se presenta entre los integrantes de la organización.

En Colombia pasa algo similar con las relaciones interpersonales que afrontan las empresas, evidenciándose que hace falta un trabajo articulado con las relaciones que se presentan entre colaboradores y los jefes, la falta de comunicación horizontal es otro de los elementos que desfavorecen a las relaciones interpersonales (Moreno y Perez, 2018). Bajo la misma problemática se tiene que en Cuba los registros hacen referencia que el clima organizacional constituye uno de los factores a no olvidar en las técnicas organizacionales de control, cambio e innovación. Debido a su repercusión inmediata, adquiere relevancia, tanto dentro de las estrategias como dentro de los resultados y esto influye directamente en la bondad del propio dispositivo y su perfeccionamiento, las primeras propuestas nacen en 1960, conformando así un marco teórico conceptual. Por ello, para examinar el clima organizacional, se hizo vital profundizar en los aspectos teóricos que lo sustentan (Iglesias y Torres, 2018).

En el contexto nacional se tiene que los problemas que afrontan las entidades públicas se basan en las relaciones interpersonales que presenta el personal nombrado y contratado de los gobiernos locales, afectando drásticamente al clima que se evidencia, Castillo, et. al. (2019), describe que los factores que afectan al clima organizacional se basan en la falta de comunicación de cada integrante, además de ello a la ausencia de un buen liderazgo y los recursos con los que se cuenta para desarrollar su trabajo. Así se tiene que las relaciones entre trabajadores del sector público se han visto desgastada al largo de los años y ha

comenzado a incrementarse los lasos políticos y rivalidades entre los colaboradores, afectando las relaciones que se presenten entre los compañeros de trabajo y logrando que se genere una mala imagen del clima que se percibe en la organización (Lapo y Bustamante, 2018).

A raíz de la pandemia se ha genera un ambiente tenso en el clima organizacional, porque se ha perdido la comunicación entre los trabajadores, no se cuentan con mecanismos que permitan su integración, por otro lado, las relaciones interpersonales, se ha deterioro por el aislamiento social, logrando que se pierda el vínculo entre cada uno de ellos (Fernández, et. al., 2019).

Algo muy similar ocurre en el contexto de Ancash donde los trabajadores de los gobiernos locales, han entrado a trabajar de manera remota en algunas áreas, otras si se encuentran de manera presencial, generando los problemas de clima organizacional porque los trabajadores que realizan trabajo presencial tienen la idea que los profesionales que realizan trabajo remoto no realizan nada y solo obtienen un sueldo sin realizar esfuerzo. Por otro lado, los malos comentarios se han incrementado por estos motivos descritos.

De lo mencionado en los distintos escenarios, se presenta algo muy similar en la Municipalidad de Yungay donde el estado de emergencia surgido por el Covid-19, ha ocasionado que el trabajo se divida, una parte presencial y otra remota, generando problemas entre los trabajadores que realizan laborales de manera presencial porque consideran que los compañeros que realizan trabajo remoto no realizan sus actividades y reciben un sueldo sin realizarlo, por otro lado se tiene que los problemas de falta de comunicación ha ocasiona que se incrementen estos rumores. Respecto a las relaciones interpersonales, se ha perdido el trabajo en equipo, no se realizan reconocimiento de los logros, no se aceptan aportaciones de ideas porque las decisiones los toma directamente la gerencia y no se les brinda los recursos necesarios para realizar sus actividades.

En el caso del clima organizacional, se comenta que se presenta problemas de estructura porque no se cuenta con los medios tecnológicos necesarios para afrontar esta nueva modalidad de trabajo remoto, no se brindan la debida atención en los materiales de oficina para atención a los usuarios, además no se realiza la capacitación al personal de como trabajar en el estado de emergencia y la falta de

incentivos laborales ha llevado al deterioro del clima organizacional. Bajo lo comentado la investigadora tiene la iniciativa realizar un estudio bajo las condiciones que se vive durante la pandemia.

Presentando como problema general: ¿Cómo se presenta la asociación que presenta las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021?, bajo estas consideraciones se tiene como problemas específicos: ¿Cómo se presenta la relación del respeto y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021?; ¿Cómo se presenta la relación de la empatía y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021?; ¿Cómo se presenta la relación de la asertividad y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021? Y ¿Cómo se presenta la relación de la cooperación y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021?

Bajo ello se presenta la justificación comentando que en el campo social el estudio favorece a la municipalidad porque da a conocer los puntos de vista de los trabajadores frente a la problemática que se presente sobre las relaciones interpersonales de cada uno de ellos y como afecta al clima organizacional que se vive, por otro lado en el campo práctico se comenta se tiene que al realizar todo el proceso del análisis se tiene resultados estadísticos que favorecen a conocer los sucesos que se presentaran y darán a conocer los puntos vulnerables que se tiene. En el punto de vista Teórico se tiene se revisan las fuentes de las variables analizadas y dan a conocer los sucesos que ocurren en la municipalidad, para finalmente en el campo metodológico se tiene la elaboración de instrumentos que permitan el análisis de la misma, para poder ser utilizada en futuros estudios que permitan seguir profundizando esta problemática.

Luego se tiene los objetivos propuestos para ello se tiene como general: Determinar la asociación que presenta las relaciones interpersonales en el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021. De ahí se desglosan los específicos que son: (a) Conocer la relación que se presenta entre el respeto y el clima organizacional percibido por

los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021. Luego se tiene (b) Establecer el nivel de relación que presenta la empatía y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021. Además, se presenta (c) Explicar la relación que se evidencia entre la asertividad y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021. Finalmente, esta (d) Precisar la relación entre la cooperación y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021.

Finalmente se presenta la hipótesis: Existe relación significativa las relaciones interpersonales en el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021. Las hipótesis específicas que se tienen son: (a) Existe relación significativa entre el respeto y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021. (b) Existe relación significativa entre la empatía y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021. (c) Existe relación significativa entre la asertividad y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021. (d) Existe relación significativa entre la cooperación y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta parte del estudio se basa en el análisis de los trabajos preliminares más resaltantes y la fundamentación de las teorías que respalden al estudio:

En el contexto de México los autores Gonzáles, Ramírez, Terán y Palomino (2021), con su estudio que presenta la denominación clima organizacional en el sector público Latinoamericano, basado en los pasos del método científico, utilizando técnica e instrumentos para el análisis de datos, logró concluir: Se diagnostican los estilos de vida de la persona, la organización y los elementos psicológicos organizacionales que influyen directamente en el clima empresarial, alterando la correlación entre compromiso, motivación y clima organizacional. A su vez, se determina que la percepción de un clima excesivo se asocia a un nivel excesivo de satisfacción en la tarea, en consecuencia, la suma de las 2 variables genera un desempeño global crítico del personal.

En Colombia se realizó un estudio a cargo de Castaño, Henao y Martínez (2017), quienes desarrollaron un estudio con la denominación formas de comunicación y relaciones interpersonales, en el desempeño del rol docente: un estudio de percepción, basado en los pasos del método científico, utilizando técnica e instrumentos para el análisis de datos, logró concluir: La entidad es una organización fuerte, sólida y en desarrollo, por la realidad que existe una conversación asertiva por el adecuado ir con el flujo de mensajes donde se promueven actitudes favorables a los colaboradores del grupo y gracias a este trabajo hay una armoniosa pinta los alrededores debido al hecho de que todas las personas interactúan sin esfuerzo con sus compañeros; De ahí que se formen equipos de trabajo adecuados para capacitarse y aclarar conflictos, lo que permite que las actividades estén bien desarrolladas y así obtener los objetivos de la organización.

También se tiene el estudio de Sanabria (2017), en Colombia con la denominación formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales en una entidad pública, basado en los pasos del método científico, utilizando técnica e instrumentos para el análisis de datos, logró concluir: Las relaciones

agresivas por parte del control dentro del lugar de trabajo tienen un gran efecto en el entorno del trabajo que se realiza. En los casos únicos, las respuestas competitivas van acompañadas de barreras de intercambio verbal que consisten en juicios y burlas; También hay errores junto a la falacia de la justicia en la que el protagonista se considera poseedor de la realidad y la justicia. Los resultados del intercambio verbal agresivo en las relaciones interpersonales son: resultados emocionales sobre el otro interesado, el obstáculo del debate y la oportunidad de ver otro factor de vista, el pésimo ambiente laboral, la desmotivación y el deterioro de la autoridad en la relación que se presenta entre colaboradores.

Un aporte considera como relevante es Juantá (2018), se basa en desarrollar un estudio relaciones interpersonales y atención al usuario, basado en los pasos del método científico, utilizando técnica e instrumentos para el análisis de datos, logró concluir: Relaciones interpersonales en caso de que afecten el servicio al usuario (o la manera de atender al cliente) dentro de la entidad; Después de la intervención, las relaciones interpersonales se modificaron definitivamente, provocando un magnífico cambio en el servicio al cliente. Se evidencia que mejores relaciones interpersonales mejoran a la persona proveedora.

En el contexto de Perú se tiene a Ortega, Ledezma y Pérez (2018), con su estudio que presento la denominación relaciones interpersonales como una herramienta para mejorar el clima organizacional, basado en los pasos del método científico, utilizando técnica e instrumentos para el análisis de datos, logró concluir: Desde los comienzo del clima organización fue vinculada directamente con la satisfacción de necesidades y consecuentemente con las características del empleo, en dirección con estas definiciones posteriormente se relaciona al individuo y al trabajo, llegando a la conclusión de que la relaciones interpersonales tiene que ver con un ajuste o el punto de adaptación entre las necesidades del trabajador y el trabajo, entre los requisitos y las características reales de uno a otro, pero el constructo es aún más complejo.

Otro estudio que se consideró resaltante es lo evidenciado por Monge (2017), quien durante un proceso de análisis sobre su estudio Calidad de las relaciones

interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, basado en los pasos del método científico, utilizando técnica e instrumentos para el análisis de datos, logró concluir: SE logro obtener un valor de relación de 0.152 demostrándose que una relación mínima entre las variables, por lo tanto se requiere que las autoridades tomen las medidas correspondientes para que se logre fortalecer los procesos con los que se cuentan.

Chuquilin y Soto (2018), desarrollo su propuesta con la denominación clima organizacional y satisfacción laboral en una entidad pública, basado en los pasos del método científico, utilizando técnica e instrumentos para el análisis de datos, logró concluir: Cuando hablamos de la correlación entre la variable Clima Organizacional y la Dimensión de Condiciones Laborales, puede haber una gran correlación con colas en el nivel de 0.01, con valor de 0.416; indicando adicionalmente que  $p = 0.000$ , en el que se rechaza la hipótesis nula y la especulación de la investigación es convencional, con una correlación entre las variables, por lo que el placer laboral es muy fundamental para que exista un buen clima dentro de la organización.

Otro aporte que se consideró relevante en el estudio es lo realizado por Rojas (2017), quien presento su estudio que se denominó el clima organizacional y la satisfacción laboral en servidores públicos, basado en los pasos del método científico, utilizando técnica e instrumentos para el análisis de datos, logró concluir: Se obtuvo un valor de 0.526 que demostró la relación entre las variables que se encontraban siendo analizadas y fueron suficientes para realizar la comprobación de la hipótesis, logrando demostrar que el clima que se presente en la entidad si presenta repercusiones en la satisfacción que se presente en los trabajadores. Por otro lado, es importante que se tomen medidas que permitan que se puedan mejorar estas cifras presentadas en el desarrollo del estudio.

Bajo los mismos lineamientos se tiene a Gavino (2018), se consideró con la denominación cultura organizacional y clima organizacional en una institución pública, basado en los pasos del método científico, utilizando técnica e instrumentos para el análisis de datos, logró concluir: Se ha comprobado la relación

que se presenta entre las variables analizadas con un valor de 0,9343 considerada como una relación muy alta y que las autoridades deben seguir trabajando de la misma manera para que se alcance mejores resultados y se obtenga el cumplimiento de la meta.

Por otro lado se tiene a Solano (2017), quien a través de su estudio que presento como denominación clima organizacional y desempeño laboral en una entidad pública, basado en los pasos del método científico, utilizando técnica e instrumentos para el análisis de datos, logró concluir: Se evidenció una tremenda datación entre el clima organizacional y las trabajos de desempeño general de la gente de la Gestión Territorial Huallaga Central - Juanjui, en consecuencia, se verificó la existencia de una correlación extensa debido al hecho de la tarifa P (Sig. (Bilateral)) es  $< \alpha 0.05$  que es "0.000; Asimismo, se ha descubierto que la R de Pearson indica una tarifa tremenda de 0.675. Estos resultados se derivan de un clima organizacional insuficiente y movimientos mal ejecutados, que afectan a la vez al desempeño de los colaboradores de la institución.

Luego de presentar los trabajos preliminares se tiene la descripción de la fundamentación teórica de las variables, partiendo de las relaciones interpersonales, por medio de lo expresado por Schütz (1963), citado por Fritzen (2003), autor de la teoría de las "Necesidades Interpersonales", hace referencia que "Los miembros de un conjunto son los más prácticos incluidos desde el momento en que ciertos deseos esenciales son felices a través de la organización". Estas necesidades, en sintonía con Schütz, son fundamentales porque todo hombre o mujer que las atiende, en cualquier organización, las reporta, aunque en distintos niveles. Por otro lado, esos deseos son interpersonales en el sentido de que más eficazmente dentro de la institución y a través del grupo pueden ser satisfechos de manera competente.

Por otra parte, Beltrán, Valor y Expósito (2015), lo conceptualizan como "Las relaciones interpersonales van a jugar un papel fundamental dentro del desempeño global de la afición humana dentro de los entornos sociales exclusivos en los que se desarrolla, y se basa en la conversación" Según estos procesos, las relaciones

interpersonales son aquellas interacciones que se enganchan cada día con el compañero de trabajo. hombres, llamar a todos los demás colegas, compañeros de oficina, entre otros. Las relaciones interpersonales agradables reducen el acoso y permiten un intercambio de orientación en la dirección de los deseos de la institución.

En la actualidad Toalongo y Cabezas (2020), las relaciones interpersonales son un elemento crucial en ciertos entornos pictóricos en los que es necesario el trabajo en equipo o el autodesarrollo. Es por eso que aquellos seres humanos que no tienen problemas para relacionarse y socializar tienden a ser más visibles para algunos puestos que los individuos que prefieren trabajar individualmente.

Otro aporte registrado en el estudio es lo comentado por Pérez (2000), considera las relaciones interpersonales como el repertorio de conductas interpersonales complejas, verbales y no verbales, a través de las cuales las personas inciden en su entorno, obteniendo resultados preferidos y suprimiendo o apartando los no deseados dentro de la esfera social, por lo tanto, dentro del Al volumen que están un golpe y obtener las consecuencias preferidas, sin causar daño a los demás, se considera que tienen las mejores relaciones sociales.

Bajo lo mencionado se tiene que Mayanga (2014), las relaciones interpersonales son la etapa en la que el individuo se encuentra en un cortejo más profundo con diferentes seres humanos, ya sean amigos o empresas comerciales, con aprecio mutuo por opiniones y consejos relacionados con el desafío.

Referente a las dimensiones se tiene que Kiehne (2002), Bisquerra (2003) y Mayanga (2014), hacen coincidir en señalar que para una buena relación interpersonal es vital ampliar las habilidades sociales, tales como comunicación efectiva y fantástica, admiración, actitudes prosociales, conductas de cortesía y bondad que consisten en las conductas que los seres humanos deben utilizar en sus relaciones sociales cotidianas. para que los intercambios sociales sean más agradables, de primera, cordiales y llevaderos; por eso esos autores, bajo ello se presenta:

La primera se basa en el respeto, refiriendo que se toman en consideración comportamientos, normas sociales del carácter, que los seres humanos deben utilizar en sus relaciones interpersonales cotidianas para que los intercambios sociales sean de altísima calidad, cordiales y soportables (Razeto, 2017).

El segundo elemento hace referencia a la empatía, basándose en el desarrollo de la empatía corresponde a la mejora social cognitiva de la situación, ya que implica una comprensión del otro. Incluye una comprensión cognitiva de los sentimientos y motivaciones de los demás. La empatía supone que ingresamos al sector de la alternativa y notamos las cosas desde un punto de vista, sentimos sus emociones y prestamos atención a lo que los demás prestan atención. La capacidad de situarse en el terreno de los demás ya no significa que porcentajes sus opiniones, sin estar de acuerdo con su forma de interpretar la realidad. En otras palabras, el ser empático es aquel que es capaz de examinar emocionalmente a los seres humanos. (Briones, Barragán, Huilcapi y Morante, 2020).

El tercer componente es la asertividad, para ello es conceptualizada como aquella capacidad no pública que nos permite expresar emociones, valoraciones y pensamientos, en el momento oportuno, de forma adecuada y sin negar o desestimar los derechos de los demás. Es el potencial para: expresar sentimientos y objetivos fantásticos y pobres de una manera poderosa, sin negar o menospreciar los derechos de los demás y sin crecer o sentir vergüenza, discriminando entre agresión y pasividad. (Marín, Quintero y Rivera, 2019).

El último elemento es la cooperación, considerado como el movimiento conjunto y articulado de diferentes seres humanos, empresas o identidades para realizar un emprendimiento común u obtener un objetivo idéntico en el que convienen pasatiempos comunes, similares o complementarios. La interacción que se produce genera desarrollo y una verdad específica que relaciona la forma social con la individualidad. Relaciones entre los seres humanos en torno a las obligaciones que ejercen una presión de uso del desarrollo humano (Ballesteros y Gil, 2002).

Luego se presenta la fundamentación teoría del clima organizacional para ello se tiene a Chiavenato (2011), explica que el clima organizacional está constituido por el uso del ambiente interno, el ambiente que existe en cada estructura consta de aspectos excepcionales que incluyen el tipo de empresa, generación, políticas de la organización, deseos operacionales, lineamientos internos (factores estructurales) y factores sociales.

El principio de clima organizacional de Likert (mencionado a través de Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido al usar subordinados depende inmediatamente de la conducta administrativa y las situaciones organizacionales que perciben, por lo tanto, se dice que la respuesta puede estar determinada por la creencia.

El clima de una organización generalmente se denomina entorno interno y, en consecuencia, su enfoque hace que los líderes reconozcan en términos básicos las variables internas, alternativamente, el método de subcultura organizacional aborda solo elementos externos, se menciona que es una forma adicional. Sólido, ya que está configurado durante algún tiempo, ya que puede estar hecho de subculturas, esto puede crear climas únicos que dependen de las funciones de las sucursales y el tipo de liderazgo que existe en cada vecindario.

Así se pudo encontrar el aporte de Montufar (2013), señaló que el clima organizacional es la característica del ambiente pictórico, estos rasgos se observan sin demora y no directamente a través del personal que labora en ese ambiente, tiene un resultado en la conducta laboral. Los niveles más altos de la organización pueden regular los numerosos rasgos del clima organizacional en un esfuerzo por tener un efecto positivo en cada estándar y desempeño del carácter.

De la misma manera se tiene el aporte de Robbins. y Judge (2013), quienes realizaron una conceptualización al clima organizacional porque el carácter de la empresa y se puede asimilar con la subcultura porque permite consolidar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas. El clima organizacional se describe como el conjunto de percepciones compartidas que desarrollan los trabajadores en cuanto a las características de su entidad, incluidas las regulaciones, prácticas y

tácticas formales, que los diferencian de otras entidades pero que impactan en su conducta.

Para el caso de las dimensiones se basó en lo expuesto por Paredes y Muchotrigo (2017), quienes se enfocan en la teoría de Litwin y Stringer basándose en los pioneros que hablaron sobre el clima dentro de la organización, para ello se basa en los elementos que son:

La primera es la estructura, que se encuentra asociada con la parte formal de la entidad, dando facilidades o dificultando las funciones que se realizan, además en esta fase se aspira a tener mejores convivencias con los compañeros de trabajo (Gonzales, et al, 2018).

El siguiente elemento que se presenta es el reconocimiento laboral basado en la manera que la organización aplica estímulos para motivar al trabajador y que, de su mejor esfuerzo, permitiendo que se desarrolle aún más su capacidad profesional (Juárez, 2018).

Luego se presenta a las relaciones, en esta fase se basa en las acciones que se realiza entre los compañeros de trabajo y permite la integración de todo el equipo profesional de la entidad, cumpliendo con las metas trazadas (Bárceñas et al., 2020).

Otro elemento importante es la expectativa que se basa en las obligaciones asumidas por el trabajador la manera de organizar y comprometerse con el trabajo que desarrollan, además se basa en el poder de autonomía que presentan para obtener mejores resultados y se tiene que la supervisión que se realiza al trabajador (Bustamante y Álvarez, 2019).

Finalmente se tiene a la entidad, se basa en el vínculo que siente el trabajador con la entidad, asumiendo retos y cumplimiento de los objetivos trazados en la organización (Adriazola, et al., 2019).

El clima organizacional se vuelve afectado por los comportamientos y actitudes de las personas de la organización y a su vez, afecta los comportamientos y actitudes manifestados. En otras palabras, un trabajador puede ver cómo el clima de su agencia es de calidad y sin darse cuenta, contribuir junto con su propia conducta a hacer agradable ese clima; En el otro caso, sucede con frecuencia que personas pertenecientes a una empresa comercial hacen críticas agrias al clima de sus organizaciones, sin que con el argumento de que con sus malas actitudes están instalando este clima de insatisfacción y descontento (Bernal, Pedraza y Sánchez, 2015).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Referente al tipo de estudio se tiene que se alinea a los parámetros que se mencionan en los estudios de tipo Basica, para ello Montalván, Soria, Hopkins, Ascue y Ajito (2019), hacen mención que este tipo de estudios se basa en el análisis de información, bajo parámetros teóricos que sirven de fundamento para que se pueda tener respaldo de las variables que se seleccionen en el estudio y se alcance los objetivos trazados. Además, aquí se utilizan las fuentes teóricas para que se realicen las recomendaciones pertinentes y alcanzar una mejora de las deficiencias que se presenten.

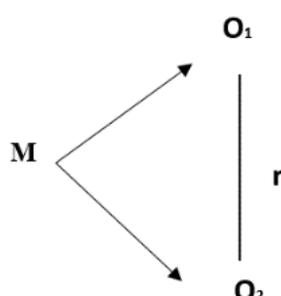
Al comentar sobre el enfoque que presenta el estudio se tiene que es cuantitativo por basarse en análisis numéricos. Ochoa (2019), hace mención que este tipo de enfoque se basan en cálculos numéricos que permitieron el análisis de las variables y a través de resultados estadísticos se respondan a los objetivos trazados y permitan obtener las conclusiones.

Respecto al diseño que presenta el estudio se comenta que es el no experimental, esto según los parámetros que presenta de realizar observaciones de las variables. Salgado (2018), expresa que estos diseños se basan en la observación y no interviene en el comportamiento de las variables, ni influye en las opiniones que proporcionen los sujetos que conforman la muestra.

Se considera correlacional, puesto que la finalidad que presenta es analizar cómo se relacionan las variables, bajo pruebas estadísticas y determinar los factores que la causan (Tamara y Manterola, 2017).

Finalmente es transversal, puesto que en el desarrollo del estudio se pacta con los sujetos de la muestra la extracción de datos en un único momento (Sánchez y Reyes, 2015), para ello la investigadora, plantea instrumento y fechas de aplicación, con la autorización de la entidad para el acceso.

El esquema que se presenta es:



Dónde:

**M:** muestra

**O1:** análisis de la variable relaciones interpersonales

**O2:** análisis de la variable clima organizacional

**R:** Relación de las variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

Sánchez y Reyes (2015), hacen mención que al operacionalizar una variable se tiene como propósito construir un instrumento que permita su análisis, a través de percepciones que proporcionen los sujetos de la muestra.

Variable X: Relaciones interpersonales

En este apartado se tiene la definición conceptual mencionando que Bisquera (2003), expresa que las relaciones interpersonales se refieren al desarrollo de capacidades que presenta una persona para relacionarse con los demás, a ello se hace referencia la parte empática, sentido del humor, las conductas que pueda presentar y la manera de pensar. Luego de ello se tiene a la definición operacional mencionando que se hace mención a las convivencias que presenta una persona con su contexto, evaluado en el estudio en las dimensiones seleccionadas y por medio del instrumento propuesto por medio de una escala ordinal. Para ello se tiene como dimensiones al respeto, con sus indicadores de saludo a los compañeros, luego se presenta el respeto a los compañeros, seguido de la manera de solicitar información de manera cordial y agradecer siempre por la ayuda que se brinda. También se presenta a la dimensión empatía, con el análisis a través de los indicadores de trato cordial, luego trabajo en equipo, de la misma manera se tiene a la aceptación a los compañeros por su condición laboral, y si se realizan reconocimiento por los logros. Así se menciona a la dimensión asertividad, para ello se propone los indicadores de expresión hacia los compañeros, luego si se expresa los puntos de vista, si existe respeto de las opiniones y la seguridad que presentan al expresarse. Finalmente se tiene la cooperación para ello se presenta como indicadores al aporte de ideas, si se participa en grupos, luego se presenta si se comparte soluciones con los compañeros y finalmente si se comparte los materiales de oficina. Todo lo menciona es de suma importancia porque permite la elaboración de instrumentos que permitan su análisis.

## Variable Y: Clima organizacional

En este apartado se tiene la definición conceptual mencionando que se considera como la suma de las características que se percibe de su entorno, de manera inmediata o indirecta de los colaboradores, logrando repercutir en el comportamiento y la forma que se motiva a cada trabajador (paredes y Muchotrigo, 2017). Bajo lo mencionado se presenta como definición operacional que es el contexto que vive una persona referente a su entorno de trabajo y los paradigmas que presenta, evaluado en el estudio en las dimensiones seleccionadas y por medio del instrumento propuesto por medio de una escala ordinal. Para ello se propone como dimensiones a la estructura, con sus indicadores de ambiente laboral, luego se tiene a los equipos tecnológicos con los que cuenta la entidad y los materiales de oficina, luego se tiene a la dimensión relaciones para ello se tiene los indicadores de relación con los jefes y la relación que se presenta con los compañeros de trabajo. Así se puede mencionar al reconocimiento personal, para ello se presenta los indicadores de incentivar a los trabajadores, la capacitación que se realiza al personal y se evidencia desarrollo profesional, luego se presenta a la dimensión expectativas personales con los indicadores de vocación y legalidad, por último, se presenta a la dimensión identidad teniendo como indicadores al involucramiento y la identidad laboral que se presenta. Todo lo menciona es de suma importancia porque permite la elaboración de instrumentos que permitan su análisis.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

En el caso de la población se conformó por 100 trabajadores extraídos del reporte del cuadro CAP de la municipalidad de Yungay, compuesta por personal nombrado y los contratados. Neill y Cortez (2018), hacen mención que la población se considera al total de sujetos que se encuentran en una institución y presentan experiencias de sucesos que se desea analizar y son seleccionados para realizar un estudio. También se comenta que cuando es una cantidad accesible se puede considerar como muestra al total de la población.

La muestra en el estudio estuvo conformada por la misma cantidad que tiene la población, denominándose muestra de tipo censo, para ello Navarro, Jiménez y Rappoport (2017), definen a este tipo de muestra como la manera intencionada de

seleccionar a los sujetos por la cercanía o alcance que se presenta para la aplicación de instrumentos, que faciliten su análisis.

El muestreo que se aplicó es el no probabilístico, a ello se tiene que Gómez (2019), define a este muestreo como la selección a criterio de la investigadora y se evita la aplicación de técnicas estadísticas para su análisis.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** Durante el desarrollo del estudio se ha seleccionado como técnica la encuesta, para ello Espinoza (2019), hace referencia que la encuesta se considera como una técnica que se aplica en ambos enfoques, tanto en el cualitativo como en el cuantitativo, mucho depende de la formulación de sus instrumentos y las opciones que presenta. En esta fase se toman en consideración las acciones pertinentes durante un estudio y permita el recojo de datos.

**Instrumento:** Se considera como instrumento en el estudio al cuestionario, al respecto se tiene Cohen y Gómez (2019), consideran que el cuestionario dentro del enfoque cuantitativo presenta opciones de respuestas cerradas, por medio de la técnica Likert, permitiendo que se pueda cuantificar y obtener los resultados estadísticos deseados.

**Validez:** en este proceso se considera al juicio de expertos, partiendo de la selección de los 3 profesionales que serán partícipes de este proceso, luego se desarrolla la matriz de validación, según los parámetros que exige la universidad y se les entrega a los expertos para que realicen su diagnóstico. Cabezas, Andrade y Torres (2018), comentan que la validez es la valoración que le asigna una especialista a un instrumento a través de su veredicto.

**Confiabilidad:** Se considera como una prueba estadística que determina si el instrumento puede ser aplicado a una muestra o requiere ser ajustado (Baena, 2017). En el caso del estudio la confiabilidad se determina por una prueba piloto que lo componen 15 profesionales de la municipalidad, luego se realiza la tabulación pertinente en el programa SPSS 26.0 y se obtiene el valor de alfa de Cronbach para la determinación si se puede aplicar al estudio.

Tabla 1. Estadística de fiabilidad de las variables

Cuestionario	Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N° de encuestados	N° de ítems
Relaciones interpersonales	0.942	15	16
Clima organizacional	0.838	15	18

Fuente: Anexos

### 3.5. Procesamientos

Arias (2012), hace mención que los procedimientos son pasos que se realizan en el proceso de una investigación, desde la parte preliminar hasta su culminación. Para ello la investigadora solicitó a la escuela de posgrado que le brinden la carta de presentación, luego lo presento a la municipalidad y obtuvo la respuesta de aceptación, una vez que se tenga la autorización de la entidad se procede con las coordinaciones requeridas para realizar el levantamiento de información, cuando se tenga esta información se realizan las partes preliminares del estudio, luego en el caso de los resultados se coordina con los trabajadores las fechas que disponen de tiempo para ser aplicadas. Una vez que se obtenga la información mencionada se procede a realizar el cálculo de los resultados con los programas de Excel y SPSS, para arribar a conclusiones.

### 3.6. Método de análisis de datos

En este proceso se tiene que realizar la organización de opiniones en una base de datos, para ello se han seleccionado los programas de Excel para organizar las opiniones y el SPSS 26.0 para realizar los cálculos requeridos. En este aspecto se tiene a la estadística descriptiva, que a través de sus parámetros dan como respuesta tablas y figuras que permitan la interpretación de los niveles que se presentan las variables. Luego se obtiene el análisis inferencial, partiendo de la prueba del Rho de Spearman para conocer cómo se presenta la relación de las variables.

### 3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos considerado en el estudio se basan en la originalidad, basándose en tener en cuenta a las normas APA para citar toda la información que

se considere en el estudio y pasando por el programa de originalidad de la universidad para su comprobación, luego se considera al consentimiento informado, considera como uno de los puntos iniciales a la hora de obtener las opiniones de cada trabajador. Luego se tiene al respeto porque no se intercede en las opiniones de los trabajadores y tampoco se plasma datos personales de cada uno de ellos.

## IV. RESULTADOS

Al desarrollar este capítulo se ha segmentado en dos partes, la primera hace referencia al análisis descriptivo, donde se presentan los niveles registrados para cada variable con sus dimensiones en tablas y figuras; luego se presenta el análisis inferencial, que sirve de sustento para conocer el grado de relación que se presentan y realizar la prueba de hipótesis.

### 4.1 Análisis descriptivo:

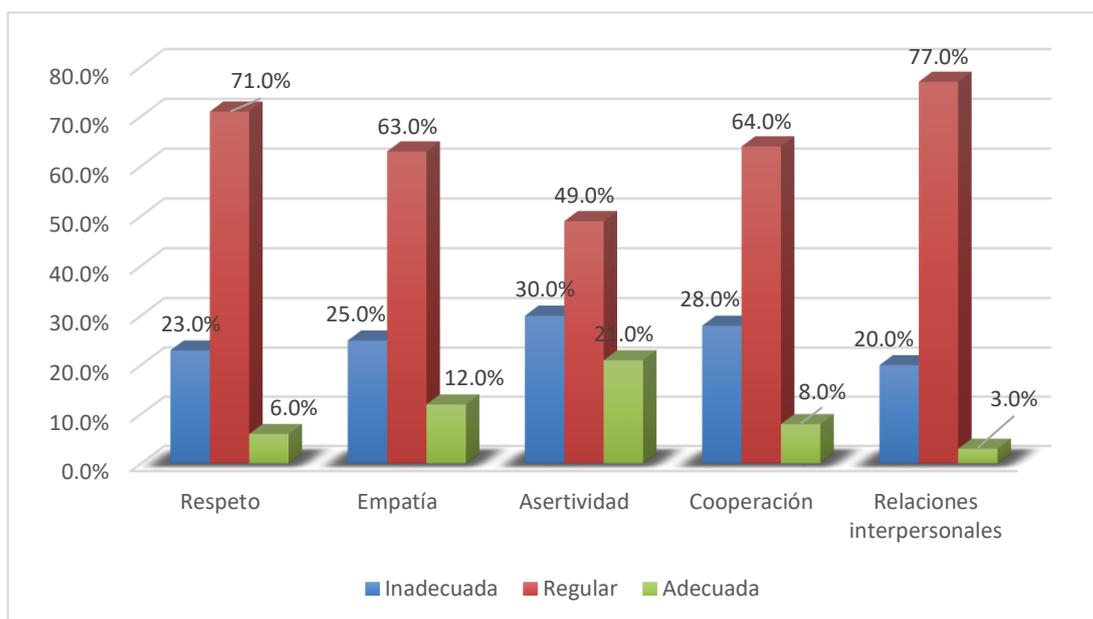
En esta fase del estudio se procedió a seleccionar una escala ordinal para analizar los niveles que se encuentran, generando intervalos que facilitan su interpretación, detallando lo siguiente:

*Tabla 2. Frecuencia de las relaciones interpersonales con sus dimensiones*

Dimensiones y variable	Inadecuada		Regular		Adecuada		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Respeto	23	23.0%	71	71.0%	6	6.0%	100	100.0%
Empatía	25	25.0%	63	63.0%	12	12.0%	100	100.0%
Asertividad	30	30.0%	49	49.0%	21	21.0%	100	100.0%
Cooperación	28	28.0%	64	64.0%	8	8.0%	100	100.0%
Relaciones interpersonales	20	20.0%	77	77.0%	3	3.0%	100	100.0%

Fuente: encuestas aplicadas a los trabajadores

*Figura 1. Barra de los niveles de las relaciones interpersonales y sus dimensiones*



### Interpretación:

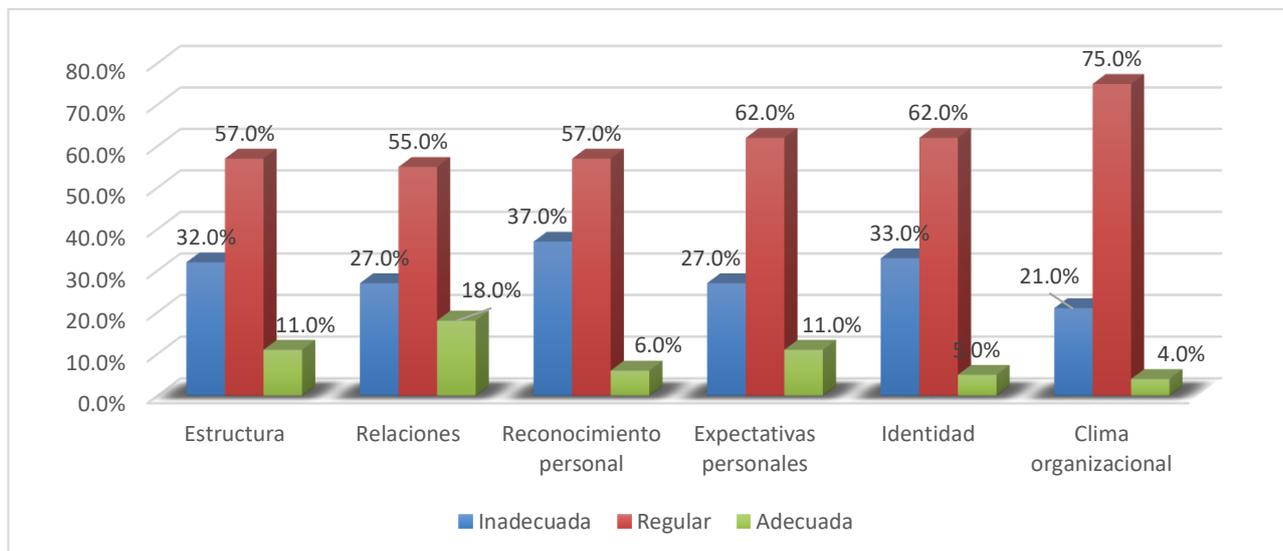
A partir de lo registrado, tras la aplicación de las encuestas a los trabajadores se tiene que el respeto se presenta de manera inadecuada al 23.0%, luego se tiene que se presenta de manera regular al 71.0%, finalmente se tiene que se considera de manera adecuada al 6.0%. al realizar el análisis de la empatía se tiene que se considera de manera inadecuada al 25.0%, además se tiene que se presenta de manera regular al 63.0%, finalmente se tiene que se encuentra en el nivel adecuado al 12.0%. al comentar sobre los niveles alcanzados de la asertividad se tiene que se presenta de manera inadecuada al 30.0%, luego se tiene que se ubica en el nivel regular al 49.0% y se tiene que se presenta de manera adecuada al 21.0%. al realizar el comentario de la cooperación se tiene que se percibe de manera inadecuada al 28.0%, de ahí se presentó que se considera de manera regular al 64.0% y por último se tiene que se ubica de manera adecuada al 8.0%. al realizar el comentario de las relaciones interpersonales se tiene que se percibe de manera inadecuada al 20.0%, luego se tiene que se ubica de manera regular al 77.0% y por último se tiene que se presenta de manera adecuada al 3.0%.

*Tabla 3. Frecuencia de las relaciones interpersonales con sus dimensiones*

Dimensiones y variable	Inadecuada		Regular		Adecuada		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Estructura	32	32.0%	57	57.0%	11	11.0%	100	100.0%
Relaciones	27	27.0%	55	55.0%	18	18.0%	100	100.0%
Reconocimiento personal	37	37.0%	57	57.0%	6	6.0%	100	100.0%
Expectativas personales	27	27.0%	62	62.0%	11	11.0%	100	100.0%
Identidad	33	33.0%	62	62.0%	5	5.0%	100	100.0%
Clima organizacional	21	21.0%	75	75.0%	4	4.0%	100	100.0%

Fuente: encuestas aplicadas a los trabajadores

Figura 2. Barra de los niveles del clima organizacional y sus dimensiones



Fuente: Tabla 1.

### Interpretación:

A partir de lo registrado, tras la aplicación de las encuestas a los trabajadores se tiene que la estructura presenta un nivel inadecuado al 32.0%, luego se tiene que se presenta de manera regular al 57.0%, por último, se tiene que se presenta de manera adecuada al 11.0%. al realizar el análisis de las relaciones se tiene para el nivel inadecuado 27.0%, luego para el nivel regular se tiene 55.0% y para el nivel adecuado se presentan el 18.0%. al comentar sobre el reconocimiento personal se tiene el nivel inadecuado el 37.0%, luego se presenta para el nivel regular el 57.0%, por último se tiene para el nivel adecuado el 6.0%, al comentar sobre las expectativas personales se tiene que el nivel inadecuado presenta el 27.0%, luego se tiene que el nivel regular se tiene el 62.0%, por último se tiene que el nivel adecuado presenta el 11.0%, al comentar sobre la identidad se tiene que el 33.0% se encuentra en el nivel inadecuado, luego se analizar para el nivel regular 62.0% y para el nivel adecuada se tiene el 5.0%. Para finalizar con el análisis se tiene que el clima organizacional presenta que el 21.0% lo considera inadecuada, luego se tiene que el nivel regular presenta el 75.0% y el nivel adecuado presenta al 4.0%.

*Tabla 4. Determinar la asociación que presenta las relaciones interpersonales en el clima organizacional*

			Relaciones interpersonales	Clima organizacional
Rho	Relaciones	Coeficiente de	1,000	,500**
de	interpersonales	correlación		
Spe		Sig. (bilateral)	.	,000
arm		N	100	100
an	Clima	Coeficiente de	,500**	1,000
	organizacional	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### **Interpretación:**

A partir de lo registrado, tras la aplicación de las encuestas a los trabajadores se tiene un valor de Rho de Spearman de 0.50 indicando como positiva media entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, mostrando que las acciones que se realicen dentro de la entidad como el compañerismo y trabajo colaborativo afectan al clima organizacional que se presente. Además, se comenta que el valor de la significancia es de 0.000, ubicado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como relación significativa y se puede decir que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5. Conocer la relación que se presenta entre el respeto y el clima organizacional

			Respeto	Clima organizacional
Rho de Spearman	Respeto	Coeficiente de correlación	1,000	,470**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,470**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

A partir de lo registrado, tras la aplicación de las encuestas a los trabajadores se tiene un valor de Rho de Spearman 0.470 indicando como positiva media entre la dimensión respeto y el clima organizacional, mostrando que las acciones que se realicen dentro de la entidad como el trato en compañeros y trabajo colaborativo afectan al clima organizacional que se presente. Además, se comenta que el valor de la significancia es de 0.000, ubicado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como relación significativa y se puede decir que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 6. Establecer el nivel de relación que presenta la empatía y el clima organizacional

			Empatía	Clima organizacional
Rho de Spearman	Empatía	Coeficiente de correlación	1,000	,468**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

A partir de lo registrado, tras la aplicación de las encuestas a los trabajadores se tiene un valor de Rho de Spearman 0.468 indicando como positiva media entre la dimensión empatía y el clima organizacional, mostrando que las acciones que se realicen dentro de la entidad como el trato en compañeros y trabajo colaborativo afectan al clima organizacional que se presente. Además, se comenta que el valor de la significancia es de 0.000, ubicado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como relación significativa y se puede decir que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 7. Explicar la relación que se evidencia entre la asertividad y el clima organizacional

		Clima organizacional	
		Asertividad	
Rho de Spearman	Asertividad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,484**
		N	,000
			100
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,484**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

A partir de lo registrado, tras la aplicación de las encuestas a los trabajadores se tiene un valor de Rho de Spearman 0.484 indicando como positiva media entre la dimensión asertividad y el clima organizacional, mostrando que las acciones que se realicen dentro de la entidad como el trato en compañeros y trabajo colaborativo afectan al clima organizacional que se presente. Además, se comenta que el valor de la significancia es de 0.000, ubicado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como relación significativa y se puede decir que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 8. Precisar la relación entre la cooperación y el clima organizacional

			Cooperación	Clima organizacional
Rho de Spearman	Cooperación	Coeficiente de correlación	1,000	,541**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,541**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

A partir de lo registrado, tras la aplicación de las encuestas a los trabajadores se tiene un valor de Rho de Spearman 0.541 indicando como positiva media entre la dimensión cooperación y el clima organizacional, mostrando que las acciones que se realicen dentro de la entidad como el trato en compañeros y trabajo colaborativo afectan al clima organizacional que se presente. Además, se comenta que el valor de la significancia es de 0.000, ubicado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como relación significativa y se puede decir que se rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

Según lo registrado para el objetivo general se tiene a determinar la asociación que presenta las relaciones interpersonales en el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021, según los resultados obtenidos se tiene que tras la aplicación de las encuestas a los trabajadores se tiene un valor de Rho de 0.50 indicando como positiva media entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, mostrando que las acciones que se realicen dentro de la entidad como el compañerismo y trabajo colaborativo afectan al clima organizacional que se presente. Además, se comenta que el valor de la significancia es de 0.000, ubicado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como relación significativa y se puede decir que se rechaza la hipótesis nula. Resultados que guardan un parentesco a los descrito por Sanabria (2017), en Colombia con la denominación formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales en una entidad pública, basado en los pasos del método científico, utilizando técnica e instrumentos para el análisis de datos, logró concluir: Las relaciones agresivas por parte del control dentro del lugar de trabajo tienen un gran efecto en el entorno del trabajo que se realiza. En los casos únicos, las respuestas competitivas van acompañadas de barreras de intercambio verbal que consisten en juicios y burlas; También hay errores junto a la falacia de la justicia en la que el protagonista se considera poseedor de la realidad y la justicia. En la actualidad Toalongo y Cabezas (2020), las relaciones interpersonales son un elemento crucial en ciertos entornos pictóricos en los que es necesario el trabajo en equipo o el autodesarrollo. Es por eso que aquellos seres humanos que no tienen problemas para relacionarse y socializar tienden a ser más visibles para algunos puestos que los individuos que prefieren trabajar individualmente.

Según lo registrado para el objetivo específico que se basa en conocer la relación que se presenta entre el respeto y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021, según los resultados obtenidos se tiene que tras la aplicación de las encuestas a los trabajadores se tiene un valor de Rho de 0.470 indicando como positiva media entre la dimensión respeto y el clima organizacional, mostrando que las acciones que se realicen dentro de la entidad como el trato en compañeros y trabajo colaborativo

afectan al clima organizacional que se presente. Además, se comenta que el valor de la significancia es de 0.000, ubicado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como relación significativa y se puede decir que se rechaza la hipótesis nula. Resultados que guardan un parentesco a los descrito por Juantá (2018), se basa en desarrollar un estudio relaciones interpersonales y atención al usuario, basado en los pasos del método científico, utilizando técnica e instrumentos para el análisis de datos, logró concluir: Relaciones interpersonales en caso de que afecten el servicio al usuario (o la manera de atender al cliente) dentro de la entidad; Después de la intervención, las relaciones interpersonales se modificaron definitivamente, provocando un magnífico cambio en el servicio al cliente. Se evidencia que mejores relaciones interpersonales mejoran a la persona proveedora. El principio de clima organizacional de Likert (mencionado a través de Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido al usar subordinados depende inmediatamente de la conducta administrativa y las situaciones organizacionales que perciben, por lo tanto, se dice que la respuesta puede estar determinada por la creencia.

Según lo registrado para el objetivo específico que se basa en establecer el nivel de relación que presenta la empatía y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021, según los resultados obtenidos se tiene que tras la aplicación de las encuestas a los trabajadores se tiene un valor de Rho de 0.468 indicando como positiva media entre la dimensión empatía y el clima organizacional, mostrando que las acciones que se realicen dentro de la entidad como el trato en compañeros y trabajo colaborativo afectan al clima organizacional que se presente. Además, se comenta que el valor de la significancia es de 0.000, ubicado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como relación significativa y se puede decir que se rechaza la hipótesis nula. Resultados que guardan un parentesco a los descrito por Ortega, Ledezma y Pérez (2018), con su estudio que presento la denominación relaciones interpersonales como una herramienta para mejorar el clima organizacional, basado en los pasos del método científico, utilizando técnica e instrumentos para el análisis de datos, logró concluir: Desde los comienzo del clima organización fue vinculada directamente con la satisfacción de necesidades y consecuentemente con las características del empleo, en dirección con estas definiciones posteriormente se

relaciona al individuo y al trabajo, llegando a la conclusión de que la relaciones interpersonales tiene que ver con un ajuste o el punto de adaptación entre las necesidades del trabajador y el trabajo, entre los requisitos y las características reales de uno a otro, pero el constructo es aún más complejo. Montufar (2013), señaló que el clima organizacional es la característica del ambiente pictórico, estos rasgos se observan sin demora y no directamente a través del personal que labora en ese ambiente, tiene un resultado en la conducta laboral. Los niveles más altos de la organización pueden regular los numerosos rasgos del clima organizacional en un esfuerzo por tener un efecto positivo en cada estándar y desempeño del carácter.

Según lo registrado para el objetivo específico que se basa en explicar la relación que se evidencia entre la asertividad y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021, según los resultados obtenidos se tiene que tras la aplicación de las encuestas a los trabajadores se tiene un valor de Rho de 0.484 indicando como positiva media entre la dimensión asertividad y el clima organizacional, mostrando que las acciones que se realicen dentro de la entidad como el trato en compañeros y trabajo colaborativo afectan al clima organizacional que se presente. Además, se comenta que el valor de la significancia es de 0.000, ubicado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como relación significativa y se puede decir que se rechaza la hipótesis nula. Resultados que guardan un parentesco a los descrito por Castaño, Henao y Martínez (2017), quienes desarrollaron un estudio con la denominación formas de comunicación y relaciones interpersonales, en el desempeño del rol docente: un estudio de percepción, basado en los pasos del método científico, utilizando técnica e instrumentos para el análisis de datos, logró concluir: La entidad es una organización fuerte, sólida y en desarrollo, por la realidad que existe una conversación asertiva por el adecuado ir con el flujo de mensajes donde se promueven actitudes favorables a los colaboradores del grupo y gracias a este trabajo hay una armoniosa pinta los alrededores debido al hecho de que todas las personas interactúan sin esfuerzo con sus compañeros; De ahí que se formen equipos de trabajo adecuados para capacitarse y aclarar conflictos, lo que permite que las actividades estén bien desarrolladas y así obtener los objetivos de la

organización. El aporte de Robbins y Judge (2013), quienes realizaron una conceptualización al clima organizacional porque el carácter de la empresa y se puede asimilar con la subcultura porque permite consolidar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas. El clima organizacional se describe como el conjunto de percepciones compartidas que desarrollan los trabajadores en cuanto a las características de su entidad, incluidas las regulaciones, prácticas y tácticas formales, que los diferencian de otras entidades pero que impactan en su conducta.

Según lo registrado para el objetivo específico que se basa en precisar la relación entre la cooperación y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021, según los resultados obtenidos se tiene que tras la aplicación de las encuestas a los trabajadores se tiene un valor de Rho de 0.541 indicando como positiva media entre la dimensión cooperación y el clima organizacional, mostrando que las acciones que se realicen dentro de la entidad como el trato en compañeros y trabajo colaborativo afectan al clima organizacional que se presente. Además, se comenta que el valor de la significancia es de 0.000, ubicado por debajo del 0.01, con lo cual se considera como relación significativa y se puede decir que se rechaza la hipótesis nula. Resultados que guardan un parentesco a los descrito por González, Ramírez, Terán y Palomino (2021), con su estudio que presenta la denominación clima organizacional en el sector público Latinoamericano, basado en los pasos del método científico, utilizando técnica e instrumentos para el análisis de datos, logró concluir: Se diagnostican los estilos de vida de la persona, la organización y los elementos psicológicos organizacionales que influyen directamente en el clima empresarial, alterando la correlación entre compromiso, motivación y clima organizacional. A su vez, se determina que la percepción de un clima excesivo se asocia a un nivel excesivo de satisfacción en la tarea, en consecuencia, la suma de las 2 variables genera un desempeño global crítico del personal. Chiavenato (2011), explica que el clima organizacional está constituido por el uso del ambiente interno, el ambiente que existe en cada estructura consta de aspectos excepcionales que incluyen el tipo de empresa, generación, políticas de la organización, deseos operacionales, lineamientos internos (factores estructurales) y factores sociales.

## VI. CONCLUSIONES

Primera. Se evidenció relación significativa ( $Rho=0.500$ ;  $sig.=0.000$ ) entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021, así mismo se pudo comprobar la hipótesis y se procedió a rechazar la hipótesis nula, manifestando que la parte emotiva tiene repercusiones en el clima que se pueda presentar en la entidad.

Segunda. Se evidenció relación significativa ( $Rho=0.470$ ;  $sig.=0.000$ ) entre el respeto y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021, así mismo se pudo comprobar la hipótesis y se procedió a rechazar la hipótesis nula, expresando que el respeto es un elemento primordial que afecta al clima de la entidad.

Tercera. Se evidenció relación significativa ( $Rho=0.468$ ;  $sig.=0.000$ ) entre la empatía y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021, así mismo se pudo comprobar la hipótesis y se procedió a rechazar la hipótesis nula, expresando que la parte empática que presenta un trabajador benéfico al clima de la entidad.

Cuarta. Se evidenció relación significativa ( $Rho=0.484$ ;  $sig.=0.000$ ) entre la asertividad y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021, así mismo se pudo comprobar la hipótesis y se procedió a rechazar la hipótesis nula, manifestando que las expresiones que brindan los trabajadores favorece al clima de la entidad.

Quinta. Se evidenció relación significativa ( $Rho=0.541$ ;  $sig.=0.000$ ) entre la cooperación y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021, así mismo se pudo comprobar la hipótesis y se procedió a rechazar la hipótesis nula, expresando que la cooperación y trabajo es equipo es favorable.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera. Al director de la entidad realizar talleres enfocados a mejorar las relaciones entre los trabajadores y fomentar el trabajo en equipo para que se pueda mejorar el clima que se presenta en la entidad, beneficiando al servicio que se brinda y logro de metas establecidos.

Segunda. Al jefe de personal analizar de manera periódica el clima organizacional que se presenta en la entidad para que se pueda establecer medidas correctivas cuando el clima se presente de manera inadecuada.

Tercera. A los trabajadores de la entidad incentivar a sus compañeros para que puedan trabajar en equipo y de manera articulada, con la finalidad de alcanzar las metas establecidas por la gerencia.

Cuarta. A los usuarios hacer llegar sus reclamos y quejas de la atención que reciben para que las autoridades de la entidad puedan establecer mecanismos correctivos de los problemas que se presenten y así mejorar los procesos administrativos.

Quinta. A la comunidad científica seguir desarrollando estudio enfocados al análisis de las relaciones interpersonales para que se puedan dar a conocer cómo se presentan en las entidades y como afecta al clima organizacional que se evidencia.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. ISBN: 980-07-8529-9. Sexta Edición.
- Adriazola, F., López, M., Rojas, R. y Bustamante, M. (2019). Perception of the organizational climate in primary attention of health in the region of the maule, chile. 13(1). 13-21. <https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/146/148>
- Bárceñas, D., Pastás, E. y Pantoja, M. (2020). *Organizational climate in public officials of the Ministry of Government of Pasto*. 21(1). <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/6971/6530>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1. Recuperado de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Beltrán, A., Valor, I. y Expósito, F. (2015). *Forgiveness for transgressions in interpersonal relationships*. Revista Científica Scielo. ISSN 1132-0559. Recuperado de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-05592015000200002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592015000200002)
- Bisquerra, R. (2003). "Educación emocional y competencias básicas para la vida". Revista de Investigación Educativa (RIE) 23. Recuperada de [revistas.um.es/rie/article/viewFile/99071/94661](http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/99071/94661)
- Brito, C., Pitre, R. y Cardona, D. (2020). *Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company*. Revista Científica Scielo. ISSN 0718-0764. Recuperado de

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642020000100141&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100141&lng=es&nrm=iso)

Ballesteros, R. y GIL, M<sup>a</sup>. D. (2002). *Habilidades sociales: evaluación y tratamiento*. Madrid: Síntesis.

Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2015). The organizational climate and its relationship to the quality of public health services: Design of a theoretical model. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-articulo-el-clima-organizacional-su-relacion-S0123592314001624>

Briones, W., Barragán, W., Huilcapi, M., y Morante, J. (2020). *Intercultural communication for the development of interpersonal relationships in the Montubia communities of the Quevedo canton and areas of influence*. E-ISSN: 2528-8083. Recuperado de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/996/696>

Bustamante, M. y Álvarez, A. (2019). Validation of a Questionnaire on Organizational Climate Intended to Health Organizations. 18(36). [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-36%20\(2019-1\)/54559086014/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-36%20(2019-1)/54559086014/)

Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Mexico: Trillas.

Calva, D., Galarza, A. y Sare, F. (2019). *Social networks and interpersonal relations of the new generations of Ecuadorians*. Revista Científica Scielo. ISSN 1990-8644. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000100031](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000100031)

Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4. Recuperado de

<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Castaño, P., Henao, L. y Martínez, D. (2017). *Formas de comunicación y relaciones interpersonales, en el desempeño del rol docente: un estudio de percepción* (Tesis de maestría). Recuperado de [http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2935/1/Comunicacion\\_Relaciones\\_Interpersonales\\_Henao\\_2016.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2935/1/Comunicacion_Relaciones_Interpersonales_Henao_2016.pdf)

Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C. y Ayala, C. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Revista Científica Scielo*. ISSN 1561-3127. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662019000200004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004)

Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo. Recuperado de [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)

Chiavenato, I. (2011). *Administración de los Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.

Chuquilin, L. y Soto, M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el establecimiento de salud Pachacutec – Cajamarca 2018*. (Tesis de posgrado). Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26172/Chuquilin\\_HLE-Soto\\_RME.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26172/Chuquilin_HLE-Soto_RME.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

- Fritzen, S. (2003). Relaciones humanas interpersonales en las convivencias grupales y comunitarias. Buenos Aires. Lumen. Recuperado de <https://www.casadellibro.com/libro-relaciones-humanasinterpersonales/9789507243103/914817>
- Gavino, A. (2018). Cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017. (Tesis de posgrado). Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37805/gavino\\_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37805/gavino_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. ISBN 978-607-733-149-0. Recuperado de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V. y Paredes, I. (2018). the nfluence of leadership in the organizational climate of companies. 42(95). <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/376160247012.pdf>
- Gonzáles, J., Ramírez, R., Terán, N. y Palomino, G. (2021). *Clima organizacional en el sector público Latinoamericano*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México. ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215. Recuperado de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/414>
- Juantá, R. (2018). *Relaciones interpersonales y atención al usuario*. (Tesis de maestría) Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Juanta-Rosaura.pdf>
- Juárez, S. (2018). Organizational climate among the workers of the “Hospital General La Villa”: Hospital of the second level of care in Mexico City. 44(4). 97-111. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2018.v44n4/97-111/es/>

Kiehne, M. (2002) "La escuela emocional". Edit. GT2. Perú.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana

Iglesias, A. y Torres, J. (2018). *An approach to organizational climate*. Revista Científica Scielo. ISSN 1561-2961. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192018000100016](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016)

Lapo, M. y Bustamante, M. (2018). *Organizational Climate Incidence and Labor Attitudes in the Prosocial Behavior of Guayas (Ecuador) Health-Care Professionals*. Revista Científica Scielo. ISSN 0718-0764. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000500245&script=sci\\_arttext&lng=n](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000500245&script=sci_arttext&lng=n)

Montalván, J., Soria, C., Hopkins, A., Ascue, R. y Ajito, E. (2019). *Guía de investigación*. ISBN: 978-612-4439-09-4. Primera edición digital. Recuperado de <https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/12214732/guia-de-investigacion-en-diseno.pdf>

Mayanga, J.(2014) "*Aplicación de un programa de juegos dramáticos para mejorar las relaciones interpersonales en los alumnos del sexto grado de educación primaria de la institución educativa nº 81584 "Everardo Zapata Santillana", de la ciudad de Trujillo, en el año 2011*", universidad privada Antenor Orrego escuela de postgrado

Marín, M., Quintero, P. y Rivera, S. (2019). Influence of family relationships in early childhood. (36), 164-183. Recuperado de <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/3196/2457>

Moreno, S. y Perez, E. (2018). Relations in the labor climate of the al technological university of Chocó Diego Luis Córdoba. Revista CES Derecho, (9).

Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>

Monge, J. (2017). *Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/323342495.pdf>

Montufar, G. (2013). *Desarrollo Organizacional: principios y aplicaciones*. (4ta. Ed.) México: Mc Graw Hill.

Navarro, E., Jiménez, E. y Rappoport, S. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. ISBN: 978-84-16602-55-1. Recuperado de [https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion\\_innovacion.pdf](https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf)

Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. ISBN: 978-9942-24-093-4. Editorial UTMACH. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>

Ochoa, C. (2019). *Diseño y análisis en investigación*. ISBN: 978-84-7867-685-9. Recuperado de [https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl\\_2019\\_libro\\_diseno\\_y\\_analisis\\_de\\_investigacion.pdf](https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf)

Ortega, Y., Ledezma, H. y Pérez, O. (2018). *Relaciones interpersonales como una herramienta para mejorar el clima organizacional* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/1935/RELACIONES%20INTERPERSONALES%20COMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez, P. (2000) "Habilidades Sociales" (1°ed.) Madrid: Horson, S.L.

Paredes, P. y Muchotrigo, M. (2017). *Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima*. Ciencias Psicológicas. Recuperado de <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>

- Razeto, A. (2017). *More trust for a better school: the value of interpersonal relationships between teachers and school principals*. Revista Científica Scielo. ISSN 1688-9304. Recuperado de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-93042017000100061](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-93042017000100061)
- Rojas, J. (2017). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016*. (Tesis de maestría). Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9079/Rojas\\_MJP.pdf?s](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9079/Rojas_MJP.pdf?s)
- Robbins, S. Y Judge, R. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15va ed.) México: Pearson.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport. 978-612-46842-2-7
- Salgado, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Universidad Marcelino Champagnat.
- Sanabria, L. (2017). *Formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos docentes de la institución educativa San Juan de la China de Ibagué*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2013/1/APROBADO%20LUZ%20EDILMA%20SANABRIA%20GO%CC%81MEZ.pdf>
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano\\_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Toalongo, B. y Cabezas, M. (2020). *Guía de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa particular católica “Julio María Matovelle” de la ciudad de Guayaquil*. revista científica. ISSN: 2074-0735. Recuperado de <https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/view/1490/2633>

Tamara, O. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. Revista Scielo. ISSN 0717-9502. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso)

## **ANEXOS**

### Anexo 01: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Relacion es interpers onales</b>	Bisquera (2003), expresa que las relaciones interpersonales se refieren al desarrollo de capacidades que presenta una persona para relacionarse con los demás, a ello se hace referencia la parte empática, sentido del humor, las conductas que pueda presentar y la manera de pensar.	Se hace mención a las convivencias que presenta una persona con su contexto, evaluado en el estudio en las dimensiones seleccionadas y por medio del instrumento propuesto por medio de una escala ordinal.	Respeto	Saludos a los compañeros	Ordinal
				Respeto de opiniones	
				Solicita información de manera cordial	
				Agradecer siempre por la ayuda	
			Empatía	Trato cordial	
				Trabajo en equipo	
				Aceptación a compañeros por su condición	
				Reconocimiento por logros	
			Asertividad	Expresión hacia los compañeros	
				Expresar punto de vista	
				Respeto a las opiniones de compañeros	
				Seguridad de expresarse	
			Cooperación	Aportar ideas	
				Participar en grupo	
				Se comparte soluciones con los compañeros	
				Comparte materiales de oficina	
<b>clima organiza cional</b>	Se considera como la suma de las características que se percibe de su entorno, de manera inmediata o indirecta de los colaboradores, logrando repercutir en el comportamiento y la forma que se motiva a cada trabajador (paredes y Muchotrigo, 2017).	Es el contexto que vive una persona referente a su entorno de trabajo y los paradigmas que presenta, evaluado en el estudio en las dimensiones seleccionadas y por medio del instrumento propuesto por medio de una escala ordinal.	Estructura	Ambiente laboral	
				Equipos tecnológicos	
				Material de oficina	
			Relaciones	Relación con los jefes	
				Relación con los compañeros	
			Reconocimiento personal	Incentivación de los trabajadores	
				Capacitación del personal	
				Desarrollo personal	
			Expectativas personales	Vocación	
				Legalidad	

			Identidad	Involucramiento	
				Identidad laboral	

### Anexo 02: Matriz de consistencia

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA: “Relaciones interpersonales en el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021”.</b>		
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>
¿Cómo se presenta la asociación que presenta las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021?	Determinar la asociación que presenta las relaciones interpersonales en el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021.	Existe relación significativa las relaciones interpersonales en el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021.
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>
¿Cómo se presenta la relación del respeto y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021?	Conocer la relación que se presenta entre el respeto y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021.	Existe relación significativa entre el respeto y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021.
¿Cómo se presenta la relación de la empatía y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021?	Establecer el nivel de relación que presenta la empatía y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021.	Existe relación significativa entre la empatía y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021.
¿Cómo se presenta la relación de la asertividad y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021?	Explicar la relación que se evidencia entre la asertividad y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021.	Existe relación significativa entre la asertividad y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021.
¿Cómo se presenta la relación de la cooperación y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021?	Precisar la relación entre la cooperación y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021.	Existe relación significativa entre la cooperación y el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021.

Anexo 03: Instrumentos

**Cuestionario de relaciones interpersonales**

Considerado colaborador de la entidad, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **las relaciones interpersonales** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>DIMENSIÓN 1: Respeto</b>					
1	Saludo a mis compañeros de trabajo					
2	Se respeta las opiniones de los trabajadores (Respeto las opiniones....)					
3	Cuando un trabajador quiere opinar se le brinda la oportunidad					
4	Cuando se dirigen a los trabajadores se les llama por su nombre					
	<b>DIMENSIÓN 2: Empatía</b>					
5	El trato que recibe de sus compañeros es cordial.					
6	Se evidencia que se realiza trabajo en equipo					
7	Se fomenta en compañerismo en la entidad					
8	Se ha evidenciado trato discriminatorio en la entidad					
	<b>DIMENSIÓN 3: Asertividad</b>					
9	Los trabajadores demuestran trato asertivo con sus compañeros de trabajo					
10	Se respeta los puntos de vista que presentan los trabajadores Respeto las opiniones.					

11	Las opiniones que brindan los trabajadores son tomadas en cuenta en la toma de decisiones					
12	Los trabajadores presentan seguridad al expresarse.					
	<b>DIMENSIÓN 4: Cooperación</b>					
13	Los trabajadores aportan nuevas ideas					
14	Los trabajadores participan en equipo de trabajo					
15	Se brinda opiniones de soluciones de los problemas que se presentan en la entidad					
16	En la entidad se comparte los materiales de oficinas					

## Cuestionario de clima organizacional

Considerado colaborador de la entidad, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **el clima organizacional** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>DIMENSIÓN 1: Estructura</b>					
1	Se percibe un adecuado clima laboral en la entidad					
2	La entidad proporciona los equipos tecnológicos adecuados para desempeñar su trabajo					
3	Se cuenta con los materiales de oficina necesario para desarrollar su trabajo					
	<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones</b>					
4	Se puede comunicar con su jefe con facilidad					
5	Se presenta problemas el administrador de la entidad					
6	Presentan problemas con los compañeros de trabajo					
7	Considera que el trabajo que desarrolla fortalece sus capacidades profesionales					
	<b>DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal</b>					
8	La entidad brinda incentivos laborales a los trabajadores					
9	Considera que es importante que se brinden incentivos a lo trabajadores					
10	La entidad brinda capacitaciones a los trabajadores de la entidad					

	<b>DIMENSIÓN 4: Expectativas personales</b>					
11	Evidencia que los trabajadores realizan sus funciones con vocación					
12	Considera importante que la entidad genere compromiso con la entidad					
13	El trabajo que desarrolla fortalece sus competencias profesionales					
14	La identidad incentiva al personal a involucrarse en los procesos					
	<b>DIMENSIÓN 5: Identidad</b>					
15	Se fomenta el involucramiento laboral a los trabajadores					
16	Se felicita a los trabajadores por sus logros					
17	Los trabajadores presentan identificación con las metas de la entidad					
18	Los trabajadores se identifican con las metas (visión) de la entidad					

## Anexo 04: Validación de instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Respeto</b>							
1	Saludo a mis compañeros de trabajo	X		X		X		
2	Se respeta las opiniones de los trabajadores (Respeto las opiniones...)	X		X		X		
3	Cuando un trabajador quiere opinar se le brinda la oportunidad	X		X		X		
4	Cuando se dirigen a los trabajadores se les llama por su nombre	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Empatía</b>							
5	El trato que recibe de sus compañeros es cordial.	X		X		X		
6	Se evidencia que se realiza trabajo en equipo	X		X		X		
7	Se fomenta en compañerismo en la entidad	X		X		X		
8	Se ha evidenciado trato discriminatorio en la entidad	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Asertividad</b>							
9	Los trabajadores demuestran trato asertivo con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Se respeta los puntos de vista que presentan los trabajadores Respeto los ...	X		X		X		
11	Las opiniones que brindan los trabajadores son tomadas en cuenta en la toma de decisiones	X		X		X		
12	Los trabajadores presentan seguridad al expresarse	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Cooperación</b>							
13	Los trabajadores aportan nuevas ideas	X		X		X		
14	Los trabajadores participan en equipo de trabajo	X		X		X		
15	Se brinda opiniones de soluciones de los problemas que se presentan en la entidad	X		X		X		
16	En la entidad se comparte los materiales de oficinas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...**Dra. Haydeé Luz Alvarado Silva**.....            **DNI: 33341657**

Especialidad del validador: **Doctora en Educación**.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

  
 Haydeé Luz Alvarado Silva

15 de junio del 2021

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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Estructura</b>							
1	Se percibe un adecuado clima laboral en la entidad	X		X		X		
2	La entidad proporciona los equipos tecnológicos adecuados para desempeñar su trabajo	X		X		X		
3	Se cuenta con los materiales de oficina necesario para desarrollar su trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones</b>							
4	Se puede comunicar con su jefe con facilidad	X		X		X		
5	Se presenta problemas el administrador de la entidad	X		X		X		
6	Presentan problemas con los compañeros de trabajo	X		X		X		
7	Considera que el trabajo que desarrolla fortalece sus capacidades profesionales							
	<b>DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal</b>							
8	La entidad brinda incentivos laborales a los trabajadores	X		X		X		
9	Considera que es importante que se brinden incentivos a lo trabajadores	X		X		X		
10	La entidad brinda capacitaciones a lo trabajadores de la entidad	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Expectativas personales</b>							
11	Evidencia que los trabajadores realizan sus funciones con vocación	X		X		X		
12	Considera importante que la entidad genere compromiso con la entidad	X		X		X		
13	El trabajo que desarrolla fortalece sus competencias profesionales	X		X		X		
14	La identidad incentiva al personal a involucrarse en los procesos							
	<b>DIMENSIÓN 5: Identidad</b>							
15	Se fomenta el involucramiento laboral a los trabajadores	X		X		X		
16	Se felicita a los trabajadores por sus logros	X		X		X		
17	Los trabajadores presentan identificación con las metas de la entidad	X		X		X		
18	Los trabajadores se identifican con las metas (visión) de la entidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. Haydeé Luz Alvarado Silva.....**            **DNI:33341657**

Especialidad del validador: **Doctora en educación.....**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

15 de junio del 2021

  
 .....  
**Haydeé Luz Alvarado Silva**

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 : Respeto</b>							
1	Saludo a mis compañeros de trabajo	X		X		X		
2	Se respeta las opiniones de los trabajadores (Respeto las opiniones...)	X		X		X		
3	Cuando un trabajador quiere opinar se le brinda la oportunidad	X		X		X		
4	Cuando se dirigen a los trabajadores se les llama por su nombre	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Empatía</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	El trato que recibe de sus compañeros es cordial.	X		X		X		
6	Se evidencia que se realiza trabajo en equipo	X		X		X		
7	Se fomenta en compañerismo en la entidad	X		X		X		
8	Se ha evidenciado trato discriminatorio en la entidad	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Asertividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Los trabajadores demuestran trato asertivo con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Se respeta los puntos de vista que presentan los trabajadores Respeto los ...	X		X		X		
11	Las opiniones que brindan los trabajadores son tomadas en cuenta en la toma de decisiones	X		X		X		
12	Los trabajadores presentan seguridad al expresarse	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Cooperación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Los trabajadores aportan nuevas ideas	X		X		X		
14	Los trabajadores participan en equipo de trabajo	X		X		X		
15	Se brinda opiniones de soluciones de los problemas que se presentan en la entidad	X		X		X		
16	En la entidad se comparte los materiales de oficinas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ... **Mg. Solarzano Lirio Lisset Milagros.....**        **DNI: 996347943**

Especialidad del validador: **Ingeniero Industrial. Mg. Investigación y Docencia .....**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

15 de junio del 2021

  
 COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERU  
**Mg. Lisset M. Solarzano Lirio**  
 INGENIERO INDUSTRIAL  
 CIP N° 156425

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Estructura</b>							
1	Se percibe un adecuado clima laboral en la entidad	X		X		X		
2	La entidad proporciona los equipos tecnológicos adecuados para desempeñar su trabajo	X		X		X		
3	Se cuenta con los materiales de oficina necesario para desarrollar su trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones</b>							
4	Se puede comunicar con su jefe con facilidad	X		X		X		
5	Se presenta problemas el administrador de la entidad	X		X		X		
6	Presentan problemas con los compañeros de trabajo	X		X		X		
7	Considera que el trabajo que desarrolla fortalece sus capacidades profesionales							
	<b>DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal</b>							
8	La entidad brinda incentivos laborales a los trabajadores	X		X		X		
9	Considera que es importante que se brinden incentivos a lo trabajadores	X		X		X		
10	La entidad brinda capacitaciones a lo trabajadores de la entidad	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Expectativas personales</b>							
11	Evidencia que los trabajadores realizan sus funciones con vocación	X		X		X		
12	Considera importante que la entidad genere compromiso con la entidad	X		X		X		
13	El trabajo que desarrolla fortalece sus competencias profesionales	X		X		X		
14	La identidad incentiva al personal a involucrarse en los procesos							
	<b>DIMENSIÓN 5: Identidad</b>							
15	Se fomenta el involucramiento laboral a los trabajadores	X		X		X		
16	Se felicita a los trabajadores por sus logros	X		X		X		
17	Los trabajadores presentan identificación con las metas de la entidad	X		X		X		
18	Los trabajadores se identifican con las metas (visión) de la entidad	X		X		X		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Solarzano Lirio Lisset Milagros .....              DNI: 996347943

Especialidad del validador: Ingeniero Industrial. Mg. Investigación y Docencia

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

15 de junio del 2021



COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERU  
 Mg. Lisset M. Solarzano Lirio  
 INGENIERO INDUSTRIAL  
 CIP N° 155425

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Respeto</b>							
1	Saludo a mis compañeros de trabajo	X		X		X		
2	Se respeta las opiniones de los trabajadores (Respeto las opiniones....)	X		X		X		
3	Cuando un trabajador quiere opinar se le brinda la oportunidad	X		X		X		
4	Cuando se dirigen a los trabajadores se les llama por su nombre	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Empatía</b>							
5	El trato que recibe de sus compañeros es cordial.	X		X		X		
6	Se evidencia que se realiza trabajo en equipo	X		X		X		
7	Se fomenta en compañerismo en la entidad	X		X		X		
8	Se ha evidenciado trato discriminatorio en la entidad	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Asertividad</b>							
9	Los trabajadores demuestran trato asertivo con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Se respeta los puntos de vista que presentan los trabajadores Respeto los ...	X		X		X		
11	Las opiniones que brindan los trabajadores son tomadas en cuenta en la toma de decisiones	X		X		X		
12	Los trabajadores presentan seguridad al expresarse	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Cooperación</b>							
13	Los trabajadores aportan nuevas ideas	X		X		X		
14	Los trabajadores participan en equipo de trabajo	X		X		X		
15	Se brinda opiniones de soluciones de los problemas que se presentan en la entidad	X		X		X		
16	En la entidad se comparte los materiales de oficinas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ... **Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones.....**      **DNI: 44199834**

Especialidad del validador: **Doctor en Educación .....**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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

15 de junio del 2021



**Elvis Jerson Ponte Quiñones**  
Asesor - Consultor  
Estadística y Metodología de la Investigación

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Estructura</b>							
1	Se percibe un adecuado clima laboral en la entidad	X		X		X		
2	La entidad proporciona los equipos tecnológicos adecuados para desempeñar su trabajo	X		X		X		
3	Se cuenta con los materiales de oficina necesario para desarrollar su trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones</b>							
4	Se puede comunicar con su jefe con facilidad	X		X		X		
5	Se presenta problemas el administrador de la entidad	X		X		X		
6	Presentan problemas con los compañeros de trabajo	X		X		X		
7	Considera que el trabajo que desarrolla fortalece sus capacidades profesionales							
	<b>DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal</b>							
8	La entidad brinda incentivos laborales a los trabajadores	X		X		X		
9	Considera que es importante que se brinden incentivos a lo trabajadores	X		X		X		
10	La entidad brinda capacitaciones a lo trabajadores de la entidad	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Expectativas personales</b>							
11	Evidencia que los trabajadores realizan sus funciones con vocación	X		X		X		
12	Considera importante que la entidad genere compromiso con la entidad	X		X		X		
13	El trabajo que desarrolla fortalece sus competencias profesionales	X		X		X		
14	La identidad incentiva al personal a involucrarse en los procesos							
	<b>DIMENSIÓN 5: Identidad</b>							
15	Se fomenta el involucramiento laboral a los trabajadores	X		X		X		
16	Se felicita a los trabajadores por sus logros	X		X		X		
17	Los trabajadores presentan identificación con las metas de la entidad	X		X		X		
18	Los trabajadores se identifican con las metas (visión) de la entidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

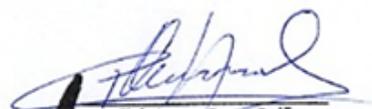
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones .....            DNI: 44199834

Especialidad del validador: Doctor en Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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

15 de junio del 2021



**Elvis Jerson Ponte Quiñones**  
 Asesor - Consultor  
 Estadística y Metodología de la Investigación

### Anexo 05: Confiabilidad del instrumento

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO RELACIONES INTERPERSONALES MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																		
SUJETOS	PREGUNTAS																TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	65	
2	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	61	
3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	62	
4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	61	
5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	68	
6	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	62	
7	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	5	65	
8	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	62	
9	4	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	46	
10	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	42	
11	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	42	
12	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	45	
13	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	41	
14	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	42	
15	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	34	
<b>VARIANZA</b>	0.7	1.0	0.9	0.5	1.0	1.0	0.7	1.3	1.0	0.6	0.7	1.3	0.6	1.4	0.7	0.8	<b>124.3</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>14.5</b>																<b>0.942</b>	
																	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>0.942</b>

Donde:

$S_i^2$  es la varianza del ítem (i)  
 $S_t^2$  es la varianza de los valores totales observados  
 "k" es el número de preguntas o ítems

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																			
SUJETOS	PREGUNTAS																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	3	4	2	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	4	57
2	4	4	5	3	2	3	5	4	5	2	3	5	3	2	4	5	3	5	67
3	5	4	5	4	2	3	5	2	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	58
4	4	5	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	3	2	4	5	3	61
5	5	3	5	5	4	5	3	5	3	2	5	4	5	3	2	3	5	3	70
6	3	5	3	2	3	5	4	5	3	2	3	5	3	5	4	2	5	5	67
7	2	3	5	4	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	52
8	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	3	56
9	3	2	5	2	2	2	5	4	2	2	3	2	5	4	5	4	5	4	61
10	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	43
11	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	47
12	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	43
13	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	45
14	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	44
15	3	2	3	4	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	40
VARIANZA	1.0	0.9	1.6	0.8	0.4	0.9	2.0	1.5	0.8	0.8	0.9	1.7	1.3	0.9	0.9	0.9	1.2	1.1	92.9
TOTAL	19.3																		0.838
																		Alfa de Cronbach	0.838

Donde:

$S_i^2$  es la varianza del ítem (i)  
 $S_t^2$  es la varianza de los valores totales observados  
 "k" es el número de preguntas o ítems

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

## Anexo 06: Constancia de aplicación de instrumentos



**MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE YUNGAY**

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Yungay, 16 de junio de 2021

**CARTA N° 019-2021-MPY/06.41**

**SEÑORA:**  
FIGUEROA PLACIDO REYNA ISABEL

**PRESENTE.** –

**ASUNTO** : Autorización para realizar la encuesta en esta entidad.

**REF.** : EXP. ADM. N° 3718-2021-MPY/TD

Es sumamente grato de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez, manifestarle en virtud al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización que permita el desarrollo del Proyecto de Investigación de Post Grado, para optar el Grado de Magister.

Comunico a usted que tiene la autorización para realizar la encuesta que permita el desarrollo de la investigación denominada: Relaciones Interpersonales en el Clima Organizacional Percibido por los Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay – Ancash, 2021.

Sin otro en particular, me suscribo a usted.

Atentamente;

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY  
Bach. Jean Paul Tamríz García  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Plaza de Armas - Yungay - Ancash - Perú :   
043-393039 :   
Email: [municipalidad@muniyungay.gob.pe](mailto:municipalidad@muniyungay.gob.pe) :   
[www.muniyungay.gob.pe](http://www.muniyungay.gob.pe) : 

*Yungay,  
avanza contigo*



Anexo 07: Base de datos

**TABULACIÓN SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES**

Sujetos	PREGUNTAS																				VARIABLE TOTAL
	Respeto					Empatía					Asertividad					Cooperación					
	1	2	3	4	SUB	5	6	7	8	SUB	9	10	11	12	SUB	13	14	15	16	SUB	
1	1	2	3	2	8	2	3	2	2	9	3	2	3	2	10	3	2	2	2	9	36
2	4	3	1	2	10	3	5	4	4	16	4	3	4	4	15	5	4	3	3	15	56
3	3	4	2	2	11	2	4	5	3	14	3	4	3	3	13	4	3	2	4	13	51
4	4	3	1	3	11	3	5	4	4	16	4	3	4	4	15	3	4	3	3	13	55
5	3	4	2	2	11	2	4	3	3	12	5	4	3	3	15	4	3	2	2	11	49
6	4	3	3	3	13	4	5	4	2	15	4	3	4	4	15	3	4	3	3	13	56
7	3	4	2	2	11	2	4	2	4	12	3	4	5	3	15	4	3	2	2	11	49
8	4	3	3	3	13	3	5	3	4	15	4	3	4	4	15	3	4	3	3	13	56
9	3	4	2	2	11	4	4	4	5	17	5	4	3	3	15	2	3	4	4	13	56
10	4	3	3	3	13	5	2	3	4	14	4	3	4	4	15	2	4	3	3	12	54
11	3	4	2	2	11	4	4	2	3	13	3	4	3	3	13	3	3	2	4	12	49
12	4	5	3	3	15	2	5	4	2	13	4	3	4	4	15	3	4	3	3	13	56
13	3	4	2	2	11	3	4	2	3	12	3	4	3	3	13	4	3	4	4	15	51
14	4	3	3	4	14	4	3	3	2	12	4	3	4	4	15	3	4	3	3	13	54
15	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	40
16	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	56

17	3	4	2	3	12	2	5	2	3	12	3	4	3	5	15	4	3	4	4	15	54
18	4	2	3	2	11	4	4	3	2	13	4	3	4	4	15	3	4	3	2	12	51
19	3	3	4	4	14	4	4	2	2	12	2	4	4	3	13	4	3	2	3	12	51
20	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	72
21	3	3	4	3	13	4	4	4	2	14	2	2	3	3	10	2	5	4	2	13	50
22	4	2	3	4	13	3	3	2	3	11	3	3	4	2	12	3	4	5	4	16	52
23	3	3	4	3	13	2	4	3	2	11	4	2	2	4	12	4	2	4	4	14	50
24	4	3	4	3	14	3	4	3	3	13	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	55
25	2	3	4	3	12	4	4	2	2	12	2	2	2	2	8	3	2	3	3	11	43
26	1	2	3	4	10	3	3	1	4	11	3	4	3	3	13	2	3	4	4	13	47
27	2	3	4	3	12	4	4	2	5	15	4	3	2	2	11	3	2	2	3	10	48
28	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	24
29	2	2	4	3	11	2	4	2	3	11	4	4	4	2	14	3	2	2	3	10	46
30	1	2	3	4	10	4	3	2	2	11	2	5	2	3	12	2	3	3	4	12	45
31	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	24
32	2	2	3	4	11	4	3	2	2	11	4	4	2	3	13	2	3	3	4	12	47
33	3	3	4	3	13	3	4	3	4	14	2	2	3	2	9	3	2	4	3	12	48
34	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	24
35	2	3	4	3	12	3	4	3	3	13	4	2	3	2	11	5	2	3	3	13	49
36	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	24
37	4	4	4	3	15	3	4	2	3	12	4	3	2	3	12	3	2	2	3	10	49
38	2	4	4	2	12	2	4	5	2	13	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	43
39	2	4	2	3	11	3	4	4	3	14	4	3	5	3	15	3	3	2	3	11	51
40	3	4	3	2	12	2	4	2	2	10	3	2	4	2	11	2	2	4	2	10	43
41	2	4	2	3	11	3	5	3	3	14	4	3	2	4	13	4	3	2	3	12	50

42	3	2	3	2	10	4	4	2	2	12	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	40
43	2	3	2	3	10	2	5	3	3	13	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	45
44	3	2	3	2	10	3	4	2	2	11	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	39
45	2	3	2	4	11	2	3	3	3	11	3	3	2	3	11	3	3	2	4	12	45
46	1	2	3	3	9	5	2	2	2	11	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	38
47	2	3	4	2	11	4	3	4	3	14	4	3	2	3	12	4	4	2	3	13	50
48	1	2	1	3	7	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	1	2	1	5	24
49	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12	4	3	2	3	12	3	3	2	3	11	45
50	3	2	2	3	10	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	36
51	2	3	3	2	10	3	3	3	4	13	3	4	2	3	12	3	3	2	3	11	46
52	3	2	2	4	11	2	2	2	3	9	2	5	3	2	12	2	2	3	2	9	41
53	1	2	1	2	6	2	1	1	2	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	24
54	3	2	2	2	9	2	2	2	3	9	2	3	3	2	10	2	2	4	2	10	38
55	2	4	3	4	13	3	4	2	2	11	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	45
56	3	1	2	1	7	2	1	2	1	6	2	2	1	2	7	2	1	2	1	6	26
57	4	2	3	2	11	3	2	2	3	10	4	2	3	2	11	3	4	2	3	12	44
58	2	3	2	3	10	2	3	4	2	11	5	3	2	4	14	2	2	3	3	10	45
59	4	2	3	3	12	3	2	2	3	10	4	2	4	5	15	4	3	2	4	13	50
60	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	25
61	3	2	4	3	12	4	2	3	2	11	3	2	3	2	10	3	3	2	4	12	45
62	1	1	2	2	6	2	1	2	1	6	2	1	2	3	8	1	2	1	2	6	26
63	3	2	3	3	11	3	2	2	2	9	3	2	5	2	12	3	3	2	3	11	43
64	2	3	2	2	9	2	3	3	3	11	4	4	4	3	15	2	2	4	2	10	45
65	3	2	3	3	11	4	2	2	2	10	3	5	2	2	12	3	3	2	3	11	44
66	2	3	2	2	9	2	3	4	3	12	2	4	3	3	12	4	2	3	2	11	44

67	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	25
68	2	3	3	2	10	2	3	3	3	11	2	3	3	4	12	4	2	2	2	10	43
69	3	2	2	4	11	3	2	2	2	9	3	2	2	5	12	2	3	3	4	12	44
70	1	2	3	1	7	2	3	2	1	8	2	3	2	1	8	2	1	2	1	6	29
71	3	2	2	3	10	3	2	4	2	11	4	2	2	3	11	2	3	4	4	13	45
72	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	24
73	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	24
74	4	2	3	4	13	2	2	2	3	9	2	2	3	2	9	2	2	3	4	11	42
75	2	3	2	5	12	3	3	4	2	12	3	3	2	3	11	3	4	2	3	12	47
76	2	1	2	1	6	2	1	3	1	7	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	25
77	3	3	4	2	12	4	3	2	2	11	3	3	5	3	14	4	3	4	2	13	50
78	4	2	2	3	11	2	2	3	4	11	2	2	4	2	10	5	2	2	3	12	44
79	2	2	1	2	7	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	25
80	3	2	2	3	10	2	2	4	4	12	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	41
81	2	3	4	2	11	3	3	2	5	13	3	3	2	3	11	3	3	2	2	10	45
82	3	2	2	3	10	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	2	2	4	4	12	41
83	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	2	1	2	1	6	2	1	2	3	8	28
84	3	5	2	3	13	2	2	3	4	11	5	5	3	5	18	4	2	3	2	11	53
85	2	3	3	2	10	3	4	2	3	12	4	2	2	4	12	2	3	2	4	11	45
86	3	2	2	3	10	2	5	3	2	12	2	3	3	2	10	3	2	3	5	13	45
2	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	24
88	4	2	2	3	11	4	3	3	3	13	2	3	2	2	9	5	2	3	5	15	48
89	2	3	3	2	10	5	2	2	2	11	3	2	3	4	12	4	4	2	2	12	45
90	3	2	2	4	11	4	4	3	4	15	5	4	2	5	16	2	5	4	3	14	56
91	2	4	3	2	11	5	5	2	5	17	4	5	3	4	16	3	2	2	2	9	53

92	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	2	1	2	2	7	2	1	2	1	6	25
93	2	3	3	2	10	5	3	2	2	12	2	3	3	2	10	3	2	2	2	9	41
94	4	3	4	3	14	3	4	3	4	14	3	4	2	5	14	4	3	4	3	14	56
95	5	4	3	4	16	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	70
96	2	4	2	4	12	3	3	2	2	10	2	3	2	2	9	2	3	2	5	12	43
97	3	5	4	5	17	4	4	5	4	17	3	2	4	3	12	3	2	3	4	12	58
98	2	4	2	4	12	2	3	4	5	14	2	4	4	2	12	2	4	2	4	12	50
99	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	72
100	2	3	2	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	40

## TABULACIÓN SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Sujetos	PREGUNTAS																								VARIABLE TOTAL
	Estructura				Relaciones					Reconocimiento personal				Expectativas personales					Identidad						
	1	2	3	SUB	4	5	6	7	SUB	8	9	10	SUB	11	12	13	14	SUB	15	16	17	18	SUB		
1	2	3	2	7	3	3	2	3	11	2	3	4	9	5	5	2	3	15	4	2	3	4	13	55	
2	3	2	5	10	2	2	3	2	9	3	2	2	7	4	3	3	2	12	2	3	2	4	11	49	
3	4	4	4	12	4	4	2	4	14	2	3	3	8	5	5	2	1	13	3	2	3	5	13	60	
4	3	5	2	10	5	5	3	5	18	3	2	2	7	4	4	3	2	13	4	3	4	3	14	62	
5	2	4	3	9	4	2	2	4	12	2	3	3	8	5	2	2	3	12	2	2	5	2	11	52	
6	3	4	2	9	2	3	3	2	10	3	2	2	7	4	3	5	4	16	3	3	4	3	13	55	
7	2	3	3	8	3	2	4	3	12	2	3	3	8	5	2	4	2	13	5	2	2	2	11	52	
8	3	2	2	7	2	3	2	2	9	3	2	4	9	2	3	4	3	12	4	3	3	3	13	50	
9	2	3	3	8	3	2	3	4	12	4	3	2	9	3	2	4	2	11	2	2	5	2	11	51	
10	4	2	2	8	5	4	2	5	16	5	2	3	10	2	3	4	5	14	3	4	4	3	14	62	
11	2	3	3	8	4	5	3	4	16	4	3	4	11	4	2	4	4	14	2	5	2	2	11	60	
12	3	2	2	7	2	2	2	3	9	3	2	2	7	5	3	5	2	15	3	3	3	4	13	51	
13	2	2	3	7	2	3	3	2	10	4	2	3	9	4	2	4	3	13	2	2	2	3	9	48	
14	4	3	4	11	3	4	3	4	14	3	4	3	10	4	3	4	3	14	3	4	3	4	14	63	
15	3	2	3	8	2	3	2	3	10	3	2	3	8	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	45	
16	3	4	3	10	3	4	3	4	14	3	4	3	10	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	62	
17	4	5	4	13	5	4	5	4	18	5	4	5	14	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	81	
18	2	2	3	7	4	2	3	2	11	2	3	2	7	5	3	2	2	12	2	3	3	5	13	50	

19	3	3	4	10	2	3	2	4	11	3	2	3	8	4	2	3	3	12	3	2	2	3	10	51
20	5	4	5	14	4	5	4	5	18	5	4	5	14	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	82
21	2	3	4	9	2	3	2	4	11	3	2	4	9	2	2	2	3	9	4	3	2	2	11	49
22	3	2	3	8	5	2	3	5	15	2	3	3	8	3	3	3	2	11	5	2	3	3	13	55
23	4	4	4	12	4	4	2	2	12	3	2	2	7	2	5	2	3	12	4	3	4	2	13	56
24	3	4	3	10	3	4	3	4	14	3	4	3	10	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	62
25	2	4	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	7	2	2	2	5	11	3	3	3	2	11	46
26	3	4	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	8	3	3	4	4	14	2	2	2	3	9	52
27	2	4	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	7	2	2	5	4	13	3	3	3	2	11	48
28	2	1	2	5	1	2	1	2	6	2	1	2	5	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	28
29	3	2	3	8	3	4	4	2	13	2	3	2	7	2	2	2	4	10	3	3	3	2	11	49
30	4	3	4	11	2	3	2	5	12	3	4	4	11	4	3	3	5	15	2	2	2	3	9	58
31	2	1	2	5	2	1	2	1	6	2	1	2	5	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	28
32	4	3	4	11	3	5	2	3	13	3	4	4	11	2	3	3	5	13	4	2	4	3	13	61
33	5	4	3	12	2	3	3	2	10	4	3	3	10	3	2	2	5	12	2	3	2	2	9	53
34	2	1	2	5	1	2	1	2	6	2	1	2	5	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	28
35	3	4	5	12	2	4	3	2	11	4	5	3	12	3	2	2	3	10	2	3	2	2	9	54
36	1	2	1	4	2	1	2	1	6	2	1	2	5	2	1	2	2	7	1	2	1	2	6	28
37	5	4	3	12	2	3	3	2	10	4	3	3	10	4	2	5	3	14	2	3	2	2	9	55
38	4	3	4	11	3	2	2	4	11	3	4	4	11	5	3	4	2	14	3	2	3	3	11	58
39	3	4	3	10	2	4	3	2	11	4	3	3	10	2	2	5	3	12	5	3	2	2	12	55
40	4	3	4	11	3	2	2	3	10	3	4	4	11	3	3	4	2	12	4	2	3	3	12	56
41	3	4	3	10	2	3	3	2	10	4	3	3	10	2	2	5	3	12	2	4	2	2	10	52
42	4	3	4	11	3	2	2	3	10	3	4	4	11	2	3	4	2	11	3	4	3	4	14	57
43	3	4	3	10	4	2	3	2	11	4	2	4	10	4	2	4	3	13	2	5	2	2	11	55

44	4	3	3	10	2	4	2	4	12	5	2	3	10	5	3	5	2	15	3	4	3	4	14	61
45	3	2	2	7	3	5	4	5	17	4	4	2	10	2	5	3	3	13	2	3	2	3	10	57
46	4	3	3	10	3	5	4	4	16	2	5	4	11	3	4	2	2	11	3	2	3	2	10	58
47	3	4	4	11	2	4	5	3	14	3	4	2	9	2	2	3	3	10	2	3	2	3	10	54
48	2	1	2	5	1	2	1	2	6	2	1	2	5	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	28
49	3	2	4	9	2	4	3	3	12	2	2	2	6	5	3	2	3	13	3	2	2	2	9	49
50	4	3	3	10	4	5	4	2	15	2	4	3	9	3	4	3	2	12	2	3	2	3	10	56
51	3	4	4	11	2	4	2	4	12	2	5	2	9	2	2	2	3	9	3	5	4	5	17	58
52	4	2	3	9	2	5	1	2	10	1	2	3	6	1	3	3	2	9	2	2	2	4	10	44
53	2	1	2	5	2	1	2	1	6	2	1	2	5	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	28
54	4	3	3	10	5	2	3	4	14	3	3	3	9	4	3	4	3	14	2	3	3	3	11	58
55	3	4	4	11	4	4	2	3	13	4	4	4	12	5	2	5	2	14	3	2	2	2	9	59
56	2	1	2	5	1	2	1	2	6	1	2	1	4	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	27
57	3	2	3	8	3	2	2	2	9	2	4	3	9	2	1	2	4	9	3	2	2	2	9	44
58	4	5	3	12	5	4	3	3	15	3	3	4	10	4	2	3	5	14	2	3	3	3	11	62
59	5	4	2	11	4	3	2	4	13	2	2	2	6	5	2	2	4	13	3	2	2	2	9	52
60	1	2	2	5	1	2	1	2	6	2	1	2	5	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	28
61	2	3	4	9	4	3	2	2	11	3	2	4	9	2	2	5	3	12	4	2	2	2	10	51
62	2	1	2	5	1	2	1	2	6	2	1	2	5	1	2	2	2	7	1	2	1	2	6	29
63	2	3	3	8	4	3	2	2	11	3	2	2	7	5	2	3	3	13	4	2	5	2	13	52
64	3	2	2	7	3	4	3	3	13	4	3	3	10	4	3	2	2	11	3	3	4	3	13	54
65	2	3	3	8	2	3	4	4	13	3	2	2	7	4	2	3	3	12	2	2	3	2	9	49
66	3	2	2	7	2	4	3	3	12	4	3	3	10	5	3	2	2	12	3	3	2	3	11	52
67	1	2	2	5	2	1	2	1	6	2	1	2	5	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	28
68	3	2	2	7	3	4	3	3	13	4	3	3	10	2	5	3	2	12	4	3	2	3	12	54

69	2	4	3	9	4	3	1	3	11	3	2	4	9	3	4	2	3	12	3	2	3	2	10	51
70	2	1	2	5	2	1	2	1	6	2	1	2	5	2	2	2	1	7	2	1	2	1	6	29
71	4	2	3	9	4	3	3	3	13	3	4	4	11	3	3	2	3	11	5	2	3	2	12	56
72	2	1	2	5	1	2	1	2	6	1	2	1	4	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	27
73	2	2	1	5	2	2	3	2	9	2	1	2	5	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	31
74	2	3	2	7	3	4	2	2	11	4	3	3	10	3	5	3	5	16	2	3	2	3	10	54
75	3	2	4	9	4	3	3	3	13	3	4	4	11	2	4	2	4	12	3	2	3	2	10	55
76	1	1	2	4	2	1	2	2	7	1	2	1	4	2	1	2	2	7	1	2	1	2	6	28
77	3	4	4	11	4	5	3	3	15	3	3	4	10	5	3	2	3	13	2	2	3	2	9	58
78	4	3	3	10	3	4	2	2	11	4	4	2	10	3	2	3	2	10	3	4	2	3	12	53
79	3	1	2	6	2	1	2	4	9	1	2	1	4	1	2	1	2	6	2	2	1	2	7	32
80	4	3	3	10	3	2	3	2	10	4	4	2	10	4	2	3	2	11	3	4	2	3	12	53
81	3	4	4	11	4	3	4	4	15	3	3	1	7	5	3	2	3	13	2	3	3	2	10	56
82	4	5	3	12	3	4	3	3	13	2	4	2	8	3	2	4	2	11	3	2	5	3	13	57
83	1	2	1	4	2	1	2	1	6	2	2	1	5	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	27
84	4	3	3	10	5	4	3	3	15	3	4	3	10	4	2	3	2	11	3	2	2	3	10	56
85	3	4	4	11	4	3	4	4	15	4	3	2	9	5	3	2	3	13	2	3	3	2	10	58
86	5	4	5	14	3	4	5	4	16	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	5	2	4	15	77
87	2	1	2	5	1	2	1	2	6	2	1	2	5	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	28
88	4	3	3	10	5	4	3	3	15	3	4	3	10	3	4	3	2	12	3	2	2	3	10	57
89	3	4	4	11	4	3	4	4	15	4	3	2	9	2	5	2	3	12	2	3	3	2	10	57
90	4	3	3	10	2	3	2	3	10	3	4	2	9	3	4	3	5	15	3	2	2	3	10	54
91	3	4	4	11	3	2	3	2	10	2	4	5	11	2	2	2	4	10	2	3	3	2	10	52
92	2	1	2	5	2	1	2	1	6	2	1	2	5	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	28
93	2	1	2	5	1	2	1	2	6	2	2	1	5	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	30

94	3	4	4	11	3	4	3	4	14	3	4	3	10	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	63
95	5	4	5	14	4	5	4	5	18	5	4	5	14	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	82
96	2	3	2	7	2	4	2	3	11	3	2	3	8	4	5	3	2	14	3	2	5	3	13	53
97	4	2	4	10	3	2	3	2	10	2	4	2	8	2	4	2	3	11	2	3	4	2	11	50
98	3	1	1	5	2	1	2	1	6	3	2	1	6	1	2	3	1	7	1	2	5	1	9	33
99	1	2	2	5	1	2	1	2	6	2	1	2	5	2	1	2	3	8	1	2	1	2	6	30
100	4	4	3	11	2	3	2	3	10	3	2	2	7	3	2	2	2	9	3	2	3	2	10	47