



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los  
trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de  
Kaquiabamba, región Apurímac, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Moreno Echavarría, Yumi Liz (ORCID: 0000-0001-5073-1424)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

**Línea de acción de responsabilidad social universitaria**

**Desarrollo económico, empleo y emprendimiento**

Lima – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

En primer lugar, a Dios por darnos sabiduría e inteligencia para realizar este delicado trabajo; a nuestros padres, quienes son la fortaleza y el motivo de nuestra superación.

### **Agradecimiento**

A nuestro asesor del curso de investigación, por las enseñanzas y a la Universidad César Vallejo, por orientarnos y a la vez compartir sus conocimientos y así poder lograr nuestra meta planteada.

## Índice contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice contenidos .....	iv
Índice tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población y muestra.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES .....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS .....	32

## Índice tablas

Tabla 1	Tabla cruzada entre Relaciones interpersonales vs Colaboración.....	17
Tabla 2	Tabla cruzada entre Relaciones interpersonales vs Comunicación. ....	18
Tabla 3	Tabla cruzada entre Relaciones interpersonales vs Respeto mutuo.....	19
Tabla 4	Tabla cruzada entre Relaciones interpersonales vs Nivel de satisfacción. .....	20
Tabla 5	Tabla cruzada entre Relaciones interpersonales vs Trabajo en equipo. .	21

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022; el tipo de estudio fue aplicado y diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población y muestra fueron 28 trabajadores de la entidad. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables relaciones interpersonales y trabajo en equipo, a la vez, se utilizó el instrumento-cuestionario, que constó de 14 interrogantes para la primera variable y 11 interrogantes para la segunda, de acuerdo a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Se concluye que existe una correlación muy fuerte entre la variable relaciones interpersonales y el trabajo en equipo con un Rho de Pearson de 0.902, asimismo, se obtuvo una significancia Bilateral de 0.00 menor a 0.05 optando por rechazar la hipótesis nula y aceptar de la hipótesis alterna.

Palabras clave: relaciones interpersonales, trabajo en equipo, trabajadores

## **Abstract**

The objective of the study was to determine the relationship between interpersonal relationships and teamwork in the administrative workers of the district municipality of Kaquiabamba, Apurímac region, 2022; the type of study was applied and non-experimental design, quantitative approach and correlational level. The population and sample were 28 workers of the entity. For the collection procedure, the exploratory analysis was used, evaluating the variables interpersonal relationships and teamwork, at the same time, the instrument-questionnaire was used, which consisted of 14 questions for the first variable and 11 questions for the second, according to the Likert scale. For data processing, the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in simple tables with double entry, relative and absolute frequency. It is concluded that there is a very strong correlation between the variable interpersonal relations and teamwork with a Pearson's Rho of 0.902, likewise, a Bilateral significance of 0.00 less than 0.05 was obtained, choosing to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis.

Keywords: interpersonal relationships, teamwork, workers

## I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos el mantener relaciones interpersonales amigables, es una situación crucial en las organizaciones, siendo esencial para lograr el objetivo, de acuerdo a ello es indispensable la conservación y promoción de relaciones interpersonales saludables, permitiendo crear excelentes equipos de trabajo, bajo un clima laboral eficiente, mejorando la productividad organizacional.

Moreno & Pérez, (2018). Con el estudio Relaciones interpersonales y clima laboral en una universidad tecnológica del Chocó Diego Luis- Córdoba. Este trabajo busco analizar lo importante de la relación interpersonal, siendo parte fundamental de la sociedad, las mismas que repercute de forma directa para el desarrollo del individuo. El resultado indica que la el factor comunicación es una de las dimensiones que más se relaciona en relaciona a las diversas dimensiones en estudio, la misma que permitió llegar a la conclusión que existe una incidencia directa, debido a que mantiene una buena relación interpersonal, incrementando los niveles productivos de la entidad.

Calva, Galarza y Sare, (2019). En el trabajo Redes sociales y las relaciones interpersonales de las nuevas generaciones de ecuatorianos. tiene el propósito auxiliar en la toma de conciencia sobre el nuevo entorno en el que se produce dicha relación, para ello se brinda como referencia una base teórica actual. El hallazgo obtenido permitió y concluyo que daca adolescente y joven nativo digital, establece una relación interpersonal mediado por la tecnología, no teniendo el claro su percepción y los riesgos que ocasionaría un empleo inoportuno, teniendo erradas sensaciones de inmunidad, lo que estaría convirtiéndolo en una potencial víctima de algún internauta digital inescrupuloso.

Delgado, et. al. (2017). En el trabajo, con su propósito primordial fue evaluar cual es la relación de la habilidad de trabajo en equipo y rendimiento académico del estudiante universitario. Concluyo que un aprendizaje basado en equipo del estudiante, presenta un alto puntaje de acuerdo a las escalas generales de trabajo en equipo. El resultado esperado es que el método permitió el desarrollo de habilidades en equipo, estimulando a lograr la metas en común al culminar cada sesión. Asimismo, en referencia al trabajo en equipo y rendimiento académico, se logró observar una situación desafiante determinado que el trabajo en equipo es una de las competencias genéricas relevantes en su formación profesional.



Paravic. y Lagos, (2022). Desarrollaron un trabajo acerca del “Trabajo en equipo y calidad en la atención de salud. Su propósito primordial fue describir lo importante del trabajo en equipo en la calidad de atención de salud. Concluyo que los individuos que constituyen parte de la entidad de salud, debe ser prioridad el trabajo en equipo, siendo considerado un elemento fundamental, entre los cuales tenemos: confianza, compromiso, liderazgo y descentralización de jerarquía, en la que cada esfuerzo es responsabilidad del equipo permitiendo lograr cada resultado a través de un alto estándar de calidad, en donde cada profesional es integrante de equipos multidisciplinarios, actuando entre cada rol asignado, siendo relevante al gestionar la calidad, la misma que esta relaciona con una atención adecuada a cada usuario y su familia.

Hanco; Carpio; Laura, & Flores (2021). Investigo la relación interpersonal y desempeño laboral en un hotel turístico de la provincia de Puno”. La finalidad es realizar un análisis de cada relación interpersonal del colaborador del hotel en la localidad estudiada. Se llego a la conclusión mediante cada resultado, que la relación interpersonal en el hotel en estudio de acuerdo a las escalas según los instrumentos utilizados indico que es buena, así como el rendimiento laboral del trabajador del hotel se encuentra en una escala de bueno.

Rodríguez, (2020). Investigó acerca del trabajo en equipo como competencia transversal en la docencia médica superior”. Su propósito primordial fue la evaluación de cada característica para el funcionamiento interno y las dinámicas de trabajo en equipo en la labor docente. En su resultado se evidenciaron cierta incertidumbre y desorientación de su misión y visión, conflicto intergrupar, lucha de poder, dificultad de comunicación, conflicto de interesen los equipos y cada miembro. El trabajo en estudio llego a la conclusión que el equipo de trabajo es una de las competencias transversales, los mismos que permiten el logro del funcionamiento interno organizacional.

El Actual trabajo se realizó en la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, la misma que se dedica al servicio de la gestión pública. A la vez, se ha estado observando en la entidad, la existencia de problemas de relaciones sociales entre compañeros y jefes, falta de asertividad con sus compañeros de trabajo y en algunas ocasiones no respetan la normatividad jerárquica, la misma que estaría trayendo como consecuencia, deficiencia en las labores diarias, mal

clima laboral y por ende problemas para interrelacionarse y trabajar en equipo. De acuerdo a lo indicado anteriormente el actual trabajo pretende verificar la relación de la Calidad de Servicio y Bienestar Laboral, ayudando a proporcionar una alternativa para su solución.

El trabajo se justifica teóricamente, ya que busca adquirir conocimiento a través del conocimiento científico en relación a nuestro tema a estudiar, permitiendo conocer la percepción que poseen los trabajadores para lo cual nos ampararemos en artículos científicos, en tesis y libros que tengan relación con nuestra temática en estudio; a la vez, posee una justificación práctica, la misma que se realizara empleando diversas técnicas e instrumentos o herramientas entre ellos un cuestionario por cada variable; a nivel social, la investigación se justifica ya que ayudara a la institución a identificar la problemática, así como a mejorar la relación interpersonal y trabajo en equipo de los servidores, a la vez permitirá ayudar a otras empresas que tengan la misma problemática, y entre ellos, a otros que deseen investigar y ahondar en el tema de estudio.

**Formulación del problema general:** ¿Cuál es la relación entre Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022?

**Problemas específicos:** ¿Cuál es la relación entre Relaciones interpersonales y la colaboración en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022?; ¿Cuál es la relación entre Relaciones interpersonales y la comunicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022?; ¿Cuál es la relación entre Relaciones interpersonales y el respeto mutuo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022?; ¿Cuál es la relación entre Relaciones interpersonales y el nivel de satisfacción en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022?

**Objetivo general:** Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

**Objetivos específicos:** Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y la colaboración en los trabajadores administrativos de la

municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022; Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y la comunicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022; Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y el respeto mutuo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022; Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y el nivel de satisfacción en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

**Hipótesis General:** H<sub>1</sub>: Existe relación entre las Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022; H<sub>0</sub>: No existe relación entre las Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

## II. MARCO TEÓRICO

Agudelo, (2019). Con el trabajo Relaciones interpersonales en la Institución Gran Colombia mediante el desarrollo de competencia en el comportamiento mental del docente: trabajo en Equipo. Buscó identificar las competencias comportamentales en los trabajadores, centrándose en el trabajo en equipo. Teniendo como interés planificar una implementación que permita la mejora de su relación interpersonal, y de esta manera lograr una mejora de cada factor interno y externo institucional, planteándose de forma global el planteamiento de una propuesta que logre el desarrollo de la competencia de actuación – trabajo en equipo – permitiendo el fortalecimiento de cada relación, para a posterior plantearse objetivos específicos como el diagnóstico de la organización estudiada, el conocimiento del trabajador con respecto a la competencia de trabajar en equipo, para ello se planteó elaborar un diagnóstico.

Vásquez, (2021). En la investigación el autor buscó determinar cómo se relaciona el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales del docente de nivel inicial de una institución educativa del distrito de Juanjuí-Chimbote. Surgiendo este trabajo ante la incertidumbre de cómo un trabajo colaborativo y habilidad interpersonal actúa cada año. Trabajo que utilizó un método cuantitativo, correlacional-no experimental, llegando a describir y relacionar las variables estudiadas. Como población-muestra se contó con 22 sujetos, encontrándose como resultado que: existe relación entre trabajo colaborativo y comunicación en un  $0.752^*$ , siendo una relación positiva significativa; a la vez el trabajo colaborativo con las actividades del trabajo se relaciona en un  $0.631^*$ , siendo una correlación positiva moderada; con respecto a la habilidad de liderazgo era de  $0.577^*$ , siendo esta relación positiva moderada; con un valor de  $0.547^*$ .

Ferreyra, (2021). En la tesis se buscó determinar la influencia de la comunicación laboral del trabajo en equipo de la Gerencia de Servicio Social y Local del municipio de distrito de Pocollay-Tacna. Para ello se consideró un método básico, no experimental y transversal o transeccional. Trabajándose con un total de 97 colaboradores a través de un censo. Se consideró como técnica un cuestionario que a posterior se procesó en el programa SPSS-v21. Llegando a la conclusión que una comunicación laboral influye de manera significativa en el trabajo en equipo, debido al cálculo de valor menor al 0.05 y el R-cuadrado, el mismo que especifica

que la comunicación laboral posee influencia con el 41.5% con el trabajo en equipo. Considerando lo hallado, se deduce que, el trabajo en equipo se verá condicionado considerando la forma para el logro de la efectividad, teniendo presente un buen nivel de comunicación de forma descendente, ascendente y a nivel horizontal.

Dionicio, (2021). Realizó una investigación con la finalidad de identificar el trabajo en equipo de los trabajadores asistenciales del centro de salud Peralvillo. Huacho-Perú. Siendo un trabajo de tipo básico, cuantitativo, descriptivo-no experimental; trabajando con la población de 30 profesionales y, empleando una muestra censal. En su resultado se encontró que los colaboradores alcanzaban en un 93.3% un nivel medio y solo un 6.7% en el nivel alto. A la vez se identificó que la dimensión complementariedad del personal asistencial presenta un 76.7% en el nivel medio y un 23.3% para el alto.

Yares, (2021). Realizó un trabajo con el propósito de establecer la influencia de la habilidad interpersonal en el trabajo en equipo del trabajador del Hotel Villa Kitzia, distrito de Santa María. El método utilizado es aplicado, explicativa, no experimental y con un enfoque mixto. En su población se contó con 21 colaboradores, de donde se obtuvo como resultado en el Alfa de Cronbach de 0.915. En el resultado de la variable independiente se encontró que un 18.5% no suele relacionar con su colega cuando se necesita, un 22.2% no saben escuchar a otros, un 74.1% obtienen un valor de poder y que este es obtenido con el trabajo que realizan en su propia área, mientras que un 25.9% no logran una apropiada comunicación con los otros en el sentido de ejercer influencia. Y con respecto a la variable dependiente el 70.4% a veces tienden a cumplir con todo lo que se les solicita, el 74.1% manifestó que en algunas ocasiones se les asigna labores importantes lo que les demuestra la confianza en su persona, el 37% no poseen la habilidad para escuchar a los integrantes de su equipo, el 66.7% indicaron que casi nunca se cuenta con reuniones en donde estén presentes todos los niveles jerárquicos, el 22.2% en algunas ocasiones llegan a cumplir sus metas personales. Por lo tanto, determinó la relación significativa de las variables y a la vez, es positiva-moderada, concluyéndose la influencia entre las variables.

Diaz, (2019). En su trabajo buscó determinar con qué influye el liderazgo con el trabajo en equipo del colaborador del área de housekeeping del hotel Winmeier. Con un diseño correlacional-transversal. La población se conformó con todos los

95 trabajadores, siendo un total de 95. Empleando la técnica de observación y una encuesta para recopilar datos a través de un cuestionario estructurado y utilizando los programas Excel y SPSS. En este trabajo determinamos como influye la variable independiente sobre la dependiente, realizándose un análisis de información, empleando para ello el coeficiente de Spearman, de acuerdo a la prueba de normalidad. En los resultados se corroboró una influencia del liderazgo con el trabajo en equipo, teniendo en cuenta el coeficiente de correlación de Spearman=89.6%, es decir, que al mejorarse una variable va a afectar de forma positiva en la otra, por lo tanto, al mejorar cada técnica de liderazgo optimizara el trabajo en equipo.

Sotelo, (2019). En la investigación realizada con la finalidad de analizar la relación del trabajo en equipo y desempeño laboral de los empleados de la dirección regional de educación - Callao – Perú. Con un Trabajo cuantitativo, aplicada, no experimental, descriptivo y correlacional-transversal. Su población investigada fueron los colaboradores de la institución, siendo un total de 166 sujetos. Como resultado se determinó una existente relación de ambas variables estudiadas, alcanzando una valoración de Chi cuadrado de  $X^2_c = 41,256$ , y la valoración de  $X^2_t = 16.919$ , y un nivel de confianza del 95% y 9 grados de libertad, efectuando una relación de orden  $X^2_t < X^2_c$ . por lo mismo se llega a aceptar la hipótesis alternativa y concluyendo la existencia de la relación directa con cada variable.

Diaz y Mejía, (2017). El estudio conto con el propósito de determinar si las relaciones interpersonales tienen influencia en el trabajo en equipo del casino Fargo Games Sac Chiclayo. Siendo su población censal, conformada por 02 funcionarios y 45 colaboradores, empleando la encuesta y un cuestionario conformado por 40 ítems. Trabajo descriptivo-correlacional. En los resultados se halló que los colaboradores perciben comunicación en su ambiente de trabajo, permitiéndoles fácilmente compartir opiniones, siendo respetadas por sus compañeros, percibiendo ser parte del equipo de trabajo con una meta en común, y que en situaciones críticas serán capaces de actuar de forma rápida, encontrándose dispuestos a aceptar retos, desafíos, trabajando en conjunto de manera efectiva, manifestando sentimientos importantes para su equipo, demostrando confianza a sus compañeros, la adquisición de reconocimientos y felicitaciones al realizar sus

actividades de forma eficiente; a la vez informan que la organización sanciona la desobediencia al reglamento, haciendo que los jefes emitan un sentimiento de mando y siendo ellos quienes les brindan la información de acuerdo a cada cambio generado en la organización, siendo el trabajo en equipo una habilidad que debe poseer todo líder. Llegando a la conclusión que la relación interpersonal posee influencia sobre el trabajo en equipo, de donde se encontró un resultado del 89.6% con respecto al coeficiente de correlación, por lo mismo, se podría indicar que al mejorar la variable independiente esta repercutirá sobre la dependiente a un nivel medio alto.

Villachica, (2018). En su investigación planteó la finalidad de determinar cómo influye las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral de enfermeros, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz. Un trabajo aplicado, correlacional, no experimental y transeccional, trabajando con 93 profesionales, todo ello a través de una encuesta a modo de cuestionario. Como resultados se obtuvo que el 39.8% opinaron que si existe una relación interpersonal a un nivel medio favorable, encontrándose satisfechos; con respecto a la dimensión necesidades el 29.0% el nivel hallado fue mediano favorable, pero se encontraban con una insatisfacción con la motivación el 63.4% su nivel fue favorable, encontrándose satisfechos; en la dimensión actitud, sin embargo un 34.4% describe que la relación interpersonal es media favorable, encontrándose insatisfecha; la dimensión valor también fue media favorable en un 40.9%, encontrándose insatisfecho y, con respecto a comunicación un 35.5% describe una relación es media satisfecha, encontrándose satisfechos. En conclusión, la relación es significativa entre las variables.

Aguilar, (2018). Realizó una investigación donde determino la relación de comunicación asertiva y relaciones interpersonales del docente de secundaria de una institución educativa de Los Olivos. Trabajo es básico, no experimental, transversal, hipotético-deductivo y correlacional. Trabajando con toda la población, conformado por 90 trabajadores. Los instrumentos de evaluación (cuestionarios) obtuvieron una validez aceptable al igual que la confiabilidad. Para obtener resultados se empleó la prueba establecida como rho Spearman. Concluyendo que las variables están relacionadas de forma directa ( $Rho=0,753$ ) y significativa ( $p=0.000$ ), aprobándose la hipótesis planteada, siendo la relación alta.

### **Se procede a describir la base teórica de las relaciones Interpersonales**

Se refiere a la relación que surge entre cada uno de los individuos, quienes están involucradas en cada proceso y acciones concernientes a una empresa. Van Staden *et al.* (2020).

Pereira *et al.*, (2019). Se le conoce a un entorno de trabajo son relaciones que se producen con la finalidad de optimizar vínculos personales entre los integrantes del equipo, manteniendo la ética y armonía.

Oliveira *et al.* (2019). Referida a aquellas habilidades sociales en donde se ve involucrada la comunicación, resolución del problema, colaboración, empatía y asertividad, apoyando en las interacciones, siendo estas necesarias para el ámbito organizacional (Kokoc & Ersoz, 2020).

Dos Santos *et al.* (2016). Indican que es un conjunto de componentes, en donde se involucra y existe una consideración positiva incondicional, respeto, aprobación y aprecio ante las expresiones de sentimientos.

Se precisa el indicar la relevancia de las relaciones interpersonales, ya que considerando a Moreno & Pérez (2018) son aspectos esenciales de nuestra vida social de las personas, repercutiendo así de manera directa en su desarrollo y evolución.

Ramírez y Soto (2021). Manifiestan que es un involucramiento y proceso de interacción con respecto a conocimientos, sentimientos y emociones, comprendiendo diferentes condiciones de las personas, las mismas que se entrelazan con sujetos que se desarrollan en su mismo entorno.

Rincón (2019). Siendo el mundo actual un mundo globalizado, se presentan problemas o dificultades- estrés, tensiones, desmotivación, etc.- las mismas que han generado un detrimento de las relaciones interpersonales, las mismas que permitirían que los seres humanos se relacionen apropiadamente, a ello se le conoce como un nuevo malestar cultural". Por lo tanto, no es difícil percibir cada necesidad para analizar su situación del problema, en un mundo heterogéneo, por ejemplo, en las empresas, donde se involucran sujetos con características diferentes, siendo la comunicación el medio para poder generar integración, mediante el entendimiento de las personas y su relación con las sociedades (Sáez y Vallejos, 2017).



**Tipos:** Franco et al. (2018). Especificaron 03 tipos: familiar, amistad o trabajo y amor, las mismas que permiten interaccionar de forma permanente entre los involucrados en un determinado contexto. Ochoa et al. (2017). Especificaron que las relaciones interpersonales provienen de una teoría tridimensional de Schut, involucrando: inclusión, afecto y control, las mismas que se describen a continuación:

**Inclusión.** Percepción del colaborador de sentirse incluido y aceptado por el grupo, la dimensión se dirige por el deseo que posee el sujeto por sentirse valorado como parte del equipo. Por otro lado, Schnell & Hammer (2017). Consideraron que es aquel contacto y protagonismo que un sujeto anhela lograr en la empresa.

**Control.** Referida como aquella capacidad que posee un sujeto de sentir responsabilidad en aquellos aspectos que se encarga su lugar de trabajo (Ochoa et al., 2017), por lo tanto, el control es percibido como aquel grado de dominio o poder que la persona puede alcanzar o pretende llegar.

**Afecto.** Referido al grado de cercanía que el sujeto pretende conseguir. Gaur (2019). Inclusión es conceptualizada como aquella prioridad, en donde la persona forma parte del grupo o incluye a alguien de su entorno, siendo este concepto como una necesidad de afecto, proximidad, mientras que control es un deseo o dominio de una situación.

#### **Base de la Teoría del Trabajo en equipo:**

Tejada, (2021). Referidas a las estrategias, procesos o métodos que emplea un grupo de personas para el logro de metas propuestas.

Bautista, (2017). Se considera a las personas involucradas que siguen reglamentos internos (las de oro), los mismo que son representados como valores (los mismos que se acomodan) al momento de ser parte del grupo.

Fernández, (2015). Lo refiere como una acción, que, al ser complejo para desarrollarla, va a requerir del apoyo de otros sujetos, lo que significa que existe un conocimiento, habilidad, debiendo existir una relación de confianza con cada uno ellos, permitiendo así cumplir con lo planeado.

**Editorial Vértice, (2007).** Señalan la relevancia del trabajo en equipo, siendo basado en que las propuestas actuales tienden a ser interdisciplinarios y, que los individuos no poseen la capacidad para llegar a cubrir las áreas para el cumplimiento de un proyecto.

Duran, (2018) Especifica 6 valores: Confianza: Es aquel que permitirá la unión y lazo en conjunto, pudiendo generar una ruptura si se llega a perder; Compromiso: Es aquel que permite la alineación con el proyecto y los involucrados, permitiéndonos encontrar los motivadores para alcanzar la automotivación; Compañerismo: Referido a aquellos momentos en donde sentimos la necesidad del uno con el otro; Humildad: Un gran enemigo de los equipos de trabajo es el ego, pudiendo llegar a traer como secuela la destrucción si no se gestiona apropiadamente; Esfuerzo: Aquellos equipos sé que alinean con la cultura de esfuerzo, son los que logran mejores resultados; Constancia: Capacidad para continuar y mantener una actitud positiva, considerando la perseverancia como parte del equipo, generando el avance y logrando metas.

Ventajas del trabajo en equipo: Jacques, Jacques. (2007). Permite mantener el estímulo y motivación ante el compromiso de los involucrados, logrando así plantear fases en los colaboradores eficientes, generando ahorro de tiempo. Ayudando a generar la idea del éxito del trabajo, siendo creativo y menos complejo.

**Dimensiones:** Pozner, (2000). Explica 04 dimensiones descritas:

**Colaboración:** Conformado por un conjunto de personas que van a realizar una determinada tarea, distribuyéndose rol, brindándose en un trabajo mutuo, con el fin del logro de metas establecidas. A la vez esta colaboración se considera de gran relevancia en las empresas por muchos personajes, lográndose así el desarrollo de habilidades y cooperación mutua, buscando alcanzar un objetivo común.

**Comunicación:** El autor explica que lograr la comunicación permitirá el encontrar soluciones más apropiadas, logrando así generar aprendizaje a través de la experiencia, habilidad, capacidad y diversos puntos de vista.

**Respeto mutuo:** Referido a aquellos sentimientos recíprocos y con aprecio a los demás sujetos, generando la expresión, valoración y comprensión de cada necesidad, interés e inquietud desde el ámbito laboral y su equipo, sin embargo, solo se alcanzará si ambas partes generan un compromiso y respetan entre sí.

**Nivel de satisfacción:** Referido al estímulo de cada integrante para el logro de tareas y el cumplimiento de objetivos grupales, la misma que se involucra en relación al compromiso y afecto entre los miembros, logrando el mantenimiento de relaciones eficientes, a favor de la interdependencia positiva.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo:** el estudio fue aplicado. Hernández, et. al (2014). Mencionan que este estudio está centrado en plantear determinadas soluciones a un problema específico, la cual identificaron al inicio de realizar el estudio; Bernal (2016) asimismo, según lo indicado por el autor en este apartado se hace uso de aquellos conocimientos que ya existe, en diversas áreas de estudio, con el fin de llevarlo a la práctica, el resultado del trabajo es que surge o se genera no solo un hecho, sino también datos, resultando de utilidad para una posterior teoría.

**Diseño: fue no experimental.** Fue elaborada sin manipular deliberadamente alguna variable en estudio. El autor Arias, (2016), describe que se trata de aquel trabajo en el que no existen variaciones de forma intencional segunda la variable independiente, la misma que causa un efecto en la variable dos. Asimismo, menciona que por lo general esta centrado en observar los fenómenos para posteriormente realizar un análisis y las conclusiones. (Hernández, 2018, p. 20).

Asimismo, el trabajo tuvo un enfoque cuantitativo, la que está realizando mediciones en el estudio y finalmente aplica la estadística.

A la vez, este trabajo tuvo un nivel correlacional. El mismo que se encarga de ver el relación o efecto que ocurre entre una denominada variable sobre la otra. (2017).

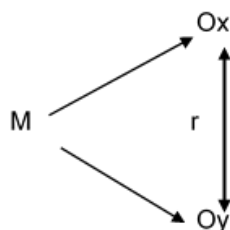
**Donde:**

M: Muestra

Ox. Variable 01

Oy. Variable 02

R: Relación entre variables



### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 01: Relaciones Interpersonales**

##### **Definición conceptual**

Oliveira et al. (2019). Referida a aquellas habilidades sociales en donde se ve involucrada la comunicación, resolución del problema, colaboración, empatía y asertividad, apoyando en las interacciones, siendo estas necesarias para el ámbito organizacional.

##### **Definición operacional**

El estudio se logrará medir a través de los instrumentos de acuerdo a cada una de las dimensiones establecidas

##### **Dimensiones**

- **Inclusión**

###### **Indicadores**

Sentimientos de aceptación

Capacidad de integración

Comunicación

- **Control**

###### **Indicadores**

Influencia en el equipo

Liderazgo

- **Afecto**

###### **Indicadores**

Respeto

Interacción

**Escala de Medición:** Ordinal

## **Variable 02:** Trabajo en equipo

### **Definición conceptual**

Fernández, (2015). Lo refiere como una acción, que, al ser complejo para desarrollarla, va a requerir del apoyo de otros sujetos, lo que significa que existe un conocimiento, habilidad, debiendo existir una relación de confianza con cada uno de ellos, permitiendo así cumplir con lo planeado.

### **Definición operacional**

El estudio se logrará medir a través de los instrumentos de acuerdo a cada una de las dimensiones establecidas

### **Dimensiones**

- **Colaboración**

  - Indicadores**

    - Objetivos

    - Metas

- **Comunicación**

  - Indicadores**

    - Soluciones

    - Experiencias

- **Respeto mutuo**

  - Indicadores**

    - Comprensión

- **Nivel de satisfacción**

  - Indicadores**

    - Colaboración

    - Reconocimientos

### **Escala de Medición:** Ordinal

### 3.3. Población y muestra

**Población:** Los autores la describen como el universo en el estudio científico, a la vez, también lo describe como aquel elemento o grupo que por lo general se forma por diversos individuos, los mismos que tienen, ciertas características similares en un periodo de tiempo, convirtiéndolo en objeto de estudio. (Caballero, (2014), De acuerdo a lo descrito nuestra población se consideró a los 28 trabajadores del Municipio en estudio.

**Muestra:** se constituyó por aquel subconjunto de la población, el cual recaba información, la misma que es esencial que tenga una delimitación, ya sea de claridad o exactitud. (Ríos, (2014) En el actual trabajo no utilizamos muestra, debido a que se utilizó nuestra población total, por ser pequeña o finita.

**Muestreo:** Se estableció con un muestreo no probabilístico. Los autores indican que estos tipos de muestreos incluyen por una muestra por conveniencia, que se caracteriza por seleccionar intencionalmente al individuo al que se le efectúa. (Guerrero y Guerrero, 2014)

**Unidad de análisis:** determinado al trabajador del municipio de Kaquiabamba, región Apurímac

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

**Técnica:** Fue una Encuesta. Los autores indican que, en este apartado, empleamos la recogida de información, sin embargo, describen que actualmente ya tiene poca credibilidad ya que posee cierto sesgo por cada sujeto encuestado. (Pimienta y De la Orden (2017, p. 315)

**Instrumento:** fue el cuestionario. Es aquella se por lo general se realiza de forma escrita, teniendo en cuenta una relación de interrogantes. (Fábregas, Meneses, Rodríguez y Helene, 2016). En nuestro trabajo empleamos el cuestionario que se basó en 36 preguntas en su totalidad.

**Validez:** Se asocia a aquellas capacidades para lograr la medición de cada uno de los instrumentos en relación a nuestras variables y de esa manera lograr dar cumplimiento a los objetivos establecidos. (Creswell & Creswell, 2018). En el actual trabajo acudimos de especialistas en la materia según la temática en estudio, los mismos que poseen grado de magister y doctor, dando su visto bueno para poder aplicarlo.

**Confiabilidad:** Se refiere a aquella capacidad que poseen los instrumentos, los cuales determinan alguna exactitud y coherencia con los resultados obtenidos, por lo general se realiza en el conocido programa SPSS, mediante el Alfa de Cronbach. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018)

### **3.5. Procedimientos**

Se realiza de acuerdo al método científico, (Arias, 2020). establecido la problemática, cada objetivos y amparándonos en cada base teórica de cada variable, para posteriormente elaborar un instrumento compuesto por varias interrogantes plasmados en el denominado cuestionario, a la vez, se recolecto la información establecida mediante una escala Likert con diversas alternativas, para luego validar cada instrumento a través del juicio de experto quienes brindaros su visto bueno, y posteriormente aplicar una prueba piloto para hallar la confiabilidad y finalmente

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

En el actual trabajo se recopilo cada dato para luego emplear el Excel y posteriormente el SPSS.vers.26. El autor indica que en este apartado se agrupa cada una de las preguntas que se planteó, a través de cada cuestionario establecido por dimensiones, para luego elaborar el baremo respectivo estableciendo cada categoría, para posteriormente someterla a la prueba de normalidad, eligiendo nuestro coeficiente rho pearson y correlación respectiva. Para finalmente interpretar cada tabla, de acuerdo a los objetivos determinados. (Guiaja, 2019).

### **3.7. Aspectos éticos**

En el actual trabajo, la investigadora, tuvo presente cada aspecto ético, la misma que se plasmó en cada etapa de nuestro estudio. El primer factor fue el respecto a cada uno de los integrantes de nuestra unidad de análisis y no se forzó a nadie a contestar la encuesta, asimismo el trabajo conto el factor beneficencia, buscando el bien de cada persona y utilizar el actual estudio con fines de investigación, en la que se mantuvo el anonimato a cada participante, para ayudar a la resolución de su problemática actual. A la vez, nos amparamos en la normatividad establecida por la universidad a través de su guía, así como de la normatividad APA, citando y referenciando a cada autor utilizado. (Rodríguez y Huamanchumo, 2015).

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo Específico 01:** Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y la colaboración en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre las Relaciones interpersonales y la comunicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las Relaciones interpersonales y la comunicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

Tabla 1

Tabla cruzada entre Relaciones interpersonales vs Colaboración.

		Colaboración			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Relaciones interperson ales	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0,797**
	Regular	0,0%	25,0%	3,6%	28,6%	
	Optimo	0,0%	35,7%	<b>35,7%</b>	71,4%	Sig. (bilateral)
	Total	0,0%	60,7%	39,3%	100,0%	0,000

Nota. Según la tabla 01, se usó el Rho de Pearson, obteniendo una correlación de la variable relaciones interpersonales y dimensión colaboración con un 0.797, con el que se afirmó una correlación muy fuerte, consiguiendo una relación proporcional y directa de las relaciones interpersonales y la colaboración.

En la hipótesis específica 01, se procedió a usar el Rho de Pearson, plasmando una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, determinado posteriormente que se rechace la hipótesis nula, para finalmente aceptar la alterna, lo afirmando se sustentó en un cruce de porcentajes, estableciendo que las relaciones interpersonales asumen una influencia de manera óptima con la colaboración con el 35.7%.

Asimismo, en relación al análisis inferencial del municipio del distrito de Kaquiabamba, región Apurímac, debería optimizar las relaciones interpersonales con el fin de mejorar la colaboración



**Objetivo Específico 02:** Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y la comunicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre las Relaciones interpersonales y la comunicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las Relaciones interpersonales y la comunicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

Tabla 2

Tabla cruzada entre Relaciones interpersonales vs Comunicación.

		Comunicación			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Relaciones interperson ales	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0,789**
	Regular	3,6%	25,0%	0,0%	28,6%	
	Optimo	3,6%	21,4%	<b>46,4%</b>	71,4%	Sig. (bilateral)
Total		7,1%	46,4%	46,4%	100,0%	0,000

Nota. Según la tabla 02, se usó el Rho de Pearson, obteniendo una correlación de la variable relaciones interpersonales y dimensión comunicación con un 0.789, con el que se afirmó una correlación muy fuerte, consiguiendo una relación proporcional y directa de las relaciones interpersonales y la comunicación.

En la hipótesis específica 02, se procedió a usar el Rho de Pearson, plasmando una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, determinado posteriormente que se rechace la hipótesis nula, para finalmente aceptar la alterna, lo afirmando se sustentó en un cruce de porcentajes, estableciendo que las relaciones interpersonales asumen una influencia de manera óptima con la comunicación con el 46.4%.

Asimismo, en relación al análisis inferencial del municipio del distrito de Kaquiabamba, región Apurímac, debería optimizar las relaciones interpersonales con el fin de mejorar la comunicación.

**Objetivo Específico 03:** Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y el respeto mutuo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre las Relaciones interpersonales y el respeto mutuo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las Relaciones interpersonales y el respeto mutuo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

*Tabla 3*

*Tabla cruzada entre Relaciones interpersonales vs Respeto mutuo.*

		Respeto mutuo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Relaciones interperson ales	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0,793** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	17,9%	10,7%	28,6%	
	Optimo	0,0%	17,9%	<b>53,6%</b>	71,4%	
Total		0,0%	35,7%	64,3%	100,0%	

Nota. Según la tabla 03, se usó el Rho de Pearson, obteniendo una correlación de la variable relaciones interpersonales y dimensión respecto mutuo con un 0.793, con el que se afirmó una correlación muy fuerte, consiguiendo una relación proporcional y directa de las relaciones interpersonales y el respeto mutuo.

En la hipótesis específica 03, se procedió a usar el Rho de Pearson, plasmando una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, determinado posteriormente que se rechace la hipótesis nula, para finalmente aceptar la alterna, lo afirmando se sustentó en un cruce de porcentajes, estableciendo que las relaciones interpersonales asumen una influencia de manera óptima con el respeto mutuo con el 53.6%.

Asimismo, en relación al análisis inferencial del municipio del distrito de Kaquiabamba, región Apurímac, debería optimizar las relaciones interpersonales con el fin de mejorar el respeto mutuo.

**Objetivo Específico 04:** Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y el nivel de satisfacción en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre las Relaciones interpersonales y el nivel de satisfacción mutuo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las Relaciones interpersonales y el nivel de satisfacción mutuo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

*Tabla 4*

*Tabla cruzada entre Relaciones interpersonales vs Nivel de satisfacción.*

		Nivel de satisfacción			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Relaciones interperson ales	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0,850** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	21,4%	7,1%	28,6%	
	Optimo	0,0%	3,6%	<b>67,9%</b>	71,4%	
Total		0,0%	25,0%	75,0%	100,0%	

Nota. Según la tabla 04, se usó el Rho de Pearson, obteniendo una correlación de la variable relaciones interpersonales y dimensión respecto mutuo con un 0.850, con el que se afirmó una correlación muy fuerte, consiguiendo una relación proporcional y directa de las relaciones interpersonales y el nivel de satisfacción.

En la hipótesis específica 04, se procedió a usar el Rho de Pearson, plasmando una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, determinado posteriormente que se rechace la hipótesis nula, para finalmente aceptar la alterna, lo afirmando se sustentó en un cruce de porcentajes, estableciendo que las relaciones interpersonales asumen una influencia de manera óptima con el nivel de satisfacción con el 67.9%.

Asimismo, en relación al análisis inferencial del municipio del distrito de Kaquiabamba, región Apurímac, debería optimizar las relaciones interpersonales con el fin de mejorar el nivel de satisfacción.

**Objetivo General:** Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre las Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022

Tabla 5

Tabla cruzada entre Relaciones interpersonales vs Trabajo en equipo.

		Trabajo en equipo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Relaciones interperson ales	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0,902** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	17,9%	10,7%	28,6%	
	Optimo	0,0%	14,3%	<b>57,1%</b>	71,4%	
Total		0,0%	32,1%	67,9%	100,0%	

Nota. Según la tabla 05, se usó el Rho de Pearson, obteniendo una correlación de la variable relaciones interpersonales y trabajo en equipo con un 0.902, con el que se afirmó una correlación muy fuerte, consiguiendo una relación proporcional y directa de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.

En la hipótesis general, se procedió a usar el Rho de Pearson, plasmando una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, determinado posteriormente que se rechace la hipótesis nula, para finalmente aceptar la alterna, lo afirmando se sustentó en un cruce de porcentajes, estableciendo que las relaciones interpersonales asumen una influencia de manera óptima con el trabajo en equipo con el 57.1%.

Asimismo, en relación al análisis inferencial del municipio del distrito de Kaquiabamba, región Apurímac, debería optimizar las relaciones interpersonales con el fin de mejorar el trabajo en equipo.

## V. DISCUSIÓN

En el actual apartado que precede a discutir cada uno de los resultados planteados en el estudio, los mismos que se obtuvo a través de la aplicación del instrumento realizado, contrastando cada resultado con otros estudios efectuados en relación a la temática.

En relación al objetivo general, se usó el Rho de Pearson, obteniendo una correlación de la variable relaciones interpersonales y trabajo en equipo con un 0.902, con el que se afirmó una correlación muy fuerte, consiguiendo una relación proporcional y directa de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo. En la hipótesis general, se procedió a usar el Rho de Pearson, plasmando una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, determinado posteriormente que se rechace la hipótesis nula, para finalmente aceptar la alterna, lo afirmando se sustentó en un cruce de porcentajes, estableciendo que las relaciones interpersonales asumen una influencia de manera óptima con el trabajo en equipo con el 57.1%. Los estudios encontrados lo podemos contrastar con lo que afirman los autores Diaz y Mejía, (2017). El estudio conto con el propósito de determinar si las relaciones interpersonales tienen influencia en el trabajo en equipo del casino Fargo Games Sac Chiclayo. Siendo su población censal, conformada por 02 funcionarios y 45 colaboradores, empleando la encuesta y un cuestionario conformado por 40 ítems. Trabajo descriptivo-correlacional. En los resultados se halló que los colaboradores perciben comunicación en su ambiente de trabajo, permitiéndoles fácilmente compartir opiniones, siendo respetadas por sus compañeros, percibiendo ser parte del equipo de trabajo con una meta en común, y que en situaciones críticas serán capaces de actuar de forma rápida, encontrándose dispuestos a aceptar retos, desafíos, trabajando en conjunto de manera efectiva, manifestando sentimientos importantes para su equipo, demostrando confianza a sus compañeros, la adquisición de reconocimientos y felicitaciones al realizar sus actividades de forma eficiente; a la vez informan que la organización sanciona la desobediencia al reglamento, haciendo que los jefes emitan un sentimiento de mando y siendo ellos quienes les brindan la información de acuerdo a cada cambio generado en la organización, siendo el trabajo en equipo una habilidad que debe poseer todo líder. Llegando a la conclusión que la relación interpersonal posee influencia sobre el trabajo en equipo, de donde se encontró un

resultado del 89.6% con respecto al coeficiente de correlación, por lo mismo, se podría indicar que al mejorar la variable independiente esta repercutirá sobre la dependiente a un nivel medio alto.

En relación al objetivo específico 01, se usó el Rho de Pearson, obteniendo una correlación de la variable relaciones interpersonales y dimensión colaboración con un 0.797, con el que se afirmó una correlación muy fuerte, consiguiendo una relación proporcional y directa de las relaciones interpersonales y la colaboración. En la hipótesis específica 01, se procedió a usar el Rho de Pearson, plasmando una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, determinado posteriormente que se rechace la hipótesis nula, para finalmente aceptar la alterna, lo afirmando se sustentó en un cruce de porcentajes, estableciendo que las relaciones interpersonales asumen una influencia de manera óptima con la colaboración con el 35.7%. Los resultados encontrados lo podemos comparar con las bases teóricas del autor Oliveira et al. (2019). Referida a aquellas habilidades sociales en donde se ve involucrada la comunicación, resolución del problema, colaboración, empatía y asertividad, apoyando en las interacciones, siendo estas necesarias para el ámbito organizacional. Asimismo, la variable en mención esta muy relacionada con Colaboración, la misma el autor Pozner, (2000) Conformado por un conjunto de personas que van a realizar una determinada tarea, distribuyéndose rol, brindándose en un trabajo mutuo, con el fin del logro de metas establecidas. A la vez esta colaboración se considera de gran relevancia en las empresas por muchos personajes, lográndose así el desarrollo de habilidades y cooperación mutua, buscando alcanzar un objetivo común

En relación al objetivo específico 02, se usó el Rho de Pearson, obteniendo una correlación de la variable relaciones interpersonales y dimensión comunicación con un 0.789, con el que se afirmó una correlación muy fuerte, consiguiendo una relación proporcional y directa de las relaciones interpersonales y la comunicación. En la hipótesis específica 02, se procedió a usar el Rho de Pearson, plasmando una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, determinado posteriormente que se rechace la hipótesis nula, para finalmente aceptar la alterna, lo afirmando se sustentó en un cruce de porcentajes, estableciendo que las relaciones interpersonales asumen una influencia de manera óptima con la comunicación con el 46.4%. Los estudios encontrados lo podemos contrastar con lo que afirma el

autor Aguilar, (2018). Realizó una investigación donde determino la relación de comunicación asertiva y relaciones interpersonales del docente de secundaria de una institución educativa de Los Olivos. Trabajo es básico, no experimental, transversal, hipotético-deductivo y correlacional. Trabajando con toda la población, conformado por 90 trabajadores. Los instrumentos de evaluación (cuestionarios) obtuvieron una validez aceptable al igual que la confiabilidad. Para obtener resultados se empleó la prueba establecida como rho Spearman. Concluyendo que las variables están relacionadas de forma directa ( $Rho=0,753$ ) y significativa ( $p=0.000$ ), aprobándose la hipótesis planteada, siendo la relación alta.

En relación al objetivo específico 03, se usó el Rho de Pearson, obteniendo una correlación de la variable relaciones interpersonales y dimensión respecto mutuo con un 0.793, con el que se afirmó una correlación muy fuerte, consiguiendo una relación proporcional y directa de las relaciones interpersonales y el respeto mutuo. En la hipótesis específica 03, se procedió a usar el Rho de Pearson, plasmando una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, determinado posteriormente que se rechace la hipótesis nula, para finalmente aceptar la alterna, lo afirmando se sustentó en un cruce de porcentajes, estableciendo que las relaciones interpersonales asumen una influencia de manera óptima con el respeto mutuo con el 53.6%. Los resultados encontrados lo podemos comparar con las bases teóricas del autor Pereira et al., (2019). Se le conoce a un entorno de trabajo son relaciones que se producen con la finalidad de optimizar vínculos personales entre los integrantes del equipo, manteniendo la ética y armonía. Asimismo, la variable en mención está muy relacionada con el respeto mutuo, la misma el autor Pozner, (2000) Conformado por un conjunto de personas que van a realizar una determinada tarea, distribuyéndose rol, brindándose en un trabajo mutuo, con el fin del logro de metas establecidas. A la vez esta colaboración se considera de gran relevancia en las empresas por muchos personajes, lográndose así el desarrollo de habilidades y cooperación mutua, buscando alcanzar un objetivo común.

En relación al objetivo específico 04, se usó el Rho de Pearson, obteniendo una correlación de la variable relaciones interpersonales y dimensión respecto mutuo con un 0.850, con el que se afirmó una correlación muy fuerte, consiguiendo una relación proporcional y directa de las relaciones interpersonales y el nivel de satisfacción. En la hipótesis específica 04, se procedió a usar el Rho de Pearson,

plasmando una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, determinado posteriormente que se rechace la hipótesis nula, para finalmente aceptar la alterna, lo afirmando se sustentó en un cruce de porcentajes, estableciendo que las relaciones interpersonales asumen una influencia de manera óptima con el nivel de satisfacción con el 67.9%. Los estudios encontrados lo podemos contrastar con lo que afirma el autor Villachica, (2018). En su investigación planteó la finalidad de determinar cómo influye las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral de enfermeros, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz. Un trabajo aplicado, correlacional, no experimental y transeccional, trabajando con 93 profesionales, todo ello a través de una encuesta a modo de cuestionario. Como resultados se obtuvo que el 39.8% opinaron que si existe una relación interpersonal a un nivel medio favorable, encontrándose satisfechos; con respecto a la dimensión necesidades el 29.0% el nivel hallado fue mediano favorable, pero se encontraban con una insatisfacción con la motivación el 63.4% su nivel fue favorable, encontrándose satisfechos; en la dimensión actitud, sin embargo un 34.4% describe que la relación interpersonal es media favorable, encontrándose insatisfecha; la dimensión valor también fue media favorable en un 40.9%, encontrándose insatisfecho y, con respecto a comunicación un 35.5% describe una relación es media satisfecha, encontrándose satisfechos. En conclusión, la relación es significativa entre las variables.



## **VI. CONCLUSIONES**

1. Teniendo como objetivo general, se determinó que, existe una muy fuerte entre la variable relaciones interpersonales y el trabajo en equipo con un Rho de Pearson de 0.902, asimismo, se obtuvo una significancia Bilateral de 0.00 menor a 0.05 optando por rechazar la hipótesis nula y por ende la aceptación de la hipótesis alterna.
2. Teniendo como objetivo específico 1, se determinó que, existe una muy fuerte entre la variable relaciones interpersonales y la colaboración con un Rho de Pearson de 0.797, asimismo, se obtuvo una significancia Bilateral de 0.00 menor a 0.05 optando por rechazar la hipótesis nula y por ende la aceptación de la hipótesis alterna.
3. Tomando en cuenta el objetivo específico 2, se determinó que, existe una muy fuerte entre la variable relaciones interpersonales y la comunicación con un Rho de Pearson de 0.789, asimismo, se obtuvo una significancia Bilateral de 0.00 menor a 0.05 optando por rechazar la hipótesis nula y por ende la aceptación de la hipótesis alterna.
4. Tomando en cuenta el objetivo específico 3, se determinó que, existe una muy fuerte entre la variable relaciones interpersonales y el respeto mutuo con un Rho de Pearson de 0.793, asimismo, se obtuvo una significancia Bilateral de 0.00 menor a 0.05 optando por rechazar la hipótesis nula y por ende la aceptación de la hipótesis alterna.
5. Tomando en cuenta el objetivo específico 4, se determinó que, existe una muy fuerte entre la variable relaciones interpersonales y el nivel de satisfacción con un Rho de Pearson de 0.850, asimismo, se obtuvo una significancia Bilateral de 0.00 menor a 0.05 optando por rechazar la hipótesis nula y por ende la aceptación de la hipótesis alterna.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los responsables de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, la formulación de estrategias de relaciones interpersonales, la misma que incluya una inclusión entre jefe y subordinados, estableciendo reuniones de integración laboral entre todos los miembros de la comunidad, a través de una comunicación eficaz, un buen liderazgo y respeto mutuo, la misma que permitirá mejorar el trabajo en equipo, así como el cumplimiento de los resultados

Se recomienda a los responsables de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, establecer un plan de relaciones interpersonales a través de estrategias para optimizar la capacidad de integración, socializando con todas las áreas de manera periódica, la misma que permitirá mejorar la colaboración de cada trabajador a través del cumplimiento de cada objetivo y meta propuesta.

Se recomienda a los responsables de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, elaborar programas de relaciones interpersonales, a través de una comunicación eficiente entre jefe - empleado y compañeros de trabajo, estableciendo una comunicación horizontal con cada área de trabajo, permitiendo escuchar su problemática y establecer un respeto mutuo y genuino, entre todos los miembros de la comunidad.

Se recomienda a los responsables de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, ejecutar estrategias de relaciones interpersonales, enfocadas en establecer un buen liderazgo entre cada jefe de área, a través de reuniones semanales entre cada área de trabajo, tomando en cuenta sus opiniones y reconociendo su desempeño, la misma que permitirá mejorar el nivel de satisfacción de cada trabajador.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (2016). El proyecto de investigación. Editorial Episteme
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Arequipa. Perú. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577.
- Agudelo, Y. (2019). Relaciones interpersonales en la Institución Gran Colombia a través del desarrollo de la competencia comporta mental del docente: trabajo en Equipo. (Tesis pregrado). Universidad cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/7780>
- Aguilar, M. (2018). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de Los Olivos, 2018. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25629/Aguilar\\_LM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25629/Aguilar_LM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bautista, J, (2017) como transformar un grupo en un equipo, Editorial Argentina. <https://books.google.com.pe/books?id=UYM7DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj06PD-2vLvAhXkmOAKHTtQAQc4FBDrATAEegQIBhAB#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. 3era edición. México: Grupo Editorial Patria.
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. Pearson Educación
- Calva, D., Galarza, A., & Sare, F.(2019). Las redes sociales y las relaciones interpersonales de las nuevas generaciones de ecuatorianos. *Conrado*, 15(66), 31-37. Epub 02 de marzo de 2019. Recuperado en 18 de mayo de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000100031&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000100031&lng=es&tlng=es).
- Caballero, A. (2014). Metodología integral para planes y tesis: la metodología del como formularlos. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Creswell, J (2017). Desarrollo de un enfoque de métodos mixtos culturalmente específicos para la investigación global. *Colonia Z Soziol* 69, 87-105 (2017). <https://doi.org/10.1007/s11577-017-0453-2>
- Diaz, M. y Mejía, J. (2017). Relaciones interpersonales y su influencia en el trabajo en equipo en el casino Fargo Games Sac Chiclayo 2017. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26388/D%C3%ADaz\\_GMDP-Mej%C3%ADa\\_LJD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26388/D%C3%ADaz_GMDP-Mej%C3%ADa_LJD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Duran, A (2018) trabajo en equipo, Editorial Elearning,
- Delgado, M., Fasce, E., Pérez, C., Rivera, N., Salazar, P., Riquelme, C., & Campos, I. (2017). Trabajo en equipo y rendimiento académico en un curso de kinesiología empleando aprendizaje basado en equipos. *Investigación en educación médica*, 6(22), 80-87. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.05.006>

- Díaz, L. (2019). El liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo de los colaboradores del área de housekeeping del hotel winmeier chiclayo – 2019. (Tesis de pregrado). Universidad San Martín de Porres. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5164/D%C3%8DAZ\\_LL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5164/D%C3%8DAZ_LL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dionicio, A. (2021). Trabajo en equipo del personal asistencial en el centro de salud Peralvillo 2020. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5133/DIONICIO%20DE%20LA%20CRUZ%20ANGELA%20THALIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Dos Santos, M., Zeviani, M., Da Costa, W., Dos Santos, D & De Medeiros, E. (2016). Relación interpersonal entre usuarios y profesionales sanitarios en atención psicosocial. *Cogitare Enfermagem*, 21(3), 01 - 09. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v21i3.46528>
- Fàbregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M. H. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Barcelona: Editorial UOC. ISBN: 978-84-9116-325-1. DL: B-10.577-2016.
- Ferreira, A. (2021). La comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la Gerencia de Servicios Sociales y Locales de la Municipalidad Distrital de Pocollay-Tacna. Año 2019. (Tesis de pregrado). Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1796>
- Franco, V., Iglesias, F. & Rodríguez, I. (2018). Pedir Desculpas: Categorías e Efeitos em Três Tipos de Relacionamento Interpessoal. *Psico-USF*, 23(4), 741-750. doi:<https://doi.org/10.1590/1413-82712018230413>
- Fernández, M. (2015) comunicación efectiva y trabajo en equipo, Ediciones Paraninfo, S.A, <https://books.google.com.pe/books?id=bObxCAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo+empresarial&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjhaq2qYPwAhXYppUCHU-0Ax0Q6AEwBnoEAcQAq#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo%20empresarial&f=false>
- Guija, M. & Guija, R. (2019). Metodología de la Investigación científica. Perú. GUIGRAF E.I.R.L.
- Guerrero, G. y Guerrero, M. (2014). *Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias*. México. Grupo Editorial Patria, S.A. DE C.V.
- Gaur, D. (2019). Self-leadership and interpersonal competences of future aspiring professionals in the Arab Middle East: Reference to FIRO-B. *Management Science Letters*, 2021-2028. doi:10.5267 / j.msl.2019.7.004
- Hanco, M., Carpio, A. Laura, Z. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: MCGRAW-HILL.
- Hernández, R, Fernández, C, Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. México: McGraw-Hill Education.
- Jacques J, Jacques P, como trabajar en equipo, <https://books.google.com.pe/books?id=upUPMkJRPjAC&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo++libros&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi4x5vT6YTxAhWVTTABHedhAIMQ6AEwBXoECAUQAq#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo%20%20libros&f=false>
- Kokoc, M. & Ersoz, S. (2020). T-shaped engineer: horizontal component comprising of soft skills. *Journal of Industrial Engineering*, 31(2), 180 - 197. doi:<https://doi.org/10.46465/endustrimuhendisligi.728405>
- Moreno, S. & Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Moreno, S. (2018). Relations in the labor climate of the al technological university of Chocó Diego Luis Córdoba. *Revisa CES Derecho*(9), 13-33. doi:<https://doi.org/10.21615/cesder>
- Oliveira, A., Santos, R., Carvalho, S. & Silva, M. (2019). Relações interpessoais no centro cirúrgico: equipe de enfermagem e equipe médica. *Revista de enfermagem do Centro Oeste Mineiro*(9). doi:DOI:10.19175/recom.v9i0.3328
- Ochoa, G. (2017). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín-Huancayo 2017*. Huancayo: Tesis de titulación.
- Paravic, T. & Lagos, M. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y enfermería*, 27, 41. Epub 28 de enero de 2022.<https://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>
- Pereira, G., Riba, R. & Aguiar, M. (2018). Estado da Arte das Medidas em Satisfação no Trabalho: Uma Revisão Sistemática. *Temas em Psicologia*, 26(2), 971-986. doi:<http://dx.doi.org/10.9788/TP2018.2-16Pt>
- Pozner, P. (2000). Trabajo en equipo. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. UNESCO IIEP Buenos aires.
- Pimienta, J. & de la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida. México. Pearson educación
- Ramírez, J. & Soto, V. (2021). Validación de la escala "Valoración de relaciones interpersonales enfermera-familia en UCI-VRIEF-UCI. *Av. Enferm.*, 39(1), 40-51. doi:doi: <http://doi.org/10.15446/av.enferm.v39n1.85692>
- Rincón, D. (2019). El deterioro de las relaciones interpersonales en los tiempos de la globalización y sus dimensiones éticas. *Contexto*(8), 86-94. doi:<https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.983>
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. España. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

- Rodríguez, J. (2020). El trabajo en equipo como competencia transversal del claustro en la docencia médica superior. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(4), e597. Epub 01 de diciembre de 2020. Recuperado en 18 de mayo de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572020000400010&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572020000400010&lng=es&tlng=es).
- Rodríguez, J Huamanchumo,H. (2015). Metodología de la investigación en las Organizaciones. Perú: Summit.
- Sotelo, M. (2019). Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación del callao 2019. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43396/Sotelo\\_ZMW.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43396/Sotelo_ZMW.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Schnell, E. & Hammer, A. (2017). Firo B - Informe interpretativo para organizaciones. *Fundamental Organizational Relations Orientation-Behavior*, 1-14. Obtenido de <https://www.themyersbriggs.com/media/Myers-Briggs/Files/Sample-Reports/Languages/smpses.pdf?la=en-US>
- Sáez, F. & Vallejos, A. (2017). Alcances metodológicos para el estudio del mundo de la vida diaria, desde la propuesta de Alfred Schutz. (45). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22012017000200333>
- Tejada, Y, (2021) Trabajo en equipo. Issuu. [https://issuu.com/tejeda28/docs/dius\\_ysabel\\_tejeda\\_f\\_-\\_trabajo\\_en\\_equipo](https://issuu.com/tejeda28/docs/dius_ysabel_tejeda_f_-_trabajo_en_equipo)
- Van Staden, T. (2020). Interpersonal and inter-organisational relationships in supply chain integration: An exploration of third-party logistics providers in South Africa . *Acta Commer*, 20(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4102/ac.v20i1.867>
- Vásquez, A. (2021). El trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Juanjuíaño 2021. (Tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/21556/DOCENTES\\_HABILIDADES\\_INTERPERSONALES\\_TRABAJO\\_COLABORATIVO\\_%20VASQUEZ\\_PINEDO\\_AMPARITO\\_DEL\\_PILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/21556/DOCENTES_HABILIDADES_INTERPERSONALES_TRABAJO_COLABORATIVO_%20VASQUEZ_PINEDO_AMPARITO_DEL_PILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villachica, N. (2018). Relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción laboral de enfermeros, hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz – 2016. (Tesis de Posgrado) Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo. [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2420/T033\\_42120022\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2420/T033_42120022_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yares, N. (2021). Habilidades interpersonales y trabajo en equipo de los trabajadores del hotel Villa Kitzia, distrito de Santa María, 2019. (Tesis pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú. <https://repositorio.unifsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4367>

## ANEXOS

### Anexo 01 – Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
RELACIONES INTERPERSONALES	Oliveira <i>et al.</i> (2019) son habilidades sociales que implican comunicación, resolución de problemas, cooperación, empatía y asertividad para apoyar la interacción, las cuales son sumamente solicitadas en el ámbito empresarial.	El estudio se logrará medir a través de los instrumentos de acuerdo a cada una de las dimensiones establecidas	<b>Inclusión</b>	Sentimientos de aceptación	<b>Ordinal</b>
				Capacidad de integración	
				Comunicación	
			<b>Control</b>	Influencia en el equipo	
				Liderazgo	
			Afecto	Respeto	
Interacción					

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
TRABAJO EN EQUIPO	Según Tejada, (2021). Se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un determinado grupo humano para lograr las metas propuestas.	El estudio se logrará medir a través de los instrumentos de acuerdo a cada una de las dimensiones establecidas	<b>Colaboración</b>	Objetivos	<b>Ordinal</b>
				Metas	
			<b>Comunicación</b>	Soluciones	
				Experiencias	
			<b>Respeto mutuo</b>	Comprensión	
			<b>Nivel de satisfacción</b>	Colaboración	
Reconocimientos					

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>H1: Existe relación entre las Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022; H0: No existe relación entre las Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022</p>	<p><b>Relaciones interpersonales</b></p>	<p><b>Inclusión</b></p> <p><b>Control</b></p> <p>Afecto</p>	<p>Sentimientos de aceptación</p> <p>Capacidad de integración</p> <p>Comunicación</p> <p>Influencia en el equipo</p> <p>Liderazgo</p> <p>Respeto</p> <p>Interacción</p>	<p><b>Tipo de Inv.</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Diseño de Inv.</b></p> <p>No experimental</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p><b>Población:</b></p> <p><b>28</b></p> <p><b>Muestra:</b></p> <p><b>28</b></p>



Problemas específicos	Objetivos	Hipótesis específica	Trabajo en equipo	Colaboración  Comunicación  Respeto mutuo  Nivel de satisfacción	Objetivos Metas  Soluciones Experiencias  Comprensión  Colaboración Reconocimientos	Técnicas: Encuesta  Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es la relación entre Relaciones interpersonales y la colaboración en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022?	<b>Específicos</b>  Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y la colaboración en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022	H1: Existe relación entre las Relaciones interpersonales y la comunicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022  H0: No existe relación entre las Relaciones interpersonales y la comunicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022				
¿Cuál es la relación entre Relaciones interpersonales y la comunicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022?	Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y la comunicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022	H1: Existe relación entre las Relaciones interpersonales y la comunicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022  H0: No existe relación entre las Relaciones interpersonales y la comunicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022				
¿Cuál es la relación entre Relaciones interpersonales y el respeto mutuo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022?	Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y el respeto mutuo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de	H1: Existe relación entre las Relaciones interpersonales y el respeto mutuo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de				
¿Cuál es la relación entre Relaciones interpersonales y el nivel de satisfacción en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de	Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y el nivel de satisfacción en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de	H1: Existe relación entre las Relaciones interpersonales y el nivel de satisfacción en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de				

<p>Kaquiabamba, región Apurímac, 2022?</p>	<p>Kaquiabamba, región Apurímac, 2022</p> <p>Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y el nivel de satisfacción en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022</p>	<p>Kaquiabamba, región Apurímac, 2022</p> <p>H0: No existe relación entre las Relaciones interpersonales y el respeto mutuo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022</p> <p>H1: Existe relación entre las Relaciones interpersonales y el nivel de satisfacción mutuo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022</p> <p>H0: No existe relación entre las Relaciones interpersonales y el nivel de satisfacción mutuo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022</p>			
--	---	--	--	--	--

## Anexo 02

### CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Kaquiabamba, región Apurímac, 2022" Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre \_\_\_\_\_ Mujer \_\_\_\_\_

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
4	3	2	1	0

RELACIONES INTERPERSONALES	TA	A	I	D	TD
<b>INCLUSION</b>	4	3	2	1	0
<b>Sentimientos de aceptación</b>					
1. Siento que mis compañeros de trabajo me toman en cuenta como una parte importante del equipo.					
2. Considero que mis aportes y participación son valorados por mis compañeros de trabajo.					
<b>Capacidad de integración</b>					
3. La institución promueve la integración entre compañeros de trabajo					
4. Para poder integrarme en el equipo necesito que mis compañeros me inviten o me pasen la voz.					
<b>Comunicación</b>					
5. En la institución existe buena comunicación entre jefe, subordinado y compañeros de trabajo					
6. Considero que existe un buen nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo.					
<b>CONTROL</b>					

<b>Influencia en el equipo</b>					
7. Siento que los aportes que realizo son tomados en cuenta para tomar decisiones en equipo.					
8. Siento que mis compañeros de trabajo acuden a mí cuando existen dudas o preguntas respecto a las tareas asignadas.					
<b>Liderazgo</b>					
9. Siento que las estrategias de liderazgo utilizadas por los directivos de la empresa fomentan el trabajo participativo en las diversas áreas de la empresa.					
10. Pienso que la interacción con los directivos es fluida y precisa en todo momento.					
<b>AFECTO</b>					
<b>Respeto</b>					
11. Considero que las relaciones entre los directivos y los trabajadores de la empresa se da de manera respetuosa.					
12. Existe una permanente actitud de respeto y valoración entre todos los compañeros de trabajos.					
<b>Interacción</b>					
13. La realización de las actividades asignadas para cumplir con los plazos e indicaciones se coordinan de forma adecuada con sus compañeros de trabajo.					
14. El nivel de interacción entre todas las áreas de la empresa permite el logro de los objetivos institucionales.					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	TA	A	I	D	TD
<b>COLABORACION</b>	4	3	2	1	0
<b>Objetivos</b>					
15. ¿trabaja usted conjuntamente con sus compañeros para lograr objetivos?					
16. ¿Sientes que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa?					
<b>Metas</b>					

17. ¿Considera usted que las metas de la institución reflejan mis intereses?					
<b>COMUNICACION</b>					
<b>Soluciones</b>					
18. ¿Comunica a su jefe inmediato cualquier duda, inquietud, o idea que desee expresar a cerca de sus funciones que realiza?					
19. ¿existe una comunicación efectiva y amigable con mi jefe inmediato?					
<b>RESPETO MUTUO</b>					
<b>Comprensión</b>					
20. ¿siente que es comprendido a la hora de expresar su opinión ante sus compañeros y jefe?					
<b>Colaboración</b>					
21. ¿cuentas con el apoyo de tus compañeros de oficina para realizar tu labor?					
22. ¿considera usted la existencia del trabajo en equipo con sus compañeros de trabajo?					
<b>NIVEL DE SATISFACCION</b>					
<b>Reconocimientos</b>					
23. ¿Recibo el reconocimiento de mi jefe por mi trabajo?					
24. ¿En general, su experiencia con la institución es satisfactoria y gratificante?					
25. ¿Considera usted que su jefe inmediato muestra interés en usted como trabajador?					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: INCLUSION</b>							
1	Siento que mis compañeros de trabajo me toman en cuenta como una parte importante del equipo.	Si		Si		Si		
2	Considero que mis aportes y participación son valorados por mis compañeros de trabajo.	Si		Si		Si		
3	La institución promueve la integración entre compañeros de trabajo	Si		Si		Si		
4	Para poder integrarme en el equipo necesito que mis compañeros me inviten o me pasen la voz.	Si		Si		Si		
5	En la institución existe buena comunicación entre jefe, subordinado y compañeros de trabajo	Si		Si		Si		
6	Considero que existe un buen nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo.	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: CONTROL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Siento que los aportes que realizo son tomados en cuenta para tomar decisiones en equipo.	Si		Si		Si		
8	Siento que mis compañeros de trabajo acuden a mí cuando existen dudas o preguntas respecto a las tareas asignadas.	Si		Si		Si		
9	Siento que las estrategias de liderazgo utilizadas por los directivos de la empresa fomentan el trabajo participativo en las diversas áreas de la empresa.	Si		Si		Si		
10	Pienso que la interacción con los directivos es fluida y precisa en todo momento.	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: AFECTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Considero que las relaciones entre los directivos y los trabajadores de la empresa se da de manera respetuosa.	Si		Si		Si		
12	Existe una permanente actitud de respeto y valoración entre todos los compañeros de trabajos.	Si		Si		Si		
13	La realización de las actividades asignadas para	Si		Si		Si		

	cumplir con los plazos e indicaciones se coordinan de forma adecuada con sus compañeros de trabajo.						
14	El nivel de interacción entre todas las áreas de la empresa permite el logro de los objetivos institucionales.	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X]   Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson                      DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración  
**MBA – Administración de Negocios**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**3Claridad:** 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, 29 de junio del 2022.

  
 -----  
 Firma del Experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>							
1	¿Trabaja usted conjuntamente con sus compañeros para lograr objetivos?	Si		Si		Si		
2	¿Sientes que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa?	Si		Si		Si		
3	¿Considera usted que las metas de la institución reflejan mis intereses?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿Comunica a su jefe inmediato cualquier duda, inquietud, o idea que desee expresar a cerca de sus funciones que realiza?	Si		Si		Si		
5	¿existe una comunicación efectiva y amigable con mi jefe inmediato?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: RESPETO MUTUO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿siente que es comprendido a la hora de expresar su opinión ante sus compañeros y jefe?	Si		Si		Si		
7	¿cuentas con el apoyo de tus compañeros de oficina para realizar tu labor?	Si		Si		Si		
8	¿considera usted la existencia del trabajo en equipo con sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 4: NIVEL DE SATISFACCIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Recibo el reconocimiento de mi jefe por mi trabajo?	Si		Si		Si		
10	¿En general, su experiencia con la institución es satisfactoria y gratificante?	Si		Si		Si		
11	¿Considera usted que su jefe inmediato muestra interés en usted como trabajador?	Si		Si		Si		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X]   Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson                   DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración  
MBA – Administración de Negocios

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

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

**3Claridad:** 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, 29 de junio del 2022.

  
-----  
Firma del Experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: INCLUSIÓN</b>								
1	Siento que mis compañeros de trabajo me toman en cuenta como una parte importante del equipo.	Si		Si		Si		
2	Considero que mis aportes y participación son valorados por mis compañeros de trabajo.	Si		Si		Si		
3	La institución promueve la integración entre compañeros de trabajo	Si		Si		Si		
4	Para poder integrarme en el equipo necesito que mis compañeros me inviten o me pasen la voz.	Si		Si		Si		
5	En la institución existe buena comunicación entre jefe, subordinado y compañeros de trabajo	Si		Si		Si		
6	Considero que existe un buen nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo.	Si		Si		Si		
<b>DIMENSIÓN 2: CONTROL</b>								
7	Siento que los aportes que realizo son tomados en cuenta para tomar decisiones en equipo.	Si		Si		Si		
8	Siento que mis compañeros de trabajo acuden a mí cuando existen dudas o preguntas respecto a las tareas asignadas.	Si		Si		Si		
9	Siento que las estrategias de liderazgo utilizadas por los directivos de la empresa fomentan el trabajo participativo en las diversas áreas de la empresa.	Si		Si		Si		
10	Pienso que la interacción con los directivos es fluida y precisa en todo momento.	Si		Si		Si		
<b>DIMENSIÓN 3: AFECTO</b>								
11	Considero que las relaciones entre los directivos y los trabajadores de la empresa se da de manera respetuosa.	Si		Si		Si		
12	Existe una permanente actitud de respeto y valoración entre todos los compañeros de trabajos.	Si		Si		Si		
13	La realización de las actividades asignadas para	Si		Si		Si		

	cumplir con los plazos e indicaciones se coordinan de forma adecuada con sus compañeros de trabajo.						
14	El nivel de interacción entre todas las áreas de la empresa permite el logro de los objetivos institucionales.	Si		Si		Si	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Heredia Llatas Flor Delicia                      **DNI:** 41365424

**Especialidad del validador:** Lic. Administración  
Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

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

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

**3Claridad:** 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, 29 de junio de 2022.



-----  
Firma del Experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿Trabaja usted conjuntamente con sus compañeros para lograr objetivos?	Si		Si		Si		
2	¿Sientes que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa?	Si		Si		Si		
3	¿Considera usted que las metas de la institución reflejan mis intereses?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿Comunica a su jefe inmediato cualquier duda, inquietud, o idea que desee expresar a cerca de sus funciones que realiza?	Si		Si		Si		
5	¿existe una comunicación efectiva y amigable con mi jefe inmediato?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: RESPETO MUTUO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿siente que es comprendido a la hora de expresar su opinión ante sus compañeros y jefe?	Si		Si		Si		
7	¿cuentas con el apoyo de tus compañeros de oficina para realizar tu labor?	Si		Si		Si		
8	¿considera usted la existencia del trabajo en equipo con sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 4: NIVEL DE SATISFACCIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Recibo el reconocimiento de mi jefe por mi trabajo?	Si		Si		Si		
10	¿En general, su experiencia con la institución es satisfactoria y gratificante?	Si		Si		Si		
11	¿Considera usted que su jefe inmediato muestra interés en usted como trabajador?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X]   Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: **Heredia Llatas Flor Delicia**                      **DNI: 41365424**

Especialidad del validador: **Lic. Administración**  
**Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad**

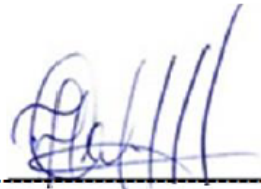
**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

**3Claridad:** 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, 29 de junio de 2022.



-----  
Firma del Experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: INCLUSION</b>							
1	Siento que mis compañeros de trabajo me toman en cuenta como una parte importante del equipo.	Si		Si		Si		
2	Considero que mis aportes y participación son valorados por mis compañeros de trabajo.	Si		Si		Si		
3	La institución promueve la integración entre compañeros de trabajo	Si		Si		Si		
4	Para poder integrarme en el equipo necesito que mis compañeros me inviten o me pasen la voz.	Si		Si		Si		
5	En la institución existe buena comunicación entre jefe, subordinado y compañeros de trabajo	Si		Si		Si		
6	Considero que existe un buen nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo.	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: CONTROL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Siento que los aportes que realizo son tomados en cuenta para tomar decisiones en equipo.	Si		Si		Si		
8	Siento que mis compañeros de trabajo acuden a mí cuando existen dudas o preguntas respecto a las tareas asignadas.	Si		Si		Si		
9	Siento que las estrategias de liderazgo utilizadas por los directivos de la empresa fomentan el trabajo participativo en las diversas áreas de la empresa.	Si		Si		Si		
10	Pienso que la interacción con los directivos es fluida y precisa en todo momento.	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: AFECTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Considero que las relaciones entre los directivos y los trabajadores de la empresa se da de manera respetuosa.	Si		Si		Si		
12	Existe una permanente actitud de respeto y valoración entre todos los compañeros de trabajos.	Si		Si		Si		
13	La realización de las actividades asignadas para	Si		Si		Si		

	cumplir con los plazos e indicaciones se coordinan de forma adecuada con sus compañeros de trabajo.						
14	El nivel de interacción entre todas las áreas de la empresa permite el logro de los objetivos institucionales.	Si		Si		Si	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_


**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Ramos Farroñan Emma Verónica                      **DNI:** 40545530

**Especialidad del validador:** Lic. Administración  
**Dra. En Ciencias de la Educación**

- 1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
  - 2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
  - 3Claridad:** 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, 29 de junio de 2022.



\_\_\_\_\_  
Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan  
CLAB N° 15066 - Región Lambayeque  
JUEZ - EXPERTO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿Trabaja usted conjuntamente con sus compañeros para lograr objetivos?	Si		Si		Si		
2	¿Sientes que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa?	Si		Si		Si		
3	¿Considera usted que las metas de la institución reflejan mis intereses?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿Comunica a su jefe inmediato cualquier duda, inquietud, o idea que desee expresar a cerca de sus funciones que realiza?	Si		Si		Si		
5	¿existe una comunicación efectiva y amigable con mi jefe inmediato?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: RESPETO MUTUO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿siente que es comprendido a la hora de expresar su opinión ante sus compañeros y jefe?	Si		Si		Si		
7	¿cuentas con el apoyo de tus compañeros de oficina para realizar tu labor?	Si		Si		Si		
8	¿considera usted la existencia del trabajo en equipo con sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 4: NIVEL DE SATISFACCIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Recibo el reconocimiento de mi jefe por mi trabajo?	Si		Si		Si		
10	¿En general, su experiencia con la institución es satisfactoria y gratificante?	Si		Si		Si		
11	¿Considera usted que su jefe inmediato muestra interés en usted como trabajador?	Si		Si		Si		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X]   Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: **Ramos Farroñan Emma Verónica**                      **DNI: 40545530**

Especialidad del validador: **Lic. Administración**

**Dra. En Ciencias de la Educación**

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

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

**3Claridad:** 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, 29 de junio de 2022.

  
Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan  
CLAB N° 15066 - Región Lambayeque  
JUEZ - EXPERTO

## FIABILIDAD

### Escala: Relaciones interpersonales

#### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	28	100,0

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	14

### Escala: Trabajo en equipo

#### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	28	100,0

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	11

### Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Regímenes Laborales	,112	40	,200*	,962	40	,191
Satisfacción Laboral	,122	40	,136	,976	40	,538

**Interpretación de los índices de correlación de Pearson**

Rango	Interpretación
$\geq 0,70$	Correlación muy fuerte
$\geq 0,50 < 0,70$	Correlación sustancial (fuerte)
$\geq 0,30 < 0,50$	Correlación moderada
$\geq 0,10 < 0,30$	Correlación baja (débil)
$\geq 0,00 < 0,10$	Correlación despreciable (muy débil)

Fuente: Sierra, (1999) citado por Carrasquero, et al. (2017)

