



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La comunicación interpersonal y el desempeño laboral de la Empresa
Construcsur, Puno, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Condori Sacari, Carmen Yolanda (orcid.org/0000-0002-6295-2643)

Cruz Arpasi, Yackeline Angelica (orcid.org/0000-0002-6508-2479)

ASESOR:

Dr. Pazos Almeyda, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8264-9123)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mi madre Soledad por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; mucho de mis logros se lo debo a ella, a mi hermano Yair por sus palabras y su compañía.

Cruz Arpasi Yackeline Angelica

La presente tesis está dedicada a Dios ya que gracias a él he logrado cumplir una de mis metas, a mi madre Paulina Sacari porque ella siempre estuvo a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona.

Condori Sacari, Carmen Yolanda

Agradecimiento

Primeramente, agradecer a Dios, a mi madre Soledad, por guiarme en el camino correcto y apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos, así como a la Universidad Cesar Vallejo, y al Dr. Miguel Pazos por haberme guiado en la elaboración de este proyecto.

Cruz Arpasi Yackeline Angelica

Agradezco a Dios, en especial a mi madre Paulina, quien siempre me dio su apoyo y cariño incondicional cuando lo necesite. Por la culminación de la tesis agradezco al Dr. Miguel Pazos Almeyda que me ayudo con las inquietudes durante todo el desarrollo del proyecto y a la empresa que nos brindó la información necesaria para la elaboración de esta tesis.

Condori Sacari Carmen Yolanda

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO	3
III.- METODOLOGÍA	7
3.1. Tipo y diseño de investigación:	7
3.1.1. Tipo de investigación	7
3.1.2. Diseño de investigación	7
3.2. Variable y operacionalización	8
3.3. Población muestra y muestreo	9
3.3.1 Población	9
3.3.3. Muestreo	10
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos:	11
3.5. Procedimientos	11
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	12
IV RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Comunicación interpersonal	13
Tabla 2 Desarrolla su misión en la música con admiración por la empresa empresarial Construsur.....	14
Tabla 3 Emociones y los pensamientos	15
Tabla 4 La transmisión eficiente del mensaje	16
Tabla 5 La imagen reflejada de una conversación adecuada.....	17
Tabla 6 Comunicarse a través de gestos.....	18
Tabla 7 Mensaje empresarial breve y conciso	19
Tabla 8 Comunicación cordial entre colaboradores.....	20
Tabla 9 Rapidez de comunicación	21
Tabla 10 Equipo de la empresa de educación de los trabajadores.....	22
Tabla 11 Entorno óptimo para el rendimiento general del trabajo	23
Tabla 12 Consideración del desempeño general de los empleados	24
Tabla 13 Trabajo de calidad	25
Tabla 14 El desempeño general de los colaboradores para realizar grandes cuadros.....	26
Tabla 15 La dedicación de las acciones de los colaboradores	27
Tabla 16 La responsabilidad de los colaboradores de las tareas asignadas	28
Tabla 17 La consideración de horarios utilizando la empresa	29
Tabla 18. Supervisión de las obligaciones asignadas de los colaboradores	30
Tabla 19. La dedicación de los directivos a la organización.	31
Tabla 20. La honestidad en el trabajo.....	32
Tabla 21. Comportamiento de los colaboradores	33
Tabla 22. El compromiso de los empleados con la organización de su lugar de trabajo	34
Tabla 23. Hacer que un empleado se sienta importante en la agencia.....	35
Tabla 24. Reunión para remediar problemas importantes	36
Tabla 25. Los estilos de vida de un consultor para la formación de personal.....	37
Tabla 26. Correlaciones de la comunicación interpersonal Y desempeño laboral	38
Tabla 27. Correlación de la variable comunicación interpersonal y la dimensión comunicación verbal.....	39
Tabla 28. Correlación de la variable comunicación interpersonal y la dimensión comunicación no verbal.....	40

Índice de figuras

Figura 1 Comunicación interpersonal.....	13
Figura 2 Desarrolla su misión en la música con admiración por la empresa empresarial Construsur.....	14
Figura 3 Emociones y los pensamientos.....	15
Figura 4 La transmisión eficiente del mensaje.....	16
Figura 5 La imagen reflejada de una conversación adecuada.	17
Figura 6 Comunicarse a través de gestos.....	18
Figura 7 Mensaje empresarial breve y conciso	19
Figura 8 Comunicación cordial entre colaboradores	20
Figura 9 Rapidez de comunicación	21
Figura 10 Equipo de la empresa de educación de los trabajadores.	22
Figura 11 Entorno óptimo para el rendimiento general del trabajo.....	23
Figura 12 Consideración del desempeño general de los empleados.....	24
Figura 13 Trabajo de calidad	25
Figura 14 El desempeño general de los colaboradores para realizar grandes cuadros.....	26
Figura 15 La dedicación de las acciones de los colaboradores	27
Figura 16 La responsabilidad de los colaboradores de las tareas asignadas	28
Figura 17 La consideración de horarios utilizando la empresa.....	29
Figura 18. Supervisión de las obligaciones asignadas de los colaboradores.....	30
Figura 19. La dedicación de los directivos a la organización.....	31
Figura 20. La honestidad en el trabajo	32
Figura 21. Comportamiento de los colaboradores.....	33
Figura 22 El compromiso de los empleados con la organización de su lugar de trabajo	34
Figura 23 Hacer que un empleado se sienta importante en la agencia	35
Figura 24. Reunión para remediar problemas importantes.....	36
Figura 25. Los estilos de vida de un consultor para la formación de personal	37

Resumen

La presente investigación determina la influencia de la comunicación interpersonal en el desempeño laboral de la empresa Construcsur, Puno, 2022; en caso de los aspectos metodológicos, el diseño de la investigación no experimental y de nivel correlacional de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada así mismo se ha realizado en estudio a una población de 25 colaboradores, la técnica aplicada son las encuestas y el instrumento los cuestionarios ambos respectivamente validados, respecto a los resultados muestran un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,021$ y nivel de significancia bilateral = 0,922 la cual, indica rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, dado que, no existe una correlación entre las variables, pero si existe una correlación entre la variable 1 y la comunicación verbal obteniendo los resultado según Spearman $\rho = 0,510$ y un nivel de significancia = 0.009 en la cual nos permite afirmar la existencia de una correlación moderada entre la variable 1 con sus respectivas dimensiones, por lo tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_a por lo tanto nos permite mejorar la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en la empresa Construcsur Puno 2022.

Palabras clave: Trabajo en equipo, Eficiencia, Eficacia, Rendimiento laboral.

Abstract

The present research determines the influence of interpersonal communication on the work performance of the company Construcsur, Puno, 2022; in case of methodological aspects, the design of non-experimental research and correlational level of quantitative approach and basic type applied has been conducted in study to a population of 25 collaborators, the technique applied are surveys and the instrument questionnaires both respectively validated, with respect to the results show a correlation coefficient of Spearman $\rho = 0.021$ and level of bilateral significance = 0.922 which, indicates rejecting the alternate hypothesis and accepting the null hypothesis, since, there is no correlation between the variables, but if there is a correlation between variable 1 and verbal communication obtaining the results according to Spearman $\rho = 0.510$ and a level of significance = 0.009 in which it allows us to affirm the existence of a moderate correlation between variable 1 with their respective dimensions, therefore the H_0 is rejected and the H_a is accepted, therefore it allows us to improve interpersonal communication and work performance in the company Construcsur Puno 2022.

Keywords: Teamwork, Efficiency, Effectiveness, Work performan

I.- INTRODUCCIÓN

La comunicación interpersonal apoyada en las agencias usuarias es un activo muy importante que favorece la creación de relaciones entrelazadas entre directivos y colaboradores que realizan sus trabajos en diferentes regiones para que consiga los objetivos marcados, pero, hay ocasiones en las que denota dolor, miedo, conflictos, entre otros; signos aparentes de una ruta al fracaso; En última instancia, la comunicación entre los preocupados es un pilar crucial del trabajo en una empresa, empresa o agencia comercial (Hanco, 2021).

Mundialmente, la comunicación entre humanos y la técnica de pintura dentro de los grupos es un elemento de evaluación de la mano de diversos autores, dado que en el proceso de gestión es fundamental el auge de las capacidades en términos de conversación, reunión, mirada y número de dificultades. Ya que se demuestra la importancia de aprovechar los equipos de intercambio verbal en el camino para lograr un desenvolvimiento en el entorno laboral y familiar entre el personal. De igual manera, esto sucede entre los miembros de la corporación y está asociado a la conversación entre colaboradores y personal, por lo que su inclusión es crítica. (RPP, 2016).

En nuestro país, el intercambio verbal interpersonal está ligado a la forma de reunión social donde las comunicaciones interpersonales son vulnerables, lo que impide fortalecer los lazos entre pares. Formó a varios de los miembros de la empresa u organización empresarial, que están asociados con los colaboradores, en la forma de mejorar el nivel de comunicación entre los colaboradores de regiones únicas, para quienes dicen que el intercambio verbal entre grupos es de suma importancia. (Zayas, 2008)

En nuestro lugar, la comunicación entre las personas de un empleador es esencial porque ayuda a la cooperación de los niveles fundamentales de los miembros de la familia comunicativa para que las pautas, actividades y movimientos de la entidad o empleador se realicen para cosechar la razón mencionada. Desde este ángulo, es muy prescindible realizar un análisis detallado de los problemas presentes en los grados de conversación de los trabajos conjuntos dentro de la empresa.

Según Bernal (2010), los estudios son válidos si permiten la evaluación de los resultados con el método de la literatura. En este ejemplo, esta mirada investiga el

grado de cortejo entre la conversación social y el desempeño de actividades en la organización Construsur, Puno, 2022.

Justificación teórica desde una postura teórica, este estudio es válido en tanto sea un aporte educativo, al completo proceso fundamental de comunicación y evaluación en la empresa Construsur, Puno, 2022.

Según Bernal (2010), toda investigación debe apuntar a contribuir a solucionar el problema en esta investigación el aporte es establecer los rasgos principales de las relaciones entre personas, conversación y manufactura en la empresa Construsur, Puno, 2022.

En términos de estrategias adecuadas, consiste en utilizar métodos y técnicas que operen como línea de partida para el desarrollo de dichos estudios, sustentados en un número calificado y creciente de herramientas adecuadas.

En resumen, el problema general se formula de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre la comunicación interpersonal y de qué manera influye el desempeño laboral de la empresa Construsur en Puno 2022? Y los problemas específicos son: ¿Qué relación existe entre la comunicación verbal en el desempeño laboral de la empresa Construsur de Puno 2022? ¿Qué relación existe entre la comunicación no verbal en el desempeño laboral de la empresa Construsur de Puno 2022?

El objetivo general es: Determinar la comunicación interpersonal y de qué manera influye en el desempeño laboral de la empresa Construcsur, puno 2022. Y los objetivos específicos son: Determinar la relación que existe entre la comunicación verbal y el desempeño laboral de la empresa Construcsur Puno 2022. Determinar la relación que existe entre la comunicación no verbal y el desempeño laboral de la empresa Construcsur Puno 2022.

Según Hernández et al. (2010), las hipótesis que se pueden proponer vinculan una o más variables, a la cantidad que admite aprobar o rechazar la mente que se asumen. Por lo tanto, la hipótesis general es: Existe una mejora en la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de la empresa Construcsur Puno 2022. Y las hipótesis específicas son: Existe una mejora entre la comunicación verbal en el desempeño laboral de la empresa Construsur Puno, 2022. Existe una mejora entre la comunicación no verbal y el desempeño laboral de empresa Construsur Puno 2022.

II.- MARCO TEÓRICO

Viñarás et al. (2020), en sus artículos, señala que existe una datación interna dentro de las organizaciones y la importancia que se le da a las relaciones interpersonales. Este examen tuvo un método cualitativo, utilizando una evaluación escrita del estudio y la realización de entrevistas basadas.

Mora et al. (2018), en su tesis de estudios, descubrió la importancia de encontrar una datación actual entre las técnicas de cooperación, su efecto y el crecimiento del poder de selección en una empresa comercial. Esta observación concluye que la comunicación es extraordinariamente importante en el día a día de la organización, dado que el intercambio verbal conciso, limpio y fuerte puede ser muy poderoso para mejorar su desempeño.

Novoa (2019), en sus estudios sobre él, solo para crear un habla que existe en la unidad y que conduce a una restauración superior. Se realizarán entrevistas y visitas en las que se ponga en el mejor grado la falta de comunicación y se logren las solicitudes correspondientes a los colaboradores de la empresa en el grado operativo, sin perjuicio de que la mirada expresada ya no arroje barreras comunicativas derivadas de las encuestas no mostraron obstáculos en el intercambio verbal, lo que se debe a la preocupación por las represalias en cuadros, como la preocupación por estar desempleado, la molestia se convirtió en permanente en esos casos, que puede ser incluso por variaciones derivadas del miedo a estar desempleado, en estos casos, el problema suele residir allí, incluso por los frecuentes cambios y rotaciones de trabajadores a nivel administrativo. Se concluye que la conversación sobre este empleador está asociada con actividades especiales de inconveniencia, que incluyen actividades diarias del círculo de familiares, tareas laborales y rangos de confianza en las relaciones familiares cercanas.

Brioso (2020), en su trabajo, busca indagar la forma en que afectan a los miembros de la familia social dentro de los cuadros de los habitantes del municipio dentro del área de San Marcos, más allá de su forma de vida, religión, etc. Finalmente, se demostró que existe una relación significativa, sólida y efectiva ($p = \text{cero.000} < 0.05$; $r = \text{cero.619}$) y se destaca que las relaciones interpersonales tienen un efecto

gigante en la productividad de los empleados dentro del entorno laboral de las personas que trabajan dentro la alcaldía distrital de San Marcos.

Cueva (2018), en su proyecto de estudios, tuvo como objetivo: el resultado de la comunicación interpersonal de los trabajadores del Hospital de Pacasmayo. Las encuestas y entrevistas se han utilizado como dispositivos para recolectar datos. 92 trabajadores habían sido muestreados. Se concluyó que dicho establecimiento de salud tiene un inadecuado estado de funcionamiento debido a su retroalimentación, debido a relaciones pésimas que se pueden solucionar con un fluido intercambio verbal.

En la etapa cercana, Hanco et al. (2021), en su misión de tesis, se centró en las relaciones actuales en las posadas del interior de la localidad de Puno. La encuesta se utilizó como un dispositivo en un esfuerzo por llevar a cabo la serie de información. Se convirtió en una prueba con un enfoque cuantitativo, exploratorio, descriptivo con un diseño de tipo experimental. La población quedó compuesta por 16 resorts 3 estrellas, por lo que 8 colaboradores fueron degradados, se hizo exagerado que los integrantes de la familia de los resorts dentro de la ciudad de Puno son excelentes en términos de comunicación, relación, atención, y muchos otros.

Posteriormente, se define la fundamentación teórica de los diversos componentes de este estudio de la pintura. El intercambio verbal interpersonal es la variable principal, Vargas (2022) nos dice que, la datación predominante en el día a día, nos comunicamos expresamente de la misma manera que tenemos interacción, la pregunta es cómo podemos promover esta conciencia a más humanos, y que la interacción social funcione correctamente y sea buena, con trabajo real, sin presunciones, jugando a la compañía de los demás.

Pilco (2022), plantea que los deportes de conversación son consecuencias del comportamiento humano y el propósito de recibir el éxito, así mismo, la comunicación es un evento social asociado a la conducta del hombre o mujer u organización que intercambia emociones, sentimientos, pensamientos y la satisfacción de conversación.

En cuanto a la comunicación entre personas, Cárdenas (2020) explica que la comunicación interpersonal, en el tipo de conversación puede ser en el habla o el

lenguaje, como no verbal, que difunde sentimientos, mente, informes no públicos, ideas y estudios.

Por lo tanto, el tamaño del intercambio verbal, Sánchez (2019), sugiere que, en el examen del don, los componentes de la conversación en sí mismos se refieren a los tipos de conceptos que pueden abordarse desde puntos de vista específicos, pero tienen la misma definición. Y la idea, en cierta cantidad, esta se genera por causa del emisor y el mensaje, busca conocer y transmitir.

En cuanto al intercambio verbal de tipo no verbal, Pérez (2020) afirma que la comunicación no verbal ocurre por etapas, es decir, mientras nos encontramos con extraños para cumplir nuestros deseos privados o de otro tipo, tenemos menos información que eso significa. Dado a través de la red, y los detalles de las personas que conocemos intentan transmitir estos hechos, lo usamos como una creación para nuestro tipo de comunicar y dar sentido a los demás, abrimos una conversación que se basa en la interpretación de no -comportamiento palabra que tenemos que hacer.

En cuanto al segundo cambio, es decir, la productividad de los empleados, Bautista (2021), refiere que se trata de un procedimiento encaminado a mejorar la eficiencia y el desempeño general de la entidad u organización a través de sus métodos, mientras que la ejecución del trabajo es su desempeño, basado principalmente en la comprensión de los colaboradores que directa o indirectamente inciden en ella, indirectamente, en la etapa organizacional. En este sentido, la conducta atroz e inapropiada se basa en las pinturas premeditadas que se dan espontáneamente para ayudar a nuestros colaboradores, por lo que el cumplimiento del escenario se refiere al comportamiento y conducta de las personas que superan las expectativas, por lo que es de vital importancia para lograr lo favorecido. consecuencias en el trabajo, empleador. Por el contrario, Rossmery (2020) destaca que el desempeño general está asociado a las acciones y comportamientos del personal de la empresa que contribuyen al logro de los sueños. Según Quispitongo (2022) el desempeño se describe como un movimiento o conducta que se descubre en los colaboradores sorprendentes para adquirir las metas organizacionales. De esta manera, el logro de los empleados es la fuerza de la empresa.

Por lo tanto, para calificar el excelente del trabajo, de acuerdo con Rivera (2019), el excelente del trabajo es el grado de bienestar del personal, que se mide en 4

aspectos: priorizando la estabilidad y protección en los cuadros para reforzar la salud y el bienestar. ser de los empleados, para mejorar los talentos y talentos de los empleados, para mejorar las habilidades y capacidades de los empleados, para conciliar los estilos de vida laborales. Según Jumpa (2021), esto significa sustentabilidad, condiciones de trabajo, protección social y estabilidad de la actividad, que están íntimamente relacionadas con el bienestar y la vida de primera del personal. Para Vigo (2018) el trabajo de primera está conectado con el bien de la existencia.

En cuanto a la complejidad del deber, Ayala y Silvera (2021) indican que esta definición consiste en indagar si los empleados apreciaron sus trabajos, si realizaron las tareas que les encomendaron utilizando la empresa con precisión, si observaron el trabajo planes, a pesar de que así lo han ejecutado. Seguido a mirar el control interno, rumbo y supervisión de los deportes realizados por medio de la corporación. En otras frases, el empleado responsable llevará a cabo sus obligaciones de acuerdo con las normas establecidas con la ayuda de la empresa. En cuanto al barrio voluntario, Nava et al. (2021), considera que la dedicación y organización en que se trabaja, con objetivos seguros, entonces, puede existir una orientación de propiedad. Por el contrario, Ramos (2021) dice que el deber de la organización es mientras el trabajador o colaborador genera un sentimiento y comprensión desde el inicio y ahora de la empresa, ya que el éxito de los deseos se basa en el saber hacer. del compromiso de la empresa comercial. Carácter, en el que se privilegia el trabajo en equipo.

Finalmente, respecto al tipo de liderazgo, Espinel (2022) dice que la gestión no distingue raza, color o género y lo que seguramente ha de servir a los demás es el poder que fluye en las organizaciones que producen energía, energía positiva hacia el éxito. Es crucial que en la empresa haya personas que lideren, porque su trabajo impacta en diferentes colaboradores, producen una serie de movimientos que van más allá y que marcan la diferencia. No es imprescindible estar en un puesto alto en la empresa para anticipar el liderazgo.

III.- METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación

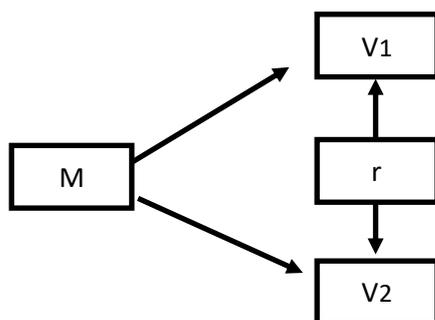
El trabajo de estudios se convierte en del tipo aplicado, perfeccionado para crear hechos para uso directo de problemas sociales en la sociedad innovadora, y se basa especialmente en los resultados tecnológicos de la investigación crítica, junto con el descubrimiento de nuevos hechos y la contribución de estos. al trabajo de la comunidad clínica con actividades relacionadas entre idea y producto. (Lozada, 2014)

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la prueba se vuelve no experimental, ya que esa variable ahora no se controla intencionalmente, es decir, se trata de proyectos en los que se verifica el fenómeno en su entorno natural para su evaluación. (Hernandez, 2017)

Figura 1

Esquema de relación de variables



Nota. Elaboración propia

M: Bases teóricas;

V1: comunicaciones interpersonales

V2: desempeño laboral

r: Relación entre las V1 y V2

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: comunicación interpersonal

Definición tipo conceptual: La comunicación del tipo interpersonal es la conversación donde en la persona se mide, el privilegio es aprehender lo que se dice, no el saber hacer de lo que no se puede creer la conexión sin una adaptación personal, la amistad, la camaradería, la empatía y el tema de la confianza, eso es por ello que la comunicación del tipo interpersonal de las personas. **(Flores, 2016)**

Definición del tipo operacional: Dichos ajustes se analizan mediante un cuestionario de 25 elementos aplicado al personal de la constructora teniendo en cuenta el tamaño:

Comunicación verbal: Esta dimensión unifica las condiciones para el significado de las frases, de modo que el mensaje se procese inmediatamente con el significado dado.

Comunicación no verbal: Esta dimensión unifica las condiciones para el significado de las frases, de modo que el mensaje se procese inmediatamente con el significado dado.

Indicadores: Para cada uno de los tamaños tomados de esta distinción, se encuentran un grupo excepcional de oraciones.

Escala: tipo ordinal

Variables 2: desempeño del tipo laboral

Definición de tipo conceptual: Es la forma de pinturas que cada trabajador o colaborador le da sus tareas del día a día después de un tiempo. Este es el concepto de control de recursos humanos que se utiliza para reconocer cómo las personas trabajan y lo hacen mejor, es una parte esencial de la vida normal.

Definición operacional: Esta variable se evaluó a través de un cuestionario de 25 ítems administrado a las personas de la Corporación Construsur Puno, considerando los siguientes factores: calidad del trabajo, compromiso, compromiso y liderazgo

Calidad de trabajo: Esta medida se mide en términos de bienestar de los empleados, seguridad en la tarea, aptitud física y desarrollo de capacidades y habilidades.

Responsabilidad: Esta dimensión se refiere al compromiso, el éxito de las funciones vinculadas por el uso de la empresa y el advenimiento de la jornada laboral.

Compromiso: Se establece el nivel de empatía e identidad del colaborador y la organización, es decir, asumen su compromiso de conquistar los sueños y conseguir los sueños trazados a través del emprendimiento.

Liderazgo: Implica liderar y gestionar el trabajo conjunto de cada área única para la oferta deportiva en sintonía con los planes deliberados.

Indicadores: Para cada uno de los tamaños tomados, se encontró una serie de varias palabras.

Escala: tipo ordinal

3.3. Población muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según Arias (2012), las personas de una comunidad son una amplia variedad confinada o ilimitada con características comparables por lo que los efectos de la observación pueden ser de alta calidad. En el presente estudio la población ya no

se restringió debido a que la población reconocida corresponde a veinticinco colaboradores Construsur en la localidad de Puno.

Criterio de inclusión: El procedimiento de integración tuvo en cuenta a todos los trabajadores que se construyen dentro del campo o los trabajos que realizan dentro de la patronal Construsur (activos humanos, contabilidad, encargados de mantenimiento, estilistas)

Criterio de la exclusión: Los estándares de la exclusión no excluyen a los que apoyan a los que están continuamente dentro de la agencia (empleados de conservación, caseros, conductores).

3.3.2 Muestra

Tamayo & Tamayo (2006), definen la muestra como una de las operaciones más duras y rápidas que se pueden lograr para determinar la mínima cantidad vital de una población o institución basada en la observación que asegura resultados que reflejan la realidad.

El modelo terminado en este trabajo de estudio es censal, ya que participó la población completa, que serían los 25 trabajadores de la citada corporación, siendo una población mínima, un subconjunto de esta ya no se dividirá y en consecuencia se podrá realizar un censo. terminar con el máximo relevamiento metódico y exhaustivo.

3.3.3. Muestreo

El probado es el método que se lleva a cabo para decidir la escala del patrón, de manera que los elementos de la mirada elegidos tengan las mismas características de la población (Hernández et al, 2010).

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos:

El método de observación es un conjunto de técnicas que utiliza un investigador para cosechar objetivos y resolver un problema específico (Silvestre & Huamán, 2019). Por tanto, para el presente trabajo de estudios, la técnica de la encuesta conceptualizada se ha convertido en un recurso útil, con el objetivo de encontrar la información a través de ella.

La herramienta es una tela de ayuda utilizada por el investigador como mecanismo para archivar los hechos dentro del enfoque de recolección de información, referente a las variables de la mirada, las cuales buscan autoconfianza y validez para su correcta aplicación (Silvestre & Huamán, 2019). Por lo tanto, se eligió el cuestionario de la encuesta de referencia para las variables de comunicación interpersonal y desempeño general de la actividad.

Validez, son los certificados de que un instrumento positivo mide con veracidad la variable que se pretende medir (Hernández et al., 2010, p. doscientas). En cuanto a la validación del dispositivo por expertos, tres expertos pertenecientes han intervenido los estudios de ubicación, quienes realizaron la respectiva validación.

La confiabilidad, “Es el diploma al cual un determinado dispositivo produce efectos regulares y consistentes” (Hernández et al., 2010, p. 201). En este estudio, para nivelar la consistencia más interna de la herramienta, el coeficiente Alfa de Cronbach se avanzó con el uso del software estadístico SPSS modelo veintiséis.

3.5. Procedimientos

La serie de datos se hizo de la siguiente manera:

- Se pidió una autorización dirigida a la corporación Construsur de la localidad de Puno mediante la región ejecutiva para el mejoramiento del siguiente reto.
- Los trabajadores de la empresa Construsur han sido seleccionados para realizar las encuestas.
- Se consiguió una autorización para el uso de la convocatoria de la empresa comercial Construsur.

3.6. Método de análisis de datos

La prueba se analizó utilizando el método cuantitativo, es por eso que, se construyeron los datos de los dos valores acumulados mediante la manipulación de los artilugios, también se tradujeron los datos SPSS, cuando son obtenidas y analizadas las estadísticas.

El procesamiento de la información se apoya en estadísticas descriptivas e inferenciales, las cuales pueden ser contrastadas con tablas estadísticas, distribución de frecuencias, entre otras, y muchas otras. Hay coincidencia entre la variable 1 con sus respectivas dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

Según Bernal (2010), la ética en la era corresponde al uso satisfactorio de los datos, respetando el anonimato de los contribuyentes y la confidencialidad de las estadísticas. Esta investigación se realiza respetando el Código de Ética del Colegio de Administradores del Perú, el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad, el rigor científico y la objetividad de la información, en su defecto, previniendo el plagio de otras investigaciones.

IV RESULTADOS

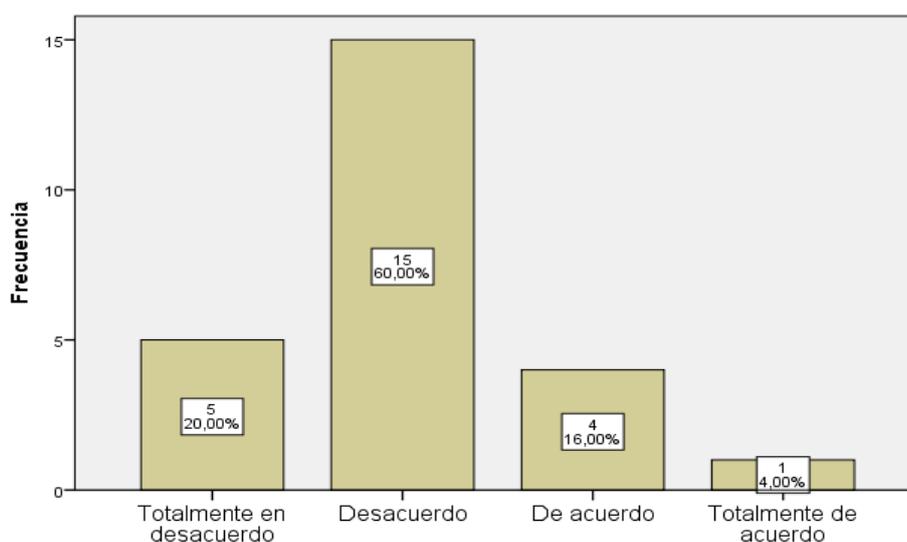
Variable 1. Comunicación interpersonal

Dimensión: 1 comunicación verbal

Tabla 1 Comunicación interpersonal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	20,0	20,0	20,0
	Desacuerdo	15	60,0	60,0	80,0
	De acuerdo	4	16,0	16,0	96,0
	Totalmente de acuerdo	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 1 Comunicación interpersonal

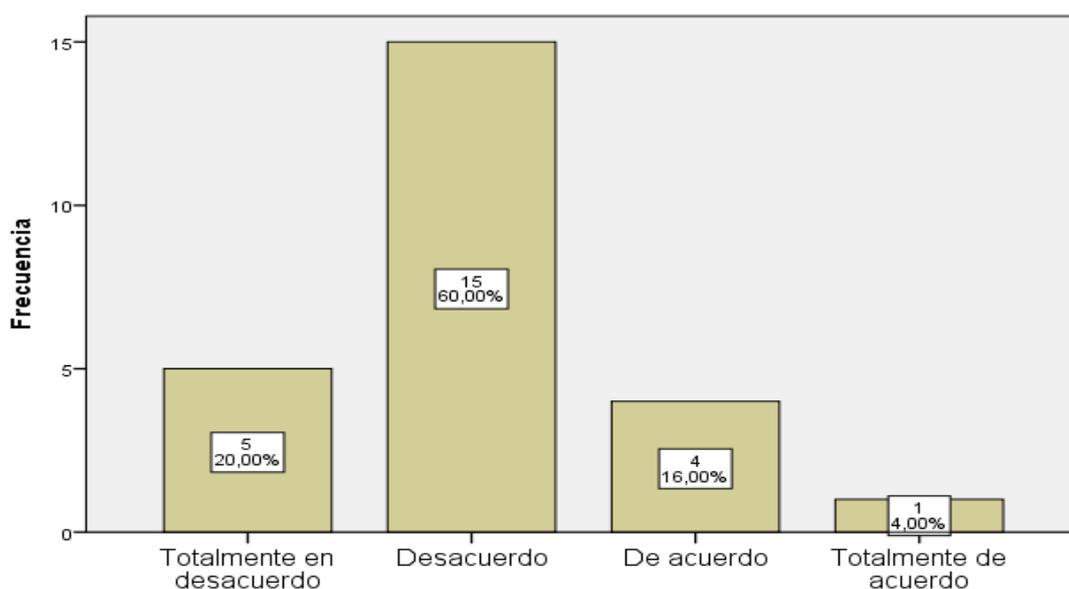


Nota. Como se demuestra en la Tabla 1 y la Figura 2, de los 25 empleados de la agencia Construsur, Puno - 2022, en relación con la consulta, ¿existe interrelación entre los humanos y entre ellos mismos dentro de la organización Construsur?, el 20% da a entender que están completamente en desacuerdo, el 60 % sugiere que no está de acuerdo, el 16 % da a entender que está de acuerdo, el 4 % da a entender que está absolutamente de acuerdo.

Tabla 2 Desarrolla su misión en la música con admiración por la empresa empresarial Construsur

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	20,0	20,0	20,0
	Desacuerdo	15	60,0	60,0	80,0
	De acuerdo	4	16,0	16,0	96,0
	Totalmente de acuerdo	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

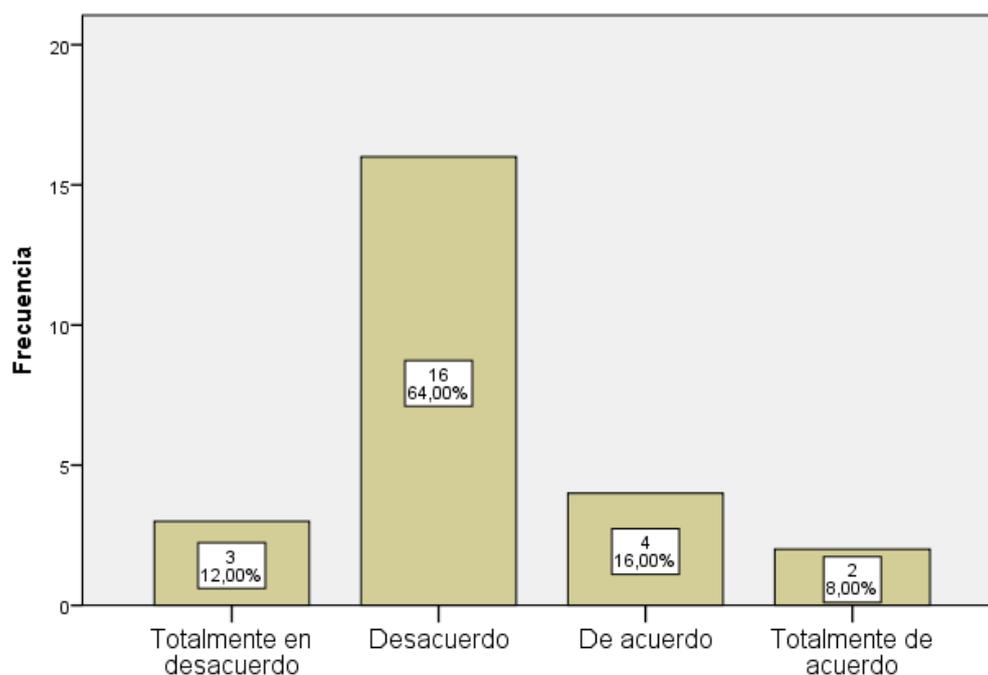
Figura 2 Desarrolla su misión en la música con admiración por la empresa empresarial Construsur



Nota. Como se muestra en la Tabla 2 y Figura tres, de los 25 funcionarios de la organización Construsur, Puno - 2022, en relación con la consulta ¿Cada integrante del equipo lleva a cabo su reto de acuerdo con lo que aprecia para la corporación Construsur?, el 20% indica que Totalmente en desacuerdo, el 60% da a entender que no está de acuerdo, el dieciséis% da a entender que está de acuerdo, el 4% indica que está absolutamente de acuerdo.

Tabla 3 Emociones y los pensamientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	3	12,0	12,0	12,0
	Desacuerdo	16	64,0	64,0	76,0
	De acuerdo	4	16,0	16,0	92,0
	Totalmente DE ACUERDO	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

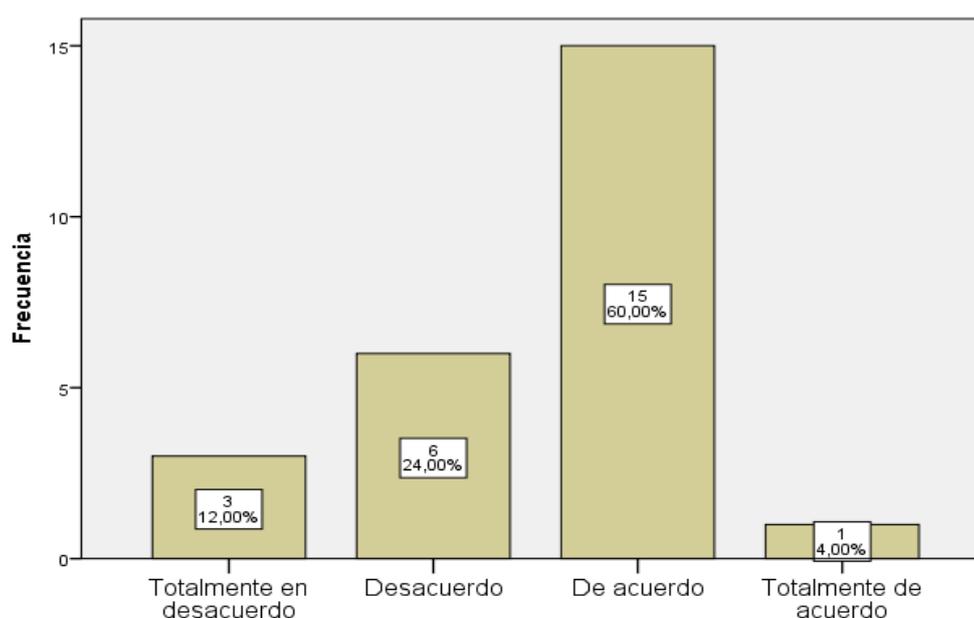
Figura 3 Emociones y los pensamientos

Nota. En la Tabla 3 y la Figura cuatro se muestra el análisis de los registros recibidos de acuerdo con las encuestas realizadas a través de la empresa empresarial Construsur de la ciudad de Puno 2022 en donde luego de realizar la encuesta a 25 empleados, el 12% sugiere que está totalmente en desacuerdo, el 64% sugiere que no están de acuerdo, el 16% da a entender que está de acuerdo, el 8% sugiere que está completamente de acuerdo.

Tabla 4 La transmisión eficiente del mensaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Totalmente en desacuerdo	3	12,0	12,0
	Desacuerdo	6	24,0	24,0
	De acuerdo	15	60,0	60,0
	Totalmente DE ACUERDO	1	4,0	4,0
	Total	25	100,0	100,0

Figura 4 La transmisión eficiente del mensaje

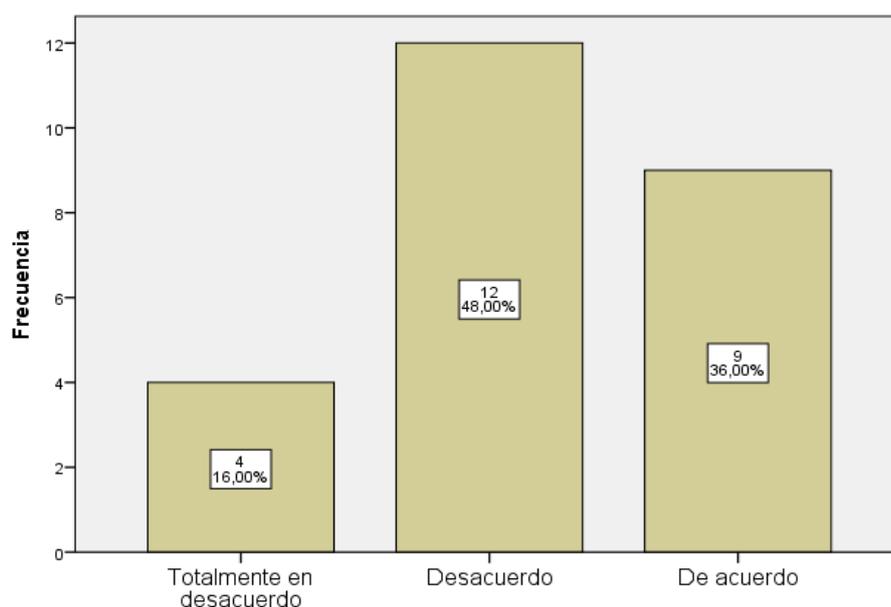


Nota. En la figura cuatro en el número 5, la evaluación de las estadísticas obtenidas de acuerdo con las encuestas realizadas a través de la empresa Construsur de la localidad de Puno 2022 en la cual, realizada la encuesta a 25 colaboradores, el 12% se declara totalmente en desacuerdo, el 24% sugiere que no está de acuerdo, el 60% indica que está de acuerdo, el 4% da a entender que definitivamente está de acuerdo.

Tabla 5 La imagen reflejada de una conversación adecuada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	Desacuerdo	12	48,0	48,0	64,0
	De acuerdo	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 5 La imagen reflejada de una conversación adecuada.



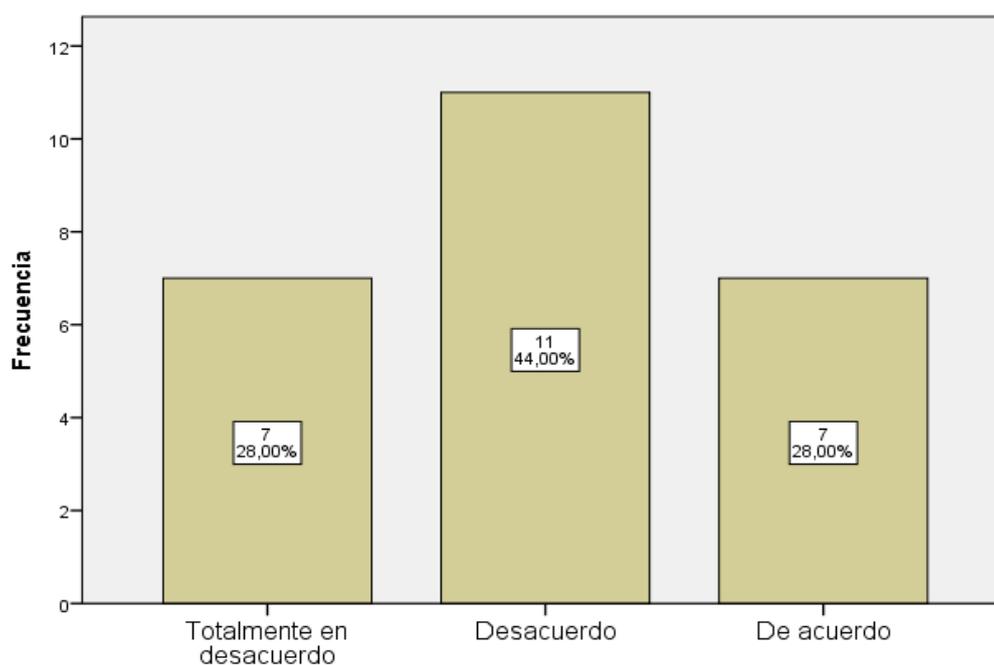
Nota. En la figura cinco del discernimiento 6 se puede apreciar el análisis de los hechos adquiridos de acuerdo con las encuestas realizadas por la corporación Construsur de la ciudad de Puno 2022 en las cuales, completada la encuesta a 25 colaboradores, el dieciséis% dice estar totalmente en desacuerdo. El 48% sugiere que no está de acuerdo, el 36% indica que está de acuerdo.

Dimensión: 1 comunicación no verbal

Tabla 6 Comunicarse a través de gestos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	7	28,0	28,0	28,0
	Desacuerdo	11	44,0	44,0	72,0
	De acuerdo	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 6 Comunicarse a través de gestos

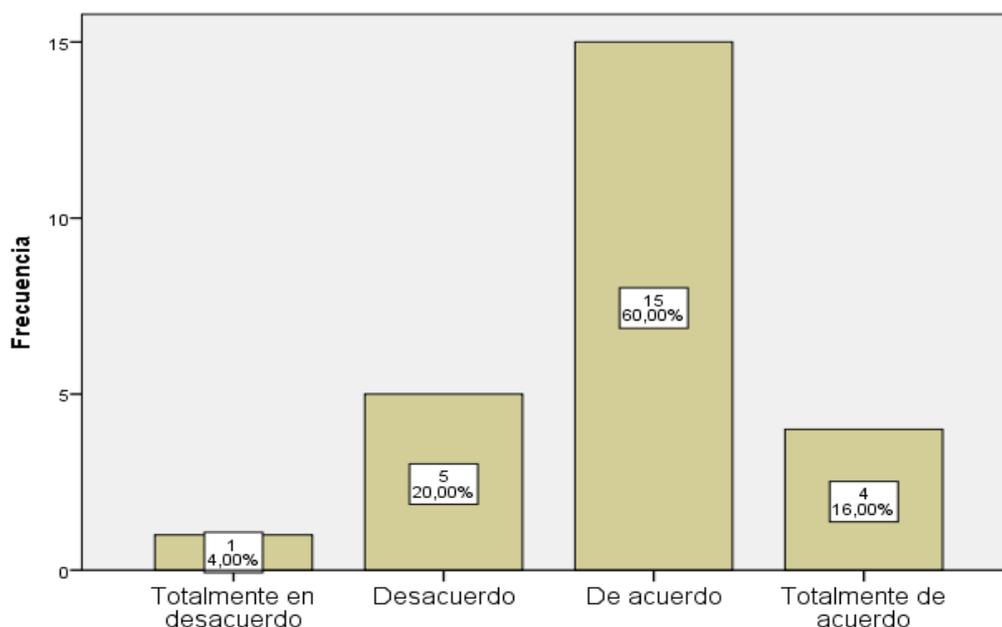


Nota. En la figura 6 en el cuadro 7, el análisis de las estadísticas obtenidas de acuerdo con las encuestas realizadas por la organización Construsur de la ciudad de Puno 2022 en las cuales, finalizada la encuesta a 25 colaboradores, el 28% manifiesta estar absolutamente en desacuerdo, 44% indica que no está de acuerdo, 28% sugiere que está de acuerdo.

Tabla 7 Mensaje empresarial breve y conciso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	Desacuerdo	5	20,0	20,0	24,0
	De acuerdo	15	60,0	60,0	84,0
	Totalmente de acuerdo	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 7 Mensaje empresarial breve y conciso

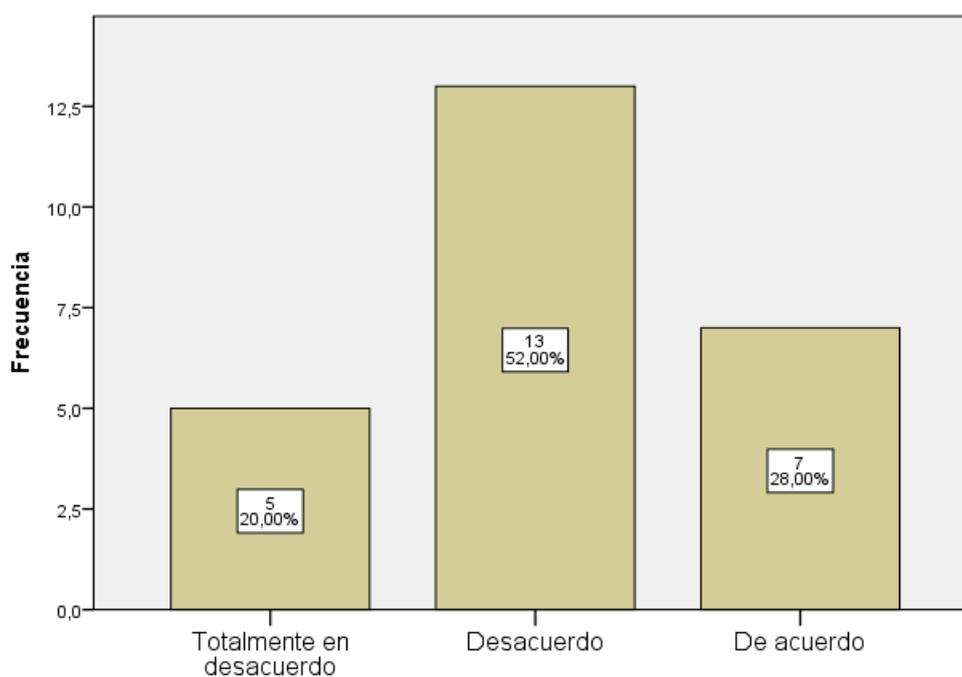


Nota. En la figura 7 de la matriz ocho, finalizó la evaluación de la información obtenida de acuerdo con las encuestas a través de la organización Construsur de la localidad de Puno 2022 en la que, finalizada la encuesta a 25 colaboradores, el 4% manifiesta que está absolutamente en desacuerdo, el 20% da a entender que no está de acuerdo, el 60% sugiere que está de acuerdo, el dieciséis% da a entender que está completamente de acuerdo

Tabla 8 Comunicación cordial entre colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	20,0	20,0	20,0
	Desacuerdo	13	52,0	52,0	72,0
	De acuerdo	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 8 Comunicación cordial entre colaboradores

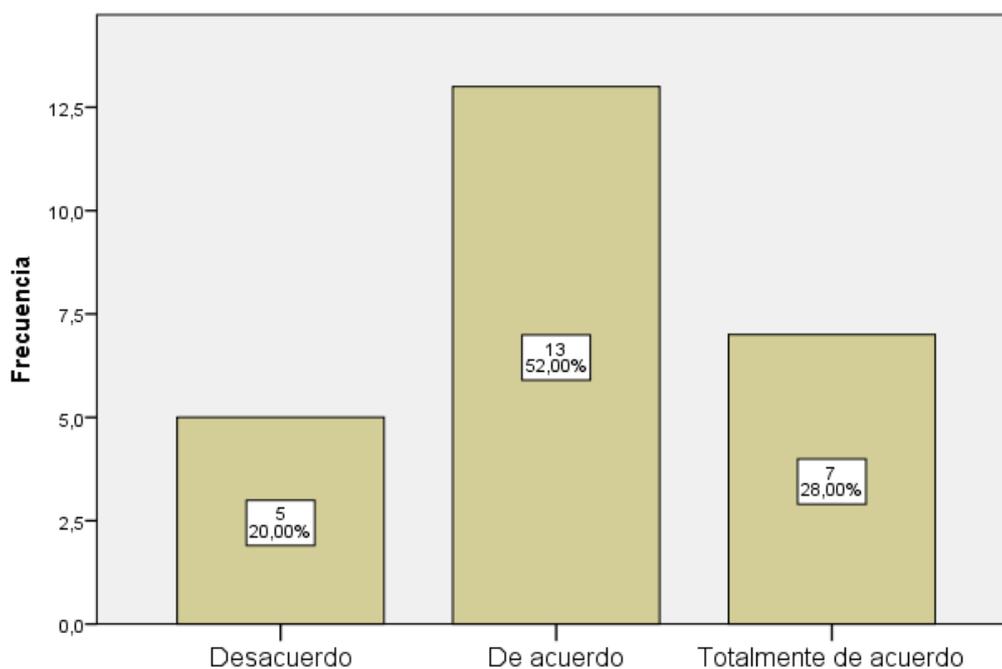


Nota. En la tabla 8 del número nueve se puede apreciar el análisis de los datos adquiridos de acuerdo con las encuestas realizadas a través de la agencia Construsur de la ciudad de Puno 2022 en donde, realizada la encuesta a 25 colaboradores, el 20% se declara totalmente en desacuerdo. El 52% indica que no está de acuerdo, el 28% da a entender que está de acuerdo.

Tabla 9 Rapidez de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Desacuerdo	5	20,0	20,0
	De acuerdo	13	52,0	52,0
	Totalmente de acuerdo	7	28,0	28,0
	Total	25	100,0	100,0

Figura 9 Rapidez de comunicación

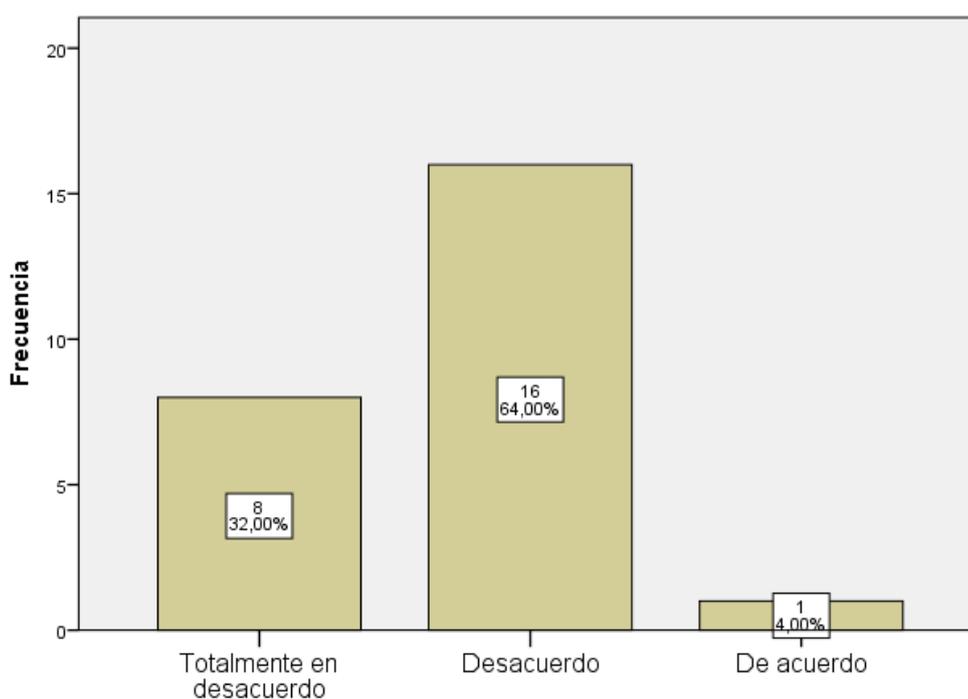


Nota. La tabla 9 en discernir de la 10 sugiere el análisis de registros recibidos en concordancia con las encuestas realizadas por la organización Construsur de la metrópoli de Puno 2022 en la que se realizó la encuesta a 25 colaboradores, de los cuales el 20% se declara totalmente en desacuerdo, cincuenta y dos % sugiere que no está de acuerdo, 28% sugiere que está de acuerdo.

Tabla 10 Equipo de la empresa de educación de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	8	32,0	32,0	32,0
	Desacuerdo	16	64,0	64,0	96,0
	De acuerdo	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 10 Equipo de la empresa de educación de los trabajadores.



Nota. En la mesa 10 del número once, la evaluación de los datos obtenidos de acuerdo con las encuestas realizadas a través de la empresa Construsur de la ciudad de Puno 2022 en donde, realizada la encuesta a 25 colaboradores, el 32% afirma que está totalmente en desacuerdo, el sesenta y cuatro% indica que no está de acuerdo, el 4% sugiere que está de acuerdo.

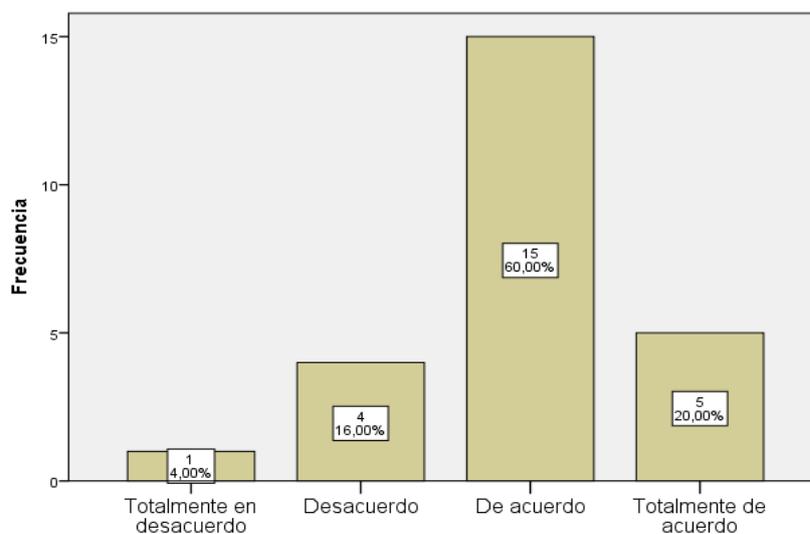
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión: 1 calidad de trabajo

Tabla 11 Entorno óptimo para el rendimiento general del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	4,0	4,0
	Desacuerdo	4	16,0	16,0
	De acuerdo	15	60,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	5	20,0	20,0
	Total	25	100,0	100,0

Figura 11 Entorno óptimo para el rendimiento general del trabajo

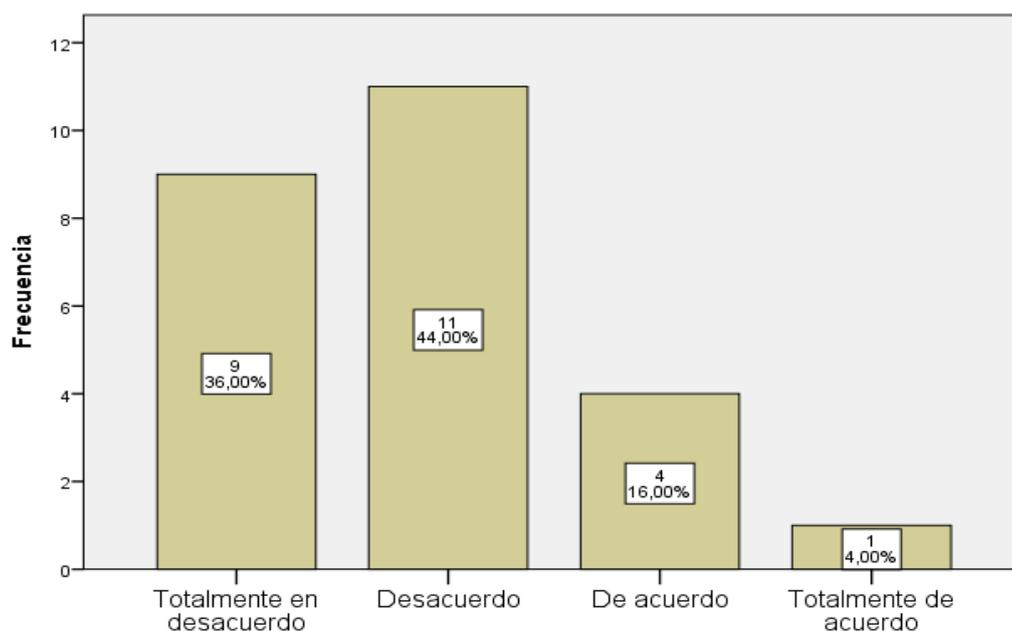


Nota. En la tabla once de la matriz 13 se indica la evaluación de los hechos adquiridos según las encuestas ejecutadas a través de la empresa Construsur de la ciudad de Puno 2022 en donde se logró la encuesta a 25 colaboradores, de los cuales el 4% manifiesta estar absolutamente en desacuerdo, el dieciséis% manifiesta estar en desacuerdo, el 60% sugiere que está de acuerdo, el 20% indica que está muy de acuerdo.

Tabla 12 Consideración del desempeño general de los empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Totalmente en desacuerdo	9	36,0	36,0
	Desacuerdo	11	44,0	44,0
	De acuerdo	4	16,0	16,0
	Totalmente de acuerdo	1	4,0	4,0
	Total	25	100,0	100,0

Figura 12 Consideración del desempeño general de los empleados

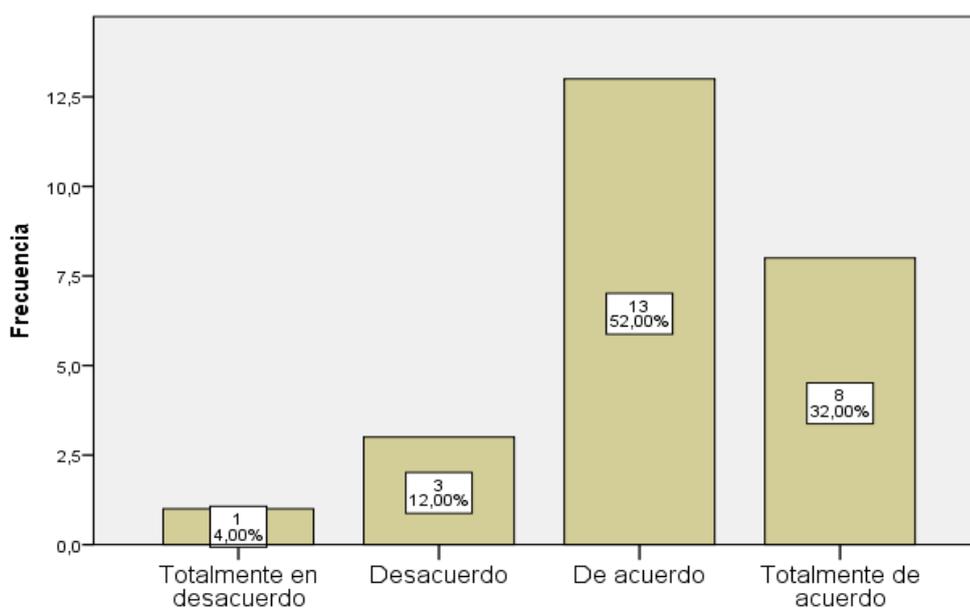


Nota. En la mesa 12 de la figura 13, el análisis de registros obtenidos de acuerdo a las encuestas realizadas con la ayuda de la organización Construsur de la localidad de Puno 2022 en el cual, realizada la encuesta a 25 colaboradores, el 36% manifiesta estar absolutamente en desacuerdo. , el cuarenta y cuatro% indica que no está de acuerdo, el dieciséis% da a entender que está de acuerdo, el 4% indica que está absolutamente de acuerdo.

Tabla 13 Trabajo de calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	4,0	4,0
	Desacuerdo	3	12,0	12,0
	De acuerdo	13	52,0	52,0
	Totalmente DE ACUERDO	8	32,0	32,0
	Total	25	100,0	100,0

Figura 13 Trabajo de calidad



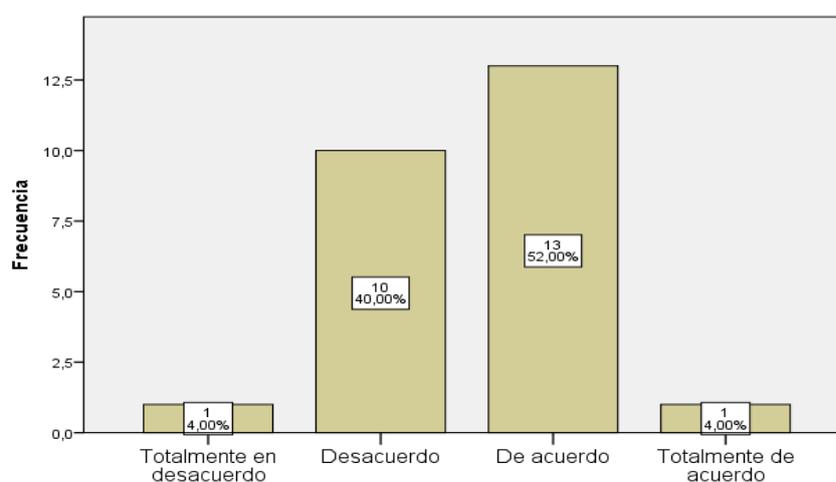
Nota. En la tabla 13 del discernimiento 14 se indica la evaluación de los hechos obtenidos de acuerdo con las encuestas realizadas por medio de la corporación Construsur de la ciudad de Puno 2022 en donde se realizó la encuesta a 25 colaboradores, de los cuales el 4% manifiesta estar totalmente en desacuerdo, el 12% indican que no están de acuerdo, el 52% indica que está de acuerdo, el 32% da a entender que está muy de acuerdo.

Dimensión 4: Liderazgo

Tabla 14 El desempeño general de los colaboradores para realizar grandes cuadros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	4,0	4,0
	Desacuerdo	10	40,0	40,0
	De acuerdo	13	52,0	52,0
	Totalmente de acuerdo	1	4,0	4,0
	Total	25	100,0	100,0

Figura 14 El desempeño general de los colaboradores para realizar grandes cuadros



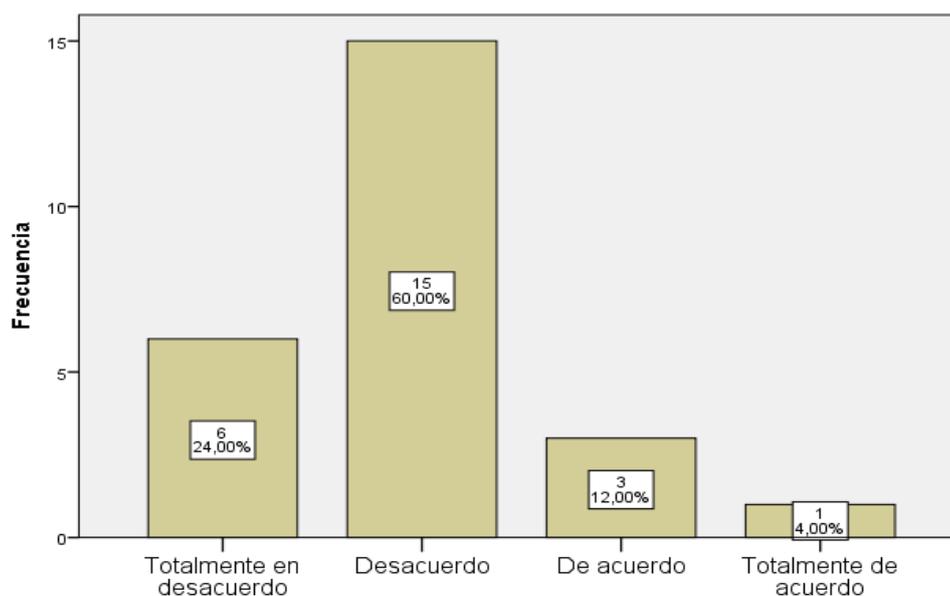
Nota. La tabla 14 de la matriz 15 sugiere la evaluación de registros obtenidos de acuerdo con las encuestas realizadas a través de la organización Construsur de la localidad de Puno 2022 en la cual se realizó la encuesta a 25 funcionarios, de los cuales el 4% dice estar totalmente en desacuerdo, el 40% da a entender que no ahora no está de acuerdo, el cincuenta y dos % indica que está de acuerdo, el cuatro % sugiere que está muy de acuerdo.

Dimensión 2: Responsabilidad

Tabla 15 La dedicación de las acciones de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	6	24,0	24,0	24,0
	Desacuerdo	15	60,0	60,0	84,0
	De acuerdo	3	12,0	12,0	96,0
	Totalmente DE ACUERDO	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 15 La dedicación de las acciones de los colaboradores

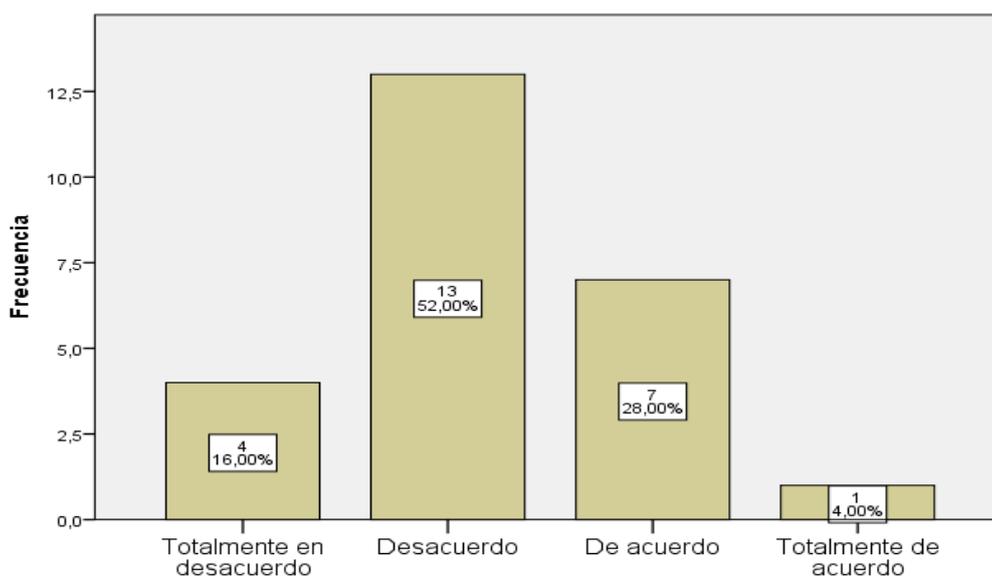


Nota. La tabla 15 de la matriz dieciséis sugiere el análisis de hechos obtenidos de acuerdo con las encuestas realizadas por medio de la empresa Construsur de la localidad de Puno 2022 donde en, se realizó la encuesta a 25 colaboradores, de los cuales el 24% manifiestan estar totalmente en desacuerdo, El 60 % da a entender que no está de acuerdo, el 12 % da a entender que está de acuerdo, el 4 % indica que está muy de acuerdo.

Tabla 16 La responsabilidad de los colaboradores de las tareas asignadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	Desacuerdo	13	52,0	52,0	68,0
	De acuerdo	7	28,0	28,0	96,0
	Totalmente DE ACUERDO	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 16 La responsabilidad de los colaboradores de las tareas asignadas

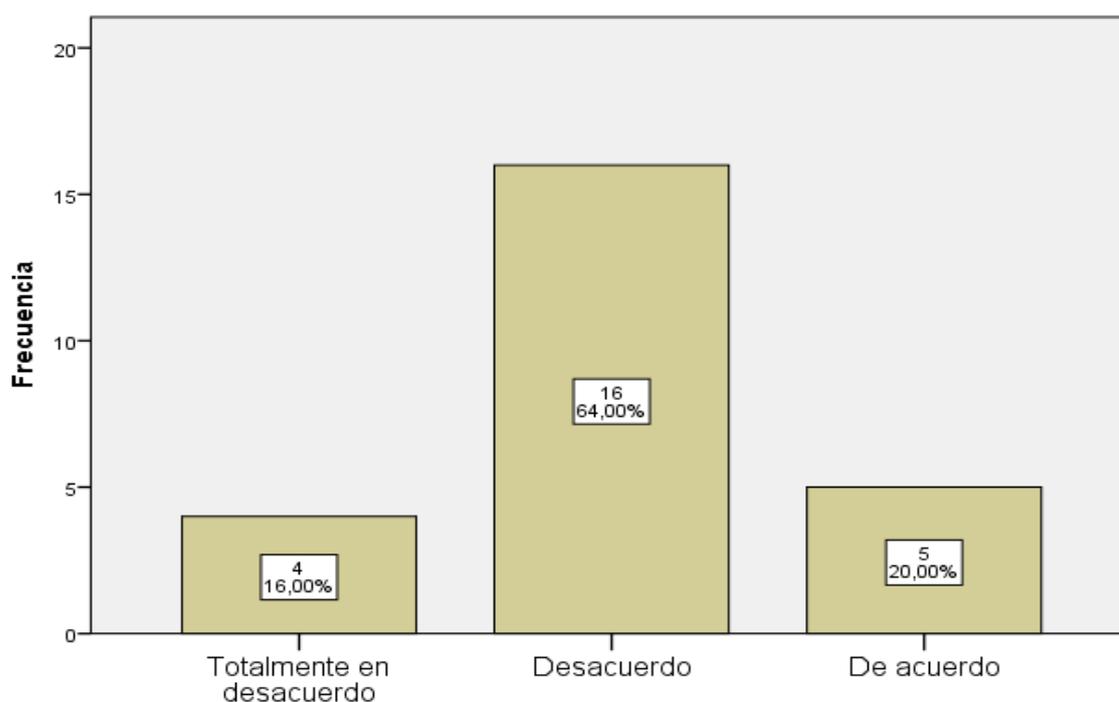


Nota. La tabla dieciséis del discerní 17 sugiere la evaluación de la información obtenida de acuerdo con las encuestas realizadas con el apoyo de la corporación Construsur de la metrópoli de Puno 2022 en donde, realizada la encuesta a 25 colaboradores, de los cuales el dieciséis% se declara totalmente en desacuerdo, cincuenta y dos % sugiere que no está de acuerdo, 28% indica que está de acuerdo, 4% indica que está muy de acuerdo.

Tabla 17 La consideración de horarios utilizando la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	Desacuerdo	16	64,0	64,0	80,0
	De acuerdo	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 17 La consideración de horarios utilizando la empresa

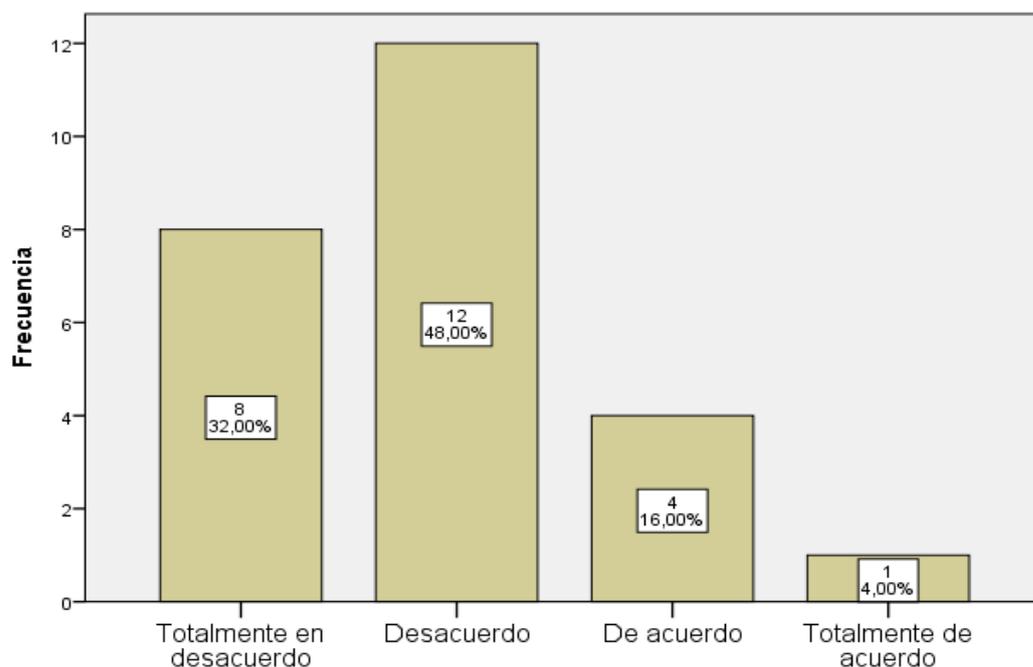


Nota. En la tabla 16 del determinado 18 se muestra la evaluación de la información adquirida en línea con las encuestas realizadas por medio de la agencia Construsur de la metrópoli de Puno 2022 en la cual se logró la encuesta a 25 colaboradores, de los cuales el 16% indica estar absolutamente en desacuerdo, el sesenta y cuatro % dan a entender que no están de acuerdo, el 20% da a entender que están de acuerdo.

Tabla 18. Supervisión de las obligaciones asignadas de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	8	32,0	32,0	32,0
	Desacuerdo	12	48,0	48,0	80,0
	De acuerdo	4	16,0	16,0	96,0
	Totalmente de acuerdo	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 18. Supervisión de las obligaciones asignadas de los colaboradores



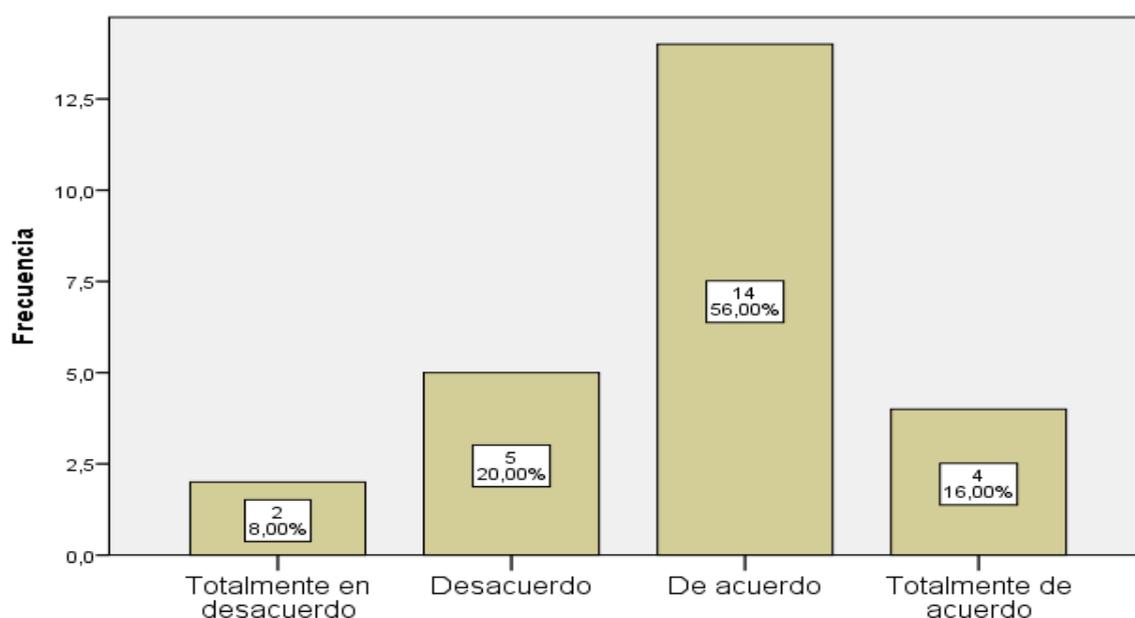
Nota. La tabla 18 de la figura 19 sugiere la evaluación de las estadísticas adquiridas según las encuestas realizadas por medio de la agencia Construsur de la localidad de Puno 2022 en donde, finalizada la encuesta a 25 colaboradores, de los cuales el 32% da a entender que no está de acuerdo, el cuarenta y ocho% sugiere que están en desacuerdo, dieciséis% indican que están de acuerdo, 4% sugieren que están muy de acuerdo.

Dimensión 3: Compromiso

Tabla 19. La dedicación de los directivos a la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	Desacuerdo	5	20,0	20,0	28,0
	De acuerdo	14	56,0	56,0	84,0
	Totalmente de acuerdo	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 19. La dedicación de los directivos a la organización.

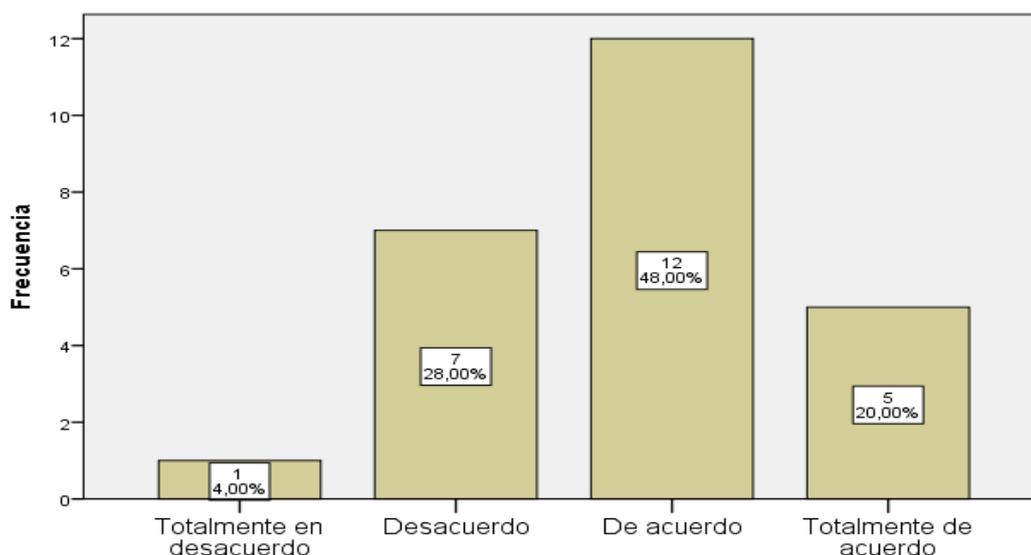


Nota. En la tabla 19 de la figura 20 se muestra el análisis de registros adquiridos consistentes con las encuestas realizadas a través de la corporación Construsur de la ciudad de Puno 2022 en la cual se realizó la encuesta a 25 colaboradores de los cuales el 8% afirma estar totalmente en desacuerdo, el 20% da a entender que no están de acuerdo, el 52 % sugiere que está de acuerdo, el 4 % da a entender que está muy de acuerdo.

Tabla 20. La honestidad en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	Desacuerdo	7	28,0	28,0	32,0
	De acuerdo	12	48,0	48,0	80,0
	Totalmente DE ACUERDO	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 20. La honestidad en el trabajo

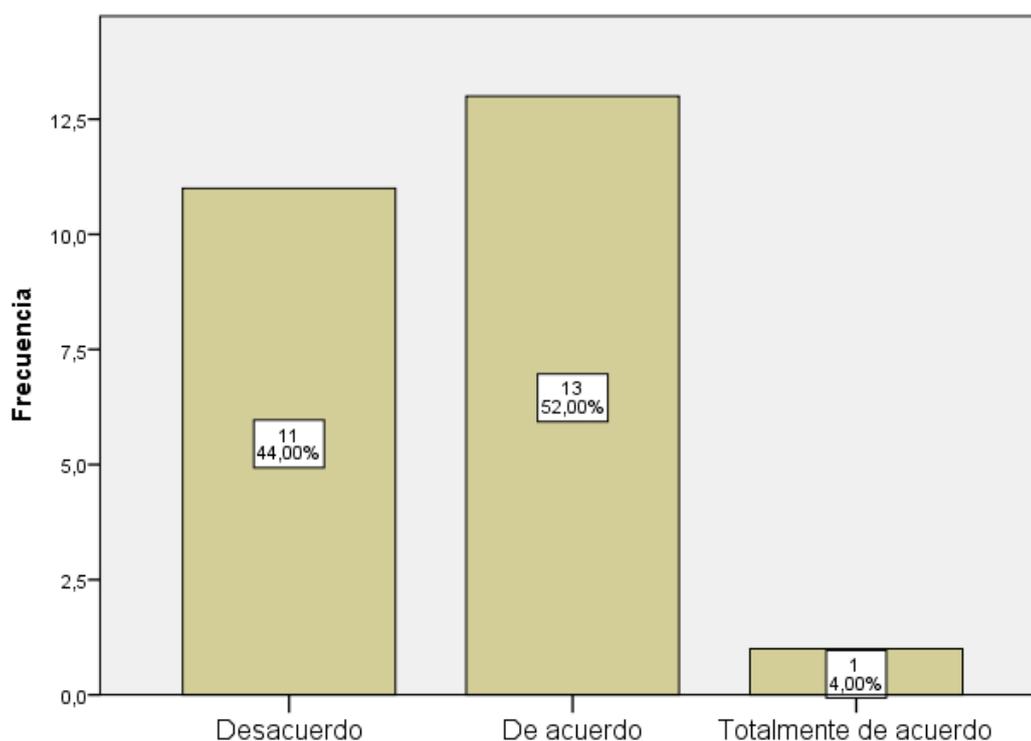


Nota. La tabla 20 en discernir 21 sugiere el análisis de los registros obtenidos de acuerdo con las encuestas realizadas con el apoyo de la empresa empresarial Construsur de la ciudad de Puno 2022 en donde se realizó la encuesta a 25 colaboradores, de los cuales el 4% indica estar absolutamente en desacuerdo, 28 % sugiere que no está de acuerdo, cuarenta y ocho% indica que está de acuerdo, 20% sugiere que está muy de acuerdo.

Tabla 21. Comportamiento de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	11	44,0	44,0	44,0
	De acuerdo	13	52,0	52,0	96,0
	Totalmente DE ACUERDO	1	4,0	4,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Figura 21. Comportamiento de los colaboradores

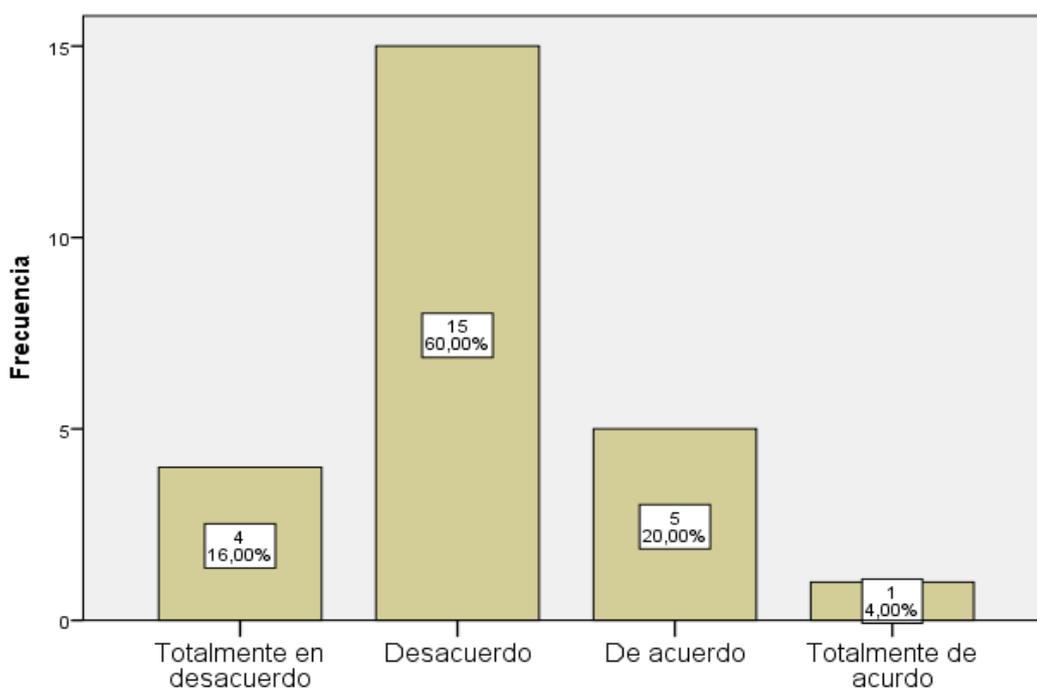


Nota. En la tabla 21 de la matriz 22 se indica el análisis de las estadísticas adquiridas en concordancia con las encuestas realizadas con el apoyo de la agencia Construsur de la metrópoli de Puno 2022 en donde, realizada la encuesta a 25 colaboradores, de los cuales el 44% se declara totalmente en desacuerdo, cincuenta y dos % indica que no está de acuerdo, 4% da a entender que está de acuerdo.

Tabla 22. El compromiso de los empleados con la organización de su lugar de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	Desacuerdo	15	60,0	60,0	76,0
	De acuerdo	5	20,0	20,0	96,0
	Totalmente DE ACUERDO	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 22 El compromiso de los empleados con la organización de su lugar de trabajo



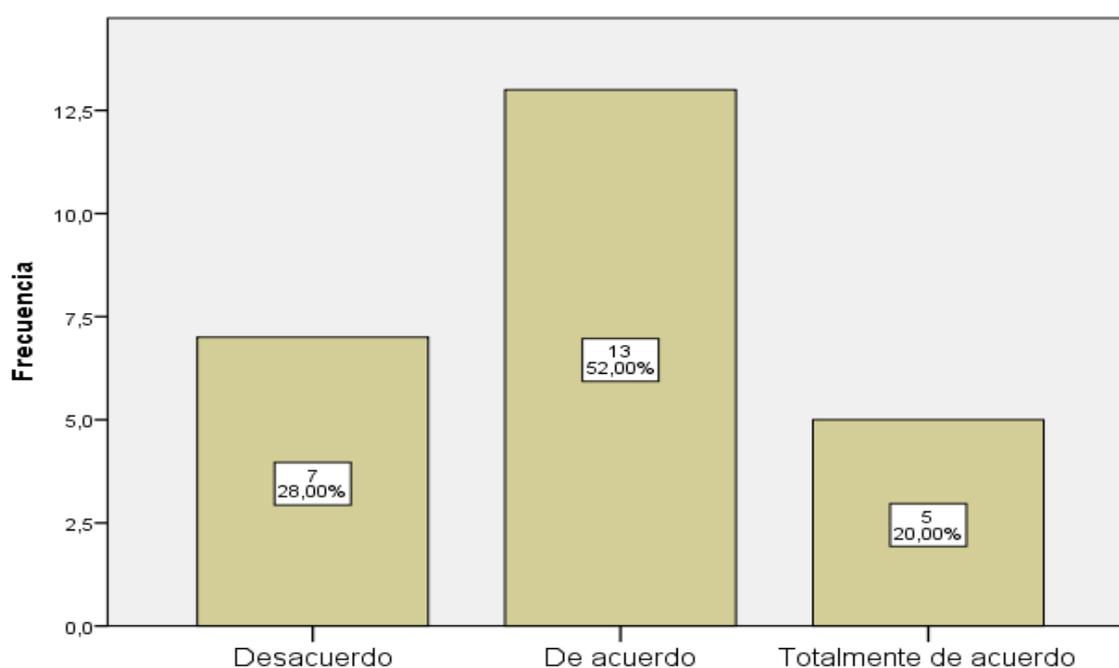
Nota. En la tabla 22 de la figura 23 se muestra el análisis de la información recibida consistente con las encuestas ejecutadas por la empresa Construsur de la localidad de Puno 2022 en donde se realizó la encuesta a 25 colaboradores, de los cuales el 16% afirma estar totalmente en desacuerdo, el 60% da a entender que no está de acuerdo, el 20% sugiere que está de acuerdo, el 4% indica que está absolutamente de acuerdo.

Dimensión 4: Liderazgo

Tabla 23. Hacer que un empleado se sienta importante en la agencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	7	28,0	28,0	28,0
	De acuerdo	13	52,0	52,0	80,0
	totalmente de acuerdo	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 23 Hacer que un empleado se sienta importante en la agencia

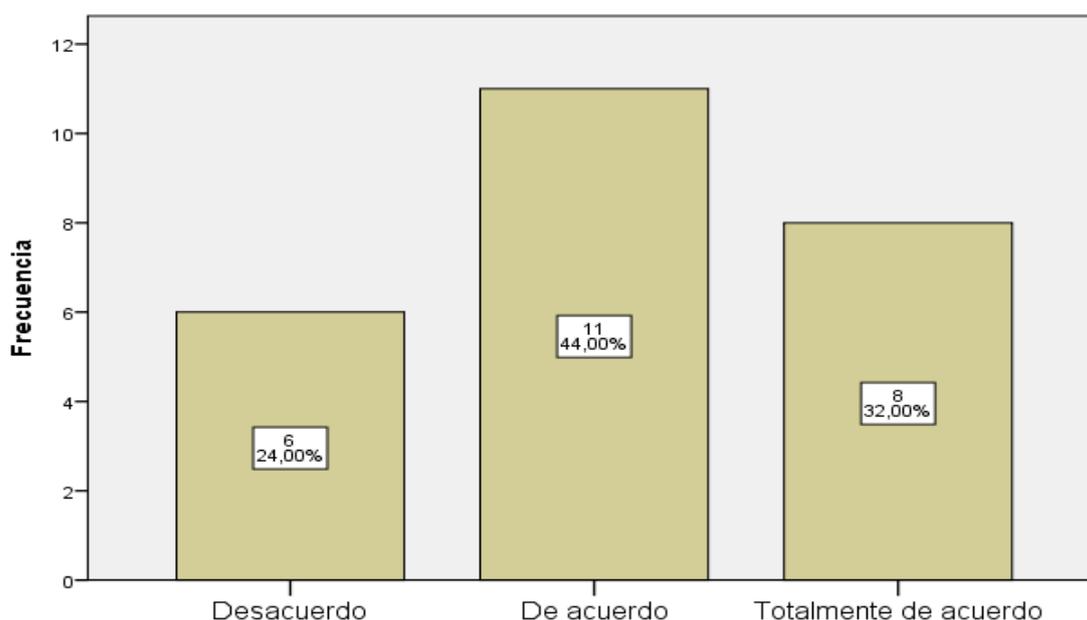


Nota. En la matriz 23 de la fig. 24 se indica el análisis de los resultados recibidos de acuerdo con las encuestas realizadas a través de la compañía Construsur de la ciudad de Puno en el año 2022 en donde, realizada la encuesta hacia 25 personas, de los cuales el 28% afirma estar totalmente en desacuerdo, el 52% indica que no están de acuerdo, el 20% sugiere que está de acuerdo.

Tabla 24. Reunión para remediar problemas importantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	6	24,0	24,0	24,0
	De acuerdo	11	44,0	44,0	68,0
	Totalmente de acuerdo	8	32,0	32,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Figura 24. Reunión para remediar problemas importantes

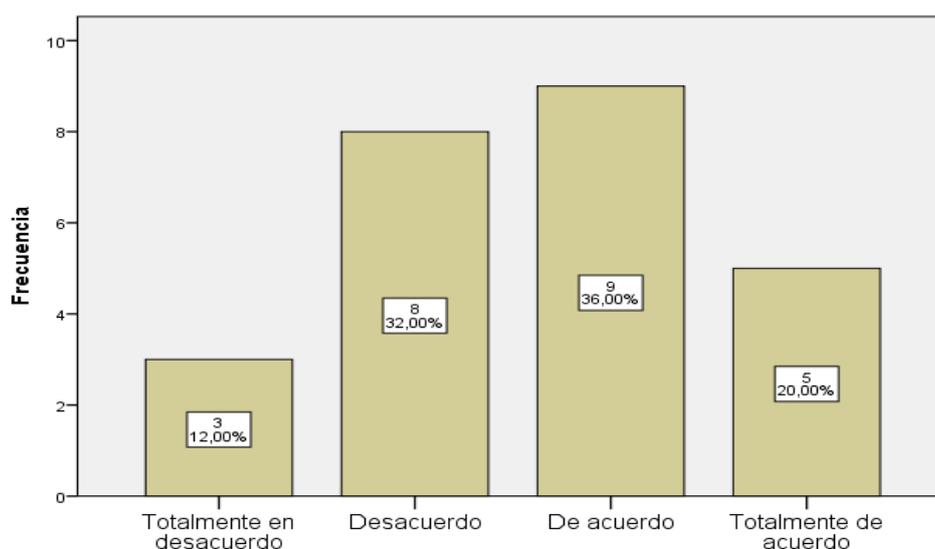


Nota. En la tabla 24 del determinado 25 se indica el análisis de registros obtenidos consistentes con las encuestas realizadas a través de la empresa Construsur de la ciudad de Puno 2022 en donde se logró la encuesta a 25 colaboradores, de los cuales el 24% afirma que no está de acuerdo, el cuarenta y cuatro% sugiere que no en desacuerdo, el 32% indica que está de acuerdo.

Tabla 25. Los estilos de vida de un consultor para la formación de personal

		Reiteración	Tanto por ciento	Validez porcentual	Tanto por ciento total
Válidos	Absolutamente disconforme	3	12,0	12,0	12,0
	Disconforme	8	32,0	32,0	44,0
	Conforme	9	36,0	36,0	80,0
	Absolutamente conforme	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 25. Los estilos de vida de un consultor para la formación de personal



Nota. En la Tabla 1 de la Figura 2 se indica la evaluación de las estadísticas recibidas de acuerdo con las encuestas realizadas a través de la organización Construsur de la ciudad de Puno 2022 en donde luego de realizar la encuesta a 25 colaboradores el 20% afirma que está totalmente en desacuerdo, el 60% afirma que no está de acuerdo, dieciséis% sugiere que está de acuerdo, cuatro% sugiere que está muy de acuerdo.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación interpersonal	,521	25	,000	,384	25	,000
Desempeño laboral	,409	25	,000	,610	25	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota. Se rechaza la H_0 y la H_a es común, lo que permite potenciar la conversación interpersonal y el desempeño general del emprendimiento dentro del colaborador de Construcsur Puno 2022.

FORMULAMOS LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS

Hipótesis general

H1: Existe entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de la compañía Construcsur, puno, 2022

Tabla 26. Correlaciones de la comunicación interpersonal Y desempeño laboral

			Comunicación interpersonal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación interpersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,021
		Sig. (bilateral)	.	,922
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,021	1,000
		Sig. (bilateral)	,922	.
		N	25	25

Nota. La tabla 26 muestra las consecuencias del coeficiente del giro del destino de Spearman, que representa un costo de cero.21, en consecuencia, se decide que no hay una afirmación ventajosa entre la variable 1.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H1: Existe una mejora entre la comunicación verbal en el desempeño laboral de la compañía Construcsur, Puno, 2022

Tabla 27. Correlación de la variable comunicación interpersonal y la dimensión comunicación verbal

			Comunicación interpersonal	Comunicación verbal
Rho de Spearman	Comunicación interpersonal	Coeficiente de corr	1,000	,510**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	25	25
Spearman	Comunicación verbal	Coeficiente de corr	,510**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	25	25

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

Según la tabla N° 27 Los resultados del coeficiente de conexiones de Spearman que constituyen una tarifa de cero.510 son favorecidos, por lo que se decide de acuerdo con la mesa de traducción, que existe un efecto efectivo leve entre la variable comunicativa interpersonal y el tamaño comunicativo verbal, así mismo, está lejos prefirió que el grado de importancia que es 0.05 (sig=0.000) de tal manera que se rechace la especulación nula y la hipótesis alternativa sea convencional.

PRUEBA DE ESPECÍFICA 2

H2: Existe una mejora entre la comunicación no verbal y el desempeño laboral de la compañía Construcsur, puno, 2022.

Tabla 28. Correlación de la variable comunicación interpersonal y la dimensión comunicación no verbal

		Comunicación interpersonal	Comunicación no verbal	
Rho de Spearman	Comunicación interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	25	25
	comunicación no verbal	Coeficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
			25	25

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

V. DISCUSIÓN

Con base en la información obtenida de los estudios realizados para obtener los efectos de este emprendimiento, se llegó a este estudio que permite rechazar la especulación de oportunidad y probar la especulación nula de que no existe una relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en general, pero si un giro de destino moderado leve entre la variable conversación interpersonal y sus dimensiones comunicado verbal, comunicado no verbal de la empresa Construsur Puno 2022.

Según Viñaras (2020) en su investigación titulada Comunicación Interpersonal y Comunicación Interna en las Entidades: Utilizo diversas entrevistas semi-basadas a directores de comunicación colaborativa y comunicación interna, además de entrevistas a profesores universitarios con grados comparables de información, promoviendo la ciencia y la relaciones públicas. , periodismo y conversación audiovisual, que permite obtener datos sobre variables a través de las consecuencias obtenidas, se aprecia un incremento por parte de todos los entrevistados que cuesta el intercambio verbal interpersonal dentro del ámbito profesional, y la comunicación interna como crucial. Esto es habitual en nuestros estudios sobre comunicación interpersonal y rendimiento de procesos. Los resultados se obtuvieron a través de encuestas realizadas a 25 socios, de los cuales el 22% dijo que no estaba de acuerdo con la necesidad de mejorar el intercambio verbal interpersonal y la eficiencia laboral.

Según Mora (2018) Inversiones del Nordeste S.A. es una organización empresarial propietaria de capital chileno, Colombo. Actualmente, la empresa tiene una participación de mercado del 34 % con más de 1800 socios de compra y venta, 25 regiones de empaque y 25 almacenes. Las organizaciones examinan los modelos de formación de desarrollo organizacional existentes en los que existen lagunas en el modelo de formación de los empleados. Por ello, en 2017 se llevó a cabo un proyecto de colegio empresarial comercial, cuyo objetivo es crear un modelo de mejora de competencias basado en situaciones exigentes y gestión de la información, que permita potenciar la atracción, retención y mejora de las competencias humanas dentro de la empresa. fuentes para involucrar al personal de manera más efectiva y alinearlos con las estrategias organizacionales. En

referencia a nuestro proyecto de estudios, se logra la formación de especialistas en comunicación no pública con el personal para potenciar la conversación interpersonal y con ello el desempeño laboral integral dentro de la empresa.

De la misma manera, nuestra investigación ayudó a que no haya correlación entre la variable intercambio verbal interpersonal y la variable desempeño de la actividad, pero a su vez sí encontramos una conexión entre la comunicación interpersonal y sus variables: comunicación verbal, comunicación no verbal recibida. De encuestas realizadas a 25 funcionarios de la Corporación Construsur Puno 2022.

Estas consecuencias son concluyentes y sustentan la investigación de Alejandrina (2016) "Comunicación interpersonal en una organización que brinda ofertas extranjeras en Guatemala" adicionalmente se recibió una pequeña encuesta al personal del empleador. La investigación terminada en el nivel operativo ya no refleja la barrera del intercambio verbal, debido a condiciones específicas: miedo a la pérdida de actividad o miedo a la venganza, por lo tanto, existe el malestar, pueden ser recibidos a través de la rotación diaria y alterna del personal de la empresa.

De acuerdo al estudio realizado, que indica la conexión de la variable 1 en la comunicación interpersonal y sus correspondientes dimensiones en el comunicativo verbal, dentro del intercambio verbal no verbal de Construsur Puno 2022, los efectos arrojan un factor de $\text{sig}=\text{cero.009}$, lo que indica que hay una variable conexiones 1 comunicación interpersonal con tamaño 1 intercambio verbal, además es mucho más obvio que el coeficiente de conexiones de Spearman tiene una tasa de 0.510 que se interpreta que puede haber una leve conexión ventajosa entre la conversación interpersonal y la comunicación verbal en la patronal Construsur Puno 2022.

Con agradecimiento a la investigación realizada por Cueva (2018) "El impacto de las relaciones humanas en el entorno laboral del personal del Hospital de Pacasmayo: 2018", los resultados obtenidos pueden validar que esta institución de salud pública tiene un desempeño deficiente en el tiempo debido al uso irrelevante de las relaciones interpersonales, determinado por la baja conversación, el autoritarismo excesivo y la ocasional capacidad de liderazgo en el centro administrativo.

Por otro lado, de acuerdo a los resultados obtenidos en este estudio, según Brioso (2020), en un estudio a los encargados de relaciones públicas de la alcaldía de San Marcos, donde los resultados muestran que el 19.4 % decidió que no puede encontrar las causas de los problemas identificados, el 15% de los entrevistados puede dirigir el comportamiento operativo y las relaciones interpersonales afectan significativamente los resultados laborales de los empleados del departamento de acuerdo con los resultados de nuestro tema de investigación, se demostró que la comunicación interpersonal afecta significativamente el desempeño laboral en Construcsur.

Por otro lado, en concordancia con los resultados obtenidos en esta prueba, de acuerdo con Brioso (2020), en una prueba de los gerentes generales de relaciones públicas de la alcaldía de San Marcos, donde los efectos muestran que 19 El 4% encontró que no logra descubrir las razones de los problemas identificados, el 15% de los entrevistados puede direccionar la conducta operativa y las relaciones interpersonales señala considerablemente los efectos laborales de los empleados de la sucursal de acuerdo a las consecuencias objeto de nuestra investigación. , es evidente que la comunicación interpersonal influye sustancialmente en el desempeño general de la actividad en Construcsur.

De la misma manera Hanco (2021) en su tarea de investigación sobre las relaciones interpersonales y el desempeño general de los centros turísticos de Puno División, que las relaciones interpersonales en los albergues de Puno División son adecuadas porque normalmente ejercen la comunicación interpersonal y la mentalidad y el trato expresado A través de los canales y estructuras de comunicación, coincidimos en que nuestros estudios en la comunicación interpersonal empresarial es un factor crucial e impacta sensiblemente en el desempeño general de Construcsur Puno 2022

Por el contrario, Domínguez (2013) "Conversación interpersonal: un elemento clave para construir relaciones conectadas dentro del aula escolar" nos dice que lo que sucede en nuestro entorno es cada vez más complejo, las relaciones entre hombres son cada vez más sintéticas e inútiles, por lo que hay numerosos casos delicados. En este estado de cosas, es trascendental reunir los aportes de la filosofía fenomenológica y existencial para reconocer cómo la comunicativa interpersonal

humanista se tornará trascendental para generar comunicativas de excelencia que mejoren el modo de vivir de los demás.

En conclusión, no existe accidente entre la comunicación interpersonal y el desempeño global del proceso, las consecuencias muestran un coeficiente de accidente de Spearman = 0,021 y un estadío de importancia bilateral = 0,922, lo que sugiere que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula de que no existe. Existe una conexión entre esas dos variables, que son la comunicación interpersonal y el desempeño de tareas, sin embargo, existe una gran conexión entre la variable 1 y el tamaño de la conversación verbal, resultando en un rho de Spearman = cero.510 y un nivel de importancia = cero.009, en lo que nos permite afirmar la presencia de una leve transmisión entre la variable 1 y sus correspondientes dimensiones.

Asimismo, dentro de los estudios realizados por Alberto & Usin (2021) sus resultados muestran que las estrategias de comunicación efectivas son aquellas que corresponden al trabajo en equipo en una empresa donde los colaboradores de la tripulación se caracterizan por adecuarse a sus dotes comunicativas.

Como puede verse, esos resultados son muy parecidos a los de las personas que reiteran que la comunicación interpersonal es muy esencial en cualquier organización. Por otro lado, dentro de la investigación desarrollada por Ríos. (2020) señalan que la comunicación interpersonal al interior de la agencia utiliza técnicas basadas principalmente en los objetivos de la empresa, en las que participan los gerentes y compañeros de la agencia, en las que los niveles de comunicación son muy fluidos.

También vale la pena citar a Ramos (2021) quien, en su investigación sobre las técnicas de comunicación llevadas a cabo, enfatiza enfáticamente que para lograr los objetivos organizacionales es fundamental tener en cuenta la planificación, la conversación y la mejora de manera fuertemente participativa.

Como se puede observar, los resultados de los autores citados en los párrafos anteriores son parcialmente similares a los nuestros porque existen importantes factores de acuerdo sobre la importancia de la conversación entre empresas y agencias.

En la misma línea, Valderrama (2021) propone dar una mirada a la efectividad y desempeño de las técnicas al interior de las empresas y establece que las

interacciones entre las personas en las organizaciones son vitales para alcanzar las metas institucionales programadas.

VI CONCLUSIONES

Primera

La conclusión es que puede no haber una buena conexión entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral 0.021 consistente con estos resultados, pero el análisis entre la variable 1, las dimensiones 1 y un par de indica que existe una leve conexión entre la conversación verbal y la comunicación no verbal. . El intercambio verbal de Construsur demuestra que los gerentes de la agencia no son conscientes del aumento de la organización, que el placer y la motivación de los compañeros y la experiencia entre superiores y compañeros son importantes para el auge de la corporación y la mejora de los procesos.

Segunda

El final es una bonita afirmación de 0.510 entre la variable conversación interpersonal e intercambio verbal en la medida 1, lo que nos indica que los colaboradores de los altos directivos suelen saber que la comunicación verbal facilita potenciar las actitudes, percepciones y carácter del personal. Colaboradores de la empresa Construsur.

Tercero

Al final es que puede haber una fina conexión de cero,538 entre la variable comunicación interpersonal y conversación no verbal de tamaño 2. Este resultado nos permite tener en cuenta que el personal comprende mejor cuando la comunicación interpersonal se logra con el lenguaje marco y el paralenguaje ideal, es decir, el uso ideal de la voz para comunicarse.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Sugerimos que la organización Construsur Puno 2022 venda expertos para la educación privada en intercambio verbal a los empleados si se quiere potenciar la comunicación interpersonal y a su vez el desempeño general del trabajo dentro del empleador, a su vez recomendamos la investigación del destino, relacionado con las variables realizadas. El examinar con diseños experimentales para investigar la comunicación interpersonal y el rendimiento del proceso.

Segundo

Con admiración a la región de las fuentes humanas, se recomienda elegir empleados con el perfil especificado, comunicado verbal, con competencias de redacción de registros, que nos permita concretar nuestras emociones a través de la conversación oral. Se sugiere que la investigación del destino tenga una mayor variedad de preguntas diseñadas en esta tarea de investigación.

Tercero

Se sugiere a la empresa Construsur Puno 2022 no olvidar la escolarización de los colaboradores de áreas excepcionales que le permita reconocer la importancia del uso eficiente del lenguaje corporal, la gestualidad y la adecuada conversación interpersonal y mejorar el desempeño laboral en general.

REFERENCIAS

- Arana, E. M. (2018). Análisis de las relaciones interpersonales aplicadas en las principales cadenas. Lanao_sr.pdf. universidad peruana de ciencias aplicadas, lima. <http://hdl.handle.net/10757/624875>
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (Sexta edición ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Bautista, C. C. (2021). el desempeño laboral desde una perspectiva teorica. 1417-Texto del artículo-2387-2-10-20211026.pdf. https://doi.org/https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1430/pdf.
- Brioso, A. H. (2020). COMUNICACIÓN INTERPERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARCOS, PROVINCIA DE HUARI - 2019. TESIS - HINEL NAIN BRIOSO ANAYA-EMPASTADO. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, HUACHO. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3849/TESIS%20-%20HINEL%20NAIN%20BRIOSO%20ANAYA-EMPASTADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cardenas, J. E. (2020). Comunicación interpersonal y comportamiento organizacional de la empresa compartamos. Cardenas. universidad cesar vallejo, lima.
- Cerrian, C. (2019). Las claves de la comunicación interpersonal. ciencias de la salud. <https://doi.org/https://www.unir.net/salud/revista/las-claves-de-la-comunicacion-interpersonal/>
- Cueva, T. E. (2018). Influencia de las Relaciones Interpersonales en el Clima Laboral de los Trabajadores del Hospital Pacasmayo. TAFUR CUEVA, EVITA - TS.pdf. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. <https://doi.org/https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17069/TAFUR%20CUEVA%2C%20EVITA%20-%20TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Flores, M. G. (2016). las habilidades sociales y la comunicacion interpersonal de los estudiantes de la universidad nacional del altiplano.
https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682016000200001
- Garcia, M. (2008). COMUNICACION y RELACIONES INTERPERSONALES. Dialnet-ComunicacionYRelacionesInterpersonales-2.
- Hanco, G. C. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos. 552-Texto del artículo-2200-1-10-20211023, 1.
<https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/552/302>
- Hernandez, T. M. (2010). LAS COMUCACIONES INTERPERSONALES COO HERRAMIENTA PARA SINERGIAS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL A LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACION. LAS COMUNICACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA SINERGIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL A LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN. UNIVERSIDAD SALCARLOS DE GUATEMALA, GUATEMALA.
- Hernandez, S. R. (2017). METODOLOGIA DE INVESTIGACION. Investigacion.pdf, 634. <https://doi.org/https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jung, M. (2018). Effects of Organizational and Interpersonal Relations on Job Satisfaction of Social Workers. The Journal of Industrial Distribution & Business, 9(6), 25-35.
<https://doi.org/https://doi.org/10.13106/IJIDB.2018.VOL9.NO6.25>.
- Lozada, J. (2014). INVESTIGACION APLICADA: DEFINICION PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIA. CIENCIAAMERICA, 6.
- Mora, I. C. (2018). Influencia de las estrategias de comunicación interpersonal para optimizar el proceso de. Influencia de las estrategias de comunicación inter. Universidad Sergio Arboleda, Bogota.
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1170/Influencia%20de%20las%20estrategias%20de%20comunicaci%C3%B3n%20interpersonal%20para%20optimizar%20el%20proceso%20de%20Empoderamiento%20orientado%20a%20la%20toma%20de%20decisiones%20en%2>

- Moreno, S., & Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Cordoba. Revista CES Derecho, 13-33. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Nieves, B. J. (2018). SATISFACCION Y SU RELACION CON DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA ADECCO PERU. ADM-NIE-BAY-18.pdf. UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA, PIURA.
- Novoa, P. F. (2019). Comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos de la UGEL N° 04 Comas, Lima-2018. guatemala: Repositorio Institucional UCV. <https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32370>
- Pilco, R. B. (2022). Comunicación interna y desempeño laboral en la Sunarp - zona registral n° v – Sede Trujillo, 2022. Repositorio Institucional UCV. <https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86913>
- Quispitongo, C. (2022). Gestión de calidad y desempeño laboral de las empresas constructoras en la ciudad de Tarapoto - 2022. chimbote: Repositorio Institucional UCV. <https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95267?show=full>
- Rossmery, B. C. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teorica. El desempeño laboral desde una perspectiva teorica, 7(1). https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- RPP. (11 de octubre de 2016). Las claves de la comunicación interpersonal en la empresa. centrum.
- San Juan, E. G., & Guevara, M. L. (2017). Apoyo social de superiores en el clima organizacion de instituciones de salud del Estado de Guanajato. Jóvenes en la Ciencia, 3(2), 1148-1152. <https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/1916>
- Sanchez, N. (2011). El modelo de gestión y su incidencia en la provisión de los servicios de agua potable y alcantarillado en la municipalidad de tena. Ambato,ecuador.

Tamayo, M., & Tamayo. (2006). Técnicas de investigación. Caracas: Editorial Mc Graw Hill.

Vargas, C. (2022). El aprendizaje basado en proyecto y las competencias interpersonales en estudiantes de contabilidad en universidad pública de Región Huánuco, 2021. Repositorio Institucional UCV.
<https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80427>

Viñarás, V. G. (12 de Marzo de 2020). la comunicacion interpesonal y la comunicacion interna en las empresas un analisis desde la profecion y la universidad. document (3).pdf. Retrieved 07 de noviembre de 2019, from <https://portalderevistas.ufv.es/index.php/comunicacionyhombre/article/view/607/603>

ANEXOS
ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA	UNIVERSO MUESTRA
La comunicación interpersonal y el desempeño laboral de la Empresa Construcsur, Puno - 2022	PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de la empresa Construcsur, puno, 2022?	OBJETIVO GENERAL Determinar si existe relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de la empresa Construcsur, puno, 2022	HIPÓTESIS GENERAL H1: Existe entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de la empresa Construcsur, puno, 2022 H0: No existe entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de la empresa Construcsur, puno, 2022	TIPO DE INVESTIGACIÓN En este trabajo de investigación será de tipo aplicada DISEÑO Este trabajo de investigación será de tipo no experimental	UNIVERSO En la presente investigación se trabajará en la empresa construcsur POBLACIÓN OBJETIVA Consideramos a los colaboradores de la empresa Construcsur POBLACIÓN ACCESIBLE Son todos los colaboradores de la empresa construcsur, puno, en general MUESTRA población total para la investigación es de 25 colaboradores de la empresa Construcsur
	PROBLEMA ESPECÍFICO ¿Qué relación existe entre la comunicación verbal y el desempeño laboral de la empresa Construcsur puno 2022? ¿Qué relación existe entre la comunicación no verbal y el desempeño laboral de la empresa construcsur, puno, 2022?	OBJETIVO ESPECÍFICO Determinar la relación que existe entre la comunicación verbal y el desempeño laboral de la empresa Construcsur, puno, 2022 Determinar la relación que existe entre la comunicación no verbal y el desempeño laboral de la empresa Construcsur, puno, 2022.	HIPÓTESIS ESPECÍFICO H1 Existe una mejora entre la comunicación verbal en el desempeño laboral de la empresa Construcsur, puno, 2022. H0: No existe una mejora entre la comunicación verbal en el desempeño laboral de la empresa Construcsur, puno, 2022 H2: Existe una mejora entre la comunicación no verbal y el desempeño laboral de la empresa Construcsur, puno, 2022. H0: No Existe una mejora entre la comunicación no verbal y el desempeño laboral de la empresa Construcsur, puno, 2022.		

ANEXO: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES: 1					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
La comunicación interpersonal	La comunicación interpersonal es una comunicación en la que se valora a la otra persona, la comprensión de lo que se dice es el privilegio, no la comprensión de lo que se dice, no se puede pensar la relación sin personalización, cercanía, empatía y confianza, por lo tanto, la comunicación interpersonal y esto no pasa necesariamente por la proximidad física, sino a partir de la cercanía emocional recreada desde el lugar y la estética (Flores, 2016)	La comunicación interpersonal es básicas y fundamentales para el ser humano; ya que este es eminentemente social y no puede permanecer aislado de otra persona y del mundo que lo rodea, porque las comunicaciones interpersonales crean una fuerza activa y seria, y se desarrollan las capacidades de convivir en un trabajo con los demás compañeros (Hernandez, 2010)	comunicación verbal comunicación no verbal	Comunicación oral Comunicación escrita Muestras de afecto Actitudes corporales	Cuestionario Cuestionario
VARIABLES: 2					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Es la calidad de trabajo que cada empleado aporta a sus tareas diarias un determinado periodo de tiempo es un concepto en series humanos que se utilizó para entender cómo trabaja una personase desenvuelven mejor en sus funciones y constituyen parte fundamental de la vida social.	EL desempeño laboral depende y se mide en varios factores elementos habilidades, características o competencias o pertenecientes a los conocimientos de las habilidades y capacidades que son desarrollados por los colaboradores y son aplicadas en el área de sus trabajos (Nieves, 2018)	. Calidad de trabajo Responsabilidad . Compromiso . liderazgo	. Eficacia . Satisfacción al cliente . Eficiente . Autonomía . Compromiso en trabajo . Trabajo en equipo	Cuestionario Cuestionario Cuestionario Cuestionario

ANEXO : CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENCUESTA A COLABORADORES

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación “LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL COMO INFLUYE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA CONSTRUCUSR PUNO - 2022”. Lea cuidadosamente cada afirmación y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(1) TOTALMENTE EN DESACUERDO - (2) EN DESACUERDO - (3) DE ACUERDO - (4) TOTALMENTE DE ACUERDO.

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

DATOS ESPECÍFICOS

ÍTEMS	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
	1	2	3	4

VARIABLE: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

Comunicación Verbal					
1	¿Existe Interacción entre las personas y entre sí mismo en la empresa Construcsur?				

2	¿Cada miembro del equipo desarrolla su misión en sintonía con el respeto a la empresa Construcsur?				
3	¿Se refleja las emociones y los pensamientos eficientes de los colaboradores de la empresa?				
4	¿Se transmite de manera eficiente el mensaje en la empresa Construcsur?				
5	¿Se refleja una buena comunicación en la empresa Construcsur?				
Comunicación No Verbal					
1	¿En la empresa se utiliza la comunicación mediante gestos?				
2	¿La postura de comunicación de los jefes hace en el mensaje breve y conciso?				
3	¿La comunicación se hace con cordialidad y estima entre colaboradores?				
4	¿La velocidad de comunicación y el tiempo son adecuados por los gerentes de la empresa?				
5	¿Considera usted que los gerentes de la empresa son personas capacitadas?				



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

ENCUESTA A COLABORADORES

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación “LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL COMO INFLUYE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA CONSTRUCUSR PUNO - 2022”. Lea cuidadosamente cada afirmación y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(1) TOTALMENTE EN DESACUERDO - (2) EN DESACUERDO - (3) DE ACUERDO - (4) TOTALMENTE DE ACUERDO.

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

DATOS ESPECÍFICOS

ÍTEMS		TOTALMEN TE EN DESACUER DO	EN DESACUER DO	DE ACUER DO	TOTALME NTE DE ACUERDO
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4
CALIDAD DE TRABAJO					
1	¿Existe un ambiente óptimo para el desempeño laboral productivo?				
2	¿Es tomado en cuenta el desempeño de los colaboradores?				

3	¿Los gerentes estarán dispuestos a que los colaboradores realicen un trabajo de calidad?				
4	¿Los colaboradores de la empresa están dispuestos a desempeñar un buen trabajo de calidad?				
RESPONSABILIDAD					
1	¿Realizan sus actividades con dedicación?				
2	¿Los colaboradores son responsables de las tareas asignadas por la empresa?				
3	¿Los colaboradores respetan los horarios asignados por la empresa?				
4	¿Son supervisado las tareas asignadas a los colaboradores de la empresa?				
COMPROMISO					
1	¿Los gerentes de la empresa están comprometidos a desempeñar sus deberes con voluntad?				
2	¿La honestidad en el trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento en de las tareas?				
3	¿El comportamiento de los colaboradores son transparentes?				
4	¿Te sientes comprometido con la empresa para diseñar el puesto asignado?				
LIDERAZGO					
1	¿Un líder debe hacer sentir siempre a su colaborador que él es el que dirige?				

2	¿Un líder debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes?				
3	¿Un líder debe mantener a su colaborador informado sobre cualquier decisión que le afecte?				
4	¿En la empresa existe un especialista para la capacitación de los colaboradores?				

ANEXO : VALIDACIONES



VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION (JUICIO DE EXPERTOS)

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
Dios Zárate Luis Enrique	Docente UCV	Encuesta	Cruz Arpasí Yackeline Angelica Condori Sacari Carmen Yolanda
Título de la Tesis: La Comunicación Interpersonal Como Influye En El Desempeño Laboral De La Empresa Construcsur Puno - 2022			

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	RESPUESTA		
		DE ACUERDO	EN DESACUERDO	
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible	x	
2	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables	x	
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología	x	
4	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada	x	
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente	x	
6	PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados	x	
7	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos	x	
8	ANALISIS	Descompone adecuadamente las variables indicadoras/medidas	x	
9	ESTRATEGIA	Los datos a conseguir responden a los objetivos de la investigación	x	
10	APLICACION	Existencia de condiciones para aplicarse	x	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable			
Lima, 19/08/2022	07909441		995-645054
Lugar y Fecha	D.N.I.	Firma de Experto Informante	Telefono



PROMEDIO DE VALORACIÓN:

d

OPINIÓN DE CALIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombre y Apellidos:	Dios Zárate Luis Enrique	DNI N°	07909441
Dirección domiciliaria:		Teléfono/ celular:	995-645054
Título profesional:	Licenciado en Administración		
Grado académico:	Doctor		
Mención:	Administración		



FIRMA
LUGAR Y FECHA: Lima, 19/08/2022

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
DIOS ZARATE, LUIS ENRIQUE DNI 07909441	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 11/01/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
DIOS ZARATE, LUIS ENRIQUE DNI 07909441	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 17/06/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
DIOS ZARATE, LUIS ENRIQUE DNI 07909441	MAESTRO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 04/10/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

**VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
(JUICIO DE EXPERTOS)**

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
Pazos Almeйда, Miguel Angel	Docente UCV	Encuesta	Cruz Arpasi, Yackeline Angelica, Condori Sacari, Carmen Yolanda
Título de la Tesis: La Comunicación Interpersonal Como Inﬂuye En El Desempeño Laboral De La Empresa Construcsur Puno – 2022			

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	RESPUESTA		
		DE ACUERDO	EN DESACUERDO	
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible	x	
2	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables	x	
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología	x	
4	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada	x	
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente	x	
6	PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados	x	
7	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos	x	
8	ANALISIS	Descompone adecuadamente las variables indicadoras/medidas	x	
9	ESTRATEGIA	Los datos a conseguir responden a los objetivos de la investigación	x	
10	APLICACION	Existencia de condiciones para aplicarse	x	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable			
Lima, 29/08/2022	06298721		993-489689
Lugar y Fecha	D.N.I.	Firma de Experto Informante	Telefono



PROMEDIO DE VALORACIÓN:

D

OPINIÓN DE CALIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombre y Apellidos:	Miguel Angel Pazos Almeyda	DNI N°	06298721
Dirección domiciliaria:		Telefono/ celular:	993489689
Título profesional:	Adiministrador		
Grado academico:	Doctor		
Mencion:	Administración		

FIRMA

LUGAR Y FECHA: Lima 29/08/2022

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PAZOS ALMEYDA, MIGUEL ANGEL DNI 06298721	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 25/09/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/03/2014 Fecha egreso: 15/12/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
PAZOS ALMEYDA, MIGUEL ANGEL DNI 06298721	MAESTRO EN GESTION Y ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 24/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
PAZOS ALMEYDA, MIGUEL ANGEL DNI 06298721	TÍTULO DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN (TÍTULO PROFESIONAL) Fecha de Diploma: 14/09/2004 <i>TIPO:</i> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 31/10/2012 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	FACULTADES CAICARAS <i>BRASIL</i>

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
Suro Franco, Dunaida Jimena	Administradora	SPSS	Yackelino A. Guz Arpasi
Título de la Tesis: "La Comunicación Interpersonal como influye en el desempeño laboral de la empresa Constructor - 2022"			

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	RESPUESTA		
		DE ACUERDO	EN DESACUERDO	
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible	X	
2	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables	X	
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología	X	
4	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada	X	
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente	X	
6	PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados	X	
7	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos	X	
8	ANALISIS	Descompone adecuadamente las variables indicadores/medidas	X	
9	ESTRATEGIA	Los datos a conseguir responden a los objetivos de la investigación	X	
10	APLICACION	Existencia de condiciones para aplicarse	X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

23/08/2022 Puno	70022593	  W. Sr. CPC. DUNADA JIMENA SURO FRANCO N. 346002479 ADMINISTRADORA	951-298789
Lugar y Fecha	D.N.I.	Firma de Experto Informante	Telefono



PROMEDIO DE VALORACIÓN:

E

OPINIÓN DE CALIDAD: Buena a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombre y Apellidos:	Sora Franco Dunaida Jimen y	DNI N°	70022593
Dirección domiciliaria:	Au. Sol 1271	Telefono/ celular:	951-298789
Título profesional:	Contador Público Colegiado		
Grado académico:	Magister Scientae		
Mención:	Auditorio Integral		

CONSTRUCION
FIRMA
M.Sc. CP. ADMINISTRADORA
LUGAR Y FECHA: 23/08/2022
CP 202479

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SUCA FRANCO, DUNAJIDA JIMENA DNI 70022593	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Fecha de diploma: 21/09/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
Suca Franco, Dunajida Jimena DNI 70022593	Maestro en Ciencia/Magister Scientiae en: Contabilidad y Administración Mención en: Auditoría Integral Fecha de diploma: 30/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/04/2012 Fecha egreso: 12/01/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
SUCA FRANCO, DUNAJIDA JIMENA DNI 70022593	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 05/12/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>

ANEXO : CARTA DE ACEPTACION DE LA EMPRESA

CONSTRUCSUR

DE: FERNAN TEODORO SUCA MAMANI

RUC: 10012050017

AV. EL SOL N° 1229 TELEFONO: 051-353458



CARTA DE AUTORIZACIÓN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

El que suscribe, Gerente General de la Distribuidora de Materiales de Construcción **ConstrucSur** de: Fernán Teodoro Suca Mamani con RUC: 10012050017, y domicilio fiscal en la Av. El Sol N°1229 – Puno.

Otorga la AUTORIZACIÓN, para realizar trabajo de investigación y publicación de resultados de la empresa CONSTRUCSUR de: Fernán Teodoro, Suca Mamani: a solicitud de la Srta.: Yackeline Angelica Cruz Arpasi, identificado con DNI N° 73504930 y la Srta. Condori Sacari Carmen Yolanda, identificado con DNI N° 73746422, desarrolle el trabajo de investigación titulado "La Comunicación Interpersonal Como Influye En El Desempeño Laboral De La Empresa **CONSTRUCSUR** Puno - 2022". Para obtener el título profesional en Administración en la Universidad Cesar Vallejo.

Se expide el presente documento a solicitud de nuestra trabajadora, para los fines que viera conveniente.

Puno 29 de Agosto del 2022

CONSTRUCSUR
C.P.C. FERNAN T. SUCA MAMANI
RUC - 10012050017

ANEXO : DATOS DEL SPSS

*SPSS 25 YAKI.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 26 de 26 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	var	var	var	var
1	2	1	2	3	1	1	3	2	3	1	3	1	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	4	3	2				
2	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	1	4	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1				
3	1	2	2	2	1	2	3	2	4	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	2				
4	1	3	4	3	2	1	4	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	1				
5	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	1	4	2	2	2	2	1	3	2	2	2	4	3	3	2				
6	2	2	2	4	1	3	3	1	3	1	3	2	4	3	3	1	1	2	4	3	3	2	3	4	4	3				
7	2	4	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	4	2	2	2	3	3	3				
8	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	4	3	2	2	2	3	3	1	3	4	4	2				
9	2	3	2	3	2	3	3	1	4	1	4	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	4	2	3	3				
10	2	2	4	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3				
11	1	2	2	3	3	2	3	3	4	1	4	3	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	4	4	3	2				
12	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3				
13	2	2	3	3	3	1	3	2	3	1	4	3	1	3	1	1	2	3	3	1	2	2	2	2	4	3				
14	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	3	1	4	3	2	3	3	3	2				
15	2	3	2	2	3	1	3	2	4	2	3	3	2	3	1	4	3	2	3	3	4	1	2	4	4	3				
16	4	2	2	3	1	1	3	1	3	1	2	2	3	4	2	2	1	3	4	2	2	2	3	3	3	4				
17	3	1	3	3	3	2	4	2	4	2	3	1	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	1				
18	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	1	2	2	2	4	3	3	3	3	2	4				
19	2	1	1	3	3	2	4	2	4	1	3	1	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4				
20	2	2	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	4				
21	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	4	3	3	2	2	2	1	3					
22	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	4	1	4	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2				
23	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	4	2	2	2	4	2	3				

Vista de datos Vista de variables



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAZOS ALMEYDA MIGUEL ANGEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA CONSTRUCSUR, PUNO, 2022", cuyos autores son CRUZ ARPASI YACKELINE ANGELICA, CONDORI SACARI CARMEN YOLANDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 15 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAZOS ALMEYDA MIGUEL ANGEL DNI: 06298721 ORCID: 0000-0002-8264-9123	Firmado electrónicamente por: MPAZOSAL el 15-02- 2023 08:09:24

Código documento Trilce: TRI - 0533271