



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas,
Cajamarca 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADAS EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Dávila Monsalve, Gaby (ORCID: 0000-0002-5892-2580)

Guerrero Chinguel, Rosa Maricela (ORCID: 0000-0002-0577-9565)

ASESORA:

Aguilar Aragón, Nancy Deifilia (ORCID: 0000-0002-1536-3109)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHEPÉN – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a Dios, a mi padre Régulo, mi esposo José, mi hija Crystell y mi hermano Elisvan; quienes han sido la guía y el camino para poder llegar a este punto de mi carrera. Que con su ejemplo, dedicación y palabras de aliento nunca bajaron los brazos para que yo tampoco lo haga, aun cuando todo se complicaba. Los amo.

Dávila Monsalve, Gaby

Esta tesis está dedicada a Dios quien ha sido mi guía y fortaleza; a mis padres Lorenzo y Juana quienes con su amor, paciencia y esfuerzo han permitido llegar a cumplir este sueño. Gracias por inculcar en mí, el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer a las adversidades porque Dios está siempre conmigo. Finalmente quiero dedicar esta tesis a mi esposo e hijo, por apoyarme cuando más los necesito, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias, siempre los llevo en mi corazón.

Guerrero Chinguel, Rosa Maricela

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la vida y guiar mis pasos día a día; a mi familia por ser mi soporte en todo momento. A la Dra. Nancy Aragón Aguilar por su apoyo permanente para la realización de la tesis; a la Lic. Judith Esmeralda, por ser mi amiga incondicional e impulsarme de lograr mis objetivos.

Dávila Monsalve, Gaby

Mi agradecimiento para quien ha forjado mi camino y me ha llevado por el sendero correcto, a mi familia por estar siempre presentes y a Dios, quien en todo momento está conmigo ayudándome a aprender de mis errores y a no cometerlos otra vez. Eres quien guía el destino de mi vida. Un agradecimiento especial a mi asesora la Dra. Nancy Aragón Aguilar por su apoyo para la realización de la presente investigación.

Guerrero Chinguel, Rosa Maricela

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	40
ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables.....	40
ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos.....	41
ANEXO 3: Ficha técnica.....	45
ANEXO 4: Validación del instrumento	47
ANEXO 5: Confiabilidad del instrumento.....	59
ANEXO 6: Prueba de normalidad.....	60
ANEXO 7: Informe del turnitin	61
ANEXO 8: Documento de autorización de aplicación de instrumento	62
ANEXO 9: Base de datos en Excel	63
ANEXO 10: Evidencias fotográficas	65

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de las relaciones interpersonales	21
Tabla 2 Nivel de las dimensiones de las relaciones interpersonales.....	22
Tabla 3 Nivel del desempeño laboral	23
Tabla 4 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral.....	24
Tabla 5 Correlación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral	25
Tabla 6 Correlación entre la dimensión actitudes y el desempeño laboral.....	26
Tabla 7 Correlación entre la dimensión trato y el desempeño laboral	27
Tabla 8 Correlación entre variables.....	28

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021; la investigación es de tipo aplicada, con diseño no experimental, de corte transversal, de nivel descriptivo correlacional, y la población y la muestra estuvieron conformada por 55 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizaron cuestionarios adaptados y validados a través del juicio de expertos, los mismos que fueron sometidos a la confiabilidad. Para hallar los resultados se usó la estadística descriptiva e inferencial mediante el uso del programa SPSS, para luego ser presentados en tablas con sus respectivas interpretaciones. Se determinó el nivel de las relaciones interpersonales, siendo el que más resalta el regular con el 40.00%; asimismo, se determinó el nivel del desempeño laboral, siendo igualmente el que más resalta el regular con 45.45%. Finalmente, se determinó que existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, Cajamarca 2021, siendo la correlación entre ambas variables positiva perfecta con un Rho de Spearman de 0.921. Asimismo, se aceptó la hipótesis de la investigación.

Palabras clave: Relaciones interpersonales, desempeño laboral y motivación.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between interpersonal relationships and job performance in the District Municipality of Tabaconas - Cajamarca 2021; The research is of an applied type, with a non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational design, and the population and sample consisted of 55 workers. The survey technique was used and as an instrument, adapted and validated questionnaires were used through the judgment of experts, which were subjected to reliability. Descriptive and inferential statistics were used to find the results through the use of the SPSS program, to then be presented in tables with their respective interpretations. The level of interpersonal relationships was determined, being the one that stands out the most the regular one with 40.00%; Likewise, the level of job performance was determined, the regular being the one that stands out the most, with 45.45%. Finally, it was determined that there is a relationship between interpersonal relationships and work performance of workers in the District Municipality of Tabaconas, Cajamarca 2021, with the correlation between both variables being perfect positive with a Spearman Rho of 0.921. Likewise, the research hypothesis was accepted.

Keywords: Interpersonal relationships, job performance and motivation.

I. INTRODUCCIÓN

A las organizaciones las conforman una estructura grande de seres humanos, quienes tienen distintas formas de comportamiento, creencias y actitudes que permiten su interacción, y de hecho lograr excelentes relaciones interpersonales, que son ineludibles para lograr un clima laboral bueno en el interior de una organización. Si toda organización necesita instaurar herramientas para mejorar y mantener un clima laboral favorable, se tiene que manejar ciertos aspectos con la finalidad de que se conserven, sostengan y optimicen las relaciones interpersonales, ya que favorecerá la generación de ambientes más motivacionales para los trabajadores (Moreno y Pérez, 2018).

Constituyen un aspecto especial las relaciones entre las personas en este mundo, por cuanto hay una convivencia en el día a día entre varias personas, y que se guardan puntos de enfoque, ideas, metas, percepciones o formaciones distintas, para esto es importante la convivencia sana o buena y una calidad de vida. Llamadas también como interrelaciones personales, relaciones interpersonales o relaciones humanas. Son ciertas relaciones entabladas entre dos o más seres humanos y forman parte principal de la vida en sociedad. Estas relaciones entre personas juegan un papel importante, ya que donde median dos o más personas constituye una relación humana (Montes, 2016).

Las relaciones entre personas son esenciales en las organizaciones, mucho más en Latinoamérica, donde predominan los valores grupales y no los individuales, con consecuencias en las organizaciones mediante algún fenómeno como es el liderazgo. Éste también es importante para entender el impacto que tienen las relaciones personales en el campo laboral, ya que están relacionadas con la satisfacción en el trabajo, el compromiso del trabajador, el civismo organizacional y la justicia organizacional. Pero el liderazgo que se orienta a las relaciones y el que tiene mayor impacto con el clima de una organización, en comparación con el que se orienta a las tareas (Arias, Lazo y Quintana, 2018).

El liderazgo también se ve afectado por clima, en ese sentido las relaciones entre personas entre los líderes y los integrantes una organización, podrán ser satisfactorias cuando el entorno es armonioso y amigable. De esta manera la

apreciación de un afectivo clima establece el comportamiento colectivo, ya que un entorno amigable creará sistemas sociales óptimos. En investigaciones se ha constatado que la satisfacción laboral está compuesta por aspectos estructurales en el trabajo, como el de las relaciones humanas que se realizan con los jefes o gerentes, con los subordinados y los trabajadores horizontales. También se ha hallado que cuando se tiene una percepción negativa del clima en el trabajo, las óptimas relaciones personales con los trabajadores debilitan los sentimientos que son negativos hacia el trabajo, lo que implica que las relaciones entre personas son reguladores de importancia para el clima en la organización (Arias, Lazo y Quintana, 2018).

Citando a Álvarez, Matabanchoy y Riobamba (2019) indican que la evaluación de desempeño mide alcanzar los objetivos y metas preestablecidos; pero también se debe valorar en forma objetiva el desempeño del trabajador; se tiene que identificar sus fortalezas y debilidades, y de acuerdo a esto diseñar un plan de capacitación y desarrollo para generar mejoras en lo laboral y personal. Por su parte Palmar y Valero (2014) sostienen que el personal debe poseer cualidades que estén de acuerdo al perfil del cargo, la entidad debe dotarle de aspectos que generen motivación para su desempeño laboral, que logren un compromiso real de acuerdo a las responsabilidades que exige su puesto de trabajo.

A nivel del Perú la empresa Aptitus indica que el implementar un excelente clima laboral, resulta vital para una compañía, de lo contrario puede afectar hasta un 20% en el desempeño laboral. La empresa destaca que el 81% de los colaboradores en el Perú supone que es significativo el clima laboral para su desempeño. Respecto a la flexibilidad laboral, el 78% indica que el trabajo a distancia permitiría ser más productivo y que podría favorecer a la empresa y a ellos mismos. Asimismo, otro aspecto importante es la remuneración, pero también lo es aspectos interpersonales y aquellos que se relacionan con el contexto del trabajo, ya que estos tienen relación en el que el trabajador esté motivado, sea feliz y asuma el compromiso con la empresa (El Comercio, 2018).

La Municipalidad Distrital de Tabaconas, es un gobierno local que tiene autonomía económica, administrativa y política que tiene como fin dar excelentes servicios

públicos y desarrollar la economía local, a través del buen uso de los recursos disponibles, pero tiene que involucrar a las autoridades, a los empresarios y a la sociedad civil organizada para realizar planes concertados que se orientan a un desarrollo integral, armónico y sostenible de nuestro distrito.

Actualmente la entidad, como la gran mayoría de municipalidades distritales y provinciales tiene una serie de problemas internos por lo que se percibe un ambiente desagradable de las relaciones laborales entre los trabajadores nombrados y los contratados, que conllevan a enfrentamientos e insultos verbales. Asimismo, se percibe una inadecuada gestión del recurso humano, falta de motivación de los funcionarios, escasa capacitación a los trabajadores, no se otorgan premios e incentivos económicos, no se dan oportunidades de ascenso y desarrollo en el personal de planta, lo que genera que el desempeño laboral no sea el adecuado para cumplir con las metas y la atención con los varios servicios brindados a la población. Razón por la cual, se realiza el presente estudio formulándose la siguiente interrogante general: ¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021?

La investigación tiene una justificación teórica por cuanto permitirá utilizar conceptos y teorías respecto del ámbito de la gestión de organizaciones y el comportamiento organizacional, para analizar como variables a las interrelaciones personales y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Tabaconas. De los resultados obtenidos se plasmarán recomendaciones para poder implementarse programas o planes de acción que mejoren el clima laboral de los trabajadores y por consiguiente el desempeño laboral. Se justifica socialmente, ya que la investigación no sólo estará enfocada en la entidad edil, sino que será beneficiosa para otras instituciones que busquen mejorar en su interior e implementen acciones y estrategias para la búsqueda de la excelencia en sus trabajadores y al mismo tiempo beneficien a la población.

Respecto de la Justificación a nivel institucional, son muchas las instituciones del estado y en especial las de nivel regional y local, en el cual sus colaboradores tienen malas relaciones interpersonales y por ende un inadecuado desempeño laboral, lo que origina un impacto negativo al logro de la llamada gestión por resultados, sobre

todo en el cumplimiento de metas que el Ministerio de Economía y Finanzas establece cada año; por lo cual el estudio determinará si existe relación de las relaciones personales y del desempeño laboral y la entidad tendrá que de inmediato dar atención a sus trabajadores para crear valor público y cumpla con prestar los servicios y ejecutar obras. Finalmente tiene una justificación metodológica debido a la utilización de técnicas y métodos de trabajo, así también el uso de un cuestionario para recoger datos en los trabajadores de la institución.

Asimismo, se ha establecido como objetivo general: determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021; y los objetivos específicos: medir el nivel de las relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021; evaluar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021; y determinar la relación entre las dimensiones de las relaciones interpersonales con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021. Finalmente, como hipótesis se tiene la siguiente: las relaciones interpersonales se relacionan de manera directa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, se consideró a Pincay (2019) en su tesis: “*Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza, Guayaquil, Ecuador 2018*”, cuyo objeto fue establecer la correlación del desempeño laboral y las interrelaciones personales en los profesores de la mencionada institución. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, su población y muestra fue de 32 personas y se utilizó el cuestionario como instrumento; llegando al resultado que en la institución se halló una relación de significancia entre el desempeño de los trabajadores y las interrelaciones personales, lo que significa que el desempeño de las funciones de los docentes es correcto, pero las relaciones entre los compañeros de trabajo deben mejorarse para lograr calidad en la educación.

Por su parte Pazmiño (2017) en su tesis titulada: “*Las relaciones interpersonales, en el desempeño laboral de los colaboradores de automotores Cumandá, del Cantón Ambato, de la Provincia de Tungurahua*”, cuyo objetivo fue comprobar en los trabajadores de la mencionada institución las interrelaciones personales y en el desempeño laboral de los empleados de la mencionada empresa. El tipo estudio fue exploratorio, descriptivo y correlacional, bajo un enfoque cualitativo y cuantitativo, su población y muestra lo conformó 35 personas y utilizó como técnica la encuesta; se llegó al resultado que en los trabajadores de la empresa existe incidencia entre las interrelaciones personales en el desempeño laboral, por cuanto una gran cantidad de trabajadores afirma que en varias ocasiones la confianza, la empatía y el respeto recíproco se genera dentro de la institución, influyendo en la directa interacción entre compañeros y los superiores.

Para Junco (2020) en su tesis: “*Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el hospital general IESS Babahoyo*”, cuyo objetivo consistió en determinar si influyen las interrelaciones personales en el desempeño laboral de los profesionales en el mencionado hospital, y ver que estrategias mejoren las mismas. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, utilizándose el método deductivo y el enfoque cuantitativo, la población y muestra fue de 104 trabajadores; se llegó al resultado que en los

trabajadores del hospital hay una existencia de una correlación positiva y significativa de las interrelaciones personales y el desempeño laboral; evidenciando que en la variable relaciones interpersonales la dimensión con menos relación es la comunicación, mientras que en la variable desempeño laboral es la de aspectos ligados a la persona.

Dentro del ámbito nacional, citamos a Ayala (2019) en su tesis: “*Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Gerencia de Personas Naturales y Jurídicas de SUNARP-Sede Lima 2018*”, planteó como objeto especificar la existencia de relación entre personas y el rendimiento laboral de los colaboradores de la mencionada institución. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional, y con un diseño no experimental transversal, tuvo como población a 104 trabajadores y muestra a 82, se utilizó como instrumento un formulario con escala Likert; la misma que tuvo como resultado que hay correlaciones positiva y significativa entre las interrelaciones personales con el rendimiento laboral; por lo que se acepta el vínculo de las conexiones entre las personas y la forma que los trabajadores se desenvuelven profesionalmente en la mencionada institución.

Por su parte Chuctaya y Mendoza (2020) en su tesis: “*Relación de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de planta de la empresa Camal Frigorífico Don Goyo S.A.C. Arequipa – 2020*”, cuyo objeto fue comprobar la existencia de correlación de las interrelaciones personales y el desempeño laboral de los colaboradores en la mencionada empresa. El estudio utilizó el tipo correlacional, con un diseño no experimental y transversal, con enfoque cuantitativo, la población fue de 200 trabajadores y la muestra de 87, se aplicó como instrumento el cuestionario; el mismo que llegó como resultado que en los trabajadores de la empresa existe correlación entre las interrelaciones personales y el rendimiento laboral, ya que esto se vincula a la escasa empatía, ausencia del trabajo en equipo y deficiente compromiso laboral.

Según Salazar (2018) en su tesis: “*Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral en la Oficina Registral del Reniec del Callao – 2017*”, cuyo objeto fue establecer si existe asociación de las entre las interrelaciones personales y el desempeño laboral de los colaboradores de la mencionada entidad. La investigación utilizó el tipo básico correlacional, y su diseño fue el no experimental

descriptivo, con enfoque cuantitativo, contó con una población y muestra de 29 trabajadores, aplicó como instrumento el cuestionario; la misma que llegó al resultado que existe en los trabajadores una relación significativa positiva fuerte de las interrelaciones personales y el desempeño laboral, por cuanto la inclusión y el trabajo en equipo tienen relación positiva y fuerte con el desempeño laboral en la institución en mención.

En el ámbito regional, se tiene a Santos (2016) en su tesis: "*Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - agosto 2016*", cuyo objetivo fue establecer si influye las interrelaciones personales en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad en mención. El estudio utilizó el tipo descriptivo correlacional, y su diseño no experimental con corte transversal, contó con una población de 280 y la muestra de 103 trabajadores, utilizándose como instrumento el cuestionario; el mismo que arribó al resultado de la existencia en los trabajadores una relación positiva media alta entre las interrelaciones personales y el rendimiento laboral, llegando a concluir que entre las dimensiones de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral existe la siguiente correlación: en el manejo de conflictos una correlación positiva alta de 0.866, en la empatía una correlación positiva media alta de 0.660, en la autoestima una correlación positiva media alta de 0.680, y en la comunicación asertiva una correlación positiva alta de 0.820.

Asimismo, podemos citar a Minchan (2020) en su tesis: "*Relaciones interpersonales para mejorar el clima organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cajamarca*", cuyo objetivo fue la elaboración y aplicación de un programa de interrelaciones personales tomando a las teorías de, Chiavenato, Drucker, Trinidad, Murillo, Likert, Pritchard and Karasick a los integrantes de la mencionada institución. La investigación tuvo como diseño el plan de acción, la población y muestra fue de 34 personas, el instrumento que se utilizó fue la encuesta; se llegó al resultado que antes de aplicarse la propuesta, tanto las interrelaciones personales y el clima de la organización eran desfavorables y favorables, ya que después de la aplicación del cuestionario para medir la variable dependiente, éste se encontraba en su gran mayoría de dimensiones desfavorables. Se elaboró y aplicó el programa de interrelaciones personales con

el fin de optimar el clima organizacional, lográndose una mejora significativa e insignificante en las diversas dimensiones del clima organizacional.

Para fortalecer teóricamente la investigación se tiene: en la variable relaciones interpersonales, según Chuctaya y Mendoza (2020) indican son relaciones establecidas entre dos personas como mínimo y es un aspecto fundamental de nuestra vida en la humanidad, que caracteriza a la persona, en el cual las estas juegan un rol fundamental en el desarrollo íntegro de las personas. Las interrelaciones de la humanidad están referidas a un proceso de la formación de los trabajadores, con atención a lo que necesita, para fomentar una cultura de trabajo y resolver conflictos entre los distintos trabajadores, gerentes y directivos.

Según Dalton, Hoyle y Watts (2007), a las empresas les incumben las relaciones entre los trabajadores, porque éstos son el más importante recurso. Son mayor cada día las empresas que acogen el camino de ver a la persona en su totalidad, y que se tiene en cuenta lo que necesita y las metas individuales. Saben también que lo están contratando a cabalidad, totalmente y ya no sólo por sus habilidades”. Buscan el escenario de ganar-ganar tanto para el trabajador y el jefe, que ambos consigan lo que necesitan.

Se sabe además que las empresas van a ser más productivas y sus colaboradores serán más satisfechos al aplicarse en las relaciones humanas ciertas técnicas. Procurar dar un equitativo y justo trato a la persona para que cumpla las metas personales y de la empresa obtendrá mejores éxitos que aquellas que no lo logran. Existirán pocos conflictos y problemas, pocos traspiés en los productos, pocas personas enfermas y poco ausentismo, baja rotación en el colaborador y un buen espíritu de equipo.

Según Genao, Pérez y Castro (2014) sostienen que las relaciones humanas es la comunicación entre personas, el abanico de principios que dirigen las relaciones entre las personas, el arte para llevarse de lo mejor. “Constituye un cuerpo metódico de conocimientos, cada vez con más volumen y su fin debe ser explicar y prever del comportamiento humano en esta actual mundo industrial”.

Por su parte Dubrin (2008) expresa que deben combinarse las relaciones interpersonales eficaces con los conocimientos técnicos y los buenos hábitos laborales para alcanzar el éxito en el empleo donde haya interacción con la gente.

Se presume que los trabajadores en todos los estatus no sólo mejoren los procesos y resuelvan problemas, sino que haya una interacción eficaz con todos los empleados. El no haber excelentes relaciones con los demás puede perjudicar el recorrido profesional de un trabajador.

Teorías de las relaciones interpersonales

La teoría de Homans

Según Degenne (2009) sostiene que Homans realiza experimentos en la forma de comportarse de los animales y traslada sus resultados en el comportamiento de las personas. Entre sus mejores propuestas se tienen: Mientras más importante es la retribución que obtiene una persona por realizar cierta tarea, este sujeto realizará más esta tarea; Si la tarea en mención está asociada anteriormente a la aparición de ciertos estímulos, la aparición de éstos va a favorecer la aparición de la tarea; Cuando una persona más haya recibido ciertas recompensas por una tarea, cada vez menos valor tendrá para ella la unidad nueva de ese bien; Si la persona no obtiene una recompensa o estímulo esperado u obtiene cierto castigo imprevisto, va a adoptar un agresivo comportamiento. En forma inversa, si la persona obtiene una recompensa o estímulo imprevisto o no se realizará el castigo esperado, ésta va a adoptar un comportamiento de conciliador.

“Teoría del cambio de Thibaut y Kelley”

Según Thibaut y Kelley (1959, citado en Ovejero, 2007), propusieron la teoría de las “relaciones intergrupales y el funcionamiento grupal”, basados en una suposición de que la conducta humana social para mantenerse debe reforzarse, es decir recompensada. “Una conducta humana social si no se refuerza no se realizará. De esta manera toda interacción se explica en función de relaciones de intercambio, donde más de dos personas interaccionan para lograr objetivos que benefician a recíprocamente.

Escuela conductista de la administración

Según Dalton, Hoyle y Watts (2007) indican que los gerentes continuaron buscando como mejorar la productividad. Gran cantidad de ellos estaban desilusionados con

el enfoque autoritario y mecanicista de la escuela clásica; por lo que, en la década de 1920 surgió la escuela conductista. Aparecieron los sindicatos y los trabajadores se sindicalizaban para custodiar sus derechos. Elton Mayo efectuó una investigación en Hawthorne en el que examinó si las condiciones del trabajo físico tienen incidencia en la productividad, donde se descubrió que sin tener en cuenta los cambios en la iluminación, el horario laboral, los periodos para descansar y los estilos de supervisión en la productividad hubieran crecido significativamente en el transcurso del experimento. Después del estudio se descubrió que el incremento se daba porque los trabajadores tenían atención y se daban cuenta que se interesaban por ellos. Esto recibió el nombre de experimento de Hawthorne: es más importante la persona que la productividad, en relación a los aspectos técnicos o condiciones físicas para la tarea.

Dimensiones de las relaciones interpersonales

La comunicación en las interrelaciones

Constituye un proceso a través del cual se transfieren pensamientos, ideas y sentimientos entre varias personas, dos o más. Es expresarse haciendo a otros que participen de nuestro sentimiento o pensamiento (Genao, Pérez y Castro, 2014). Es un arte el saber comunicarse, así el aprender a comunicarse es decir las cosas complicadas con sencillas palabras, es un proceso de entendimiento. La excelente comunicación sirve también de conexión para un adecuado funcionamiento entre las personas.

Para Dalton, Hoyle y Watts (2007) expresan que aquel proceso que permite a la persona la información intercambiar a través de simbología o conductas, es la comunicación; donde la persona envía un mensaje a otra. Toda esta simbología son palabras verbales o escritas, con signos de colores y diversas formas. Es por eso que una conducta representa formas de comunicación no verbal, desde la expresión facial o el movimiento corporal.

El trato en las relaciones interpersonales

De acuerdo a Tamayo (1997, como se cita en Ayala, 2019) precisa que relaciones interpersonales tiene como objetivos, el lograr una cooperación, la seguridad y

tolerancia de quienes forman el grupo laboral, por ejemplo, un líder y sus colaboradores, con esto se logrará mejorar la producción técnicamente y económicamente, y asimismo una mejor aceptación del trabajador y la organización en su conjunto. Asimismo, un buen trato constituye una interacción en las personas conformada por los siguientes aspectos: la amabilidad, la cortesía y los buenos modales. El primero se refiere al cariño y afecto que las personas expresan entre ellas, creando una agradable sensación en quien lo recibe; el elemento segundo está relacionado con la cortesía, es a consideración que brinda una persona a otra, considerando su sentido de humildad, justicia y el trato igualitario. También, las personas expresan en la conducta las buenas costumbres.

Las actitudes en las relaciones interpersonales

Para Ovejero (2007) indica que la actitud viene a ser una predisposición estudiada para responder de una forma consistente favorable o desfavorable a cierto objeto, sea físico, o personas, grupos, etc. De acuerdo a Newstrom (2011) sostiene que las actitudes son sentimientos y creencias que en gran parte determinan la manera que los trabajadores tiene una percepción de su entorno, se conducen y se comprometen con los objetivos establecidos. Las actitudes crean una estructura en la mente que afecta la forma en que vemos las cosas, como una ventana que contribuye con el marco para ver dentro o fuera de un edificio.

Por su parte Judge y Robbins (2009) mencionan que la actitud es un enunciado de evaluación favorable o desfavorable de las personas, los objetos o eventos. Demuestran cómo alguien se siente respecto de algo. Asimismo, Chiavenato (2009) indica que las actitudes son causantes del comportamiento ya que éstas se relacionan con la personalidad, la percepción, la motivación y el aprendizaje. El autor sostiene que la actitud, es una situación mental de alerta que por la experiencia influye en la respuesta de las personas ante situaciones, objetos y otras personas.

En cuanto a la variable desempeño laboral se tiene: citando a Chiavenato (2007), quien indica que este es variable en las personas y depende de muchos factores determinantes que tienen mucha influencia en ellas. Mucho depende de las recompensas y la percepción que las personas tengan de estas, para que el ser

humano tenga disposición a la evaluación, como se dice es ver el costo beneficio. Asimismo, el autor sostiene que todo esfuerzo individual obedece a las habilidades y capacidades del ser humano y de la percepción del rol que va a desempeñar. En ese sentido, el desempeño en un puesto estará en función de las variables que condicionan con notoriedad.

Razones para evaluar el desempeño laboral

Según el autor Aamodt (2010) señala los siguientes aspectos: Otorgar capacitación y retroalimentación a los trabajadores, uno de los aspectos importantes de la evaluación del desempeño es mejorar los conocimientos y realimentar aquello que están haciendo mal. Por lo menos dos veces al año se debe reunir con el colaborador para ver sus fortalezas y debilidades y tomar decisiones al respecto; determinar los incrementos remunerativos, una razón importante para evaluar el desempeño es proporcionar argumentos sólidos del por qué se incrementar las remuneraciones; toma de decisiones para ascenso, otro motivo de evaluar el desempeño es en ver que trabajadores serán ascendidos. Lo justo es ascender al mejor en base a meritocracia, pero esto muchas veces no sucede, por lo que se debe poner especial atención en este aspecto; Toma de decisiones para despido, no siempre el darle capacitación, realimentación, asesoría u otros a los colaboradores, resulta una mejora en el desempeño laboral; por lo que se tendrá que despedir a los trabajadores que estén en este contexto; realizar investigación de personal, se tiene que validar las pruebas realizadas a los trabajadores con estándares establecidos de desempeño laboral. Lo mismo se tiene que hacer con los programas de capacitación y desarrollo, tienen que ser medidos cada vez que se realizan.

Usos de la evaluación del desempeño

Para Wayne (2010) los usos que se le puede dar a la evaluación del desempeño son los siguientes: la planeación de recursos humanos, después de realizar una evaluación se tendrá datos para identificar al trabajador que por su meritocracia merezca una promoción. Permitirá además conocer la preparación y nivel de conocimientos de los trabajadores, para poder realizar los planes de capacitación y desarrollo; el reclutamiento y selección, las calificaciones que se obtengan serán

de utilidad para pronosticar el desempeño de postulantes a puestos laborales dentro de la empresa, servirá también para evaluar las respuestas. Esta información o datos son puntos comparativos que permite evaluar respuestas de las personas solicitantes, que provienen las entrevistas; la capacitación y desarrollo, la evaluación del desempeño debe proporcionar información para ver las necesidades que tienen los trabajadores respecto a capacitación y desarrollo; la planificación y desarrollo de carrera, la información obtenida de la evaluación del desempeño, servirá para examinar lo bueno y malo o las fortalezas y debilidades de un trabajador, y para prever su potencial de desarrollo; los programas de remuneración, los resultados proporcionan una base para tomar decisiones acerca de los incrementos de remuneraciones. el desempeño sobresaliente se debe recompensar con un aumento salarial; las relaciones internas con los empleados, también los datos que se obtengan se usan con habitualmente para tomar decisiones en diversos aspectos como promociones, ascensos, descensos, despidos y transferencias; evaluación del potencial de un empleado, por último la evaluación del desempeño servirá para valorar la eficiencia o eficacia de un trabajador, así como predecir el comportamiento futuro y su productividad dentro de la empresa.

Métodos de evaluación del desempeño

Judge y Robbins (2013) proponen varias formas de evaluar el desempeño. Veamos a continuación con más detalle: ensayos escritos, el método más simple para evaluar describiendo las fortalezas y debilidades, el desempeño anterior o pasado, el potencial del trabajador, y dar sugerencias para la mejora. Este método no requiere complejidad o mucha capacitación para su ejecución; los incidentes críticos, por el cual el evaluador centra su atención en el comportamiento clave del trabajador, es decir en aquello que hace la diferencia en realizar una tarea con eficacia y sin ella; las escalas gráficas de calificación, en el cual se utiliza un conjunto de factores tales como: cantidad, calidad, conocimientos, asistencia, cooperación, iniciativa, atención, etc.; a estos factores se asignan una puntuación, que puede ir de uno a cinco; escalas de calificación ancladas en el comportamiento, donde se mezclan los principales elementos de la calificación de los métodos

incidentes críticos y escala gráfica; comparaciones forzadas, en este método se evalúa el desempeño del trabajador contra el desempeño de otro.

Dimensiones del desempeño laboral

Eficacia laboral

Según Robbins y Coulter (2010) sostienen que se describe cómo realizar las cosas bien o correctas; vale decir en realizar las acciones o actividades que permitirán a la empresa lograr sus objetivos y metas.

La eficacia representa una dimensión de desempeño de una organización, esta representa una medida para el logro de los objetivos planteados; quiere decir en que forma la empresa cumple con perseguir las finalidades establecidas (Marcó, Loguzzo y Fedi, 2016).

Eficiencia laboral

Robbins y Coulter (2010) manifiestan que la eficiencia está referida en lograr los mejores resultados utilizando la mínima cantidad de recursos, ya que los gerentes disponen de escasos recursos humanos, financieros, logísticos, etc., utilizan en forma eficiente dichos recursos. A esto se le conoce como el hacer bien las cosas, vale decir, no despilfarrar recursos.

La eficiencia representa una dimensión de desempeño de una organización, hace referencia en qué forma se utilizan los recursos dentro del ámbito operativo de una organización; constituye una relación de netamente técnica entre los insumos utilizados y los productos logrados (Marcó, Loguzzo y Fedi, 2016).

Productividad laboral.

Robbins y Coulter (2010) mencionan que una forma de medir el desempeño es con la productividad, y esto es tanto para la eficiencia como la efectividad; por eso es que los empresarios y gerentes necesitan conocer qué aspectos o factores van a influir en éstos en los trabajadores. En ese sentido, la productividad es la relación entre la producción e insumos en un determinado periodo, pero siempre pensando en la calidad; esta enunciación puede emplearse en la productividad de cualquier

organización, en su plana de gerentes y en los trabajadores (Koontz, Wehrich y Cannice, 2012).

La relación entre resultados e insumos utilizados, representa la productividad. El medir la productividad constituyen aproximaciones de diversa forma, por ejemplo, se tiene la productividad de mano de obra, productividad multifactorial, productividad de la maquinaria, etc. Se puede analizar la productividad en cualquier factor productivo o en la combinación de ellos (Marcó, Loguzzo y Fedi, 2016).

III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: es aplicada, ya que está encaminada a determinar mediante el conocimiento científico, los medios a través de los cuales se cubrirá una necesidad específica (CONCYTEC, 2018).

Diseño de la investigación: es no experimental, ya que se efectuó sin la manipulación deliberada de las variables, sólo se observó los hechos tal como ocurren para luego ser procesados (Hernández et al., 2014).

Correlacional: ya que se realizó con la finalidad de conocer si existe relación o asociación entre las dos variables.

Transversal: por cuanto se recogieron datos en un determinado momento y tiempo único.

Descriptiva: se describieron las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral. En estudios descriptivos se especifica las características y perfiles de las personas que se sometan a un análisis (Hernández et al., 2014).

3.2 Variables y operacionalización

En la investigación fueron estudiadas dos variables:

Definición conceptual de la variable relaciones interpersonales: Constituyen las que se realizan entre dos individuos como mínimo, y forman parte esencial en

la vida de la humanidad y la sociedad y que caracterizan a las personas, en la cual éstas tienen un rol fundamental el desarrollo íntegro de las personas (Chuctaya y Mendoza, 2020).

Definición operacional de la variable relaciones interpersonales: se aplicó a través del cuestionario propuesto por Ayala (2019), que midió las relaciones las interrelaciones personales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, en sus dimensiones: comunicación, actitudes y trato.

Indicadores: son flexibilidad, interés, receptividad, preocupación, asertividad, uso del silencio (pertenecen a la dimensión comunicación); respeto, comprensión, solidaridad, responsabilidad, cooperación, compañerismo (pertenecen a la dimensión actitudes); buenos modales y amabilidad (pertenecen a la dimensión trato).

Escala de medición: ordinal.

Definición conceptual de la variable desempeño laboral: Es variable entre las personas, es decir de persona a persona, y obedece a numerosos criterios condicionantes que tienen influencia mucho en él (Chiavenato, 2007). El grado de esfuerzo que un individuo está dispuesto a hacer, está determinado por las recompensas y la percepción que éste tenga en sus deseos individuales, esto es una relación costo-beneficio perfecta.

Definición operacional de la variable desempeño laboral: se aplicó a través de un cuestionario proporcionado por Ayala (2019), el mismo que fue adaptado a un formato de evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, en sus dimensiones: eficacia, eficiencia y productividad.

Indicadores: son metas y objetivos, tareas, desarrollo, actividades (pertenecen a la dimensión eficacia); responsabilidad, conocimiento, liderazgo, adaptación (pertenecen a la dimensión eficiencia); eficiencia, eficacia, producción y cumplimiento (pertenecen a la dimensión productividad).

Escala de medición: ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para esta investigación se tuvo como población a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, el mismo que consta de 55 colaboradores.

Criterios de inclusión

Se incluyó en la población a los trabajadores nombrados, contratados por CAS y locadores mayores de 18 años hasta 65 años de edad, que estuvieron presentes al momento de realizar las encuestas.

Criterios de exclusión

Se excluyeron a los trabajadores que estaban de vacaciones, con permisos por enfermedad y aquellos que no asistieron a trabajar el día de la aplicación de las encuestas.

Muestra

Como la población en dicha entidad edil es pequeña, la muestra es considerada censal, por tanto, se tomó el 100% de la población, los mismos que son 55 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta. Esta técnica es un procedimiento donde se hace las mismas preguntas por escrito a un segmento de la población, la cual fue definida con anterioridad y determinada con un muestreo. La información se obtiene mediante interrogación escrita (Zacarías, 2013).

Instrumento

Para la presente investigación se aplicó el cuestionario con escala tipo Likert. Éste es una cantidad de preguntas presentadas con enunciaciones de respuestas para

que los sujetos elijan unas de ellas de la escala; las mismas que tienen un valor numérico. El cuestionario utilizado para la variable Relaciones interpersonales, es el propuesto por Ayala (2019); el cual fue adaptado para la investigación y consta de 18 preguntas que corresponden a cada una a las dimensiones: comunicación, actitudes y trato; y sus indicadores: flexibilidad, interés, receptividad, preocupación, asertividad, uso del silencio, respeto, comprensión, solidaridad, responsabilidad, cooperación, compañerismo, buenos modales, amabilidad.

En la variable desempeño laboral, se utilizó el cuestionario propuesto por Ayala (2019), el mismo que fue adaptado para la investigación y propuesto en una ficha de evaluación, el cual consta de 23 preguntas que corresponden a cada una a las dimensiones: eficacia, eficiencia y productividad. Y los indicadores: metas y objetivos, tareas, desarrollo, actividades, responsabilidad, conocimiento, liderazgo, adaptación, eficiencia, eficacia, producción y cumplimiento.

El trabajador para responder una de las alternativas, deben optar por aquella que más cerca esté a su pensamiento; la valoración en la variable relaciones interpersonales es: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre; y en la variable desempeño laboral de: (1) Malo (2) Tolerable (3) Regular (4) Bueno (5) Óptimo.

Validez

Se utiliza el juicio de expertos para determinar la eficacia de la herramienta. Esto se refiere a la medida en que la herramienta o cuestionario realmente contiene todo o la mayor parte de los antecedentes del evento a medir (Hurtado de Barrera, 2000). Para Carrasco (2006) señaló que concretamente se puede decir que una herramienta es eficaz para medir lo que debe medir. Vale decir, cuando permite obtener datos que el investigador necesita conocer de primera mano. Con el fin de emitir juicios periciales, enviamos cartas de invitación a los siguientes profesionales: Dr. Andrés Altamirano Arana, Dra. María Mego coronel y Mg. Jorge Antonio Malca Florindes; participó de la investigación, acompañado de una copia de la herramienta y la definición de los aspectos a medir, y señaló los ítems que se deben evaluar, si son adecuados para el contenido que se mide y si tienen Cualquier sugerencia o sugerencia.

Los especialistas o expertos oportunamente harán las correcciones necesarias en contenido, relevancia, ambigüedad, redacción y otras áreas que creen que necesitan mejorar. Después de completar el procedimiento, las sugerencias y observaciones de expertos permiten rediseñar el instrumento de medición y luego hacerlo confiable.

Confiabilidad

Es aquella cualidad de un instrumento que permite se obtengan los mismos resultados si se aplica una o varias veces al mismo grupo o persona y en distintos periodos de tiempo (Carrasco, 2006).

En el estudio se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, el mismo que cuanto más se acerca el coeficiente de confiabilidad a uno (1), será más significativo; lo cual significa habrá menor error de medición. El rango para medir comprende de 0 a 1.

Se obtuvo como resultado en la variable relaciones interpersonales un valor de $\alpha = 0.899$, y en la variable desempeño laboral el valor que se obtuvo fue de $\alpha = 0.904$, siendo en ambas la confiabilidad muy fuerte. Anexos

3.5 Procedimientos

Para la realización de la investigación se tuvo que solicitar el permiso al Alcalde de la entidad edil, lo cual permitió realizar las encuestas al personal de la mencionada entidad; luego se coordinó con los gerentes y sub gerentes de las diversas unidades orgánicas para poder aplicar el cuestionario, y sin producir ningún inconveniente en el horario de trabajo sobre todo por la situación de la pandemia. Posteriormente fue aplicado el instrumento en el personal que trabaja en la entidad edil, dentro del horario más conveniente donde no cause malestar o incomodidad en ellos, tengan concentración y brinden respuestas con seguridad y honestidad.

3.6 Método de análisis de datos

El ingreso y proceso de información recabada con la aplicación del instrumento, se realizó utilizando el paquete de software SPSS y el programa informático Microsoft Excel, de los cuales se obtuvieron resultados que luego fueron analizados e interpretados, y con posterioridad se plantearon conclusiones y recomendaciones.

Para la presentación de los resultados se empleó la estadística descriptiva: distribución de frecuencias; para lo cual se realizaron cuadros y gráficos con su respectivo análisis. En cuanto a la contrastación de hipótesis, se realizó mediante estadística inferencial: coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

En este trabajo de investigación se han considerado los siguientes aspectos: respetar los derechos del autor como fuente de información del informe, mantener la confidencialidad de la información de la empresa involucrada y brindar información confiable y objetiva, y utilizar los datos con fines académicos. Asimismo, también se han considerado los siguientes principios: El principio de autenticidad se refiere a las normas para citar y citar a diferentes autores para la investigación; el principio de benevolencia, que permite a los colaboradores o personal explicar y aclarar qué utilidad y beneficios traerá la investigación; originalidad El principio del sexo, con el fin de evitar el plagio, utilice el software turnitin para verificar la originalidad de la información.

IV. RESULTADOS

4.1 Objetivo 1: Medir el nivel de las relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021.

Tabla 1

Nivel de las relaciones interpersonales

Variable	Nivel	f	%
Relaciones interpersonales	Malo	18	32.73
	Regular	22	40.00
	Bueno	15	27.27
	Total	55	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021.

Interpretación: Según la tabla 1, el nivel que más resalta en la variable relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Tabaconas es el regular, debido a que poco se practica el compañerismo sobre todo con los trabajadores nuevos. Asimismo, otros aspectos que se resaltan es la poca amabilidad en las conversaciones entre los integrantes de un grupo y el que los trabajadores no comparten y celebran sus logros.

Tabla 2*Nivel de las dimensiones de las relaciones interpersonales*

Dimensión	Nivel	f	%
Comunicación	Malo	22	40.00
	Regular	20	36.36
	Bueno	13	23.64
	Total	55	100.00
Actitudes	Nivel	f	%
	Malo	14	25.45
	Regular	24	43.64
	Bueno	17	30.91
Total	55	100.00	
Trato	Nivel	f	%
	Malo	9	16.36
	Regular	34	61.82
	Bueno	12	21.82
Total	55	100.00	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021.

Interpretación: Según la tabla 2, se determinó el nivel de las dimensiones que conforma la variable relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, se observa que en la dimensión comunicación el nivel que resalta es el malo, debido a que los trabajadores en el trabajo no guardan silencio y escuchan cuando los compañeros los necesitan. En la dimensión actitudes el nivel que resalta es el regular, por la falta de compañerismo entre el personal y sobre todo con los nuevos que ingresan a laborar; de igual forma en la dimensión trato el nivel que más resalta es el regular, ya que existe poca amabilidad entre los colaboradores.

4.2 Objetivo 2: Evaluar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021.

Tabla 3

Nivel del desempeño laboral

Variable	Nivel	f	%
Desempeño laboral	Bajo	21	38.18
	Regular	25	45.45
	Alto	9	16.36
	Total	55	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021.

Interpretación: Según la tabla 3, el nivel que más resalta en la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas es el regular, debido a que los trabajadores poco conocen las funciones que desarrollan cotidianamente en su puesto de trabajo. Asimismo, el liderazgo que ejercen los jefes poco motiva al trabajador para mejorar el trabajo que realizan.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones del desempeño laboral*

Dimensión	Nivel	f	%
Eficacia	Bajo	22	40.00
	Regular	28	50.91
	Alto	5	9.09
	Total	55	100.00
	Nivel	f	%
Eficiencia	Bajo	15	27.27
	Regular	24	43.64
	Alto	16	29.09
	Total	55	100.00
	Nivel	f	%
Productividad	Bajo	23	41.82
	Regular	27	49.09
	Alto	5	9.09
	Total	55	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021.

Interpretación: Según la tabla 4, se determinó el nivel de las dimensiones que conforma la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, se observa que en las tres dimensiones el nivel que resalta es el regular, debido a que no se logran realizar las actividades que se asignan ya que los trabajadores poco conocen las funciones en su puesto. Asimismo, no existe un nivel de producción adecuado, por falta de conocimiento técnico de los trabajadores.

4.3 Objetivo 3: Determinar la relación entre las dimensiones de las relaciones interpersonales con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral

			Dimensión comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	,829**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	55	55
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,829**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	55	55

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

Según el resultado en la tabla 5 - Correlación de la dimensión comunicación y el desempeño laboral, se aplicó la prueba de Rho de Spearman, la cual muestra una correlación de 0,829; por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tabaconas, en el año 2021.

Tabla 6*Correlación entre la dimensión actitudes y el desempeño laboral*

			Dimensión Actitudes	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión Actitudes	Coeficiente de correlación	1.000	,887**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	55	55
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,887**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	55	55

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

Según el resultado en la tabla 6 - Correlación de la dimensión actitudes y el desempeño laboral, se aplicó la prueba de Rho de Spearman, la cual muestra una correlación de 0,887; por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tabaconas, en el año 2021.

Tabla 7*Correlación entre la dimensión trato y el desempeño laboral*

			Dimensión Trato	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión Trato	Coefficiente de correlación	1.000	,870**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	55	55
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,870**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	55	55

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

Según el resultado en la tabla 7 - Correlación de la dimensión trato y el desempeño laboral, se aplicó la prueba de Rho de Spearman, la cual muestra una correlación de 0,870; por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión trato y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tabaconas, en el año 2021.

4.4 Objetivo General: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021.

Tabla 8

Correlación entre variables

			Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1.000	,921**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	55	55
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,921**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	55	55
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Según el resultado en la tabla 8 - Correlación entre variables, se aplicó la prueba de Rho de Spearman, la cual muestra una correlación de 0.921, por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva perfecta entre ambas variables. Por lo cual se acepta la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021, se obtuvo como resultado luego de aplicar la prueba de Rho de Spearman, una correlación de 0.921; por lo que se comprobó la existencia de una correlación positiva perfecta entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, en el año 2021, por lo cual se acepta la hipótesis de investigación. Estos resultados se comparan con los de Ayala (2019) quien también en su investigación determinó que las relaciones entre personas tienen correlación positiva alta y significativa con el rendimiento laboral en la Gerencia de Personas Naturales y Jurídicas de SUNARP – Lima, 2018, ya que según la prueba de Rho de Spearman se obtuvo 0.898. Asimismo, guarda relación con Salazar (2018) quien en su estudio determinó que existe relación positiva grande y perfecta entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina Registral del Reniec – Callao, 2017; ya que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.947.

Según el objetivo específico 1, medir el nivel de las relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021, se determinó que es bueno el 21.82%, regular el 61.82% y malo el 16.36%, siendo el nivel que más resalta el regular, por cuanto poco se practica el compañerismo sobre todo con los trabajadores nuevos, es la poca amabilidad en las conversaciones entre los integrantes de un grupo y los trabajadores no comparten y celebran sus logros. Estos resultados son comparados con Santos (2016) quien llegó a determinar el nivel de las relaciones interpersonales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - 2016, las cuales son el 26.21% alto, el 60.19% regular y el 13.59% bajo. Asimismo, guardan relación con los resultados obtenidos por Chuctaya y Mendoza (2020), quienes en su investigación determinaron el nivel de las relaciones interpersonales en la planta de la empresa Camal Frigorífico Don Goyo SAC. Arequipa – 2020, siendo el siguiente: bueno el 25.29%, regular el 39.08% y malo el 35.63%.

Según el objetivo 2, evaluar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021, se determinó que es alto el 16.36%, regular el 45.45% y bajo el 38.18%; siendo el nivel regular el que resalta debido a que los trabajadores poco conocen las funciones que desarrollan cotidianamente en su puesto de trabajo. Asimismo, el liderazgo que ejercen los jefes poco motiva al trabajador para mejorar el trabajo que realizan. Estos resultados pueden ser comparados con Santos (2016) quien llegó a determinar el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - 2016, las cuales son el 20.39% alto, el 75.73% regular y el 3.88% bajo. Asimismo, guardan relación con los resultados obtenidos por Chuctaya y Mendoza (2020), quienes en su investigación determinaron el nivel del desempeño laboral en la planta de la empresa Camal Frigorífico Don Goyo SAC. Arequipa – 2020, siendo el siguiente: alto el 28.74%, promedio el 40.23% y bajo el 31.03%.

Según el objetivo 3, determinar la relación entre las dimensiones de las relaciones interpersonales con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021, se determinó la correlación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral; se aplicó la prueba de Rho de Spearman, la cual mostró una correlación de 0,829; comprobándose la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tabaconas, en el año 2021. Este resultado lo podemos comparar con Maza (2019) quien determinó en su investigación que existe correlación significativa entre la comunicación interna y el desempeño laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos de la UGEL N° 04 Comas, Lima-2018, con una correlación de Rho de Spearman de 0.788. Asimismo, guarda relación con la investigación realizada por Venturo (2019) quien a través de la prueba Tau b-Kendall halló un coeficiente de 0,342 y un p-valor de 0,0001, demostrado la existencia de una relación baja la dimensión comunicación y el desempeño laboral en los enfermeros de la Clínica Good Hope, Miraflores 2019.

Se determinó la correlación de la dimensión actitudes y el desempeño laboral, mostrando el Rho de Spearman una correlación de 0,887, comprobándose la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tabaconas, en

el año 2021. Este resultado guarda relación con De la Cruz y Huamán (2016) quien determinó en su investigación que existe correlación positiva y significativa entre las actitudes y los valores y el desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica – 2015, con una correlación de Pearson de Spearman de 0.660. Se compara también con los resultados obtenidos por García y Torres (2017) quienes determinaron en su investigación que existe evidencia muestral que permite señalar una influencia directa y significativa entre la actitud pública y el desempeño laboral del trabajador público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2016. Asimismo, los resultados tienen coherencia con lo determinado por Venturo (2019), a través de la prueba Tau b-Kendall halló un coeficiente de 0,221 y un p-valor de 0,0012, demostrado la existencia de una correlación baja entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en los enfermeros de la Clínica Good Hope, Miraflores 2019.

Se determinó la correlación de la dimensión trato y el desempeño laboral, mostrando la prueba de Rho de Spearman una correlación de 0,870, comprobándose la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión trato y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tabaconas, en el año 2021. Resultado que tienen coherencia con lo determinado por Venturo (2019), mediante la prueba Tau b-Kendall halló un coeficiente de 0,011 y un p-valor de 0,897, demostrado que no existe una correlación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en los enfermeros de la Clínica Good Hope, Miraflores 2019.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Con relación al primer objetivo de medir el nivel de las relaciones interpersonales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, se determinó que está en un nivel regular del 40.00% debido a que poco se practica el compañerismo sobre todo con los nuevos trabajadores. En la dimensión comunicación el nivel que resalta es el malo, debido a que en el trabajo los trabajadores no guardan silencio y escuchan cuando los compañeros los necesitan. En la dimensión actitudes el nivel que resalta es el regular, por cuanto los compañeros de trabajo no se ayudan solidariamente frente a cualquier problema; de igual forma en la dimensión trato el nivel que más resalta es el regular, por la poca amabilidad entre los colaboradores.
- 6.2 Con relación al segundo objetivo específico evaluar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, se determinó que está en un nivel regular del 45.45% debido a que los trabajadores poco conocen las funciones que desarrollan habitualmente en su puesto de trabajo; asimismo, el liderazgo de los jefes poco motiva al trabajador para mejorar el trabajo que realizan. En las dimensiones del desempeño laboral el nivel que resalta es el regular, ya que los trabajadores no logran realizar las actividades que se les asignan por el poco conocimiento de las funciones del puesto.
- 6.3 Respecto al tercer objetivo específico determinar la relación entre las dimensiones de las relaciones interpersonales con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas, se determinó una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral, el cual a través del coeficiente de Rho de Spearman arrojó una correlación de 0.829; se determinó una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión actitudes y el desempeño laboral en el mismo que a través del coeficiente de Rho de Spearman arrojó una correlación de 0.887. Asimismo, se evidencia una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión trato y el desempeño laboral, ya que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman arrojó una correlación de 0.870; por lo que existe una correlación positiva muy fuerte.
- 6.4 Respecto del objetivo general determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de

Tabaconas – Cajamarca 2021, se concluye que existe relación entre las dos variables, ya que luego de aplicar la prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de correlación de 0.921, por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva perfecta.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Se recomienda a la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, mayor flexibilidad para que los trabajadores puedan consultar a su jefe inmediato y colaboradores. Asimismo, los jefes inmediatos deben preocuparse mejorar los estados de ánimo del personal y tomar en cuenta sus opiniones. Se recomienda también la implementación de un programa anual para mejorar las relaciones interpersonales entre sus trabajadores, gerentes y sub gerentes, y entre jefe y colaborador.
- 7.2 Se recomienda a la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, la implementación del plan anual de desarrollo de las personas, que permita cumplir con las metas establecidas de cada trabajador; asimismo, fortalecer las competencias que les permitan resolver problemas.
- 7.3 Se recomienda a la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, la implementación de un plan anual en habilidades gerenciales; que permita mejorar la comunicación ascendente y descendente, el trabajo en equipo, la responsabilidad y la eficiencia.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional* (sexta ed.). Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Álvarez, K., Matabanchoy, S., & Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Arias Gallegos, W. L., Lazo Mora, J., & Quintana Cuentas, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial Data*, 21(2), 81-89. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/html/>
- Ayala Díaz, P. K. (2019). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Gerencia de Personas Naturales y Jurídicas de SUNARP-Sede Lima 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46233>.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Primera ed.). San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Octava ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F., México: McGraw Hill/Interamericana Editores.
- Chuctaya Paccotacya, J., & Mendoza Yaya, A. C. (2020). *Relación de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de planta de la empresa Camal Frigorífico Don Goyo S.A.C. Arequipa – 2020*. [Tesis de pre grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

[http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11919/RImeyaa
c%26chpaj%281%29.pdf?](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11919/RImeyaa%26chpaj%281%29.pdf)

Dalton, M., Hoyle, D. G., & Watts, M. W. (2007). *Relaciones humanas*. Cengage Learning Editores, S.A.

De La Cruz Ortíz, E., & Huamán Ruíz, A. A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica - 2015*. [Tesis de pre grado, Universidad Nacional de Huancavelica].

[http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-
UNH.ADMIN.00110.pdf.](http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf)

Degenne, A. (2009). Tipos de interacciones, formas de confianza y relaciones. *Redes. Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales*, 16, 63-91. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/931/93112850003.pdf>

Dubrin, A. J. (2008). *Relaciones Humanas: Comportamiento humano en el trabajo* (Novena ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

El Comercio. (06 de Setiembre de 2018). *Productividad de colaboradores cae hasta 20% por mal clima laboral*. [https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/productividad-colaboradores-cae-
20-mal-clima-laboral-nndc-noticia-554686-noticia/](https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/productividad-colaboradores-cae-20-mal-clima-laboral-nndc-noticia-554686-noticia/).

García Galarza, G. C., & Torres Lujan, J. A. (2017). *Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016*. [Tesis de pre grado, Universidad Peruana Los Andes]. [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/218/T037_4258
8768_T.pdf?](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/218/T037_42588768_T.pdf)

Genao, M. d., Pérez, A., & Castro, R. (2014). *Relaciones humanas* (Tercera ed.). Ediciones Amigo del Hogar.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Hurtado de Barrera, J. (2000). *Metodología de la investigación holística* (Tercera ed.). Fundación Sypal.
- Judge, T., & Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Junco Jiménez, S. M. (2020). *Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el hospital general IESS Babahoyo*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15812/1/T-UCSG-POS-MGSS-276.pdf>.
- Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (Decimo cuarta ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Ley 30806 de 2018. Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica; y de la Ley 28613, Ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). (05 de julio de 2018).
- Marcó, F., Loguzzo, H. A., & Fedi, J. L. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones* (Segunda ed.). Editorial Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Maza Cahuascano, V. (2019). *Comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos de la UGEL N° 04 Comas, Lima-2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32370/Maza_CV.pdf.
- Minchan Portal, R. (2020). *Relaciones interpersonales para mejorar el clima organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Cajamarca"*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8093/BC-4490%20MINCHAN%20PORTAL.pdf>.

- Montes Padilla, F. G. (09 de Marzo de 2016). *Relaciones interpersonales en el trabajo*. Obtenido de www.visionindustrial.com.mx:
<https://visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- Moreno Perea, S. I., & Perez Sanchez, E. O. (Enero – Junio de 2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33.
doi:<http://dx.doi.org/10.21615/>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Ovejero Bernal, A. (2007). *Las relaciones humanas: Psicología social teórica y aplicada*. Editorial Biblioteca Nueva, S. L., Madrid.
- Palmar G., R., & Valero U., J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188.
Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Pazmiño Santamaría, M. B. (2017). *Las relaciones interpersonales, en el desempeño laboral de los colaboradores de automotores Cumandá, del Cantón Ambato, de la Provincia de Tungurahua*. [Tesis de pre grado, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26504/1/1804706354%20Mar%C3%ADa%20Bel%C3%A9n%20Pazmi%C3%B1o%20Santamar%C3%ADa..pdf>.
- Pincay Toala, D. M. (2019). *Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41217/Pincay_TDM.pdf.
- Productividad de colaboradores cae hasta 20% por mal clima laboral*. (06 de Setiembre de 2018). Obtenido de www.elcomercio.pe:

<https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/productividad-colaboradores-cae-20-mal-clima-laboral-nndc-noticia-554686-noticia/?ref=ecr>

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Décima ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Salazar Zumaeta, S. J. (2018). *Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral en la Oficina Registral del Reniec del Callao - 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13950/Salazar_ZSJ.pdf?

Santos Reyes, G. M. (2016). *Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - agosto 2016*. [Tesis de pre grado, Universidad Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9968/Santos%20Reyes%2c%20Gloria%20Marleny.pdf>.

Venturo Lopez, D. I. (2019). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope, Miraflores, 2019*. [Tesis de pre grado, Universidad Peruana Unión].

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2214/Demetrio_Tesis_Licenciatura_2019.pdf.

Wayne Mondy, R. N. (2010). *Administración de recursos humanos* (Decimo primera ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Zacarias, E. (2013). *Así se investiga: pasos para hacer una investigación* (Tercera Edición ed.). Santa Tecla, El Salvador: Editorial Clásicos Roxsil.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEMS	ESCALA
Relaciones interpersonales	Son aquellas relaciones que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad, característica del ser humano, en donde en el desarrollo integral de las personas las relaciones interpersonales tienen un papel fundamental" (Chuctaya y Mendoza, 2020, p. 18).	Se aplicó a través del cuestionario propuesto por Ayala (2019), que midió las relaciones las relaciones interpersonales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, en sus dimensiones: comunicación, actitudes y trato.	Comunicación	Flexibilidad	Cuestionario	1	Ordinal
				Interés		2	
				Receptividad		3	
				Preocupación		4	
				Asertividad		5	
				Uso del silencio		6	
			Actitudes	Respeto	Cuestionario	7	Ordinal
				Comprensión		8	
				Solidaridad		9	
				Responsabilidad		10	
				Cooperación		11	
				Compañerismo		12	
Trato	Buenos modales	Cuestionario	13, 14, 15 y 16	Ordinal			
	Amabilidad		17 y 18				
Desempeño laboral	"Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él" (Chiavenato, 2007, p. 243). "El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio" (p. 243).	Se aplicó a través de un cuestionario proporcionado por Ayala (2019), el mismo que fue adaptado a un formato de evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, en sus dimensiones: eficacia, eficiencia y productividad.	Eficacia	Metas y objetivos	Ficha de evaluación	1, 2, 3 y 4	Ordinal
				Tareas		5 y 6	
				Desarrollo		7 y 8	
				Actividades		9 y 10	
			Eficiencia	Responsabilidad	Ficha de evaluación	11 y 12	Ordinal
				Conocimiento		13 y 14	
				Liderazgo		15	
			Productividad	Adaptación	Ficha de evaluación	16 y 17	Ordinal
				Eficiencia		18 y 19	
				Eficacia		20	
	Producción		21 y 22				
	Cumplimiento		23				

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Apreciado colaborador, este cuestionario tiene como objetivo recoger información acerca de la percepción del trabajador sobre las relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Año 2021. Dicha información es completamente anónima, por lo que le agradeceré responda todas las preguntas con sinceridad, objetividad y de acuerdo a sus propias experiencias.

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere apropiada según la escala siguiente:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

ITEMS	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN					
Flexibilidad					
1. ¿Existe flexibilidad para consultar con frecuencia a su jefe inmediato y a sus compañeros sobre su trabajo sin mayor problema?					
Interés					
2. ¿Su jefe inmediato y sus compañeros se interesan por el trabajo que realiza y por su estado de ánimo?					
Receptividad					
3. ¿Dentro de tu área de trabajo se valoran y toman en cuenta tus ideas o aportes?					
Preocupación					
4. ¿Su jefe inmediato se preocupa por el aprendizaje y superación de los trabajadores?					
Asertividad					
5. ¿Sus ideas y opiniones expresadas asertivamente son respetadas por sus compañeros y jefe inmediato?					
Uso del silencio					
6. ¿Sus compañeros de trabajo saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita?					
ACTITUDES					
Respeto					
7. ¿Recibe un trato respetuoso de sus compañeros de trabajo y su jefe inmediato?					
Comprensión					
8. ¿Su jefe inmediato comprende sus problemas y necesidades en el trabajo?					
Solidaridad					
9. ¿Sus compañeros de trabajo se ayudan solidariamente frente a cualquier problema?					

Responsabilidad					
10. ¿Sus compañeros de trabajo asumen sus acciones con responsabilidad?					
Cooperación					
11. ¿Sus compañeros cooperan conjuntamente para alcanzar los objetivos y metas trazadas?					
Compañerismo					
12. ¿En su área laboral son capaces de aceptar amistosamente a nuevos compañeros de trabajo?					
TRATO					
Buenos modales					
13. ¿En su área de trabajo se practica el agradecimiento cuando se realiza algún favor?					
14. ¿Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre sus Compañeros de trabajo?					
15. ¿Sus compañeros de trabajo actúan con sencillez?					
16. ¿En su área de trabajo se realizan dinámicas para fortalecer los valores entre compañeros?					
Amabilidad					
17. ¿Las conversaciones entre los integrantes de su grupo laboral son amables?					
18. ¿Los integrantes de su grupo de trabajo comparten y celebran sus logros?					

MUCHAS GRACIAS

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE TABACONAS - AÑO 2021**

GERENCIA/SUB GERENCIA/UNIDAD _____

EVALUADO _____

PUESTO _____

FECHA DE INGRESO A TRABAJAR _____

EVALUADOR _____

PUESTO DEL EVALUADOR _____

FECHA DE LA EVALUACIÓN _____

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere apropiada según la escala siguiente:

Óptimo (5) Bueno (4) Regular (3) Tolerante (2) Malo (1)

Área de desempeño	5	4	3	2	1
Metas y Objetivos					
1. ¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
2. ¿Las metas que se le establecen le resultan alcanzables?					
3. ¿Contribuye cotidianamente con el cumplimiento de los objetivos de la institución?					
4. ¿Los objetivos propuestos por la institución le resultan alcanzables en su área?					
Tareas					
5. ¿Resuelve problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?					
6. ¿Las tareas que le asignan son de acuerdo a su perfil profesional?					
Desarrollo					
7. ¿Conoce las funciones que desarrolla cotidianamente en su puesto de trabajo?					
8. ¿Logra desarrollar su trabajo con calidad?					
Actividades					
9. ¿Logra realizar las actividades que le han asignado?					
10. ¿Las actividades asignadas las realiza en el horario de trabajo?					
Responsabilidad					
11. ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
12. ¿La responsabilidad que se le asigna lo motiva a un mayor perfeccionamiento?					

Conocimiento					
13. ¿El nivel de conocimiento técnico le permite un desenvolvimiento oportuno en su puesto de trabajo?					
14. ¿Le ofrecen capacitación específica y constante para elevar su nivel de conocimientos sobre el desarrollo de sus funciones?					
Liderazgo					
15. ¿El liderazgo que se ejerce en su área lo motiva para mejorar su trabajo?					
Adaptación					
16. ¿Logra adaptarse con rapidez a cambios que se generan en su entorno?					
17. ¿El tiempo que le otorgan para el desarrollo de sus actividades es suficiente?					
Eficiencia					
18. ¿Cumple con las tareas y actividades en los tiempos que se le asignan?					
19. ¿Cuándo realiza sus actividades minimiza los gastos y utiliza adecuadamente los recursos que se le asignan?					
Eficacia					
20. ¿Es eficaz en la realización de sus funciones, tareas y actividades en su área y en la institución?					
Producción					
21. ¿La labor que realiza resulta productiva todo el tiempo?					
22. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
Cumplimiento					
23. ¿Acata y respeta las normas establecidas de la institución?					

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

ANEXO 3: Ficha técnica

Ficha técnica

(Relaciones interpersonales)

Autor	:	Ayala Díaz Patricia Karina
Adaptada por	:	Dávila Monsalve Gaby y Guerrero Chinguel Rosa Maricela
Origen	:	Universidad César Vallejo
Nación	:	Perú
Temporada	:	2019
Idioma	:	Español
Administración	:	Individual o colectiva
Tiempo realización	:	10 minutos (aproximadamente)
Objetivo	:	Medir el nivel de las relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021.
Dimensiones	:	Comunicación, actitudes y trato

Ficha técnica
(Desempeño laboral)

Autor	:	Ayala Díaz Patricia Karina
Adaptada por	:	Dávila Monsalve Gaby y Guerrero Chinguel Rosa Maricela
Origen	:	Universidad César Vallejo
Nación	:	Perú
Temporada	:	2019
Idioma	:	Español
Administración	:	Individual o colectiva
Tiempo realización	:	10 minutos (aproximadamente)
Objetivo	:	Evaluar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas – Cajamarca 2021.
Dimensiones	:	Eficacia, eficiencia y productividad

ANEXO 4: Validación del instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS


Apellidos y nombres del especialista		Cargo e institución donde labora		Nombre del instrumento				Autor(a) del instrumento															
Altamirano Arana Andrés Francisco		Gerente Adm. Tributaria – Municip. Provincial Jaén		Cuestionario para medir las relaciones interpersonales				Adaptado por las autoras, de Ayala (2019)															
Título del estudio: Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tabaconas, Provincia de San Ignacio 2021																							
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA		Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencional		Consistencia		Coherencia		Metodología		
			M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
Comunicación	Flexibilidad	¿Existe flexibilidad para consultar con frecuencia a su jefe inmediato y a sus compañeros sobre su		X				X										X					
	Interés	¿Su jefe inmediato y sus compañeros se interesan por el trabajo que realiza y por su estado de ánimo?		X				X										X					
	Receptividad	¿Dentro de tu área de trabajo se valoran y toman en cuenta tus ideas o aportes?		X				X										X					
	Preocupación	¿Su jefe inmediato se preocupa por el aprendizaje y superación de los trabajadores?		X				X										X					
	Asertividad	¿Sus ideas y opiniones expresadas asertivamente son respetadas por sus compañeros y jefe		X				X										X					
	Uso del silencio	¿Sus compañeros de trabajo saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita?		X				X										X					
	Respeto	¿Recibe un trato respetuoso de sus compañeros de trabajo y su jefe inmediato?		X				X										X					
	Comprensión	¿Su jefe inmediato comprende sus problemas y necesidades en el trabajo?		X				X										X					
	Solidaridad	¿Sus compañeros de trabajo se ayudan solidariamente frente a cualquier problema?		X				X										X					
	Responsabilidad	¿Sus compañeros de trabajo asumen sus acciones con responsabilidad?		X				X										X					
Actitudes	Cooperación	¿Sus compañeros cooperan conjuntamente para alcanzar los objetivos y metas trazadas?		X				X										X					
	Compañerismo	¿En su área laboral son capaces de aceptar amistosamente a nuevos compañeros de trabajo?		X				X										X					

VARIABLE: Relaciones Interpersonales																					
Trato Interpersonales	Buenos modales	¿En su área de trabajo se practica el agradecimiento cuando se realiza algún favor?																			
	¿Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre sus Compañeros de trabajo?																				
	¿Sus compañeros de trabajo actúan con sencillez?																				
	¿En su área de trabajo se realizan dinámicas para fortalecer los valores entre compañeros?																				
	¿Las conversaciones entre los integrantes de su grupo laboral son amables?																				
	¿Los integrantes de su grupo de trabajo comparten y celebran sus logros?																				
	Amabilidad																				

Leyenda: M: MALO B: BUENO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Jaén, 29 de octubre de 2021	06776798	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	 Dr. Andres F. Alcantara Arana Reg. CLAP Nº 0240	976865915
Lugar y fecha	DNI. Nº	Grado Académico del Experto	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS.

Apellidos y nombres del especialista		Cargo e institución donde labora		Nombre del instrumento		Autor(a) del instrumento															
Altamirano Arana Andrés Francisco		Gerente Adm. Tributaria - Municip. Provincial Jaén		Cuestionario para medir el desempeño laboral		Adaptado por las autoras de Ayala (2019)															
Título del estudio: Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tabaconas, Provincia de San Ignacio 2021																					
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencional		Consistencia		Coherencia		Metodología		
			M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
Eficacia	Metas y objetivos	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		¿Las metas que se le establecen le resultan alcanzables?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
	Tareas	¿Contribuye cotidianamente con el cumplimiento de los objetivos de la institución?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		¿Los objetivos propuestos por la institución le resultan alcanzables en su área?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
Eficiencia	Tareas	¿Resuelve problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		¿Las tareas que le asignan son de acuerdo a su perfil profesional?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
	Desarrollo	¿Conoce las funciones que desarrolla cotidianamente en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		¿Logra desarrollar su trabajo con calidad?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
Actividades	Responsabilidad	¿Logra realizar las actividades que le han asignado?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		¿Las actividades asignadas las realiza en el horario de trabajo?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
	Liderazgo	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		¿La responsabilidad que se le asigna lo motiva a un mayor perfeccionamiento?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
Adaptación	Conocimiento	¿El nivel de conocimiento técnico le permite un desenvolvimiento oportuno en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		¿Le ofrecen capacitación específica y constante para elevar su nivel de conocimientos sobre el desarrollo de su trabajo?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
	Eficiencia	¿El liderazgo que se ejerce en su área lo motiva para mejorar su trabajo?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		¿Logra adaptarse con rapidez a cambios que se generan en su entorno?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
Adaptación	¿El tiempo que le otorgan para el desarrollo de sus actividades es suficiente?	X		X		X		X		X		X		X		X		X			
			X		X		X		X		X		X		X		X		X		
			OPCIONES DE RESPUESTA																		
			Óptimo (5) Bueno (4) Regular (3) Tolerante (2) Malo (1)																		

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del especialista		Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento						Autor(a) del instrumento													
Mego Coronel María Carolina		Sub Gerente Planeam. Estratég. - Munic. Prov. Jaén	Cuestionario para medir las relaciones interpersonales						Adaptado por las autoras de Ayala (2019)													
Título del estudio: Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tabaconas, Provincia de San Ignacio 2021																						
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencional.		Consistencia		Coherencia		Metodológica			
			M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B		
Comunicación	Flexibilidad	¿Existe flexibilidad para consultar con frecuencia a su jefe inmediato y a sus compañeros sobre su trabajo sin mayor problema?		X																	X	
		¿Su jefe inmediato y sus compañeros se interesan por el trabajo que realiza y por su estado de ánimo?		X																		X
	Interés	¿Dentro de tu área de trabajo se valoran y toman en cuenta tus ideas o aportes?		X																		X
		¿Su jefe inmediato se preocupa por el aprendizaje y superación de los trabajadores?		X																		X
	Preocupación	¿Sus ideas y opiniones expresadas asertivamente son respetadas por sus compañeros y jefe inmediato?		X																		X
		¿Sus compañeros de trabajo saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita?		X																		X
	Uso del silencio	¿Recibe un trato respetuoso de sus compañeros de trabajo y su jefe inmediato?		X																		X
		¿Su jefe inmediato comprende sus problemas y necesidades en el trabajo?		X																		X
	Respeto	¿Sus compañeros de trabajo se ayudan solidariamente frente a cualquier problema?		X																		X
		¿Sus compañeros de trabajo asumen sus acciones con responsabilidad?		X																		X
Comprensión	¿Sus compañeros cooperan conjuntamente para alcanzar los objetivos y metas trazadas?		X																		X	
	¿En su área laboral son capaces de aceptar amistosamente a nuevos compañeros de trabajo?		X																		X	
Actitudes	Responsabilidad																				X	
																						X
																						X
																						X
																						X
	Cooperación																					X
																						X
																						X
																						X
																						X
Compañerismo																					X	
																					X	
																					X	
																					X	
																					X	

OPCIONES DE RESPUESTA

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

VARIABLE: Relaciones Interpersonales

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del especialista		Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento																
Mego Coronel María Carolina		Sub Gerente Planeam. Estratég. - Munic. Prov. Jaén	Cuestionario para medir el desempeño laboral	Adaptado por las autoras de Ayala (2019)																
Título del estudio: Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tabaconas, Provincia de San Ignacio 2021																				
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA																	
			Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencional		Consistencia		Coherencia		Metodología	
			M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Eficacia	Metas y objetivos	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Las metas que se le establecen le resultan alcanzables?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Tareas	¿Contribuye cotidianamente con el cumplimiento de los objetivos de la institución?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Los objetivos propuestos por la institución le resultan alcanzables en su área?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Resuelve problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Las tareas que le asignan son de acuerdo a su perfil profesional?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Conoce las funciones que desarrolla cotidianamente en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Logra desarrollar su trabajo con calidad?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Actividades	¿Logra realizar las actividades que le han asignado?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Las actividades asignadas las realiza en el horario de trabajo?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
Responsabilidad	¿La responsabilidad que se le asigna lo motiva a un mayor perfeccionamiento?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
	¿El nivel de conocimiento técnico le permite un desenvolvimiento oportuno en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
Eficiencia	Conocimiento	¿Le ofrecen capacitación específica y constante para elevar su nivel de conocimientos sobre el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿El liderazgo que se ejerce en su área lo motiva para mejorar su trabajo?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Adaptación	Liderazgo	¿Logra adaptarse con rapidez a cambios que se generan en su entorno?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿El tiempo que le otorgan para el desarrollo de sus actividades es suficiente?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del especialista		Cargo e institución donde labora		Nombre del instrumento		Autor(a) del instrumento														
Malca Florindes Jorge Antonio		Administrador Banco de Materiales - Jaén		Cuestionario para medir las relaciones interpersonales		Adaptado por las autoras de Ayala (2019)														
Título del estudio: Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tabaconas, Provincia de San Ignacio 2021.																				
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencional		Consistencia		Coherencia		Metodología	
			M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Comunicación	Flexibilidad	¿Existe flexibilidad para consultar con frecuencia a su jefe inmediato y a sus compañeros sobre su trabajo sin mayor problema?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Su jefe inmediato y sus compañeros se interesan por el trabajo que realiza y por su estado de ánimo?			X		X		X		X		X		X		X		X	
	Interés	¿Dentro de tu área de trabajo se valoran y toman en cuenta tus ideas o aportes?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Su jefe inmediato se preocupa por el aprendizaje y superación de los trabajadores?			X		X		X		X		X		X		X		X	
	Receptividad	¿Sus ideas y opiniones expresadas asertivamente son respetadas por sus compañeros y jefe inmediato?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Sus compañeros de trabajo saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita?			X		X		X		X		X		X		X		X	
	Preocupación	¿Recibe un trato respetuoso de sus compañeros de trabajo y su jefe inmediato?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Su jefe inmediato comprende sus problemas y necesidades en el trabajo?			X		X		X		X		X		X		X		X	
	Asertividad	¿Sus compañeros de trabajo se ayudan solidariamente frente a cualquier problema?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Sus compañeros de trabajo asumen sus acciones con responsabilidad?			X		X		X		X		X		X		X		X	
Uso del silencio	¿Sus compañeros cooperan conjuntamente para alcanzar los objetivos y metas trazadas?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
	¿En su área laboral son capaces de aceptar amistosamente a nuevos compañeros de trabajo?			X		X		X		X		X		X		X		X		
Actitudes	Compañerismo	(1) Nunca																		
		(2) Casi nunca																		
		(3) A veces																		
		(4) Casi siempre																		
		(5) Siempre																		

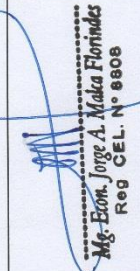
VARIABLE: Relaciones interpersonales

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL		¿Cumple con las tareas y actividades en los tiempos que se le asignan?		¿Cuándo realiza sus actividades minimiza los gastos y utiliza adecuadamente los recursos que se le asignan?		¿Es eficaz en la realización de sus funciones, tareas y actividades en su área y en la institución?		¿La labor que realiza resulta productiva todo el tiempo?		¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?		¿Acata y respeta las normas establecidas de la institución?							
		Óptimo (5)		Bueno (4)		Regular (3)		Tolerante (2)		Malo (1)									
Eficiencia		X																	
Eficacia		X																	
Productividad		X																	
Producción		X																	
Cumplimiento		X																	

Leyenda: M: MALO B: BUENO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Jaén, 29 de octubre de 2021	16670872	Magister en Gestión Pública	 Mg. Econ. Jorge A. Maza Florinda REG. CEL. N° 9808	948 177 839
Lugar y fecha	DNI. N°	Grado Académico del Experto	Firma y sello del experto	Teléfono

ANEXO 5: Confiabilidad del instrumento

Escala: Alfa de Cronbach en Variable Relaciones Interpersonales

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	55	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	18

Escala: Alfa de Cronbach en Variable Desempeño Laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	55	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	23

ANEXO 6: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	.152	55	.003	.964	55	.101
Desempeño laboral	.150	55	.004	.954	55	.034

a. Corrección de la significación de Lilliefors

ANEXO 7: Informe del turnitin

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
3	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	1library.co Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	livrosdeamor.com.br Fuente de Internet	1%
8	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%

ANEXO 8: Documento de autorización de aplicación de instrumento

 **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TABACONAS**
PROVINCIA DE SAN IGNACIO - REGIÓN CAJAMARCA
R.U.C. 20263823259
Tabaconas Capital del Santuario Nacional Tabaconas Namballo 

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CARTA N° 010-2021-MDT/U.RR. HH/ONCA

SEÑOR(A) (ITA) : GUERRERO CHINGUEL, ROSA MARICELA
DAVILA MONSALVE, GABY

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA QUE REALICE INVESTIGACIÓN

DE MI ESPECIAL CONSIDERACION

Por medio del presente me dirijo a ustedes para expresarles el cordial saludo y dar respuesta a su solicitud ingresada por mesa de partes con fecha 18/10/2021 a horas 11:15 AM

Que mediante el documento de referencia solicitan autorización para realizar la investigación denominada "relaciones interpersonales y desempeño laboral en os trabajadores de la municipalidad Distrital de Tabaconas, provincia san Ignacio 2021".

Que como responsable de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Tabaconas y por autorización del representante legal de esta entidad me complace confirmar su autorización para que realicen dicha investigación en la Municipalidad distrital de Tabaconas.

Es preciso indicar que en la Municipalidad distrital de Tabaconas se está elaborando de manera presencial cumpliendo en cierto modo, los protocolos de seguridad, conforme lo establece el artículo I Del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y modificatorias.

Sin más por el momento, hago propicia la ocasión para expresarle mi especial consideración y estimado personal, teniendo en cuenta que si tiene alguna pregunta no dude en comunicarse con nosotros, estamos a su servicio.

Tabaconas, 16 de noviembre del 2021.

Atentamente;


Carlos Abel Ordoñez
Unidad de RR.HH.

 **RELACIO MUNICIPAL**
Calle Copacabana 508 - Parque Principal - Tabaconas "Construyendo juntos nuestro desarrollo"
 rrhh@tabaconas.gob.pe
 [Municipalidad Distrital Tabaconas](https://www.facebook.com/Municipalidad-Distrital-Tabaconas)

ANEXO 9: Base de datos en Excel

N°	VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES																									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL D.1	NIVEL	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL D.2	NIVEL	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL D.3	NIVEL	TOTAL VARIABLE	NIVEL
1	2	1	2	1	2	2	10	Malo	1	3	3	2	1	1	11	Malo	3	3	1	2	3	2	14	Malo	35	Malo
2	3	2	3	3	2	3	16	Regular	2	4	4	3	3	2	18	Regular	3	4	4	3	2	2	18	Regular	52	Regular
3	1	2	2	3	1	1	10	Malo	2	3	1	2	1	1	10	Malo	2	3	1	3	2	1	12	Malo	32	Malo
4	4	2	3	3	2	2	16	Regular	1	2	3	1	1	3	11	Malo	3	4	3	3	1	1	15	Malo	42	Malo
5	3	4	3	2	4	3	19	Regular	2	3	2	4	3	4	18	Regular	2	3	3	3	2	4	17	Regular	54	Regular
6	5	5	3	4	2	3	22	Bueno	4	5	3	4	3	5	24	Bueno	4	4	5	4	5	4	26	Bueno	72	Bueno
7	1	2	1	2	2	1	9	Malo	3	4	4	3	3	1	18	Regular	2	4	4	3	1	3	17	Regular	44	Malo
8	1	3	2	3	2	2	13	Malo	1	3	2	1	1	3	11	Malo	3	2	4	3	2	1	15	Malo	39	Malo
9	4	2	3	4	2	2	17	Regular	3	4	4	4	3	3	21	Bueno	4	3	5	5	3	2	22	Regular	60	Regular
10	5	3	2	5	4	3	22	Bueno	2	5	3	4	3	3	20	Bueno	4	4	3	4	2	3	20	Regular	62	Bueno
11	2	1	1	3	2	1	10	Malo	1	2	2	2	1	1	9	Malo	2	1	1	2	2	1	9	Malo	28	Malo
12	3	2	3	2	2	2	14	Malo	1	1	3	4	4	4	17	Regular	4	5	4	5	1	1	20	Regular	51	Regular
13	1	3	2	1	3	1	11	Malo	4	4	4	1	2	1	16	Regular	3	4	3	3	2	1	16	Regular	43	Malo
14	3	2	5	3	5	3	21	Bueno	3	5	3	5	3	2	21	Bueno	5	4	5	4	3	2	23	Bueno	65	Bueno
15	2	4	4	2	4	3	19	Regular	2	4	5	4	4	3	22	Bueno	3	4	5	4	2	3	21	Regular	62	Bueno
16	5	5	2	2	2	3	19	Regular	3	5	3	4	3	2	20	Bueno	4	4	5	4	5	2	24	Bueno	63	Bueno
17	1	2	1	2	2	1	9	Malo	3	4	4	3	3	1	18	Regular	2	4	4	3	1	3	17	Regular	44	Malo
18	2	3	4	3	2	2	16	Regular	1	3	2	1	1	3	11	Malo	3	4	4	4	2	1	18	Regular	45	Regular
19	4	2	3	4	2	1	16	Regular	3	4	4	4	3	1	19	Regular	4	3	5	5	3	2	22	Regular	57	Regular
20	5	2	2	5	4	3	22	Bueno	2	5	3	4	3	2	19	Regular	4	4	3	4	2	3	20	Regular	60	Regular
21	2	1	1	3	4	1	12	Malo	1	3	2	2	1	1	10	Malo	3	3	3	4	2	3	18	Regular	40	Malo
22	3	2	3	2	2	2	14	Malo	1	1	3	4	3	4	16	Regular	4	3	4	3	1	1	16	Regular	46	Regular
23	1	3	2	1	3	1	11	Malo	4	4	4	1	2	1	16	Regular	3	4	3	3	2	1	16	Regular	43	Malo
24	3	4	5	3	5	4	24	Bueno	3	5	3	5	3	4	23	Bueno	5	4	5	4	3	4	25	Bueno	72	Bueno
25	2	4	4	2	4	3	19	Regular	2	4	5	4	4	2	21	Bueno	3	4	5	4	2	3	21	Regular	61	Regular
26	5	5	3	4	3	5	25	Bueno	3	5	4	5	3	4	24	Bueno	5	4	5	4	5	3	26	Bueno	75	Bueno
27	1	2	1	2	2	1	9	Malo	3	4	4	3	3	1	18	Regular	2	4	4	3	1	3	17	Regular	44	Malo
28	2	3	4	3	2	2	16	Regular	1	3	2	1	1	3	11	Malo	3	4	4	4	2	1	18	Regular	45	Malo
29	4	2	3	4	2	3	18	Regular	3	4	4	4	3	3	21	Malo	4	3	5	5	4	2	23	Bueno	62	Bueno
30	5	2	2	5	4	3	21	Regular	2	5	3	4	3	2	19	Regular	4	4	3	4	2	3	20	Regular	60	Regular
31	2	3	1	3	4	3	16	Regular	2	3	2	3	3	1	14	Regular	3	4	3	4	2	4	20	Regular	50	Regular
32	3	2	3	2	2	2	14	Malo	1	1	3	4	4	4	17	Regular	4	5	4	5	1	1	20	Regular	51	Regular
33	1	3	2	1	3	1	11	Regular	4	4	4	1	2	1	16	Regular	3	4	3	3	2	1	16	Regular	43	Malo
34	3	2	5	3	5	3	21	Regular	3	5	3	5	3	2	21	Bueno	5	4	5	4	3	2	23	Bueno	65	Bueno
35	5	4	4	2	4	3	22	Regular	2	5	5	4	4	3	23	Bueno	3	4	5	4	4	3	23	Bueno	68	Bueno
36	5	2	2	5	4	3	21	Regular	2	5	3	4	3	2	19	Regular	4	4	3	4	2	3	20	Regular	60	Regular
37	2	1	1	3	4	1	12	Regular	1	3	2	2	1	1	10	Malo	3	3	3	4	2	3	18	Regular	40	Malo
38	3	2	3	2	2	2	14	Malo	1	1	3	4	4	4	17	Regular	4	5	4	5	1	1	20	Regular	51	Regular
39	1	3	2	1	3	1	11	Regular	4	4	4	1	2	1	16	Regular	3	4	3	3	2	1	16	Regular	43	Malo
40	3	2	5	3	5	3	21	Regular	3	5	3	5	3	2	21	Bueno	5	4	5	4	3	2	23	Bueno	65	Bueno
41	3	2	4	2	2	2	15	Regular	3	1	3	4	4	4	19	Regular	4	3	4	5	3	1	20	Regular	54	Regular
42	2	3	3	1	4	1	14	Malo	1	2	3	2	1	3	12	Malo	3	2	3	4	2	1	15	Malo	41	Malo
43	3	2	3	4	3	2	17	Regular	4	4	4	5	4	3	24	Bueno	3	5	5	2	3	4	22	Regular	63	Bueno
44	4	5	3	2	3	3	20	Regular	2	5	3	5	2	2	19	Regular	4	4	4	4	2	3	21	Regular	60	Regular
45	5	5	2	3	2	5	22	Bueno	3	4	3	3	5	2	20	Bueno	3	4	5	4	5	4	25	Bueno	67	Bueno
46	4	3	2	3	4	3	19	Regular	2	2	4	5	2	3	18	Regular	5	3	5	2	3	2	20	Regular	57	Regular
47	2	1	2	2	2	2	11	Malo	1	2	3	1	1	1	9	Malo	2	3	3	1	2	1	12	Malo	32	Malo
48	5	4	4	3	5	3	24	Bueno	3	5	3	5	4	5	25	Bueno	4	4	5	5	4	5	27	Bueno	76	Bueno
49	3	4	4	2	2	4	19	Regular	3	4	3	4	3	2	19	Regular	4	5	5	4	3	1	22	Regular	60	Regular
50	2	1	3	1	2	1	10	Malo	1	2	2	1	1	1	8	Malo	3	2	2	3	1	1	12	Malo	30	Malo
51	1	2	2	3	2	2	12	Malo	2	4	3	3	2	2	16	Regular	3	2	4	4	2	2	17	Regular	45	Regular
52	3	3	1	4	3	2	16	Regular	3	5	5	5	5	2	25	Bueno	4	4	5	5	2	1	21	Regular	62	Bueno
53	3	4	1	4	2	1	15	Regular	3	4	3	1	1	1	13	Malo	2	3	3	3	1	5	17	Regular	45	Regular
54	1	1	2	2	2	3	11	Malo	1	2	1	3	1	1	9	Malo	2	2	2	4	1	1	12	Malo	32	Malo
55	4	2	2	5	2	2	17	Regular	2	4	3	5	2	3	19	Regular	5	4	4	5	5	2	25	Bueno	61	Regular

N°	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																							TOTAL D.1	NIVEL	TOTAL D.2							NIVEL	TOTAL D.3					NIVEL	TOTAL VARIABLE	NIVEL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23			TOTAL D.3	NIVEL														
1	1	3	2	1	3	2	2	1	2	3	20	Bajo	2	1	2	1	3	1	3	13	Bajo	2	3	2	1	3	2	13	Bajo	46	Bajo										
2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	5	30	Regular	3	2	3	2	4	3	2	19	Regular	4	3	4	4	3	2	20	Regular	69	Regular										
3	3	1	1	2	1	1	2	3	1	2	17	Bajo	2	1	1	1	2	3	1	11	Bajo	3	1	2	1	2	1	10	Bajo	38	Bajo										
4	3	2	1	1	3	2	3	2	1	2	20	Bajo	1	2	3	2	1	2	1	12	Bajo	3	2	1	2	2	3	13	Bajo	45	Bajo										
5	4	3	3	4	2	4	3	2	2	3	30	Regular	2	2	4	3	3	2	4	20	Regular	3	2	3	4	2	4	18	Regular	68	Regular										
6	4	3	5	4	5	3	5	3	4	5	41	Alto	4	2	5	5	4	3	4	27	Alto	4	3	5	4	5	3	24	Alto	92	Alto										
7	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	24	Bajo	2	2	2	3	3	2	2	16	Regular	3	2	2	3	2	3	15	Regular	55	Bajo										
8	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	18	Bajo	2	3	1	2	2	3	2	15	Regular	2	3	2	1	2	2	12	Bajo	45	Bajo										
9	4	2	3	4	5	3	2	3	2	2	30	Regular	2	3	2	3	2	4	5	21	Regular	3	2	4	2	5	3	19	Regular	70	Regular										
10	5	2	3	4	2	3	2	3	5	2	31	Regular	5	4	2	3	2	3	4	23	Alto	3	4	3	5	2	2	19	Regular	73	Regular										
11	1	3	2	1	3	4	1	1	2	3	21	Bajo	1	1	2	1	4	1	2	12	Bajo	1	1	3	1	2	3	11	Bajo	44	Bajo										
12	3	2	3	4	2	4	2	4	3	4	31	Regular	2	3	4	2	2	3	4	20	Regular	3	4	3	2	2	3	17	Regular	68	Regular										
13	3	4	2	2	4	2	2	2	2	3	26	Regular	2	4	2	2	3	2	2	17	Regular	3	2	2	3	2	2	14	Bajo	57	Regular										
14	2	3	3	4	2	4	3	5	5	2	33	Regular	3	2	3	3	2	4	2	19	Regular	2	3	3	5	2	4	19	Regular	71	Regular										
15	2	3	4	3	5	3	3	2	5	3	32	Regular	4	5	3	2	4	3	4	25	Alto	3	5	3	2	4	3	20	Regular	77	Alto										
16	3	4	5	4	5	2	4	3	4	3	37	Alto	4	5	3	5	2	2	3	24	Alto	4	5	5	3	3	5	25	Alto	86	Alto										
17	1	3	2	1	3	3	4	3	1	3	24	Bajo	2	3	3	1	2	4	3	18	Regular	2	1	2	3	2	3	13	Bajo	55	Bajo										
18	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	20	Bajo	3	4	2	1	2	3	2	17	Regular	3	2	3	2	1	3	14	Bajo	51	Bajo										
19	2	3	2	3	4	5	2	3	4	5	33	Regular	2	3	2	2	4	2	18	Regular	4	3	2	5	3	2	19	Regular	70	Regular											
20	2	3	4	2	4	2	3	2	4	2	28	Regular	5	3	2	3	2	4	3	22	Alto	2	5	4	2	4	3	20	Regular	70	Regular										
21	1	4	1	2	2	4	2	1	2	1	20	Bajo	2	2	2	1	1	2	3	13	Bajo	3	1	2	3	1	2	12	Bajo	45	Bajo										
22	2	3	2	2	1	3	1	2	2	1	19	Bajo	3	3	2	1	2	3	3	17	Regular	2	3	1	2	3	2	13	Bajo	49	Bajo										
23	3	2	1	2	3	4	2	3	1	2	23	Bajo	3	2	3	1	2	3	2	16	Regular	1	2	3	4	2	1	13	Bajo	52	Bajo										
24	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	32	Regular	5	2	3	4	2	3	4	23	Alto	2	5	3	4	2	4	20	Regular	75	Alto										
25	2	3	5	4	2	3	2	4	5	4	34	Regular	3	3	2	3	3	4	5	23	Alto	4	3	2	4	2	3	18	Regular	75	Alto										
26	4	3	3	5	2	5	4	4	5	2	37	Alto	3	4	4	2	4	4	3	24	Alto	3	3	5	4	3	5	23	Alto	84	Alto										
27	1	2	1	2	1	3	2	3	2	3	20	Bajo	3	2	1	3	2	1	2	14	Bajo	1	3	4	1	2	2	13	Bajo	47	Bajo										
28	1	2	3	3	2	4	2	3	2	1	23	Bajo	2	1	2	3	2	3	2	15	Bajo	4	2	1	2	3	2	14	Bajo	52	Bajo										
29	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	27	Regular	2	3	4	4	5	2	3	23	Alto	3	4	4	5	4	2	22	Alto	72	Regular										
30	2	2	3	2	4	5	2	4	5	2	31	Regular	3	2	3	2	2	3	4	19	Regular	2	5	3	4	2	3	19	Regular	69	Regular										
31	1	2	3	3	2	3	2	2	1	2	21	Bajo	3	4	4	2	1	2	2	18	Regular	3	2	3	4	3	2	17	Regular	56	Regular										
32	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	27	Regular	2	2	3	2	3	4	3	19	Regular	2	2	3	2	3	2	14	Bajo	60	Regular										
33	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	17	Bajo	1	2	1	2	2	1	2	11	Bajo	1	1	2	1	2	2	9	Bajo	37	Bajo										
34	3	2	3	4	2	4	2	5	2	3	30	Regular	4	5	3	2	3	2	3	22	Alto	4	2	3	2	3	5	19	Regular	71	Regular										
35	5	2	3	3	4	4	4	2	3	2	32	Regular	4	3	2	5	2	5	2	23	Alto	3	2	3	2	3	2	15	Regular	70	Regular										
36	2	3	3	2	4	3	4	2	3	2	28	Regular	3	2	3	3	4	2	3	20	Regular	4	2	3	2	4	5	20	Regular	68	Regular										
37	2	3	2	1	2	1	1	2	2	3	19	Bajo	2	1	2	2	3	2	2	14	Bajo	3	2	1	3	1	2	12	Bajo	45	Bajo										
38	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	29	Regular	2	3	2	3	2	3	3	18	Regular	2	3	2	3	2	2	14	Bajo	61	Regular										
39	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	21	Bajo	2	1	2	1	2	4	13	Bajo	2	1	2	3	2	3	13	Bajo	47	Bajo											
40	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	27	Regular	3	5	2	2	2	3	4	21	Regular	2	2	3	2	3	4	16	Regular	64	Regular										
41	3	2	4	4	2	2	1	3	3	2	26	Regular	3	3	2	2	3	2	3	18	Regular	3	2	2	3	4	4	18	Regular	62	Regular										
42	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	23	Bajo	2	2	2	1	3	2	2	14	Bajo	2	2	2	2	2	3	13	Bajo	50	Bajo										
43	3	4	5	3	3	2	4	4	5	3	36	Regular	3	2	3	2	2	3	3	18	Regular	3	5	2	3	2	4	19	Regular	73	Regular										
44	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	31	Regular	2	4	2	4	2	3	5	22	Alto	2	3	4	5	2	3	19	Regular	72	Regular										
45	3	4	5	5	4	4	2	3	5	3	38	Alto	4	5	5	4	2	5	2	27	Alto	4	4	2	3	4	3	20	Regular	85	Alto										
46	3	2	3	3	4	2	4	2	4	2	29	Regular	4	4	2	4	4	2	4	24	Alto	5	4	3	4	4	2	22	Alto	75	Alto										
47	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	22	Bajo	1	2	2	2	1	3	13	Bajo	2	2	1	2	1	2	10	Bajo	45	Bajo											
48	5	3	4	3	4	3	2	3	5	2	34	Regular	4	2	5	4	3	2	5	25	Alto	2	3	5	3	4	3	20	Regular	79	Alto										
49	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	28	Regular	3	2	4	2	3	2	18	Regular	2	3	4	3	2	3	17	Regular	63	Regular											
50	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	18	Bajo	2	1	2	1	1	2	10	Bajo	1	2	1	3	1	2	10	Bajo	38	Bajo											
51	1	2	3	2	3	2	2	3	1	2	21	Bajo	3	2	3	1	2	3	2	16	Regular	3	2	1	2	2	1	11	Bajo	48	Bajo										
52	2	3	4	2	3	4	3	3	5	2	31	Regular	4	5	2	3	2	3	3	22	Alto	2	3	4	3	5	2	19	Regular	72	Regular										
53	4	3	3	3	2	2	4	2	3	2	28	Regular	3	4	2	3	4	2	20	Regular	3	2	4	3	2	3	17	Regular	65	Regular											
54	2	1	3	2	1	3	2	1	1	3	19	Bajo	3	2	1	3	2	1	3	15	Bajo	3	2	3	1	1	2	12	Bajo	46	Bajo										
55	4	2	2	3	3	4	2	5	2	3	30	Regular	2	4	2	3	3	2	4	20	Regular	5	4	4	2	3	2	20	Regular	70	Regular										

ANEXO 10: Evidencias fotográficas



