

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS



TESIS

**LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
UCHIZA**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

JESSIBETH LOPEZ TINTA

TINGO MARÍA, PERÚ

2025



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 023/2025-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 7 días del mes de julio de 2025, siendo las 10:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.097/2024-D-FCEA, de fecha 04 de marzo de 2024, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para optar el título de Licenciado en Administración denominado: **LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **JESSIBETH LOPEZ TINTA**.

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 11:10 a.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 07 de julio de 2025


.....
Mag. ANTONIO SANTOS SIMEON NUÑEZ
Presidente




.....
Dra. NEBENKA CARO POTOKAR
Miembro


.....
Dr. JHON HITLER MELENDEZ ORDOÑEZ
Miembro


.....
Dr. MIGUEL ANGULO CARDENAS
Asesor

Nota:

(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)
(Bueno = 13, 14, y 15)
(Regular = 11, 12,)
(Malo = 0, a 10)



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 283 - 2025 - CS-RIDUNAS

El Jefe de la Unidad de Soporte Científico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de Suficiencia Profesional	
-------	---	------------------------------------	--

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE	
		SIMILITUD	CONTENIDO GENERADO POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL
LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA	JESSIBETH LOPEZ TINTA	16 % Dieciséis	Menor a 20 %

Tingo María, 28 de agosto de 2025.

 UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE SOPORTE CIENTÍFICO

ING. EINSTEIN A. ORTIZ MORALES
JEFE

**REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO UNIVERSITARIO
(FIF)
RESOLUCIÓN N° 295-2023-CU-R-UNAS, Resolución N° 461-2023-R. UNAS**

Universidad	: Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad	: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela profesional	: Administración
Título de Tesis	: Las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. : Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza
Objetivo General	
Objetivos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> a) Determinar la relación que existe entre la dimensión necesidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. b) Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. c) Determinar la relación que existe entre la dimensión actitud y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. d) Determinar la relación que existe entre la dimensión valor y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. e) Determina la relación que existe entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.
Autor	Jessibeth López Tinta
DNI	74660820
Correo Electrónico	jessibeth.lopez@unas.edu.pe
Asesor	Dr. Miguel Angulo Cárdenas
Asesor de Investigación	Gestión Integral de Organizaciones
Grupo de Investigación	Desarrollo de instituciones públicas y sociales
Línea de investigación	Desarrollo de instituciones públicas y sociales

Bach. Jessibeth López Tinta
Tesisista

Dr. Miguel Angulo Cárdenas
Asesor

DEDICATORIA

A mis Padres, el señor Nicasio y la Señora Domitila por todo el esfuerzo para educarme y mostrarme el camino de ser mejor cada día, con todo el amor de sus corazones.

A mis hermanos, en especial a Osmar López a quién admiro mucho, familiares y amigos; por su comprensión incondicional y apoyo en todo cuanto les toco colaborar conmigo y mantenerme unido en amor de familia.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Creador de todo cuanto existe, por la oportunidad de lograme como profesional de la Administración y ser útil no solo a mi propia familia sino también aportar al crecimiento de la economía de este bello país donde tuve la bendición de nacer.

Agradezco a los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, a cada uno de ellos, por cuyas aulas transité y con la paciencia de docente supieron ir puliendo en mí las habilidades que hoy me hacen licenciada en administración.

Agradezco de manera muy especial a mi asesor de tesis, Dr. Miguel Angulo Cárdenas por su paciencia y la confianza que ha inspirado en mi durante todo el periodo de realización del presente trabajo de investigación.

A todos mis compañeros de aula con quienes he compartido momentos de alegría, tensión, seriedad, incluso tristezas, por su compañía y mutua motivación con su apoyo moral, todos ellos forman parte de mi formación personal y profesional, y los llevare presente en todo momento.

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO.....	4
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	9
ABSTRACT	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	16
1.1. Antecedentes de la investigación	16
1.1.1. Antecedentes internacionales	16
1.1.2. Antecedentes nacionales	17
2.1. Bases teóricas	19
2.1.1. Relaciones Interpersonales.....	19
2.1.2. Importancia de las Relaciones Interpersonales	21
2.1.3. Dimensiones de las Relaciones Interpersonales	22
2.1.4. Desempeño laboral.....	26
2.1.5. Importancia del desempeño laboral	29
2.1.6. Dimensiones del desempeño laboral.	31
2.2. Definición de términos básicos´	33
CAPITULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	36
2.1. Hipótesis general.....	36
2.2. Hipótesis específicas.....	36
2.3. Matriz de consistencia	36
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.1. Tipo y nivel de investigación	39
3.2. Diseño de investigación.....	39
3.3. Población y muestra	40
3.3.1. Población	40
3.3.2. Muestra	40
3.4. Técnicas de recolección de datos	40
3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	40
CAPITULO IV: RESULTADOS	44

4.1. Análisis de datos demográficos.....	44
4.1.8. Condición Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de UchizajE
rror! Marcador no definido.	
4.2. Análisis de la variable relaciones interpersonales	50
4.2.2. Análisis del nivel de las dimensiones de la variable relaciones internacionales	51
4.3. Análisis de la variable desempeño laboral.....	55
4.4. Análisis del nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral.....	56
4.5. Contrastación de las Hipótesis.....	60
4.1.1. Prueba de hipótesis General	60
4.1.2. Prueba de hipótesis específicas	61
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	68
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de consistencia: Las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.....	37
Tabla 2 Matriz de operacionalización de variables.	38
Tabla 3 Resumen de la validación de expertos del Instrumento	41
Tabla 4 Análisis de fiabilidad del instrumento de la Variable Asociada.....	42
Tabla 5 Prueba de normalidad de Kolomogorov-Smirnov (n> 50 datos)	42
Tabla 6 Valores del coeficiente Rho de Spearman.....	60
Tabla 7 Contrastación de la Hipótesis General	61
Tabla 8 Contrastación de la Hipótesis Especifica 1	62
Tabla 9 Contrastación de la Hipótesis Especifica 2	63
Tabla 10 Contrastación de la Hipótesis Especifica 3.....	64
Tabla 11 Contrastación de la Hipótesis Especifica 4.....	65
Tabla 12 Contrastación de la Hipótesis Especifica 5.....	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Características del desempeño laboral	27
Figura 2 Esquema del diseño de investigación.....	39
Figura 3 Sexo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.	44
Figura 4 Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza	45
Figura 5 Grado de instrucción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza	46
Figura 6 Estado Civil de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.....	47
Figura 7 Cargo que Desempeña los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Uchiza	48
Figura 8 Tiempo de Servicio de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Uchiza.	49
Figura 9 Condición laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Uchiza..	50
Figura 10 Nivel de la variable relaciones interpersonales.....	51
Figura 11 Análisis de la variable relaciones interpersonales según dimensiones.	52
Figura 12 Nivel de la dimensión necesidades	52
Figura 13 Nivel de la dimensión motivaciones	53
Figura 14 Nivel de la dimensión actitudes	54
Figura 15 Nivel de la dimensión valores.....	54
Figura 16 Nivel de la dimensión comunicación	55
Figura 17 Nivel de la Variable desempeño laboral	56
Figura 18 Análisis de la variable desempeño laboral según dimensiones.....	57
Figura 19 Nivel de la dimensión calidad de trabajo	58
Figura 20 Nivel de la dimensión orientación de resultados	58
Figura 21 Nivel de la dimensión proactividad	59

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar el grado de relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. Se trató de un estudio de tipo aplicado, con un enfoque correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 80 trabajadores de dicha municipalidad. Para la recolección de datos se decidió por la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario de 32 preguntas con escala tipo Likert, distribuidas en 20 ítems para la variable Relaciones Interpersonales y 12 para la variable Desempeño Laboral. Los resultados mostraron que existe una correlación positiva muy alta entre las Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral ($r = 0.960$, $p < 0.01$). Asimismo, se evidenció una relación muy alta con el Desempeño Laboral en las dimensiones de Necesidades ($r = 0.946$, $p < 0.01$), Motivaciones ($r = 0.960$, $p < 0.01$) y Actitudes ($r = 0.983$, $p < 0.01$). En conclusión, se determinó que hay una relación positiva muy alta entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza, lo que indica que una mejora en las relaciones interpersonales entre los empleados se traduce en un incremento del desempeño laboral dentro de esta institución.

Palabras Clave: Relaciones Interpersonales, Desempeño Laboral, Necesidad, Motivación, Actitud, Valor, Comunicación, Calidad de Trabajo, Orientación de Resultados, Proactividad

ABSTRACT

The objective of the present research was to determine the degree of the relationship that existed between the interpersonal relationships and the job performance of the employees within the Uchiza district municipality. It was a study of an applied type, with a correlational focus, a non-experimental design, and a cross-sectional cut. The population and sample was made up of eighty employees from said municipality. For the data collection, it was decided that the survey technique would be used, applying a questionnaire with thirty two questions that had a Likert type scale, distributed into twenty items for the interpersonal relationship variable and twelve for the workplace performance variable. The results showed that a very high positive correlation existed between the interpersonal relationship and the job performance ($r = 0.960$, $p < 0.01$). Likewise, it was evidenced that a very high relationship existed with the job performance variable for the needs ($r = 0.946$, $p < 0.01$), motivations ($r = 0.960$, $p < 0.01$) and attitudes ($r = 0.983$, $p < 0.01$) dimensions. In conclusion, it was determined that there was a very high positive relationship between the interpersonal relationship variable and the job performance of the employees within the Uchiza district municipality, which indicated that an improvement in the interpersonal relationships between the employees would translate to an increase in the job performance in this institution.

Keywords: interpersonal relationships, job performance, need, motivation, attitude, value, communication, quality of work, results oriented, proactivity

INTRODUCCIÓN

Las relaciones interpersonales en la sociedad ocupan un lugar muy importante debido a la convivencia en forma diaria con diferentes personas, ya sea entre dos o más, y que también se constituye en un papel significativo dentro de una organización o empresa de manera positiva o negativa (rechazo, aislamiento, etc.). Esto también es debido al clima organizacional que mantienen las personas dentro de su participación interna (desenvolvimiento) y los estilos de comunicación que mantienen. Por lo tanto “las relaciones interpersonales son consideradas como sustento para la vida social, que forma parte de procesos valorados y necesarios en la vida de un hombre como es, la enseñanza, el aprendizaje, la formación y sobre todo la transformación de actitudes sociales” (Blanco, 2017). La socialización es alcanzada por las experiencias obtenidas en el entorno social a través de la interacción y comunicación con los demás, donde trabajar en un ambiente laboral saludable incide a que los trabajadores mantengan un buen desempeño y se sientan bien emocional y psicológicamente.

En la actualidad, el curso de la historia de la humanidad se encuentra marcado por la violencia, la falta de comprensión, los desacuerdos y un clima constante de tensión. En estos momentos se exponen desafíos que demandan acuerdos, comunicación y alianzas para que el hombre logre desarrollar prototipos de justicia social, libertad y paz. Por ello, resulta fundamental aprender y poner en práctica un principio básico que, a lo largo de la historia, no hemos logrado entender plenamente: convivir respetando a los demás y tratarlos del mismo modo en que deseamos ser tratados. (Santos, 2016).

La sociedad actual exige con urgencia una gestión eficaz de las relaciones interpersonales desde edades tempranas, con el fin de formar personas capaces de integrarse activamente en grupos y contribuir al bienestar común mediante su esfuerzo. El objetivo es fomentar el desarrollo de habilidades en hombres y mujeres provenientes de distintos

valores y contextos, que les permitan ejercer liderazgos positivos, transmitir ideales y respaldar su influencia a través del ejemplo. Asimismo, se busca que participen de manera responsable en la discusión y mejora de las normas y métodos existentes (OIT, 1992, citado por Santos, 2016).

Leymann (2019), la violencia, en sus diversas manifestaciones, se ha convertido en un fenómeno cada vez más común en nuestra sociedad. Aunque su presencia se remonta a tiempos antiguos y puede observarse en distintas especies vivas, en los últimos años ha alcanzado tal intensidad entre los seres humanos que ha generado numerosas víctimas y ha ocupado espacios destacados en los medios de comunicación. Si bien los conflictos, la envidia y las malas relaciones en el ámbito laboral no son nuevos, en la actualidad se ha incrementado la visibilidad del mobbing o acoso laboral. Este tipo de conductas, caracterizadas por el acoso sistemático y la persecución hacia un trabajador con el fin de dificultar su día a día, están comenzando a ser reconocidas como un riesgo dentro del entorno de trabajo. La alta competitividad presente en el entorno laboral influye directamente en el clima organizacional. Entre los riesgos derivados de las actuales formas de organización del trabajo, y que deberán ser abordados próximamente mediante la negociación colectiva, destaca el acoso moral en el ámbito laboral, una problemática que, según datos de la OIT (2022), tiene una presencia significativa en la actualidad, ya que un 22.8% manifiesta que ha sufrido alguna vez de violencia y/o acoso en el trabajo, predominando la violencia psicológica con 17.9, seguido de la violencia física 8.5% con golpes, restricciones o escupitajos y finalmente la violencia sexual 6.3%, como contacto, comentarios, fotos, correos electrónicos o solicitudes sexuales.

Asimismo, el desempeño laboral representa un elemento clave, ya que evidencia el nivel de eficiencia con el que un trabajador cumple sus responsabilidades, alcanzando resultados positivos en el cargo que desempeña y contribuyendo al cumplimiento de los

objetivos establecidos por la organización (Chiavenato, 2011).

Ramírez (2016) destaca que el desempeño laboral representa el resultado del cumplimiento de los objetivos y metas asignadas al trabajador. Una evaluación bien estructurada y confiable permite analizar tanto el rendimiento individual como colectivo, proporcionando datos estadísticos precisos que sirven como evidencia del seguimiento realizado al empleado. Además, este proceso facilita que el trabajador identifique sus debilidades y áreas de mejora, brindándole la oportunidad de superarlas de manera efectiva y sin dificultades.

Sin embargo, en la Municipalidad Distrital de Uchiza se observa que el gobierno local ha obtenido resultados negativos al no llegar al 100 % en la ejecución del gasto público, lo que deviene en una incapacidad del gasto, perjudicando a la entidad y a las necesidades de la población. Esto se debe, en parte, al mal desempeño laboral de los servidores, quienes en vez de concentrar mayores esfuerzos en mejorar el rendimiento adecuado, descuidan la medición de las aptitudes en la gestión municipal y la implementación de mecanismos de formación y apoyo técnico, lo cual limita la eficiencia del gasto a nivel local (Alejos Navarrete, 2023).

Esto debido a una mala relación y discrepancias que mantenían los funcionarios de otros partidos políticos con la alcaldesa, que claramente se evidenció en el desempeño laboral al no cumplirse con las metas planteadas en su periodo de gobierno; en consecuencia, no se aprobaron los proyectos que se plantearon o quedaron muchas obras inconclusas en los alrededores del Distrito de Uchiza. Si esta situación persiste, las estructuras sociales comenzarán a deteriorarse, y serán los desequilibrios y desajustes los que impacten negativamente en la sociedad, con todas las consecuencias que ello conlleva. En caso de no tomar medidas oportunas, las relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Uchiza se debilitarán progresivamente, lo que podría afectar aún más la

productividad institucional, en perjuicio directo de la población a la que sirve.

En este sentido, la presente tesis se planteó como problema general ¿Cuál es el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza? Y como problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión necesidades y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?, (2) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión motivaciones y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?, (3) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión actitudes y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?, (4) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión valores y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?, y (5) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comunicaciones y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?.

La presente investigación contribuirá al reforzamiento de los fundamentos científicos que respaldan el estudio, el conocimiento y la información sobre las variables de relaciones interpersonales y desempeño laboral, por ende, permitirá renovar las bases teóricas de estos constructos teniendo en cuenta los últimos enfoques de la gestión pública por resultados. Además, permitirá identificar la calidad de las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la entidad, con el objetivo de que se sientan a gusto en el cumplimiento de sus funciones específicas. Esto, a su vez, contribuirá a motivarlos para alcanzar tanto sus metas personales como las institucionales, promoviendo el trabajo en equipo bajo un enfoque de apoyo mutuo: todos colaborando con uno, y uno colaborando con todos. En cuanto a la justificación práctica los resultados de esta investigación beneficiarán definitivamente a la gerencia, a las áreas y usuarios de la Municipalidad Distrital de Uchiza; pues diagnosticarían los problemas de las relaciones interpersonales y su gestión ligados a

los procesos de manejo del personal que actualmente se vienen desarrollando, puesto que, esto permitirá determinar un modo de medir el desempeño. Además, estos resultados servirán de insumos altamente valiosos para diseñar políticas y estrategias que permitan mejorar la gestión de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de dicha municipalidad en estudio. Además, la Justificación metodológica determina cuáles son las causantes de las deficiencias que existe en las relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, haciendo posible la aplicación y consolidación de la validez y confiabilidad de instrumentos. Del mismo modo, esto facilitará la elaboración de un instrumento que permita diagnosticar dichas variables, considerando que muchas municipalidades en el Perú presentan debilidades tanto en las relaciones interpersonales como en el desempeño laboral de sus trabajadores. Estas deficiencias suelen reflejarse en una imagen institucional deteriorada, lo que en muchos casos ha derivado en numerosos procesos de revocatoria en distintos departamentos del país. Los posibles sesgos en las respuestas de los colaboradores y la aparición de variables no intervenidas que puede influir en los resultados.

Se plantea como objetivo general: Determinar el grado de relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza, y como objetivos específicos: (1) Determinar la relación que existe entre la dimensión necesidades y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. (2) Determinar la relación que existe entre la dimensión motivaciones y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. (3) Determinar la relación que existe entre la dimensión actitudes y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. (4) Determinar la relación que existe entre la dimensión valores y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. (5) Determina la relación que existe entre la

dimensión comunicaciones y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad
Distrital de Uchiza.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. Antecedentes internacionales

Junco (2020), en su tesis “La influencia de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital de Babahoyo” – Ecuador. El estudio se ejecutó con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con una muestra compuesta por 104 licenciadas en enfermería. Para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos: uno para evaluar las relaciones interpersonales, con un nivel de confiabilidad de 0,926, y otro para medir el desempeño laboral, con una confiabilidad de 0,914. Los resultados mostraron que las relaciones interpersonales eran de nivel regular, influenciadas negativamente por la deficiente comunicación, actitudes inadecuadas y el mal trato entre el personal. En contraste, el desempeño laboral fue evaluado como bueno, destacando altos niveles de eficiencia, productividad y creatividad. Finalmente, se concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables ($R = 0,856$; $p = 0,001 < 0,05$) en el grupo de profesionales de un hospital en Babahoyo.

Benites y Tigua (2019) en su estudio sobre Relaciones Interpersonales en el Desempeño Laboral del personal administrativo de la compañía grupo Imar s.a. de Guayaquil, Ecuador, El objetivo del estudio fue alcanzar y mejorar tanto las relaciones interpersonales como el desempeño laboral. Se utilizó un enfoque descriptivo-correlacional con una muestra de 60 empleados del área administrativa, aplicando como herramientas una guía de observación y un formato de entrevista. Los resultados revelaron que el 42%

de los participantes considera que la comunicación es la habilidad y el valor más relevante para fomentar dentro de la organización. Por otro lado, el 66% manifestó que la satisfacción con las relaciones interpersonales durante el trabajo en equipo es baja, y ese mismo porcentaje indicó sentirse poco satisfecho con la convivencia dentro de su grupo laboral. Además, se evidenció que ninguno de los trabajadores ha participado en talleres de inducción o integración (100%), aunque todos coinciden en que sería fundamental asistir a estos espacios. Consideran que dichas actividades les permitirían integrarse de forma más efectiva y desempeñar sus funciones en mejores condiciones, al tiempo que reconocen la importancia de pertenecer a un equipo como una oportunidad para desarrollar habilidades y capacidades personales.

Soares, Leal, y Resck (2019) En su investigación titulada “Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios” realizada en Brasil, el objetivo fue analizar la frecuencia con que se presentan las competencias profesionales en el personal de enfermería hospitalaria. Los resultados indicaron una marcada predominancia del género femenino, que representó el 80 % de la muestra, mientras que el 20 % restante correspondió al género masculino. Este estudio fue de tipo descriptivo, transversal y cuantitativo. Entre las competencias evaluadas, la comunicación y la participación científica registraron las frecuencias más bajas. Por otro lado, las competencias relacionadas con el compromiso y la carga laboral y el compromiso con la ética mostraron las frecuencias más altas.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Ochoa (2020), en su tesis titulada “Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín – Huancayo, 2020”, llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en dicha institución. Para ello, utilizó un método científico de tipo básico, con un enfoque correlacional y un diseño descriptivo-

correlacional simple, de carácter no experimental y corte transversal. Se aplicaron instrumentos previamente validados mediante dictamen de expertos, y se comprobó su confiabilidad con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.782, lo que indica una excelente fiabilidad para su uso. La encuesta se aplicó al 100 % de la población, que consistió en los 52 miembros de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín-Huancayo, durante dos días consecutivos. Los datos recopilados fueron procesados con el software SPSS versión 24, y para medir la correlación se utilizó el coeficiente de Spearman, obteniéndose un resultado que indica una correlación directa, positiva y de magnitud media, con un nivel de significancia de 0.000, menor a 0.05, lo que confirma su relevancia estadística. En conclusión, se estableció que existe una relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín-Huancayo en el año 2020.

Gómez (2019), en su tesis titulada “Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más en la Unidad Territorial de Andahuaylas, 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de dicho programa en Andahuaylas durante el año 2019. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, siendo de tipo básica, con un diseño no experimental y transversal correlacional. La población estuvo conformada por 33 trabajadores administrativos, que constituyeron también la muestra, considerando un margen de error del 5 % y un nivel de confianza del 95 %. Para la recolección de datos se utilizaron encuestas y cuestionarios, los cuales mostraron una confiabilidad excelente, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.919. Al contrastar la hipótesis general, se obtuvo un nivel de significancia de 0.000, lo que indica con un 99 % de confianza que existe una relación positiva y alta ($r = 0.722$) entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna

Más en la Unidad Territorial de Andahuaylas en 2019.

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Relaciones Interpersonales

Murillo (2004) sostiene que, en un sentido objetivo, las relaciones humanas pueden servir como herramienta para alcanzar los fines de una organización, siempre que estos estén alineados con el bien común. En un sentido subjetivo, su propósito radica en el crecimiento y desarrollo personal, lo cual también debería ser uno de los objetivos fundamentales de cualquier institución. Por su parte, Clemente (2015) explica que las relaciones interpersonales se desarrollan a partir de la capacidad mental de comprender tanto nuestros propios pensamientos como los de los demás, habilidad conocida como Teoría de la Mente (TM). Esta hace referencia a un sistema cognitivo mediante el cual formulamos inferencias que nos permiten anticipar o predecir el comportamiento de otras personas.

Bisquerra (2003) menciona que la relación interpersonal como una interacción recíproca entre dos o más personas, la cual está regulada por las normas e instituciones propias de la interacción social. Según este autor, el intercambio de habilidades, actitudes y valores genera una fuerza que impulsa la interacción tanto social como laboral. En este sentido, cuando una persona establece una relación social en cualquier contexto y percibe su actividad laboral como atractiva, se integra continuamente en trabajos en equipo, no solo para alcanzar objetivos individuales y colectivos, sino también para mantener una adecuada convivencia con los demás.

De acuerdo con Blanco (2004), las relaciones interpersonales son consideradas como sustento para la vida social, que forma parte de procesos valorados y necesarios en la vida de un hombre como es, la enseñanza, el aprendizaje, la formación y sobre todo la

transformación de actitudes sociales. En tal sentido, Torres (2017), señala que las relaciones interpersonales están relacionadas a la estructura abierta a la alteridad de una persona, así como al encuentro y relación con otro ser humano, y es exactamente estas tres cosas lo que lo vuelve humano a un determinado ser. Todo ser humano en algún momento de su vida conocerá a una persona con la cual sentirá un determinado apego y por ende se relacionará de manera continua, sin embargo, esa misma persona en algún momento sufrirá algunas alteraciones psicológicas, sean estas de nivel extremo, moderado o bajo.

Según Kinicki (2003), las relaciones interpersonales se definen como la interacción libre e independiente entre dos o más individuos, quienes comparten experiencias, normas, culturas e identidades. Estas personas se integran en grupos con el fin de alcanzar diferentes objetivos o metas. Por su parte, Billikopf (2006, p.159) señala que las relaciones interpersonales en el ámbito laboral juegan un papel fundamental tanto dentro como fuera del entorno de trabajo. Aunque la ausencia de buenas relaciones no garantiza un aumento en la productividad, sí pueden influir de manera significativa en ella, determinando el éxito o el fracaso organizacional.

James (2015) define las relaciones interpersonales públicas como uno de los mecanismos a través del cual la sociedad se adapta a cambios y resuelve conflictos entre actitudes, ideas, instituciones y personalidades en pugna. En este contexto, el servidor público, especialmente en roles directivos o gerenciales, actúa como un modelo a seguir, ya que sus conductas son observadas por numerosas personas a su alrededor. Si las actitudes de estos servidores son admirables y competentes, quienes los observan tienden a imitar esos comportamientos; por el contrario, si sus actitudes no son las adecuadas, el entorno también reproducirá esas conductas negativas. Por ello, el servidor público se encuentra en constante comunicación y tiene la responsabilidad de siempre dar un buen ejemplo en el desempeño de sus funciones administrativas.

2.1.2. *Importancia de las Relaciones Interpersonales*

Según Monjas (2007), la importancia de las relaciones interpersonales radica en que constituyen un medio fundamental para el desarrollo en nuestras vidas. Estas no solo cumplen una función instrumental para alcanzar objetivos dentro de las organizaciones, sino que también representan un fin en sí mismas. Su impacto se extiende a las instituciones, la comunidad, la sociedad y los ambientes laborales, ya que las personas están en constante interacción con otros, con quienes deben aprender a convivir de manera armoniosa y pacífica.

Fernández (2003) destaca que contar con un ambiente de trabajo agradable y adecuado para los miembros es fundamental para establecer relaciones amistosas entre compañeros y así poder superar los desafíos laborales. Basándonos en estas ideas, las relaciones interpersonales son importantes porque facilitan el logro de objetivos sociales al momento de construir vínculos con otras personas. Esto implica mantener un trato respetuoso y cordial, es decir, la forma en que una persona se relaciona con los demás y cómo recibe ese trato en distintos contextos.

Goleman (2013) destaca que las relaciones interpersonales son un elemento clave y determinante para alcanzar los objetivos dentro de una organización. En efecto, en cualquier organización exitosa, los procesos humanos y las conexiones laborales juegan un papel fundamental para cumplir tanto las metas personales como las institucionales.

Según Llaneza (2006), en el ámbito laboral las relaciones interpersonales adquieren mayor relevancia cuando se ven afectadas por un carácter generalmente coercitivo, ya que en el trabajo no se suele elegir a los colegas ni a quienes ocupan cargos jerárquicos. Estas relaciones se convierten en un componente fundamental para la satisfacción en el trabajo. Todas las personas necesitan desarrollarse en un entorno socialmente estimulante, pues el crecimiento personal en cualquier ámbito depende de la posibilidad de compartir y convivir

con otros —ya sean familiares, amigos, compañeros de estudio o colegas laborales. Esto explica por qué tanto en la educación como en el trabajo se hacen esfuerzos para promover un clima de relaciones óptimo que permita a cada individuo aprovechar el contacto con los demás, lo cual contribuye a mejorar su desempeño académico o profesional.

2.1.3. Dimensiones de la variable relaciones interpersonales

A) Necesidades

La teoría de las necesidades humanas formulada por Abraham Maslow sostiene que el comportamiento humano está condicionado por el ambiente en el que se desenvuelve. Esta teoría propone una estructura jerárquica de necesidades, donde se integran tanto los requerimientos físicos, como la alimentación y el descanso, como las necesidades emocionales, tales como el afecto, la seguridad, la amistad y el amor. Según Maslow, estas necesidades se complementan entre sí y abarcan dimensiones físicas, emocionales y laborales. En este contexto, la autorrealización se entiende como la culminación del bienestar personal, y en el entorno laboral, esta se traduce en un mayor compromiso y productividad del trabajador cuando se siente reconocido y satisfecho. Por ende, las relaciones interpersonales dentro del trabajo resultan esenciales. Si una organización se preocupa por cubrir las necesidades fundamentales de sus colaboradores, no solo fortalece su desempeño, sino que también contribuye a un clima laboral saludable y colaborativo (Colvin & Rutland, 2014).

B) Motivaciones

De acuerdo con Valentín (2019), la palabra motivación proviene del término latino *motivus*, que significa “movimiento”, y del sufijo *-ción*, que alude a acción y efecto. En ese sentido, puede entenderse la motivación como el impulso que desencadena una acción que genera un resultado. Según la Real Academia Española (RAE), este concepto tiene tres significados principales: (1) la acción y efecto de motivar; (2) el motivo o causa de algo; y

(3) el conjunto de factores, tanto internos como externos, que influyen en el comportamiento humano. Esta última acepción es la más completa, ya que vincula directamente la motivación con la acción, aunque con la diferencia de que dicha acción puede originarse por estímulos internos o externos.

Por su parte, la American Psychological Association (APA, 2019) define la motivación como una fuerza que impulsa y da dirección al comportamiento humano, operando tanto de manera consciente como inconsciente. Esta perspectiva resalta la importancia de distinguir entre la motivación intrínseca, que nace del interior de la persona (como el interés o la satisfacción personal), y los factores extrínsecos, como recompensas o castigos, que pueden estimular o inhibir ciertas conductas.

C) Actitudes

Kurt Lewin, considerado el padre de la teoría de las relaciones humanas, define estas como el conjunto de comportamientos y actitudes que surgen de las interacciones entre personas y grupos. Por su parte, Yepis Vargas entiende la actitud como una forma específica de percibir u opinar sobre algo, una respuesta emocional o patrón de conducta activado frente a ciertos estímulos. Barriga añade que la actitud implica una disposición a actuar de cierta manera ante un objeto o situación, representando patrones de conducta estereotipados.

Desde esta perspectiva, los prejuicios pueden considerarse negativas, pues generan rechazo o alejamiento hacia una persona u objeto. En cambio, las actitudes positivas fomentan la cercanía y el vínculo, permitiendo establecer relaciones basadas en la cooperación, el apoyo mutuo y la protección. Estas actitudes tienen una gran relevancia social, pues no solo se presentan en individuos aislados, sino que suelen ser compartidas por grupos amplios.

En el contexto laboral, las actitudes juegan un papel determinante en el desempeño

grupal. Las actitudes positivas promueven el trabajo en equipo, fundamentado en valores y principios éticos, mientras que las negativas generan conflictos y desintegración dentro del grupo. Según Goleman (2013), la habilidad para manejar las emociones y actitudes de los demás, lo que denomina el arte de las relaciones, requiere el desarrollo de dos competencias emocionales esenciales: el autocontrol y la empatía (p.10). A partir de estas, se fortalecen las aptitudes personales, entendidas como las capacidades necesarias para interactuar eficazmente con los demás.

D) Valores

Schwartz (2009), desde una perspectiva social, los valores son ideales culturales que definen lo que se considera correcto o incorrecto, deseable o indeseable. Estos valores están presentes en las prácticas, normas e instituciones de la sociedad y ayudan a determinar cuáles preferencias, actitudes y comportamientos son aceptados o rechazados en distintos contextos sociales. A nivel individual y psicológico, los valores funcionan como metas motivacionales que orientan y guían la conducta de las personas a lo largo de su vida. Valores Tales Como: honestidad, lealtad, identidad, respeto, equidad, solidaridad, tolerancia, entre otros, son fundamentales para el convivir pacíficamente en la instituciones y la sociedad.

Según Meinong (2006), la noción de valor se sustenta en una perspectiva marcadamente subjetivista. Desde este enfoque, un objeto adquiere valor en la medida en que resulta agradable para un individuo; es decir, el valor depende del sentimiento que dicho objeto despierte en el sujeto. De este modo, la valoración se concibe como un fenómeno de naturaleza psíquica que, invariablemente, involucra una experiencia afectiva, acompañada de un juicio de existencia implícito. En este proceso, valorar implica la vivencia de una sensación de agrado o desagrado fundamentada en ese juicio existencial.

Posteriormente, Meinong matiza su postura inicial al considerar que un objeto puede

poseer valor no solo cuando resulta agradable, sino también cuando el sujeto tiene, o debería tener, algún tipo de interés hacia él. A través de su teoría del objeto ideal, plantea que incluso aquellos valores no vinculados a una existencia material concreta pueden concebirse como objetivos, ya que no dependen exclusivamente del sentimiento individual. En este sentido, admite la posibilidad de objetividad en ciertos valores, aunque estos no estén necesariamente ligados a la realidad física del objeto.

Asimismo, el autor establece una conexión entre el valor y el ser. Sostiene que el valor no debe entenderse como consecuencia del deseo, puesto que este último se dirige a lo que aún no se posee, mientras que se valora aquello que ya se tiene o se conoce. Sin embargo, reconoce que también es posible atribuir valor a objetos inexistentes; en tal caso, se trata de un valor potencial, basado en la expectativa de que, si el objeto llegase a existir, produciría una experiencia de agrado. De este modo, Meinong distingue entre el valor actual, relativo a objetos presentes, y el valor potencial, asociado a objetos ausentes, pero emocionalmente significativos.

En suma, Meinong considera que el valor de un objeto reside en su capacidad para suscitar una respuesta emocional en el sujeto, independientemente de su existencia concreta. Incluso si el objeto no es real, puede ser valorado en función de su potencial para generar agrado. En última instancia, el fundamento último del valor continúa siendo el sentimiento de agrado experimentado por el individuo.

E) Comunicación

Chiavenato (2009) señaló que se trata de un elemento crucial para la cohesión dentro de las organizaciones. Las tareas y actividades que se realizan dependen en gran medida de una comunicación efectiva entre todos los miembros. Las redes de comunicación resultan esenciales, ya que garantizan el funcionamiento armonioso de la organización y mantienen a los integrantes conectados e interrelacionados. Además, estas redes facilitan que los

directivos puedan tomar decisiones de manera más ágil y acertada.

Morales (2012) definió la comunicación interna como una herramienta de gestión que representa un indicador de modernidad para las organizaciones comprometidas con la calidad y reconocidas por su éxito o excelencia. La comunicación interna se entiende como el intercambio de mensajes entre los miembros de una entidad, o bien, la interacción humana que ocurre dentro de la misma. Esta debe ser fluida, participativa, motivadora, estimulante y eficiente, alineada con la cultura e identidad organizacional, y orientada hacia la calidad enfocada en el cliente. Además, Morales destaca que la comunicación interna debe integrarse en los objetivos, planes estratégicos y políticas de la organización.

2.1.4. Desempeño laboral

Chiavenato (2012) señala que el término consiste en un proceso dinámico cuyo propósito es identificar y valorar el rendimiento de un empleado en su puesto de trabajo. Esta evaluación implica un análisis sistemático del colaborador, considerando las tareas que realiza, los objetivos que debe cumplir, los resultados alcanzados y su potencial de crecimiento dentro de la organización. Este proceso se apoya en el análisis de puestos y permite medir el valor, la calidad y las competencias del trabajador, especialmente en cuanto a su contribución a los fines organizacionales.

Un sistema de evaluación del desempeño bien estructurado no solo permite valorar el rendimiento individual, sino también revisar y mejorar los procesos de reclutamiento, selección e inducción dentro de la organización. Ayuda a determinar si el desempeño de un empleado está por debajo de lo esperado, si es adecuado o si supera las expectativas establecidas.

Asimismo, Chiavenato destaca una serie de beneficios asociados a una correcta evaluación del desempeño, los cuales contribuyen al desarrollo organizacional y a la mejora

continua del talento humano.

- Políticas de compensación.
- Proactividad.
- Necesidades de capacitación y desarrollo.
- Orientación de resultados.
- Calidad de trabajo
- Errores en el diseño del puesto.
- Comunicación.

Figura 1

Características de la variable desempeño laboral



Nota. Chiavenato, 2012.

Andía y Herrera (2019) sostienen que el desempeño laboral está influenciado por las prácticas de gestión de recursos humanos dentro de las organizaciones. Estas prácticas generan una dinámica de cohesión social y promueven el conocimiento institucional con el objetivo de mantener una ventaja competitiva. Señalan que los gobiernos locales, a través de sus concejos municipales, están bajo la administración de órganos que representan la autoridad de cada entidad edil. En este sentido, la gestión municipal guarda una estrecha relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en sus funciones

administrativas. Por ello, resulta fundamental profundizar en la investigación de estos procesos para contribuir al desarrollo de las entidades públicas, reconociendo que los servidores deben alcanzar un rendimiento óptimo que impulse la mejora institucional. En consecuencia, es esencial seleccionar al personal adecuado para cada puesto, apoyándose en políticas que promuevan la motivación, la calidad del trabajo y una comunicación efectiva.

Boada (2019) entiende el desempeño laboral como la capacidad que posee el trabajador para cumplir de manera efectiva con sus funciones dentro de una organización, es decir, el nivel en que realiza sus tareas de forma satisfactoria. Este desempeño puede evaluarse mediante diversos indicadores como la calidad del trabajo, el grado de responsabilidad, el conocimiento aplicado, la cooperación con el equipo, entre otros factores.

Por su parte, Bautista (2020) señala que el desempeño laboral se refleja en las conductas y actitudes que muestra el empleado al momento de alcanzar los objetivos establecidos por la institución. Para lograrlo, el trabajador implementa diferentes estrategias que le permiten cumplir con sus obligaciones y contribuir al logro de resultados positivos para la organización.

Mientras que Salazar (2020), describe el desempeño laboral del personal como las actitudes y acciones que toman los colaboradores para alcanzar los objetivos organizacionales, y pueden ser medibles a través de sus capacidades y competencias individuales, así como el nivel de valor agregado a la empresa.

La Gestión del Rendimiento (GDR), contemplada en la Ley del Servicio Civil N.º 30057 (2014), es una herramienta orientada a la gestión del talento humano en el sector público. Su objetivo principal es valorar y fomentar el aporte de los servidores civiles mediante una evaluación del desempeño vinculada al cumplimiento de los objetivos

institucionales. Este subsistema incluye cuatro componentes y se desarrolla a través de un ciclo compuesto por tres etapas, en el que se incorpora de manera transversal el proceso de retroalimentación continua.

En cuanto a los actores que intervienen en la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, se identifican los siguientes:

- SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil): Es el órgano rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Tiene la responsabilidad de establecer las normas, instrumentos técnicos, estrategias y procedimientos necesarios para la implementación de la GDR, incluyendo la evaluación del desempeño.
- Titular de la entidad: Es la autoridad administrativa superior dentro de cada entidad pública (como el secretario general), y su rol es garantizar el funcionamiento del Subsistema de Gestión del Rendimiento. Esto implica tomar decisiones, asignar los recursos necesarios y liderar la identificación de las prioridades anuales de gestión.
- Oficina de Recursos Humanos (o su equivalente): Encargada de llevar a cabo la implementación operativa del Subsistema dentro de la entidad. Su función es asegurar el cumplimiento de las directrices establecidas por SERVIR en el marco del GDR.
- Evaluadores o evaluadoras: Son los servidores civiles que tienen a su cargo la dirección de áreas, unidades orgánicas o equipos funcionales. Este grupo incluye a funcionarios públicos, directivos, mandos medios y personal de confianza, siempre que tengan funciones de liderazgo y supervisión en la estructura organizacional.
- Evaluados o evaluadas: Comprende a todos los servidores civiles (incluyendo aquellos en regímenes especiales con responsabilidades administrativas), el personal directivo y, cuando lo determine el titular de la entidad, el personal de confianza que no forma parte del segmento directivo. No obstante, los funcionarios públicos están excluidos del proceso de evaluación del desempeño.

2.1.5. Importancia de la variable desempeño laboral

Para Ramírez (2016), el desempeño laboral en los gobiernos locales reviste gran

importancia, ya que refleja las conductas demostradas por el trabajador durante el periodo evaluado. Para que los resultados permitan evidenciar el cumplimiento de los objetivos establecidos, es necesario que la evaluación se realice de manera confiable. Esto facilita el análisis tanto del rendimiento individual como del colectivo, permitiendo obtener datos estadísticos precisos que sirvan como evidencia del seguimiento realizado al servidor público. Asimismo, este proceso contribuye a que el trabajador identifique sus debilidades y limitaciones, brindándole la oportunidad de superarlas sin mayores dificultades durante la evaluación de desempeño.

Según García (2006), resulta fundamental evaluar el desempeño laboral dentro de la gestión de las entidades municipales u organizaciones. Esto involucra conocer el nivel de rendimiento del personal y analizar qué tan efectiva y positiva es la labor que realizan para alcanzar los objetivos establecidos. Con esta información, la alta dirección podrá tomar decisiones acertadas que beneficien a la institución. En caso de no cumplir con las metas planteadas, será necesario implementar medidas de mejora.

Según Robbins (2004), el desempeño laboral tiene una gran importancia, ya que ofrece información clave para tomar decisiones en la gestión de los recursos humanos dentro de una institución. Esta información resulta fundamental para procesos como ascensos, transferencias, rotaciones y despidos. Además, permite detectar las necesidades del personal en áreas como la comunicación y la calidad del trabajo, lo cual facilita su desarrollo profesional y contribuye a mejorar su calidad de vida a futuro.

Gonzáles y Olivares (2004) destacan la relevancia del desempeño laboral, ya que permite diferenciar entre los colaboradores que realizan un trabajo de alta calidad, aquellos que cumplen sus funciones de manera básica y quienes muestran poca disposición para realizar sus tareas. Además, este proceso facilita la identificación de trabajadores proactivos, en contraste con aquellos que simplemente se limitan a seguir instrucciones sin

iniciativa propia.

La evaluación del desempeño también contribuye a optimizar los sistemas de supervisión y a fomentar la motivación individual, incentivando a los empleados a mejorar continuamente la calidad de su trabajo. En este contexto, se considera fundamental que las instituciones públicas den prioridad al análisis del rendimiento del talento humano, mediante sistemas de evaluación adecuados, con el fin de generar beneficios tanto para la entidad como para los ciudadanos. De este modo, se busca mejorar la eficiencia y satisfacción en los servicios ofrecidos a la comunidad.

2.1.6. Dimensiones del desempeño laboral.

A) Calidad de trabajo

Pineda y Acosta (2010) señalan que la calidad del trabajo está conceptualmente ligada a las discusiones sobre la calidad de vida y el bienestar. Esto plantea la cuestión de si la calidad proviene del disfrute subjetivo, de la satisfacción de preferencias personales o del desarrollo de capacidades. En este sentido, se configura un marco conceptual amplio donde la justicia laboral debe responder a los desafíos que este tema presenta.

El trabajo brinda a las personas, a través de las experiencias y habilidades adquiridas, una serie de capacidades específicas relacionadas con el desempeño, las relaciones sociales, la valoración personal y la posibilidad de elegir distintos estilos de vida, es decir, diferentes niveles de libertad. Estas capacidades no dependen únicamente de las características individuales o del tipo de trabajo que se realiza, sino también de un conjunto de normas y acuerdos sociales, tanto formales como informales, que regulan el entorno laboral. Ejemplos de ello son la legislación sobre protección social y las prácticas discriminatorias presentes en el ámbito laboral.

B) Orientación de resultados

Bohórquez (2007) señala que la orientación hacia los resultados implica que los colaboradores, tanto en organizaciones públicas como privadas, comprendan claramente los objetivos que se desean alcanzar. Una vez establecido este conocimiento, es fundamental destacar la relevancia de las funciones administrativas que desempeña cada trabajador, ya que su cumplimiento contribuye directamente al logro de dichas metas. El autor también identifica una serie de características clave dentro de este enfoque.

- Definir objetivos específicos y bien delimitados.
- Fomentar la motivación de los empleados al llevar a cabo sus tareas asignadas.
- Trabajar de manera continua hasta alcanzar las metas establecidas.
- Asegurar que los colaboradores conozcan claramente los objetivos y metas de la organización.
- Realizar evaluaciones del desempeño laboral.
- Supervisar y verificar el cumplimiento de las actividades asignadas.
- Proporcionar un ambiente laboral favorable y un clima organizacional positivo para mejorar el rendimiento del personal.
- Optimizar el uso de recursos, tiempo y costos.

C) Proactividad

Según Ares (2011), la conducta proactiva se caracteriza por la capacidad de anticipar posibles consecuencias, riesgos u oportunidades, y actuar en función de ello. Las personas con este tipo de comportamiento no se limitan a reaccionar ante los hechos una vez que ocurren, sino que toman la iniciativa para influir y modificar el curso de los acontecimientos. En el ámbito de la gestión administrativa, esta actitud se traduce en una disposición activa para generar cambios y promover avances. De acuerdo con Bateman y Crant (2003), la proactividad se diferencia claramente de otros rasgos emocionales, como

el bienestar, y de rasgos cognitivos, como el locus de control, especialmente en personas que destacan en la gestión administrativa. La proactividad se entiende como la tendencia a iniciar y sostener acciones que modifican de manera directa el entorno inmediato. Este rasgo es fundamental de estudiar porque implica comportamientos que influyen significativamente en el ámbito social y laboral.

2.2. Definición de términos básicos

a) *Capacidad de iniciativa.*

Es la capacidad profesional de crear, proponer o desarrollar proyectos propios. Esta habilidad es esencial en el ámbito laboral, ya que permite anticiparse a las situaciones y generar ideas innovadoras. Para cultivarla, es fundamental dejar de pensar que nuestras ideas carecen de sentido o son poco válidas, ya que ese pensamiento limita nuestro potencial. Lo más importante para tener iniciativa es superar el temor al rechazo, pues siempre será preferible aportar una idea, por sencilla que sea, que no proponer ninguna (Álvaro, 2020).

b) *Compensación*

Consiste en las distintas formas de compensación que las personas obtienen como resultado de su labor, y estas pueden clasificarse en financieras y no financieras (R. Wayne Mondy y Robert M. Noe, 1997).

c) *Competitividad*

Una persona se considera competitiva cuando aplica los conocimientos propios de su área en contextos tanto cotidianos como imprevistos. Cabe destacar que la competitividad personal viene siendo un factor fundamental en el éxito de numerosas organizaciones (Rey, 2014).

d) *Comprensión*

La comprensión consiste en construir significado a partir del aprendizaje de

ideas clave sobre las funciones administrativas y su vinculación con conocimientos previos (Gray, 2006).

e) *Compromiso*

El compromiso laboral se describe como una condición en la que un trabajador se siente identificado con una organización específica, así como con sus objetivos y aspiraciones, lo que lo impulsa a mantenerse vinculado y pertenecer a dicha organización (García e Ibarra, 2014, citando a Robbins, 2010).

f) *Empatía*

La empatía es la habilidad que permite a una persona identificar y entender las emociones ajenas, incluyendo la interpretación de los mensajes no verbales que las acompañan (Goleman, 2008).

g) *Interés*

El valor se entiende como la importancia que se le asigna a algo y que motiva a la persona a actuar en función de alcanzar un beneficio personal o propio (Folger, 2005).

h) *Metas individuales*

Los objetivos o metas personales representan aquellos logros, situaciones o estados que una persona aspira alcanzar a lo largo de su vida, y pueden abarcar ámbitos como el desarrollo profesional, la estabilidad económica, las relaciones interpersonales o el modo de vida (Locke, 2006).

i) *Metas grupales*

Se refiere a las metas que los individuos persiguen dentro de un grupo, así como a los propósitos que los propios grupos tratan de alcanzar en contextos de competencia. Las personas tienden a integrarse en aquellos grupos en los que identifican oportunidades para lograr los objetivos que desean alcanzar (Locke,

2006).

j) *Receptividad*

Se entiende como la habilidad que tiene un individuo para captar, interpretar y reaccionar ante la información o estímulos provenientes del entorno. Esta capacidad resulta fundamental, ya que facilita la atención, la comprensión y una respuesta adecuada frente a las situaciones que se presentan en el contexto cotidiano (Guadalupe, 2006).

k) *Seguridad de empleo*

Es el grupo de acciones técnicas, educativas, médicas y psicológicas aplicadas con el fin de evitar accidentes, eliminar situaciones peligrosas en el entorno y enseñar o convencer a los individuos acerca de la relevancia de implementar acciones preventivas (Alvaro, 2020).

l) *Solidaridad*

Se entiende como un grupo de individuos que comparten características y responsabilidades similares. La virtud, en este contexto, se concibe como un hábito elegido de manera consciente, que representa un punto medio adecuado en relación con cada persona, definido por la razón y conforme al criterio de alguien prudente. (Gómez, 1998).

m) *Trato*

Desde esta perspectiva, el concepto de trato hace referencia a la noción de relación, ya que implica la interacción con al menos otra persona. Cuando dicha relación se prolonga en el tiempo, se asocia directamente con la idea de convivencia. (Polit, 2007).

CAPITULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.

2.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre las necesidades y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.

H2: Existe relación significativa entre las motivaciones y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.

H3: Existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.

H4: Existe relación significativa entre los valores y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.

H5: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.

2.3. Matriz de consistencia

La matriz mencionada queda expresada en la Tabla 1 presentada de la siguiente manera:

Tabla 1

Matriz de consistencia: Las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTO
I. PROBLEMA GENERAL:	I. OBJETIVO GENERAL:	I. HIPÓTESIS GENERAL:			
¿Cuál es el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?	Determinar el grado de relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza	Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza		Necesidad	1) Tipo de Investigación Aplicada de enfoque cuantitativo
				Motivación	
II. PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	II. OBJETIVO ESPECÍFICOS:	II. HIPÓTESIS ESPECIFICAS:	Variable Asociada		2) Nivel de investigación Descriptivo Correlacional
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión necesidades y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?	Determinar la relación que existe entre la dimensión necesidades y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza	Existe relación significativa entre la dimensión necesidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.	Relaciones Interpersonales	Actitud	3) Diseño de Investigación No Experimental de corte Transversal
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión motivaciones y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?	Determinar la relación que existe entre la dimensión motivaciones y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.	Existe relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza		Valor	4) Población y Muestra La población y la muestra está conformada por 80 trabajadores
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión actitudes y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?	Determinar la relación que existe entre la dimensión actitudes y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza	Existe relación significativa entre la dimensión actitud y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.		Comunicación	5) Instrumento de Recolección de Datos Encuesta mediante el instrumento del Cuestionario, aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza
				Calidad de Trabajo	
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión valores y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?	Determinar la relación que existe entre la dimensión valores y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.	Existe relación significativa entre la dimensión valor y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza	Variable de Supervisión		6) Técnica de procesamiento de los Datos Tabulación y procesamiento de datos mediante los softwares del Excel y el SPSS
			Desempeño Laboral	Orientación de Resultados	
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comunicaciones y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza?	Determina la relación que existe entre la dimensión comunicaciones y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza	Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.		Proactividad	

2.4.Operacionalización de variables

Tabla 2

Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEMS	ESCALA O CODIFICACIÓN	NIVELES O RANGOS
Variable Asociada: Relaciones Interpersonales	Las interacciones entre individuos fomentan la confianza y la credibilidad cuando se manifiestan la confidencialidad, la responsabilidad y la empatía. Para ello, es esencial una comunicación eficaz que facilite el entendimiento mutuo, la comprensión y el respeto por los valores, necesidades, actitudes y motivaciones de los demás (Fernández, 2017).	Para la cuantificación de la variable Relaciones Interpersonales se utilizó las dimensiones 1, 2, 3,4 y 5.	Dimensión 1		Cuestionario	1 - 4	ORDINAL	
			Necesidades	Seguridad de Empleo				
			Dimensión 2					
			Motivación	Compensación				
			Dimensión 3					
			Actitudes	Comprensión				
				Trato				
			Dimensión 4					
			Valores	Solidaridad				
				Empatía				
Dimensión 5		Cuestionario	9 - 10	17 - 18	1. Muy Malo	1. Malo		
Comunicación	Interés							
	Receptividad							
Dimensión 6								
Calidad de Trabajo	Eficiencia							
	Eficacia							
Dimensión 7								
Orientación de Resultados	Metas Individuales							
	Metas Grupales							
	Compromiso							
Dimensión 8		Cuestionario	25	26 - 27	2. Malo	2. Regular		
Proactividad	Capacidad de Iniciativa							
Dimensión 8		Cuestionario	26 - 27	28	3. Regular	3. Bueno		
Proactividad	Capacidad de Iniciativa							
Dimensión 8		Cuestionario	29 - 32		4. Buena	3. Bueno		
Proactividad	Capacidad de Iniciativa							
Dimensión 8		Cuestionario	29 - 32		5. Excelente	3. Bueno		
Proactividad	Capacidad de Iniciativa							
Dimensión 8		Cuestionario	29 - 32		5. Excelente	3. Bueno		
Proactividad	Capacidad de Iniciativa							
Dimensión 8		Cuestionario	29 - 32		5. Excelente	3. Bueno		
Proactividad	Capacidad de Iniciativa							

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

La investigación tiene tipo aplicado, puesto que se centra en resolver problemas prácticos en un entorno real, utilizando teorías y conceptos científicos rigurosos según Fernández et al. (2014). Nivel correlacional entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, utilizando un enfoque cuantitativo y análisis estadístico no paramétrico.

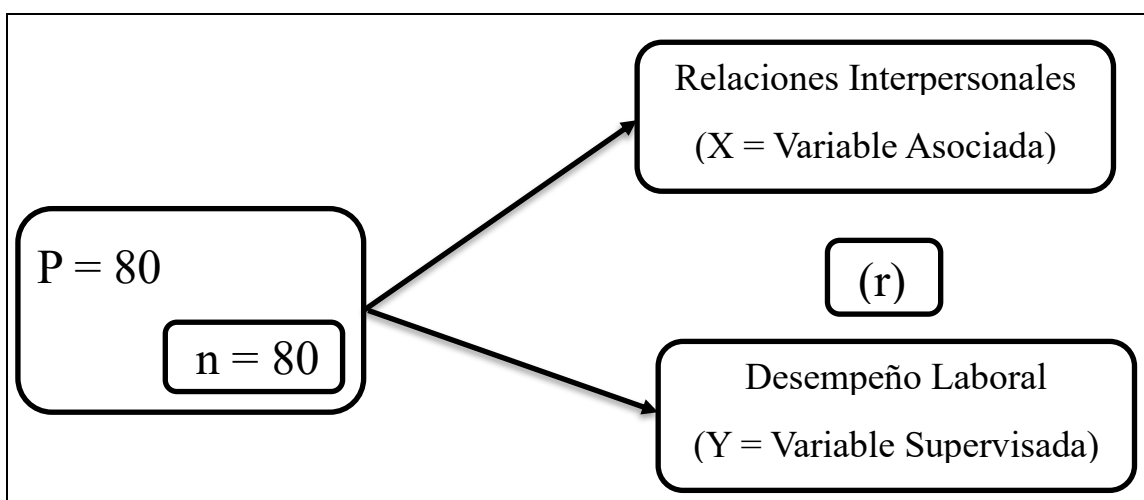
3.2. Diseño de investigación

El diseño adoptado es de naturaleza no experimental y de corte transversal, dado que no existen manipulaciones en las variables de investigación. En lugar de ello, se llevará a cabo una medición en un punto específico en el tiempo, centrándose en analizar el tipo y grado de relación entre las dos variables, según lo indicado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2008).

La gráfica representativa será de la siguiente manera:

Figura 2

Esquema del diseño de investigación



Nota. Elaboración propia

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población objetiva de la presente tesis estuvo constituida por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza ($P = 80$) sin distinción de género o cargo, con la finalidad de obtener información suficiente y fiable.

3.3.2. Muestra

Para el estudio se va a considerar la misma cantidad de la población que serán los ($n = 80$) trabajadores porque no es necesario encontrar una muestra porque la población total es menor que 100 trabajadores.

3.4. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó para recolectar datos de las variables y dimensiones en estudio fue la encuesta on-line creado bajo el instrumento del cuestionario, mediante el Microsoft Forms por ser la forma más conveniente y práctica para la situación actual.

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para realizar el análisis de los datos se utilizó las siguientes técnicas:

3.5.1. Estadística descriptiva

La técnica de la estadística descriptiva permitió hacer representaciones estadísticas resumidas para entender mejor los datos recogidos sobre las características de la muestra estudiada, sobre las variables, dimensiones e indicadores a través de tablas y figuras.

3.5.2. Estadística inferencial

Esta técnica permitió contrastar la hipótesis, para ello se hizo primero la prueba de normalidad de los datos con la finalidad de ver si los datos siguen una distribución normal, y el resultado de la prueba salió que los datos recogidos no siguen una distribución normal por lo que se utilizó la prueba de correlación Rho Spearman para la

contrastación de las hipótesis.

3.5.3. *Procedimiento de la información*

Se realizó la prueba de validez y confiabilidad del instrumento de medición mediante un juicio brindado por expertos y Alfa de Cronbach respectivamente.

1. Prueba de Validez

La validación del instrumento de investigación se llevó a cabo a través de la evaluación por parte de expertos, quienes contaban con experiencia y conocimiento en las variables y dimensiones analizadas. Para ello, se consideraron las opiniones de tres docentes de la Escuela Profesional de Administración, especialistas en el tema. El instrumento obtuvo una puntuación promedio de 90.70, lo que indica que presenta una buena consistencia y que tanto el instrumento como sus indicadores son viables para este estudio (ver Tabla 3).

Tabla 3

Resumen de la validación de expertos del Instrumento

N	Criterios de valoración	Puntaje de expertos		
		E1	E2	E3
1	Los ítems son claros y están apropiado al grupo de estudio	90	95	85
2	Los ítems ayudan a describir conductas	90	90	85
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente	85	95	90
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones	95	90	95
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador	90	90	90
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.	85	90	95
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto	90	95	95
Promedio parcial		89.30	92.14	90.70
Promedio total		90.70		

Nota: Basado en el juicio de expertos.

2. Prueba de confiabilidad del instrumento

Para esta prueba se utilizó el Alfa de Cronbach para las preguntas de cada variable obteniendo los siguientes resultados.

Tabla 4

Análisis de fiabilidad del instrumento de las variables de estudio.

Variabes	Alfa de Cronbach	N de elementos
Relaciones Interpersonales	0.992	20
Desempeño Laboral	0.985	12

3. Prueba de Normalidad

Se aplicó la prueba de normalidad de los datos procesados por medio del estadístico Kolmogórov-Smirnov ya que la muestra es superior a 50.

Tabla 5

Prueba de normalidad de Kolomogorov-Smirnov (n > 50 datos)

Pgtas	Estadístico			Pgtas	Estadístico		
	Estadístico	gl	Sig.		Estadístico	gl	Sig.
P1	0.3279778	80	0.000	P17	0.2989665	80	0.000
P2	0.3522086	80	0.000	P18	0.3486762	80	0.000
P3	0.3908955	80	0.000	P19	0.3284477	80	0.000
P4	0.3846735	80	0.000	P20	0.3785303	80	0.000
P5	0.2578714	80	0.000	P21	0.3002245	80	0.000
P6	0.277388	80	0.000	P22	0.3785303	80	0.000
P7	0.3698244	80	0.000	P23	0.4589162	80	0.000
P8	0.3522086	80	0.000	P24	0.3918942	80	0.000
P9	0.2987725	80	0.000	P25	0.3698244	80	0.000
P10	0.3628068	80	0.000	P26	0.3908955	80	0.000
P11	0.3980982	80	0.000	P27	0.3279778	80	0.000
P12	0.4121294	80	0.000	P28	0.4795255	80	0.000
P13	0.4615638	80	0.000	P29	0.3724428	80	0.000
P14	0.3993725	80	0.000	P30	0.4048312	80	0.000
P15	0.3492269	80	0.000	P31	0.4153551	80	0.000
P16	0.3634419	80	0.000	P32	0.3918942	80	0.000

4. Procesamiento de la información

- Se aplicó la encuesta personal a la muestra compuesta por 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza según el anexo

- Se procedió a realizar la tabulación de datos mediante el programa Excel.
- Posterior a ello, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman por que los datos no siguen una distribución normal.
- Se organizaron datos mediante tablas y figuras, mediante el uso del SPSS V.26.
- Mediante el método de Baremos se analizó los niveles de las Dimensiones y Variables en estudio.
- Se contrastó las hipótesis mediante el programa SPSS V.26 mediante la prueba no paramétrica de Rho Spearman, cuyos resultados se presentan en el capítulo de resultados.
- Finalmente se procedió a redactar el informe final bajo las Normas APA séptima edición.

CAPITULO IV: RESULTADOS

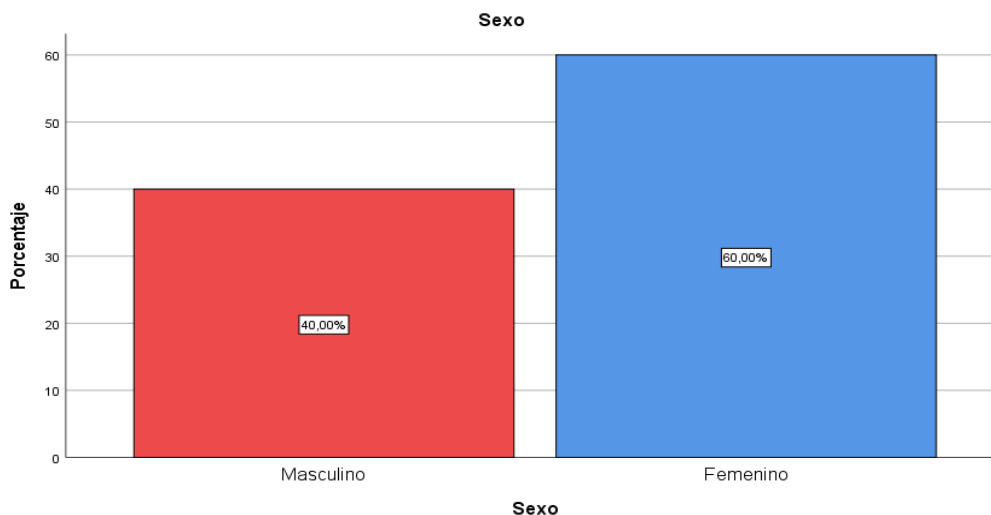
4.1. Análisis de datos demográficos

4.1.1. Sexo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza

En la figura 3 nos evidencia la distribución de género entre los trabajadores municipales. Se observa que las mujeres representan el 60% de la fuerza laboral municipal, mientras que los hombres constituyen el 40% restante. Esta información nos revela una clara mayoría femenina en el ámbito laboral municipal, lo que podría ser un reflejo de la presencia de mujeres en áreas como la educación, la salud o la administración pública. Es importante analizar las implicaciones de esta distribución de género, considerando aspectos como la igualdad de oportunidades, la representación en puestos de liderazgo y la brecha salarial

Figura 3

Sexo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.



Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos efectuado.

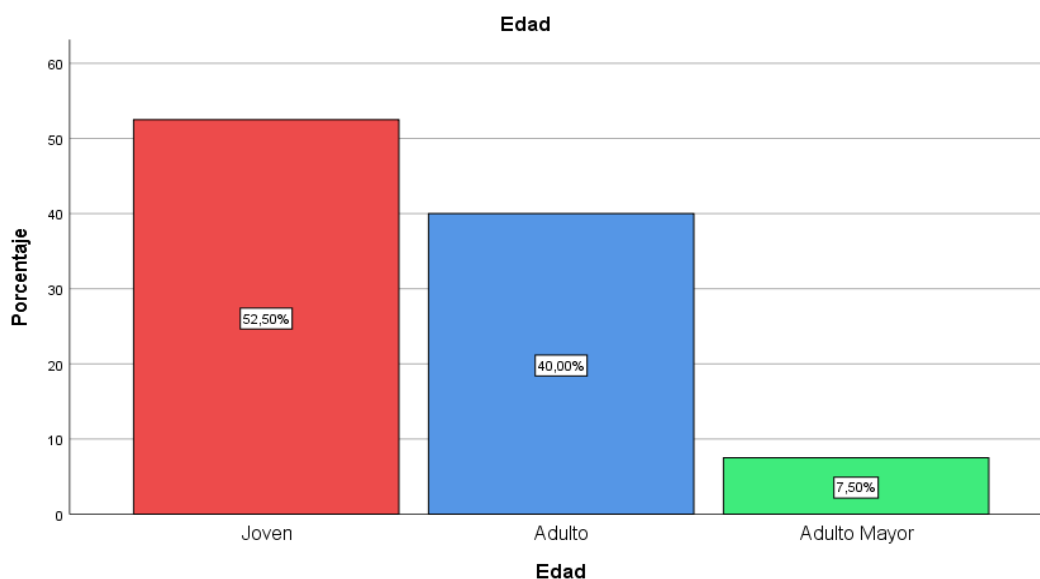
4.1.2. Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza

La figura 4 nos presenta un panorama interesante sobre la distribución de edades dentro de la fuerza laboral municipal. Se observa que la mayor parte de los

trabajadores, un 52.50%, se encuentran en la categoría de jóvenes, comprendidos entre los 18 y 29 años. Esto sugiere una fuerza laboral municipal con una alta proporción de personas jóvenes, lo que podría indicar una mayor dinamismo y adaptabilidad a las nuevas tecnologías y tendencias. Le siguen los adultos, con un 40% de la fuerza laboral, comprendidos entre los 30 y 59 años, aportando experiencia y estabilidad al conjunto. Finalmente, el grupo de adultos mayores, con un 7.50% de la fuerza laboral, representa la sabiduría y la experiencia acumulada a lo largo de los años. Esta distribución de edades permite reflexionar sobre la necesidad de un equilibrio entre la energía y la innovación de los jóvenes, la experiencia y la estabilidad de los adultos, y la sabiduría de los adultos mayores, para asegurar un desarrollo sostenible y efectivo en la gestión municipal. La proporción de jóvenes en la Municipalidad Distrital de Uchiza se debería a la predisposición de la organización para contratar personal que ofrezca nuevas ideas y perspectivas para mejorar la atención al ciudadano y la gestión de proyectos.

Figura 4

Edad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Uchiza

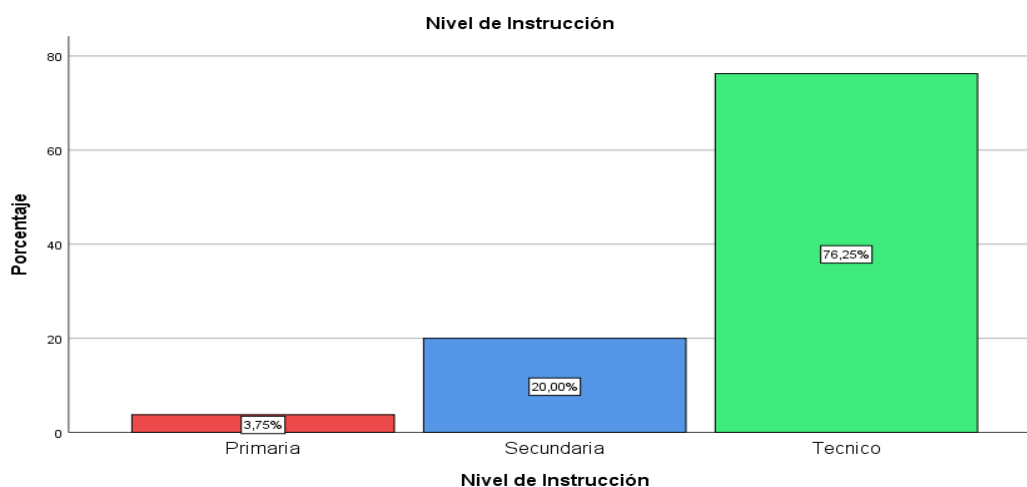


Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos.

4.1.3. Grado de instrucción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza

Figura 5

Grado de instrucción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Uchiza



Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos efectuado.

La figura 5 nos revela un perfil educativo predominante entre los trabajadores municipales. Se observa que la mayoría, un 76.25%, posee un nivel de instrucción de técnico, lo que sugiere una fuerza laboral con un alto grado de especialización y preparación para desempeñar tareas específicas. Un 20% de los trabajadores cuenta con un nivel de instrucción de secundaria, lo que indica una base educativa sólida para el desempeño de diversas funciones. Finalmente, un 3.75% de los trabajadores posee una instrucción primaria, lo que representa un menor nivel educativo dentro del conjunto. Esta distribución nos permite analizar la relación entre el nivel educativo y la eficiencia en el desempeño de las funciones municipales, así como la necesidad de programas de capacitación y desarrollo profesional para mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores municipales. Ello podría deberse a que los trabajadores buscan adecuarse a los requerimientos que exige la Municipalidad Distrital de Uchiza.

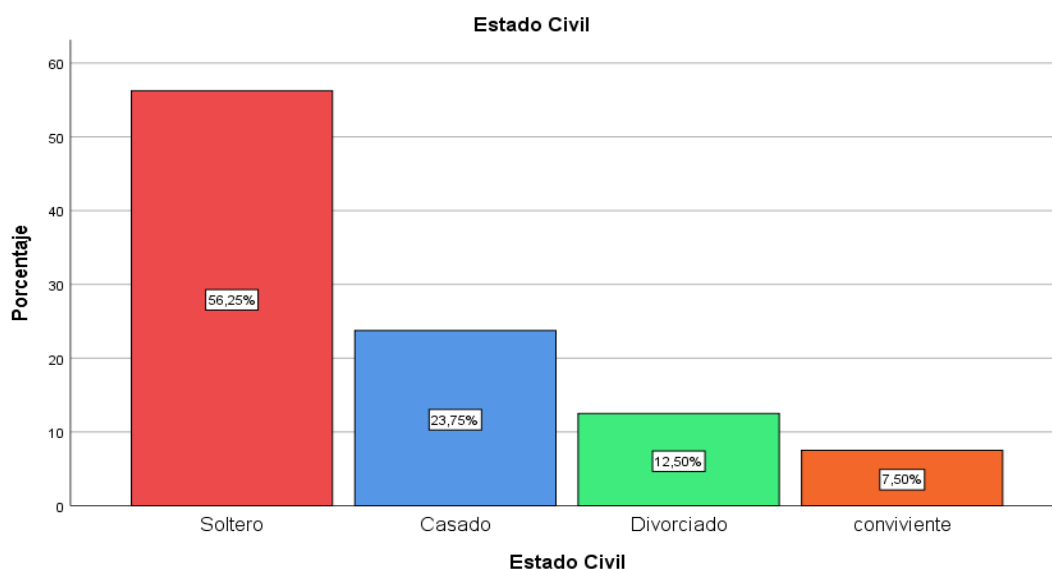
4.1.4. Estado Civil de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza

La figura 6 nos proporcionan información sobre el estado civil de los

trabajadores municipales. Se observa que la mayoría, un 56.25%, se encuentra en estado soltero, lo que podría reflejar una población joven o una preferencia por la soltería dentro de la fuerza laboral municipal. Le sigue el estado casado, con un 23.75%, lo que representa un porcentaje significativo de trabajadores que han formado una familia. El 12.50% de los trabajadores se encuentra en estado divorciado, lo que indica una experiencia previa en el matrimonio. Finalmente, un 7.50% de los trabajadores se encuentra en estado de convivencia, lo que representa una forma de unión cada vez más común en la sociedad actual. Esta información nos permite analizar las diferentes realidades familiares que se encuentran dentro de la fuerza laboral municipal y las posibles implicaciones en la vida laboral de los trabajadores. A partir de ello, se infiere que, al estar conformada en su mayoría por personas jóvenes, la fuerza laboral de la municipalidad presenta un alto porcentaje de servidores públicos solteros

Figura 6

Estado Civil de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza



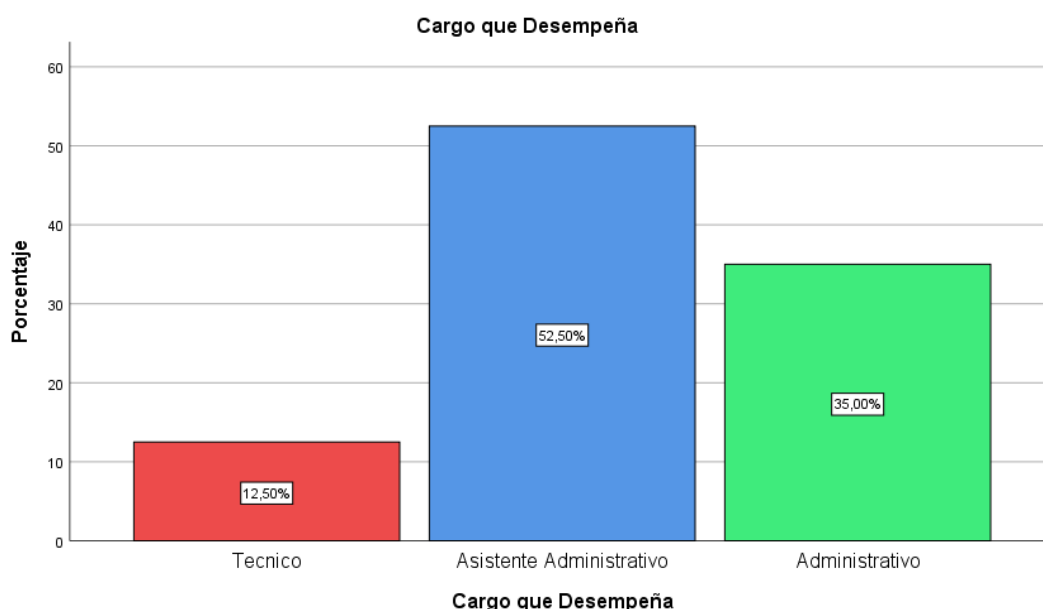
Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos efectuado.

4.1.5. *Cargo que Desempeñan los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Uchiza*

La figura 7 nos presenta la distribución de los cargos que desempeñan los trabajadores municipales. Se observa que la mayor parte de la fuerza laboral, un 52.50%, se encuentra en el cargo de asistente administrativo. Esto indica una alta demanda de personal de apoyo en tareas administrativas, lo que sugiere una estructura organizacional con una fuerte dependencia en la gestión administrativa. Le siguen los administrativos, con un 35% de la fuerza laboral, lo que refleja un alto número de personas dedicadas a funciones de gestión y control. Finalmente, un 12.5% de los trabajadores son técnicos, lo que representa un porcentaje menor de profesionales con conocimientos especializados. Esta distribución de cargos nos permite analizar la estructura organizacional de la institución municipal, la importancia de las funciones administrativas y la necesidad de contar con personal técnico especializado para atender las necesidades específicas de la comunidad

Figura 7

Cargo que Desempeña los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Uchiza



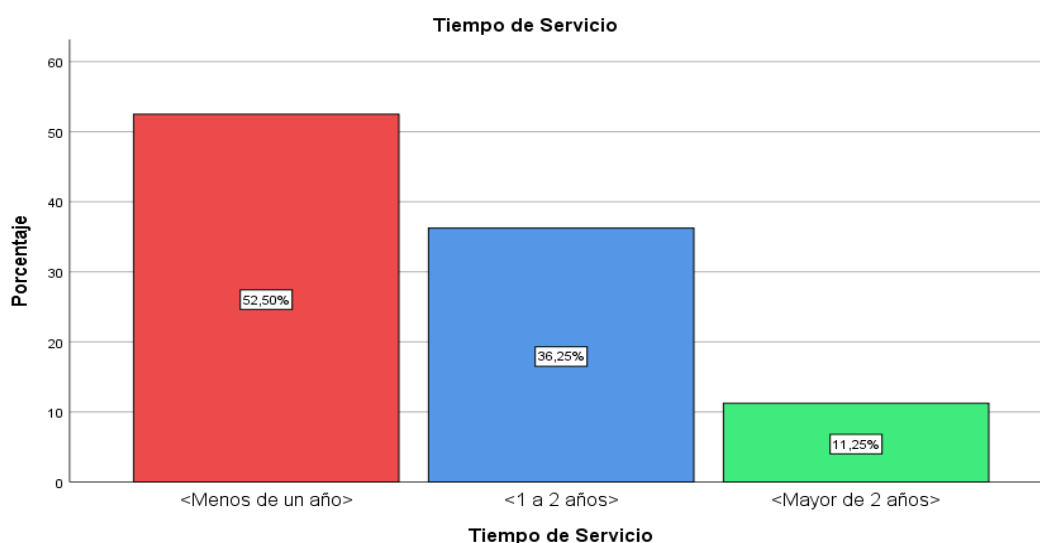
Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos efectuado.

4.1.6. Tiempo de Servicio de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Uchiza

La figura 8 nos muestra la distribución de la antigüedad de servicio dentro de la fuerza laboral municipal. Se observa que la mayor parte de los trabajadores, un 52.50%, tienen una antigüedad de servicio menor a un año. Esto podría deberse a una reciente incorporación de nuevos trabajadores a la institución. Le sigue el grupo de trabajadores con una antigüedad de servicio entre 1 y 2 años, con un 36.25% de la fuerza laboral. Finalmente, un 11.25% de los trabajadores poseen una antigüedad de servicio mayor a 2 años, lo que representa un grupo más pequeño con mayor experiencia dentro de la institución. Esta distribución de antigüedad de servicio nos permite analizar la estabilidad laboral dentro de la institución municipal, la tasa de rotación de personal y la experiencia acumulada en el conjunto de trabajadores

Figura 8

Tiempo de Servicio de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Uchiza.



Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos efectuado.

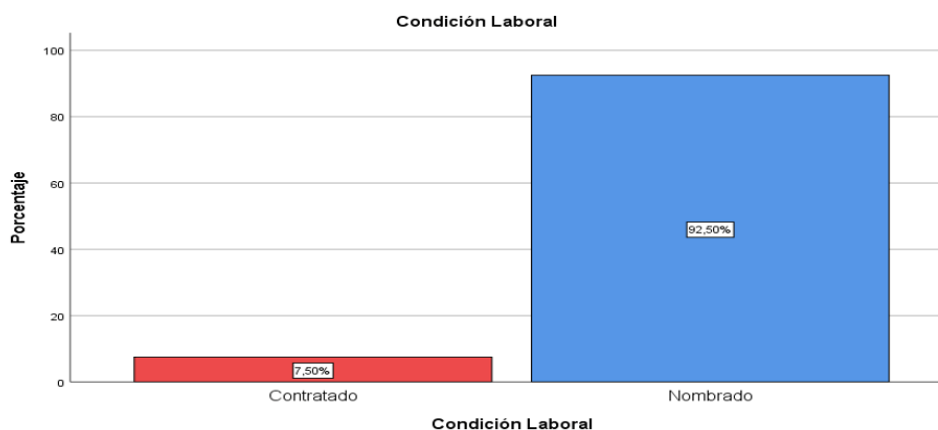
4.1.7. Condición laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Uchiza.

La figura 9 nos indica la distribución de la condición laboral de los trabajadores municipales. Se observa que la gran mayoría, un 92.50%, tiene la condición laboral de nombrado, lo que indica que cuentan con una estabilidad laboral y un vínculo formal con la

institución. Un 7.5% de los trabajadores son contratados, lo que representa un porcentaje menor de personal con el vínculo laboral temporal o por contrato. Esta distribución nos permite analizar la estabilidad laboral dentro de la institución municipal, la proporción de trabajadores con un vínculo formal y la presencia de personal contratado.

Figura 9

Condición laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Uchiza

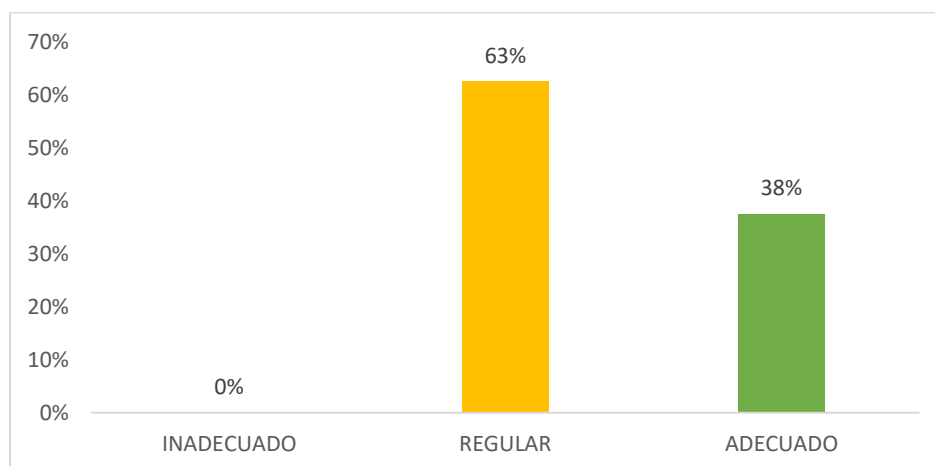


Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos efectuado.

4.2. Análisis de la variable relaciones interpersonales

La Figura 10 muestra la percepción de los trabajadores municipales respecto al nivel de las relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Uchiza. Según los datos, un 63% considera que las relaciones interpersonales son solo regulares, mientras que únicamente el 38% las califica como adecuadas. Esta percepción podría deberse a una falta de comunicación efectiva o a la ausencia de espacios que promuevan la integración y el trabajo en equipo entre los colaboradores.

Figura 10
Nivel de la variable relaciones interpersonales



Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos efectuado.

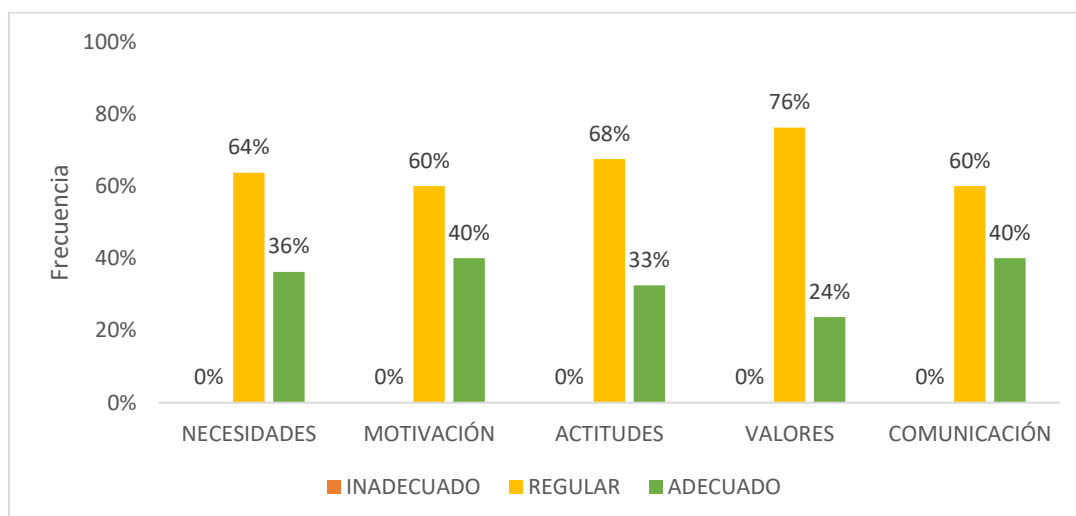
4.2.2. Análisis del nivel de las dimensiones de la variable relaciones interpersonales

A continuación, se muestran en la figura 11 los resultados obtenidos en la presente investigación acerca de la valoración de las dimensiones por parte de los encuestados. En ella, se aprecia que, por lo general, las dimensiones se valoran como “regular”. El mayor nivel se concentra en la dimensión valores, con un 76% y el menor en las dimensiones comunicación y motivación, con un 60% en ambas. Por el contrario, las dimensiones que fueron catalogadas como adecuadas por un gran porcentaje de encuestados se encuentran en las dimensiones motivación y comunicación, con un 40%. Mientras que el menor porcentaje se halla en la dimensión valores con un 24%.

De acuerdo con lo expuesto, una posible razón de estos resultados es que, aunque los valores de la institución existen y están definidos, no siempre se aplican en la práctica. Por eso, las personas los valoran como “regulares”. En cambio, la motivación y la comunicación se sienten más en el trabajo diario, lo que hace que más personas las consideren como “adecuadas”.

Figura 11

Análisis de la variable relaciones interpersonales según dimensiones.



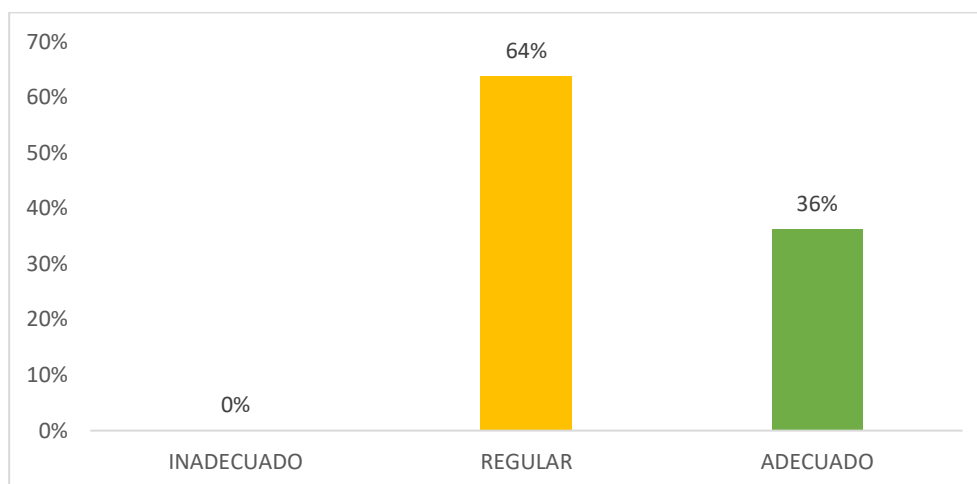
Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.

A) Dimensión necesidades

La Figura 12 ofrece una visión reveladora sobre cómo perciben los trabajadores municipales el grado de satisfacción de sus necesidades en la Municipalidad Distrital de Uchiza. El 64% de los encuestados considera que esta dimensión se encuentra en un nivel regular, mientras que solo el 36% la percibe como adecuada. Esta situación podría estar relacionada con la falta de políticas internas orientadas al bienestar del personal, como incentivos laborales u oportunidades de desarrollo profesional.

Figura 12

Nivel de la dimensión necesidades



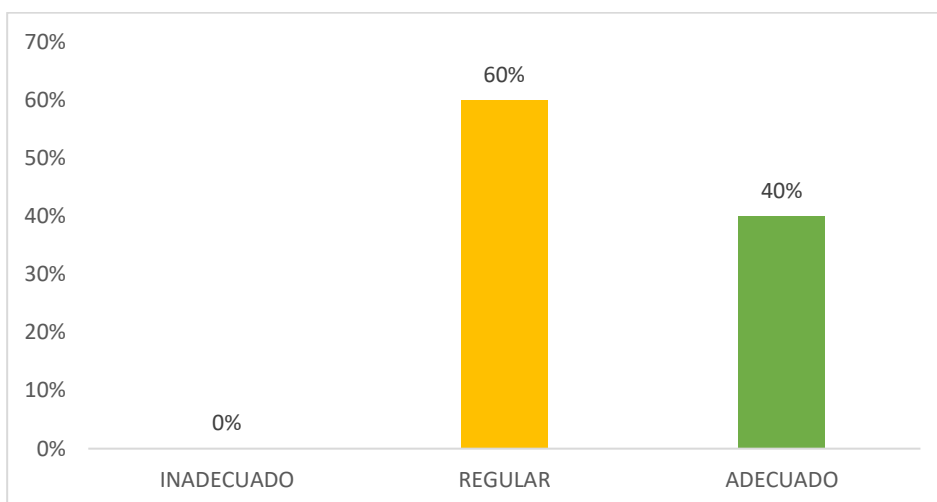
Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos efectuado.

B) Dimensión motivaciones

La Figura 13 brinda una visión sobre cómo perciben los trabajadores municipales el nivel de motivación dentro de la Municipalidad Distrital de Uchiza. De acuerdo con los resultados, el 60% considera que la motivación proporcionada por la institución es regular, mientras que el 40% la califica como adecuada. Esta percepción podría deberse a la escasa implementación de incentivos que fortalezcan el compromiso y entusiasmo del personal.

Figura 13

Nivel de la dimensión motivaciones

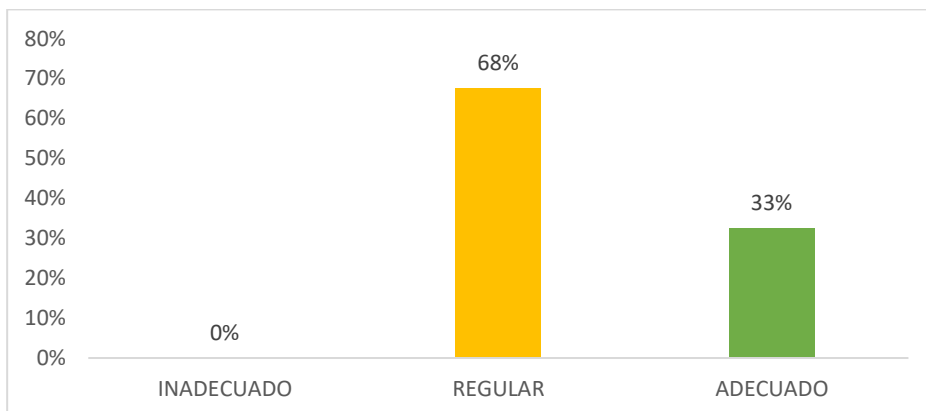


Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos efectuado.

C) Dimensión actitudes

La Figura 14 refleja la percepción de los trabajadores municipales respecto al nivel de actitudes dentro de la Municipalidad Distrital de Uchiza. Los resultados indican que el 68% de los encuestados considera que las actitudes predominantes en la institución son regulares, mientras que únicamente el 33% las percibe como adecuadas. Esta valoración podría estar relacionada con un clima laboral poco motivador o con la falta de liderazgo efectivo que promueva valores como el respeto, la colaboración y la proactividad entre los empleados.

Figura 14
Nivel de la dimensión actitudes

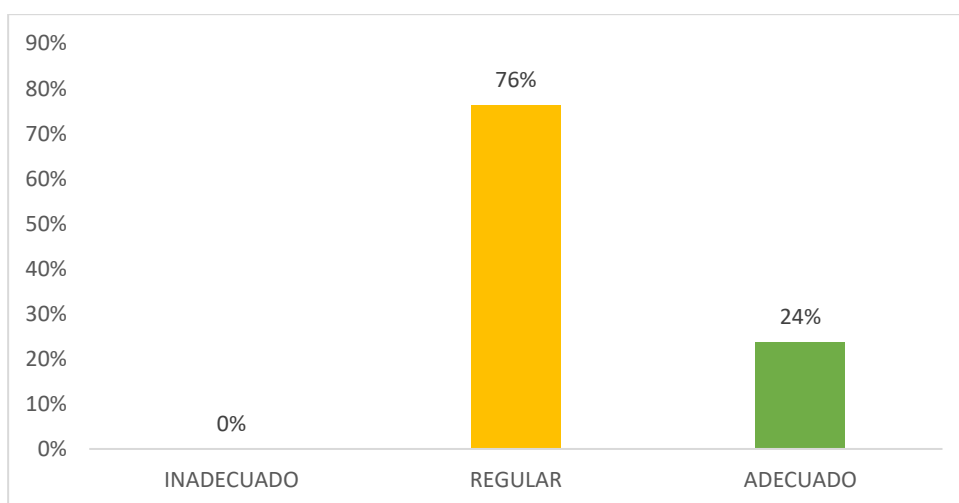


Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos efectuado.

D) Dimensión valores

La Figura 15 expone la percepción de los trabajadores municipales respecto al nivel de los valores institucionales en la Municipalidad Distrital de Uchiza. Según los datos, el 76% de los encuestados considera que los valores se practican de manera regular, mientras que solo el 24% los percibe como adecuados. Esta apreciación podría estar vinculada a la falta de una cultura organizacional sólida que promueva consistentemente principios como la honestidad, el respeto y la responsabilidad dentro del entorno laboral.

Figura 15
Nivel de la dimensión valores

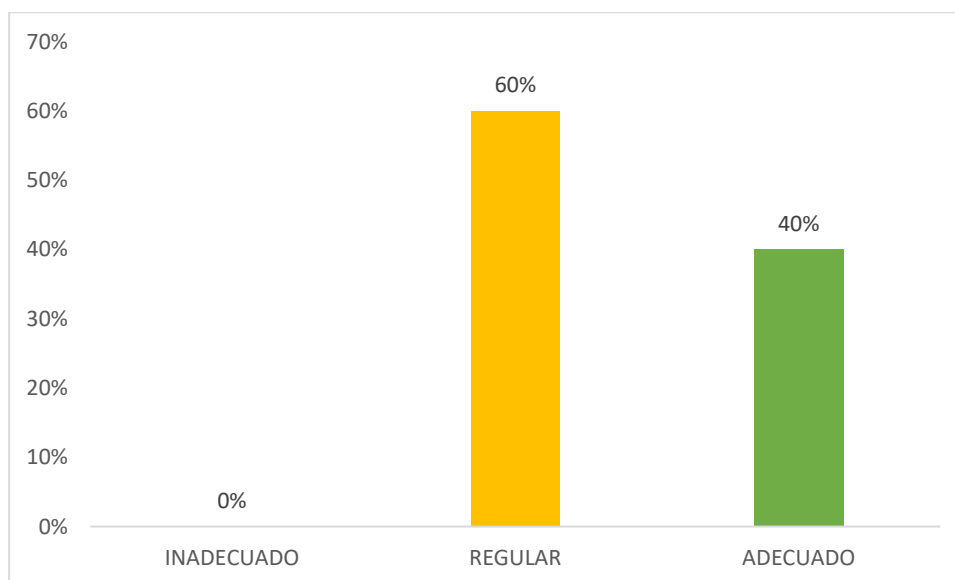


Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos efectuado.

E) Dimensión comunicación

La Figura 16 revela cómo perciben los trabajadores municipales el nivel de comunicación dentro de la Municipalidad Distrital de Uchiza. De acuerdo con los resultados, el 60% opina que la comunicación es solo regular, mientras que el 40% la considera adecuada. Esta percepción podría estar relacionada con la ausencia de canales de comunicación claros y efectivos, así como con la limitada retroalimentación entre los distintos niveles jerárquicos, lo que puede dificultar la coordinación y la toma de decisiones dentro de la institución.

Figura 16
Nivel de la dimensión comunicación

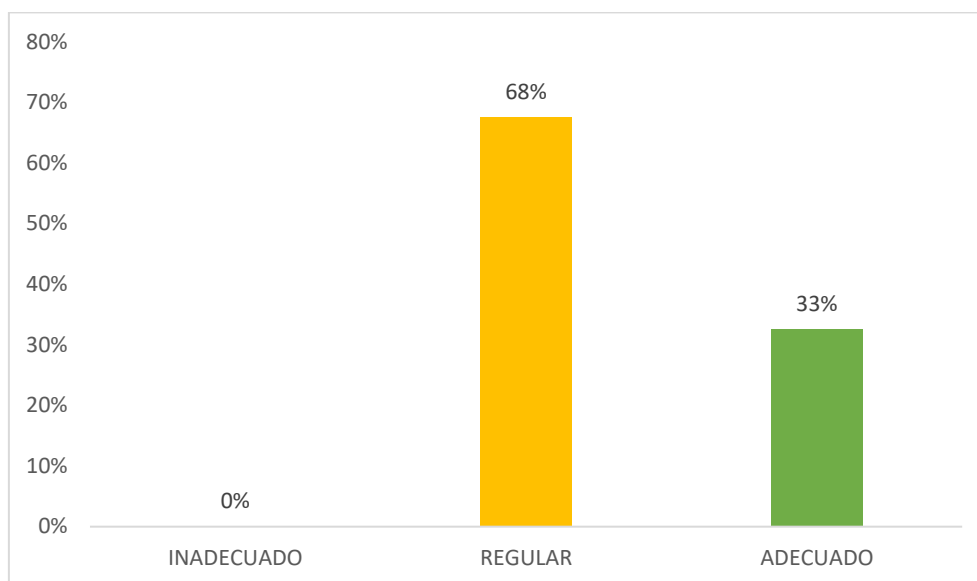


Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos efectuado.

4.3. Análisis de la variable desempeño laboral

La Figura 17 presenta la percepción de los trabajadores municipales respecto al nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza. Los datos reflejan que el 68% considera que el desempeño laboral es regular, mientras que el 33% lo califica como adecuado. Esta percepción podría deberse a la falta de capacitaciones continuas y mecanismos de evaluación del rendimiento, lo que puede limitar el desarrollo y la eficiencia del personal en sus funciones diarias.

Figura 17
Nivel de la Variable desempeño laboral



Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos efectuado.

4.4. Análisis del nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral

En la figura 18 se presentan las dimensiones de la variable desempeño laboral según la evaluación de los encuestados.

La mayoría de los servidores públicos percibe estas dimensiones como regulares. En particular, la dimensión orientación a resultados recibió el mayor porcentaje de valoración regular, con un 80%, mientras que la dimensión proactividad fue calificada como regular por el 68% de los encuestados.

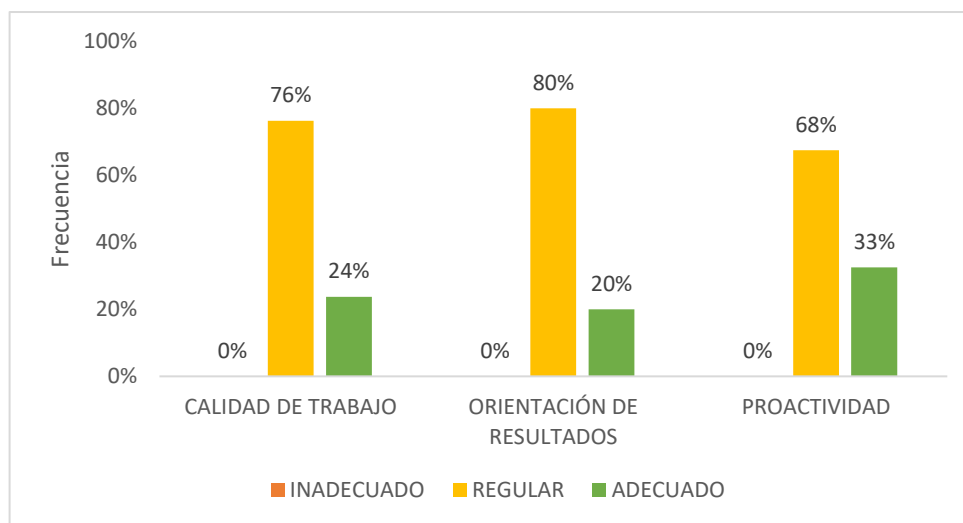
En cuanto a la categoría adecuado, la dimensión proactividad obtuvo el porcentaje más alto, con un 33%, mientras que orientación a resultados recibió el porcentaje más bajo en esta categoría, siendo tan solo un 20%.

Una posible razón de estos resultados podría ser que los servidores públicos se sienten más motivados a actuar con iniciativa propia (proactividad) dentro de sus funciones diarias, pero enfrentan limitaciones estructurales o administrativas que dificultan el logro efectivo de resultados, lo cual influye en la valoración más baja de la

dimensión orientación a resultados.

Figura 18

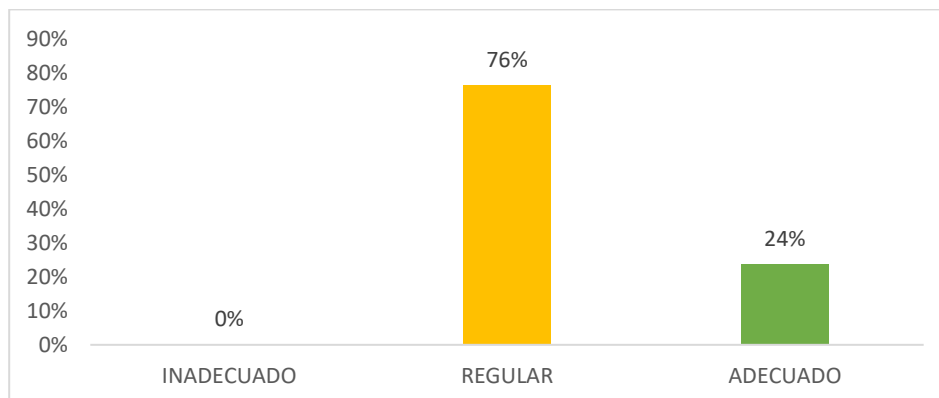
Análisis de la variable desempeño laboral según dimensiones.



Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos efectuado.

A) Dimensión calidad de trabajo

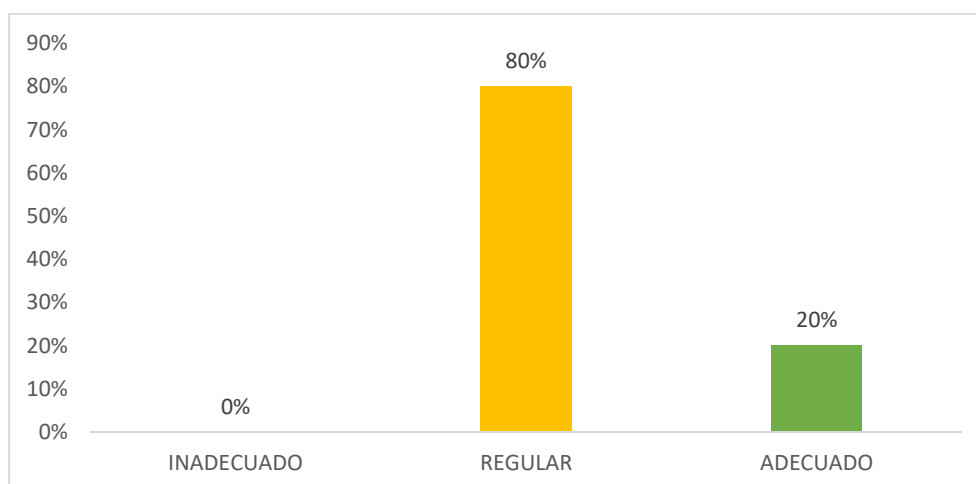
La Figura 19 muestra la percepción de los trabajadores municipales sobre el nivel de calidad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Uchiza. Según los resultados, el 76% de los encuestados califica la calidad del trabajo como regular, mientras que solo el 24% la considera adecuada. Esta percepción podría estar relacionada con la falta de recursos y capacitación técnica, lo que podría afectar negativamente la eficiencia y los resultados de las labores realizadas dentro de la institución.

Figura 19*Nivel de la dimensión calidad de trabajo*

Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos efectuado.

B) Dimensión orientación de resultados

La Figura 20 refleja la percepción de los trabajadores municipales sobre el nivel de orientación a resultados en la Municipalidad Distrital de Uchiza. De acuerdo con los datos, el 80% considera que esta orientación es regular, mientras que solo el 20% la percibe como adecuada. Esta apreciación podría deberse a la falta de una planificación estratégica clara, así como a la ausencia de indicadores de desempeño y seguimiento de metas, lo que dificulta el enfoque hacia la obtención de resultados concretos y medibles.

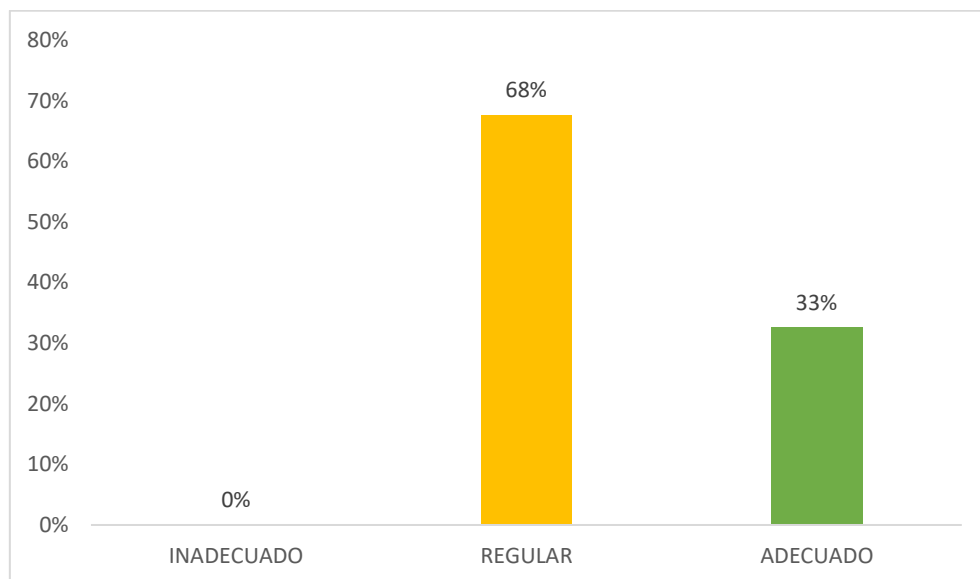
Figura 20*Nivel de la dimensión orientación de resultados*

Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos efectuado.

C) Dimensión proactividad

La Figura 21 muestra la percepción de los trabajadores municipales respecto al nivel de proactividad en la Municipalidad Distrital de Uchiza. Según los resultados, el 68% de los encuestados considera que la proactividad en la institución es regular, mientras que solo el 33% la percibe como adecuada. Esta situación podría estar relacionada con una cultura organizacional poco incentivadora, donde no se fomente la iniciativa individual ni se reconozca el esfuerzo por anticiparse a los problemas o proponer mejoras, limitando así el desarrollo de un entorno dinámico e innovador.

Figura 21
Nivel de la dimensión proactividad



Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos efectuado.

4.5. Contrastación de las Hipótesis

Para contrastar las hipótesis planteadas, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los datos fueron obtenidos a través de una encuesta, cuyas respuestas se estructuraron en una escala ordinal, enfocándose únicamente en medir la percepción de los servidores públicos. Este método permite analizar el grado de asociación entre las dos variables.

Los criterios utilizados para interpretar los resultados fueron los siguientes:

- Si el valor de significancia (p) es inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternante (H1).
- El coeficiente Rho de Spearman indica la intensidad del vínculo entre las variables, siendo su interpretación basada en distintos rangos que describen la fuerza de dicha correlación.

Tabla 6
Valores del coeficiente Rho de Spearman

Valor	Criterio
r = 1.00	Relación perfecta positiva y grande
0.9 a 0.99	Relación positiva muy alta
0.7 a 0.89	Relación positiva alta
0.4 a 0.69	Relación positiva moderada
0.2 a 0.39	Relación positiva baja
0.01 a 0.19	Relación positiva muy baja
0	Relación nula
r = -1.00	Correlación negativa perfecta y grande

4.1.1. Prueba de hipótesis General

Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.

Hipótesis Estadística:**Hipótesis nula:**

H₀: No existe relación significativa entre la variable relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza

Hipótesis alterna:

H₁: Existe relación significativa entre la variable relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Uchiza

Tabla 7*Contrastación de la Hipótesis General*

Prueba No Paramétrica	Variabes	Detalle	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,960**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

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

Con base en los resultados obtenidos, se identifica una relación positiva muy alta ($r = 0.960$) y una significancia bilateral ($0.00 < 0.05$), lo que permite aceptar la hipótesis alterna. Esto indica que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. Esto nos indica que las relaciones interpersonales en la municipalidad Distrital de Uchiza están fuertemente asociadas con el Desempeño Laboral, por lo cual ante cualquier trato malo de los jefes esto puede afectar en forma negativa el desempeño laboral.

4.1.2. Prueba de hipótesis específicas**A) Hipótesis específica 1:**

Existe relación significativa entre las necesidades y el desempeño laboral

en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza

Hipótesis Estadística de la Hipótesis Específica 1:

Hipótesis nula:

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión necesidades y la variable desempeño laboral.

Hipótesis alterna:

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión necesidades y la variable desempeño laboral.

Tabla 8

Contrastación de la Hipótesis Específica 1

Prueba No Paramétrica	Dimensión y Variable	Detalle	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Necesidades	Coefficiente de correlación	,946**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

Según los resultados obtenidos, se evidencia una relación positiva muy alta ($r = 0.946$) y una significancia bilateral ($0.00 < 0.05$), lo que permite aceptar la hipótesis alternativa. Esto significa que existe una relación significativa entre las necesidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. Esto nos indica que las necesidades del personal en la municipalidad Distrital de Uchiza están fuertemente asociadas con el Desempeño Laboral, por lo cual si los jefes no atienden las necesidades de los trabajadores esto puede afectar en forma negativa el desempeño laboral.

B) Hipótesis Específica 2:

Existe relación significativa entre las motivaciones y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.

Prueba estadística de la Hipótesis Específica 2:**Hipótesis nula:**

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión motivaciones y la variable desempeño laboral.

Hipótesis alternativa:

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión motivaciones y la variable desempeño laboral.

Tabla 9

Contrastación de la Hipótesis Específica 2

Prueba No Paramétrica	Dimensión y Variable	Detalle	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivaciones	Coefficiente de correlación	,960**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

De acuerdo con los resultados obtenidos se observa que existe una relación positiva Muy Alta ($r = 0.960$), y de significancia Bilateral ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternante, es decir Existe relación significativa entre las motivaciones y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. Esto nos indica que las Motivaciones al personal en la municipalidad Distrital de Uchiza están fuertemente asociadas con el Desempeño Laboral, por lo cual ante cualquier falta de motivaciones de parte los jefes hacia sus trabajadores

pueden afectar en forma negativa el desempeño laboral.

C) Hipótesis Específica 3:

Existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.

Prueba estadística de la Hipótesis Específica 3:

Hipótesis nula:

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión actitudes y la variable desempeño laboral.

Hipótesis alternativa:

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión actitudes y la variable desempeño laboral.

Tabla 10

Contrastación de la Hipótesis Específica 3

Prueba No Paramétrica	Dimensión y Variable	Detalle	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Actitudes	Coefficiente de correlación	,983**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

Los resultados obtenidos muestran una relación positiva muy alta ($r = 0.983$) con un nivel de significancia bilateral ($0.00 < 0.05$), lo que permite aceptar la hipótesis alterna. En este sentido, se concluye que existe una relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. Esto nos indica que las Actitudes de los trabajadores en la municipalidad

Distrital de Uchiza están fuertemente asociadas con el Desempeño Laboral, por lo cual ante cualquier dejadez de los jefes puede afectar en forma negativa el desempeño laboral.

D) Hipótesis Específica 4:

Existe relación significativa entre los valores y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.

Prueba estadística de la Hipótesis Específica 4:

Hipótesis nula:

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión valores y la variable desempeño laboral.

Hipótesis alternativa:

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión valores y la variable desempeño laboral.

Tabla 11

Contrastación de la Hipótesis Específica 4

Prueba No Paramétrica	Dimensión y Variable	Detalle	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Valores	Coefficiente de correlación	,900**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

Con base en los resultados obtenidos, se observa una relación positiva muy alta ($r = 0.900$) y una significancia bilateral ($0.00 < 0.05$), lo que permite aceptar la hipótesis alterna. Esto indica que existe una relación significativa entre los valores y el desempeño laboral de los

trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. Esto nos indica que los valores de los trabajadores en la municipalidad Distrital de Uchiza están fuertemente asociadas con el Desempeño Laboral, por lo cual ante la falta de valores esto puede afectar en forma negativa el desempeño laboral.

E) Hipótesis Específica 5:

Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.

Prueba estadística de la Hipótesis Específica 5:

Hipótesis nula:

H₀ : No existe relación significativa entre la dimensión detalle y la variable desempeño laboral.

Hipótesis alternativa:

H₁ : Existe relación significativa entre la dimensión detalle y la variable desempeño laboral.

Tabla 12

Contrastación de la Hipótesis Específica 5

Prueba No Paramétrica	Dimensión y Variable	Detalle	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coficiente de correlación	0,932**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

Según los resultados obtenidos, se evidencia una relación positiva muy alta ($r = 0.932$) y una significancia bilateral ($0.00 < 0.05$), lo que

permite aceptar la hipótesis alterna. Esto confirma que existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. Esto nos indica que la comunicación en la municipalidad Distrital de Uchiza están fuertemente asociadas con el Desempeño Laboral, por lo cual ante cualquier falta de comunicación entre el personal y los jefes de oficina esto puede afectar en forma negativa el desempeño laboral.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Las relaciones interpersonales saludables en una organización fomentan un ambiente laboral armónico, mejoran la comunicación, fortalecen la confianza y el respeto, y aumentan la motivación del equipo, lo que se traduce en mayor productividad y cumplimiento de objetivos favorable. (Chiavenato, 2009).

La investigación tiene como **hipótesis general** que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. Asimismo, los resultados obtenidos a partir de la encuesta dirigida a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Uchiza, evidencian mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que existe una relación significativa entre ambas variables, con un nivel de correlación positiva alta ($Rho = 0.960$). Asimismo, el valor de significancia (p-valor) fue de 0.000, lo cual es menor al umbral de 0.05, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alterna (H_1). Esto permite concluir que sí existe una correlación significativa entre las variables estudiadas, lo que implica que, al incrementarse una de ellas, la otra también tiende a aumentar.

El resultado hallado en la presente tesis coincide con Junco (2020), que realizó su investigación en los profesionales de enfermería de un hospital de Babahoyo, en Ecuador, tomando una muestra de 104 licenciadas en enfermería. En su investigación encontró una correlación positiva alta ($Rho = 0.856$) entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral, con un ($P - Valor = 0.001$). Este hallazgo sugiere que mantener buenas relaciones interpersonales en el entorno laboral tiene un impacto positivo en el desempeño de los trabajadores.

De la misma forma, los resultados coinciden con Gómez (2019), dado que el en su hipótesis establece que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el

desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más en la Unidad Territorial de Andahuaylas, con una muestra de 33 personas. Determinó que existe una correlación positiva alta ($Rho = 0.722$), con un nivel de significancia de 0.000, valor que es menor al umbral de 0.05. Esta evidencia estadística permitió concluir que existe una relación directa entre la calidad del servicio y la fidelización del cliente.

Respecto a la hipótesis específica 1, que postula que existe una relación significativa entre la dimensión necesidades y la variable desempeño laboral. Se encontró que existe una relación positiva muy alta ($r = 0.946$), y de significancia Bilateral ($0.00 < 0.05$).

La alta asociación observada coincide con los hallazgos de Carhuavilca (2023), cuya hipótesis establece que existe relación entre las necesidades y el desempeño laboral. Su estudio se concentró en una muestra de 35 profesionales de enfermería, consiguiendo como resultado un coeficiente Rho de Spearman de 0.442 y un nivel de significancia de 0,003. Lo que indica que existe una relación positiva moderada entre la dimensión y la variable. Interpretando de ello que, a mejores necesidades, un mejor desempeño laboral.

La hipótesis específica 2, que explora que existe relación significativa entre la dimensión motivaciones y la variable desempeño laboral. La investigación determina que existe una relación positiva alta entre la dimensión y la variable ($Rho = 0.960$) con un (P valor = 0.000), aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna.

Derivaciones que concuerdan en menor medida con Gomez (2019), donde estipula que existe relación significativa entre la motivación y eficiencia en la empresa Programa Nacional Cuna Mas en la Unidad Territorial de Andahuaylas. En su investigación, aplicada a una muestra de 33 personas que laboran en el programa, encontró que existe una relación positiva moderada respaldada por un coeficiente de relación ($Rho = 0.513$) y un nivel de significancia de (P valor = 0.002), que es mayor a 0.05, lo que lleva a aceptar la hipótesis nula. Se concluye entonces que, a mayor motivación, un mayor desempeño laboral.

Respecto a la **hipótesis específica 3**, que postula que existe relación significativa entre la dimensión actitudes y la variable desempeño laboral., se obtuvo que existe una correlación positiva alta ($Rho = 0.983$), con una ($P \text{ valor} = 0.000$), aceptando la hipótesis alterna.

Se encontró una semejanza con el estudio de Arone (2024), ya que la hipótesis establece que existe relación entre las relaciones interpersonales en la dimensión actitudes y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital policial. El estudio se llevó a cabo en una muestra de ($N = 82$) enfermeras. Concluyó que se existe una relación positiva baja, evidenciándose en un resultado de correlación de Rho de Spearman de 0.223, sig. 0.044 menor a 0.05, comprendiéndose que, a mejores actitudes, existirá un mejor desempeño laboral.

La hipótesis específica 4, que analiza la asociación entre los valores y el desempeño laboral, también encuentra evidencia en los resultados del estudio.

De los resultados, se encontró una semejanza con el estudio de Alvarado (2023), ya que su hipótesis indica que existe relación entre los valores y el desempeño laboral en los colaboradores de Gobierno Regional Huánuco. Asimismo, su muestra fue de 245 colaboradores. Como resultado determinó que existe una relación positiva alta, evidenciándose en la correlación Rho de Spearman de 0.784, sig. 0.003 menor a 0.05. De esta manera se interpreta que, a mejores valores, un mejor desempeño laboral.

La hipótesis específica 5, que examina la asociación entre la comunicación y el desempeño laboral, presenta resultados interesantes. El estadístico Rho de Spearman indica que existe una relación positiva alta (0.932) y una significancia ($P \text{ valor} = 0.000$), aceptando la hipótesis alterna. Estos hallazgos se asemejan a los resultados obtenidos por Arone (2024) cuya hipótesis estipula que existe relación entre las relaciones interpersonales en la dimensión comunicación y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital policial. En dicha investigación, aplicada a una muestra de ($N = 82$) enfermeras,

encontró que la relación existente entre comunicación y desempeño laboral es positiva baja ($Rho= 0.378$), avalado por una significancia de (P valor = 0.000). En resumen, la investigación confirma que la comunicación interna es un factor clave para un buen desempeño laboral.

CONCLUSIONES

1. Tras la contrastación de la hipótesis general, se confirma que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Uchiza. Dicha relación es positiva muy alta ($r = 0.960$) y presenta una correlación bilateral significativa ($0.00 < 0.05$) con un nivel de confianza del 95%.
2. Luego de realizar la contrastación de la Hipótesis Específica 1, se concluye que existe una relación significativa entre las necesidades y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Uchiza. Esta relación es positiva muy alta ($r = 0.946$) y presenta una correlación bilateral significativa ($0.00 < 0.05$) con un nivel de confianza del 95%.
3. Tras la contrastación de la Hipótesis Específica 2, se determina que existe una relación significativa entre las motivaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. Esta relación es positiva muy alta ($r = 0.960$) y presenta una correlación bilateral significativa ($0.00 < 0.05$) con un nivel de confianza del 95%.
4. Luego de contrastar la Hipótesis Específica 3, se confirma que existe una relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Uchiza. Esta relación es positiva muy alta ($r = 0.983$) y presenta una correlación bilateral significativa ($0.00 < 0.05$) con un nivel de confianza del 95%.
5. Después de realizar la contrastación de la Hipótesis Específica 4, se acepta que existe una relación significativa entre los valores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. Dicha relación es positiva muy alta ($r = 0.900$) y presenta una correlación bilateral significativa ($0.00 < 0.05$) con un nivel de confianza del 95%.

6. Luego de llevar a cabo la contrastación de la Hipótesis Específica 5, se confirma que existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. Esta relación es positiva muy alta ($r = 0.932$) y presenta una correlación bilateral significativa ($0.00 < 0.05$) con un nivel de confianza del 95%.

RECOMENDACIONES

1. En vista de los resultados hallados se recomienda mejorar las relaciones interpersonales ya que influyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza.
2. De igual modo se debe hacer un diagnóstico para identificar las necesidades primordiales de los trabajadores con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Uchiza.
3. Por otro lado, se debe implementar el salario emocional para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza.
4. Asimismo, se los jefes deben de mostrar buenas actitudes en el trabajo para mejorar las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza.
5. Los jefes de oficina deben mostrar y promover la cultura de Valores en el trabajo para mejorar las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza
6. Debe implementarse un sistema de comunicación eficaz que permita la fluidez de información para mejorar la comunicación entre los trabajadores y sus jefes inmediatos con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza

REFERENCIAS

- Alaya, K. (2018). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Gerencia de Personas Naturales y Jurídicas de SUNARP-Sede Lima* [Tesis de maestría en gestión pública, Universidad César Vallejo].
- Alejos Navarrete, L. (2023). *Programación de abastecimiento y compras públicas óptimas en la Municipalidad Distrital de Uchiza – 2022* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú). Repositorio Institucional.
- Alvarado Duran, N. R. (2023). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán).
- Arone Hernández, L. P. (2024). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital policial, 2023* (Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener).
<https://hdl.handle.net/20.500.13053/11257>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista de Investigación Valor Agregado, 7(1), 109-121.
- Benites, K; Tigua, J (2019). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del personal administrativo de la compañía grupo IMAR s.a. de la ciudad de Guayaquil. Guayaquil. ULVR. Facultad de Educación Carrera de Administración Secretarial. 99 p
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. México: Editorial Mac Graw Hill.
- Blanco, A. (2004). *Psicología y derechos humanos*. Barcelona: Icaria editorial S.A.

- Blanco, T. P., & Herrera, J. S. (2017). *Nuevas tendencias en comunicación estratégica*. Esic Editorial.
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. Revista Journal of Economics, Finance and International Business, 3(1), 1-29.
- Carhuavilca Gamboa, Y. H. (2023). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo).
- Cetina, J. (2009). *Dimensión interpersonal*. España.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano* (3.ª ed.). McGraw-Hill.
- Clemente, R. (2015). *Relaciones interpersonales y desarrollo humano*. Comunicación y Publicaciones. Caltellón de la plana.
- Dalton, (2007). *Relaciones Interpersonales*. Mexico: Mc Graw Hill
- De Faria Mello, A. (1995). *Desarrollo organizacional: enfoque inteligente*. México: Ed. Limusa.
- Elizondo, A. (2002). *Metodología de la investigación contable*. México: International Thomson Editores S.
- Fernández (2017: 25), *Las relaciones interpersonales*. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Autónoma Madrid.
- Gairín, J. (1990). *Las actitudes en educación*. Un estudio sobre educación matemática. España: Editorial Boxaireu Universitaria.
- Gómez, J. (2019). “*Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más en la Unidad Territorial de Andahuaylas, 2019*”
- Gómez, G. y Mesen, L. (1996). *La influencia de los incentivos orientados a la calidadde*

vida laboral en los funcionarios administrativos de la Universidad de Costa Rica.

- González, C. (1997). *La comunicación efectiva*. Como lograr una adecuada comunicación en los campos empresarial, social y familiar. México: Grupo Editorial ISEF.
- Guadalupe, M. (2000). *Programa para educar en valores*. La educación que transformará al país. Venezuela: Paulinas Editorial.
- Junco (2020). *La influencia de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital de Babahoyo*, Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río, 24(3).
- Leymann, H. (2019). *Mobbing and victimization at work*. El contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo. México: Editorial Springer Publishing Company.
- Llaneza, F. J. (2006). *Ergonomía y psicología aplicada*. Manual para la formación del especialista. Valladolid: Lex Nova.
- McCelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea, S. A. de Ediciones.
- Monge, J. (2015). *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* [Tesis para optar el título de Especialista en Enfermería Emergencias y Desastres, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Murillo, V. (2004). *Relaciones humanas*. México: Limusa Noriega Editores.
- Ochoa (2020) *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín - Huancayo 2020*.
- Pazmiño, M. (2017). *Las relaciones interpersonales, en el desempeño laboral de los*

- colaboradores de automotores Cumandá, del Cantón Ambato, de la provincia de Tungurahua.* [Tesis para optar el título de psicóloga industrial, Universidad Técnica de Ambato].
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias sociales*, 16(3), 493-505.
- Prieto, J. (2016). *Gerencia proactiva: más allá de la visión empresarial*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Quispe, S. y Yalli, E. (2018). *Las relaciones interpersonales y el aprendizaje organizacional del personal en la unidad de gestión educativa local Huancavelica*.
- Ramírez. (2016). *Las Relaciones Interpersonales En El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Compañía Grupo Imar S.A. De La Ciudad De Guayaquil. Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil Facultad De Educación*.
- Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (2014). <https://www.agrorural.gob.pe/wp-content/uploads/transparencia/leyes/rg-ley-n-30057.pdf>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Romero A. (2017), *Control parlamentario de la fiscalización y agenda para la política de combate a la corrupción*, México: varios editores.
- Salazar, D. (2020). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Molino el Triunfo S.R.L. en la ciudad Chiclayo*. [Tesis de pregrado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
- Santos, G. (2016). *Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de*

- los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba*. [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Privada del Norte, Cajamarca].
- Soares, M., Leal, L., Resck, Z., Terra, F., Chaves, L., & Henriques, S. (2019). Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios. *Latino-Am.Enfermagem*.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2004). *Developing Management Skills*. Prentice Hall.
- Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua*. [Tesis de maestría en Gerencia Empresarial, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua].
- Zúñiga, M. C. (2016). *Estrategias de aprendizajes para relaciones interpersonales*. Universidad Técnica Nacional.

ANEXO

Anexo 01. Instrumento para la recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Uchiza sobre las dimensiones que explican las relaciones interpersonales de igual modo sobre la dimensión desempeño laboral de los trabajadores de la referida municipalidad los cuales ayudarán a desarrollar la presente tesis denominado: ***LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA***. La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación; por ello, se le agradece por su valiosa colaboración. Responder todas las interrogantes que se plantean a continuación:

MARCAR CON X LA ALTERNATIVA O COMPLETAR SEGÚN CORRESPONDA

I. ASPECTOS GENERALES

1. Sexo: Masculino () Femenino ()
2. Qué edad usted tiene _____
3. Grado de instrucción:
Primaria () Secundaria () Técnica () Superior ()
4. Estado Civil: Soltero () Casado () Divorciado () Conviviente ()
5. Qué cargo desempeña en la municipalidad: _____
6. Que antigüedad tiene usted en la municipalidad: _____
7. Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

II. RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	Afirmaciones	Percepción de la D1				
		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión 01: Necesidades						
1	Su jefe inmediato comprende sus problemas y necesidades de su trabajo					
2	Recibe un trato respetuoso de sus compañeros de trabajo					
3	El área donde labora le brinda seguridad laboral					
4	Considera que debe compartir conocimiento a sus compañeros de trabajo cuando lo necesiten					
Dimensión 02 Motivaciones						
5	Sus compañeros de trabajo comparten y celebran sus logros laborales					
6	Tiene habilidad de motivar a sus compañeros de trabajo					
7	Los beneficios laborales (aguinaldo, vacaciones e					

	incentivos) que le proporciona la institución le motiva ejercer mejor su labor.					
8	El liderazgo ejercido en su área le motiva a ser eficiente en su trabajo encomendado					
Dimensión 03 Actitudes						
9	Es tolerante a las situaciones difíciles que presenta sus compañeros de trabajo					
10	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre sus compañeros de trabajo					
11	Las conversaciones entre sus compañeros de trabajo son amables					
12	Se lleva bien con sus compañeros de trabajo					
Dimensión 04 Valores						
13	Sus compañeros de trabajo son solidarios para enfrentar cualquier problema laboral					
14	Sus compañeros de trabajo asumen sus encargos laborales con responsabilidad					
15	En su área de trabajo se realizan dinámicas de trabajo para fortalecer los valores entre compañeros					
16	Considera que la práctica de valores y principios en la institución es muy buena					
Dimensión 05 Comunicación						
17	Le interesa saber porque su compañero está molesto, triste o contento					
18	Expresa con confianza sus opiniones a sus compañeros de trabajo					
19	Plantea soluciones tomando en cuenta las opiniones de los demás					
20	Existe flexibilidad para consultar con frecuencia a su jefe inmediato y compañeros sobre su trabajo son mayor problema					

III. DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Afirmaciones	Percepción de la D1				
		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión 06: Calidad de Trabajo						
21	La calidad de trabajo es excepcional					
22	Tiene amplio conocimiento de su puesto de trabajo					
23	Logra desarrollar su trabajo con calidad					
24	Las tareas que le asignan son de acuerdo con su perfil profesional					
Dimensión 07: Orientación de Resultados						
25	Acostumbra a cumplir las metas dentro de los cronogramas establecida					
26	Los trabajos grupales encomendados son realizados con calidad					
27	Los trabajos grupales aumentan la productividad laboral					
28	Acostumbra a cumplir los trabajos con la celeridad respectiva					
Dimensión 08: Proactividad						
29	Posee iniciativa para realizar su trabajo					
30	Posee la disposición de apoyar las actividades extralaborales que se ejecutan en centro de trabajo					
31	Logra realizar las actividades que le asignan en su centro de trabajo					
32	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno					

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 02. Tablas Cruzadas

❖ V1 vs V2

		V2				
		Niveles	Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
V1	Inadecuado		43.8%	0.0%	0.0%	43.8%
	Regular		3.8%	32.5%	0.0%	36.3%
	Adecuado		0.0%	0.0%	20.0%	20.0%
	Total		47.5%	32.5%	20.0%	100.0%

❖ D1 vs V2

		V2				
		Niveles	Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
D1	Inadecuado		47.5%	5.0%	0.0%	52.5%
	Regular		0.0%	27.5%	0.0%	27.5%
	Adecuado		0.0%	0.0%	20.0%	20.0%
	Total		47.5%	32.5%	20.0%	100.0%

❖ D2 vs V2

		V2				
		Niveles	Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
D2	Inadecuado		43.8%	0.0%	0.0%	43.8%
	Regular		3.8%	32.5%	0.0%	36.3%
	Adecuado		0.0%	0.0%	20.0%	20.0%
	Total		47.5%	32.5%	20.0%	100.0%

❖ D3 vs V2

		V2				
		Niveles	Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
D3	Inadecuado		47.5%	0.0%	0.0%	47.5%
	Regular		0.0%	32.5%	3.8%	36.3%
	Adecuado		0.0%	0.0%	16.3%	16.3%
	Total		47.5%	32.5%	20.0%	100.0%

❖ D4 vs V2

		V2				
		Niveles	Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
D4	Inadecuado		47.5%	8.8%	0.0%	56.3%
	Regular		0.0%	23.8%	2.5%	26.3%
	Adecuado		0.0%	0.0%	17.5%	17.5%
	Total		47.5%	32.5%	20.0%	100.0%

❖ D5 vs V2

		V2				
		Niveles	Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
D5	Inadecuado		47.5%	0.0%	0.0%	47.5%
	Regular		0.0%	32.5%	0.0%	32.5%
	Adecuado		0.0%	0.0%	20.0%	20.0%
	Total		47.5%	32.5%	20.0%	100.0%

Anexo 03. Datos Demográficos

N°	CUESTIONES GENERALES						
	SEX	EDAD	NIVEL INSTRUC.	ESTADO CIVIL	CARGO	TIEMPO DE SERVICIO	CONDICIÓN LABORAL
1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	2	1	1	1	1
5	1	1	2	1	1	1	1
6	1	1	2	1	1	1	1
7	1	1	2	1	1	1	2
8	1	1	2	1	1	1	2
9	1	1	2	1	1	1	2
10	1	1	2	1	1	1	2
11	1	1	2	1	2	1	2
12	1	1	2	1	2	1	2
13	1	1	2	1	2	1	2
14	1	1	2	1	2	1	2
15	1	1	2	1	2	1	2
16	1	1	2	1	2	1	2
17	1	1	2	1	2	1	2
18	1	1	2	1	2	1	2
19	1	1	2	1	2	1	2
20	1	1	3	1	2	1	2
21	1	1	3	1	2	1	2
22	1	1	3	1	2	1	2
23	1	1	3	1	2	1	2
24	1	1	3	1	2	1	2
25	1	1	3	1	2	1	2
26	1	1	3	1	2	1	2
27	1	1	3	1	2	1	2
28	1	1	3	1	2	1	2
29	1	1	3	1	2	1	2
30	1	1	3	1	2	1	2
31	1	1	3	1	2	1	2
32	1	1	3	1	2	1	2
33	2	1	3	1	2	1	2
34	2	1	3	1	2	1	2
35	2	1	3	1	2	1	2
36	2	1	3	1	2	1	2
37	2	1	3	1	2	1	2
38	2	1	3	1	2	1	2
39	2	1	3	1	2	1	2

40	2	1	3	1	2	1	2
41	2	1	3	1	2	1	2
42	2	1	3	1	2	1	2
43	2	2	3	1	2	2	2
44	2	2	3	1	2	2	2
45	2	2	3	1	2	2	2
46	2	2	3	2	2	2	2
47	2	2	3	2	2	2	2
48	2	2	3	2	2	2	2
49	2	2	3	2	2	2	2
50	2	2	3	2	2	2	2
51	2	2	3	2	2	2	2
52	2	2	3	2	2	2	2
53	2	2	3	2	3	2	2
54	2	2	3	2	3	2	2
55	2	2	3	2	3	2	2
56	2	2	3	2	3	2	2
57	2	2	3	2	3	2	2
58	2	2	3	2	3	2	2
59	2	2	3	2	3	2	2
60	2	2	3	2	3	2	2
61	2	2	3	2	3	2	2
62	2	2	3	2	3	2	2
63	2	2	3	2	3	2	2
64	2	2	3	2	3	2	2
65	2	2	3	3	3	2	2
66	2	2	3	3	3	2	2
67	2	2	3	3	3	2	2
68	2	2	3	3	3	2	2
69	2	2	3	3	3	2	2
70	2	2	3	3	3	2	2
71	2	2	3	3	3	2	2
72	2	2	3	3	3	3	2
73	2	2	3	3	3	3	2
74	2	2	3	3	3	3	2
75	2	3	3	4	3	3	2
76	2	3	3	4	3	3	2
77	2	3	3	4	3	3	2
78	2	3	3	4	3	3	2
79	2	3	3	4	3	3	2
80	2	3	3	4	3	3	2

N°	RELACIONES INTERPERSONALES																			
	NECESIDADES				MOTIVACIONES				ACTITUDES					VALORES				COMUNICACIÓN		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
40	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
41	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
42	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
43	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
44	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
45	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
46	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3
47	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3

N°	RELACIONES INTERPERSONALES																			
	NECESIDADES				MOTIVACIONES				ACTITUDES					VALORES				COMUNICACIÓN		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
48	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
49	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
50	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
51	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
66	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
67	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
68	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
69	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
70	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
71	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4

N°	DESEMPEÑO LABORAL											
	CALIDAD DE TRABAJO				ORIENTACION DE RESULTADOS				PROACTIVIDAD			
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
44	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
45	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
46	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
47	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3

N°	DESEMPEÑO LABORAL											
	CALIDAD DE TRABAJO				ORIENTACION DE RESULTADOS				PROACTIVIDAD			
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
48	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
49	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
50	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
51	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
52	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4
53	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4
54	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
55	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
56	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
57	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
58	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
59	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
60	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
61	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
62	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
63	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
64	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
65	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
66	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
67	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
68	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
69	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
70	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
71	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5

Anexo 05. Validación del instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Anexo 1

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL
 (JUICIO DE EXPERTO)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO
 NOMBRE DEL EXPERTO
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO

Las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los Trabajadores de la Munic. Distrital de Uchiza.
 MORTY A. DIAZ SEJIAS
 Finanzas y Dirección y Gestión de Mercaderías.

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTE.
		5	4	3	2	25	20	15	10	45	35	25	15	75	65	55	45	85	75	65	55	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																		X			95
2	Los ítems ayudan a describir conductas																		X			95
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																		X			90
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																		X			90
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																		X			95
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																		X			90
7	El instrumento es útil para la investigación propuesta																		X			95
PUNTAJE PROMEDIO																					92.3	

OPINION GLOBAL:

El instrumento de medición es útil para obtener recursos confiables y aplicados en la investigación

FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
40382332	942436353	morty.diaz@unas.edu.pe



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Anexo 1

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MENCIÓN DOCUMENTAL
 (JUICIO DE EXPERTO)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : _____
 NOMBRE DEL EXPERTO : _____
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Lic. Adm. Carlos A. Silva Ríos

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																			X		
2	Los ítems ayudan a describir conductas																				X	
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																				X	
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																			X		
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																			X		
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																			X		
7	El instrumento es útil para la investigación propuesta																			X		
PUNTAJE PROMEDIO																						

OPINION GLOBAL: El instrumento es apto para alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación

Carlos A. Silva Ríos
 FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
23002284	999442121	carlos.silva@unas.edu.pe

Anexo I.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : _____
 NOMBRE DEL EXPERTO : ALAN DENNIS LÓPEZ LÓPEZ
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : _____

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				P.T.E.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																		X		90	
2	Los ítems ayudan a describir conductas																		X		90	
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																		X		90	
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																		X		90	
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																		X		90	
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																		X		90	
7	El instrumento es útil para la investigación propuesta																		X		90	
PUNTAJE PROMEDIO																				90		

OPINION GLOBAL:
NINGUNA


FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
430563347718270801		alan.lopez@bnds.edu.pe