



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Relaciones Interpersonales y desempeño laboral de los
trabajadores en un centro de salud de la ciudad de
Chimbote, 2024.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Gil Lara, Yandira Astry (orcid.org/0009-0004-6237-6078)

ASESORES:

Dra. Pascual Albitres, Rosa Gabriela (orcid.org/0000-0003-4486-0726)

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX , PASCUAL ALBITRES ROSA GABRIELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud de la ciudad de chimbote, 2024.", cuyo autor es GIL LARA YANDIRA ASTRY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

CHIMBOTE, 11 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EPCASTILLOS el 11- 08-2024 10:50:20
PASCUAL ALBITRES ROSA GABRIELA DNI: 09452225 ORCID: 0000-0003-4486-0726	Firmado electrónicamente por: RPASCUALA el 11- 08-2024 10:50:20

Código documento Trilce: TRI - 0857870





ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GIL LARA YANDIRA ASTRY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud de la ciudad de chimbote, 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
GIL LARA YANDIRA ASTRY DNI: 70562720 ORCID: 0009-0004-6237-6078	Firmado electrónicamente por: YGILLA10 el 11-09- 2024 07:32:12

Código documento Trilce: INV - 1751529

DEDICATORIA

Le dedico a mi madre, por apoyarme y alentarme para seguir luchando por mis metas trazadas.

A mi hermano Ronaldo y Greysi por estar siempre apoyándome.

A mis abuelos por estar siempre conmigo y por sus buenos consejos.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, a mi madre y a mis hermanos por su apoyo incondicional y por alentarme cada día a luchar por mis objetivos.

En segundo lugar, al Centro de salud, por su apoyo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	16
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral...	20
Tabla 2 Relación entre la dimensión organización y desempeño laboral.....	21
Tabla 3 Relación entre la dimensión satisfacción y desempeño laboral.....	22
Tabla 4 Relación entre la dimensión compañerismo y desempeño laboral.....	23
Tabla 5 Relación entre la dimensión confianza y desempeño laboral	24

RESUMEN

La presente investigación se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número tres: salud y bienestar. El estudio tuvo como objetivo principal; Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024., metodológicamente se llevó a cabo una investigación tipo básico con enfoque cuantitativo, el diseño corresponde a no experimental siendo de nivel descriptivo correlacional, la muestra fue conformada por 91 colaboradores, para la recolección de datos se recurrió a la técnica de la encuesta como también la observación, siendo parte los instrumentos del cuestionario y la ficha de observación, por tanto en los resultados de los participantes, se obtuvo que las relaciones interpersonales el 35,2% (n=32) se considera muy eficiente, mientras que el 46,1% (n=42) se considera bueno y solo el 18,7% (n=17) se considera regular; mientras en el resultado de desempeño laboral el 29,7% (n=27) se considera muy eficientes, el 57,1% (n=52) se considera bueno y solo el 13,2% (n=12) se considera regular; por lo cual se llegó a la conclusión que las relaciones interpersonales se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024, obteniendo así un valor Rho de Spearman de 0.299 y el Sig. Bilateral de $0,004 < 0,05$.

Palabras clave: Relaciones interpersonales, desempeño laboral, Centro de salud.

ABSTRACT

This research was aligned with Sustainable Development Goal number three: health and well-being. The main objective of the study was; Determine the relationship between interpersonal relationships and work performance of workers in a Health Center in the city of Chimbote, 2024. Methodologically, a basic type of research was carried out with a quantitative approach, the design corresponds to non-experimental, being of a descriptive level. correlational, the sample was made up of 91 collaborators, for data collection the survey technique was used as well as observation, being part of the instruments of the questionnaire and the observation sheet, therefore in the results of the participants, obtained that interpersonal relationships 35.2% (n=32) are considered very efficient, while 46.1% (n=42) are considered good and only 18.7% (n=17) are considered regular ; While in the result of work performance, 29.7% (n=27) are considered very efficient, 57.1% (n=52) are considered good and only 13.2% (n=12) are considered regular. ; Therefore, it was concluded that interpersonal relationships are directly and significantly related to the work performance of workers in a Health Center in the city of Chimbote, 2024, thus obtaining a Spearman's Rho value of 0.299 and the Sig. Two-sided 0.004 < 0.05.

Keywords: Interpersonal relationships, job performance, Health Center.

I. INTRODUCCIÓN:

Respecto, la realidad problemática, dentro del área de salud entre los trabajadores hay insuficiencia por lo que hay indiferencia, egoísmo, aislamiento y autoritarismo, por lo tanto, hay incredulidad, ausencia de trabajo en equipo y falta de deber por lo que no favorece la condición del desempeño laboral; en cuanto a la comunicación entre compañeros de trabajo, muchas veces es vertical y deshonesto, por lo que no se cumplen bien las funciones que realiza cada trabajador, hay una relación mínima de diálogo y no es recíproca porque hay grupos separados, por lo tanto el ambiente de trabajo no es agradable y se ve afectado por el déficit de relación que existe entre compañeros de trabajo.

En Latinoamérica, se observa una batalla de poder y tensión competitiva entre los trabajadores de la salud, como Brasil el cual se visualiza una baja relación entre los trabajadores de la salud, por lo cual causa una disminución en la comunicación efectiva, confianza y el trabajo en equipo. (Portela, et al., 2018)

En una investigación hecha en países de Latinoamérica en el año 2017, se demostró la relación interpersonal del profesional de salud no es adecuada por lo tanto es perjudicial para la organización, hallando una relación interpersonal negativa en Brasil (65%), Perú (56%), Ecuador (40%), Chile (27%) y Cuba (20%), el cual demuestra una disconformidad entre los colaboradores, inseguridad laboral, inadecuado ambiente de apoyo, escaso diálogo; a causa de ello había una incapacidad en el desempeño laboral. (Terán, 2017)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), refiere a los países de Latinoamérica y Centroamérica el desempeño laboral después de la pandemia, se debe que el 38% de trabajadores aumento sus horas laborales a causa de la crisis sanitaria. Por lo tanto, se vio afectada el desempeño laboral de los trabajadores debido a un aumento de la demanda en las organizaciones.

Con respecto al contexto nacional, según el Diario Gestión (2021), hay grandes y pequeñas corporaciones que se disolvieron por múltiples factores como la escasa de recursos humanos y financieros, un liderazgo inadecuado que ocasiono una disminución en el rendimiento laboral por la carencia de ello, por

consiguiente, concluyó que un inadecuado desempeño laboral causa muchas dificultades en las relaciones interpersonales.

En el estudio de investigación, las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores de salud, se vincula con los objetivos de desarrollo sostenible número 3: salud y bienestar. Esta investigación está enfocada hacia el profesional de salud, el cual será de gran impacto para la buena atención en las prestaciones de servicio hacia la comunidad. Por lo tanto, es importante para los centros laborales que se debe tener buenas relaciones interpersonales y así garantizar un buen desempeño dentro de su entorno de trabajo, para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores.

Actualmente los trabajadores necesitan mantener una verdadera relación interpersonal y condiciones óptimas del ambiente de trabajo, personas que no presenten estas funciones no serán productivas, todo gerente quiere tener un grupo de trabajo con individuos de primer nivel que se desempeñen y alcancen las metas programadas en determinado periodo. Los intereses logrados son primordiales en los individuos que conforman en la organización, favoreciendo el dialogo y disponen soluciones a los problemas, que contribuye eficientemente a la competencia y al rendimiento laboral en la organización.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), un entorno laboral es considerado un ambiente preferible para la promoción de la salud, ya que un clima de trabajo salubre no sólo logra la salud de los empleadores, sino que también contribuye positiva-mente al rendimiento, el ánimo en el trabajo, espíritu de trabajo, agrado laboral y condiciones de vida en global

Las relaciones interpersonales requieren manejar emociones positivas y negativas, afrontar también acontecimientos engorrosos o excitantes, fijar convenios en la interacción de un equipo de individuos en el ámbito personal y laboral con el fin de establecer una buena relación, asertiva y efectiva. Esto requiere una buena comunicación, siendo capaz de controlar sus emociones y comportamientos. (Wiemann, 2011)

En el ámbito de la salud se debe orientar una relación interpersonal adecuada y asertiva, de manera que puedan enriquecer el desarrollo en el campo laboral diario, y además contribuir a la comunicación efectiva entre los trabajadores para

crear un adecuado proceso de conexión entre los profesionales de la salud, por lo tanto, las relaciones interpersonales son la sede para poder relacionarse con el entorno y así lograr un buen y exitoso desempeño laboral. Para los obreros de la salud es primordial contar con un ambiente de trabajo basado en la autenticidad, el respeto, la solidaridad, la honestidad, la democracia, la unidad y el diálogo asertivo que contribuya a brindar una atención humanizada y la determinación de pleitos laborales que están relacionados con malentendidos, promoviendo así el progreso personal y la ética profesional.

En los servicios de salud existe una mayor predisposición a presentar conflictos laborales simplemente por la interrelación humana, tanto dentro del propio grupo como con otros grupos. Asimismo, la presencia de estos conflictos en el trabajo perjudica su disposición laboral, por lo que evitan interactuar con personas conflictivas o evitan situaciones desagradables en el ambiente laboral que conlleven a una mala gestión en el desempeño de sus funciones. Es preciso promover una cultura de paz, donde haya empoderamiento y realizar cambios positivos en favor de la institución.

El presente estudio servirá para renovar las conexiones interpersonales de los colaboradores en el sector salud deben ser saludables, lo que facilitará tener un clima armonioso dentro de la organización, sabiendo comunicarse de manera efectiva entre compañeros de trabajo ya que es muy importante unir habilidades y recursos individuales para alcanzar los objetivos establecidos. Los recursos humanos en toda organización son una fuerza impulsora del desempeño laboral; sin él es imposible alcanzar metas y roles laborales.

La aptitud de los profesionales de la salud es tener buena comunicación entre colegas para adquirir y compartir nuevos conocimientos y este tipo de relaciones se ven de manera positiva, pero al mismo tiempo pueden volverse en un factor angustioso, provocando una difícil relación entre el equipo de trabajo y los gerentes lo que puede llevar a generar un ambiente desagradable.

Es necesario tener en cuenta que para mejorar la actividad ocupacional es necesario considerar las relaciones interpersonales a través del progreso y reforzamiento de la salud mental de los empleadores.

De acuerdo al asunto expuesto, el problema general ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la Ciudad de Chimbote, 2024?

El estudio se justifica, porque aportará más teorías en relación a las variables que se van a estudiar, ampliando así más fundamentos teóricos para otros estudios y conocimientos científicos, debido a su aporte práctico, por lo que los resultados obtenidos ayudarán a mejorar el correctivo de medidas y acciones precisas en progresar las conexiones interpersonales y por consiguiente la productividad ocupacional.

Es gran interés, el trabajador de la salud estabilizar relaciones interpersonales sanas con los compañeros, ya que esto proporciona y facilita la labor en conjunto, que en última instancia se traduce en un óptimo cuidado, además de promover condiciones de trabajo que aporten a la salud mental de los empleados profesionales y en general.

Es relevante este estudio porque responde a los propósitos de la investigación, este contenido se puede usar para influir en los siguientes estudios de las conexiones interindividuales y obligaciones para empleados del Centro de Salud, lo que progresaría esta actividad del individuo que se ejerce en la mencionada organización.

Por ende, el objetivo general es; Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024., siendo los objetivos específicos: 1. Identificar el nivel de relación entre la dimensión organización y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote,2024; 2. Conocer el nivel de relación entre la dimensión satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote,2024; 3. Describir la relación entre la dimensión compañerismo y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote,2024; 4. Analizar la relación entre la dimensión confianza y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote,2024.

Por lo cual, como hipótesis general; Hi: las relaciones interpersonales se relacionan directamente con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote,2024., y la hipótesis nula; Ho: Las

relaciones interpersonales no se relacionan directamente con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.

La conexión interpersonal es de mucho valor en un grupo, ya que hay una convivencia diaria con distintas personas de las cuales tienen diferentes maneras de pensar, sentir, comunicar y expresarse.

Después de haber realizado las revisiones correspondientes como referencias de dicho estudio, a continuación:

A nivel internacional, Baltazar (2022), realizó un estudio conexión entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. Se orientó establecer la relación entre las variantes; bajo el enfoque de estudio correlacional – analítico. Logrando tener como hallazgo, una correlación estadística significativa en el cual el rendimiento ocupacional es alto; en instrucción institucional y rendimiento ocupacional estuvo asociado en la capacidad de adaptación con las conexiones interpersonales; se finaliza, que hay una vinculación en las variables la cual van a brindar mejores condiciones en el desarrollo profesional y que influye en el rendimiento laboral y así brindando una buena disposición del servicio dado.

Así mismo García (2023), en su estudio vínculo entre calidad de relaciones interpersonales y desempeño laboral en dos centros de trabajo de distinta naturaleza operativa”. Metodológicamente una perspectiva cuantitativa un corte transversal/ correlacional obteniendo coeficientes de $\rho = .28$, y $\rho = .74$ de cada centro. Mediante los resultados se pudo identificar cual de estas obtuvieron puntajes altos, puntajes medio y puntajes bajos. Podemos concluir que las relaciones interpersonales son aspectos relevantes en distintos centros de trabajo, por lo cual se incluyan estrategias de acción y evaluación para el mejoramiento de las conexiones interpersonales y con ello la productividad ocupacional.

Además, Moreno y Pérez (2018), en su análisis tuvo como finalidad calcular las relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. Mediante el análisis se averigua y analiza la importancia de las conexiones interpersonales como punto primordial para el

desarrollo del ser humano, el estudio es transversal, enfoque cualitativo y una muestra de 62 personas. Dio como respuesta que el dialogo es la dimensión que tiene relación con otras influencias que se han estudiado y concluye en mantener verdaderas conexiones interpersonales favorece y aumenta el valor útil en la corporación.

Con respecto, Junco (2020), estudio la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo, tiene un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlativo, hubo una prueba de 47 profesionales. Se evidencio defecto en la dimensión de dialogo y fases ligadas al individuo; hubo una conexión verdadera y relevante a través de las variantes con un coeficiente de correlación de 0.856. Por tanto, expusieron acciones de coexistencia y casos para reforzar las conexiones interindividuales del equipo sanitario.

Finalmente encontramos que, Pazmiño (2017), en su estudio es identificar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral en los colaboradores de Automotores Cumandá S.A, Establece un agente comunitario con un resultado importante en el desempeño ocupacional, como la inspiración y dialogo de los empleados en la realización de sus actividades diarias. Metodológicamente es de enfoque cuantitativo – cualitativo y se utilizó de instrumento un formulario, donde se finaliza que las conexiones interpersonales se repercuten en la productividad de los empleados de dicha asociación.

En el contexto a nivel nacional existen estudios de investigación que están vinculados, Manchay y Rodríguez (2018), en su estudio relaciones interpersonales entre enfermeras durante el cuidado a personas adultas en la unidad de cuidados intermedios – Hospital Regional Lambayeque – 2017, sostuvo un enfoque de interpretar y entender las conexiones interpersonales entre el equipo sanitario durante la atención del adulto; inicio un método cualitativo y un enfoque de análisis de casos, se utilizó para el acopio de apuntes por medio de una entrevista abierta. Así mismo se deduce que las relaciones interpersonales entre el equipo sanitario están dadas en la categoría y subcategoría, las atenciones son adecuados cuando existen buenas relaciones

extra profesionales, es primordial para solucionar problemas en el cuidado del adulto y de cualquier índole.

Así mismo tenemos a, Machacuay (2022), investigo las relaciones interpersonales y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Hospital de emergencias pediátricas. El aporte cuantitativo y una muestra a 140 profesionales sanitarios que trabajan en distintas prestaciones del nosocomio, para lograr obtener información acudió a la encuesta; se concluye que los estudios de la investigación serán de gran utilidad para los servicios hospitalarios como también para el departamento de enfermería en el cual permitirá una mejora continua con respecto a las conexiones interpersonales y el rendimiento ocupacional.

Del mismo modo, Muñoz (2017), hizo su estudio de relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza – Lima – 2015, dispuso determinar la conexión de relaciones interpersonales y desempeño laboral de enfermeras, el estudio es descriptivo correlacional, se aplicó el software SPSS (versión 22). Al concluir su estudio la correlación mediante el Rho de Spearman tuvo una respuesta $Rho=754$, hay aumento de vinculación en las variantes, con un $p=0.00$ ($p<0.05$) lo cual se concluye que existe una conexión verdadera y significativa entre las variantes.

Además, Villachica (2018), en su trabajo tuvo como objetivo determinar la influencia de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Metodológicamente es un estudio correlacional, diseño no experimental; se utilizó la encuesta y la población estuvo formada por 93 enfermeras. Por lo tanto, hay una conexión significativa entre la conexión interpersonal y satisfacción ocupacional del equipo sanitario.

Finalmente, Otero (2021); realizaron un estudio que busco el Impacto de relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los colaboradores del centro de salud Mesones Muro. Es un estudio cuantitativo – descriptivo, diseño transversal, con una muestra 50 colaboradores que trabajan en la institución. Mediante los resultados si hay una correlación en las variantes, un Sig. bilateral

es $<0,001$ menor al 0.05. Concluye al haber una conexión relevante de las relaciones interindividual y la productividad ocupacional de los empleadores, por ende, logran un alto nivel de desempeño ocupacional que permite alcanzar las metas de la asociación y mejora el desarrollo del equipo de la salud.

En cuanto las descripciones de ambas variantes, utilizó el apoyo de varios autores, resultando posteriormente:

A continuación, se detallan descripciones de relaciones interpersonales en relación con el desempeño ocupacional, según varios autores:

En el campo de la personalidad, las relaciones interindividuales son una interrelación mutua que se da entre dos o más individuos en la que es una forma de dialogar entre individuos que es necesaria en su vida diaria. El entablar relaciones entre otros individuos ayudan a construir una buena comunicación y confianza que brinda un apoyo emocional y de seguridad que van a ayudar su condición de vida de la gente.

El comportamiento del empleador dentro de su entorno laboral ocurre diferentes conexiones entre los individuos donde desarrollan habilidades sociales como el saber comunicarse o ser asertivos para un clima laboral positivo que actúan de manera responsable en cumplir con las obligaciones del trabajador con eficiencia y motivación.

Teniendo en cuenta que las conexiones interpersonales actúan como un medio para dar alcances en determinados objetivos como un fin en sí mismos, por lo que el individuo es comunitario y necesita estar relacionado con otros individuos. Las relaciones interpersonales son útiles para el crecimiento completo del individuo, en el cual pueda adaptarse e integrarse a un grupo determinado, también los valores son necesarios en la interacción personal que deben ser cordiales y satisfactorio para poder desenvolverse en la sociedad. Dichas relaciones son un apoyo para formar una identidad en cómo tratar a los demás con respeto, comprensión y claridad.

Moreno y Pérez, (2018), menciono que las conexiones interindividuales establecen a través de dos individuos y es parte esencial del entorno del ser humano; en el aspecto sociocultural, el individuo cohabita con otros individuos, en el cual permite comprender a los demás y el conocerse a sí mismo.

Por otro lado, Barceló, (2008), indica que es una destreza que tiene el ser humano para establecer una comunicación entre individuos que están enlazados en su convivencia y en compartir experiencias con las demás personas. También las actitudes y conductas determinan el modo de interactuar y tener una relación saludable.

Cornachione, (2008), define que las conexiones interindividuales tienen factores como afirmativas, amor propio y personalidad, incluso son importantes los factores intelectuales, religión, ideales y maneras de percibir la existencia.

Según Cruz, (2003), sostuvo que la mayor experiencia depende de tal modo conectamos con otras personas, y el apoyo de estas conexiones interpersonales es el dialogo, ya sea en forma pública o privada, cuando estamos en contacto con otras personas.

Jacobsen, (2021), señaló en construir y mantener las relaciones como una conexión entre los familiares, amigos y compañeros de trabajo que brindan un apoyo emocional y social en el cual satisfacen muchas necesidades en la vida diaria que contribuyen a poder relacionarse con las demás personas.

Por lo tanto, se define que las relaciones interpersonales es un vínculo que se da entre los individuos que interactúan de una manera espontánea y permanente.

Por medio de este contexto, es prescindible conocer que las relaciones se dividen en dos grupos primarios y secundarios. (Moreno,2018)

Las relaciones primarias; es aquella relación íntima o cercana de la persona en el que no existe ningún interés o necesidad; en cambio las relaciones secundarias son todo lo contrario, solo les une una relación de conveniencia.

Otro factor relevante a mencionar es que las conexiones interindividuales hay una gran variedad de contextos, en el entorno laboral y en donde existen dos o más individuos en comunicar. En el trabajo es un elemento crucial para el objetivo que se puede llevar en el desempeño laboral, la manera en que nos relacionamos entre compañeros de trabajo puede ser de manera verdadera o desfavorable de acuerdo a como es el trato uno con los otros; promover la colaboración, fraternidad y el dialogo entre las personas, permite crear lazos de alianza con el equipo de trabajo.

En consideración los inicios de las relaciones interpersonales, Londoño (2020), indico lo siguiente:

El aprender a escuchar a las demás personas, el hablar con seguridad, serenidad y afable con las personas, comprensibles, empatía y tolerante; observar fijamente al individuo cuando habla, reconocer cuando se equivoca y saber disculparse; ser agradecidos, haber expresarse de manera positiva.

Se halló teorías que se vinculan a las relaciones interindividuales, es el estudio de relaciones humanas, destaca al ser humano que está realizado y superior si se vincula socialmente en base a las normas y el ambiente en que se halla; uno de los grandes autores fue Elton Mayo (1933), confirmo tener verdaderas conexiones interindividuales es inevitable por los gerentes reconozcan y comprendan porque los empleadores se portan de alguna manera, como crean los factores que los impulsan. Asimismo, de acuerdo a las conexiones humanas, fomenta los comienzos que el grado de productividad ocupacional depende de la cohesión social, esto es, la productividad de la persona no depende del factor corporal sino de las reglas comunitarias del entorno.

Referente a los aspectos que contribuyen a medir las conexiones interpersonales, según Moreno (2018), son: Organización, satisfacción, compañerismo y confianza.

Organización: de acuerdo con Alvarado y Monrroy, (2013), influye en el comportamiento del trabajador y en su desempeño que puede tener efectos positivos o negativos.

Por su parte, Vásquez y Farje (2020), suceso por el cual se reparten las acciones y se delegan funciones en medio de los colaboradores de la disposición en función de la destreza de cada trabajador.

Satisfacción: a Hernández, (2023), la persona adopta una actitud positiva o negativa hacia su entorno, basándose en creencias y valores de la persona.

Adicionalmente para Tarodo y Sebai (2021), lo define como aquella evaluación que realiza la persona frente al cumplimiento de expectativas y necesidades que pueden ser modificado durante el tiempo.

De acuerdo a Sogbossi e Imorou (2019), lo considera como un sentimiento de placer hacia la satisfacción de su propia experiencia.

Compañerismo: según Rodríguez (2018), es la actitud que tienen las personas para acompañarse y apoyarse entre sí con un fin, con un vínculo de armonía y empatía entre ellos.

Según Morales (2019), es apoyar y colaborar con las demás personas sin ningún interés alguno y se ve reflejado en el buen trato que les brinda a las demás personas.

De acuerdo a Vallellano (2019), son conexiones emocionales que se da en medio de muchos individuos, el cual se basa en beneficios como colaborar, respeto y la ayuda mutua.

Confianza: según San Martín (2013), es la seguridad emocional que tiene el trabajador que conlleva a la empresa a ser responsable y se preocupe por su centro laboral.

Según Echevarría (2000), lo define como acciones colectivas, creativas que permiten coordinar las conductas con otras personas, también influye en disminuir el miedo, el temor y la incertidumbre sobre las acciones de las otras personas.

Adicionalmente, Pérez (2008), considera que la confianza es la base ante cualquier acto de interacción entre sí mismo y los demás; de modo que implica un orden social centrado en la participación, aceptación, y cumplimiento de acuerdos sobre las acciones de los demás.

Referente a la variante desempeño laboral, dentro de las organizaciones busca tener una participación activa enfocada en sacrificios y esfuerzos que le lleven a un solo objetivo con un solo fin, siendo el ingenio humano el encargado de como ejecutarlo.

En ello, Faria (2004), considera el desempeño de cada persona como un comportamiento frente a su desenvolvimiento en el campo laboral cumpliendo con sus responsabilidades o cargos que satisfacen las necesidades de la empresa. Para Chiavenato (2000), son acciones observadas en los colaboradores que tienen como propósito cumplir con los metas u objetivos de la empresa.

Por su parte, Alles (2015), considera que el desempeño del trabajador se basa mediante una evaluación de un instrumento para la supervisión del trabajador, como principal meta es identificar el desenvolvimiento del talento humano y toman acuerdos para mejora de la institución.

En cambio, Ottorino (2005), menciona al dialogo como se vincula con la productividad ocupacional de los compañeros que están a cargo en distintas zonas de la entidad lo cual mantiene el control de sus trabajadores que tiene que ser eficiente, ser comunicativos y saber afrontar los problemas tomando buenas decisiones.

A su vez, Huamán (2018), el trabajador adquiere conductas distintas en diversos quehaceres que conforman el centro de su responsabilidad personal como empleador, está vinculado con la oportunidad y adaptación al proceso formativo que ofrece la empresa.

Dentro del mismo marco, es necesario precisar sobre la valoración del desempeño laboral, para Cueva (2018), el desempeño prueba la capacidad y desestresas de los obreros en las empresas, las cuales, debidamente evaluadas, pueden ser gestionadas, enseñadas y reforzadas para el bien de la organización, con la debida orientación y capacitación adecuada, laborando en equipo con buena comunicación y conocimientos precisos. Por su parte, Koontz y Weihrich (2013), indico que el rendimiento pide eficacia y eficiencia en trabajar en la organización y de manera individual así lograr las metas a alcanzar de la organización. En cambio, Cegarra (2004), resalta el significado de cooperar en equipo en las entidades en el cual representa un valor fundamental en las empresas cambiar a las personas; el cual existe una relación de los recursos equipados y el éxito admitido en un tiempo determinado.

Por su parte, Sánchez (2012), en su escrito diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal, nos refiere hacia colaboradores que destacan por su empeño que tienen en las empresas es elemental e importante que haya una dirección basada en estrategias y que sea continua el cual va determinar el valor que tiene el trabajo de sus colaboradores y que son de suma importancia en las empresas.

Respecto a las teorías sobre el desempeño laboral, está el modelo teórico del desempeño de Murphy (1990), lo define como un grupo de conductas que es relevante en los objetivos de la asociación o unidad organizativa en la que se encuentra el individuo que labora. De tal manera algunas están relacionadas con trabajos específicos y como otras no se relacionan con dichas tareas como ejemplo el tener buenas relaciones interpersonales con los trabajadores y los directivos. Se enfocó en cuatro elementos de conductas corresponde a: conductas orientadas a las acciones, conductas interpersonales, conductas relacionadas a la falta de duración y conductas negativas. Por otro lado, Campbell (1994), lo definió como el desempeño como cualquier comportamiento cognitivo, psicomotor, motor o interpersonal, bajo el control del individuo, ajustable en términos de capacidad y relevante para los objetivos organizativo. La teoría de Campbell mide el rendimiento en base a ocho componentes que favorece la obtención de las metas, dichas partes son: dominio a acciones específicas; agilidad a acciones no específicas, comunicación verbal y escrita; reforzamiento del comportamiento individual; productividad del equipo; progreso ocupacional; dominio de gestión.

Por otra parte, Murphy se refiere que los elementos que disponen Campbell son componentes determinantes para una adecuada medida e incorporar objetivos empresariales y que pueden ser trabajados en cualquier sector ocupacional.

En cuanto a las dimensiones del desempeño ocupacional, se toma en consideración lo planteado según Gabini (2018), son: responsabilidad, asistencia y puntualidad, empatía y calidad de trabajo.

La primera dimensión, la responsabilidad; facultad de cada individuo en reconocer las causas de un acto realizado en usos de sus derechos. Por su parte, Cárdenas (2021), como indicadores de disponer oportunidad, labor autónoma, orden, precisión, deducción, trabajo, cumplimiento de objetivos, resolución de problemas y dificultades. Para Boada (2019), la responsabilidad es fundamental en cumplir con las normas establecidos y genera seguridad con las personas.

La segunda dimensión, la asistencia y la puntualidad; según Gabini (2018), menciona que es la categoría que tiene el individuo al desarrollarse en el trabajo, conforme la hora de asistir al lugar de trabajo y la dedicación de tareas. Por tanto,

Vallellano (2019), son valores que el individuo es evidenciado por su comportamiento en el cumplimiento de sus quehaceres.

En siguiente, la tercera dimensión, empatía, para Roca (2003), tiene la facultad de las personas para ponerse en el lugar de la siguiente persona, desde su punto de vista. Según Fernández, López y Márquez (2008), considera a la empatía como proceso cognitivo que tiene la destreza para conocer e interpretar los pensamientos, emociones y puntos de vista de las personas.

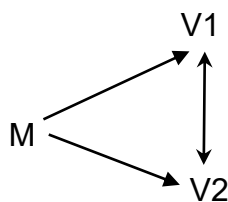
Por último, la calidad de trabajo, según Moreno (2018), lo conceptualiza como una dimensión conectada al centro laboral el cual les permite manifestar sus destrezas, y satisface su soberbia. Para Boada (2019), es el resultado de la labor que se realiza teniendo en cuenta criterios de buenas conductas y de satisfacción.

II. METODOLOGÍA:

Es un estudio básico con enfoque cuantitativo, según Cruz, Olivares y González (2014), es cuantitativa tiene como objetivo relacionar el grado de correlación de las variantes, el cual nos permite hacer inferencias causales sobre una población que explican por qué cierto suceso o fenómeno acontecen o no acontecen.

El estudio está basada una metodología no experimental, marcada en un método descriptivo-correlacional, el observador mide las dos variantes y hay una conexión censal entre las mismas. Sin precisión de adjuntar variantes externas para conclusiones relevantes. (Mejía, 2017)

Se simboliza de esta manera:



Dónde:

V1: Relaciones Interpersonales

V2: Rendimiento laboral

M: Muestra

r: relación entre las variables

Jacobsen, (2021), señaló en construir y mantener las relaciones como una conexión entre los familiares, amigos y compañeros de trabajo que brindan un apoyo emocional y social en el cual satisfacen muchas necesidades en la vida diaria que contribuyen a poder relacionarse con las demás personas.

Faria (2004), considera el desempeño de cada persona como un comportamiento frente a su desenvolvimiento en el campo laboral cumpliendo con sus responsabilidades o cargos que satisfacen las necesidades de la empresa.

En el estudio se obtuvo una población a 91 colaboradores del Centro de Salud.

De acuerdo a Palella y Martins (2008), la población es el grupo de unión que poseen características en común del cual queremos alcanzar conocimiento que se generarán conclusiones.

La muestra está constituida por la población en general de 91 colaboradores del Centro de Salud.

Tamayo y Tamayo (2006), la muestra se define como el grupo de intervenciones que hacen observar la distribución de determinados caracteres en conjunto de la población, a partir de la exploración de una parte de la población a considerar.

El tipo de muestreo no probabilístico, según Westreicher (2022), el averiguador no escoge de forma aleatoria a la población al cumplir las características que benefician al investigador.

En este estudio es aplicada la técnica de recolección de datos.

Según Tamayo y Tamayo (2007), manifiesta que una conversación es una conexión fija entre el examinador y el objeto de estudio, puede ser individual o grupal para alcanzar las metas definidas.

Se usó el instrumento del cuestionario, para adquirir la información requerida. Conforme a Tamayo y Tamayo (2007), la preparación del cuestionario es necesario conocer el fenómeno que se investiga y se tiene entendimiento de los aspectos más relevantes mediante las preguntas planteadas.

Los instrumentos de investigación que se aplicaran será un Cuestionario sobre relaciones interpersonales y la Ficha de observación sobre el desempeño laboral. Por medio de estos instrumentos se corrobora el grado de correlación por el Alfa de Crombach para medir el cuestionario de relaciones interpersonales la estadística obtenida se determinó que es confiable porque el coeficiente Alfa de Crombach tuvo un resultado de $\alpha=0.75$, por lo tanto, los resultados son confiables. Y el cuestionario de observación de desempeño laboral, mediante el Alfa de Crombach tuvo una respuesta a $\alpha=0.88$, los resultados son confiables.

Los instrumentos han sido validos por juicios de expertos, son los siguientes:

III. MG Clara Raquel Roque Gamarra

IV. MG Flor Maria Flores Alegre

V. Dr. Abel Chávarry Isla

Este método es descriptivo e inferencial. Según, Fantino (2022), nos permitirá analizar e interpretar la información obtenida de los objetivos planteados, en el cual se enfoca a partir de la muestra de datos para así poder sacar conclusiones sobre la población determinada.

La información estadística fue procesada por el programa SPSS V.26, después de la información adquirida será expresada mediante cuadros y gráficas.

Con relación de confiabilidad es aplicable el coeficiente Alfa de Crombach, se corroboró la hipótesis y usó el coeficiente de Rho de Spearman.

Al ejecutar una investigación científica existe una gama de reglas que miden las pautas aconsejables y afirman la promoción de los principios éticos para respaldar el bienestar y la dependencia de los integrantes de los estudios, como la responsabilidad y honestidad de los investigadores, manejo de la información, producir, analizar, realización del expediente de investigación y la publicación de los resultados. (Fuente resolución de consejo universitario, código de ética en investigación de la UCV.)

Se entregará la ficha del consentimiento informado para la autorización respectiva.

El estudio de investigación acepta el reglamento de la universidad y sostiene una originalidad aplicable a un programa de anti-plagio.

VI. RESULTADOS:

Objetivo general: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores en un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.

Hi: las relaciones interpersonales se relacionan directamente con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.

Ho: Las relaciones interpersonales no se relacionan directamente con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.

Relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral

Rho de Spearman		Relaciones Internacionales	Desempeño Laboral
Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,299**
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	91	91
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,299**	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	91	91

Nota: Elaboración del reporte del SPSS

En el siguiente cuadro se aprueba la hipótesis alterna en las relaciones interpersonales y desempeño laboral; obtuvo un Sig. Bilateral menor a 0,05 ($p=0,004$) y Rho de Spearman ($R=0,299$) directa y moderada, afirmando que hay un vínculo significativo en las variables. Es decir que las buenas relaciones interpersonales mejoran al desempeño laboral en los colaboradores en un Centro de Salud.

Objetivo 1: Identificar el nivel de relación entre la dimensión organización y desempeño laboral en los trabajadores en un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.

HE: La dimensión organización se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.

Ho: La dimensión organización no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.

Tabla 1: Relación entre organización y desempeño laboral

Rho de Spearman		Dimensión Organización	Desempeño Laboral
Dimensión Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,150
	Sig. (bilateral)	.	,157
	N	91	91
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,150	1,000
	Sig. (bilateral)	,157	.
	N	91	91

Nota: Elaboración del reporte del SPSS

En el siguiente cuadro se observa, la dimensión organización y desempeño laboral, obtuvo un Sig. bilateral mayor a 0,05 ($p=0,157$) y el Rho de Spearman es positiva media ($R=0,150$), esto permite consentir la Ho, es decir que la dimensión organización no hay ningún vínculo con el desempeño laboral.

Objetivo 2: Conocer el nivel de relación entre la dimensión satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.

HE: La dimensión satisfacción se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.

Ho: La dimensión satisfacción no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.

Tabla 2: Relación entre satisfacción y desempeño laboral

Rho de Spearman		Dimensión Satisfacción	Desempeño Laboral
Dimensión Satisfacción	Coefficiente de correlación	1,000	,193
	Sig. (bilateral)	.	,067
	N	91	91
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,193	1,000
	Sig. (bilateral)	,067	.
	N	91	91

Nota: Elaboración del reporte del SPSS

De acuerdo al cuadro n°02, en la dimensión satisfacción y desempeño laboral, se obtuvo el Sig. bilateral mayor a 0,05 ($p=0,067$) y el coeficiente de correlación ($R=0,193$), esto conlleva a aceptar la Ho, es decir que la dimensión satisfacción no ejerce ningún tipo de efecto sobre el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de salud.

Objetivo 3: Describir la relación entre la dimensión compañerismo y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.

HE: La dimensión compañerismo se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.

Ho: La dimensión compañerismo no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.

Tabla 3: Relación entre compañerismo y desempeño laboral

Rho de Spearman		Dimensión Compañerismo	Desempeño Laboral
Dimensión Compañerismo	Coefficiente de correlación	1,000	,155
	Sig. (bilateral)	.	,142
	N	91	91
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,155	1,000
	Sig. (bilateral)	,142	.
	N	91	91

Nota: Elaboración del reporte del SPSS

Con respecto al cuadro n°3, en la dimensión compañerismo y desempeño laboral, se obtuvo el Sig. Bilateral mayor a 0,05 ($p=0,142$) y el coeficiente de correlación ($R=0,155$), esto conlleva a aceptar la Ho, es decir que la dimensión compañerismo no ejerce ningún tipo de efecto sobre el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de salud.

Objetivo 4: Analizar la relación entre la dimensión confianza y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.

HE: La dimensión confianza se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.

HE: La dimensión confianza no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.

Tabla 4: Relación entre confianza y desempeño laboral

Rho de Spearman		Dimensión Confianza	Desempeño Laboral
Dimensión Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,277**
	Sig. (bilateral)	.	,008
	N	91	91
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,277**	1,000
	Sig. (bilateral)	,008	.
	N	91	91

Nota: Elaboración del reporte del SPSS

De acuerdo al cuadro n°04 se observar la dimensión confianza y desempeño laboral, se obtuvo el Sig. bilateral menor a 0,05 ($p=0,008$) y el Rho de Spearman ($R=0,277$) directa y moderada, el cual una mayor confianza ayuda al desempeño laboral en los colaboradores del Centro de Salud.

VII. DISCUSIÓN:

Con respecto a la hipótesis general se establece que existe una relación significativa directa en las variables de estudio relaciones Interpersonales y Desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, se halló una correlación positiva moderada de 0.299 y el valor de Sig. bilateral de $\rho = 0,004$, por eso se aceptó la hipótesis alterna. Así, Carhuavilca (2023), en su estudio concluyo que, a mayor relación interpersonal, aumenta el desempeño laboral, obteniendo como resultado el Rho de Spearman a 0.419 y un Sig. bilateral de 0.027 (< 0.05). Además, Muñoz (2017), donde su análisis es descriptivo señaló que se vincula una conexión positiva y significativa en las relaciones interpersonales y el desempeño laboral donde tiene el resultado del Rho de Spearman a 0.754 y Sig. Bilateral de $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$). También, Ayala (2019), finalizó que las conexiones interpersonales tienen un vínculo con el desempeño laboral, pues hay relación positiva alta y significativa entre las variables el Rho de Spearman de 0,898 y el Sig. Bilateral de 0,00 es decir, menor a 0,05. Finalmente, Navarro (2020), demuestra en los resultados que hay una relación moderada y significativa en las relaciones interpersonales y desempeño laboral ($\rho=0.487$ y $P=.006$).

Al respecto las relaciones interpersonales, Elton Mayo (1933), estima los vínculos humanos como parte de la gerencia en la conducta del individuo en su trabajo. Además, los vínculos son importantes entre los factores sociales y la productividad. Por ello, el individuo está más conectado al confort, al grupo que está incluido, o el ámbito, de la propia tarea en que se desempeña.

Elton Mayo, afirmó que el colaborador debe tener un ambiente agradable, un buen trato y demás, así se mejorara la productividad.

Bizquera (1999) citado por (Cabezas, 2010) predomina que los individuos con buenos vínculos interpersonales se deben a su experiencia que se conecta con la capacidad de resolución de conflictos, empatía, el manejo de emociones, estrategias comunicativas aspectos importantes para una buena calidad de vida laboral.

Fernández (2003), un entorno laboral óptimo es de mucho interés en los colaboradores, al ser un clima saludable que influye directamente en el rendimiento laboral.

Por tanto, el desempeño laboral está basado en la teoría de Murphy (1990), ya que resulta importante para las organizaciones, es por ello, que el desempeño laboral se basa en comportamientos que son importantes para llegar a lograr las metas trazadas en los centros laborales en donde el individuo trabaja. Por otro lado, en 1990 Campbell en su teoría general el desempeño laboral precisa que el rendimiento en los empleados son conductas y acciones que apoyan los objetivos de la organización o empresa.

A su vez, Huamán (2018) resalta que el desempeño laboral es la respuesta al proceso por el cual el colaborador adopta comportamientos específicos en diferentes actividades como en la responsabilidad en diferentes áreas, en aprovechar las oportunidades y en adecuarse al proceso de formación laboral y personal.

Conforme a los objetivos específicos y a las respuestas de ello, se expone a continuación:

Conforme, al objetivo específico n°01, se comprueba en la dimensión organización no hay ninguna relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en un Centro de salud; el coeficiente de correlación es positiva media ($R=0,150$) y la Sig. Bilateral es superior a $0,005$ ($p=0,157$). Así, Vítate (2022), llego a concluir que las conexiones interpersonales en la dimensión organización no hay relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de Neonatología, obteniendo un resultado p-valor = $0,066$, está por encima de lo establecido ($\alpha= 0,05$) asimismo el valor Rho de Spearman es $0,502$; por tanto, es aprobada la H_0 . Por último, Celadita (2022), afirmar que no existe influencia en la organización y rendimiento laboral en los docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, por ello, obtuvo un

resultado en donde el valor de $Rho=0,238$ corresponde a una relación positiva baja y Sig. Bilateral de $p=0,124$ mayor a $0,05$.

Sobre este punto, Martínez (2014), sostiene que en la organización el gerente busca mantener al individuo en tener buen rendimiento para alcanzar las metas planificadas a corto, mediano y largo plazo, el cual ayuda al entorno laboral; mediante una buena comunicación asertiva y dando solución a los problemas. Teniendo una buena organización va facilitar a contribuir de manera eficiente las competencias laborales saludables y tener una buena productividad laboral.

Por consiguiente, al objetivo n°02, se corroboro que la dimensión satisfacción no hay ninguna relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores en un Centro de salud de la Ciudad de Chimbote; debido al Rho de Spearman es positiva media ($R=0,193$) y la Sig. Bilateral mayor a $0,05$ ($p=0,067$), aceptando el Ho. Así, Laverian (2020), finalizó que los vínculos interpersonales en la dimensión satisfacción no hay vínculo con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de un hospital nacional, obtuvo el Rho de Spearman a $0,018$ muy baja con un puntaje de $p: 0,078 > \alpha:0,05$, no significativo. Finalmente, Felipa (2023), en su investigación concluyó en la dimensión satisfacción no hay relación con el desempeño laboral, el Rho de Spearman es igual a $0,228$, y el Sig. bilateral mayor a $0,05$, el cual es aprobada la hipótesis nula.

En cuanto a la satisfacción en el trabajo, Evans y Lindsay (2008), asegura que la satisfacción es un desvío de actitudes que evidencia los conocimientos de los colaboradores sobre su trabajo y las múltiples aristas que presentan estos.

Dessler (2015) lo define como una posición agradable y positiva, resultado de la evaluación de la tarea ejercida y prácticas profesionales del colaborador.

Weiss (2002) considera la satisfacción desde la actitud, definiéndolo como positivo o negativo colocando en juicio que dependiendo de la clase de trabajo o de las situaciones laborales serán reflejadas como actitudes.

Conforme al objetivo n°03, se demostró en la dimensión compañerismo no hay ninguna relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores en un Centro de salud de la Ciudad de Chimbote; obtuvo una significancia mayor a

0,05 ($p=0,142$), y Rho de Spearman ($R=0,155$), en la cual esto conlleva a aceptar la Hipótesis nula. Asimismo, Camargo (2017), concluyo que el nivel de significancia calculado es mayor a 0.005, el puntaje es alto al nivel de significancia, la cual es afirmada la hipótesis nula y el valor de Rho = 0.332.

Por último, Araujo (2019), concluyo en la dimensión compañerismo en el trabajo no se asocia con el desempeño laboral, municipalidad distrital de Pampas del Hospital, Tumbes, 2019; teniendo un puntaje estadígrafo Rho Spearman a 0,234 y Sig. Bilateral de 0,084.

Respecto al compañerismo, Por otro lado, Carreño (2023), fomentar el compañerismo entre los empleados es básico para el buen funcionamiento de la organización. También ayuda en el entorno laboral no solo mejora la moral y el confort emocional de los colaboradores, también impulsa la productividad y el rendimiento general de los colaboradores.

Según, Barroso (2007), es como un vínculo que se da entre los compañeros, y sin duda es la clave para conseguir armonía en los grupos de personas y está conectado a la solidaridad y empatía.

Conforme al objetivo n°04, se comprobó en la dimensión confianza hay un vínculo directo y significativo con el desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud de la ciudad de Chimbote, el Rho de Spearman ($R=0,277$) es directa y moderada y la Sig. Bilateral es menor a 0,05 ($p=0,008$). Asimismo, Pérez (2020), determino en la dimensión confianza hay relación positiva con el rendimiento del personal en un banco chiclayano, mediante su estudio se obtuvo un valor Pearson de 0,606 y valor P 0,000. Después, Bustamante (2017), obtuvo un resultado de P ($0,000<0,05$) y Rho Pearson de 0,583, afirmando una buena confianza mejora la relación del rendimiento del personal.

Finalmente, Fernández (2022), concluyo en la dimensión confianza hay un vínculo directo y significativo al rendimiento laboral en los colaboradores de un centro de salud de Shumba. Obteniendo un Sig. bilateral menor a 0.05 y el Rho Spearman mayor a 0.7.

Sobre este punto, Viladomat (2021), define que el individuo debe tener una confianza en el trabajo y que es fundamental para fomentar un buen clima laboral

y mejora así el rendimiento laboral entre los compañeros de trabajo. También la base de la confianza ayuda a fortalecer la relación entre los líderes o jefes y los integrantes del equipo de trabajo, fomentando así el compromiso, lealtad y mayor productividad.

Según Reyna (2002), en la confianza, los individuos trabajan de forma óptima, conjunta y eficiente. En cambio, en la desconfianza, las personas tienen dificultades para aportar lo mejor de sí mismas, lo que afecta negativamente a la colaboración y la productividad.

VIII. CONCLUSIONES

1. Al respecto con el objetivo general, se demostró que las relaciones interpersonales hay relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024. Al obtener un resultado estadígrafo el valor Rho de Spearman de $R=0,299$ y el Sig. Bilateral de $p=0,004$.
2. Respecto a la dimensión organización no ejercen ningún tipo de relación en el desempeño laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024. Con el resultado estadístico de Rho de Spearman de $R= 0,150$ y el Sig. Bilateral $p=0,157$ mayor a 0.005 .
3. Se corrobora que la dimensión satisfacción no hay relación con el desempeño laboral de los colaboradores en un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024. Al obtener un resultado estadígrafo de valor Rho de Spearman de $R=0,193$ y el Sig. Bilateral de $p=0,067$ mayor a 0.005 .
4. Se demostró que la dimensión compañerismo no ejercen ningún tipo de relación en el desempeño laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024. Con el resultado estadístico de Rho de Spearman de $R=0,155$ y el Sig. Bilateral $p=0,142$ mayor a 0.005 .
5. Se confirma en la dimensión confianza hay una relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024. Obteniendo el Rho de Spearman de $R=0,277$ y el Sig. Bilateral de $p=0,008$.

IX. RECOMENDACIONES:

1. Al centro de salud se le recomienda mantener activa las conversaciones motivacionales sobre las relaciones interpersonales con el fin de seguir fortaleciendo el desempeño laboral, y así permitirá construir las bases para mejorar el trabajo en equipo, la satisfacción laboral, el compañerismo y la confianza laboral. Como lo propone, Olivares (2017), La motivación es un aspecto que se relaciona estrechamente con el desarrollo de la persona en su campo laboral.
2. Al centro de salud se le recomienda seguir mejorando en la organización, en la satisfacción y el compañerismo, implementando talleres de aprendizaje sobre comunicación, el trabajo en equipo, habilidades blandas, con el propósito que los trabajadores mantengan buenas relaciones incentivando el respeto y la igualdad con los colaboradores.
3. Para los colaboradores del centro de salud, se le recomienda conservar buenos vínculos para construir un buen clima laboral y así alcanzar un buen desempeño laboral que permitirá llegar a las metas de la institución. Lo propone, Chiavenato (2000), son acciones observadas en los colaboradores que tienen como propósito cumplir con los metas u objetivos de la empresa.
4. Al centro de salud se le recomienda fortalecer la confianza, promoviendo la tolerancia y la independencia en el individuo para una suficiente seguridad de tomar acuerdos, incrementando el grado de confianza y la proactividad. Esto está respaldado por Pérez (2008), considera que la confianza es la base ante cualquier acto de interacción entre sí mismo y los demás; de modo que implica un orden social centrado en la participación, aceptación, y cumplimiento de acuerdos sobre las acciones de los demás.
5. El trabajo realizado nos indica que es necesario ampliar y continuar con estos estudios de investigación en los centros laborales de las conexiones interpersonales y el desempeño laboral, así contribuye al desarrollo del personal que labora, también se sugiere estrategias y políticas que incentiven la investigación, capacitación, implementación y otras medidas que aporten a desarrollar y practicar con los colaboradores del sector público.

REFERENCIAS

Baltazar, D., Rosas, E., García, I., Ibarra, J. & Pirez, M. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Revista Sanus*, 7, 295. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S244860942022000100112&script=sci_abstract

Manchay, A., Rodríguez, F. (2018). Relaciones interpersonales entre enfermeras durante el cuidado a personas adultas en la unidad de cuidados intermedios – Hospital Regional Lambayeque. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4442/BC-3264%20MANCHAY%20CALVAY-RODRIGUEZ%20BALLADARES.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Machacuay, G. (2022). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del hospital de emergencias pediátricas. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú]. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7130/T061_40198130_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villachica, N. (2018). Relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción laboral de enfermeros, hospital Víctor Ramos Guardia. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú]. https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2420/T033_42120022_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Otero, K. (2021). Impacto de relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mesones Muro. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9468/Otero%20Mendoza%2C%20Katia%20Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruz, C. (2022). Relaciones interpersonales y motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7381/TESIS%20%20CRISTHYE%20ANNAIS%20CRUZ%20VILLANUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pazmiño, M. (2017). Las relaciones interpersonales, en el desempeño laboral de los colaboradores de automotores Cumandá, del Cantón Ambato, de la provincia de Tungurahua. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26504/1/1804706354%20Mar%C3%ADa%20Bel%C3%A9n%20Pazmi%C3%B1o%20Santamar%C3%ADa.pdf>

Moreno, S. & Pérez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego. Revista CES Derecho, 9(1), 13-33.

Juantá, R. (2018). Relaciones interpersonales y atención al usuario en el Centro de Atención Permanente. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Juanta-Rosaura.pdf>

Ccente, E. (2021). Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del hospital sub regional de Andahuaylas. [Tesis de Licenciatura, Universidad Alas Peruanas, Andahuaylas, Perú]. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10326/Tesis_Relaciones%20interpersonales_Trabajo.Equipo_Hospital_Andahuaylas_Apur%C3%ADmac.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, N. (2017). Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la gerencia de televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31753/Ramos_CN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, L. (2015). Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Peru].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/863/vasquez_jl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6379/253T20221011_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bautista, R., Cienfuegos, R, & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica de Investigación*, 7 (1), 109 – 121.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. Editorial Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-delrendimiento-laboral.pdf>

Castillo, A. (2006). *Staff Administration. A focus on quality*. ECOE Editions.

Castro, N., Alvarado, W. & Romero, 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>

Carhuayal, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Ciencias Administrativas*, 23(46), 57 – 64. <file:///C:/Users/User/Downloads/66023.pdf>.

Londoño, C. (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

Jerez, M. (2006). Transparent language: Interpersonal relations in the company. Editorial Institute of Almerian Studies. http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v3n1/v3n1_a05.pdf

Mayo, E. (1933). The Human Problems of an Industrial Civilization. Editorial Macmillan.

Venturo, 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, J. (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/VidarteNJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Malpartida, D., Granada, A. & Salas, H. (2022). Calidad de servicio y satisfacción del cliente en una empresa comercializadora de sistemas de climatización doméstica e industrial. Revista Científica, 9(3), 23 – 35. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v9n3/2409-8752-ucsa-9-03-23.pdf>

Rodríguez, C. (2018). El compañerismo ese valor en muchas ocasiones escaso. <https://es.linkedin.com/pulse/el-compa%C3%B1erismo-ese-valor-en-muchas-ocasiones-escaso-carlos-rodr%C3%ADguez#:~:text=El%20compa%C3%B1erismo%20es%20la%20actitud,con%20otro%20para%20alg%C3%BAn%20fin.>

Hernandez, G. (2023). La satisfacción laboral es clave para el desarrollo de las organizaciones. Universidad de Piura, Perú. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/08/la-satisfaccion-laboral-es-clave-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones/>

Alberola, J. (2019). Cómo mantener buenas relaciones interpersonales. <https://www.psicologia-online.com/como-mantener-buenas-relaciones-interpersonales-4135.html>

Tesén, J. & Ramírez, 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>

Santrock, J. (2002). *Psychology of the education*. Editorial Mc Graw Hill.

Servir (2020). Portal institucional. <https://www.servir.gob.pe/gdr/>

Ochoa, G. (2017). *Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo*. [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana los Andes, Huancayo, Perú]. https://www.academia.edu/87010425/Relaciones_interpersonales_y_desempe%C3%B1o_laboral_en_la_Direcci%C3%B3n_Regional_de_Trabajo_y_Promoci%C3%B3n_del_Empleo_Jun%C3%ADn_Huancayo_2017

Junco, S. (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]. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_2e2a5d1c22046821a093b73f6fd95b2a

García, I. (2023). *Relación entre la calidad de relaciones interpersonales y desempeño laboral en dos centros de trabajo de distinta naturaleza operativa*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Autónoma, Iztacala, México]. <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000842410/3/0842410.pdf>

Muñoz, M. (2017). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. <https://core.ac.uk/download/pdf/326610333.pdf>

Ayala, P. (2018). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Gerencia de Personas Naturales y Jurídicas de SUNARP-Sede Lima, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46233>

Torres, A. (2023). Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de emergencia y hospitalización en un centro de salud de Huancabamba - Piura 2023. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127918/Torres_VAO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carhuavilca, Y. (2023). Relaciones interpersonales y desempeño laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Cusco, Perú]. file:///C:/Users/greys/Downloads/Carhuavilca_GYH-SD.pdf

Vitate, N. (2023). Relaciones interpersonales y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Dos de Mayo 2022-2023. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9306/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Felipa, E. (2023). Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Peralvillo en el año 2021. [Tesis para obtener el Título Profesional, Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Perú]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10476/Felipa%20Huaura%2C%20Emely%20Nayara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muñoz, M. (2017). Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8686/Mu%c3%b1oz_CMEC-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Martínez, F. (2014). Las relaciones interpersonales en la empresa. Universidad San Buenaventura Cartagena.

<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/71ef7daa-3a7e-40f6-aaa0-df369a3fc1a1/content>

Laverian, C. (2020). Relaciones Interpersonales y desempeño laboral del Profesional de Enfermería del Servicio de Emergencias de un Hospital Nacional 2020. [Tesis para obtener el Título Profesional, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110289/Laverian_HCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, J. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Colaromo SRL, Ate, 2021. [Tesis para obtener el Título Profesional, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10165/martinez_gji.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Navarro, G. (2020). Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de salud del Hospital de la Solidaridad de Sullana 2019. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46396/Navarro_GGDS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Mamani, C. (2021). Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral de Docentes de las Instituciones Educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72869/Mamani_QC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cortés, A. (2012). Relación entre satisfacción y desempeño en una empresa de transporte colombiana. [Tesis para obtener el Título Profesional, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia].
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/10831/Documento.pdf?sequence=3#:~:text=Un%20alto%20desempe%C3%B1o%20podr%C3%ADa%20estar,llegar%20a%20tener%20una%20persona.>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
RELACIONES INTERPERSONALES	Barceló, (2008), indica que es una destreza que tiene el ser humano para establecer una comunicación entre individuos que están enlazados en su convivencia y en compartir experiencias con las demás personas.	Es la habilidad del individuo de conectarse con varias personas donde influyen factores como organización, satisfacción, compañerismo y confianza.	Organización Satisfacción Compañerismo Confianza	Trabajo en equipo Comunicación Información Confort Clima laboral Buen trato Apoyo Individualismo Lealtad Seguridad Nivel de confianza Decisiones	Ordinal
DESEMPEÑO LABORAL	Faria (2004), considera el desempeño de cada persona como un comportamiento frente a su desenvolvimiento en el campo laboral cumpliendo con sus responsabilidades o cargos que satisfacen las necesidades de la empresa.	Es el desenvolvimiento de cada trabajador el cual será medido por las dimensiones de responsabilidad, asistencia y puntualidad, empatía y calidad de trabajo.	Responsabilidad Asistencia Empatía Calidad de trabajo	Acciones Obligaciones Puntualidad en el trabajo Asistencia laboral Presentación Trato cordial Cortesía Desempeño Desenvolvimiento	Ordinal

ANEXO: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

CUESTIONARIO SOBRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado colaborador(a), mucho agradeceré leer y contestar cada una de las preguntas planteadas en el siguiente cuestionario, que va a permitir las relaciones interpersonales de los trabajadores del Centro de Salud.

A continuación, de acuerdo a su elección debe responder marcando con "X" la alternativa que usted considere la apropiada:

- 1.- Siempre (S)
- 2.- Casi siempre (CS)
- 3.- A veces (AV)
- 4.- Casi nunca (CN)
- 5.- Nunca (N)

I. ITEMS:

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	RESPUESTAS				
	ORGANIZACIÓN	S (4)	CS (3)	AV (2)	CN (1)	N (0)
1	Existe buena organización dentro de su trabajo.					
2	Se promueve el trabajo en equipo con la intención de cumplir los objetivos.					
3	Existe un adecuado intercambio de información entre los colaboradores de su centro de trabajo.					
4	Existen suficientes canales de comunicación en su centro de trabajo.					
SATISFACCIÓN						
5	Se siente bien en su centro de trabajo.					
6	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza.					
7	Hay buena relación entre los directivos y colaboradores.					
8	Se percibe un buen clima laboral.					

COMPAÑERISMO						
9	Existe buena relación entre los compañeros de trabajo.					
10	Existe distanciamiento entre el personal de su centro de trabajo.					
11	Se producen ataques o indirectas entre sus compañeros de trabajo.					
12	Ha escuchado comentarios y murmuraciones en su centro de trabajo.					
CONFIANZA						
13	Existe un buen nivel de confianza entre los colaboradores de todas las áreas.					
14	Siente seguridad en el desarrollo de sus actividades diarias.					
15	Se le da la suficiente confianza para tomar decisiones.					
16	Se fomenta las relaciones de confianza entre los compañeros de trabajo					

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

I. INSTRUCCIONES:

Estimado(a) observador, la presente ficha de observación constituye un instrumento de investigación.

Marque con una (x) en el recuadro de calificación según su criterio de apreciación para cada indicador del desempeño laboral del trabajador.



INDICADORES	CRITERIOS				
	Muy eficiente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)	Muy deficiente (0)
Responsabilidad en sus acciones					
Puntualidad en el trabajo					
Asistencia permanente					
Presentación personal adecuada					
Trato cordial y cortés a las personas					
Desenvolvimiento en el campo ocupacional					
TOTAL					

Anexo 3: Confiabilidad de los Instrumentos

Estadística de confiabilidad del cuestionario relaciones interpersonales	
Alfa de Crombach	N° de elementos
0.75	15


Estadística de confiabilidad del cuestionario desempeño laboral	
Alfa de Crombach	N° de elementos
0.88	15

Anexo 3: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS


Nombre del instrumento	“Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de la Ciudad de Chimbote, 2024”
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Abel Chávarry Isla
Documento de identidad	16644393
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctor cirujano MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución	Hospital Regional Lambayeque
Cargo	Jefe de servicio – Unidad de gestión de pacientes Auditor médico – oficina gestión SIS
Número telefónico	-
Firma	 



Ficha de validación de juicio de experto

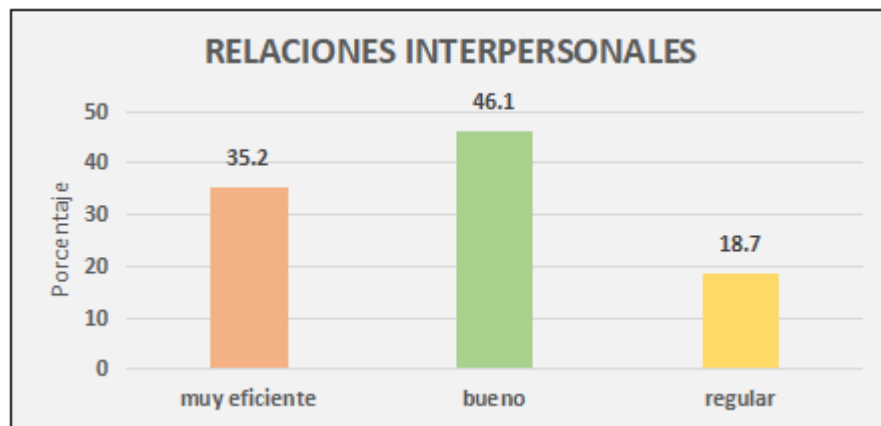
Nombre del instrumento	"Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de la Ciudad de Chimbote, 2024"
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.
Nombres y apellidos del experto	FLOR MARIA FLORES ALEGRE
Documento de identidad	32129827
Años de experiencia en el área	11 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRA EN: "GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD"
Nacionalidad	PERUANA
Institución	HOSPITAL "SAN IGNACIO DE CASMA"
Cargo	ENFERMERA
Número telefónico	949931488
Firma	 FLOR MARIA FLORES ALEGRE LICENCIADA EN ENFERMERIA CIP 59913
Fecha	DD/MM/AAAA

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	"Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de la Ciudad de Chimbote, 2024"
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024.
Nombres y apellidos del experto	CLARA RAQUEL ROQUE GAMARRA
Documento de identidad	44383811
Años de experiencia en el área	6 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRA EN: "GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD"
Nacionalidad	PERUANA
Institución	CENTRO DE SALUD YUGOSLAVIA
Cargo	OBSTETRA
Número telefónico	943696867
Firma	 ROQUE GAMARRA CLARA RAQUEL. MGR. GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD - REG. N° 683
Fecha	DD/MM/AAAA

Anexo 4: Gráficos de las variables y dimensiones

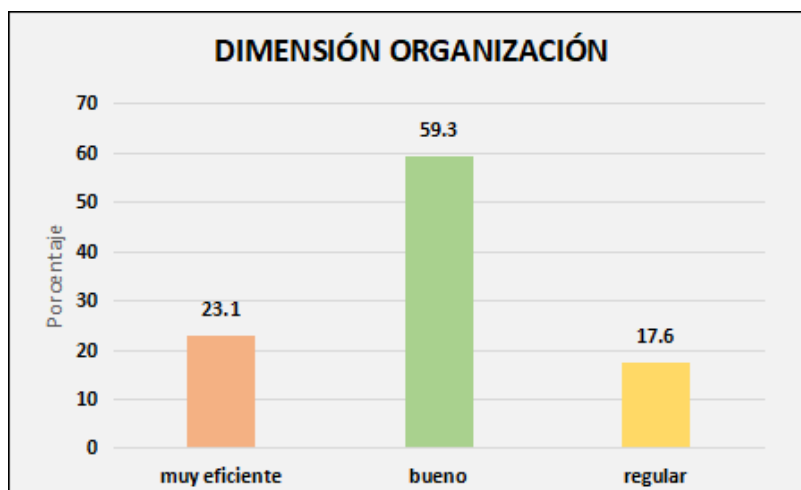
Grafico 1:



INTERPRETACIÓN:

Los resultados de la variable 1 (relaciones interpersonales), indican que del 100% de los encuestados el 35,2% (n=32) se considera muy eficiente, el 46,1% (n=42) se considera bueno y solo el 18,7% (n=17) se considera regular.

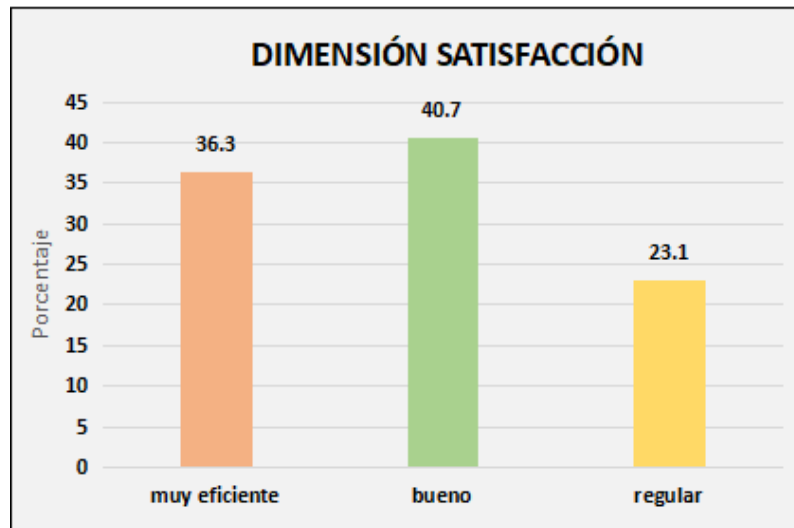
Grafico 2:



INTERPRETACIÓN:

Los resultados de la dimensión organización indican que, del 100% de encuestados, el 23.1% (n=21) se encuentra con un nivel muy eficiente, el 59.3% (n=54) está en un nivel bueno y solo el 17.6% (n=16) se encuentra en un nivel regular.

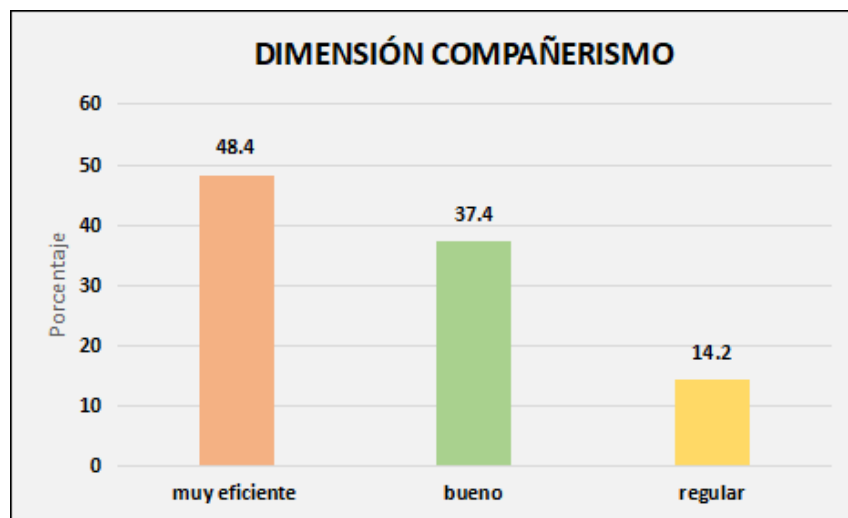
Grafico 3:



INTERPRETACION:

Los resultados de la dimensión satisfacción indican que, del 100% de encuestados, el 36.3% (n=33) se encuentra con un nivel muy eficiente, el 40.7% (n=37) está en un nivel bueno y solo el 23.1% (n=21) se encuentra en un nivel regular.

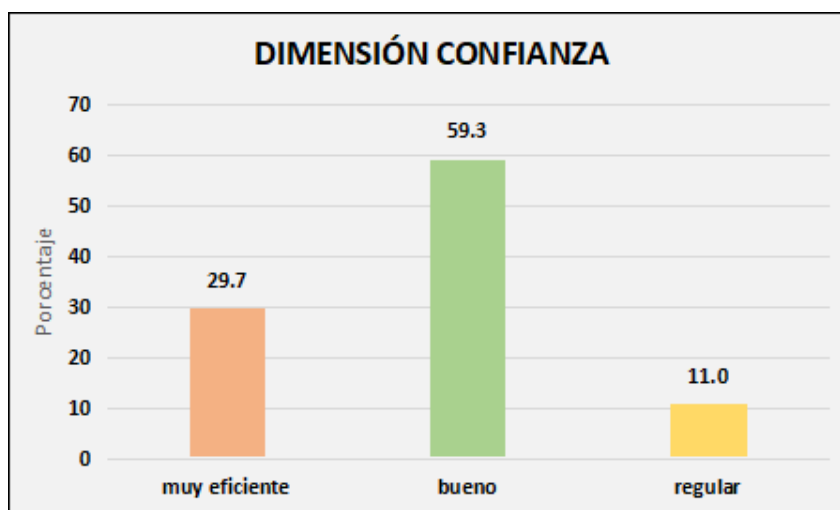
Grafico 4:



INTERPRETACIÓN:

Los resultados de la dimensión compañerismo indican que, del 100% de encuestados, el 48.4% (n=44) se encuentra con un nivel muy eficiente, el 37.4% (n=34) está en un nivel bueno y solo el 14.2% (n=13) se encuentra en un nivel regular.

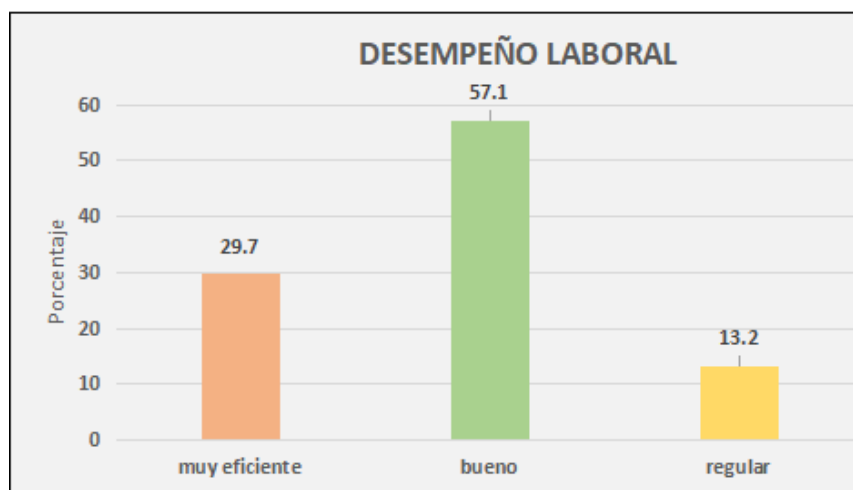
Grafico 5:



INTERPRETACIÓN:

Los resultados de la dimensión compañerismo indican que, del 100% de encuestados, el 29.7% (n=27) se encuentra con un nivel muy eficiente, el 59.3% (n=54) está en un nivel bueno y solo el 11.0% (n=10) se encuentra en un nivel regular.

Grafico 6:



INTERPRETACIÓN:

Los resultados de la variable 2 (desempeño laboral), indican que del 100% de los encuestados el 29,7% (n=27) se considera muy eficientes, el 57,1% (n=52) se considera bueno y solo el 13,2% (n=12) se considera regular.

Anexo 5:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral de los Trabajadores en un Centro de Salud de la Ciudad de Chimbote,2024.

Investigador (a) (es): Gil Lara Yandira Astry

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral de los Trabajadores en un Centro de Salud de la Ciudad de Chimbote,2024.”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio, de la Universidad César Vallejo del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud campus de Nuevo Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Centro de Salud.

La presente investigación tiene como objetivo Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud de la ciudad de Chimbote, 2024, lo cual permitirá resolver los problemas de salud pública y mejorar nuestros servicios asistenciales.

Si usted decide participar en la investigación debe responder al Cuestionarios de preguntas. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en el ambiente de sala de reuniones del Centro de Salud. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

En la presente investigación usted podrá realizar todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema. Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación lo cual redundará en beneficio de la salud pública.

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.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Fecha y hora:

Firma: