



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

**Impacto de las Relaciones Interpersonales en el Rendimiento  
Laboral en la I.E Hermanos Meléndez de La Unión, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Lopez Alban, Brigitte Dayana (orcid.org/0000--0001-9121-2751)

Ruesta Reusche, Segundo Junior Stalin (orcid.org/0000-0002-3496-0670)

**ASESORA:**

Dra. Palacios de Briceño, Mercedes Renéé(orcid.org/0000-0001-8823-2655)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres, quienes son una pieza fundamental en el proceso de nuestra carrera profesional, pues sin ellos no serían posibles todos estos logros.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por cuidarnos y brindarnos el apoyo necesario para desarrollar nuestro proyecto, a nuestros docentes y a nosotros mismos por esforzarnos al máximo y dar lo mejor.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES RENEE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Impacto de las Relaciones Interpersonales en el Rendimiento Laboral en la I.E Hermanos Meléndez de La Unión, 2023", cuyos autores son RUESTA REUSCHE SEGUNDO JUNIOR STALIN, LOPEZ ALBAN BRIGITTE DAYANA, 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.

PIURA, 04 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES RENEE <b>DNI:</b> 02845588 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8823-2655	Firmado electrónicamente por: MRPALACIOSD el 04-12-2023 15:45:26

Código documento Trilce: TRI - 0681203



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, LOPEZ ALBAN BRIGITTE DAYANA, RUESTA REUSCHE SEGUNDO JUNIOR STALIN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Impacto de las Relaciones Interpersonales en el Rendimiento Laboral en la I.E Hermanos Meléndez de La Unión, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
RUESTA REUSCHE SEGUNDO JUNIOR STALIN <b>DNI:</b> 72563765 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3496-0670	Firmado electrónicamente por: SRUESTARE el 07-12-2023 16:48:22
LOPEZ ALBAN BRIGITTE DAYANA <b>DNI:</b> 70333641 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9121-2751	Firmado electrónicamente por: BRIGITTELOPEZ el 07-12-2023 16:52:56

Código documento Trilce: INV - 1399190

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad de los Autores.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y Operacionalización.....	10
3.2.1. Variable Independiente: Relaciones Interpersonales.....	10
3.2.2. Variable dependiente: Rendimiento laboral.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos.....	13
I. RESULTADOS.....	14
IV. DISCUSIÓN.....	22
V. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
Anexos.....	37

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Condición Laboral</i> .....	14
<b>Tabla 2</b> <i>Datos descriptivos: edades</i> .....	14
<b>Tabla 3</b> <i>Influencia de la comunicación en el rendimiento laboral</i> .....	15
<b>Tabla 4</b> <i>Prueba correlación de Spearman: comunicacion y rendimiento laboral</i> .	16
<b>Tabla 5</b> <i>Influencia del compañerismo en el rendimiento laboral</i> .....	16
<b>Tabla 6</b> <i>Prueba de correlación de Spearman: compañerismo y rendimiento laboral</i> .....	17
<b>Tabla 7</b> <i>Impacto de los conflictos en el rendimiento laboral</i> .....	17
<b>Tabla 8</b> <i>Prueba de correlación de Spearman: conflictos y rendimiento laboral</i> ...	18
<b>Tabla 9</b> <i>Características de la responsabilidad, trabajo en equipo y motivación</i> ..	19
<b>Tabla 10</b> <i>Impacto de las Relaciones Interpersonales en el Rendimiento Laboral</i>	20
<b>Tabla 11</b> <i>Impacto de las relaciones Interpersonales en el rendimiento laboral</i> ...	21

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar el impacto de las relaciones interpersonales en el rendimiento laboral de la Institución Educativa Hermanos Meléndez ubicada en el distrito de la Unión, 2023. La metodología de la investigación fue aplicada de enfoque cuantitativo, de nivel causal-descriptivo, diseño no experimental, de alcance transversal. La técnica empleada en la investigación fue la encuesta con el instrumento cuestionario que estuvo dirigido a 80 colaboradores tanto docentes como administrativos de la institución educativa Hermanos Meléndez, obteniendo como resultado que el 57,5% afirman que a veces existe una comunicación clara, entendible y precisa, además el 62,5% menciona que a veces existe empatía al momento de entablar una comunicación y como último el 57,5% expreso que a veces los mensajes son objetivos, precisos y transmiten información relevante, el 56,2% indico que es leal a sus compañeros. Se concluyo que las relaciones interpersonales impactan significativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores, con un coeficiente correlacional positiva alta de 0,780. A su vez se propuso brindar capacitaciones al personal, así como la implementación de incentivos de acuerdo al desempeño de cada trabajador lo que permita llegar a tener un mejor ambiente laboral y la motivación de los colaboradores.

**Palabras clave:** relaciones interpersonales, comunicación, rendimiento laboral, trabajo en equipo.

## ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the impact of interpersonal relationships on the work performance of the Hermanos Meléndez Educational Institution located in the district of La Unión, 2023. The research methodology was applied with a quantitative approach, at a causal-descriptive level. non-experimental design, transversal scope. The technique used in the research was the survey with the questionnaire instrument that was directed at 80 collaborators, both teachers and administrators, of the Hermanos Meléndez educational institution, obtaining as a result that 57.5% affirm that sometimes there is clear, understandable and precise, in addition, 62.5% mention that sometimes there is empathy when establishing communication and lastly, 57.5% expressed that sometimes the messages are objective, precise and transmit relevant information, 56.2% indicated that He is loyal to his companions. It was concluded that interpersonal relationships significantly impact the work performance of employees, with a high positive correlation coefficient of 0.780. At the same time, it was proposed to provide training to staff, as well as the implementation of incentives according to the performance of each worker, which would allow for a better work environment and the motivation of collaborators.

**Keywords:** interpersonal relationships, communication, job performance, teamwork.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad varias instituciones necesitan tener buenas relaciones interpersonales y un excelente rendimiento laboral, las personas que no cuentan con estas características que requiere toda empresa no podrán tener productividad en el ámbito laboral, toda empresa necesita contar con un personal productivo que logre alcanzar y cumpla las metas trazadas en un plazo establecido. Los valores son la base de todas las personas en la organización, ya que son la solución para comunicarse con confianza y desarrollar soluciones a los problemas laborales, mejorando de manera efectiva el rendimiento de los colaboradores.

La investigación se basa en determinar el impacto de las relaciones interpersonales en el rendimiento laboral en la I.E. Hermanos Meléndez de La Unión, 2023. Por lo cual, las organizaciones requieren de individuos que logren sus metas, por ende, las empresas y organizaciones privadas y públicas se componen por colaboradores que perseveren y realicen sus objetivos juntos. Según Solórzano (2018), las organizaciones de hoy necesitan personal con un alto nivel de eficiencia en sus relaciones para tener éxito dentro de las empresas, proactivas y positivas, logrando alcanzar las metas.

Moreno y Pérez (2018) las relaciones interpersonales se representan en las interacciones que se dan entre dos sujetos y de gran importancia en el ámbito laboral. Lo cual significa que un individuo puede interactuar con otro en cualquier circunstancia, de esa forma da la oportunidad de conocer a los demás tanto como a sí mismo. Estas ayudan a fomentar y desarrollar relaciones institucionales, creando un entorno en el que los colaboradores pueden disfrutar de su trabajo mientras tienen éxito, mejorando la conservación de empleados según Agba (2018).

Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son un aspecto primordial con el fin de un mejor desenvolvimiento en la empresa, ya que, si se realizan de manera efectiva, pueden contribuir al logro de las metas organizacionales. Montejo (2018) dice que el rendimiento laboral está constituido por las actividades que realiza una persona durante las horas de su jornada, cuando ejecuta sus tareas, esta actividad se puede medir por como la empresa la establece, por ejemplo, en cuanto a calidad, cantidad y metas. Esto define cómo el

colaborador realmente se desenvuelve en la empresa y en el trabajo que realiza, por lo cual, es importante la eficacia y la productividad en su desempeño.

La problemática encontrada es la escasa comunicación entre docentes y directivos, el poco interés de los colaboradores para mostrar compañerismo y empatía, la poca responsabilidad y falta de compromiso para trabajar en equipo, las deficientes reuniones colegiadas en la cual se observa y evidencia el bajo nivel de las relaciones interpersonales en la institución, pues estas faltas afectan directamente en el rendimiento de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez cuando trabajan juntos.

De tal manera, se formula el problema general: ¿de qué manera impactan las relaciones interpersonales en el rendimiento laboral en la I.E Hermanos Meléndez de la Unión, 2023? y los siguientes problemas específicos: (a) ¿cómo influye la comunicación en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023?; (b) ¿influye el compañerismo en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E. Hermanos Meléndez la Unión, 2023?; (c) ¿en qué medida impactan los conflictos en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E. Hermanos Meléndez la Unión, 2023?; (d) ¿qué características tiene la responsabilidad, el trabajo en equipo y la motivación en los docentes de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023?

La presente investigación se justifica socialmente porque permitirá identificar los factores claves para incrementar el rendimiento laboral, lo cual logrará la mejora en el desenvolvimiento de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez y de esta manera los estudiantes aprenderán fácilmente los conocimientos impartidos los cuales se verán reflejados en sus evaluaciones. Además, se justifica por su valor teórico debido a que esta información será de utilidad para otras instituciones educativas que descuidan las relaciones interpersonales pues las consideran que no son relevantes en el rendimiento laboral de sus empleados.

Es muy importante que tanto empresas lucrativas como instituciones tengan conocimiento del factor clave entre las relaciones interpersonales con el rendimiento de sus colaboradores, por ello, la investigación tiene como objetivo general: determinar el impacto de las relaciones interpersonales en el rendimiento laboral en la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023, y como objetivos específicos: (a) analizar la influencia de la comunicación en el rendimiento laboral

en los Docentes de la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión,2023; (b) evaluar la influencia del compañerismo en el rendimiento laboral en la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión,2023; (c) examinar el impacto de los conflictos en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023; (d) identificar las características de la responsabilidad, el trabajo en equipo y la motivación en los Docentes de la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión,2023.

Posteriormente se emitió como hipótesis general (HG): las relaciones interpersonales impactan significativamente en el rendimiento laboral en la I.E Hermanos Meléndez de la Unión, 2023 y las siguientes hipótesis específicas: (a) la comunicación influye positivamente en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023; (b) el compañerismo influye en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023; (c) los conflictos impactan positivamente en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En un contexto internacional, Junco (2020) en su proyecto con el objetivo de desarrollar estrategias capaces de mejorar las relaciones de dicho personal. Para ello basa su metodología en el enfoque deductivo-descriptivo, con un análisis cuantitativo. Su población incluye 104 graduados, el instrumento para el rendimiento laboral se compuso de 16 ítems con dimensiones relacionadas con las personas y relacionadas con la productividad y el liderazgo. Los resultados obtenidos muestran que existen lagunas en la dimensión de aspectos relacionados con las personas.

León (2019) en su investigación explica como la comunicación fortalece en la identificación laboral de cada individuo, la tesis fue publicada en el año 2019, en la Universidad de Ciencias Aplicadas. Con relación al aspecto laboral, se resalta que la comunicación es de gran importancia para un mejor funcionamiento, desarrollo y la optimización de acciones frente al rendimiento laboral de todos los participantes. Pues ofrece un ambiente integrador y motivador, a su vez permite reforzar y gestionar todas las actividades de la empresa. El proyecto tuvo como finalidad mostrar que existe una correlación entre la comunicación y un mejor rendimiento, donde la atención impacto con la identidad de los colaboradores. Se logró alcanzar el objetivo general y mejorar las relaciones a través de la comunicación donde todos los miembros interactúen logrando de esa manera cumplir con las metas de la empresa. Como último se recomendó mantener una excelente comunicación entre los participantes para lograr un mejor desempeño.

Beiza (2018) planteo una investigación donde “La relación interpersonal es un método para incrementar el desempeño de los colaboradores de las Escuelas Nacionales Básicas de Valencia”, el proyecto resalto que las dimensiones que tienen más énfasis con las variables en los colegios Nacionales valencianos, son la actitud, la empatía, las emociones y la gestión de conflictos. Estos aspectos influyen principalmente con el rendimiento de cada integrante, concluyendo que los colaboradores afirman que trabajan mejor cuando tienen buenas relaciones interpersonales con todos los miembros.

Requena (2018) en su disertación cuyo objetivo general fue: analizar el impacto del desempeño de aprendizaje en la unidad educativa Manuel Antonio Malpica del municipio de Naguanagua. Se utiliza el método de investigación descriptivo junto con métodos cuantitativos. La muestra estuvo conformada por 24 docentes de aula, que representan el 30% de la población de estudio, y la información se recolectó mediante métodos de encuesta tipo Likert. Entre los principales hallazgos se menciona que los docentes creen que existe un clima organizacional basado en el poder gerencial y el autoritarismo, que ignora las opiniones de los empleados y afecta directamente el desempeño de los docentes. La conexión entre los estudios citados y la investigación realizada es metodológica y teórica, ya que ambos estudios utilizan métodos de encuesta para recolectar información y se basan en el marco teórico de la sección de clima institucional.

Moreno y Pérez (2018) plantearon en su exploración la relevancia que tienen las relaciones interpersonales en las actividades sociales. Su metodología fue una investigación básica y descriptiva. La muestra está conformada por 62 docentes. Se utilizó la encuesta. Dando como resultado que los trabajadores si se relacionan de una manera positiva, pues entre todos los colaboradores se apoyan y se animan para cumplir con los objetivos. Cabe resaltar que los trabajadores cuentan con una buena comunicación entre todos, como último punto se concluye que ambas variables se relación y juntas dan buenos resultados.

A nivel nacional, Reátegui (2020) plasmó un artículo con el objetivo de Interpretar como las relaciones humanas y el desempeño influyen en la productividad profesional de los docentes educativos peruanos en la región Lima. La metodología fue descriptiva, práctica, de diseño causal y nivel cuantitativo, transversal. Con una población de 306 asociados pertenecientes a instituciones públicas. Se administraron tres cuestionarios de 60 ítems a la muestra anterior, y las variables fueron desempeño laboral, relaciones interpersonales y productividad profesional. Demostrando que las variables intervienen sobre los docentes de las instituciones, con un intervalo estadísticamente de 000. Concluyeron que las variables fueron factores que influyeron en la producción profesional de los docentes peruanos.

Pariona (2021) su estudio tiene como finalidad relacionar el clima organizacional y el rendimiento profesional en una universidad peruana, su muestra

estuvo conformada por 202 colaboradores, los cuales respondieron una encuesta que se les brindo con el fin de tener información verídica, fue una investigación descriptiva e inferencial. Mencionando que existe una significancia entre ambas variables siendo de gran importancia para que todos los colaboradores se desempeñen mejor.

Hancoo, et al. (2020) en su artículo, quien tiene como objetivo estudiar la influencia las relaciones y determinar el desempeño de sus colaboradores, fue cuantitativa y alcance descriptivo. Su muestra se conformó por 40 hoteles, los cuales se encuentran conformadas por 84 colaboradores. Este proyecto concluyó en que, si existen relaciones positivas y un excelente desempeño en los colaboradores debido a una buena comunicación, a la motivación, a los incentivos y a una excelente manera de resolver conflictos.

Gastañaduí (2020) realizó una investigación con el objetivo de relacionar la variable rendimiento laboral y la variable relación interpersonal entre los empleados públicos de Lima. Se empleó la metodología de enfoque descriptivo, cuantitativo correlacional. Su población estuvo compuesta por un total de cincuenta asociados que eran administradores, psicólogos, médicos, etc.; toda la población fue seleccionada como muestra. Se emplearon dos cuestionarios con 12 y 15 ítems respectivamente para las dos variables estudiadas. Los resultados obtenidos mostraron un resultado significativo, satisfacción laboral y relaciones interpersonales, concluyendo estadísticamente que, si hay relación entre las variables de los empleados de la unidad médica, rechazando la hipótesis nula.

Como antecedente local, se considera a Serrano (2019), realizó una investigación, que tiene como objetivo “determinar aspectos positivos sobre los docentes en las relaciones interpersonales”. Este trabajo recoge información sobre cinco dimensiones bien definidas: comunicación, motivación, confianza, compromiso y liderazgo, su metodología fue cuantitativa. La población se conformó por 40 docentes de la I.E. Los Álamos, el instrumento fue cuestionario en escala de Likert que facilito la información de los encuestados. El autor concluyó que su investigación en las instituciones se encuentra en un nivel aceptable y que ciertos aspectos en cada dimensión pueden ser mejorados.

Rebolledo (2018) realizó un estudio llamado “relaciones interpersonales y satisfacción en el colegio María Auxiliadora, 2018”. En esta investigación planteo

como objetivo encontrar relación. La investigación fue descriptiva, transversal. Su población se conformó por 86 docentes a quienes se les dirigió dos cuestionarios. Se concluyó de este estudio que, si existe un vínculo entre las variables, por lo que se les recomienda llevar a cabo talleres con el propósito de mejorar en las labores que desempeñan cada colaborador.

Bejarano (2020), en su estudio “relaciones interpersonales afectuosas y desempeño de los trabajadores de telecomunicación en Lima”, tuvo como objetivo establecer una relación de las variables, es cuantitativa, descriptiva, dirigido a noventa colaboradores de diversos rubros de la comunicación. Concluyendo que, hay una relación significativa entre variables donde los colaboradores que trabajan en equipo tienen un mejor desempeño.

Carrión, et al (2021) en su proyecto busca establecer correlación entre la cultura y el desempeño organizacional dentro de la provincia de Mariscal Nieto, su investigación es aplicada, transversal y correlacional, estuvo conformada por un grupo de 239 colaboradores, 54 fue su muestra encuestada, mediante el cual se formuló un cuestionario, se comprobó que hay una relación de  $r=0,625$  en el desempeño laboral y la cultura organizacional, esta investigación concluyo que ante una mejor cultura organizacional existe un mejor desempeño laboral entre todos los miembros de la empresa en Mariscal Nieto.

En las bases teóricas se presenta la variable independiente Relaciones Interpersonales que son entendidas como los lazos que existen con los individuos más cercanos, formados con amistades, asociaciones, trabajo y comunidades. Según Arnold & Boggs (2019), consideran una relación como una conexión entre dos individuos. También son un componente clave de la salud física. Está conexión entre relaciones y rendimiento laboral. Por lo cual es importante estar cerca entre los individuos los cuales brindan tranquilidad y paz.

Las dimensiones que evidencia la presente investigación en base a la variable independiente son: comunicación, compañerismo y conflictos. (a) La comunicación: es un método por el cual los individuos se transmiten ideas, pensamientos donde mejoran su relación mediante este medio; Torres (2020) señala que la comunicación es el método por el cual todos los individuos se contactan entre sí, esperando una respuesta de la otra parte; (b) compañerismo según Vallellano (2019), se define como las actitudes que se expresan en un grupo,

donde se desarrolla el respeto, la empatía y la solidaridad. (c) conflicto, Abraham et al (2019) lo define como los problemas o malos entendidos en un grupo de trabajo, por lo cual se debe tener en cuenta en cualquier grupo de trabajo.

Por otro lado, la variable dependiente rendimiento laboral, cuales dimensiones están divididas en: responsabilidad, trabajo en equipo y motivación, esta variable tiene como definición según Vargas (2018) como habilidades del individuo para entender, enfocarse y resolver problemas, ya que estos emplean sus métodos y experiencias sobre las diferentes circunstancias laborales. El rendimiento laboral se relaciona con las capacidades de cada individuo, debido que el colaborador mejora sus habilidades sobre su desempeño, las cuales son visibles y se reflejan en los aportes que da en su desenvolvimiento laboral cumpliendo las responsabilidades de la mejor manera, siendo eficientes y eficaces.

El rendimiento laboral, es el método donde se asegura el desarrollo de los colaboradores, por lo cual evolucionan las habilidades individual y grupalmente, siendo un impulso importante para la empresa, pues facilitara el cumplimiento de los objetivos. Según Vargas y Flores (2019), el rendimiento laboral es el dominio del puesto, la comprensión del conjunto de deberes específicos del puesto y la capacidad de seguir los cambios en las funciones del puesto, lo que se considera dominio de los socios del empleado y dominio de las actividades del puesto.

Por lo cual sus tres dimensiones se definen en: (a) Responsabilidad según Moreno (2018), está relacionado con la ética moral, permitiendo ser cumplidos y consientes con las obligaciones asumidas. Para Boada (2019) estas aseguran el cumplimiento de los compromisos generando así seguridad entre todos; (b) trabajo en equipo brinda fortalezas a los integrantes del grupo, facilita que los problemas no perjudiquen a los miembros a la hora de realizar las tareas. Esto hace un trabajo sencillo y sin jerarquía. Indacochea et al. (2018), dice que los miembros se unen con el fin de lograr sus metas, formando un clima laboral estable donde los integrantes se sienten cómodos y desarrollan sus habilidades con facilidad; (c) motivación según Baquerizo (2018) es influenciada por otros factores como las recompensas y el proceso legal que se ejecuta con respecto a las acciones disciplinarias.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Fue aplicada. Murillo (2018), se caracteriza porque se utiliza y se aplican nuevos conocimientos, pues se implementaron y se sistematizó la experiencia basada en la investigación, también los conocimientos teóricos fueron reflejados en la solución de la problemática identificada, pues se utilizó información actual, con una población de docentes y profesionales de la I.E Hermanos Meléndez La Unión, 2023.

Se trabajó con un enfoque cuantitativo, según Hernández et al. (2018), es el método razonable y deductivo con la finalidad de definir preguntas e hipótesis de investigación corroborando con una medición numérica y estadística

Se utilizó el análisis de cuadros estadísticos, Hernández et al. (2018) nos dice que dentro de las técnicas de procesamiento y el análisis de la información se utiliza un proceso de organización, de estudio y de identificación de los métodos que se analizan en la data, esta información se obtuvo mediante el instrumento de investigación para cumplir con el objetivo.

##### **3.1.2. Diseño de Investigación**

No experimental. Según Hernández et al. (2018) los define como estudios en los cuales no se requiere manipulación de variables, pues estas se observan mediante los fenómenos para después analizarlos, esto se reflejó en los problemas y los aspectos de las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral.

Fue una investigación causal - descriptivo, según Hernández et al. (2018) este nivel de investigación no solo se basa en la descripción de conceptos; es decir, están dirigidos a explicar la relación de los principios, de los sucesos, y de los fenómenos sociales, de su interés y de las condiciones de cómo se relacionan dos o más variables.

Según la temporalidad fue transversal porque los datos se recopilarán en un momento específico, según López (2020) tiene como objetivo interpretar ambas variables y a la vez brindar conclusiones sobre sus comportamientos.

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **3.2.1. Variable Independiente: Relaciones Interpersonales**

**Definición conceptual:** Moreno (2019) dice que es la forma de vínculo en un grupo donde se reflejan las emociones, los comportamientos, los sentimientos y distintos intereses comunes. Son interacciones recíprocas entre dos a más individuos las cuales suceden en el transcurso de nuestras vidas formando así la personalidad de cada uno.

**Definición operacional:** Variable independiente se analizó las dimensiones: comunicación, compañerismo y conflictos, con la técnica de la encuesta con el instrumento cuestionario, dirigido a los trabajadores de la I.E Hermanos Meléndez de La Unión 2023.

#### **3.2.2. Variable dependiente: Rendimiento laboral**

**Definición conceptual:** Es la manera de como los colaboradores se desarrollan y se refleja en la eficacia de las actividades al momento de realizarlas. Consiste en la adaptación del individuo al puesto asignado, ejecutando sus funciones con responsabilidad. Gabini (2018), es el desempeño que cada participante desarrolla en sus actividades, mediante la cual pone en práctica sus competencias y habilidades en su entorno laboral.

**Definición operacional:** Medirá las dimensiones de responsabilidad, trabajo en equipo y motivación, se aplicará la técnica de la encuesta con el instrumento cuestionario de escala ordinal dirigido a los trabajadores de la I.E Hermanos Meléndez de La Unión.

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

El proyecto contó con una población comprendida por 80 colaboradores, constituyendo una población finita. Rojas (2018) explica que la población (N) es el grupo de individuos que están seleccionadas para realizar el estudio, por ende, cuando se realiza la investigación se tiene que elegir la población por medio de las características más importantes que contribuyan al objetivo planteado.

El muestreo fue de tipo no probabilístico pues se contó con una población de 80 personas, se utilizó el censo. Farfán y Córdova (2020) se refiere a la recolección de datos de los múltiples elementos que existen en su totalidad, que forman parte del censo. Este tipo de muestra se utiliza cuando la población es pequeña y conocida, donde este método brinda las facilidades a los investigadores a escoger muestras mediante fórmulas, en vez de escoger al azar.

#### a) Criterios de inclusión

- Todos los trabajadores de la Institución (docentes y administrativos)

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

Westreicher (2021) la encuesta es la técnica mediante la cual recopilamos datos para la investigación, donde adquirimos información sobre sus necesidades. Salas (2020) argumentó que el cuestionario es el instrumento encargado de calcular variables al momento de formular interrogantes en la investigación, es decir, el número de preguntas que se utilizan para medir una o más variables. Para medir el logro de los objetivos, se analizaron las variables dependiente rendimiento laboral e independiente relaciones interpersonales. El cual estuvo conformado por 19 Ítems que determinan las dimensiones: comunicación, comprensión, conflicto, responsabilidad, trabajo en equipo y motivación; medidos donde 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5= Siempre. Una vez aplicada la encuesta se da el procedimiento de análisis de datos, en el programa SPSS. El método analiza las frecuencias y porcentajes de las variables y dimensiones.

### **3.4.1. Validez**

El método utilizado para la validación de datos relacionados a las variables (relaciones interpersonales y rendimiento laboral) fue el juicio de expertos. Así los expertos fueron: Mgtr Carlos Angulo Corcuera, la Dra. Ericka Suysuy Chambergo y la Mgtr. Isella Pingo Nima, a cada uno de ellos se le entregó un formato de Validación del Cuestionario de cada variable, de esa manera pudieron dar su conformidad de cada instrumento y determinar si este cuenta con las condiciones, los profesionales dieron validez y establecieron que los ítems se encuentran bien formulados y aptos para ser aplicados a nuestros encuestados.

### **3.4.2 Confiabilidad**

Para aplicar la prueba de confiabilidad se acudió a Cronbach debiéndose aplicar los instrumentos de recojo de datos al 10% de la muestra, con los resultados de la prueba piloto se pudo calcular con el programa SPSS versión 26 el Alfa de Cronbach, el cual sirve para medir el grado de confiabilidad entre los diferentes ítems del cuestionario, dando los resultados de confiabilidad. Se acudió a un experto estadístico Mg. Félix Fabián Pintado Rodríguez.

-En la variable Relaciones Interpersonales se obtuvo un 0,852 aceptable con 85%.

-En la variable Rendimiento Laboral se obtuvo 0,791 que es aceptable con 79%.

### **3.5. Procedimientos**

Para un correcto procedimiento, el estudio inicio desde la solicitud de autorización en la institución Hermanos Meléndez de La Unión 2023, para el uso de su identidad y recolección de datos de los colaboradores, como primer paso se solicitó el permiso de manera presencial de la señora directora de la I.E Hermanos Meléndez, la cual otorgó el permiso ,luego de ello , se procedió a enviarle el formulario realizado mediante Google forms ,el cual se dio el alcance del link de manera virtual por la red social WhatsApp, dónde ella se encargó de hacerlo llegar a los colaboradores mediante el chat grupal institucional. Por ello se aplicó el instrumento de investigación cuestionario, dicho instrumento fue de gran ayuda en este estudio porque nos permitió la buena ejecución de los datos. En el cuestionario

se aplicaron 19 ítem, los cuales 9 ítem se relacionaron con la de la variable independiente relaciones interpersonales y 10 ítem se relacionaron con la variable dependiente rendimiento laboral, con opciones en escala de Likert; este fue dirigido a todos los colaboradores de la I.E Hermanos Meléndez de La Unión 2023, por medio de un cuestionario virtual, esta fue la técnica que se utilizó para la obtención de datos necesarios, además de la tabulación y las representaciones gráficas, con su respectivo desarrollo de las interpretaciones de cada ítem.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el proceso de la recolección de datos se utilizó la mencionada técnica (encuesta.) e instrumento de investigación (cuestionario), el cual fue analizado de acuerdo al instrumento. El cuestionario es un instrumento cuantitativo en el cual se hizo uso del programa SPSS el autor Souto (2020) detalla que es una aplicación estadística, con la finalidad de que el científico consulte los datos y formule hipótesis puntuales, el cual ayuda a desarrollar los procesos definiendo las relaciones del estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

El proyecto de investigación fue realizado con base a los principios éticos de la Universidad César Vallejo, asimismo con el cumplimiento del respeto, justicia y a su vez considerando la ética y la moral importantes en la investigación.

**Respeto:** todo individuo es tratado como agente independiente, por lo tanto, en la investigación desarrollada los participantes tuvieron un trato apto donde se mostró respeto por la tranquilidad de los cada uno de los colaboradores.

**Justicia:** Los individuos son tratados con igualdad, respetando sus derechos y evitando excluir personas en la investigación

Todo esto con el fin de resaltar la autenticidad y la conformidad, el cual se desarrolló bajo el reglamento de las Normas APA 7ma edición y el programa de Turnitin, con la finalidad de proteger los derechos del autor.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Informe de datos recopilados a través del instrumento cuestionario

#### a) Datos generales de la encuesta

**Tabla 1:**

*Condición Laboral*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	<b>Nombrado</b>	60	75
	<b>Contratado</b>	20	25
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

**Nota:** Cuestionario aplicado a los colaboradores

En la tabla anterior, el 75% son nombrados; mientras que el 25% son contratados.

**Tabla 2:**

*Datos descriptivos: Edades*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	<b>28 a 37</b>	15	12,5
	<b>38 a 47</b>	55	45,8
	<b>48 a 57</b>	34	28,3
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

**Nota:** Cuestionario aplicado a los colaboradores

En la tabla 2, el 73,8% están dentro de las edades de 38 a 57 años ocupan el mayor porcentaje, le siguen 12 colaborados con un porcentaje de 15% entre las edades de 48 a 57 años, como tercero un 11,2% que se encuentra entre las edades de 28 a 37 años.

**4.1.1 Objetivo específico 1:** Analizar la influencia de la comunicación en el rendimiento laboral en los Docentes de la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023.

**Tabla 3**

*Influencia de la comunicación en el rendimiento laboral*

Comunicación	Escala de alternativas											
	N (1)		CN (2)		A (3)		CS (4)		S (5)		Total	
	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%
1.- Existe comunicación clara, entendible y precisa.	0	0,0	0	0,0	46	57,5	32	40	2	2,5	80	100
2.- Existe empatía al momento de entablar comunicación.	0	0,0	0	0,0	50	62,5	23	28,7	8	8,8	80	100
3.- Los mensajes son objetivos, precisos y transmiten información relevante.	0	0,0	0	0,0	46	57,5	30	37,5	4	5	80	100

**Nota:** Cuestionario aplicado a los colaboradores

En la tabla 3, el 57,5% afirman que a veces existe una comunicación clara, entendible y precisa, además el 62,5% menciona que a veces existe empatía al momento de entablar una comunicación y como último el 57,5% expreso que a veces los mensajes son objetivos y precisos.

### Contrastación de la Hipótesis específica 1

**HE.1:** La comunicación influye positivamente en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023.

**Tabla 4:**

*Prueba correlación de Spearman: Comunicación y rendimiento laboral*

		D1V1= Comunicación	V2: Rendimiento laboral
D1 V1= Comunicación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 80	,776** ,000 80
V2: Rendimiento	Coefficiente de correlación	,776**	1,000

<b>rendimiento laboral</b>	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

**Nota:** Cuestionario aplicado a los colaboradores

En la tabla anterior, el coeficiente de Spearman arroja un 0,776, siendo una correlación positiva alta, donde se acepta la HE.1, dando a saber que la comunicación influye positivamente en el rendimiento laboral de los colaboradores de la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023.

**4.1.2 Objetivo específico 2:** Evaluar la influencia del compañerismo en el rendimiento laboral en la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023.

**Tabla 5**

*Influencia del compañerismo en el rendimiento laboral*

Compañerismo	Escala de alternativas										Total	
	N (1)		CN (2)		A (3)		CS (4)		(5)			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4.- Es leal con sus compañeros	0	0,0	0	0,0	28	35	45	56,2	7	8,8	80	100
5.- Cuenta con el apoyo de sus compañeros.	0	0,0	0	0,0	56	70	20	25	4	5	80	100
6.- Existe apoyo y comprensión entre compañeros.	0	0,0	0	0,0	61	76,2	18	22,5	1	1,3	80	100

**Nota:** Cuestionario aplicado a los colaboradores

En la tabla anterior, el 56,2% manifiestan que casi siempre son leales a sus compañeros, a su vez el 70% indican que a veces cuentan con el apoyo de ellos y el 76,2% menciona que a veces existe el apoyo y la comprensión entre todos.

### **Contrastación de la Hipótesis específica 2**

**HE.2:** El compañerismo influye en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023

**Tabla 6:***Prueba de correlación de Spearman: Compañerismo y rendimiento laboral*

			<b>D1V1=</b> <b>Compañerismo</b>	<b>V2:</b> <b>Rendimiento laboral</b>
<b>D1</b> <b>V1=</b> <b>Compañerismo</b>	Coeficiente de correlación		1,000	,784**
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		80	80
<b>V2:</b> <b>Rendimiento laboral</b>	Coeficiente de correlación		,784**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		80	80

**Nota:** Cuestionario aplicado a los colaboradores

Considerando la tabla 6, el coeficiente de Spearman arroja un 0,784, siendo una correlación positiva alta, aceptándose la HE.2, donde el compañerismo influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023.

**4.1.3 Objetivo específico 3:** Examinar el impacto de los conflictos en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023

**Tabla 7***Impacto de los conflictos en el rendimiento laboral*

<b>Conflicto</b>	<b>Escala de alternativas</b>										<b>Total</b>	
	<b>N</b>		<b>CN</b>		<b>A</b>		<b>CS</b>		<b>S</b>			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(5)	(5)	(5)	(5)			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%

Las discusiones permiten conocer ideas o puntos de vista diferentes	0	0,0	0	0,0	59	73,8	17	21,2	4	5	80	100
8.-. Usted está seguro que sus compañeros no lo defraudaran.	0	0,0	0	0,0	57	71,2	20	25	3	3,8	80	100
9.- Existe una correcta organización entre todos los colaboradores.	0	0,0	0	0,0	55	68,8	22	27,4	3	3,8	80	100

**Nota:** Cuestionario aplicado a los colaboradores.

Con respecto a la tabla 7, muestra que a veces las discusiones permiten conocer ideas o puntos de vista diferentes con un 73,8%, mientras que el 71,2% de colaboradores a veces está seguro que sus compañeros no los defraudara y finalmente el 68,8% eligió que a veces existe una correcta organización entre todos.

### Contrastación de la Hipótesis específica 3

**HE.3:** Los conflictos impactan positivamente en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023

**Tabla 8:**

*Prueba correlación de Spearman: Conflictos y rendimiento laboral*

		D3V1= Conflic tos	V2: rendimiento laboral
<b>D3V1= conflictos</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,798**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
<b>V2: Rendimie nto laboral</b>	Coeficiente de correlación	,798**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

**Nota:** Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la tabla 8, el coeficiente de Spearman indica un 0,798, siendo una correlación positiva alta, aceptándose la H.E3, donde los conflictos impactan positivamente en el rendimiento laboral de los colaboradores de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023; pues estos son una forma de como los colaboradores llegan a conocer nuevas ideas y diferentes puntos de vista.

**4.1.4 Objetivo específico 4:** Identificar las características de la responsabilidad, el trabajo en equipo y la motivación en los Docentes de la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023.

**Tabla 9**

*Características de la responsabilidad, trabajo en equipo y motivación*

Responsabilidad, trabajo en equipo y motivación	Escala de alternativas											
	N		CN		A		CS		S		Total	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
10.- El trabajo lo realiza aprovechando al máximo los recursos.	0	0,0	0	0,0	8	10	58	72,5	14	17,5	80	100
11.- Existe compañerismo entre los colaboradores.	0	0,0	0	0,0	44	55	32	40	4	5	80	100
12.- Los colaboradores cumplen con las tareas asignadas en el tiempo establecido	0	0,0	0	0,0	44	55	34	42,5	2	2,5	80	100
13.- Cuentan con control de asistencia.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	80	100	80	100
14.- Se comparten y respetan las ideas de todos los colaboradores, llegando a una meta unificada.	0	0,0	0	0,0	42	52,4	27	33,8	11	13,8	80	100

15.- Se planifican las estrategias en conjunto	0	0,0	0	0,0	63	78,8	15	18,8	2	2,4	80	100
16.- Los colaboradores se comprometen y aportan ideas logrando conexión de compañerismo entre todos	0	0,0	0	0,0	50	62,5	28	35	2	2,5	80	100
17.- Existe la implementación de algún tipo de incentivo en la organización	0	0,0	0	0,0	51	63,7	19	28,8	10	12,5	80	100
18.- Se cuenta con un ambiente adecuado para la realización de tareas.	0	0,0	0	0,0	49	61,2	28	35	3	3,8	80	100
19.- Existe desenvolvimiento en las tareas de los colaboradores motivados.	0	0,0	0	0,0	7	8,8	23	28,7	50	62,5	80	100

---

**Nota:** Cuestionario aplicado a los colaboradores

En la tabla 9, el 72,5% de los encuestados indica que casi siempre aprovechan al máximo los recursos para desarrollar sus actividades, a su vez menciona que el 55% a veces cuentan con compañerismo en la I.E, también el 55% señala que a veces cumplen con las tareas asignadas en el tiempo establecido; el 100% siempre cuenta con un control de asistencia; el 52,4% a veces comparten y respetan las ideas de todos los colaboradores, llegando a una meta unificada, en grupo el 78,8% a veces planifica las estrategias, el 62,5% a veces se compromete y aporta ideas para lograr una conexión entre todos, también nos compartieron que el 63,7% a veces implementan incentivos en la I.E, el 61,2% a veces cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas y por ultimo un 62,5% siempre se desenvuelve mejor cuando está motivado.

**4.1.5 Objetivo general:** Determinar el impacto de las relaciones interpersonales en el rendimiento laboral en la I.E. Hermanos

**Tabla 10:***Impacto de las relaciones interpersonales en el rendimiento laboral*

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov gl	Sig.
V1=Relaciones interpersonales	,303	80	,000
V2=Rendimiento laboral	,239	80	,000

**Nota:** Cuestionario aplicado a los colaboradores

En la tabla 10, el nivel de significancia en la variable independiente relaciones interpersonales de un 0,000, al igual que la variable dependiente rendimiento laboral. Esto significa que los datos son no paramétricos, lo cual indica que no tienen una distribución normal; también se aplicó la prueba de kolmogorov-smirnov en base a nuestra muestra que es de 80 colaboradores de la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023.

**Contrastación de la Hipótesis general:**

**HG:** Las relaciones interpersonales impactan significativamente en el rendimiento laboral en la I.E Hermanos Meléndez de la Unión, 2023

**Tabla 11:***Prueba correlación de Spearman: Relaciones interpersonales y rendimiento laboral*

	Rho de Spearman	
	V1=relaciones interpersonales	V2=Rendimiento laboral
V1=relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,780**
	N	80
V2=Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,780**
	Sig. (bilateral)	1,000
	N	80

**Nota:** Cuestionario aplicado a los colaboradores

Respecto a la tabla 11, el coeficiente de Spearman indica un 0,780, siendo una correlación positiva alta, aceptándose la HG, donde las relaciones interpersonales impactan significativamente en el rendimiento laboral de los docentes en la I.E. Hermanos Meléndez La Unión, 2023

#### **IV. DISCUSIÓN**

Con respecto al objetivo 1 analizar la influencia de la comunicación en el rendimiento laboral en los Docentes de la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023., León (2019) indica que la comunicación tiene relevancia para el funcionamiento, desarrollo y la optimización de sus acciones en el desempeño laboral de cada colaborador. Por ende, los resultados referentes a la comunicación se evidencian con un porcentaje de 57,5% que los colaboradores afirman que a veces existe una comunicación clara, entendible y precisa, además el 62,5% menciona que a veces existe empatía al momento de entablar una comunicación y como último el 57,5% expreso que a veces los mensajes son objetivos, precisos y transmiten información relevante. Mejor dicho, en la institución educativa antes mencionada se evidencia una baja comunicación interna, la cual no permite que el mensaje sea comprendido con claridad entre los colaboradores, eso afecta en el desempeño laboral del colegio.

La primera hipótesis específica (H1): La comunicación influye positivamente en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023; en donde conforme a la evaluación se muestra una correlación de spearman de 0,776, siendo una correlación positiva alta, permitiendo que se acepte la hipótesis alternativa, lo cual da a saber que la comunicación influye positivamente en el rendimiento laboral de los colaboradores, este grado de relación se debe a que una buena comunicación facilitara a los colaboradores de un mejor rendimiento.

La comunicación es uno de los factores que permite el alcance del trabajo ya que los trabajadores se entienden y se construyen relaciones positivas, simplificando los procesos de tareas y lograr el cumplimiento objetivos previamente establecidos, a través de diferentes canales. Generando interacciones positivas entre las personas, facilitando la coordinación y fluidez entre colaboradores.

Referente al objetivo 2, evaluar la influencia del compañerismo en el rendimiento laboral en la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023, Castellón (2018) considera que mejorar el compañerismo tendrá un impacto significativo, a lograr una actitud positiva hacia el desempeño laboral y las relaciones interpersonales que los hagan sentir bien en el trabajo, por lo que creen que si se practica el compañerismo tendrán un mejor rendimiento a la hora de trabajar en

equipo. Por ello en los resultados, el 56,2% manifiesta que a veces son leales a sus compañeros, a su vez el 70% indicaron que a veces cuentan con el apoyo de ellos y el 76,2% menciona que a veces existe el apoyo y la comprensión entre todos. Esto evidencia que en dicha institución se cuenta con poco nivel de compañerismo, el cual perjudica las relaciones interpersonales dentro de la institución y a su vez afecta con el desempeño de los colaboradores, pues sabemos que en un mal ambiente no se puede dar lo mejor de cada uno.

Los resultados que se obtuvieron guardan mucha similitud con la investigación desarrollada por Quispe (2019) el cual indica que la correlación es de 0.676, mostrando una relación; donde el compañerismo ayuda en la mejora del desempeño en las actividades.

La hipótesis específica (H2): El compañerismo influye en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023; en donde conforme a la evaluación se muestra la correlación spearman de 0,784, siendo una correlación positiva alta, lo cual permite que se acepte la hipótesis alternativa, donde se sabe que el compañerismo influye en el rendimiento laboral de los colaboradores, este grado de relación se debe a que el compañerismo en los colaboradores fomentara un mejor ambiente laboral dando como resultado un mejor desempeño entre todos.

El compañerismo ayuda a establecer una mejor relación y a su vez un mejor rendimiento entre los colaboradores, pues son de gran valor para el desarrollo personal y su desempeño. Pues ser un buen colaborador significa cooperar, respetar, comprender y apoyar.

De acuerdo al objetivo 3, examinar el impacto de los conflictos al rendimiento laboral de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023. Olu & Adesubomi (2017) señalan que el conflicto es inevitable entre los colaboradores es por ello, que gerentes y directivos invierten mucho tiempo y una variedad de estrategias para aportar soluciones y mediante estos malos entendidos rescatar las mejores ideas.

Es por ello que, en los resultados, se muestra que a veces las discusiones permiten conocer ideas o puntos de vista diferentes con un 73,8%, mientras que el 71,2% de colaboradores a veces está seguro que sus compañeros no los

defraudara y finalmente el 68,8% eligió que a veces existe una correcta organización entre todos. Esto permite que los conflictos ayuden a esclarecer nuevas ideas llegando así a obtener mejores resultados respecto al desempeño de cada colaborador.

Los resultados obtenidos permitieron identificar la similitud con la teoría de Robbins (2019), referente a los conflictos funcionales, los que permiten una mejor toma de decisiones, con la cual se sostiene la afirmación de que los conflictos impactan significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las organizaciones.

La tercera hipótesis específica (H3): Los conflictos impactan positivamente en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023; en donde conforme a la evaluación se muestra la correlación de spearman de 0,798, siendo una correlación positiva alta, lo cual permite que se acepte la hipótesis alternativa, donde se sabe que los conflictos impactan positivamente en el rendimiento laboral de los colaboradores, este grado de relación da a entender que los conflictos en las empresas brindan diferentes puntos de vista entre los colaboradores lo cual permitirá tener una variedad de posibles soluciones ante cualquier problema.

Los conflictos existen en todas las organizaciones ya que forma parte de las relaciones laborales y el comportamiento organizacional, pero estas cuestiones deben abordarse de cierta manera el conocimiento e ingenio, de lo contrario las consecuencias podrían ser desastrosas y reducirían la eficiencia, lo que lleva a una disminución del buen funcionamiento general de la empresa. Es importante que las empresas manejen adecuadamente los conflictos laborales que provienen del liderazgo y la buena orientación, esto lograra en todos diferentes alternativas de solución.

Con respecto al objetivo 4, Identificar las características de la responsabilidad, el trabajo en equipo y la motivación en los Docentes de la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023. Gong et al. (2019) Indican que estos tres aspectos tienen un efecto positivo en el rendimiento laboral de los docentes, pues son de gran impulso para tener un mejor desenvolvimiento en sus actividades diarias. Ibrahim & Zaatari (2020) informan que el docente desarrolla un rol muy

importante en los procesos formativos, pues son los encargados de brindar nuevos conocimientos a los estudiantes, “Las relaciones se basan en el cuidado, la confianza, el respeto, la responsabilidad, el trabajo en equipo y la motivación para lograr un mayor aprendizaje.

De tal forma se refleja en los resultados de la encuesta realizada a los docentes de la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023; donde 72,5% indican que casi siempre aprovechan al máximo los recursos para desarrollar sus actividades, con un 55% mencionan que a veces cuentan con compañerismo en la I.E, también el 55% señala que a veces cumplen con las tareas asignadas en el tiempo establecido; el 100% siempre cuenta con un control de asistencia; el 52,4% a veces comparten y respetan las ideas de todos los colaboradores, llegando a una meta unificada, el 78,8% a veces planifica las estrategias en grupo, el 62,5% a veces se compromete y aporta ideas para lograr una conexión entre todos, el 63,7% también nos compartieron que a veces implementan incentivos en la I.E, el 61,2% a veces cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas y por último un 62,5% siempre se desenvuelve mejor cuando está motivado. Esto evidencia que, si todos los docentes trabajan en equipo, son responsables y a su vez son motivados tendrán un mejor rendimiento laboral lo cual favorece positivamente a la institución educativa.

Con respecto al objetivo general, determinar el impacto de las relaciones interpersonales en el rendimiento laboral de los colaboradores de la I.E Hermanos Meléndez de la Unión, 2023. Según Beiza, A (2018) su investigación concluyó que los docentes afirman que trabajan mejor cuando existen buenas relaciones interpersonales en su centro laboral. En los resultados obtenidos se observa un nivel de significancia en la variable independiente relaciones interpersonales de un 0,000, al igual que la variable dependiente rendimiento laboral, lo cual evidencia una similitud con la investigación realizada por Reátegui (2020) donde se estableció que el objetivo general fue analizar el impacto de las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en la productividad profesional de los docentes educativos peruanos en la región de San Juan. De Lurigancho. Los resultados obtenidos muestran que las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral influyen en la

productividad profesional de los docentes de las instituciones públicas peruanas seleccionadas como casos de estudio, con un intervalo estadísticamente de 000.

Las relaciones interpersonales en el trabajo son fundamentales para alcanzar los objetivos de la empresa, combinando capacidades y recursos personales, por lo que mantener y promover relaciones interpersonales sanas es crucial para que se pueda establecer un buen ambiente de trabajo, aumentando con ello la productividad de la organización.

La hipótesis general (HG): Las relaciones interpersonales impactan significativamente en el rendimiento laboral en la I.E Hermanos Meléndez de la Unión, 2023; en donde conforme a la evaluación se muestra una correlación de spearman de 0,760, siendo una correlación positiva alta, lo cual permite que se acepte la hipótesis alternativa, donde se sabe que las relaciones interpersonales impactan significativamente en el rendimiento laboral en la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, este grado de relación da a entender que las relaciones interpersonales son de gran impulso para que los colaboradores tengan un mejor desempeño en sus actividades.

## V. CONCLUSIONES

1. La comunicación mostro una relación positiva con el rendimiento laboral, representado con un coeficiente de 0,776, por lo que se considera que, si existe una excelente comunicación entre todos los colaboradores, siendo un factor favorable, pues simplificará las tareas y tendrán un mejor ambiente de trabajo lo cual se verá reflejado en el rendimiento de cada uno.
2. Respecto al objetivo dos se observa que el compañerismo se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los colaboradores, con un valor coeficiente de 0,784, siendo una correlación positiva alta, eso indica que el compañerismo influye adecuadamente entre colegas, siendo un impulso que permite una mejor relación y a su vez un mejor desempeño.
3. Los conflictos se relacionan con el rendimiento laboral de los colaboradores, con un coeficiente de 0,798, siendo una correlación positiva alta, pues mediante los conflictos funcionales, obtenemos distintas ideas y puntos de vistas que serán de gran ayuda para la resolución de posibles problemas.
4. Respecto a las características que tiene el rendimiento laboral en los colaboradores de la I.E, se destacó que el 72,5% aprovecha al máximo los recursos para desarrollar las actividades, demostrando que, con responsabilidad, trabajo en equipo y motivación los colaboradores se desempeñan mejor.
5. Finalmente, se determinó que existe relación entre las variables relaciones interpersonales y rendimiento laboral en la Institución educativa, siendo una correlación positiva alta de 0,780, lo cual significa que las variables se relacionan significativamente, concluyendo que para un mejor rendimiento deben existir buenas relaciones interpersonales, pues de esa forma los colaboradores se desempeñan mejor en un ambiente cómodo y de relaciones positivas.

## VII. RECOMENDACIONES

1. En relación a la comunicación, la institución, tiene que desarrollar actividades integradoras donde interactúen todos los colaboradores, a su vez mayores reuniones colegiadas donde se tome en cuenta la opinión de todos con el fin de tener mejoras en el rendimiento laboral.
2. Teniendo en cuenta los resultados de la investigación, el compañerismo es un factor importante dentro de toda organización, por lo cual se debe mantener un compañerismo activo entre todos, formando lazos de amistad, donde todos cuenten con el apoyo y sean empáticos ante cualquier circunstancia imprevista.
3. Implementar métodos que sirvan de apoyo para tener una variedad de soluciones ante cualquier conflicto dentro de la empresa, donde el personal directivo y administrativo tenga el control y dirija de la mejor manera todo el personal institucional.
4. Fomentar actividades donde los colaboradores desarrollen sus habilidades en equipo, practiquen la responsabilidad y también implementar incentivos al personal que se desempeñe mejor dentro de la institución.
5. Respecto al objetivo general, la directora con el grupo de coordinadores, tiene que implementar supervisiones y monitorear el rendimiento que cada colaborador ofrece, con la finalidad de observar las desventajas y buscar soluciones para que los colaboradores logren cumplir con las metas y brindarles motivación, generando un buen clima laboral.

## REFERENCIAS

Adame, L., Tapia, M., & Estrada, I. (2019). Proceso de comunicación y su impacto en el desempeño laboral.

[http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.44.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica_5_2/A.44.pdf)

Aguilar Molina, G. R. y Huamaní Quispe, M.A. (2019). Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao, Lima, Perú].

<http://hdl.handle.net/20.500.12952/5634>

Alegre, M. (2017). “Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSP – DIS Chimbote, 2017”. Tesis para obtener el grado de magíster en Gestión Pública. Chimbote: Universidad César Vallejo.

Ambor Díaz, M. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral de los supervisores públicos de la unidad de administración de la corte superior de justicia Arequipa 2020 [Tesis de posgrado, Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú].

[http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/991/Michael\\_tesis\\_titulo\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/991/Michael_tesis_titulo_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Antón, A., & García, S. (2019). Internal communication in water management agrarian organizations, Perú. Revista Venezolana de Gerencia Open Access, 24(2), 557 –572 <https://doi.org/10.37960/revista.v24i2.31510>

Araujo Reyes, D. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes – Región Junín, período 2018 [Tesis de maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales, Lima, Perú].

<https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/1846665/1/TESIS%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%20LABORAL%20-%20LUIS%20DONATO%20ARAUJO%20REYES.pdf>

- Arce, G. & Malvas, Y. (2017). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. "Manuel Gonzales Prada de Huari – 2013. (Tesis de maestría). Universidad Católica Sedes Sapientiae, Huari, Perú.
- Bejarano, M. (2019). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación En Psicología*, 22(2), 313-328. 10.15381/rinvp.v22i2.17431 ISSN
- Beiza, A. (2017). Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional Creación Chaguaramos.
- Bejarano Paredes, M. (2020). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores, 22(2), 313–328. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17431>
- Boada Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3 (1), 75 -103. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/download/398/740>
- Bolaños, J. y Cols (2019). "Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos". <http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/handle/20.500.12744/3846?mode=full>
- Bustamante Castillo, A. (2017). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra, 2016 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2181/TM%20ADRh%203883%20B1%20%20Bustamante%20Castillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cubinas, R. (2019). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 89506 "Eduardo Ferrick Ring", 2017. (Tesis de maestría). Universidad San Pedro, Chimbote, Perú. Recuperado el 15 de abril de 2021, de [http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14699/Tesis\\_65909.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14699/Tesis_65909.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Carlos, M. P. (2019). Influencia de las relaciones interpersonales en la calidad del servicio educativo. San Juan de Lurigancho. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3529Genao>
- Carpio, et al (2021) Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno <https://www.redalyc.org/journal/4498/449870439003/html/>
- Castellanos, et. al (2018). El liderazgo y las Relaciones interpersonales dentro del clima organizacional. Revista Global de Negocios, 2(1), 1-10. Retrieved from <http://ssrn.com/abstract=2324967>
- Castro, R. (2014). Relaciones Humanas. UNAPEC-Universidad APEC. [https://www.academia.edu/29111629/Libro\\_Relaciones\\_Human](https://www.academia.edu/29111629/Libro_Relaciones_Human)
- Castro Ramírez, N. A., Alvarado Torres, W. Y., Romero Jiménez, J. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño docente. Revista Multidisciplinar Ciencia Latina, 5 (4), 88 – 99. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/766/1045>
- Cheng, W., & Woo, S. (2019) The relationship between job uncertainty and job satisfaction: The moderating effect of charismatic leadership, organizational communication, and self- efficacy. International Journal of Financial Research 10(5), 338-346. <https://sciedupress.com/journal/index.php/ijfr/article/viewFile/15674/9743>
- Chiavenato, I. (2018) Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en Lima [Tesis]. Universidad San Martín de Porres. [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4362/1/chico\\_rse.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4362/1/chico_rse.pdf)
- Cueva, M. & Pérez, M. (2019). Relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo, 2018. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo, Perú. Recuperado el 7 de mayo de 2021 [https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/589/1/018100179D\\_018100316A\\_M\\_2019.pdf](https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/589/1/018100179D_018100316A_M_2019.pdf)

- Development, O. B. (21 de Junio de 2020). Rendimiento laboral y procesos de mejora. <https://operatrece.com/rendimiento-laboral/>
- Dioses, M. (2019). Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N°20508 "San Francisco de Asís", la Quinta-Marcavelica, 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Recuperado el 7 de abril de 2021, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28810/Dioses\\_CMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28810/Dioses_CMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández Guillén, G. (2020). El clima de relaciones interpersonales existente para el aprendizaje en el aula de estudiantes de la ciudad del Pila <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/192Flores>
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. Editorial Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-delrendimiento-laboral.pdf>
- García P. (2019). Influencia de las relaciones interpersonales en la calidad del servicio educativo. San Juan de Lurigancho <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3529Genao>
- Guevara (2018) Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua” <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Gamarra Moscoso, M. (2020). Pensamiento creativo y relaciones interpersonales en estudiantes universitarios. Revista Científica Investigación Valdezana, 14 (3), 159 -168. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/742>
- Hanco Gómez, M., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. y Flores Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. Revista Comuni@acción, 12 (3), 186 – 194. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300186&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300186&script=sci_arttext)
- Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo>

- Junco Jiménez, J. (2020). Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15812>
- Londoño Hoyos, C. M. (2020). Las relaciones interpersonales en contextos educativos diversos: Estudio de casos. Revista Perspectivas, 6 (21), 25- 40. <https://revistas.uniminuto.edu/index.php/Pers/article/view/2456>
- López G. (2017). Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte, 2017 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24456/L%C3%B3pez\\_GYI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24456/L%C3%B3pez_GYI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moreno, S. y Perea, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego. Revista CES Derecho <https://www.redalyc.org/journal/4498/449870439003/html/>
- Muñoz, M. (2017). Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Navarro, A. (2020). Interpersonal relations and teaching performance in application schools "Guamán Poma de Ayala" Ayacucho - 2018. (Master's thesis). Andean Nestor University Cáceres Velásquez, Juliaca, Peru. Retrieved on April 10, 2021, from [http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/5326/T036\\_28205108\\_M.pdf?sequence](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/5326/T036_28205108_M.pdf?sequence)
- Ninahuanca, A. (2017). "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho". Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración. Lima: Universidad Privada Cesar Vallejo.
- Otero Mendoza, K. (2020). Impacto de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Mesones Muro

durante el año 2020 [Tesis de maestría, Universidad de Quito, Ecuador].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/9468>

Reátegui Arévalo, L. (2020). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016 [Tesis]. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui\\_al.pdf?sequence=1&isAllowed](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui_al.pdf?sequence=1&isAllowed)

Reina, D., Reina, M., y Hudnut, D. (2018). Por qué la confianza es clave para el éxito del equipo. Editorial Center for Creative Leadership.  
<https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2018/01/WP-Why-Trust-Is-Critical-to-Team-Success-ES-Jan-2018.pdf>

Salazar S. (2017). Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral en la Oficina Registral del Reniec del Callao [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13950/Salazar\\_ZSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13950/Salazar_ZSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Santos, G. (2016). Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - Agosto 2016. Universidad Privada del Norte.

Solórzano Espinoza, N., Parra Ferié, C., Espinoza Arauz, M., y Macías-Barberán, J. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta – EP. – Manabí. Polo del Conocimiento, 5(3), 541-553. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v5i3.1351>

Tesén Arroyo, J. y Ramírez Agurto, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. Revista Científica Tecno Humanismo, 2(3). 17-34.  
<https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/113/351>

Valencia Escobar, H., y Solano Gómez, J. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de Huancavelica, 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de

Huancavelica, Huancavelica, Perú].  
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/4084/TESIS-2021-ADMINISTRACI%C3%93NVALENCIA%20ESCOBAR%20Y%20SOLANO%20G%C3%93MEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas Cuesta, E. (2021). Satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Tabalosos, 2020 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57041/Vargas\\_CEDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57041/Vargas_CEDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vargas, S. y Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. Investigación Bibliotecológica,

Vásquez, L. (2018). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2018. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.

Venturo López, D. (2019). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope, Miraflores [Tesis de maestría, Universidad nacional del Callao, Lima, Perú].  
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/2214>

Vidarte Niño, J. R. (2018). Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Piura, 2016 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16769/Vidarte\\_NJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16769/Vidarte_NJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ustua Sanchez, E. (2022). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en el Centro de Salud de Curahuasi – 2017 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/6379>

## Anexos

### ANEXO1

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Impacto de las Relaciones Interpersonales en el Rendimiento Laboral en la I.E Hermanos Meléndez de la Unión, 2023

**Investigadores:** López Albán, Brigitte Dayana

Ruesta Reusche, Segundo Junior Stalin

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Impacto de las Relaciones Interpersonales en el Rendimiento Laboral en la I.E Hermanos Meléndez de la Unión, 2023”, cuyo objetivo es determinar de qué manera las relaciones interpersonales influyen en el rendimiento laboral en la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Educativa Hermanos Meléndez de la Unión, 2023

Describir el impacto del problema de la investigación.

La presente investigación se justifica socialmente porque permitirá identificar los factores claves para incrementar el rendimiento laboral, lo cual lograra la mejora en el desenvolvimiento de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez y de esta manera los estudiantes aprender fácilmente los conocimientos impartidos los cuales se verán reflejados en sus evaluaciones.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Impacto de las Relaciones Interpersonales en el Rendimiento Laboral en la I.E Hermanos Meléndez de la Unión, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Educativa Hermanos Meléndez de La Unión, mediante



Google forms. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de no maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores: López Albán Brigitte y Ruesta Reusche Segundo, email [brigittelopez@ucvvirtual.edu.pe](mailto:brigittelopez@ucvvirtual.edu.pe) y [Sruestare@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Sruestare@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Palacios de Briceño, Mercedes, email: [mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Fecha y hora: 24 de mayo del 2023 / 12:00 pm

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Anexo 2.**


**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

**Datos Generales**

Nombre de la Organización:	RUC: 20483690658
I.E. HERMANOS MELENDEZ LA UNIÓN	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Ruth Zapata Reyes	DNI: 02824060

**Consentimiento:**

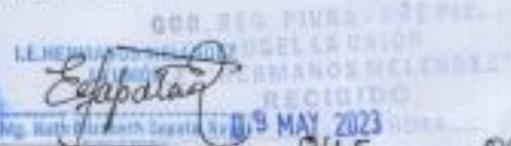
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
<b>Impacto de las Relaciones Interpersonales en el Rendimiento Laboral en la I.E Hermanos Meléndez de la Unión, 2023</b>	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Brigitte Dayana López Albán	70333641
Segundo Junior Ruesta Reusche	72563765

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (s) del estudio.

Lugar y Fecha: La Unión, 8 de abril del 2023

Sello y Firma:    
 (Titular o Representante legal de la Institución)



(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "F" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, se se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.

**Anexo 3: Ficha de evaluación**
**Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración**

**Título del proyecto de Investigación:** Impacto de las Relaciones Interpersonales en el Rendimiento Laboral en la I.E Hermanos Meléndez de La Unión, 2023

**Autores:** Ruesta Reusche, Segundo Junior Stalin López Albán, Brigitte Dayana

**Especialidad del autor principal del proyecto:** Gestión de organización

**Programa:** Administración

**Otro(s) autor(es) del proyecto:**

**Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país):** La Unión, Perú

**Código de revisión del proyecto:** 2023-1\_ PREGRADO\_PI\_PIU\_C1\_25

**Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor:** mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe

<b>N</b>	<b>Criterios de evaluación</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>No corresponde</b>
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		

---

La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en  
 9 el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III X  
 Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.

---

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 08 de julio de 2023

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>DNI N.º</b>	<b>Firma</b>
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

**Anexo 4.**
**Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Impacto de las Relaciones Interpersonales en el Rendimiento Laboral en la I.E Hermanos Meléndez de la Unión, 2023”, presentado por los autores López Albán Brigitte Dayana y Ruesta Reusche Segundo Junior Stalin, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 09 de julio de 2023

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>DNI N.º</b>	<b>Firma</b>
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

**ANEXOS 5**
**Tabla 1: Matriz de operacionalización de las variables**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
RELACIONES INTERPERSONALES	Moreno (2018) señaló que es un proceso de vinculación entre distintas personas en las cuales surgen emociones, comportamientos, sentimientos y distintos intereses comunes.	Variable independiente que analizara las dimensiones: comunicación, compañerismo y conflictos; mediante la cual se aplicara la técnica de la encuesta con el instrumento cuestionario de escala ordinal dirigido a los trabajadores de la I.E Hermanos Meléndez de La Unión.	Comunicación	Credibilidad	ORDINAL
				Comprensión	
				Conocimiento	
			Compañerismo	Lealtad	
				Apoyo	
				Empatía	
			Conflictos	Discusiones	
				Confianza	
				Organización	
RENDIMIENTO LABORAL	Gabini (2018), es el desempeño mostrado por cada colaborador en el desarrollo diario de sus actividades, en la cual pone en práctica sus competencias y habilidades, influyendo factores del entorno laboral.	Se medirá con las dimensiones de responsabilidad, trabajo en equipo y motivación, se aplicará la técnica de la encuesta con el instrumento cuestionario de escala ordinal dirigido a los trabajadores de la I.E Hermanos Meléndez de La Unión.	Responsabilidad	Eficiencia	ORDINAL
				Cumplimiento	
				Puntualidad	
			Trabajo en equipo	Comprensión	
				Toma de decisiones	
				Participación	
			Motivación	Incentivos	
				Ambiente	
				Desenvolvimiento	

<b>Matriz de consistencia</b>			
<b>Impacto de las Relaciones Interpersonales en el Rendimiento Laboral en la I.E Hermanos Meléndez de la Unión, 2023</b>			
<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>GENERAL</b>			
¿De qué manera impactan las relaciones interpersonales en el rendimiento laboral en la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023?	Determinar el impacto de las relaciones interpersonales en el rendimiento laboral en la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023	Las relaciones interpersonales impactan significativamente en el rendimiento laboral en la I.E Hermanos Meléndez de la Unión, 2023.	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> APLICADA
<b>ESPECÍFICOS</b>			
a) ¿Cómo influye la comunicación en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E. Hermanos Meléndez la Unión, 2023?	a) Analizar la influencia de la comunicación en el rendimiento laboral en los Docentes de la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023	a) La comunicación influye positivamente en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023	<b>DISEÑO</b> NO EXPERIMENTAL <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> CAUSAL- DESCRIPTIVO/ TRANSVERSAL
b) ¿Influye el compañerismo en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E. Hermanos Meléndez la Unión, 2023?	b) Evaluar la influencia del compañerismo en el rendimiento laboral en la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023	b) El compañerismo influye en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023	<b>ENFOQUE:</b> CUANTITATIVO <b>POBLACIÓN:</b> 80 TRABAJADORES
c) ¿En qué medida impactan los conflictos al rendimiento laboral de los docentes de la I.E. Hermanos Meléndez la Unión, 2023?	c) Examinar el impacto de los conflictos en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023	c) Los conflictos impactan positivamente en el rendimiento laboral de los docentes de la I.E Hermanos Meléndez la Unión, 2023	<b>TÉCNICA:</b> ENCUESTA



d) ¿Qué características tiene la responsabilidad, el trabajo en equipo y la motivación en los docentes de la I.E. Hermanos Meléndez la Unión, 2023?	d) Identificar las características de la responsabilidad, el trabajo en equipo y la motivación en los Docentes de la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión,2023		<b>INSTRUMENTO:</b> CUESTIONARIO
---	--	--	-------------------------------------

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA
RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación	Asertividad	1. Existe comunicación clara, entendible y precisa.	ORDINAL LIKERT
		Comprensión	2. Existe empatía al momento de entablar comunicación.	
		Conocimiento	3. Los mensajes son objetivos, precisos y transmiten información relevante.	
	Compañerismo	Lealtad	4. Es leal con sus compañeros	
		Apoyo	5. Cuenta con el apoyo de sus compañeros.	
		Empatía	6. Existe apoyo y comprensión entre compañeros	
	Conflictos	Discusiones	7. Las discusiones permiten conocer ideas o puntos de vista diferentes.	
		Confianza	8. Usted está seguro que sus compañeros no lo defraudaran.	
		Organización	9. Existe una correcta organización entre todos los colaboradores.	
RENDIMIENTO LABORAL	Responsabilidad	Eficiencia	10. El trabajo lo realiza aprovechando al máximo los recursos. 11. Existe compañerismo entre los colaboradores.	ORDINAL LIKERT
		Cumplimiento	12. Los colaboradores cumplen con las tareas asignadas en el tiempo establecido.	
		Puntualidad	13. Cuentan con control de asistencia.	
	Respeto	14. Se comparten y respetan las ideas de todos los colaboradores, llegando a una meta unificada.		



	Trabajo en equipo	Toma de decisiones	15. Se planifican las estrategias en conjunto	
		Participación	16. Los colaboradores se comprometen y aportan ideas logrando conexión de compañerismo entre todos.	
	Motivación	Incentivos	17. Existe la implementación de algún tipo de incentivo en la organización.	
		Ambiente	18. Se cuenta con un ambiente adecuado para la realización de tareas.	
		Desenvolvimiento	19. Existe desenvolvimiento en las tareas de los colaboradores motivados.	

**Anexo 6: Cuestionario aplicado a los colaboradores de I.E Hermanos Meléndez de la Unión, 2023**

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

Estimado colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables Relaciones interpersonales y Rendimiento laboral; toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

**TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS  
INSTRUCCIONES**

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

<b>V1. Relaciones Interpersonales</b>				<b>OPCIÓN DE RESPUESTA</b>				
Dimensión	Indicador	N.º	Ítems	1	2	3	4	5
				<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
Comunicación	Asertividad	1	Existe comunicación clara, entendible y precisa.					
	Comprensión	2	Existe empatía al momento de entablar comunicación.					
	Conocimiento	3	Los mensajes son objetivos, precisos y transmiten información relevante.					
Compañerismo	Lealtad	4	Es leal con sus compañeros					
	Apoyo	5	Cuenta con el apoyo de sus compañeros.					
	Empatía	6	Existe apoyo y comprensión entre compañeros					
Conflicto	Discusiones	7	Las discusiones permiten conocer ideas o puntos de vista diferentes.					
	Confianza	8	Usted está seguro que sus compañeros no lo defraudaran.					
	Organización	9	Existe una correcta organización entre todos los colaboradores.					

<b>V2. Rendimiento Laboral</b>				<b>OPCIÓN DE RESPUESTA</b>				
Dimensión	Indicador	N.º	Ítems	1	2	3	4	5
				<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
Responsabilidad	Eficiencia	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El trabajo lo realiza aprovechando al máximo los recursos.</li> <li>- Existe compañerismo entre los colaboradores.</li> </ul>					

	Cumplimiento	1 1	Los colaboradores cumplen con las tareas asignadas en el tiempo establecido.					
	Puntualidad	1 2	Cuentan con control de asistencia.					
	Respeto	1 3	Se comparten y respetan las ideas de todos los colaboradores, llegando a una meta unificada.					
	Toma de decisiones	1 4	Se planifican las estrategias en conjunto					
	Participación	1 5	Los colaboradores se comprometen y aportan ideas logrando conexión de compañerismo entre todos.					
Motivación	Incentivos	1 6	Existe la implementación de algún tipo de incentivo en la organización.					
	Ambiente	1 7	Se cuenta con un ambiente adecuado para la realización de tareas.					
	Desarrollo	1 8	Existe desarrollo en las tareas de los colaboradores motivados.					

## Anexo 7: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Impacto de las Relaciones Interpersonales en el Rendimiento Laboral en la I.E Hermanos Meléndez de La Unión, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	ANGULO CORCUERA, CARLOS ANTONIO	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	- López Albán Brigitte Dayana - Ruesta Reusche Segundo Junior Stalin
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	(Personal, virtual)
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	(La Unión- Piura)
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: RELACIONES INTERPERSONALES**

Moreno (2018) señaló que es un proceso de vinculación entre distintas personas en las cuales surgen emociones, comportamientos, sentimientos y distintos intereses comunes.

- **Variable 2: RENDIMIENTO LABORAL**

Gabini (2018), es el desempeño mostrado por cada colaborador en el desarrollo diario de sus actividades, en la cual pone en práctica sus competencias y habilidades, influyendo factores del entorno laboral.

Variable	Dimensiones	Definición
RELACIONES INTERPERSONALES	-COMUNICACIÓN -COMPRENSIÓN -CONFLICTO	Moreno (2018) señaló que es un proceso de vinculación entre distintas personas en las cuales surgen emociones, comportamientos, sentimientos y distintos intereses comunes.
RENDIMIENTO LABORAL	- RESPONSABILIDAD - TRABAJO EN EQUIPO - MOTIVACIÓN	Gabini (2018), es el desempeño mostrado por cada colaborador en el desarrollo diario de sus actividades, en la cual pone en práctica sus competencias y habilidades, influyendo factores del entorno laboral.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Impacto de las Relaciones Interpersonales en el Rendimiento Laboral en la I.E Hermanos Meléndez de La Unión, 2023". Elaborado por López Albán Brigitte Dayana y Ruesta Reusche Segundo Junior Stalin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento: RELACIONES INTERPERSONALES**

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asertividad	Existe comunicación clara, entendible y precisa	3	4	4	
Comprensión	Existe empatía en la comunicación	4	4	4	
Conocimiento	Los mensajes son objetivos, precisos y transmiten información relevante.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compañerismo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Lealtad	Es leal con sus compañeros	4	4	4	
Apoyo	Cuenta con el apoyo de sus compañeros.	4	4	4	
Empatía	Existe apoyo y comprensión entre compañeros	4	4	4	

- Tercera dimensión: Conflicto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Discusiones	Las discusiones permiten conocer ideas o puntos de vista diferentes.	4	4	4	
Confianza	Usted está seguro que sus compañeros no lo defraudaran.	3	4	4	
Organización	Existe una correcta organización entre todos los colaboradores.	4	4	3	

**Variable del instrumento: RENDIMIENTO LABORAL**

- Primera dimensión: Responsabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficiencia	-El trabajo lo realiza aprovechando al máximo los recursos. -Existe compañerismo entre los colaboradores.	4	4	4	
Cumplimiento	Los colaboradores cumplen con las tareas asignadas en el tiempo establecido.	4	4	4	
Puntualidad	Cuentan con control de asistencia.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Respeto	Se comparten y respetan las ideas de todos los colaboradores, llegando a una meta unificada.	4	4	4	
Toma de decisiones	Se planifican las estrategias en conjunto	4	4	4	
Participación	Los colaboradores se comprometen y aportan ideas para logrando conexión de compañerismo entre todos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	Existe la implementación de algún tipo de incentivo en la organización.	4	4	4	



Procedencia:	Del autor
Administración:	(Personal, virtual)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	(La Unión- Piura)
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: RELACIONES INTERPERSONALES**

Moreno (2018) señaló que es un proceso de vinculación entre distintas personas en las cuales surgen emociones, comportamientos, sentimientos y distintos intereses comunes.

- 
- 

- **Variable 2: RENDIMIENTO LABORAL**

Gabini (2018), es el desempeño mostrado por cada colaborador en el desarrollo diario de sus actividades, en la cual pone en práctica sus competencias y habilidades, influyendo factores del entorno laboral.

Variable	Dimensiones	Definición
RELACIONES INTERPERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>-COMUNICACIÓN</li> <li>-COMPREENSIÓN</li> <li>-CONFLICTO</li> </ul>	Moreno (2018) señaló que es un proceso de vinculación entre distintas personas en las cuales surgen emociones, comportamientos, sentimientos y distintos intereses comunes.
RENDIMIENTO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- RESPONSABILIDAD</li> <li>- TRABAJO EN EQUIPO</li> <li>- MOTIVACIÓN</li> </ul>	Gabini (2018), es el desempeño mostrado por cada colaborador en el desarrollo diario de sus actividades, en la cual pone en práctica sus competencias y habilidades, influyendo factores del entorno laboral.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Impacto de las Relaciones Interpersonales en el Rendimiento Laboral en la I.E Hermanos Meléndez de La Unión, 2023". Elaborado por López Albán Brigitte Dayana y Ruesta Reusche Segundo Junior Stalin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Variable del instrumento: RELACIONES INTERPERSONALES**

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asertividad	Existe comunicación clara, entendible y precisa	4	4	4	
Comprensión	Existe empatía en la comunicación	4	4	4	

Conocimiento	Los mensajes son objetivos, precisos y transmiten información relevante.	4	4	4	
--------------	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Compañerismo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Lealtad	Es leal con sus compañeros	4	4	4	
Apoyo	Cuenta con el apoyo de sus compañeros.	4	4	4	
Empatía	Existe apoyo y comprensión entre compañeros	4	4	4	

- Tercera dimensión: Conflicto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Discusiones	Las discusiones permiten conocer ideas o puntos de vista diferentes.	4	4	4	
Confianza	Usted está seguro que sus compañeros no lo defraudaran.	4	4	4	
Organización	Existe una correcta organización entre todos los colaboradores.	4	4	4	

### Variable del instrumento: RENDIMIENTO LABORAL

- Primera dimensión: Responsabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficiencia	-El trabajo lo realiza aprovechando al máximo los recursos. -Existe compañerismo entre los colaboradores.	4	4	4	
Cumplimiento	Los colaboradores cumplen con las tareas asignadas en el tiempo establecido.	4	4	4	
Puntualidad	Cuentan con control de asistencia.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Respeto	Se comparten y respetan las ideas de todos los	4	4	4	



	colaboradores, llegando a una meta unificada.				
Toma de decisiones	Se planifican las estrategias en conjunto	4	4	4	
Participación	Los colaboradores se comprometen y aportan ideas para logrando conexión de compañerismo entre todos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	Existe la implementación de algún tipo de incentivo en la organización.	4	4	4	
Ambiente	Se cuenta con un ambiente adecuado para la realización de tareas.	4	4	4	
Desenvolvimiento	Existe desenvolvimiento en las tareas de los colaboradores motivados	4	4	4	



*Erica J. Suysuy Chamberg*  
**Dra. Erica J. Suysuy Chamberg**  
**REGUC 13374 - CLAD**

.....  
 (Doctora, Suysuy Chamberg Erica Julissa)

DNI N° 45361468

## Anexo 7: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Impacto de las Relaciones Interpersonales en el Rendimiento Laboral en la I.E Hermanos Meléndez de La Unión, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	PINGO NIMA, ISELLA DEL SOCORRO		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )





Variable	Dimensiones	Definición
RELACIONES INTERPERSONALES	-COMUNICACIÓN -COMPRENSIÓN -CONFLICTO	Moreno (2018) señaló que es un proceso de vinculación entre distintas personas en las cuales surgen emociones, comportamientos, sentimientos y distintos intereses comunes.
RENDIMIENTO LABORAL	- RESPONSABILIDAD - TRABAJO EN EQUIPO - MOTIVACIÓN	Gabini (2018), es el desempeño mostrado por cada colaborador en el desarrollo diario de sus actividades, en la cual pone en práctica sus competencias y habilidades, influyendo factores del entorno laboral.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Impacto de las Relaciones Interpersonales en el Rendimiento Laboral en la I.E Hermanos Meléndez de La Unión, 2023”. Elaborado por López Albán Brigitte Dayana y Ruesta Reusche Segundo Junior Stalin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

**Variable del instrumento: RELACIONES INTERPERSONALES**

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asertividad	Existe comunicación clara, entendible y precisa	4	4	4	
Comprensión	Existe empatía en la comunicación	4	4	4	
Conocimiento	Los mensajes son objetivos, precisos y transmiten información relevante.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compañerismo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Lealtad	Es leal con sus compañeros	4	4	4	
Apoyo	Cuenta con el apoyo de sus compañeros.	4	4	4	
Empatía	Existe apoyo y comprensión entre compañeros	4	4	4	

- Tercera dimensión: Conflicto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Discusiones	Las discusiones permiten conocer ideas o puntos de vista diferentes.	4	4	4	
Confianza	Usted está seguro que sus compañeros no lo defraudaran.	4	4	4	
Organización	Existe una correcta organización entre todos los colaboradores.	4	4	4	

**Variable del instrumento: RENDIMIENTO LABORAL**

- Primera dimensión: Responsabilidad



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficiencia	-El trabajo lo realiza aprovechando al máximo los recursos. -Existe compañerismo entre los colaboradores.	4	4	4	
Cumplimiento	Los colaboradores cumplen con las tareas asignadas en el tiempo establecido.	4	4	4	
Puntualidad	Cuentan con control de asistencia.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Respeto	Se comparten y respetan las ideas de todos los colaboradores, llegando a una meta unificada.	4	4	4	
Toma de decisiones	Se planifican las estrategias en conjunto	4	4	4	
Participación	Los colaboradores se comprometen y aportan ideas para logrando conexión de compañerismo entre todos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	Existe la implementación de algún tipo de incentivo en la organización.	4	4	4	
Ambiente	Se cuenta con un ambiente adecuado para la realización de tareas.	4	4	4	
Desenvolvimiento	Existe desenvolvimiento en las tareas de los colaboradores motivados	4	4	4	



Mg. ISELLA DEL SOCORRO PINGO NIMA  
Reg. Únic. De Colegio N° 02624  
DECANA REGIONAL DE CUSCO TUMBES

(Mag. Lic. Adm. PINGO NIMA, ISELLA DEL SOCORRO)

DNI N° 00372789

## ANEXO 9

### DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. ESTUDIANTES : López Albán, Brigitte Dayana  
Ruesta Reusche, Segundo Junior Stalin
- 1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN : IMPACTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA I.E. HERMANOS MELENDEZ DE LA UNIÓN, 2023.
- 1.3. ESCUELA PROFESIONAL : ADMINISTRACIÓN
- 1.4. TIPO DE INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
- 1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO : KR-20 kuder Richardson ( )  
Alfa de Cronbach. ( X )
- 1.6. FECHA DE APLICACIÓN : 20/06/2023
- 1.7. MUESTRA APLICADA : 10

### II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO: **0,852**

### III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento del cuestionario de la variable Relaciones interpersonales obtiene un índice de confiabilidad bueno de 85.2%



Estudiante: LÓPEZ ALBÁN BRIGITTE DAYANA  
DNI :70333641



FIRMA  
Mg. Félix Fabián Pintado Rodríguez  
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA  
COESPE N° 839

Docente : Félix Fabián Pintado Rodríguez  
DNI:4524650



Estudiante: RUESTA REUSCHE SEGUNDO JUNIOR STALIN  
DNI :72563765

**IV. DATOS INFORMATIVOS**

- 4.1. ESTUDIANTES** : **López Albán, Brigitte Dayana**  
**Ruesta Reusche, Segundo Junior Stalin**
- 4.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN** : **IMPACTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA I.E. HERMANOS MELENDEZ DE LA UNIÓN, 2023.**
- 4.3. ESCUELA PROFESIONAL** : **ADMINISTRACIÓN**
- 4.4. TIPO DE INSTRUMENTO** : **CUESTIONARIO**
- 4.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO** : **KR-20 kuder Richardson ( )**  
**Alfa de Cronbach. ( X )**
- 4.6. FECHA DE APLICACIÓN** : **20/06/2023**
- 4.7. MUESTRA APLICADA** : **10**

**V. CONFIABILIDAD**

**ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO: 0,791**

**VI. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)**

El instrumento del cuestionario de la variable rendimiento laboral obtiene un índice de confiabilidad aceptable de 79.1%.



Estudiante: LÓPEZ ALBÁN BRIGITTE DAYANA  
 DNI :70333641



**FIRMA**  
 Mg. Félix Fabián Pintado Rodríguez  
 LICENCIADO EN ESTADÍSTICA  
 COESPE N° 839

Docente : Félix Fabián Pintado Rodríguez  
 DNI:4524650



Estudiante: RUESTA REUSCHE SEGUNDO JUNIOR STALIN  
 DNI :72563765

**ANEXO 10:**

**FOTOS**



## ANEXO 11: PROPUESTA

**Título de la Propuesta:** Implementación de actividades integradoras en la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023.

### **Introducción:**

Se demostró relación entre las variables relaciones interpersonales y rendimiento laboral, en la actualidad toda empresa necesita que sus colaboradores tengan una excelente relación entre todos, donde exista una buena comunicación, el compañerismo y el trabajo en equipo con el fin de brindar un mejor rendimiento y a su vez desarrollen sus habilidades aprendiendo del colega.

Los resultados de la investigación que se realizaron en la I.E. Hermanos Meléndez, demostraron que, si los colaboradores practican y fortalecen las dimensiones de ambas variables, teniendo mejores relaciones y un mejor ambiente tendrán increíbles resultados en sus actividades y tareas que realizarán por lo cual necesitan capacitaciones y las actividades integradoras para lograr una evolución y mejorías, siempre motivando al colaborador para que vea reflejado su esfuerzo con la finalidad de tener una meta establecida la cual tiene que ser superada continuamente.

### **Objetivo de la propuesta**

#### **General**

Diseñar una propuesta de actividades integradoras y charlas motivacionales en la I.E. Hermanos Meléndez de la Unión, 2023.

#### **Específicos**

- Analizar y diagnosticar la FODA en la institución educativa Hermanos Meléndez de la Unión, 2023.



- Implementar métodos que faciliten a los colaboradores mejorar sus relaciones interpersonales y su desempeño dentro de la I.E.
- Incentivar a los colaboradores a participar en las actividades que se realizarán en la I.E. con el fin de lograr las metas propuestas.
- Evaluar el impacto de las actividades integradoras en el mejoramiento de las habilidades de los colaboradores.

### **Justificación**

Se justifica la propuesta, pues busca que los colaboradores de la I.E. Hermanos Meléndez, mejoren sus relaciones interpersonales y su rendimiento laboral, porque la presente investigación ha demostrado que existe una relación positiva alta entre ambas variables para un mejor desarrollo en la empresa, teniendo beneficios a la hora de realizar actividades, resolviendo tareas y trabajando en equipo.

Por otra parte, tiene una justificación social, pues en un buen ambiente, donde los colaboradores practican el compañerismo, exista una buena comunicación, sean responsables, exista la motivación y se trabaje en equipo las metas de la empresa se lograrán de manera satisfactoria, siendo favorable para todos y a su vez evolucionan sus habilidades.

## Matriz EFI y EFE

### Matriz EFI

<b>Factores (F+D)</b>	<b>Peso (0-1)</b>	<b>Calif. (1-4)</b>	<b>Valor</b>
<b>Fortalezas</b>			
F1. Directivos y docentes con una amplia experiencia laboral	0.25	3	0.75
F2. Ser un colegio emblemático y reconocido	0.10	3	0.30
F3. Plana docente dispuesta a trabajar para mejorar sus habilidades como profesionales	0.10	3	0.30
F4. Nivel de salarios alto	0.15	3	0.45
<b>Debilidades</b>			
D1. Falta de compañerismo y responsabilidad de los colaboradores	0.10	2	0.20
D2. Escasas capacitaciones al personal	0.10	1	0.10
D3. Errores frecuentes por mala comunicación entre colaboradores	0.10	2	0.20
D4. Carencia de un plan de incentivos al colaborador.	0.10	1	0.10
<b>PROMEDIO PONDERADO</b>	<b>1.00</b>		<b>2.40</b>

Se obtuvo un valor de **2.40** lo cual evidencia que la institución no está aprovechando sus fortalezas al máximo, siendo una posición interna débil, por lo que necesita replantear sus actividades para superar las debilidades, aumentando el desempeño de la empresa.

**Matriz EFE**

<b>Factores (O+A)</b>	<b>Peso (0-1)</b>	<b>Calif. (1-4)</b>	<b>Valor</b>
<b>Oportunidades</b>			
O1. Programas y cursos educativos virtuales.	0.20	3	0.60
O2. Apoyos institucionales y de la Ugel	0.15	4	0.60
O3. Crecimiento de la población en la Unión	0.10	4	0.40
O4. Disponibilidad de herramientas tecnológicas	0.10	3	0.30
<b>Amenazas</b>			
A1. Lluvias o desastres naturales	0.15	2	0.30
A2. Supervisiones imprevistas por parte de la Ugel	0.15	2	0.30
A3. Poco presupuesto por el ministerio	0.15	2	0.30
A4. Fallas en la tecnología y redes del internet	0.10	1	0.10
<b>PROMEDIO PONDERADO</b>	<b>1.00</b>		<b>2.90</b>

Se obtuvo un valor de 2.90 donde se evidencia que la institución está aprovechando positivamente las oportunidades que se presentan en su entorno y tomando medidas para contra restar las amenazas, lo que significa una posición externa fuerte.

**Análisis FODA**

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<b>MATRIZ FODA</b>	<p>F1. Directivos y docentes con una amplia experiencia laboral</p> <p>F2. Ser un colegio emblemático y reconocido</p> <p>F3. Plana docente dispuesta a trabajar para mejorar sus habilidades como profesionales</p> <p>F4. Nivel de salarios alto</p>	<p>D1. Falta de compañerismo y responsabilidad de los colaboradores</p> <p>D2. Escasas capacitaciones al personal</p> <p>D3. Errores frecuentes por mala comunicación entre colaboradores</p> <p>D4. Carencia de un plan de incentivos al colaborador.</p>
<b>OPORTUNIDADES</b>		
<p>O1. Programas y cursos educativos virtuales.</p> <p>O2. Apoyos institucionales y de la Ugel</p> <p>O3. Crecimiento de la población en la Unión</p> <p>O4. Disponibilidad de herramientas tecnológicas</p>	<p><b>ESTRATEGIA FO</b></p> <p>F3, O1, O4: Capacitaciones y cursos virtuales a docentes.</p>	<p><b>ESTRATEGIA DO</b></p> <p>D2, D4, O1, O2: Ofrecer líneas de carrera de acuerdo al mérito.</p>
<b>AMENAZAS</b>		
<p>A1. Lluvias o desastres naturales</p> <p>A2. Supervisiones imprevistas por parte de la Ugel</p> <p>A3. Poco presupuesto por el ministerio</p> <p>A4. Fallas en la tecnología y redes del internet</p>	<p><b>ESTRATEGIA FA</b></p> <p>F1, F4, A3: Programa de mentoring</p>	<p><b>ESTRATEGIA DA</b></p> <p>D1, D3, A3: Programas de mantenimiento con el apoyo de ONG y grupos de interés.</p>

**Estrategia FO:** Capacitaciones y cursos virtuales a docentes

**a) Descripción de la estrategia**

La estrategia consiste en realizar capacitaciones y cursos virtuales a los colaboradores de la institución, la misma se realizará mediante herramientas del internet, las cuales son zoom, Google drive y el correo electrónico. La finalidad de la estrategia es que los colaboradores estén capacitados y dispuestos a dar un excelente rendimiento en su área asignada, trayendo consigo beneficios a la institución.

**b) Indicador**

- % de colaboradores capacitados
- N° de cursos de capacitación dictados en el plan de mejora

**c) Meta**

- 100% de trabajadores capacitados
- 10 cursos de capacitación a nuestros colaboradores

**d) Tácticas**

- Capacitar a los encargados para una correcta evaluación de sus colaboradores
- Informar y enseñar a los colaboradores las funciones óptimas que tienen que desarrollar.
- Evaluar el aprendizaje de cada colaborador mediante supervisiones.

**e) Programación actividades**

- Difundir información clara, precisa y entendible para un mejor rendimiento dentro de la institución educativa.



- Elaboración del cronograma para tener un mejor orden.
- Realizar una lista de los temas a mejorar.
- Capacitación a los encargados para una correcta evaluación
- Ejecución de la supervisión a los participantes
- Evaluación de los resultados

**f) Cronograma de actividades**

ACTIVIDADES	PERIODOS															
	Mar.				Abr.				May.							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1. Difundir información clara, precisa y entendible	x	X							X	X	X		X	X		
2. Elaboración del cronograma	x	X														
3. Temas a mejorar			X	X	X	X										
4. Capacitaciones a los encargados			X	X												
5. Ejecución de la supervisión a los participantes									X	x	x					
6. Evaluación de los resultados													X	X	x	X

**Presupuesto**

Actividad	Costo total
Cursos virtuales	S/. 200
Elaboración del cronograma	S/. 50
Temas a mejorar	S/. 100
Capacitación a los Jefes de Área	S/. 200
Ejecución De supervisión	S/. 100
Evaluación de los resultados	S/. 100
<b>TOTAL</b>	<b>S/ 750</b>

**g) Viabilidad**



La ejecución de la estrategia es totalmente viable pues los colaboradores de la institución educativa cuentan con los recursos y materiales necesarios para realizar las capacitaciones y cursos de la mejor forma.

**Estrategia DO:** Ofrecer líneas de carrera de acuerdo al mérito.

**a) Descripción de la estrategia**

Los directivos tienen que plantear métodos donde los colaboradores se esfuercen para lograr las metas planteadas de la institución, mejorando así en el rendimiento de cada colaborador, a su vez incentivarlos para que tengan una motivación de aprender y esforzarse para captar las ideas de una manera eficiente y eficaz. Con la finalidad de motivar a los colaboradores a desempeñarse mejor en su trabajo

**b) Indicador**

- % de avances de los colaboradores en el rendimiento laboral
- Satisfacción de los colaboradores que reciben incentivos

**c) Meta**

- Motivar a todos los colaboradores a brindar un mejor rendimiento
- 15 colaboradores premiados

**d) Tácticas**

- Realizar actividades donde los colaboradores interactúen en grupo y desarrollen sus habilidades en equipo
- Identificar el impacto que tienen los incentivos en los colaboradores
- Crear retos donde los colaboradores demuestren sus habilidades y aumenten de puesto.



**e) Programación actividades**

- Competencias entre colaboradores para medir sus logros.
- Medir el nivel de cada colaborador para jerarquizarlos
- Cada mes evaluar a los colaboradores en su desempeño.
- Premiar al colaborador que mejor se desempeña.

**f) Cronograma de actividades**

ACTIVIDADES	PERIODOS											
	Mar.				Abr.				May.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Competencias de colaboradores	X	X					X	x			X	X
2. Evaluar a los colaboradores				x	x	X						
3. Incentivos a los colaboradores			x			x				X	X	X
4. Establecer metas en la institución				x				x				X

**g) Presupuesto**

Actividad	Costo total
Competencias de colaboradores	S/. 100
Evaluar a los colaboradores	S/. 100
Incentivos a los colaboradores	S/. 200
Planteamiento de metas	S/. 100
<b>TOTAL</b>	<b>S/ 500</b>

**h) Viabilidad**

La empresa cuenta con los recursos humanos y materiales para ejecutar la estrategia planteada, por lo cual se considera que es totalmente viable su realización, pues esta ayudara a que los colaboradores sigan entendiendo y aprendiendo las funciones que desarrollarán dentro de la institución y también serán premiados por sus logros.

## **Estrategia FA: Programa de mentoring**

### **Descripción de la estrategia**

La estrategia consiste en que un profesional experimentado (mentor), brinde y comparta sus enseñanzas a los colaboradores de la institución educativa, con la finalidad de que mejoren sus habilidades y sus relaciones dentro de la empresa, siendo un impulso positivo.

#### **a) Indicador**

- N° de colaboradores que tengan una Mejora Continua
- N° de integrantes que forman parte del mentoring

#### **b) Meta**

- 60 colaboradores que tengan una Mejora Continua
- Todos los colaboradores integren el programa mentoring

#### **c) Tácticas**

- Valorar debidamente los aportes del mentor
- Crear diferentes métodos de aprendizaje
- Realizarlas presencialmente para que refuercen sus relaciones interpersonales en grupo.

#### **d) Programación actividades**

- Realizar horarios para la participación del programa de mentoring
- Invitar a los trabajadores a formar parte mentoring
- Seleccionar al representante del mentoring
- Realización de la primera reunión del mentoring
- Evaluar los aprendizajes de los colaboradores

**e) Cronograma de actividades**

ACTIVIDADES	PERIODOS											
	Mar.				Abr.				May.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Realizar horarios	x	x	x									
2. Invitación a trabajadores	X	X	x	x								
3. Selección del mentoring	x	x										
4. Reuniones brindadas			x	x			x	x			x	X
5. Evaluación del aprendizaje							x			X		X

**f) Presupuesto**

Actividad	Costo total
Realizar horarios	S/. 0
Invitación a trabajadores	S/. 100
Selección del mentoring	S/. 100
Reuniones del mentoring	S/. 100
Evaluación del aprendizaje	S/. 50
<b>TOTAL</b>	<b>S/ 350</b>

**g) Viabilidad**

La ejecución de la estrategia planteada es viable dado que la empresa cuenta con todos los recursos necesarios tanto en cuanto a personas necesarias, como los materiales y equipos para llevarla a cabo, dentro de los plazos y del presupuesto establecido.

**Estrategia DA:** Programas de mantenimiento con el apoyo de ONG y grupos de interés.

**a) Descripción de la estrategia**

La estrategia consiste en pedir la ayuda a las diferentes empresas de intereses, como pedir donaciones por parte de la municipalidad y de esa manera nos brinden las facilidades, a su vez el apoyo de la Universidad Cesar vallejo para realizar capacitaciones y charlas motivacionales para mejorar el clima laboral, lograr una comunicación asertiva entre todos los colaboradores.

**b) Indicador**

- N° de colaboradores capacitados por medio del coaching
- N° de charlas motivacionales dictados en el año
- N° de instituciones que apoyaron

**c) Meta**

- 12 jefes y supervisores capacitados
- 06 charlas motivacionales durante el 2024
- 3 instituciones que brindaron su apoyo

**d) Tácticas**

- Las capacitaciones estarán orientadas a desarrollar la inteligencia emocional de jefes de área y supervisores
- Los cursos programados serán dictados por especialistas con amplia experiencia en el tema.
- Realización de charlas motivacionales y mejores relaciones dentro de la institución entre colaboradores.



- Se hará un seguimiento para evaluar la efectividad de las capacitaciones recibidas.
- Los cursos serán programados en días y horas donde haya una baja demanda de los servicios para garantizar la máxima participación.

**e) Programación actividades**

- Definir los temas de capacitación
- Establecer cronograma para el desarrollo de capacitaciones
- Contratar los especialistas
- Cursar las invitaciones a los jefes y supervisores
- Preparación del material de apoyo que será entregado
- Acondicionamiento de la sala de reuniones para la capacitación
- Ejecución de las capacitaciones
- Seguimiento de los resultados

**f) Cronograma de actividades**

ACTIVIDADES	PERIODOS				Mar.				Abr.				May.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1. Definir temas de capacitación	x															
2. Establecer cronograma de ejecución		X														
3. Ayuda de los especialistas			X													
4. Cursar invitaciones a jefes y supervisores				X												
5. Preparar material de apoyo					X							X				
6. Acondicionamiento de la sala de reuniones					x							X				
7. Ejecución de la capacitación						X							X			
8. Seguimiento de los resultados							x	x	x	x	x	x	X			

**g) Presupuesto**

Actividad	Costo total
Capacitación	S/. 200
Establecer cronograma de ejecución	S/. 50
Especialistas	S/. 200
Cursar invitaciones a jefes y supervisores	S/. 100
Preparar material de apoyo	S/. 300
Acondicionamiento de la sala de reuniones	S/. 200
Ejecución de la capacitación	S/. 150
Seguimiento de los resultados	S/. 200
<b>TOTAL</b>	<b>S/ 1400</b>

**h) Viabilidad**

La estrategia es completamente viable tanto desde el punto de vista técnico como económico, dado que la empresa cuenta con los recursos necesarios y disponibles para llevarla a cabo.

**PRESUPUESTO TOTAL**

<b>FO:</b> Capacitaciones y cursos virtuales a docentes.	750
<b>DO:</b> Ofrecer líneas de carrera de acuerdo al mérito.	500
<b>FA:</b> Programa de mentoring.	350
<b>DA</b> Programas de mantenimiento con el apoyo de ONG y grupos de interés.	1400
<b>TOTAL</b>	<b>3000</b>

### Evaluación beneficio y costo

La evaluación beneficio que se obtendrá en las estrategias, tienen como costo total un valor de S/. 3000.00, para la Institución Educativa Hermanos Meléndez de la Unión, 2023; la cual se realizará previamente proyecciones y estimaciones con base en los ingresos y egresos generados por las actividades económicas

#### Ingresos y egresos de la Institución Hermanos Meléndez de la Unión,2023

Detalle	2020	2021	2022	2023	2024
Ingreso	S/ 14,600.00	S/ 15,500.00	S/ 16,400.00	S/ 17,300.00	S/ 18,200.00
Egreso	S/ 7,000.00	S/ 7,500.00	S/ 8,000.00	S/ 8,500.00	S/ 9,000.00
<b>Margen</b>	<b>S/ 7,600.00</b>	<b>S/ 8,000.00</b>	<b>S/ 8,400.00</b>	<b>S/ 8,800.00</b>	<b>S/ 9,200.00</b>

Según los ingresos obtenidos de los estados financieros de la Institución Educativa, muestra que en el 2020 su margen fue de S/. 7,600.00, en el 2021 su margen fue de s/. 8,000.00, en cuanto al 2022 obtuvo un margen de S/. 8,400.00, mientras que en el 2023 se obtuvo un margen de S/. 8,400.00, para el 2024 se espera un crecimiento estimado de 6% logrando una ganancia de S/. 9,200.00, por lo que se espera que las condiciones económicas y financieras sean favorables, logrando la propuesta planteada.

### Evaluación del beneficio sobre costo

Detalle	Valores
Beneficio	S/ 68, 676.80
Costo	S/ 32, 616.46
<b>B/C</b>	<b>2.11</b>

De acuerdo al beneficio sobre costo es aceptable, debido a que el valor es mayor o igual que 1, con un valor total de 2.11, se refleja que la propuesta favorecerá de manera positiva a la institución, pues obtendrá una tasa de crecimiento del 6%, donde las estrategias están relacionadas con capacitaciones y cursos virtuales a docentes, ofrecer líneas de carrera de acuerdo al mérito, programa de mentoring y programas de mantenimiento con el apoyo de ONG y grupos de interés, demostrando que la institución cuenta con los recursos para solventar los costos del período 2024.