



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Valores y habilidades interpersonales de los colaboradores de
una cadena de farmacias, Chimbote - 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Reyna Rivera, Eduardo (orcid.org/0000-0002-9096-1758)

ASESOR:

Dr. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto (orcid.org/0000-0002-0565-0577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA –PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos y amistades
que me impulsaron a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis progenitores, hermanos y docentes que me guiaron y dieron fuerza para lograr mi meta.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	ii
Índice de tablas	iii
Índice de figuras	iv
Resumen	v
Abstrato	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de Investigación	18
3.2. Variables y Operacionalización	19
3.3 Población y Muestra	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimiento	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	49
ANEXOS	55

Índice de tablas

		Pàg
Tabla 1	Alfa de Cronbach de la variable valores interpersonales	23
Tabla 2	Alfa de Cronbach de la variable habilidades interpersonales	23
Tabla 3	Niveles de la variable valores interpersonales	25
Tabla 4	Distribución de las dimensiones de la variable interpersonal	26
Tabla 5	Distribución de los rangos de resultados de la variable habilidad interpersonal	28
Tabla 6	Distribución de las dimensiones de la variable habilidades interpersonales	29
Tabla 7	Resultados cruzados de Valores interpersonales*Habilidades interpersonales	31
Tabla 8	Resultados cruzados de Soporte * Habilidades interpersonales	32
Tabla 9	Resultados cruzados de Conformidad * Habilidades interpersonales	33
Tabla 10	Resultados cruzados de Reconocimiento * Habilidades interpersonales	34
Tabla 11	Resultados cruzados de Independencia* Habilidades interpersonales	35
Tabla 12	Resultados cruzados de Benevolencia* Habilidades interpersonales	36
Tabla 13	Resultados cruzados de Liderazgo * Habilidades interpersonales	37
Tabla 14	Valor de coeficiente de relación entre ambas variables	38
Tabla 15	Valor de coeficiente de relación entre las dimensiones de la primera variable y la variable Habilidades interpersonales	39

Índice de figuras

	Pág
<i>Figura 1</i> Niveles de apreciación de la variable Valores Interpersonales	33
<i>Figura 2</i> Distribución de las dimensiones de la Variable Valores Interpersonales	35
<i>Figura 3</i> Distribución de las dimensiones de la Variable Habilidades interpersonales	28
<i>Figura 4</i> Distribución de las dimensiones de la Variable Habilidades Interpersonales	30
<i>Figura 5</i> Distribución de la variable Valores Interpersonales*Habilidades Interpersonales	31
<i>Figura 6</i> Distribución de la dimensión Soporte con la Variable Habilidades Interpersonales	32
<i>Figura 7</i> Distribución de Conformidad con la Variable Habilidades Interpersonales	33
<i>Figura 8</i> Distribución de Reconocimiento con la Variable Habilidades Interpersonales	34
<i>Figura 9</i> Distribución de Independencia con la Variable Habilidades Interpersonales	35
<i>Figura 10</i> Distribución de Benevolencia con la Variable Habilidades Interpersonales	36
<i>Figura 11</i> Distribución de Liderazgo con la Variable Habilidades Interpersonales	37

RESUMEN

El estudio fue titulado como "Valores y habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022." tuvo el objetivo general, determinar la relación existente entre los valores y las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022. La investigación fue desarrollada bajo el tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal, de nivel correlacional, así mismo, la población fue conformado por 90 trabajadores tanto personal profesional y técnico de enfermería, administrativa, obstetra, psicólogo de una cadena de farmacias para llevar a cabo el desarrollo de la investigación y recaudar información donde se aplicó dos cuestionarios uno sobre la Valores habilidades interpersonales, por lo que las dos variables cumplieron con los requisitos oportunos de validez por juicio de expertos.

El resultado obtenido fue que se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0. 889 **. Por lo que, la significancia obtenida fue de 0,000; por lo cual, llego hacer menor que la significancia fijada de 0,05, teniendo en cuenta que se rechaza la hipótesis nula y se aceptaría la hipótesis alterna. A lo que de esta nos indica que si progresa positivamente la variable valores interpersonales se podrá mejorar en las habilidades interpersonales en una cadena de farmacias.

Palabras clave: Valores interpersonales, habilidades, liderazgo, benevolencia

ABSTRATO

O estudo foi intitulado “Valores e habilidades interpessoais dos funcionários de uma rede de farmácias, Chimbote — 2022”. teve como objetivo geral, determinar a relação entre valores e habilidades interpessoais nos funcionários de uma rede de farmácias, Chimbote - 2022. A pesquisa foi desenvolvida sob o tipo básico, desenho não experimental, transversal, nível correlacional Da mesma forma , a população foi composta por 90 trabalhadores, entre profissionais e técnicos de enfermagem, pessoal administrativo, obstetra, psicólogo de uma rede de farmácias para realizar o desenvolvimento da pesquisa e coletar informações onde foram aplicados dois questionários, um sobre os Valores interpessoais habilidades, de modo que as duas variáveis atenderam aos requisitos de validade apropriados por julgamento de especialistas.

O resultado obtido foi que se obteve um coeficiente de Spearman de 0,889**. Portanto, a significância obtida foi de 0,000; portanto, tornou-se menor que o conjunto de significância de 0,05, levando-se em conta que a hipótese nula é rejeitada e a hipótese alternativa seria aceita. Ao que isso indica que, se a variável de valores interpessoais progredir positivamente, será possível melhorar as habilidades interpessoais em uma rede de farmácias.

Palavras-chave: valores interpessoais, habilidades, liderança, benevolência.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, al desarrollar la investigación sobre los valores y las habilidades interpersonales en un ambiente laboral farmacéutico, resultaron ser de interés particular tanto para la psicología organizacional, como de la administración de recursos humanos en general; en ello se conceptualizó aspectos importantes del comportamiento humano en el trabajo en función a los valores interpersonales de conformidad, soporte, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo, así como a las habilidades interpersonales en base a la comunicación, el respeto, el compromiso, el control emocional, la empatía y perspectiva, respectivamente; todo ello implicó mantener relaciones interpersonales beneficiosas que ayudo a mejorar el clima laboral que permitió alcanzar los objetivos empresariales planteados (Jara, 2018).

En las organizaciones empresariales, por ser un lugar donde confluyeron diversos tipos de personalidades, de variados contextos sociales y de distintos niveles culturales, se originaron relaciones humanas en función a sus preferencias, motivaciones, habilidades y valores personales, situación que, por la naturaleza misma del trabajo se estructura un ambiente de estrés evidente que, con cierta frecuencia nos llevó a momentos de conflictos por los roces donde cada individuo creía tener la razón por el dominio e influencia de la situación tensionante. En este contexto, la personalidad de los colaboradores cobra verdadero significado e importancia para la organización, pues buscaron ajustarse y adecuarse al ambiente mediante ciertas habilidades y valores propios de su persona (Paredes, 2011).

En cuanto a investigaciones internacionales, en un estudio realizado en Colombia entre los trabajadores de diversas empresas (comerciales, industriales y de servicios), cuyo objetivo fue el de caracterizar o identificar el grado de compromiso organizacional, expresado por los empleados en su lugar de trabajo, depende del tipo de contrato de trabajo al que están afiliados, como resultado del estudio ANOVA, concluyeron que no había una diferencia entre el compromiso organizacional en función del tipo de contrato, es decir, la satisfacción laboral, motivación, liderazgo y benevolencia suelen ser parte del compromiso organizacional, lo que puede contribuir al desarrollo de un mayor nivel de

compromiso hacia la empresa (Rico & Gutierrez, 2019).

Referente a investigaciones en el ámbito nacional, se describe entre los colaboradores de una fábrica de plástico del Distrito de San Juan de Lurigancho, donde se indagó si es que la comunicación asertiva influyó en el desempeño laboral. Como resultado, en ella se obtuvo que, la comunicación asertiva sí influyó en un nivel promedio en el desempeño laboral, de manera que, si se mejora la comunicación asertiva se mejorará el desempeño laboral en una empresa de plásticos, donde se minimizó el bajo rendimiento, rotaciones, desmotivación, estrés y ansiedad laboral; en general, un clima laboral tensionado donde se dificultaba, en cierto modo, la interacción entre los colaboradores (Corzo, 2022).

Con la finalidad de ilustrar el problema en los diversos establecimientos de la cadena farmacéutica, se observó a ciertos grupos de colaboradores que reiteraron en su comportamiento de bajo nivel de liderazgo, de compromiso con la empresa, empatía, colaboración (benevolencia), así como en un inadecuado nivel de comunicación asertiva entre sus valores y habilidades interpersonales. Todo esto llevó a momentos de insatisfacción laboral que, según reportes de la oficina de personal de la institución, representó al 40% (2020) y 37% (2021) de rotaciones originados por desavenencias personales entre el personal técnico y profesional que laboró directa o indirectamente en la venta de productos médicos, así como, en la atención al cliente, situación que muchas veces complicó el cumplimiento de metas y objetivos de ventas de la empresa, también deben utilizarse algunos de los elementos claves, como mejorar el clima laboral, para que éstos mantengan, apoyen y promuevan las relaciones humanas, donde esto favoreció la coexistencia dentro de ambientes motivacionales.

Así, al referirse tanto a los valores como a las habilidades interpersonales en función al afrontamiento y solución de problemas laborales, es referirse a una actualidad que nos llevó al análisis y comprensión del comportamiento de los colaboradores en su capacidad de “ajuste” efectivo que manifestaron en su ambiente laboral, y se constituyeron en importantes para una mejor convivencia laboral tendiente a disminuir tensiones, mal entendidos innecesarios, y que derivaron en una mejoró en la atención al cliente y convivencia laboral.

En la investigación se formuló, como problema general: ¿Cuál es la relación

existente entre los valores y las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022? Como problemas específicos se mencionó: a) ¿Cuál es la relación existente entre el soporte con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022?; b) ¿Cuál es la relación existente entre la conformidad con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022?; c) ¿Cuál es la relación existente entre el reconocimiento con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias de la Ciudad de Chimbote - 2022?; d) ¿Cuál es la relación existente entre la independencia con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022?; e) ¿Cuál es la relación existente entre la benevolencia con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022?; f) ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022?

De acuerdo al esquema de (Fernández, 2020), se contó con tres tipos de justificaciones: teórica, práctica y metodológica (p.70-71). Así tenemos que, la justificación fue teórica, porque se fundamentó, analizó y explicó las variables valores interpersonales y habilidades interpersonales en base a la revisión bibliográfica realizada. Por otro lado, la justificación fue práctica, porque ayudó a construir material profesional tendiente a mejorar el clima laboral mediante una comunicación asertiva. La justificación fue metodológica, porque nos ayudó a adaptar instrumentos o test psicológicos tendiente a medir las variables con lo que se recolectó la importante información que fue usada para el análisis estadístico, descriptivo e inferencial (Corzo, 2022).

Como objetivo general del estudio se planteó, determinar la relación existente entre los valores y las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022. Como objetivos específicos se mencionó: Identificar la relación existente entre el soporte con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022, Identificar la relación existente entre la conformidad con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote -

2022, Identificar la relación existente entre el reconocimiento con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022, Identificar la relación existente entre la independencia con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022, Identificar la relación existente entre la benevolencia con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022 e Identificar la relación existente entre el liderazgo con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022.

Finalmente, como hipótesis general de la investigación se detalló: Existe relación significativa entre los valores y las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022. Como hipótesis específicas se mencionó: Existe relación significativa entre el soporte con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022, existe relación significativa entre la conformidad con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022, existe relación significativa entre el reconocimiento con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022, existe relación significativa entre la independencia con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022, existe relación significativa entre la benevolencia con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022 y existe relación significativa entre el liderazgo con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha establecido un conjunto de estándares para los hallazgos de la investigación que son consistentes con la estrategia esperada, lo que ayudará a analizar e identificar similitudes (discusiones) con los resultados que se obtendrán del análisis actual. Por lo que, a nivel internacional, según (Moreno & Perez, 2018) tuvo el objetivo principal investigar la calidad de las relaciones interpersonales como parte principal de la vida social que incide claramente en el progreso del ser humano, sobre todo, en sus características comportamentales de comprensión, respeto y cumplimiento de reglas y normas sociales. El diseño metodológico se desenvuelve en la generalidad de un grupo terminado de investigación hipotética, con un tipo de investigación no experimental, descriptiva. Para el proceso se asignó un total de 62 colaboradores, a modo que refiere la hipótesis y enseguida la hipotética alternativa; por consiguiente, existe en la correlación de Rho 0.280, con una significancia bilateral de 0.035.

De acuerdo con (Duran & Gutiérrez, 2022) enfatizó que, el objetivo primordial de su exploración fue identificar el aprendizaje y el desarrollo de habilidades interpersonales en la capacitación de los profesionales de la salud; su estudio fue no experimental, descriptivo correlacional, donde la población indagada del estudio fue un total de 338. Por otra parte, los productos averiguados en el estudio dieron una correspondencia baja y teniendo una significancia bilateral de 0.00, siendo que, las habilidades interpersonales y la de comunicación asertiva para la conformación de una comunidad, tiende a facilitar el proceso integral de los futuros profesionales de la salud.

Como expresan (Marinho & Borges, 2020), tuvo como finalidad analizar las habilidades interpersonales de comunicación, compromiso y estabilidad emocional, así como las habilidades sociales de las enfermeras gestoras en equipos de salud de la familia. Su estudio fue no experimental, de naturaleza descriptiva, donde la población indagada del estudio fue un total de 70 profesionales entrevistados. Referente al estudio de los resultados, se tomó en consideración la prueba de correlación donde ratifica derivar el rango con un valor $Rho = 0.215$ con una significancia bilateral de 0.000. De ello se destacó que, existe una relevancia de las investigaciones y las experiencias sistemáticas para la mejora de las habilidades

interpersonales esenciales para la gestión en salud pública.

Como plantea (Del toro, 2017), la finalidad del estudio fue analizar sobre la gestión de las interacciones interpersonales para alcanzar el éxito en las compañías de servicio. Su metodología del estudio fue descriptiva, es de enfoque cuantitativo, de corte transversal y no experimental. Su población fue constituida de un total de 40 encuestados, teniendo como fin supremo el objetivo de acentuar la obligación de promover correctas relaciones interpersonales en el personal de servicios con respecto a los clientes para alcanzar el éxito de las empresas de servicios. Donde concluyó que, para lograr la perfección en la prestación, se debe ser comprensivo con los consumidores, tener la habilidad de mantener el ego, así como ser atentos en la atención de las personas, situación que lleva a un nivel adecuado de comunicación, empatía y liderazgo de los colaboradores.

Por último, como señala (Olivo, 2022) en su exploración que tiene como objetivo identificar si coexiste relación significativa en medio del clima familiar y los valores interpersonales en estudiantes de la E.E.B.S. Sucre, donde la muestra de estudio correspondió a 202 estudiantes. El estudio fue no experimental, tomando un diseño correlacional asociativo, asimismo desarrolló la técnica de la encuesta, con 2 test psicológicos estandarizados y validados, indicando escala dicotómica. Para el método de la información se aplicó el software SPSS versión 22. Se concluye que la correlación existente es muy baja puesto que tiene un nivel de significancia de 0,282 y un coeficiente Rho de Spearman de 0,076, indicando que la similitud entre clima social familiar y valores interpersonales es abolida y entre una y otra variable se estimarían como autónomos.

De acuerdo con los trabajos previstos en el ámbito nacional, se estimaron a (Arrascue, Podestá, Matzumura, Gutiérrez, & Ruiz, 2021), donde la investigación tuvo como finalidad analizar las habilidades para el liderazgo y la comunicación efectiva desde la percepción del personal en el Hospital Municipal de Los Olivos. El estudio tiene enfoque cuantitativo de tipo correlacional y de corte transversal, se aplicó una muestra probabilística aleatoria simple conformada por 52 participantes, por último, se precisa en los resultados que en las habilidades gerenciales en las dimensiones analíticas e interpersonales fueron consideradas como adecuadas en 69%, teniendo una correlación de $p=0,21$.

A continuación, (Orozco, Raymondi, Orozco, & Bohórquez, 2021), preciso

como objetivo principal, analizar la relación entre los valores interpersonales y el síndrome social de burnout en profesionales de instituciones, el estudio de método cuantitativo, de corte transversal y no experimental, su población está constituida por el total de 120 participantes de ambos géneros; finalmente en las capacidades de valores interpersonales existe relación positiva débil, esto quiere decir que, a mayor dificultad para el manejo de valores interpersonales (soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo), mayor será la presencia social de burnout e inestabilidad emocional entre los trabajadores.

De acuerdo con (Arias, Lazo, & Quintana, 2018), El estudio tuvo como objetivo principal analizar las relaciones existente entre los valores interpersonales y el clima organizacional con la finalidad de valorar el impacto; la investigación fue no experimental de corte transversal y también descriptivo correlacional, tuvo una población exacta de 73 colaboradores de la empresa privada de Arequipa, por último, tuvo como resultado final un coeficiente de correlación de 0.506 respectivamente, lo cual es válido; ya que, cuenta con una significancia bilateral menor de 0.05.

(Castro, Alvarado, Romero, & Modragon, 2021). En su estudio indagado adquirió como finalidad general plantear un programa de estrategias afirmadas en relaciones interpersonales para perfeccionar el desempeño laboral, la metodología que fue utilizada para el estudio fue el enfoque cuantitativo, con el diseño no experimental y de corte transversal, la cantidad de integrantes del estudio de esta investigación que fue un total de 72 participantes; lo cual, fue procesado los resultados para conocer su relación; por último, se priorizó que mediante los resultados estadísticos se priorizó que existe relación de 0.173 y tiene una significancia bilateral de 0.000.

Según investigación de (Pacheco & Huarsaya, 2017) tuvo como finalidad general determinar el vínculo entre habilidades sociales y valores interpersonales en la clínica odontológica, teniendo como método estadístico no experimental, de corte transversal y descriptivo correlacional, teniendo una población total de 140 entrevistados, al final de la recolección de la información, se planteó una prueba estadística de correlación para medir su coeficiente, teniendo un total de relación 0.202 y teniendo como finalidad que se aceptó la hipótesis planteada en el estudio lo cual fundamenta que fue menor al 0.05. teniendo una significancia bilateral de

0.00.

Según refiere (Montesinos, 2018) en su investigación que tuvo un objetivo general destinado a comprobar la relación entre la inteligencia emocional y relaciones interpersonales del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega 2018. Como parte metodológica fue de tipo básica, con un diseño no experimental y de corte transversal, por otro lado, la población fue tomado por los mismos profesionales de la enfermería, que es un total de 80 los entrevistados, después se consideró la recolección de datos por los encuestado y por lo que se llegó a obtener como correlación de Spearman de 0.493 entre ambas variables y una significanciabilateral de 0.000, aceptando el vínculo entre ambas variables y rechazando la hipótesis nula.

Seguidamente, (Callán & Lozano, 2018), teniendo como finalidad el examinar la correlación sobre el clima interpersonal y el desempeño de los trabajadores del hospital EleazarGuzmán Barrón, Nuevo Chimbote del año 2018, tuvo como metodología el diseño no experimental, de corte trasversal de tipo correlacional, aplico una muestra de 206 colaboradores del lugar estudiada, ya que los datos fueron recopilados de forma aleatoria, por otro lado se aplicó un coeficiente de correlación para medir su relación de ambas variables; por lo cual arrojó como resultado que existió relación y obteniendo como punto final un coeficiente bilateral de 0.0006.

A continuación, la variable valores interpersonales es definido por (Gordon, 2004), como “las motivaciones que van a guiar el comportamiento humano y las relaciones sociales”; en cambio Vizcarra (1999) nos dice que, los valores interpersonales tienen que ver con el contrato social, la ley de civismo y a seguir, las normas culturales y sociales son casi siempre culturalmente y susceptibles de modificaciones si uno o la autoridad así lo deciden. Por otro lado, hablar de habilidades sociales es una referencia al proceso de cambio, que representa el grado de autoeficacia y la recopilación de información del yo en el campo motivacional (Araujo, 2015)

Desde la posición de (Gordon, 2004), como autor base, definió a la primera dimensión soporte como la característica de ser tratado con comprensión, amabilidad y consideración es decir recibir el apoyo y el aliento de las personas entorno al ambiente social, laboral, familiar, etc. Así tenemos, que un nivel de alta

puntuación en esta dimensión indicó una fuerte necesidad de comprensión afectiva y protectora que generalmente necesitan los evaluados; esto es cuando el ambiente es social, laboral, familiar, etc. No ofrece suficiente sustento afectivo y emocional del medio ambiente. Los niveles bajos reflejaron poca necesidad de apoyo y comprensión en los demás, es decir cuando la situación personal implica sensación de seguridad y madurez afectiva emocional.

La segunda dimensión se refirió a la conformidad que significa hacer lo que es socialmente correcto y aceptado, es decir, acatar las normas y reglas comunes de convivencia. Cuanto más alto fue el nivel de puntuación de esta escala, se observó que mayor fue la aceptación hacia la organización social y laboral en que se vive y desarrolla los evaluados, es decir desarrollaron una actitud positiva o favorable hacia lo que es socialmente correcto. Una puntuación baja nos indicó la existencia de escasa aceptación de lo que significa sujeción o acatamiento a reglas o reglas sociales exactas de comportamiento. Esta magnitud incrementa su puntuación cuando la muestra de evaluación tiende a ser estable y segura, y descende en su puntuación cuando la situación de los evaluados involucra inestabilidad e inseguridad en sus vidas.

La tercera dimensión de la primera variable referida al reconocimiento consistió en que los evaluados deben ser respetados y admirados, ser estimados e importantes que se les reconozcan públicamente lo que hacen. Un nivel alto de puntuación reveló una compacta necesidad de ser admirado, de ser importante por algo que hizo y que los demás elogien sus habilidades y destrezas personales. Caso contrario un nivel bajo representó la corta necesidad de ser elogiados o que se les reconozcan las virtudes que se creen tener. El valor aumenta a medida que los evaluados demostraron ser vanidosos y orgullosos, y es posible que baje dicha puntuación cuando los evaluados tienden a ser eficientes y buena actitud en sus labores.

La cuarta dimensión de la primera variable referente a la independencia consistió en tener la facultad de hacer todo lo que uno desee, ser libre para tomar decisiones por sí mismo y actuar solo en favor del propio criterio personal. Cuanto más alto es el nivel de puntuación mayor fue la tendencia al individualismo egocéntrico y a la estimación de la libertad personal sin trabas y realizar las cosas solo a favor de su propio criterio o beneficio personal; es decir manifestaron

características de libertad sin límite. Cuanto más bajo es el nivel de puntuación menor fue la tendencia a obrar en forma egoísta y pensando en las propias necesidades e intereses; es decir manifestaron mayor tendencia hacia un comportamiento socializado. A medida que la puntuación aumentó el individualismo egocéntrico se considera en primera línea de manera automática cuando se presenta la disputa por el éxito o competencia.

La quinta dimensión de la primera variable referido a benevolencia expresó realizar cosas en apoyo de los demás, es decir mostrar comportamiento de altruismo, filantropía y de ayuda a los más necesitados; característica propia del colaborador médicos, paramédicos y de servicios que se les brindó la ayuda o atención a las personas. Un nivel alto muestra actitud de amor y protección al prójimo, de ayudar a los demás, etc. Caso contrario, un nivel bajo significó sino un rechazo, al menos indiferencia hacia las necesidades ajenas. La calificación aumentó cuando en el conjunto de evaluados se direcciona hacia una actitud lúdica; y desciende cuando la persona se esfuerza por situarse socialmente.

La sexta dimensión de la primera variable referido al liderazgo nos mencionó características como las de tener autoridad y poder, así como el estar encargados de la dirección y guía de otras personas dentro de una organización. Cuanto más alto fue el nivel de puntuación, mayor era el deseo y el gusto por las actitudes y don de mando, así como por todo escenario que involucre tomar decisiones con autoridad, guía y liderazgo sobre otras personas. Un nivel bajo representó a la poca preferencia a imponer o influenciar con la propia voluntad y autoridad. La calificación de esta dimensión acrecienta en las personas sujetas a fuerte estrés competitivo o cuando el liderazgo tiende a ser un requisito profesional; este puntaje disminuye en situaciones personales de tranquilidad y poco o nulo estrés laboral. (Pág. 1-5)

Complementando la definición de las variables, (Paredes, 2011) dice que, "Habilidades interpersonales para conversaciones virtuales y habilidades o capacidad de hacer cosas (motricidad, habla o pensamiento) e interacciones interactivas sobre situaciones de conflicto. Tenga en cuenta las discusiones implementar políticas como la ética en la industria farmacéutica, ojo modular y crear un ambiente de trabajo participativo, estructurado así energía psicosocial de

mantenimiento y apertura a la comunicación y actividad laboral asertiva entre los colaboradores de los diversos establecimientos de la cadena de Farmacias Lianfarma, con lo cual se busca implantar como pauta de conducta y valor de la cultura organizacional, dando paso a un circuito comportamental virtuoso, el que posibilitaría a los colaboradores que adquirieran estrategias personales para obtener objetivos trascendentes y duraderos, mediante la adquisición de habilidades para la negociación. Así resulta de mucho interés en investigar la correlación que coexiste entre los valores y las habilidades interpersonales para la negociación, pues ello constituye el todo integrador de las variables a estudiar en la presente investigación.

(Paredes, 2011), en sus trabajos previos, identifica, desarrolla y define a cinco habilidades interpersonales que, también se llegaron a manifestar entre los trabajadores de la cadena de farmacias materia de la presente investigación, siendo éstos, las habilidades de comunicación, de compromiso, de control emocional, de perspectiva y de comprensión, respectivamente. A continuación, se definen cada uno de ellos.

La habilidad de comunicación se refiere tanto a la comunicación verbal como a la vez, no verbal (o gestual), que viene a representar un canal permisible editar información que requiere ilustraciones, por ejemplo, semántica y conductual, que se expresan a su manera escuchar, cómo responder al movimiento posturalmente, como se interrelaciona verbalmente, etc. es decir, es una habilidad para negociar fundamental para identificar la capacidad manifiesta del colaborador en saber escuchar y mucha claridad de lo que se trata durante el diálogo. Es saber llegar, comprender y ser comprendido por en forma clara y coherente por los interlocutores que interactúan en la solución de un problema laboral complejo.

La habilidad de compromiso, se constituye en otra habilidad que tienen los colaboradores de la empresa en su capacidad para involucrarse con la solución del conflicto, teniendo en cuenta que la solución de problemas laborales no persigue intereses individuales, sino que éstos deben subordinarse a lo social y/o comunitario sin perjudicar a terceras personas. Esta habilidad, fundamentalmente se observa cuando se negocia y se identifica la responsabilidad social del problema, es decir, uno se involucra con la ayuda social y se resuelve la dificultad como si

fuera propio. Tener compromiso con el equipo de trabajo es involucrarse desde lo más mínimo hasta los grandes problemas y dificultades que se podrían dar en torno al trabajo que se desempeñaba en el puesto laboral.

La habilidad de control emocional, se relaciona al uso de propiedad personal o la capacidad de evitar que la deuda emocional alcance al negociador (el lenguaje oral y no verbal, con anticipación de interpretación de estas verdades contradictorias, etc.) terminan por “bloquearlo” emocionalmente, irritarlo, lo provoque o lo lleve a tomar una posición de interés, poder, violento o estresante, provocando una reducción de las intenciones necesarias para una discusión sobre el rendimiento y la eficacia. Habilidad para negociar mostrando temple, seguridad, confianza, alegría o buen humor en función de lograr el objetivo, ante los ataques e impropiedades recibidos en la mesa de negociación. Es importante estar emocionalmente estable al momento de negociar intereses en un conflicto, pues de ello depende o no el éxito de los resultados organizacionales.

La habilidad de perspectiva, se refiere a la Representación mental, a través de ella Uno puede reconstruirse mentalmente un concepto desde la óptica o punto de vista personal de un tercero, tal como lo sostenía (Alvear, Hernández, Morales, & Barriga, 2018); por lo que, se toma cuando la persona puede explicar el evento linealmente, y a partir de datos observables llegamos a la descripción general, para cómo, por plano lineal, también utilizamos para percibir la complejidad. La capacidad de comunicarse se demuestra al identificar tales conflictos que es visible ahora revirtiendo la solución del problema y reconstruyéndolo de los demás, es decir, cómo el comunicador ve estas cosas Desde la perspectiva de las opiniones de los demás, significa ponerse en los zapatos de los demás y comprenderlos bien.

La habilidad de empatía, se constituye en otra gran habilidad que presentará el negociador en su capacidad de razonamiento, sentido común o solución de problemas complejos. Importante para abandonar su punto de vista personal y pensando en todo momento los pensamientos de la persona o personas en ella conflicto. Capacidad demostrada para identificar necesidades, ser oponente, amigo, oponente o compañero. El negociador manifiesta capacidad de llegar a los demás, de entenderlos y de ponerse en su lugar al momento mismo de defender su postura particular en un ambiente de negociación de conflictos, es decir, tiende

a reflejar una actitud de: compasión, diplomacia, respeto, solidaridad, amabilidad, paciencia, sensibilidad y simpatía hacia los demás.

Por otro lado, los valores interpersonales y las relaciones son elementos sustanciales en la determinación de la dinámica laboral, a comprensión las relaciones personales del y los valores utilizados es importante para lidiar con las interacciones con una o más personas en una variedad de situaciones; requerido a la influencia directa en los trabajos y la interacción en los empleados (Orozco et al, 2021), son aquellos fundamentos admitidos por la sociedad en relación con la conducta y la interacción que deben tener los individuos con otros dentro de culturas o clases determinadas, esto admite que logren conocerse mejor las personas (Pereira, Magalhães, & De Andrade, 2017). Asimismo, con base a esto, se han propuesto varios supuestos sobre los valores humanos, ya que, todos los seres humanos poseen valores, pero en diferentes grados, es posible organizar los valores en sistemas, todo dependerá de la práctica de cada individuo (Gappi, 2013). Por otro lado, a La comprensión de las relaciones personales y los valores utilizados es esencial, ya que aborda las interacciones con uno o más individuos en una variedadde situaciones. A través del impacto directo en el trabajo y la interacción con los empleados (Vidangos, 2017).

De todo lo anterior, hoy en día se observa que los colaboradores de la empresa en sus distintos establecimientos van formando subgrupos de trabajo donde el nuevo integrante es visto como una persona extraña y potencial amenaza a su estabilidad dentro del puesto laboral; así también se da un tipo de competencia “desleal” entre los colaboradores (minimizaciones, burlas, falta de respeto, poca colaboración, egoísmo, etc.) con la finalidad de quedar bien con los dueños o representantes de la organización, siendo estas discrepancias un factor importante que se proyecta hacia el trato inadecuado que tiende a darse al público usuario (clientes) de los servicios de venta de los productos farmacéuticos, situación que muchas veces queda reflejado documentalmente en los reclamos realizados en los respectivos libros de reclamaciones con que cuentan los distintos establecimientos de la empresa farmacéutica.

Por lo tanto, dentro de la perspectiva “ideal” de la empresa, es brindar un excelente servicio y de calidad comprobada al público usuario; para esto, se necesita de un personal colaborador altamente identificado con los valores y la

cultura organizacional, ya que un personal colaborador motivado resulta ser el principal agente de cambio y desarrollo sostenido de la empresa tanto en lo que corresponde a su proyección social (campañas de salud a precios módicos) hacia el servicio que brinda a los consumidores y usuarios como a la obtención de buen clima organizacional haciendo uso de su habilidad interpersonal para la negociación de dificultades, donde cada uno de ellos se constituya en una personal altamente capacitado, con proyección y calidad de vida, y esto lo refleje tanto en su vida laboral profesional, y hacer realidad al lema de la organización “mejores personas, mejor organización”.

A partir de estos planteamientos expuestos por (Paredes, 2011), conocer los valores y las habilidades interpersonales para la negociación en los colaboradores de una organización, con la finalidad de poder desarrollar acciones sobre valores interpersonales que contribuyan a una mejor percepción y manejo del clima laboral en una empresa farmacéutica, mediante la habilidad para la negociación durante situaciones de eventuales conflictos laborales, esto es, tendiente a potenciar e incrementar los niveles de comportamiento hacia un buen trato y comunicación asertiva clara y respetuosa dirigida al público usuario (o clientes) de los servicios farmacéuticos.

Según investigación de (Kalhor, Khosravizadeh, & Moosavi, 2018) refiere que, el coeficiente “r” de Pearson, estadísticamente, se encontró que las habilidades sociales se relacionan significativamente con los valores interpersonales (de soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo) en los docentes con una muestra de 266 de la I.E públicas de E.B.R. en colegios de Los Olivos. Así, L. Gordon (1972), precisa a los valores interpersonales como rasgos comportamentales presentes o complementarios a las características de las habilidades personales. Así tenemos que, los colaboradores a la investigación muestran comportamientos que contradicen a los de respeto, comprensión, apoyo, consideración, admiración, responsabilidad, liderazgo, negociación, entre otras características; situación que muchas veces predispuso a la discordia y disconformidad en las relaciones interpersonales.

Desde la posición de (Lee & Doran, 2017), enfatiza que, en el caso de un ambiente laboral, surgirán muchas disputas, donde se reflejó cotidianas divergencias y discusiones entre los compañeros de trabajo y otras dificultades en

lo referente a la comunicación no verbal. Por lo tanto, en el lugar de trabajo, resultó importante establecer las habilidades para interactuar regularmente con la gente, socializar más y establecer un tipo de liderazgo donde la comunicación sea cara a cara, donde el lenguaje no verbal (o gestual) se entienda y guarde relación en su manifestación físicas y/o emocionales; así, estas habilidades interpersonales pueden ser diferentes en cada uno de los evaluados pero importantes en el ambiente laboral. De lo anterior puede expresarse que, las competencias individuales tendrán su base en las habilidades interpersonales, donde la habilidad es un componente de la inteligencia general de la persona, que viene a representar a las destrezas y facilidad para solucionar problemas complejos.

Investigadores que realizaron importantes trabajos sobre la inteligencia (habilidades, destrezas, potencialidades) como (Niculiă, 2016), se refieren a autoridad como, autoridad o autoridad capacidad para trabajar, así como habilidades recientes aprendido, mostrando todas las ilustraciones, ejemplos, semántica y de comportamiento que la gente puede aprender. En esto, en las ciencias sociales tienen un sistema de acciones para asegurar relaciones adecuadas, mejorar las relaciones privado y obtener el objeto de la comunicación, es decir transferir o recibir mensaje, mensaje o pedido (Sullivan & Phillips, 2020). Las habilidades se desarrolla y refleja dentro de la organización de diversas formas en el trabajo, rol y responsabilidades del colaborador y enlaces a su entorno de trabajo; así, por ejemplo, se encontró con nueva información o práctica exitosa que es valorada o utilizada para enfrentar desafíos está en todas las decisiones durante un tiempo de conflicto, mientras que el comportamiento de la pareja hace que él o ella difunda que él o ella no es un verdadero hermano tanto dentro como fuera de la empresa, y en oposición a los "anti" objetivos trascendentales y objetivos de cada sede de competencia.

De todo lo expuesto, hasta el momento, se desprende que los colaboradores en una organización potencialmente presentan habilidades y destrezas para enfrentar, negociar y solucionar adecuadamente los conflictos que en ella se manifiestan. Sin embargo, nuestras experiencias vivenciales en el ámbito laboral por aprendizajes vicarios (aprender observando a otros), no se aprende en el curso normal de acción para tratar o gestionar, cuando sea conveniente debe basarse en el desarrollo de las habilidades antes mencionadas participamos en la resolución

de conflictos laborales. Es decir, averiguar cuando el conflicto está “continuando” o han madurado entregar el sistema de medios y envío instantáneo, donde se implementará proceso de negociación para superar este problema (Paredes, 2011). Por otro lado, los valores las habilidades interpersonales ayudan a tener una comunicación más beneficiosa con los demás, a expresar mejor lo que necesitamos decir y a entender lo que se nos quiere comunicar (Baque et al, 2022). Asimismo, estos valores y habilidades forman un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación dentro de la organización, es decir, gracias a su desarrollo, se logra transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden (Perdomo & Vargas, 2020)

Téngase en cuenta que, el personal de un centro de salud, puede proporcionar a los directores de equipo y médicos en general, ciertas herramientas para que desarrollen una estrategia de afrontamiento, mejorando el clima organizacional, el trabajo y la atención humanizada e integral que hace atractivo la identificación del público usuario con su organización de servicios (en este caso, servicios farmacéuticos (Almeida, Vaz da Silva, Coelho, & Soares, 2009). De lo contrario, las interacciones sociales no son perfectas. Se refiere al fracaso o falta de una fuerte conexión entre dos o más personas. Cual Las relaciones inapropiadas pueden tener un impacto negativo en proporcionar atención y servicios de salud, y se considera inseguro para la realización y distribución de objetivos comunes (Justus, Nangombe, & Karera, 2020). El concepto de interacción social en el trabajo es un proceso de Las relaciones entre algunas personas incluyen cierto grado de cooperación, y la mente y las acciones de uno de los miembros toman en cuenta comportamiento de los demás (Jerng, 2017).

Para (Szostek, 2019), el grado de interacción social con el trabajo es un producto sólido que debe ser considerado como funciona en algunos casos continuo de energía (la misma relación puede ser positiva en algún punto y el fondo y el otro, a menudo tomando demasiado de una especie). Esto se debe a esto las relaciones dependen de muchos factores que descienden al usuario (como similitudes de personal, frecuencia de interacciones) o exógena (por ejemplo, asociaciones profesionales, cultura organizacional).

Por otro lado, para (Botina, 2017) se consideró como equipos de servicio y su carencia o

limitación pueden verse inmediatamente afectados. Esto requiere el desarrollo de habilidades sociales, comunicación, empatía, amistad social, estabilidad, entre otros. Es necesario que los profesionales de la salud tengan una relación positiva e individual, positiva entre ellos, por lo tanto, pueden meditar y probar por sí mismos con compañeros de trabajo y cuidadores, y cuestiones como el respeto a creencias y principios. Parte de la interrelación social, según el sistema establecido de (Villamizar & Castañeda, 2016), las habilidades de comunicación están llegando a representar el poder de la expresión y la empatía, así como darles la oportunidad de escuchar; por lo que, el compromiso organizacional, conformado por servicios y compromiso colectivo; y el tipo de impuesto gubernamental a otros compañeros (Warshawsky & Sullivan, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

Según (Jameel, Shaheen, & Majid, 2018), el estudio indagado es de tipo básico, porque está dirigido de forma única por teorías, sin tomar en cuenta los aspectos prácticos. Así, a través de la recolección de teorías se busca encontrar conocimientos sobre las variables valores interpersonales y habilidades interpersonales con cada una de sus respectivas dimensiones, que se va a constatar con el estudio elaborado para diseñar nuevos conocimientos.

Una investigación es de diseño no experimental, pues ella sugiere que, en todos los estudios no experimentales, no se manejará ni descompondrá ninguna de las variables para así tener su progreso nativo frente a los resultados de la exploración (Cienfuegos, 2016), de acuerdo con los estudios realizados, se demostró claramente que éstos no son experimentos, puesto que no se manipularon las variables de trabajo, estudiándose las fuentes de información relevantes, como consecuencia en valores y en habilidades interpersonales.

Por otro lado, este estudio fue transversal y se emplea para examinar datos de variables compiladas en un definido espacio de período, sobre una población o modelo destinada. Según (Rodríguez & Menivelso, 2018), expresaron que, esto encierra a las variables que sondan escrupulosamente para su comprobación durante la etapa de proyección (p.143). Así, en base a la presente investigación, se planificó recolectar los datos y procesar la data durante el año 2022.

Tal como lo explicaron (Díaz & Calzadilla, 2016), la investigación es de enfoque cuantitativo porque los datos determinados se representan numéricamente mediante gráficos estadísticos y tablas numéricas. Por lo tanto, este enfoque utilizó estadísticas para canalizar y sustentar los datos obtenidos en la recolección, y así proporcionaron resultados para el estudio que se efectuaron de acuerdo a métodos estadísticos a lo largo del desarrollo de recolección de la data (p. 4).

La investigación fue descriptiva, y según (Cabezas, Naranjo, & Torres, 2018), apuntan que, “el estudio descriptivo tiene efecto, pretende precisar los rasgos, las características y los perfiles personales de los individuos que intervienen en la investigación” (p. 68). Así tenemos que, la investigación se precisa en conocer y evaluar el reflejo en el estudio; por lo cual, se describirá a profundidad.

3.2. Variables y Operacionalización

Se precisará que, mediante la investigación se alcanzará tener presente una específica escala numérica ordinal específica, lo cual, se observará y comprenderá en los distintos niveles y rangos ordinales que se presentaran en los cuestionarios para recoger datos de la investigación (Arias, Lazo, & Quintana, 2018). En el estudio se utilizó la escala numérica ordinal ordenado de tipo Likert.

Así, según Orosco (2021), quien tomó como referencia la definición realizada por Gordon referente a la definición conceptual de valores interpersonales, aluden que son las relaciones interpersonales esenciales, donde se representan factores fundamentales para alcanzar el éxito y el mejor ambiente laboral. Acorde a la definición operacional, se determinó representarlo en el anexo 2 donde se definió y operacionalizó la primera variable de estudio sobre los valores interpersonales. Por consiguiente, se lo representó de forma ordenada y precisa en función a sus respectivas dimensiones de soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo.

Según refiere (Serrano, 2018), aluden que las habilidades interpersonales son el uso eficaz de instrumentos de interacción donde la comunicación verbal y no verbal es el canal que admite la decodificación que demandan de habilidades. Así tenemos que, referente a la definición operacional, prevaleció lo ilustrado en el anexo 2, donde se determinó el estudio de las habilidades interpersonales y se tomó en cuenta las dimensiones: comunicación, compromiso, control emocional, perspectiva y empatía, respectivamente.

3.3 Población, muestra y muestreo

En cualquier caso, son los distintos grupos los que acuerdan cantidades relativas y precisas. (Ñaupán, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018) En base a la tesis, se formó tomando en cuenta los colaboradores de una cadena de farmacias de la Ciudad de Chimbote. La muestra es para crear un conjunto extraído de casos que correspondan directamente a la población encuestada, elija un método razonable y sea siempre una fracción de la cantidad reflejada (Ñaupán, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018).

Por ende, se precisarán solo para al personal administrativo, médico, farmacéutico, enfermeras y personal técnico en general, la población total fue de

90 participantes, donde, aplicando la fórmula propuesta por Murray y Larry (2005), dio como resultado el valor nominal de 74 quienes fueron los seleccionados que intervinieron en el proceso de recolección de información para el estudio.

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2(N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

Asimismo, la población estuvo integrada por 90 interrogados, para comprobar la muestra fue manejada la fórmula siguiente:

Dónde:

n = ?

N = Población 90

Z = Nivel de confianza 1.96 e = error muestral 0.05

P = ocurrencias (50%)

q = No ocurrencias (50%)

σ = desviación estándar de la población 0.50

$$N = \frac{(1.96)^2(0.50)^2(90)}{(0.05)^2(90-1) + (1.96)^2(0.50)^2}$$

N = 74 encuestados.

Tenemos que, según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), el muestreo a desarrollar es probabilístico designado ya que prefiere la muestra de la cantidad por argumento que es asequible (p. 34). La técnica para la selección de muestras de la población de las que se pueda obtener la información posible, así como de la muestra, obtenida de la aplicación numérica, para recoger información de los encuestados; por lo tanto, se estará trabajando con la muestra general de los colaboradores que son de una cadena de farmacias, que estará formado a 74 entrevistados.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En parte a lo expresado en el estudio, la compilación de datos estuvo asentada en la indagación como forma de obtener información; así, los instrumentos (o cuestionarios) que se emplearon para recoger las manifestaciones de los evaluados de la investigación, fue realizada en la recolección de datos, esto es, el trabajo de campo que involucra el progreso de un plan específico, debidamente elaborado y metodológicamente utilizados para recabar datos para un propósito particular. De esta manera, los instrumentos de medida que se emplearon fueron factibles y ejecutados (Príncipe, 2016).

Esta investigación, se propone como base fundamental la técnica de encuesta, esto es, mediante el empleo de dos test validados y baremados para su uso y aplicación tanto en el Perú como en Latinoamérica; ambos instrumentos computarizados, incluirá a un conjunto de individuos encuestados en base al conocimiento de actividades representativas a las variables de investigación. En ese sentido, es una técnica muy manejada en la investigación social de condición profesional. El método utilizado es un cuestionario que consta de una serie de proposiciones clasificadas por ítem de ambas variables, con sus dimensiones, e indicadores respectivos (Ñaupán, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018).

En la reciente investigación, se manejó el sondeo con proposiciones específicas para alcanzar investigación sobre el estudio de las variables. otorgando el contenido a través de tres especialistas (criterio de jueces) expertos en la materia, quienes dieron fe de continuar con el tema por su aporte que da a la sociedad. Al mismo tiempo, esta es una medida de satisfacción y debe ser confirmada por los encuestados para que la información privilegiada indique un claro consentimiento o desacuerdo con la pregunta” (López & Fachelli, 2016). Todo esto representa al método analítico que está construyendo serán concluyentes para el estudio.

El estudio tiene la definición principal de romper la regla al permitir mostrar la credibilidad de la cantidad de privacidad o interés que es la última parte del participante representativo. Es categorizado en el desarrollo SPSS Versión 25 destinando los antecedentes para usar el valor del alfa de Cronbach, para reconocer y observar el valor de confiabilidad del procedimiento.

Toda investigación recaba datos de científicos, conclusiones que son materia de estudio, de tal modo, son autores citados que contemplan su concepto en cada variable de la investigación que busca contrarrestar las variables. La confiabilidad se basa en la aplicación del medio del programa de Spss Alfa de Cronbach con la elaboración de avalar que la investigación se establezca a través de un conjunto de individuos de la misma organización indagada. La confiabilidad data en un 0,800 siendo igual o mayor a lo visto por el instrumento de una calidad confiable, cuyo valor obtenido de la primera variable fue de unos 0,985 y la segunda variable en un 0,970 cabe decir que son confiables.

Para la recolección de datos de la primera variable (Valores Interpersonales) se aplicó Cuestionario de Valores Interpersonales (Survey of Interpersonal Values) de Leonard Gordon, donde se consignaron 90 ítems y se evaluaron 6 dimensiones. Para la segunda variable (Habilidades Interpersonales), se aplicó el Cuestionario de Habilidades Interpersonales para la Negociación de Conflictos (HHLG en LNdC), adaptada por Mildred Paredes, consta de 50 ítems y se evaluaron 5 dimensiones, respectivamente.

De acuerdo con la información recogida de los encuestados, se procesó mediante el programa Spss y considerando el valor Alfa de Cronbach del instrumento presentado en el estudio, como resultado se llegó a obtener una confiabilidad muy buena 0,985 para la primera variable; por tanto, la medición del instrumento se encuentra en un alto rango de ser confiable y poder ser aplicable en los siguientes procesos de la averiguación.

Tabla 1

Alfa de Cronbach de la Variable Valores Interpersonales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	90

Se obtuvo una confiabilidad alta de la primera variable valores interpersonales de 0.985.

Tabla 2

Alfa de Cronbach de la Variable Habilidades Interpersonales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	50

Se obtuvo una confiabilidad alta de la segunda variable habilidades interpersonales de 0.970.

3.5 Procedimiento

El procedimiento para la recolección de datos se realizó en dos fases, siendo estas, la fase administrativa y la fase del proceso de recolección de datos propiamente dicha. En la primera fase fue importante tener dos reuniones previas para la coordinación, programación y aceptación de los procedimientos de evaluación por parte de la gerencia general de la empresa farmacéutica con sede en la Ciudad de Chimbote. Entre las coordinaciones se vio conveniente planificar las fechas y horario de evaluación por cada uno de los locales farmacéuticos

A continuación, se procedió con el desarrollo de la segunda fase en el proceso de recolección de números o trabajo de campo. Para esto, se aplicó los cuestionarios en el día y horario correspondiente, donde se empleó un tiempo aproximado de 10 minutos por cada uno de los grupos encuestados. Se corroboró que hayan contestado todas las preguntas y finalmente se les agradeció su colaboración en el proceso de levantamiento de información.

Asimismo, se utilizó una página de cálculo en Excel para repartir todos los recursos recopilados de la información de todas las dimensiones de las variables en el esquema estadístico Spss V25; inclusive, se analizaron las consecuencias finales que serán formadas de la encuesta, facilitando su ajuste, desenvolvimiento y el alcance de la base de datos tomada en cuenta. Igualmente, el estudio de los datos antepuestos puede proveer solución de las encuestas en la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Para el desarrollo del análisis de datos (descriptivo e inferencial), se siguió los pasos siguientes: La hipótesis consignada en corroborar la información es la H_i :

variables que no presentan una equidad normal, el H0: señala que todas variables presentan una equidad normal, donde se aplicó la correlación Rho de Spearman según (Hernández & Mendoza, 2018) Hernández (2016), el análisis de información se aplicó a través de resultados estadísticos para alcanzar la finalidad de la investigación.

En el estudio especializado de suministro de datos, se usó el software estadístico SPSS, donde se obtuvo resultados estadísticos producto del desarrollo de la investigación, esto es, dispuesto como base la ilustración de gráficos de barras, la distribución de frecuencia y las listas de resultados.

3.7 Aspectos éticos

En el intervalo de esta exploración, se especificó la estética en cuanto a los exteriores que acontecieron durante el estudio, aseverando de manera indiscutible que los datos recogidos serán no manejados con el propósito de subsanar o afectar sus hallazgos. De esta manera, durante la acumulación de datos se tuvo en cuenta la autonomía de los interrogados a la hora que manifestaron su opinión en los cuestionarios, consignándose instrumentos anónimos para evitar molestias a los encuestados, respetando así su privacidad.

Finalmente, se informó que este estudio fue programado y revisado por el sistema antiplagio denominado "Turnitin", donde se señala que cumple con los requisitos porcentuales de originalidad, y que no tiene plagio de otras investigaciones realizadas con anterioridad.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

En el capítulo, se presenta los objetivos previstos para la indagación con sus respectivos intervalos de respuestas, teniendo en cuenta tres diferentes rangos: bajo, regular, bueno, que han sido formuladas y representadas en cada una de las variables y las dimensiones de investigación. Así tenemos, respecto al objetivo general, describir el nivel de los valores interpersonales y las habilidades interpersonales.

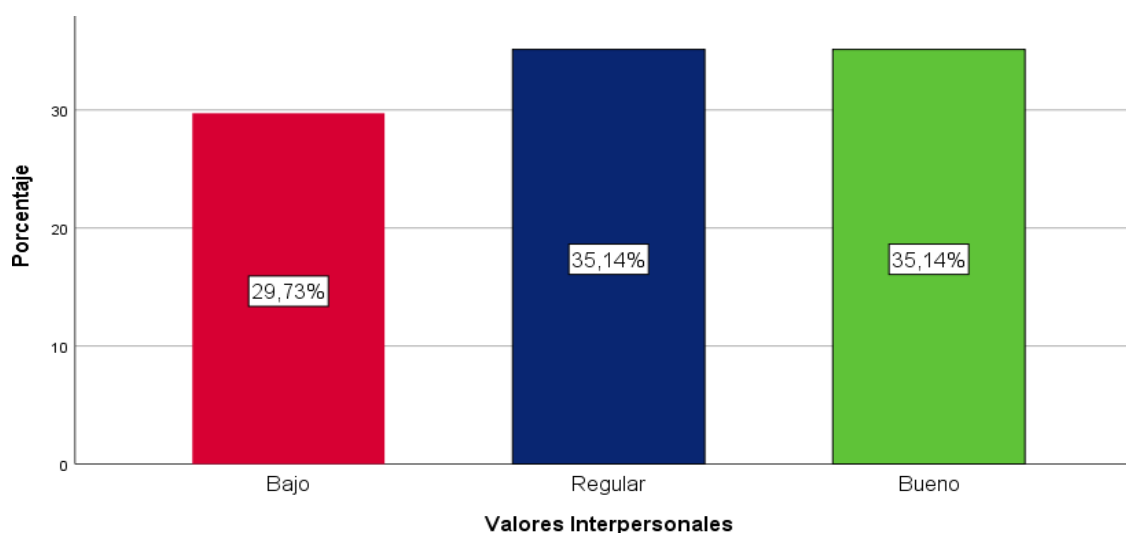
Tabla 3

Niveles de la variable valores interpersonales

Valores Interpersonales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	29,7	29,7	29,7
	Regular	26	35,1	35,1	64,9
	Bueno	26	35,1	35,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 1

Niveles de apreciación de la variable valores interpersonales



El planteamiento de la investigación fue tomada en este primer gráfico, expresando que cuenta con un 35,14% de entrevistados, que considera que

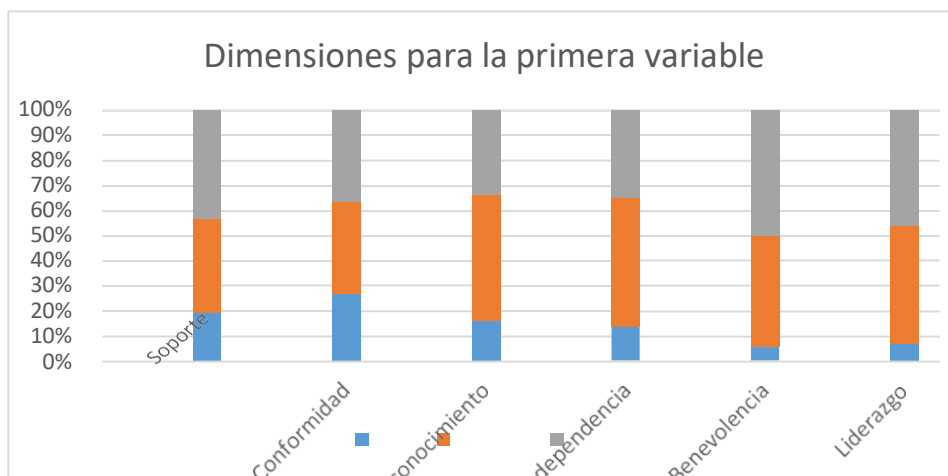
existe un regular manejo de valores interpersonales; asimismo, otra parte de los encuestados considero que existe un buen manejo sobre los valores interpersonales de 35,14%;por último, también existe un bajo resultado de 29.73%; sin embargo, conociendo estos resultados, se llega a considerar que los valores interpersonales tienen que ver con las normas culturales y sociales son casi siempre aquellas personas que poseen y trasmiten a otros colaboradores su personalidad, estos valores responde a un conjunto de comportamientos y actitudes de soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo, respectivamente.

Tabla 4*Distribución de las dimensiones de la variable valores interpersonales*

Variable y dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Soporte	Bajo	14	18.9
	Regular	28	37.8
	Bueno	32	43.2
	Total	74	100.0
Conformidad	Bajo	20	27.0
	Regular	27	36.5
	Bueno	27	36.5
	Total	74	100.0
Reconocimiento	Bajo	12	16.2
	Regular	37	50.0
	Bueno	25	33.8
	Total	74	100.0
Independencia	Bajo	10	13.5
	Regular	38	51.4
	Bueno	26	35.1
	Total	74	100.0
Benevolencia	Bajo	4	5.4
	Regular	33	44.6
	Bueno	37	50.0
	Total	74	100.0
Liderazgo	Bajo	5	6.8
	Regular	35	47.3
	Bueno	34	45.9
	Total	74	100.0

Figura 2

Distribución de las dimensiones de la variable valores interpersonales



El planteamiento de la investigación fue tomado en este segundo gráfico, expresando que la primera dimensión soporte, llegó a tener resultado bueno de 43.2%, regular en un 37.8% y con un resultado bajo de 18.9%; por otro lado, el conformidad que es la segunda dimensión, llegó a obtener un resultado tanto regular y bueno de 36.5% y un resultado bajo de 27.0%; sin embargo, para la dimensión reconocimiento tiene un resultado bueno 50.0% y regular de 33,8%; teniendo una desconformidad de los encuestados como resultado bajo 16.2%. Por otra parte, la dimensión independencia, llegó a obtener un resultado regular de 51.4% y bueno de 35.1% y un resultado bajo de 13.5%; por otro lado, la benevolencia que es la quinta dimensión, llegó a obtener un resultado regular de 44.6% y bueno de 50.0% y un resultado bajo de 5.4%; asimismo, el liderazgo llega a obtener un resultado bueno de 45.9% y un resultado regular de 47.3%, teniendo por último un resultado de 6.8% en bajo. Para deducir, se pudo observar que todas las dimensiones cuentan con un porcentaje regular a bueno en su capacidad de manejo de los valores interpersonales entre los colaboradores de la empresa; por lo que, a un mayor rango, si se debería tener una mayor implementación y será favorable para los colaboradores de una cadena de farmacias de Chimbote, llegando a crear un buen nivel de comunicación asertiva, sentimiento de apoyo y comprensión, liderazgo efectivo, sentirse estable y seguro en su trabajo, deseo de ayudar a los demás, así como, mantener un alto valor social e interpersonal.

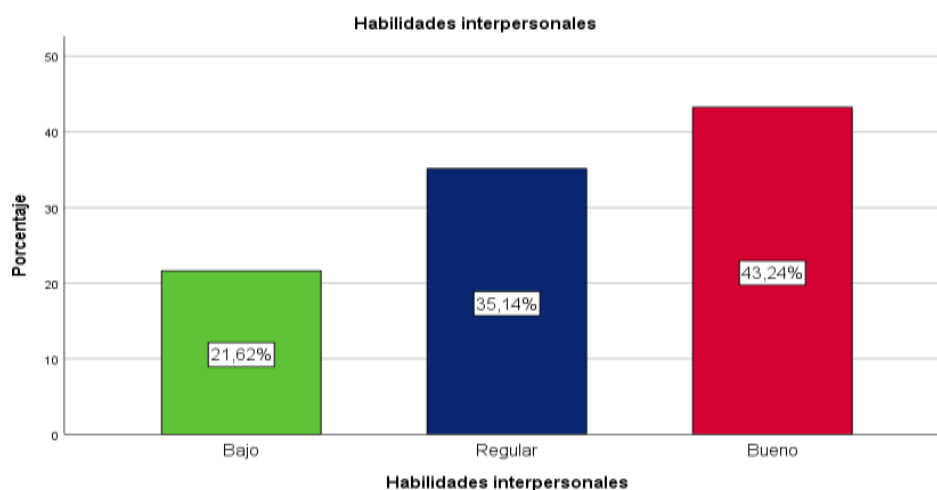
Tabla 5

Distribución de los rangos de resultados de la variable habilidades interpersonales

Habilidades interpersonales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	21,6	21,6	21,6
	Regular	26	35,1	35,1	56,8
	Bueno	32	43,2	43,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 3

Distribución de las dimensiones de la variable habilidades interpersonales



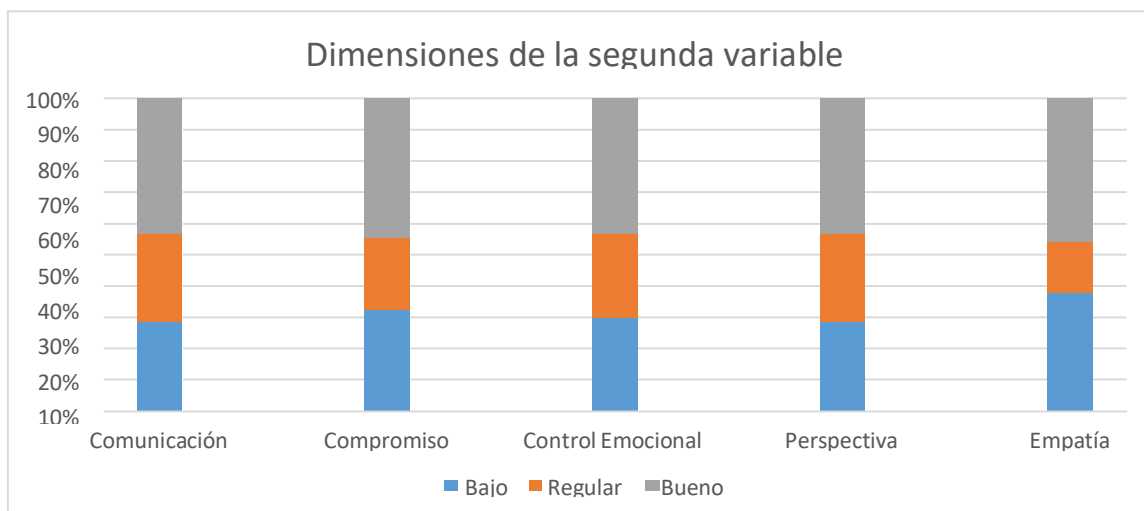
El planteamiento que fue tomado en este tercer gráfico, expresa que se cuenta con un 35,14% de entrevistados, que considera que existe un regular manejo de habilidades interpersonales; asimismo, otra parte de los encuestados considero que existe un buen manejo sobre las habilidades interpersonales de 43,24%; por último, también existe un bajo resultado de 21.62%. Sin embargo, conociendo estos resultados, se llega a considerar que las dimensiones de las habilidades interpersonales de comunicación, compromiso, control emocional, perspectiva y empatía tienen que tener una conexión social entre los trabajadores que implican descubrir o establecer una convergencia de puntos en común y pueden centrarse en tópicos que ayuden a desarrollar un adecuado clima laboral en torno a los diversos locales que conforman la cadena de farmacias.

Tabla 6*Distribución de las dimensiones de la variable Habilidades Interpersonales*

Variable y dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación	Bajo	21	28.4
	Regular	21	28.4
	Bueno	32	43.2
	Total	74	100.0
Compromiso	Bajo	24	32.4
	Regular	17	23.0
	Bueno	33	44.6
	Total	74	100.0
Control Emocional	Bajo	22	29.7
	Regular	20	27.0
	Bueno	32	43.2
	Total	74	100.0
Perspectiva	Bajo	21	28.4
	Regular	21	28.4
	Bueno	32	43.2
	Total	74	100.0
Empatía	Bajo	28	37.8
	Regular	12	16.2
	Bueno	34	45.9
	Total	74	100.0

Figura 4

Distribución de las dimensiones de la variable habilidades interpersonales



El planteamiento de la investigación fue tomado en este cuarto gráfico, expresando que la primera dimensión comunicación, llegó a tener resultado bueno de 33.8%, regular en un 28.4% y con un resultado bajo de 37.8%; por otro lado, el compromiso que es la segunda dimensión, llegó a obtener un resultado tanto regular de 20.0% y bueno de 39.4% y un resultado bajo de 40.6%; sin embargo, para la dimensión control emocional tiene un resultado bueno de 38.3% y regular de 23.0%; teniendo como resultado bajo 38.7%. Por otra parte, la dimensión perspectiva, llegó a obtener unos resultados regulares de 25.0% y bueno de 37.2% y un resultado bajo de 37.8%; por otro lado, la empatía que es la quinta dimensión, llegó a obtener un resultado bueno de 37.9% y regular de 16.2% y un resultado bajo de 45.9%. Para deducir sobre los resultados fijados en el estudio, se pudo observar que todas las dimensiones cuentan con un manejo considerable en su habilidad para el manejo de su comunicación, compromiso, control emocional, perspectiva y empatía en su centro de trabajo con sus compañeros; es decir, un ambiente y clima donde los colaboradores y líderes de la empresa suelen escuchar y comunicar claramente, se involucran e identifican con los objetivos de la organización, mantienen la calma y buen humor ante dificultades, se solidarizan e identifican con el compañero, etc.; por lo que, si se debería tener una mayor implementación a un mayor rango, ya que sería favorable para los colaboradores de la cadena de farmacias.

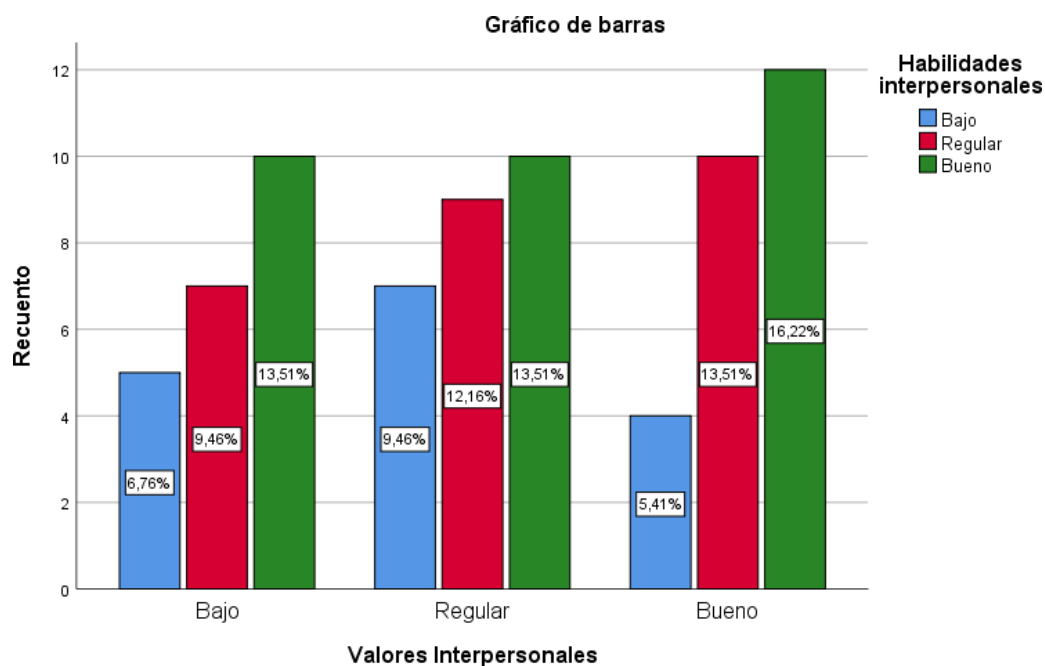
Tabla 7

*Tabla cruzada de valores interpersonales*habilidades interpersonales*

		Habilidades interpersonales				
		Total	Bajo	Regular	Bueno	
Valores Interpersonales	Bajo	Recuento	5	7	10	22
		% del total	6,8%	9,5%	13,5%	29,7%
	Regular	Recuento	7	9	10	26
		% del total	9,5%	12,2%	13,5%	35,1%
	Bueno	Recuento	4	10	12	26
		% del total	5,4%	13,5%	16,2%	35,1%
Total	Recuento	16	26	32	74	
	% del total	21,6%	35,1%	43,2%	100,0%	

Figura 5.

Distribución de las variables valores interpersonales habilidades interpersonales*



De acuerdo con lo previsto en la investigación, se puede precisar que ambas variables tienen un resultado del 35.1% regular. Por otro lado, viendo las tablas cruzadas se puede constatar que mientras valores interpersonales es bajo, también las habilidades interpersonales son bajo en un 6.8%; asimismo, mientras valores interpersonales es regular, también las habilidades interpersonales es regular en

un 12.2%; por último, mientras se optima o es buena los valores interpersonales, también las habilidades interpersonales serán buenas en un 16.2%. Por lo tanto, se observa una relación directa entre los valores y las habilidades interpersonales.

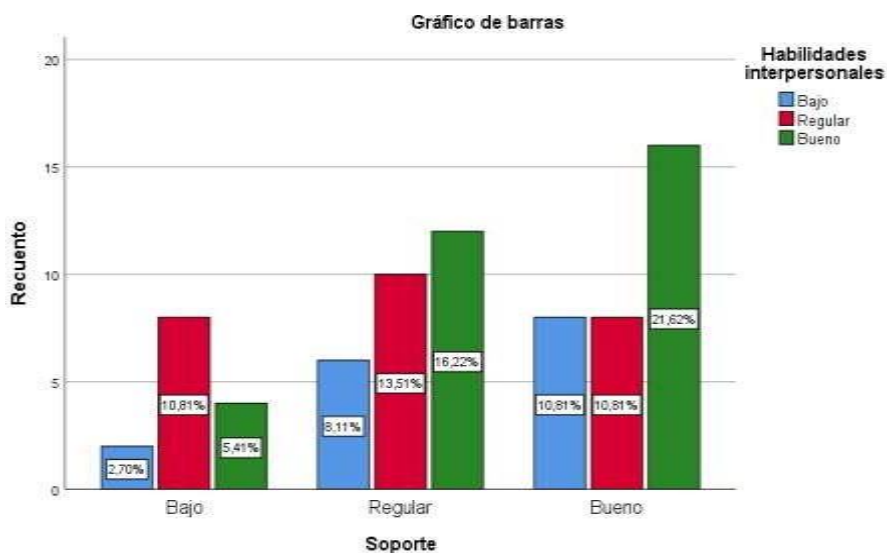
Tabla 8

*Tablas cruzadas de soporte*habilidades interpersonales*

		Habilidades interpersonales			Total	
		Bajo	Regular	Bueno		
Soporte	Bajo	Recuento	2	8	4	14
		% del total	2,7%	10,8%	5,4%	18,9%
	Regular	Recuento	6	10	12	28
		% del total	8,1%	13,5%	16,2%	37,8%
	Bueno	Recuento	8	8	16	32
		% del total	10,8%	10,8%	21,6%	43,2%
Total	Recuento	16	26	32	74	
	% del total	21,6%	35,1%	43,2%	100,0%	

Figura 6

Distribución de la dimensión soporte con la variable habilidades interpersonales



De acuerdo con lo previsto en la investigación, se puede precisar que para la primera dimensión soporte de valores interpersonales, tienen un resultado del 43.2% catalogado como bueno. A continuación, se observa en las tablas cruzadas que se puede constatar que mientras el soporte es un porcentaje bajo, también las habilidades interpersonales son bajo en un 2.7%;asimismo, mientras

el soporte es regular, también las habilidades interpersonales son regular en un 13.5%; por último, mientras es buena el soporte, las habilidades interpersonales también serán buenas en un 21.6%, donde los colaboradores buscan ser tratados y tratar a los demás con amabilidad, comprensión y consideración en el trabajo.

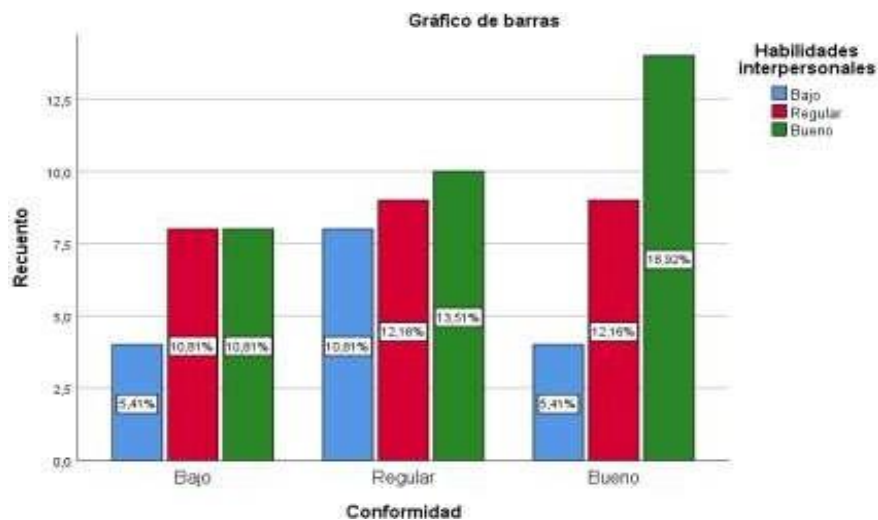
Tabla 9

*Tablas cruzadas de conformidad*habilidades interpersonales*

			Habilidades interpersonales			Total
			Bajo	Regular	Bueno	
Conformidad	Bajo	Recuento	4	8	8	20
		% del total	5,4%	10,8%	10,8%	27,0%
	Regular	Recuento	8	9	10	27
		% del total	10,8%	12,2%	13,5%	36,5%
	Bueno	Recuento	4	9	14	27
		% del total	5,4%	12,2%	18,9%	36,5%
Total	Recuento	16	26	32	74	
	% del total	21,6%	35,1%	43,2%	100,0%	

Figura 7

Distribución de conformidad con la variable habilidades interpersonales



De acuerdo con lo previsto en la investigación, se puede precisar que para la segunda dimensión conformidad de los valores interpersonales, tienen un resultado del 36.5% de ser regular, mientras que la segunda variable habilidades interpersonales tiene un resultado regular de 35.1%. Por otro lado, se observa en las tablas cruzadas que se puede constatar que mientras que la conformidad es porcentualmente baja, las habilidades interpersonales también son bajas en un 5.4%; asimismo, mientras la conformidad es regular, también las habilidades interpersonales son regulares en un 12.2%; por último, mientras es buena la conformidad, también las habilidades interpersonales serán buenas en un 18.9%, donde los colaboradores buscan hacer lo socialmente correcto, acatando las normas de convivencia dentro del trabajo.

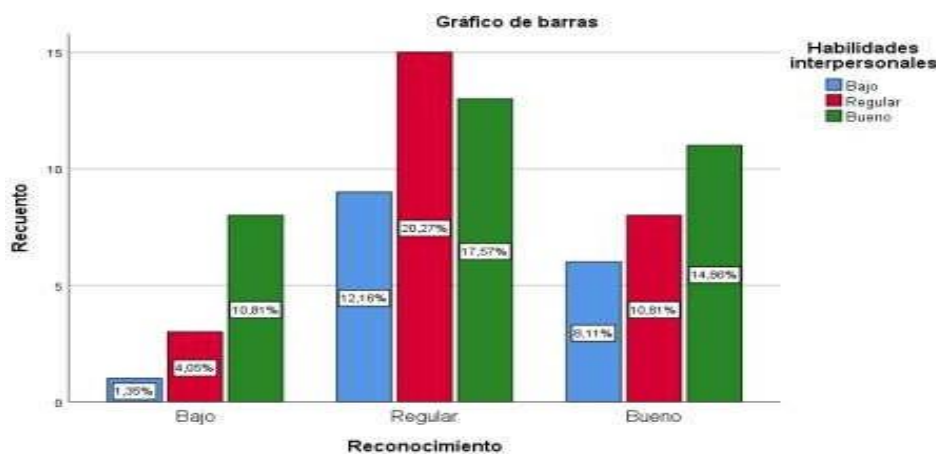
Tabla 10

*Tablas cruzadas de reconocimiento*habilidades interpersonales*

			Habilidades interpersonales			Total
			Bajo	Regular	Bueno	
Reconocimiento	Bajo	Recuento	1	3	8	12
		% del total	1,4%	4,1%	10,8%	16,2%
	Regular	Recuento	9	15	13	37
		% del total	12,2%	20,3%	17,6%	50,0%
	Bueno	Recuento	6	8	11	25
		% del total	8,1%	10,8%	14,9%	33,8%
Total	Recuento		16	26	32	74
	% del total		21,6%	35,1%	43,2%	100,0%

Figura 8

Distribución de reconocimiento con la variable habilidades interpersonales



De acuerdo con lo previsto en la investigación, se puede constatar en las tablas cruzadas que, en la tercera dimensión reconocimiento de la variable valores interpersonales es porcentualmente bajo, también las habilidades interpersonales son bajo en un 1.4%; asimismo, mientras el reconocimiento es regular, también las habilidades interpersonales es regular en un 20.3%; por último, mientras es buena el nivel de reconocimiento, también las habilidades interpersonales serán buenas en un 14.9%, donde los colaboradores de la empresa buscan ser respetados y respetar a las personas de su entorno, así como, ser considerados factores importantes dentro de la organización farmacéutica y que los líderes reconozcan y refuercen el buen comportamiento laboral.

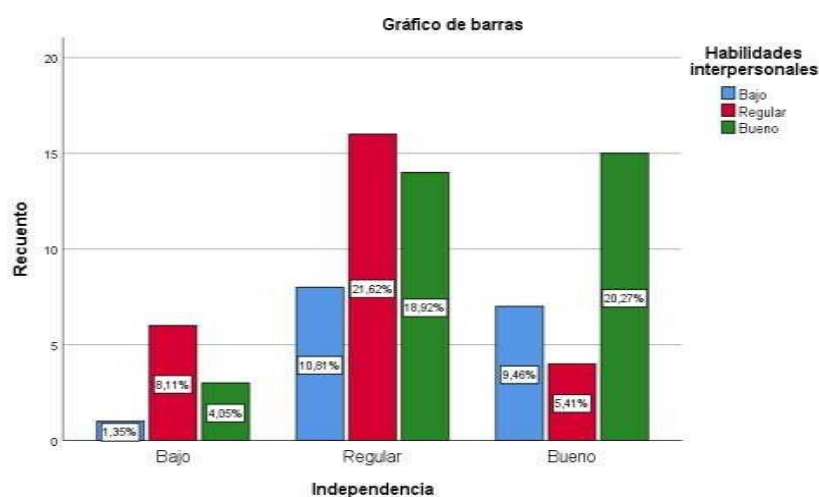
Tabla 11

*Tablas cruzadas de independencia*habilidades interpersonales*

		Habilidades interpersonales			Total	
		Bajo	Regular	Bueno		
Independencia	Bajo	Recuento	1	6	3	10
		% del total	1,4%	8,1%	4,1%	13,5%
	Regular	Recuento	8	16	14	38
		% del total	10,8%	21,6%	18,9%	51,4%
	Bueno	Recuento	7	4	15	26
		% del total	9,5%	5,4%	20,3%	35,1%
Total	Recuento	16	26	32	74	
	% del total	21,6%	35,1%	43,2%	100,0%	

Figura 9

Distribución de independencia con la variable habilidades interpersonales



De acuerdo con lo previsto en la investigación, se observa en las tablas cruzadas que, en la cuarta dimensión independencia de la variable valores interpersonales es porcentualmente baja, también las habilidades interpersonales son baja en un 1.4%; asimismo, mientras la independencia es regular, también las habilidades interpersonales es regular en un 21.6%; por último, mientras es buena la independencia, también las habilidades interpersonales son buenas en un 20.3%, donde los colaboradores de la cadena farmacéutica buscan tener cierta libertad para tomar decisiones importantes en lo que concierne a las funciones propias de su área laboral, es decir, obrar y socializar pensando siempre en las necesidades e intereses de la organización.

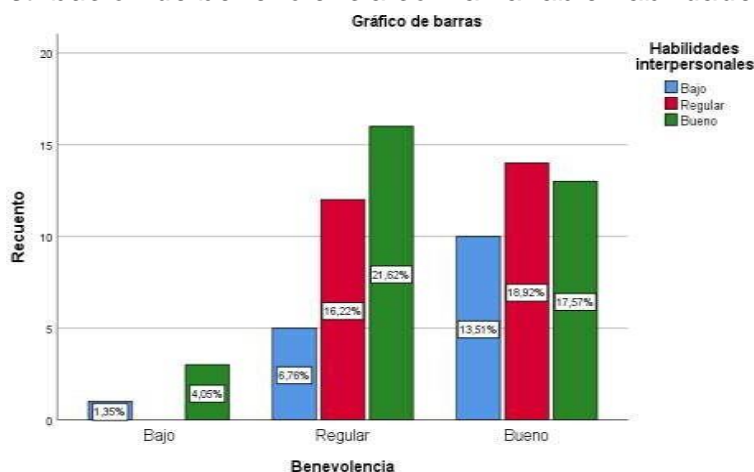
Tabla 12

*Tablas cruzadas de benevolencia*habilidades interpersonales*

			Habilidades interpersonales			Total
			Bajo	Regular	Bueno	
Benevolencia	Bajo	Recuento	1	0	3	4
		% del total	1,4%	0,0%	4,1%	5,4%
	Regular	Recuento	5	12	16	33
		% del total	6,8%	16,2%	21,6%	44,6%
	Bueno	Recuento	10	14	13	37
		% del total	13,5%	18,9%	17,6%	50,0%
Total	Recuento	16	26	32	74	
	% del total	21,6%	35,1%	43,2%	100,0%	

Figura 10

Distribución de benevolencia con la variable habilidades interpersonales.



De acuerdo con lo previsto en la investigación, se puede constatar en las tablas cruzadas que, en la quinta dimensión benevolencia de la variable valores interpersonales es porcentualmente baja, también las habilidades interpersonales son bajas en un 1.4%; asimismo, mientras la benevolencia es regular, también las habilidades interpersonales es regular en un 16.2%; por último, mientras es un nivel bueno la benevolencia, también las habilidades interpersonales son buenas en un 17.6%, donde los colaboradores de la empresa farmacéutica buscan la reciprocidad se ser ayudados por los líderes representativos (dueños y gerentes), así como ayudar en sus necesidades de servicios al público usuario y clientes de los diversos productos farmacéuticos, es decir, hacer acciones de buen comportamiento laboral para la satisfacción del entorno inmediato (jefes y clientes).

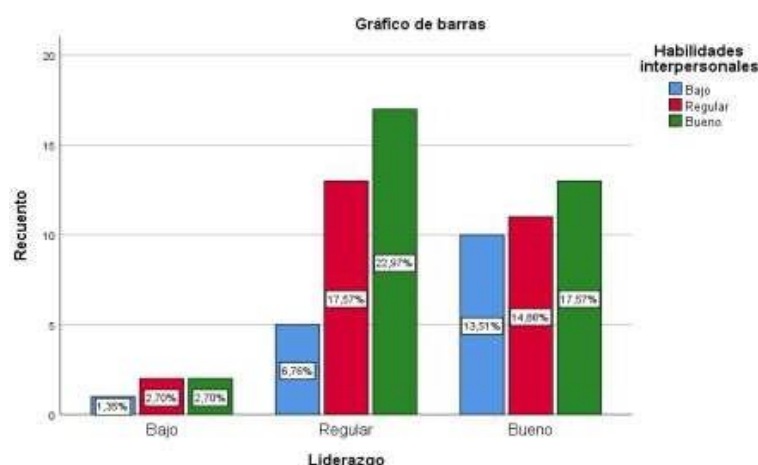
Tabla 13

*Tablas cruzadas de liderazgo*habilidades interpersonales*

			Habilidades interpersonales			Total
			Bajo	Regular	Bueno	
Liderazgo	Bajo	Recuento	1	2	2	5
		% del total	1,4%	2,7%	2,7%	6,8%
	Regular	Recuento	5	13	17	35
		% del total	6,8%	17,6%	23,0%	47,3%
	Bueno	Recuento	10	11	13	34
		% del total	13,5%	14,9%	17,6%	45,9%
Total	Recuento	16	26	32	74	
	% del total	21,6%	35,1%	43,2%	100,0%	

Figura 11

Distribución de liderazgo con la variable habilidades interpersonales.



De acuerdo con lo previsto en la investigación, se observa en las tablas cruzadas que, en la sexta dimensión liderazgo de la variable valores interpersonales es porcentualmente baja, también las habilidades interpersonales son bajas en un 1.4%; asimismo, mientras el liderazgo es regular, también las habilidades interpersonales es regular en un 17.6%; por último, mientras es bueno el nivel de liderazgo, también las habilidades interpersonales son buenas en un 17.6%, donde los colaboradores de la cadena farmacéutica buscan ser valorados por sus dones y capacidad de liderazgo, autoridad, guía, actitud de mando que implique tomar decisiones importantes dentro de un ambiente laboral que demande gran exigencia y excelencia profesional.

Estadística inferencial

Acorde Rincón (2019), alude que ve manifestado en computar y requerir el enlace de correlación entre las variables que son planteadas en el estudio y manipulando la similitud de disposición de rango de Rho de Spearman, que especifica la muestra de significancia estadística de las variables de exposición. Se adecuó usando estadísticos, especificamos el valor de Spearman para el coeficiente de correlación, sosteniendo en avance que no hay variables en los resultados que indiquen normalidad; por lo que, se precisó con la significancia bilateral menor al 0.05 del estudio analizado.

Prueba de hipótesis y decisión estadístico

La hipótesis como proposición llega a ser verdadera o no por lo que se ampara mientras tanto obtener información que suscite lo contrario. Frente a dos alternativas reales, no hay diferencias (H_0) o bien sí las hay (H_1), las pruebas de hipótesis pueden dar dos resultados: rechazar o admitir H_0 . (Dagnino, 2014). Que se conoce de acuerdo a la significancia bilateral y se acepta o se rechaza la hipótesis propuesta en el estudio.

Regla de decisión

Si sig. ≤ 0.05 se rechaza H_0

Si sig. > 0.05 no se rechaza H_0

H_0 = los datos si provienen de una distribución normal

H_1 = Los datos no provienen de una distribución normal

$\alpha=0,05$

Prueba de Hipótesis general

H_0 = No existe relación significativa entre los valores y las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022.

H_1 = Existe relación significativa entre los valores y las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022.

Tabla 14*Valor de coeficiente de relación entre ambas variables*

		Correlaciones		
			Valores interpersonales	Habilidades interpersonales
Rho de Spearman	Valores interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,889
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Habilidades interpersonales	Coefficiente de correlación	,889	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

De acuerdo lo que se aprecia en la tabla 14, el resultado de correlación de ambas variables; lo cual, llego a constatar que obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0.889 y una significancia de aceptación de la hipótesis alterna de ,000. El resultado que se obtuvo tiene una correlación buena y positiva alta entre las variables.

Tabla 15

Valor de coeficiente de relación entre las dimensiones de la primera variable y la variable habilidades interpersonales

		Correlaciones						
			V1D 1	V1D 2	V1D3	V1D4	V1D 5	V1D 6
Rho de Spearman	Habilidades interpersonales	Coefficiente de correlación	,735	,889	,736	,790	,706	,782
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	74	74	74	74	74	74

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

De acuerdo lo que se aprecia en la tabla 15, el resultado de correlación entre todas las dimensiones propuestas de la primera variable y la segunda variable habilidades interpersonales; lo cual, llego a constatar que obtuvo un valor alto en todos sus resultados del Rho de Spearman y una significancia de aceptación de la hipótesis alterna en todas las dimensiones de 0,000. El resultado que se llegó a obtener una correlación positiva significativa.

V. DISCUSIÓN

En el proceso de afirmar o denegar los antecedentes y las semejanzas con los resultados del estudio y teniendo como base al confrontar el cumplimiento de las bases teóricas con el producto final se puede realizar las especificaciones como, al profundizar la investigación, se mostró que la intención era determinar el enlace inmediato entre los valores y habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022; de esta manera, se estableció el objetivo fundamental del estudio, y estudiar la relación entre los aspectos de la primera variable valores interpersonales, cogiendo en atención la segunda variable que es habilidades interpersonales.

Por otro lado, convertirse en una decisión para discutir los resultado, la hipótesis general en la que valores se asoció y relacionó con las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022, con los resultados de trabajos previos internacionales y nacionales; por lo tanto, está vinculado en función de un resultado de escaneo que no contiene una descripción donde se verificó con la herramienta las habilidades interpersonales de los colaboradores, indicando que es regular en un 35,14% de entrevistados, que considera que existe un regular manejo de valores interpersonales; asimismo, otra parte de los encuestados considero que existe un buen manejo sobre los valores interpersonales de 35,14%.

Por último, también existe un bajo resultado de 29.73%; sin embargo, conociendo estos resultados, se llega a considerar que, los valores interpersonales tienen que ver con las normas culturales y sociales, son casi siempre aquellas personas que poseen y transmiten a otros colaboradores superpersonalidad, estos valores responden a un conjunto de actitudes de reconocimiento e independencia y con la segunda variable habilidades interpersonales llegaron a decidir los entrevistados que confirmaron que un 35,14%de entrevistados, que considera que existe un regular manejo de habilidades interpersonales; asimismo, otra parte de los encuestados considero que existe un buen manejo sobre las habilidades interpersonales de 43,24%; por último, también existe un bajo resultado de 21.62%; sin embargo, conociendo estos resultados, sellega a considerar que los habilidades interpersonales tienen que tener una conexión social, conexión entre los

trabajadores que implican descubrir o establecer puntos en común y pueden centrarse en puntos en común.

Por otro lado, los valores y habilidades interpersonales tienen un nivel aceptable en la cadena de farmacias, en Chimbote, por lo que, al concretar el análisis inferencial en base a la segunda variable, se indicó el vínculo entre las dos variables investigadas y la relación en la investigación; donde se consiguió un coeficiente de Spearman de 0.889 **. Por lo que, la significancia lograda fue de 0,000; por lo cual, llegó a ser menor que la significancia fijada de 0,05, habiendo obtenido que se rechaza la hipótesis nula y se aceptaría la hipótesis alterna, Se confirma que existe una correlación entre las dos variables de investigación.

Asimismo podemos suponer que el resultado del poder estadístico de cada dimensión es muy importante, mostrando que cada meta propuesta es significativo para tener una imagen general que ofrece los valores y habilidades interpersonales en la cadena de farmacias, en Chimbote, donde las habilidades interpersonales son fundamentales e importantes, y esto puede aumentar su rendimiento físico y psicológico de cualquier colaborador y empleado de diferentes empresas, teniendo como base las dimensiones que se están considerando.

Por otro lado, el caso de Duran y Gutiérrez (2022), en su indagación titulado “el aprendizaje y el desarrollo de habilidades interpersonales en la formación de los profesionales de la salud, confirman sus resultados también son diferentes a partir de los resultados del procedimiento, la relevancia de Spearman para $Rho = 0,338$ y significancia bilateral de $= 0.000$, afirma que existe una relación entre las dos variables teniendo como fin supremo el objetivo era enfatizar la necesidad de provocar correctas relaciones interpersonales en el personal de salud para lograr el éxito de los profesionales de la salud. Por lo que, para alcanzar la excelencia, se debe ser empático y tener la habilidad de mantener una empatía y liderazgo de los colaboradores, y que se sustentan en la teoría de equilibrar la teoría de (Prakash, Dawa, & Bhatia, 2020), indicando que los valores interpersonales y las relaciones son elementos sustanciales en la determinación laboral, la comprensión de las relaciones personales y los valores utilizados es importante, ya que corresponden a relaciones recíprocas con uno o más individuos en diferentes contextos; debido al impacto directo en el trabajo y la interacción con los colaboradores, mientras que la de (Khadiwi, Gavgani, Khalili, & Sahebi, 2019) la teoría sugiere firmemente que las

dificultades actuales solicitan nuevas habilidades, habilidades y comportamientos, y que dicho plan involucra la ejecución de un nuevo transcurso de habilidades.

Asimismo, se tiene a los autores Marinho y Borges (2020), lo cual, tienen resultados muy bajos a comparación del resultado del presente estudio, teniendo como base titulada sobre las habilidades interpersonales de comunicación, compromiso y estabilidad emocional, teniendo un análisis de los resultados, que se usó el Rho Teniendo como resultado de 0.215 y una significancia bilateral de 0.000. Se destaca la relevancia de las investigaciones y las experiencias sistemáticas para la mejora de las habilidades interpersonales esenciales para la gestión en salud pública, que se sustentan en la teoría de equilibrar la teoría de (Rinawati & Napiah, 2021), en base a esto, se han propuesto algunos supuestos sobre el valor humano, ya que todas las personas tienen valor, pero es posible organizar el valor en sistemas en diversos grados, y todo depende de cada persona, depende de la práctica individual.

Por otro lado, se tiene a los autores (Lapeña, Cibanal, Pedraz, & Marcía, 2015) teniendo resultado moderados y bajos en comparación de los resultados del presente estudio, sin embargo, se tiene la base importante de su título como las relaciones existentes entre los valores interpersonales y el clima organizacional con la finalidad de valorar el impacto, por último, tuvo como resultado final un coeficiente de correlación de 0.506 respectivamente, lo cual es válido; ya que, cuenta con una significancia bilateral menor de 0.05. Teniendo sustento teórico por el autor (Sum & Doran, 2017). Por otro lado comprender las relaciones personales y los valores que se adoptan es fundamental cuando interactuamos con uno o más individuos en una gran variedad de situaciones. A través de un impacto directo en el trabajo y las interacciones con los empleados.

Por lo que, que tenemos a Montesinos (2018) teniendo como base de su título, la inteligencia emocional y relaciones interpersonales del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega 2018; lo cual, asegúrese de que sus resultados sean positivos buenos, con el Rho Spearman 0.493 y la medición de significancia de 0.00 por determinación de obtener resultado positivos; por lo tanto, se establecerá en unas relaciones interpersonales aceptable, siendo el caso de los autores (Molero, y otros, 2017) alude que son principios básicos socialmente aceptados respecto al comportamiento y las interacciones que un individuo debe

tener con los demás en una determinada cultura o clase, permite que los colaboradores se conozcan mejor a sí mismas.

A continuación, en el caso de Huerta et al. (2022), en su capítulo titulado “Habilidades digitales de los docentes universitarios durante la pandemia del Covid-19” realizada en Huaraz, confirman que sus consecuencias también son análogos a partir de los resultados del procedimientos, la relevancia de Spearman para $Rho = 0,632$ y significancia bilateral de $= 0.000$, afirma que existe una relación entre las dos variables y que se sustentan en la teoría de equilibrar la teoría de (Peruzzo, y otros, 2019), indicando que la competición digital es la formación inicial de los docentes y es un facilitador clave de la inclusión de la tecnología en el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como en el desarrollo profesional de los docentes., mientras que la de (Ostovarfar, Ghahremani, Hossein, Nazari, & Assadollahi, 2021) la teoría sugiere enérgicamente que las dificultades existentes solicitan nuevas habilidades, experiencias y conductas, y que dicho plan involucra la ejecución de un nuevo proceso de alfabetización analógico que los guíe.

Por otro lado, está la relación que se obtuvo con la primera dimensión soporte, teniendo a los autores Duran y Gutiérrez (2022), en su finalidad del estudio, el soporte y el desarrollo de habilidades interpersonales en la formación de los profesionales de la salud, confirman que sus resultados también son muy diferentes a partir de los resultados del procedimiento, obtuvo un resultado de correlación de $Rho = Spearman$ de $0,287$ y significancia bilateral de $= 0.001$, llegando a confirmar que existe una relación y aceptando su hipótesis específica, por lo que, se sustentan en la teoría (Prakash, Dawa, & Bhatia, 2020), aluden que es una certificación laboral se utilizó como un soporte en el que se registra el tiempo que un empleado estuvo dado de alta en la empresa, el tipo de trabajo realizado allí, el tipo de contrato y el salario alcanzado; sin embargo, para (Paredes, 2011), indico que, los empresarios tienen la necesidad de remitir certificados laborales a quienes les han facilitado sus servicios, debido a que es su deber almacenar la indagación laboral y asegurando que dicha información sea evidente, segura, clara, imprescindible e íntegra, por el cual el colaborador pueda exigir los haberes.

Por otro lado, está la relación que se obtuvo con la tercera dimensión

reconocimiento, teniendo a los autores Marinho y Borges (2020), lo cual, tienen resultados bajos a comparación del resultado del presente estudio, teniendo como finalidad específica sobre las habilidades interpersonales de reconocimiento, compromiso y estabilidad emocional, teniendo un análisis de los resultados, que se usó el Rho Teniendo como resultado de 0.300 y una significancia bilateral de 0.000, Por lo que, se destacó la relevancia de las investigaciones y las experiencias sistemáticas para la mejora de los reconocimientos esenciales para la gestión en salud pública, que se sustentan en la teoría de (Rinawati & Napiyah, 2021), alude que es cualquier iniciativa empresarial encaminada a valorar el trabajo de los empleados o cualquier conducta que haya redundado en beneficio del negocio. Mientras que los autores (Molero, y otros, 2017) aluden que el reconocimiento laboral es el aprecio que una empresa expresa por el desempeño de un empleado. El objetivo de los programas de reconocimiento de empleados es reforzar comportamientos, prácticas o actividades que conducen a un mejor desempeño y resultados organizacionales positivos. A continuación, está la relación que se obtuvo con la cuarta dimensión liderazgo teniendo al autor (Olivo, 2022) en su exploración que tiene como objetivo identificar si coexiste correspondencia indicadora entre el liderazgo y los valores interpersonales en estudiantes de la E.E.B.S. Sucre, donde se concluyó que la correlación existente es muy baja puesto que tiene un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente Rho de Spearman de 0,211, indicando que la similitud entre el liderazgo y valores interpersonales, teniendo como referencia que los autores la de (Ostovarfar, Ghahremani, Hossein, Nazari, & Assadollahi, 2021) aluden que llega hacer una habilidad que los individuos pueden desarrollar y, por la cual, el líder de la empresa o del área es capaz de intervenir en los personales y empleados para alcanzar sus objetivos propuesto en la empresa y en ocasiones se maneja la expresión jefe como sinónimo de líder, pero llega hacer el mismo quien guía a todo el equipo.

Por último, el definitivo e idóneo de las comparaciones en el estudio es la relación que tienen todos los estudios; sin embargo, resulta muy interesante conocer las exactitudes de los resultados; ya que todos aportan de forma positiva pero no cuentan con resultados similares a la investigación, que se alcanzó comprobar a partir de un análisis bilateralmente igualmente se asumen dimensiones. Sin embargo, en esta conformidad, los valores y habilidades

interpersonales es vital evaluación del estudio, por lo que, es importante tener una experiencia mayor para los valores y habilidades interpersonales, por lo que, si está conducido con varias teorías para una serie de fases madurez y experiencias en un momento en el que es fundamental para las entidades y empresas también cadenas de diferentes organizaciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Con la aplicación de los instrumentos de evaluación se corrobora el objetivo general, esto es, mediante el análisis estadístico de los datos obtenidos, que existe una relación positiva entre la variable los valores y las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022, con un nivel de correlación alta positiva (Rho de Spearman = 0.889) y un nivel de significancia menor a 0,005.

Segunda: Mediante el análisis estadístico de los datos se corrobora que, existe una relación positiva entre la dimensión soporte de los valores y las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022, con un nivel de correlación alta positiva (Rho de Spearman = 0.735) y un nivel de significancia menor a 0,005.

Tercera: Mediante el análisis estadístico de los datos se comprueba que, existe una relación positiva entre la dimensión conformidad de los valores y las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022, con un nivel de correlación alta positiva (Rho de Spearman = 0.889) y un nivel de significancia menor a 0,005.

Cuarta: Mediante el análisis estadístico de los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos de evaluación, se observa que existe una relación positiva entre la dimensión reconocimiento de los valores y las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022, con un nivel de correlación alta positiva (Rho de Spearman = 0.736) y un nivel de significancia menor a 0,005.

Quinta: Se corrobora mediante el análisis estadístico de los datos obtenidos que, existe una relación positiva entre la dimensión independencia de los valores y las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022, con un nivel de correlación alta positiva (Rho de Spearman = 0.790) y un nivel de significancia menor a 0,005.

Sexta: Mediante el análisis estadístico de los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos de evaluación se comprueba que, existe una relación positiva entre la dimensión benevolencia de los valores y las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022, con un nivel de correlación alta positiva (Rho de Spearman = 0.706) y un nivel de significancia menor a 0,005.

Séptima: Se corrobora mediante el análisis estadístico de los datos obtenidos que, existe una relación positiva entre la dimensión liderazgo de los valores y las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022, con un nivel de correlación alta positiva (Rho de Spearman = 0.782) y un nivel de significancia menor a 0,005

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se encarga que, la administración general de la compañía debe programar y desarrollar funciones de capacitación sobre temas importantes, tomando en cuenta los valores interpersonales, la integración y de desarrollo de los valores dirigido al personal de la empresa, para incentivar e inculcar un comportamiento de liderazgo, benevolencia y de trabajo en equipo a través de una adecuada socialización, que permita el crecimiento personal y laboral, así como, el desarrollo de habilidades interpersonales de cada uno de los colaboradores de una cadena de farmacias. Para esto, se debe destinar un presupuesto de S/. 6000.00 Soles por 6 meses en un programa destinado a repotenciar las habilidades interpersonales mediante el progreso de los valores interpersonales de colaboradores, y se debe incorporar en el Perfil Psicoprofesiográfico, criterios evaluativos de los valores y las habilidades interpersonales entre los indicadores de diagnóstico para la gestión de los recursos humanos. Asimismo, éste formato debería replicar el estudio a nivel de trabajadores de otras cadenas de farmacias o laboratorios del rubro paramédico y médico.

Segunda: Se recomienda implementar talleres psicoeducativos, vivenciales y participativos con especialista en la materia en un tiempo prudencial de seis meses, teniendo en cuenta temas particulares sobre el trato amable, apoyo al cliente, así como, aliento, motivación y comprensión que busca desarrollar cada miembro de la empresa, y a la vez amabilidad y consideración entre el valor soporte y las habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote — 2022.

Tercera: Se recomienda actualizar los perfiles de puesto de trabajo de la cadena de farmacias tomando en cuenta los componentes de la dimensión conformidad de los valores interpersonales, es decir, poniendo énfasis en lo que es socialmente preciso y admitido con la finalidad de respetar, cumplir y acatar las normas de convivencia entre los

colaboradores de la empresa farmacéutica, y que cumplan con la tarea encomendada en su respectiva área de trabajo.

Cuarta: Se recomienda actualizar los perfiles de puesto de trabajo de la cadena de farmacias tomando en cuenta los componentes de la dimensión reconocimiento de los valores interpersonales con la finalidad de ser respetados entre ellos, ser considerados parte importante e identificado con los lineamientos empresariales de la cadena de farmacias, así como, reconocer el trabajo que realizan los colaboradores para la satisfacción del público usuario. Por lo tanto, se recomienda incluir dentro de los programas de capacitación de la empresa, cursos sobre manejo emocional y de apoyo al trabajador, esto es, tendiente a desarrollar un trato amable y constante comunicación asertiva, siempre con un trato respetuoso y deferente entre los jefes y colaboradores de la empresa farmacéutica.

Quinta: Se recomienda incluir dentro de los programas de capacitación y en los perfiles de puesto de trabajo los componentes de la dimensión independencia de los valores interpersonales con la finalidad de que el colaborador pueda desempeñarse con gratitud, seguridad y libertad en la toma de decisiones inmediatas en relación a la función que le demanda su puesto laboral. Esto es, tendiente a mejorar su identificación con la empresa y su productividad laboral, y no esperar la gestión de sus superiores pudiendo reducir procesos en la toma de decisiones.

Sexta: Se recomienda incluir dentro de los programas de capacitación y en los perfiles de puesto de trabajo los componentes de la dimensión benevolencia de los valores interpersonales con la finalidad que el colaborador de la empresa tienda hacer cosas con desprendimiento hacia su compañero de trabajo, desarrollando ese don de ayuda y de servicio hacia el público usuario de los servicios y venta de productos farmacéuticos. Todo ello nos llevó al respeto, consideración, importancia y admiración entre los colegas dentro del ambiente laboral;

esto es, fomentando una competencia positiva (buena y limpia) y dando incentivos o refuerzos (económicos, sociales, etc.) por cada hazaña u objetivo logrado, para que se sientan importantes al momento de ser reconocidos por los demás.

Séptima: Se recomienda incluir dentro de los programas de capacitación y en los perfiles de puesto de trabajo los componentes de la dimensión liderazgo de los valores interpersonales con la finalidad de que el colaborador de la cadena farmacéutica se sienta orgulloso de pertenecer a la empresa, esto es, desarrollando su autoridad y poder hacia las relaciones interpersonales. Por lo tanto, se sugiere a la gerencia general que, cada cierto tiempo, haya una rotación de cargos en cada área específica de la empresa, esto es, con la finalidad de sentirse importante, valioso e identificado al estar encargado de otras personas y poder demostrar su habilidad de liderazgo y guía dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Almeida, M., Vaz da Silva, R., Coelho, A., & Soares, P. (2009). Interpersonal Values of Healthy Subjects Who Volunteer for Phase I Clinical Trials - Pharmaceutical Medicine. (s. f.). *SpringerLink*. . <https://bit.ly/3JCjFI4>
- Alvear, M., Hernández, M., Morales, G., & Barriga, M. (2018). Social representations and perceptions on malnutrition by excess on retail chilean workers. *Ciencia y trabajo*. . <https://bit.ly/3BJT8jS> .
- Araujo, E. (2015). El estrés y su incidencia en las relaciones interpersonales de los trabajadores. *Repositorio Institucional USAC*. (s. f.). *Welcome to Repositorio Institucional*. Perú: Repositorio Institucional USAC. <https://bit.ly/3p0ytQV>
- Arias, W., Lazo, J., & Quintana, S. (2018). Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional. *Redalyc*, 2(1), 2 – 20. <https://bit.ly/3Swf8Vc>
- Arrascue, I., Podestá, L., Matzumura, J., Gutiérrez, H., & Ruiz, R. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Revista de la Facultad de Medicina Humana. Rev. Fac. Med. Hum.*, 21(2). <https://bit.ly/3JCQ7Uz>
- Botina, L. (2017). Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. *Boletín Informativo CEI*, 2(1), 25-34. <https://bit.ly/3JFb80D>
- Cabezas, E., Naranjo, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: (2da ed.) Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas. <https://bit.ly/3dfHzqc>
- Callán, L., & Lozano, R. (2018). Clima interpersonal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote -2018. *Universidad César Vallejo*. Chimbote, Perú: <https://bit.ly/3oZdFJx>
- Castro, N., Alvarado, W., Romero, J., & Modragon, D. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4) <https://bit.ly/3vKnxdY>
- Cienfuegos, M. (2016). Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), pp.1-22. <https://bit.ly/3P9rlqy>
- Corzo, R. (2022). Comunicación asertiva en el desempeño laboral de una empresa de fabricación de plásticos, San Juan Lurigancho - 2021 . *Universidad César Vallejo*. Lima, Perú: <https://bit.ly/3BNFXP4>
- Del toro, A. (2017). Gestión de las relaciones interpersonales para lograr el éxito en la empresas de servicio. *Revista Interamericana de Medioambiente y Turismo*, 11(1), 75-83. <https://bit.ly/3A3QYdC>
- Díaz, P., & Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 14, (1), pp. 115-121. <https://bit.ly/3P6EiHI>
- Duran, V., & Gutiérrez, S. (2022). El aprendizaje activo y el desarrollo de habilidades cognitivas en la formación de los profesionales de la salud. *FEM*, 24(6) <https://bit.ly/3SuNIPD>
- Fernández, H. (2020). Tipos de justificación científica. *Espíritu emprendedor*, 4(3),65-76. <https://bit.ly/3QdoeF6> .
- Gappi, L. (2013). Personal and interpersonal values of students as prospective

- peace advocates. *Asian journal of social sciences and humanities*, 2, 36-41. <https://bit.ly/3BO3tLM>
- Gordon, L. (2004). Manual del cuestionario de valores interpersonales. *SIV (Survey of interpersonal values)*. <https://bit.ly/3BO3tLM>
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. <https://bit.ly/3p6b9Ba>
- Jameel, B., Shaheen, S., & Majid, U. (2018). Introduction to Qualitative Research for Novice Investigators. *URNST Journal*, 2(6), 1-12. <https://bit.ly/3vLXkvv>
- Jara, N. (2018). Relación de los valores interpersonales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Arequipa, Perú: <https://bit.ly/3Qo6d6v>
- Jerng, J. a. (2017). Workplace interpersonal conflicts among the healthcare workers: Retrospective exploration from the institutional incident reporting system of a university-affiliate. *PLoS One*, 12(2), 1-10. <https://bit.ly/3PZKHVT>
- Justus, H., Nangombe, J., & Karera, A. (2020). Experiences of inadequate interpersonal relationships regarding quality improvement and quality assurance in the Ministry of Health and Social Services in Namibia. *Development Studies Research*, 7(1), 49-58. <https://bit.ly/3P55iXB>
- Kalhor, R., Khosravizadeh, O., & Moosavi, S. (2018). Role of organizational climate in job involvement: A way to develop the organizational commitment of nursing staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine*, 23(1), 1-5. <https://bit.ly/3SuUvsv>
- Khadivi, A., Gavgani, A., Khalili, M., & Sahebi, L. (2019). Is there a relationship between organizational climate and nurses' performance? Exploring the impact with staff's satisfaction as the mediator. *International Journal of Healthcare Management*, 14(2). <https://bit.ly/3JyWHeJ>
- Lapeña, Y., Cibanal, L., Pedraz, A., & Marcía, L. (2015). Interpersonal relationships among hospital nurses and the use of communication skills. *Text Context Nursing - Florianópolis*, 23(3), 555-62. <https://bit.ly/3JCrh78>
- Lee, C., & Doran, D. (2017). The role of interpersonal relations in healthcare team communication and patient safety: A proposed model of interpersonal process in teamwork. *Can J Nurs Res*, 49(2), 75-93. <https://bit.ly/3w9mxk3>
- López, P., & Fachelli, S. (2016). Metodología de investigación cuantitativa. *Creative Commons*. España: (1era 36 ed.). <https://bit.ly/3SxBndt>
- Marinho, A., & Borges, L. (2020). As Habilidades Sociais de Enfermeiras Gestoras em Equipes de Saúde da Família. *Psico-US*, 25 (3) <https://bit.ly/3BRIXeb>
- Molero, M., Pérez, M., Carrión, J., Luque, A., Garzón, A., Martos, A., . . . Gásquez, J. (2017). Antisocial Behavior and Interpersonal Values in High School Students. *Front. Psychol.*, 8, 1- 10. <https://bit.ly/3P578HZ>
- Montesinos, P. (2018). Inteligencia Emocional y relaciones interpersonales del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega 2018. *Universidad Cesar Vallejo*. Lima, Perú: <https://bit.ly/3w9mTXV>
- Moreno, S., & Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 1 (9), 13-33. <https://bit.ly/3SzfyKw>
- Niculiă, Z. (2016). The relationship between work style and organizational climate for Romanian employees. *Procedia Economics and Finance*, 32(1), 1042-

1049. <https://bit.ly/3P69SVm> .
- Ñaupan, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis. (5a edición). *ESIC EDITORIAL DE LA U*. Bogotá, Colombia: <https://bit.ly/3QaekUw>
- Olivo, B. (2022). Clima Familiar y Valores Interpersonales en estudiantes de la E.E.B.S. Dolores Sucre, Cantón Palenque-Ecuador-2021. *Universidad César Vallejo*. Lima, Perú: <https://bit.ly/3QncuPV>
- Orozco, Z., Raymondi, K., Orozco, S., & Bohórquez, S. (2021). ANÁLISIS DE LOS VALORES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CANTÓN SIMÓN BOLÍVAR. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 5(9), 118-126. <https://bit.ly/3Q75LtE> .
- Ostovarfar, J., Ghahremani, L., Hossein, M., Nazari, M., & Assadollahi, A. (2021). The relationship between health-promoting lifestyle and health-related organizational climate in governmental departments. . *Shiraz E-Medical Journal*, , 22(10), 1-8. <https://bit.ly/3Sr5bbP>
- Pacheco, S., & huarsaya, S. (2017). Habilidades sociales y valores interpersonales de los estudiantes de la clínica odontológica. *Rev. Evid. Odontol. Clinic.*, 3(2) 51 – 57. <https://bit.ly/3Szkglc>
- Paredes, M. (2011). Las habilidades interpersonales para la negociación según el estilo de vida y el nivel ocupacional en empresas productoras del Perú. *Revista De Investigación En Psicología*, 14(1), 109–136. <https://bit.ly/3QmCag5> .
- Perdomo, L., & Vargas, S. (2020). Fortalecimiento de las relaciones interpersonales a partir de la implementación de una secuencia didáctica. *Revista Criterios*, 27(2), 70-90. <https://bit.ly/3QIPRv4>
- Pereira, J., Magalhães, T., & De Andrade, D. (2017). Cuestionario de relación interpersonal en el cuidado de enfermería: Elaboración y validación. <https://bit.ly/3A4WcFO>
- Peruzzo, H., S. E., Batista, V., Fernández, M., Maris, A., & Silva, S. (2019). Organizational climate and teamwork at the family health strategy. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(3),721-727. <https://bit.ly/3zFM59i>
- Prakash, J., Dawa, N., & Bhatia, R. (2020). Health System Response to COVID-19 and Future Pandemics. . *Journal of Health Management*, , 22(2), 138-145. <https://bit.ly/3bwrKvb>
- Rico, D., & Gutierrez, L. (2019). Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo. *Universidad Santo Tomas*. Colombia: <https://bit.ly/3d5Q5YR>
- Rinawati, E., & Napiah, A. (2021). Organizational climate and doctor's works satisfaction. *Review of the Universitas Prima Indonesia*,, 1(1), 207-214. <https://bit.ly/3A4WcFO>
- Rodríguez, M., & Menivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141 - 146. <https://bit.ly/3A0x5UP>
- Serrano, M. (2018). Habilidades de negociación para el manejo de conflictos en ejecutivos de call center de una entidad financiera de Lima Metropolitana. (Tesis de licenciatura) . *Universidad Inca Garcilaso de la Vega*. Perú: <https://bit.ly/3dftQQx>
- Sullivan, E., & Phillips, R. (2020). Sustaining primary care teams in the midst of a pandemic. . *Israel Journal of Health Policy Research*, , 9(77), 1-3. <https://bit.ly/3Sv2C8t>

- Sum, C., & Doran, D. (2017). The role of interpersonal relations in healthcare team communication and patient safety: A proposed model of interpersonal process in teamwork. . *Canadian Journal of Nursing Research*, , 49(2), 1-10. <https://bit.ly/3QsbDxu>
- Szostek, D. (2019). The impact of the quality of interpersonal relationships between employees on counterproductive work behavior: A study of employees in Poland. . *Sustainability*, 11(1), 1-33. <https://bit.ly/3JzNrXu>
- Vidangos, C. (2017). Análisis de las relaciones interpersonales y clima laboral de BEGSA empresa individual de responsabilidad limitada–Puno periodo 2016. . *Science*, 2(16), 120-138. <https://bit.ly/3SxQfZf>
- Villamizar, M., & Castañeda, D. (2016). Relation between organizational climate and its dimensions and knowledge-sharing behavior among knowledge workers. *International Journal of Psychological Research*, , 7 (2), 64-75. <https://bit.ly/3BLKmlg>
- Warshawsky, N., & Sullivan, D. (2015). The influence of interpersonal relationships on nurse managers' work engagement and proactive work behavior. *The Journal of Nursing Administration*,, 42(9), 418-425. <https://bit.ly/3Pb0dNf>

Matriz de Consistencia

Anexo 1

Título: Valores y habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022

Autor: Eduardo Reyna Rivera

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e Indicadores								
<p>Problema General ¿Cuál es la relación existente entre los valores y las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022?</p> <p>Problemas Específicos PE1: ¿Cuál es la relación existente entre el soporte con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación existente entre la conformidad con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación existente entre el reconocimiento con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación existente entre la independencia con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación existente entre la benevolencia con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022?</p> <p>PE6: ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación existente entre los valores y las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias de la Ciudad de Chimbote - 2022.</p> <p>Objetivos Específicos OE1: Identificar la relación existente entre el soporte con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022</p> <p>OE2: Identificar la relación existente entre la conformidad con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022</p> <p>OE3: Identificar la relación existente entre el reconocimiento con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022</p> <p>OE4: Identificar la relación existente entre la independencia con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022.</p> <p>OE5: Identificar la relación existente entre la benevolencia con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022.</p> <p>OE6: Identificar la relación existente entre el liderazgo con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre los valores y las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022</p> <p>Hipótesis Específicas HE1: Existe relación significativa entre el soporte con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre la conformidad con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre el reconocimiento con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022</p> <p>HE4: Existe relación significativa entre la independencia con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022</p> <p>HE5: Existe relación significativa entre la benevolencia con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022</p> <p>HE6: Existe relación significativa entre el liderazgo con las habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022.</p>	Variable Independiente: Valores interpersonales								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala / Valores	Niveles o rangos				
			Soporte (S)	-Comprensión -Afecto	2, 12, 14, 27, 29, 33, 36, 40, 47, 52, 58, 64, 69, 75, 87	2 = Respuesta Positiva (+) 1 = Respuesta en blanco 0 = Respuesta Negativa (-)	Alto (77 - 100) Medio (23 - 76) Bajo (1 - 22)				
			Conformidad (C)	-Cumplir reglas -Estar de acuerdo	5, 9, 13, 20, 25, 32, 35, 48, 53, 57, 63, 66, 80, 85, 89						
			Reconocimiento (R)	-Respeto y reconocimiento -Admiración	6, 10, 19, 22, 36, 38, 49, 54, 70, 71, 79, 82, 88						
			Independencia (I)	-Tener libertad -Trabajar y actuar solo	1, 4, 11, 16, 24, 34, 39, 43, 50, 55, 61, 65, 74, 78, 83, 90						
			Benevolencia (B)	-Ayudar a los demás -Hacer obras de caridad	3, 8, 10, 23, 28, 42, 44, 51, 54, 60, 67, 71, 73, 81, 86						
			Liderazgo (L)	-Don de mando -Influencia laboral	7, 15, 17, 21, 26, 31, 37, 41, 45, 46, 56, 59, 65, 67, 72, 76, 84						
			Variable Dependiente: Habilidades interpersonales								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala / Valores	Niveles o rangos				
Comunicación (HCO)	-Comunicación no verbal y gestual -Comunicación verbal en la solución de conflictos	2, 7, 11, 16, 22, 25, 29, 33, 39, 45	DE ACUERDO 6 = Definitivo de acuerdo 5 = Muy de acuerdo 4 = De acuerdo EN DESACUERDO 3 = En desacuerdo 2 = Muy en desacuerdo 1 = Definitivo. desacuerdo	Bajo (00 - 00) Regular (00 - 00) Bueno (00 - 00)							
Compromiso (HCOMP)	-Compromiso con el conflicto -Responsabilidad social en la solución de conflictos	1, 4, 9, 14, 23, 31, 35, 38, 41, 46									
Control Emocional (HCE)	-Estabilidad emocional -Lograr soluciones equilibradas de los problemas	8, 13, 17, 21, 26, 30, 36, 40, 44, 48									
Perspectiva (HP)	-Identificar la naturaleza del conflicto -Apoyarse en terceros para la solución de problemas	3, 6, 10, 15, 19, 27, 34, 42, 47, 50									
Empatía (HE)	-Agradar a los demás -Buscar soluciones idóneas a los problemas cotidianos	5, 12, 18, 20, 24, 28, 32, 37, 43, 49									
Nivel: Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar								
Básica cuantitativa Diseño: No experimental Nivel : Correlacional causal	La población estuvo constituida por 90 trabajadores que laboran en una empresa farmacéutica con una muestra de 74 trabajadores, Chimbote - 2022	Encuesta - Cuestionario	Descriptivo - correlacional								

Anexo 2

Matriz de operacionalización

Título: Valores y Habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022

Autor: Eduardo Reyna Rivera

Variable independiente: Valores Interpersonales	Según(Gordon 1971, como se citó en Orozco, et al 2021) aluden que son considerados como todo aquello que la persona considera importante y se constituye como guía para su conducta, lo cual influye de manera significativa en todas sus dimensiones personal, social familiar y profesional.	La primera variable se ha determinado mediante una encuesta que incluye 90 preguntas, el cual será evaluado con la escala de medición Likert, tipo Ordinal, para las siguientes dimensiones	Soporte	Busca ser tratado con comprensión Busca ser tratado con amabilidad y consideración Busca recibir apoyo y aliento.	Cuestionario	2,12,14,27,29,33,36,40,47,52,58 64,69,72,75,87	Ordinal
			Conformidad	Cumple con lo que es socialmente correcto y aceptado. Acata las normas de convivencia Cumple con la tarea encomendada.		5,9,13,20,25,32,36,40,53,57,63,66 80,85,89	
			Reconocimiento	Apoyar a los demás Ayudar a los necesitados Ser altruista Actuar a favor del propio criterio, trato amable		6,10,19,22,30,38,45,49,70,77 79,82,88	
			Independencia	Hacer lo que quiera ser libre para tomar decisiones Actuar a favor del propio criterio		1,4,11,16,24,34,39,43,50,55,61,68 74,78,83,90	
			Benevolencia	Ser respetado y admirado Ser considerado importantes Ser reconocido por los demás		3,8,18,23,28,42,43,51,54,60 62,44,71,73,81,86	
			Liderazgo	Estar encargado de otras personas Tener autoridad y poder		7,15,17,21,28,31,37,41,46,56,59, 65 67,76,84	
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems	Escala de medición
Variable dependiente: Habilidades interpersonales	Según (Paredes 2006, como se citó en serrano, 2018) aluden que las habilidades interpersonales son el uso eficaz de herramientas de interacción donde la comunicación verbal y no verbal es el canal que permita la decodificación que demandan de habilidades	La variable habilidades interpersonales se medirá a través de las dimensiones comunicación, compromiso, liderazgo, compromiso, control emocional, también la perspectiva y por último empatía	Comunicación	Herramientas figurativas herramienta simbólica herramienta semántica Herramientas, Conductuales	Cuestionario	2,7,11,16,22 ,25,29,33,39, 45	Ordinal
			Compromiso	Participación en la resolución de conflictos		1,4,9,14,23,31 35,38,41,46	
			Control Emocional	Control de emociones Objetividad		8,13,17,21,26 30,36,40,44,48	
			Perspectiva	Visualización de la solución del problema desde superspectiva en el ahora. Visualización de la solución del problema desde la óptica de quienes lo rodean		3,6,10,15,19, 27 34,42,47,50	
			Empatía	Colocarse en la realidad de la otra persona para entender sus puntos de vista.		5,12,18,20,24, ,28 32,37,43,49	

ANEXO 3

Ficha Técnica sobre Valores Interpersonales

Nombre: Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV).

Autor: Leonard Gordon.

Fecha: 1972

Adaptación: Rivera Reyna, Eduardo

Fecha de Adaptación: 2022

Aplicación: Colaboradores de una empresa Farmacéutica, Chimbote – 2022.

Administración: Individual y colectiva.

Duración: 25 – 30 minutos

Dimensiones que evalúa el test: 6 valores, actitudes o aspectos: soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia, liderazgo.

Ficha Técnica sobre Habilidades Interpersonales

Nombre: Cuestionario de Habilidades para la Negociación

Autora: Dra. Mildred Teresa Paredes Tarazona.

Fecha: 2010

Adaptación: Rivera Reyna, Eduardo

Fecha de Adaptación: 2022

Aplicación: Colaboradores de una empresa Farmacéutica, Chimbote – 2022.

Administración: Individual y colectiva.

Duración: 15 – 20 minutos

Dimensiones que evalúa el test: 5 habilidades para negociar: Comunicación, compromiso, control emocional, perspectiva, empatía

CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES - SIV**(Autor: Leonard V. Gordon - 1972)**

Adaptado por Eduardo Reyna Rivera

EDAD	() años
GENERO	() Masculino () Femenino
ESTUDIOS	() Primaria () Secundaria () Superior
ESPECIALIDAD	() Medicina () Psicología () Abogacía () Farmacia () Obstetricia () () Enfermería () Contabilidad Administración () Otro: _
NIVEL OCUPACIONAL	() Ejecutivo, directivo o jefe () Profesional o técnico () Administrativo () Obrero, seguridad, servicios varios, etc.
FECHA	/ / 2022
EVALUADOR	Eduardo Reyna Rivera

Agradecemos contar con su colaboración, la misma que resulta valiosa e importante para conocer, con mayor aproximación, la realidad en los valores interpersonales en el comportamiento de los gestores y colaboradores del sector farmacéutico a investigar. La información obtenida es de carácter anónimo, y será procesada por el equipo estadístico del autor, para una Tesis de Magister en la Universidad César Vallejo.

INSTRUCCIONES: Para responder en cada grupo escoja solamente dos frases, la más importante para Ud. (ponga un aspa en la columna +) y la menos importante para Ud. (ponga un aspa en la columna -); finalmente, la frase restante déjela en blanco. Conteste todos los grupos de la forma siguiente y cerciórese de que no ha omitido ninguno de ellos.

Escala		
Columna Positiva (+)	Columna Neutra ()	Columna Negativa (-)
2	1	0
Actividad más importante para su vida	Actividad que le resulta indiferente para su vida	Actividad menos importante para su vida

Cuestionario	Respuesta	
	+	-
01.) Tener libertad para hacer lo que prefiera		
02.) Que los demás estén de acuerdo		
03.) Hacer amistad con los menos afortunados		
04.) Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes		
05.) Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos		
06.) Que la gente le dé importancia a lo que hago		
07.) Ocupar un puesto o cargo importante		
08.) Tratar a todo el mundo con suma amabilidad		
09.) Hacer lo que está admitido como correcto y adecuado		
10.) Que la gente piense que soy importante		
11.) Tener una total y completa libertad personal		
12.) Saber que la gente está de mi parte		
13.) Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento		
14.) Que haya gente interesada en mi bienestar		
15.) Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones de mi grupo de trabajo		
16.) Poder hacer habitualmente lo que me agrada		
17.) Estar a cargo de un asunto o proyecto importante		
18.) Trabajar en beneficio de otras personas		
19.) Relacionarme con personas que sean famosas o muy populares y conocidas		
20.) Atender estrictamente y cumplir los asuntos a mi cargo		
21.) Tener una gran influencia		
22.) Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente		
23.) Hacer cosas por los demás		
24.) Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija		
25.) Seguir una norma estricta de conducta		
26.) Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad		
27.) Tener junto a mí, personas que me alienten o me den ánimo		
28.) Ser amigo de los que no tienen amigos		
29.) Que la gente me haga favores		
30.) Ser conocido por personas más importantes		
31.) Ser el único que manda y dirige		
32.) Acatar estrictamente las leyes y normas establecidas		
33.) Que los demás me demuestren que yo les agrado		
34.) Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo		
35.) Cumplir con mi deber		
36.) Que la gente me trate con comprensión		
37.) Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte		
38.) Que la gente admire lo que yo hago		
39.) Ser independiente en mi trabajo		
40.) Que la gente se porte considerablemente conmigo		
41.) Tener a otras personas trabajando bajo mi dirección		
42.) Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás		
43.) Poder gobernar mi propia vida		
44.) Contribuir bastante a las obras de beneficencia social		
45.) Que la gente haga comentarios favorables sobre mí		
46.) Ser una persona influyente		
47.) Ser tratado con amabilidad		

48.) Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga			
Cuestionario	Respuesta		
	+		-
49.) Ser alabado o elogiado por otras personas 50.) Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales 51.) Trabajar por el bien común			
52.) Contar con el afecto de otras personas 53.) Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido 54.) Ir por la vida haciendo favores a los demás			
55.) Que se permita hacer todo lo que se quiera 56.) Ser considerado como líder o jefe 57.) Hacer lo que es socialmente correcto			
58.) Que los demás aprueben lo que yo hago 59.) Ser el que toma las decisiones en mi grupo 60.) Compartir lo que tengo y mi pertenece con otras personas			
61.) Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca 62.) Ayudar a los pobres y necesitados 63.) Mostrar respeto por mis superiores			
64.) Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás 65.) Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad 66.) Cumplir con aquellos que es considerado usual o convencional			
67.) Ser el responsable de un grupo de personas 68.) Tomar todas mis decisiones por mí mismo 69.) Recibir ánimo y aliento de los demás			
70.) Ser mirado con respeto por los demás 71.) Aceptar fácilmente a otros como amigos 72.) Dirigir a otros en su trabajo			
73.) Ser generoso con los demás 74.) Ser mi propio amo 75.) Tener amigos y compañeros comprensivos			
76.) Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo 77.) Ser tratado como una persona de cierta importancia 78.) Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables			
79.) Que haya personas interesadas en mí 80.) Tener maneras o modales sociales correctos y apropiados 81.) Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema			
82.) Ser popular entre la gente 83.) Estar eximido o liberado de tener que obedecer reglas o normas 84.) Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer			
85.) Hacer siempre lo que es moralmente correcto 86.) Dedicarme a ayudar a los demás 87.) Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda			
88.) Que haya gente que me admire 89.) Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido 90.) Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo			

No deje ningún ítem por responder... Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO DE HABILIDADES INTERPERSONALES PARA LA NEGOCIACION

(Autora: Mildred Teresa Paredes Tarazona – 2010)

Adaptado por Eduardo Reyna Rivera

EDAD	() años
GENERO	() Masculino () Femenino
ESTUDIOS	() Primaria () Secundaria () Superior
ESPECIALIDAD	() Medicina () Psicología () Abogacía () Farmacia () Obstetricia () () Enfermería () Contabilidad Administración () Otro: _
NIVEL OCUPACIONAL	() Ejecutivo, directivo o jefe () Profesional o técnico () Administrativo () Obrero, seguridad, servicios varios, etc.
FECHA	/ / 2022
EVALUADOR	Eduardo Reyna Rivera

Agradecemos contar con su colaboración, la misma que resulta valiosa e importante para conocer, con mayor aproximación, la realidad en las habilidades interpersonales en el comportamiento de los gestores y colaboradores del sector farmacéutico a investigar. La información obtenida es de carácter anónimo, y será procesada por el equipo estadístico del autor, para una Tesis de Magister en la Universidad César Vallejo.

INSTRUCCIONES: La presente encuesta nos permitirá conocer la forma como se aborda situaciones que implican solución de conflictos laborales. Las respuestas se darán en forma anónima y se deberá responder con una "x" dentro de cada celda correspondiente. No existen respuestas buenas ni malas, pues sólo tiene valor cómo Ud. siente y percibe el momento actual. Conteste la escala de la forma siguiente:

Escala					
Desacuerdo			Acuerdo		
1	2	3	4	5	6
Definitivamente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Definitivamente de acuerdo

Encuesta	Escala					
	Desacuerdo			Acuerdo		
	1	2	3	4	5	6
01.) Me resulta fácil aislar el motivo principal de una situación conflictiva						
02.) Con mi forma de pararme y de mis gestos también me estoy comunicando						
03.) Cuando participo en la solución de un conflicto me es fácil ponerme en el punto de vista de cada parte						
04.) Cuando estoy en el medio de un conflicto lo vivo intensamente aportando a su solución						
05.) Logro comprender a mi interlocutor aún, cuando procede de una cultura diferente						
06.) Cuando me hablan, entiendo el mensaje aunque haya ruidos molestos						
07.) Por los gestos que hace mi interlocutor al hablar, noto que me está engañando						
08.) Cuando una persona que me cae mal solicita mi atención, tengo facilidad para derivarla a otra parte						
09.) Huyo de aquellas personas que me tratan como su "pañito de lágrimas" con sus problemas						
10.) Me es difícil proporcionar los datos para hacer el dibujo de alguien que he visto						
11.) Al encontrarme con una persona, me es fácil que se sienta en confianza						
12.) Me es difícil ponerme en el punto de vista de las dos personas que están en conflicto						
13.) Cuando participo en la solución de un conflicto, más que por vocación, lo hago porque me siento obligado						
14.) Cuando vivo un problema hago hasta lo imposible con el propósito que nadie más se entere						
15.) Cuando voy a una tienda y veo una vitrina me resulta fácil imaginarme lo que no está a la vista						
16.) Me es fácil comunicar lo que siento con gestos						
17.) La expresión de mi cara ayuda a que mi interlocutor se calme						
18.) Me cuesta conectarme con el tema conflictivo, lo que debe ser, desde mi punto de vista, permanece en mí						
19.) Mientras escribo mi punto de vista puedo imaginarme la cara que pondrá el lector						
20.) Me es difícil pensar sobre los conflictos tal como lo hace la gente en una comunidad campesina						
21.) Me resulta fácil encontrar en las personas, el lado agradable que elimine mi fastidio						
22.) Tengo la habilidad por mí mismo para descifrar mensajes ambiguos						
23.) Me complace buscar la forma como lograr que las personas metidas en un lío lo resuelvan satisfactoriamente						
24.) Gestiono la solución de un conflicto según mi habilidad, para ponerme en el punto de vista de los otros						
25.) Me agrada que mi interlocutor se exprese con claridad y brevedad						
26.) Logro que los demás me reconozcan, cuando les demuestro mi interés por ayudarles a resolver sus problemas						
27.) Resuelvo con facilidad la posición en que quedará una moneda cuando al caer haya girado 10 veces						
28.) En un conflicto me resulta difícil identificarme con la posición de funcionarios corruptos						
29.) Tengo la habilidad para anticiparme a lo que me van a decir						
30.) Tengo la habilidad para lograr en situaciones de conflicto que, las personas regulen o controlen sus nervios						
31.) Tengo buen olfato para detectar problemas y alejarme antes que revienten						
32.) Aunque mi interlocutor me desagrade, llego a vivir y compartir su estado emocional						
33.) Siento que tengo una barrera socio – cultural que me impide comunicarme con extraños						
34.) Me cuesta imaginar cómo me veré en una foto vestido de forma estrafalaria						
35.) Si me ofrecieran un trabajo como conciliador lo acepto si es la única oferta que tengo						
36.) Me cuesta mucho lograr que las personas me perciban que, emocionalmente soy tranquilo						
37.) Puedo entender el conflicto desde el punto de vista de la otra persona						
38.) Tengo disposición de meterme de lleno, para contribuir en la solución de los problemas de otros						
39.) Soporto la mirada fija de mi interlocutor venciénolo						
40.) Me dicen que tengo el don de calmar a las personas con tan sólo mi presencia						
41.) Sé cómo apartarme de líos ajenos sin que se sientan ofendidos						
42.) Vivo un relato como si estuviera ocurriendo realmente						
43.) Las propuestas de solución exigen tener en cuenta, cómo se sentirán las personas al resolver el conflicto						
44.) Me resulta fácil lograr en cualquier situación que las personas muestren su lado agradable						
45.) Antes de preguntar, escucho atentamente a quien me está hablando						
46.) Por humanidad colaboro en la solución de conflictos aún a costa de mi tranquilidad						
47.) Comúnmente me desoriento al salir de edificios de varios niveles						
48.) En situaciones de conflictos controlo mi tensión en tal modo que termino agotado						

49.) Me es difícil ponerme en el punto de referencia del conflicto de una persona de la amazonia						
50.) Me resulta difícil identificar a una persona conocida al verla después de diez años						

No deje ningún ítem por responder... Gracias por su colaboración

N°	DESCRIPCIÓN	Pertinencia					Relevancia					Claridad					Superencias					
		M	D	B	A	A	M	D	B	A	A	M	D	B	A	A		M	D	B	A	A
03	Hacer amistad con los menos afortunados.				X					X					X					X		
06	Tratar a todo el mundo con suma amabilidad.				X					X					X					X		
16	Trabajar en beneficio de otras personas.				X					X					X					X		
23	Hacer cosas por los demás.				X					X					X					X		
26	Ser amigo de los que no tienen amigos.				X					X					X					X		
42	Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás.				X					X					X					X		
44	Contribuir bastante a las obras de beneficencia social.				X					X					X					X		
51	Trabajar por el bien común.				X					X					X					X		
54	Ir por la vida haciendo favores a los demás.				X					X					X					X		
60	Compartir lo que tengo y mi preferencia con otras personas.				X					X					X					X		
62	Ayudar a los pobres y necesitados.				X					X					X					X		
71	Aceptar fácilmente a otros como amigos.				X					X					X					X		
73	Ser generoso con los demás.				X					X					X					X		
81	Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema.				X					X					X					X		
86	Dedicarme a ayudar a los demás.				X					X					X					X		
CATEGORÍA 6 / DIMENSIÓN 6 : Liderazgo																						
07	Ocupar un puesto o cargo importante.				X					X					X					X		
15	Asumir la dirección e iniciativa en la forma de decisiones de mi grupo.				X					X					X					X		
17	Estar a cargo de un asunto o proyecto importante.				X					X					X					X		
21	Tener una gran influencia sobre los demás.				X					X					X					X		
26	Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad.				X					X					X					X		
31	Ser el único que manda y dirige.				X					X					X					X		
37	Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte.				X					X					X					X		
41	Tener a otras personas trabajando bajo mi dirección.				X					X					X					X		
46	Ser una persona influyente.				X					X					X					X		
56	Ser considerado como líder o jefe.				X					X					X					X		
59	Ser el que toma las decisiones en mi grupo.				X					X					X					X		
65	Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad.				X					X					X					X		
67	Ser el responsable de un grupo de personas.				X					X					X					X		
72	Dirigir a otros en su trabajo.				X					X					X					X		
76	Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo.				X					X					X					X		
84	Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer.				X					X					X					X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Zárate Ruiz Gustavo Ernesto

DNI: 098701347

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Lic. Administración	
02	Universidad César Vallejo	Mg. Administración en Negocios - MBA	2015 - 2019
03	Universidad César Vallejo	GP Metodólogo y Temático	
04	Universidad César Vallejo	Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad	2020 - 2022

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo - Dirección de Investigación Lima Norte	Coordinación Nacional de los programas de Maestrías en Finanzas y Gestión del Talento Humano	Los Olivos	2018 - Hasta la actualidad	Coordinación y dictado de clase
02	SODEMAC	Representante Comercial	Sunquillo	2012 - 2018	Venta a empresas
03	GIC	Jefe de Producción - Asistente Administrativo	Surco	2010 - 2012	Encargado de la producción y asistencia de gerencia

- * Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - * Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 - * Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: Sucesencia, se dice sucesencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 16 de junio del 2022

.....
Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones. (Variable Valores Interpersonales)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Luis Alberto, Flores Bolívar DNI: 10352413

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Mg Gestión Pública	28/02/2017
02	Universidad Cesar Vallejo	Dr. Administración	19/06/2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Hospital Dos de Mayo	Funcionario	Lima	Desde 2008	Oficina Directiva Planeamiento E.
02	Universidad César Vallejo	Docente Posgrado	Lima	Desde 2019	Dictado Curso Planeamiento E.
03	Propio Negocio	Asesor de Negocio	Lima	Constante	Asesoría Jurídica, negocio

* Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

* Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

* Claridad: Se entiende sin dificultad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 30 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL O LAS VARIABLES DE ESTUDIO

N°	CATEGORÍA 1 / DIMENSIÓN 1: Comunicación	CATEGORÍAS / DIMENSIONES / Ítems												Sugerencias	
		Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³							
		M	D	A	M	D	A	M	D	A					
02	Con mi forma de pararme y de mis gestos también me estoy comunicando														
07	Por los gestos que hace mi interlocutor al hablar, noto que me está engañando														
11	Al encontrarme con una persona, me es fácil que se sienta en confianza														
16	Me es fácil comunicar lo que siento con gestos														
22	Tengo la habilidad por mi mismo para descifrar mensajes ambiguos														
25	Me agrada que mi interlocutor se exprese con claridad y brevedad														
28	Tengo la habilidad para anticiparme a lo que me van a decir														
33	Siento que tengo una barrera socio-cultural que me impide comunicarme con extraños														
39	Soporto la mirada fija de mi interlocutor venciénndolo														
45	Antes de preguntar escucho atentamente a quién me está hablando														
	CATEGORÍA 2 / DIMENSIÓN 2: Compromiso														
01	Me resulta fácil aislar el motivo principal de una situación conflictiva														
04	Cuando estoy en el medio de un conflicto lo vivo intensamente aportando a su solución														
09	Huyo de aquellas personas que me tratan como un "paño de lágrimas" con sus problemas														
14	Cuando vivo un problema hago hasta lo imposible con el propósito que nada más se entere														
23	Me complace buscar la forma como lograr que las personas metidas en un lío lo resuelvan satisfactoriamente														
31	Tengo buen oficio para detectar problemas y alejarlos antes que reviertan														
38	Si me ofrecen un trabajo como conciliador lo acepto al ser la única oferta														
38	Tengo disposición a metérmelo de lleno, para contribuir en la solución de los problemas de otros														
41	Sé cómo apartarme de los líos ajenos sin que se sientan ofendidos														
46	Por humanidad colaboro en la solución de conflictos aun a costa de mi tranquilidad														
	CATEGORÍA 3 / DIMENSIÓN 3: Control emocional														
08	Cuando una persona que me care mal solicita mi atención, tengo facilidad para derivarla a otra persona														
13	Cuando participo en la solución de un conflicto, más que por vocación, lo hago porque me siento obligado														
17	La expresión de mi cara ayuda a que mi interlocutor se calme														

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Zárate Ruiz Gustavo Ernesto DNI: 098701347

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Lic. Administración	2015 - 2019
02	Universidad César Vallejo	Mg. Administración en Negocios - MBA	
03	Universidad César Vallejo	GP Metodólogo y Temático	
04	Universidad César Vallejo	Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo – Dirección de Investigación Lima Norte	Coordinación Nacional de los programas de Maestrías en Finanzas y Gestión del Talento Humano	Los Olivos	2018 – Hasta la actualidad	Coordinación y dictado de clase
02	SODIMAC	Representante Comercial	Surquillo	2012 - 2018	Venta a empresas
03	GIC	Jefe de Producción – Asistente Administrativo	Surco	2010 - 2012	Encargado de la producción y asistente de gerencia

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lima, 16 de junio del 2022

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones. (Variable Habilidades Interpersonales)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Luis Alberto, Flores Bolívar DNI: 10352413

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Mg Gestión Pública	28/02/2017
02	Universidad Cesar Vallejo	Dr. Administración	19/06/2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Hospital Dos de Mayo	Funcionario	Lima	Desde 2008	Oficina Directiva Planeamiento E.
02	Universidad Cesar Vallejo	Docente Posgrado	Lima	Desde 2019	Dictado Curso Planeamiento E.
03	Propio Negocio	Asesor de Negocio	Lima	Constante	Asesoría Jurídica, negocio

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 30 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones. (Variable Habilidades Interpersonales)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Suasnabar Ugarte, Federico Alfredo DNI: 09078477

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad de Lima	Finanzas	2004-2007
02	Universidad César Vallejo	Administración	2017-2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Banco Wiese Sudamérica	Gerente de la Red de Agencias	Perú	2004 *	Gestión los temas administrativos y operativos de la red de agencias a nivel nacional
02	Corporación Rústica	Gerente de Operaciones	Perú	2005	Gestión de los aspectos operativos, de almacenaje, de distribución y control.
03	Industrias de Alimentos y Helados	Gerente General	Perú	2015	Gestión operativa y comercial.

* Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

† Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

‡ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 16 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

Especialidad



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 28 de junio de 2022
Carta P. 0590-2022-UCV-VA-EPG-FD1/J

Dr.
Elbert William Miñano Ruíz
Gerente General
Boticas Lianfarma SA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a REYNA RIVERA, EDUARDO; identificado con DNI N° 07214803 y con código de matrícula N° 7002548830; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Valores y habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador REYNA RIVERA, EDUARDO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Yo, ELBERT WILLIAM MIÑANO RUIZ, identificado con DNI N° 32966881, en calidad de Gerente General de la presente empresa farmacéutica, BOTICAS LIANFARMA, autorizo a la Señor EDUARDO REYNA RIVERA con DNI N° 07214803 estudiante del III Ciclo de la Maestría en Gestión del Talento Humano – MBA en la Universidad César Vallejo, filial Lima Norte, para realice encuesta y utilice datos e información de mi representada para fines exclusivos de la elaboración de la investigación titulada: "Valores y habilidades interpersonales en los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote – 2022", el mismo que se viene desarrollando para la obtención del título de magíster en dicho centro de estudios.

Cabe señalar que la citada autorización comprende la divulgación y comunicación pública del trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la UCV.

Chimbote, 01 de Julio del 2022

Dr. Elbert William Miñano Ruiz

Gerente General Boticas Lianfarma

DNI 32966881 / CQFP



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
	20601723086
MR&T Corporation SAC - Boticas Lianfarma	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Elbert William Miñano Ruiz	
Nombres y Apellidos:	DNI:
Elbert William Miñano Ruiz	32966881

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Valores y habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión del Talento Humano	
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI:
Eduardo Reyna Rivera	07214803

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 (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chimbote, 01 de Julio de 2022

Firma: _____

Elbert William Miñano Ruiz

Gerente General Boticas Lianfarma

DNI 32966881 / CQFP 11444

(*) 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, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Reciban un complaciente saludo señores colaboradores:

Con el saludo correspondiente y que se encuentre bien de salud, el motivo de este comunicado es para invitarlo a participar en un estudio de investigación, para así lograr obtener resultados y una mejora en la empresa farmacéutica a mediano y largo plazo.

Manifiesto que he leído y entendido la hoja de información que se me entregó, donde hice las preguntas respectivas sobre el mencionado proyecto, y que recibí la información suficiente sobre el particular.

Comprendo que mi participación es totalmente voluntaria, que puedo retirarme del estudio cuando quiera sin tener que dar explicaciones a los evaluadores, y sin que esto repercuta en mis cuidados médicos ni en mi condición laboral.

Presto libremente mi conformidad para participar en el Proyecto de Investigación titulado "Valores y habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote – 2022", donde no puse condición alguna.

También fui informado que mi identidad será protegida e incluido en un fichero que estará sometido a las garantías del Reglamento de la Ley N° 29733, LEY DE PROTECCION DE LOS DATOS PERSONALES, que entró en vigencia a partir del 07 de Enero del 2017, referido a la protección física de las personas en lo que respecta al tratamiento de datos personales.

Tomando ello en consideración, OTORGO MI CONSENTIMIENTO para participar y cubrir los objetivos especificados en el proyecto mencionado.

CONSIENTO MI ACTIVA PARTICIPACION EN EL PRESENTE ESTUDIO DE INVESTIGACION

SI ()

NO ()

Chimbote, 01 de Julio del 2022

CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES - SIV
(Autor: Leonard V. Gordon)

EDAD	(35) años
GENERO	(<input checked="" type="checkbox"/>) Masculino () Femenino
ESTUDIOS	() Primaria () Secundaria (<input checked="" type="checkbox"/>) Superior
ESPECIALIDAD	() Medicina () Psicología () Abogacía (<input checked="" type="checkbox"/>) Farmacia () Obstetricia () Administración () Enfermería () Contabilidad () Otro: _____
NIVEL OCUPACIONAL	() Ejecutivo, directivo o jefe (<input checked="" type="checkbox"/>) Profesional o técnico () Administrativo () Obrero, seguridad, servicios varios, etc.
FECHA	09 / 07 / 2022
EVALUADOR	Eduardo Reyna Rivera

Agradecemos contar con su colaboración, la misma que resulta valiosa e importante para conocer, con mayor aproximación, la realidad en los valores interpersonales en el comportamiento de los gestores y colaboradores del sector farmacéutico a investigar. La información obtenida es de carácter anónimo, y será procesada por el equipo estadístico del autor, para una Tesis de Magister en la Universidad César Vallejo.

INSTRUCCIONES: Para responder en cada grupo escoja solamente dos frases, la más importante para Ud. (ponga un aspa en la columna +) y la menos importante para Ud. (ponga un aspa en la columna -); finalmente, la frase restante déjela en blanco. Conteste todos los grupos de la forma siguiente y cerciórese de que no ha omitido ninguno de ellos.

Escala		
Columna Positiva (+)	Columna Neutra ()	Columna Negativa (-)
2	1	0
Actividad más importante para su vida	Actividad que le resulta indiferente para su vida	Actividad menos importante para su vida

Cuestionario	Respuesta		
	+		-
01.) Tener libertad para hacer lo que prefiera			X
02.) Que los demás estén de acuerdo conmigo	X		
03.) Hacer amistad con los menos afortunados		X	
04.) Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer ordenes		X	
05.) Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos			X
06.) Que la gente le dé importancia a lo que hago	X		
07.) Ocupar un puesto o cargo importante		X	
08.) Tratar a todo el mundo con suma amabilidad			X
09.) Hacer lo que está admitido como correcto y adecuado	X		
10.) Que la gente piense que soy importante	X		
11.) Tener una total y completa libertad personal		X	
12.) Saber que la gente está de mi parte			X
13.) Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento		X	
14.) Que haya gente interesada en mi bienestar			X
15.) Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones de mi grupo de trabajo	X		
16.) Poder hacer habitualmente lo que me agrade			X
17.) Estar a cargo de un asunto o proyecto importante	X		
18.) Trabajar en beneficio de otras personas		X	
19.) Relacionarme con personas que sean famosas o muy populares y conocidas			X
20.) Atender estrictamente y cumplir los asuntos a mi cargo	X		
21.) Tener una gran influencia		X	
22.) Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente			X
23.) Hacer cosas por los demás	X		
24.) Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija		X	
25.) Seguir una norma estricta de conducta	X		
26.) Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad		X	
27.) Tener junto a mí, personas que me alienten o me den ánimo			X
28.) Ser amigo de los que no tienen amigos	X		
29.) Que la gente me haga favores			X
30.) Ser conocido por personas más importantes		X	
31.) Ser el único que manda y dirige			X
32.) Acatar estrictamente las leyes y normas establecidas	X		
33.) Que los demás me demuestren que yo les agrado		X	
34.) Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo			X
35.) Cumplir con mi deber		X	
36.) Que la gente me trate con comprensión	X		
37.) Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte	X		
38.) Que la gente admire lo que yo hago		X	
39.) Ser independiente en mi trabajo			X
40.) Que la gente se porte considerablemente conmigo		X	
41.) Tener a otras personas trabajando bajo mi dirección	X		
42.) Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás			X
43.) Poder gobernar mi propia vida	X		
44.) Contribuir bastante a las obras de beneficencia social		X	
45.) Que la gente haga comentarios favorables sobre mí			X
46.) Ser una persona influyente			X
47.) Ser tratado con amabilidad		X	
48.) Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga	X		

Cuestionario	Respuesta		
	+		-
49.) Ser alabado o elogiado por otras personas			X
50.) Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales	X		
51.) Trabajar por el bien común		X	
52.) Contar con el afecto de otras personas			X
53.) Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido	X		
54.) Ir por la vida haciendo favores a los demás		X	
55.) Que se permita hacer todo lo que se quiera			X
56.) Ser considerado como líder o jefe	X		
57.) Hacer lo que es socialmente correcto		X	
58.) Que los demás aprueben lo que yo hago			X
59.) Ser el que toma las decisiones en mi grupo		X	
60.) Compartir lo que tengo y mi pertenece con otras personas	X		
61.) Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca			X
62.) Ayudar a los pobres y necesitados		X	
63.) Mostrar respeto por mis superiores	X		
64.) Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás		X	
65.) Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad	X		
66.) Cumplir con aquellos que es considerado usual o convencional			X
67.) Ser el responsable de un grupo de personas	X		
68.) Tomar todas mis decisiones por mí mismo		X	
69.) Recibir ánimo y aliento de los demás			X
70.) Ser mirado con respeto por los demás			X
71.) Aceptar fácilmente a otros como amigos		X	
72.) Dirigir a otros en su trabajo	X		
73.) Ser generoso con los demás	X		
74.) Ser mi propio amo			X
75.) Tener amigos y compañeros comprensivos		X	
76.) Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo	X		
77.) Ser tratado como una persona de cierta importancia		X	
78.) Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables			X
79.) Que haya personas interesadas en mí			X
80.) Tener maneras o modales sociales correctos y apropiados		X	
81.) Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema	X		
82.) Ser popular entre la gente		X	
83.) Estar eximido o liberado de tener que obedecer reglas o normas			X
84.) Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer	X		
85.) Hacer siempre lo que es moralmente correcto	X		
86.) Dedicarme a ayudar a los demás		X	
87.) Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda			X
88.) Que haya gente que me admire	X		
89.) Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido		X	
90.) Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo			X

No deje ningún ítem por responder... Gracias por su colaboración...

CUESTIONARIO DE HABILIDADES INTERPERSONALES PARA LA NEGOCIACION

EDAD	(35) años
GENERO	(<input checked="" type="checkbox"/>) Masculino () Femenino
ESTUDIOS	() Primaria () Secundaria (<input checked="" type="checkbox"/>) Superior
ESPECIALIDAD	() Medicina () Psicología () Abogacía (<input checked="" type="checkbox"/>) Farmacia () Obstetricia () Administración () Enfermería () Contabilidad () Otro: _____
NIVEL OCUPACIONAL	() Ejecutivo, directivo o jefe (<input checked="" type="checkbox"/>) Profesional o técnico () Administrativo () Obrero, seguridad, servicios varios, etc.
FECHA	09 / 07 / 2022
EVALUADOR	Eduardo Reyna Rivera

Agradecemos contar con su colaboración, la misma que resulta valiosa e importante para conocer, con mayor aproximación, la realidad en las habilidades interpersonales en el comportamiento de los gestores y colaboradores del sector farmacéutico a investigar. La información obtenida es de carácter anónimo, y será procesada por el equipo estadístico del autor, para una Tesis de Magister en la Universidad César Vallejo.

INSTRUCCIONES: La presente encuesta nos permitirá conocer la forma como se aborda situaciones que implican solución de conflictos laborales. Las respuestas se darán en forma anónima y se deberá responder con una "x" dentro de cada celda correspondiente. No existen respuestas buenas ni males, pues sólo tiene valor cómo Ud. siente y percibe el momento actual. Conteste la escala de la forma siguiente:

Escala					
Desacuerdo			Acuerdo		
1	2	3	4	5	6
Definitivamente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Definitivamente de acuerdo

Encuesta	Escala					
	Desacuerdo			Acuerdo		
	1	2	3	4	5	6
01.) Me resulta fácil aislar el motivo principal de una situación conflictiva				X		
02.) Con mi forma de pararme y de mis gestos también me estoy comunicando				X		
03.) Cuando participo en la solución de un conflicto me es fácil ponerme en el punto de vista de cada parte			X			
04.) Cuando estoy en el medio de un conflicto lo vivo intensamente aportando a su solución				X		
05.) Logro comprender a mi interlocutor aún, cuando procede de una cultura diferente		X				
06.) Cuando me hablan, entiendo el mensaje aunque haya ruidos molestos	X					
07.) Por los gestos que hace mi interlocutor al hablar, noto que me está engañando				X		
08.) Cuando una persona que me cae mal solicita mi atención, tengo facilidad para derivarla a otra parte		X				
09.) Huyo de aquellas personas que me tratan como su "pañito de lágrimas" con sus problemas					X	
10.) Me es difícil proporcionar los datos para hacer el dibujo de alguien que he visto	X					
11.) Al encontrarme con una persona, me es fácil que se sienta en confianza			X			
12.) Me es difícil ponerme en el punto de vista de las dos personas que están en conflicto						X
13.) Cuando participo en la solución de un conflicto, más que por vocación, lo hago porque me siento obligado				X		
14.) Cuando vivo un problema hago hasta lo imposible con el propósito que nadie más se entere		X				
15.) Cuando voy a una tienda y veo una vitrina me resulta fácil imaginarme lo que no está a la vista					X	
16.) Me es fácil comunicar lo que siento con gestos	X					
17.) La expresión de mi cara ayuda a que mi interlocutor se calme			X			
18.) Me cuesta conectarme con el tema conflictivo, lo que debe ser, desde mi punto de vista, permanece en mí						X
19.) Mientras escribo mi punto de vista puedo imaginarme la cara que pondrá el lector	X					
20.) Me es difícil pensar sobre los conflictos tal como lo hace la gente en una comunidad campesina				X		
21.) Me resulta fácil encontrar en las personas, el lado agradable que elimine mi fastidio		X				
22.) Tengo la habilidad por mi mismo para descifrar mensajes ambiguos						X
23.) Me complace buscar la forma como lograr que las personas metidas en un lío lo resuelvan satisfactoriamente	X					
24.) Gestiono la solución de un conflicto según mi habilidad, para ponerme en el punto de vista de los otros				X		
25.) Me agrada que mi interlocutor se exprese con claridad y brevedad					X	
26.) Logro que los demás me reconozcan, cuando les demuestro mi interés por ayudarles a resolver sus problemas			X			
27.) Resuelvo con facilidad la posición en que quedará una moneda cuando al caer haya girado 10 veces					X	
28.) En un conflicto me resulta difícil identificarme con la posición de funcionarios corruptos						X
29.) Tengo la habilidad para anticiparme a lo que me van a decir				X		
30.) Tengo la habilidad para lograr en situaciones de conflicto que, las personas regulen o controlen sus nervios		X				
31.) Tengo buen olfato para detectar problemas y alejarme antes que revienten						X
32.) Aunque mi interlocutor me desagrada, llevo vivir y compartir su estado emocional			X			
33.) Siento que tengo una barrera socio - cultural que me impide comunicarme con extraños				X		
34.) Me cuesta imaginar cómo me veré en una foto vestido de forma estrafalaria		X				
35.) Si me ofrecieran un trabajo como conciliador lo acepto si es la única oferta que tengo					X	
36.) Me cuesta mucho lograr que las personas me perciban que, emocionalmente soy tranquilo			X			
37.) Puedo entender el conflicto desde el punto de vista de la otra persona				X		
38.) Tengo disposición de meterme de lleno, para contribuir en la solución de los problemas de otros			X			
39.) Soporto la mirada fija de mi interlocutor vencéndolo						X
40.) Me dicen que tengo el don de calmar a las personas con tan sólo mi presencia		X				
41.) Sé cómo apartarme de los ajenos sin que se sientan ofendidos						X
42.) Vivo un relato como si estuviera ocurriendo realmente			X			
43.) Las propuestas de solución exigen tener en cuenta, cómo se sentirán las personas al resolver el conflicto		X				
44.) Me resulta fácil lograr en cualquier situación que las personas muestren su lado agradable				X		
45.) Antes de preguntar, escucho atentamente a quien me está hablando					X	
46.) Por humanidad colaboro en la solución de conflictos aún a costa de mi tranquilidad						X

Encuesta	Escala					
	Desacuerdo			Acuerdo		
	1	2	3	4	5	6
47.) Comúnmente me desoriento al salir de edificios de varios niveles				X		
48.) En situaciones de conflictos controlo mi tensión en tal modo que termino agotado			X			
49.) Me es difícil ponerme en el punto de referencia del conflicto de una persona de la amazonia					X	
50.) Me resulta difícil identificar a una persona conocida al verla después de diez años				X		

No deje ningún ítem por responder... Gracias por su colaboración...

VALORES INTERPERSONALES

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																				
																			Visible: 166 de 166 v	Visib
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	
1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	1	3	4	4	2	2	4	3	
2	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	
3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	
4	3	3	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	
6	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	4	3	5	5	5	3	1	2	5	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	
9	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
10	3	2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	
11	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
12	4	3	4	3	3	3	4	4	5	2	3	4	3	5	4	4	3	3	4	
13	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
14	4	5	5	4	4	4	3	2	3	2	4	4	5	5	5	4	3	3	3	
15	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	
18	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	3	1	5	3	5	4	5	4	5	2	5	3	5	5	3	3	5	4	3	
21	3	1	5	3	5	4	4	4	5	2	5	3	5	5	3	3	5	4	3	
22	3	3	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	
23	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	

HABILIDADES INTERPERSONALES

Confiabilidad Habilidades interpersonales para la Negociación.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

-

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

Visible: 50 de 50 va

	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	
1	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	5	5	4	1	3	3	4	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	5	3	4	5	2	5	5	4	
2	3	4	4	4	2	3	4	1	3	2	3	1	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	1	5	2	2	5	5	5	5	5	5	
3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	6	5	5	4	4	4		
4	4	4	3	3	5	4	5	4	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	
5	1	4	5	4	5	6	5	2	2	5	5	3	3	4	2	6	5	5	3	6	6	6	2	5	2	5	3	2	2	2	3	2	1	5	3	3	3	2	5	3	1	3	3	2	
6	4	1	3	1	3	3	3	3	6	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	6	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	
7	4	4	6	4	4	3	3	3	4	1	1	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	
8	6	6	4	1	1	5	1	5	6	6	6	5	2	3	6	1	1	2	3	5	2	2	1	2	6	2	4	4	5	6	1	5	2	3	5	2	5	2	4	4	5	3	5	1	
9	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	
10	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
11	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	
12	4	3	2	3	4	2	3	5	4	5	3	4	5	5	3	4	3	4	5	3	3	6	5	4	4	3	2	2	3	3	4	2	2	5	3	5	3	3	5	6	2	4	3	5	
13	4	4	2	3	4	2	1	3	3	4	4	1	3	1	5	4	4	4	5	4	3	2	2	2	4	4	2	2	6	2	5	3	3	2	5	2	4	4	5	3	3	2	3	3	
14	6	6	6	1	1	5	1	5	6	6	6	5	2	5	6	1	1	2	3	5	4	2	1	2	6	2	4	3	5	6	1	5	2	3	5	2	5	2	4	4	5	3	5	1	
15	4	5	5	5	4	1	3	1	5	5	3	1	2	2	2	5	3	3	2	4	3	2	5	2	5	3	4	4	1	5	3	4	2	3	4	3	5	3	1	1	4	2	4	1	
16	5	4	5	1	4	4	5	3	4	5	5	3	2	4	3	4	5	5	3	3	5	3	3	4	4	4	2	3	4	1	5	1	3	4	1	4	5	4	2	2	6	2	5	1	
17	2	1	5	5	5	4	1	4	4	4	6	4	3	3	1	1	1	6	1	2	1	3	3	4	1	1	2	1	3	3	4	2	5	4	2	1	4	1	3	5	3	6	2	2	
18	4	3	1	4	6	4	3	3	1	1	5	3	3	6	3	4	3	5	3	1	2	5	3	5	3	2	3	1	5	5	4	6	4	5	1	6	2	5	6	6	2	5	1	2	
19	1	4	5	3	5	6	3	2	2	5	3	3	3	4	2	6	5	5	3	3	6	6	2	5	2	5	3	2	2	2	3	2	1	5	3	3	3	2	5	3	1	3	3	2	
20	4	5	5	4	3	5	5	2	2	3	5	3	4	1	2	2	5	5	6	5	4	6	2	5	4	6	5	5	5	4	2	5	6	6	3	5	5	6	6	3	6	6	6	3	



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
2	P2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
3	P3	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
4	P4	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
5	P5	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
6	P6	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
7	P7	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
8	P8	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
9	P9	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
10	P10	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
11	P11	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
12	P12	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
13	P13	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
14	P14	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
15	P15	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
16	P16	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
17	P17	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
18	P18	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
19	P19	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
20	P20	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
21	P21	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
22	P22	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
23	P23	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada
24	P24	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Centrado	Escala	Entrada



Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARI/
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

	N de elementos
Alfa de Cronbach	,798
	50



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Valores y habilidades interpersonales de los colaboradores de una cadena de farmacias, Chimbote - 2022", cuyo autor es REYNA RIVERA EDUARDO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO DNI: 09870134 ORCID 0000-0002-0565-0577	Firmado digitalmente por: GEZARATERU el 10-08- 2022 10:29:14

Código documento Trilce: TRI - 0403086