

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
GESTIÓN Y NEGOCIOS, CON
MENCIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS**



**RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO
REGIONAL HUÁNUCO**

LINEA DE INVESTIGACIÓN: ECONOMÍA Y NEGOCIOS

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO
EN GESTIÓN Y NEGOCIOS, CON
MENCIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS**

**TESISTA: ALVARADO DURAN, NICANOR ROLANDO
ASESOR: DR. ENCISO GUTIERREZ, ISIDRO TEODOLFO**

HUÁNUCO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi familia, con amor y comprensión, por el apoyo solidario en todo momento,
para hacer realidad un compromiso.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, doy gracias a Dios, por darme la fe, esperanza y caridad, con ello es fácil alcanzar los objetivos y metas personales. Asimismo, debo reconocer a muchas personas e instituciones y expresarles mi lealtad.

Doy gracias a mi familia, compañeros de vida, quiénes con su amor me brindan estabilidad emocional para continuar en el camino del éxito.

Gratitud para mi Asesor de tesis Dr. Teodolfo Enciso Gutiérrez, por su apoyo incondicional en el presente estudio; a los Docentes de Maestría y mis colegas de Gestión de Proyectos, con quienes compartimos horas de clases y a los señores Jurados del proyecto de tesis, quienes con sus aportes y sugerencias permitieron mejorar la investigación.

Gracias a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco por haberme permitido ingresar a la escuela de Posgrado, y ampliar mis conocimientos basado en la ciencia económica; a todos los tesisistas de nivel regional, nacional e internacional, por brindarme su amistad y haber compartido sus conocimientos en forma virtual.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar el grado de relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco. El tipo de investigación es básica, puesto que depende de sus descubrimientos y aportes, el nivel de investigación es de tipo correlacional en concordancia con las hipótesis planteadas, la población total es de 668 colaboradores; la muestra fue de tipo no probabilístico por conveniencia, de 245 colaboradores; así mismo para la recolección de información se utilizó la encuesta y el cuestionario. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional Huánuco. Dado que, el indicador Alfa de Cronbach es de 0.850, lo cual significa que existió una relación consistente alta entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral. Los resultados demuestran que la evaluación de la inclusión, control y afecto está relacionada en un 0,784 (Buena) con las Relaciones Interpersonales de los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco. Los resultados demuestran que la evaluación de la motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo personal están relacionada en un 0,784 (Muy buena) con el Desempeño Laboral. Con una significancia de 0,003 menor al error máximo establecido de 0,05, con 95% de confianza estadística. según el indicador rho de Spearman.

Palabras Claves: Relaciones interpersonales, desempeño laboral, Gobierno Regional Huánuco.

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the degree of relationship that exists between interpersonal relationships and the work performance of the collaborators of the Huánuco Regional Government. The type of research is basic, since it depends on its discoveries and contributions, the level of research is correlational in accordance with the hypotheses, the total population is 668 collaborators; the sample was of a non-probabilistic type for convenience, of 245 collaborators; Likewise, for the collection of information, the survey and the questionnaire were used. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between interpersonal relationships and the job performance of the staff of the Huánuco Regional Government. Since, Cronbach's Alpha indicator is 0.850, which means that there was a consistently high relationship between interpersonal relationships and job performance. The results show that the evaluation of inclusion, control and affection is related by 0.784 (Good) with the Interpersonal Relations of the collaborators of the Huánuco Regional Government. The results show that the evaluation of motivation, responsibility, leadership and teamwork, training and personal development are related by 0.784 (Very good) with Job Performance. With a significance of 0.003 less than the established maximum error of 0.05, with 95% statistical confidence. according to Spearman's rho indicator.

Keywords: Interpersonal relations, job performance, Huánuco Regional Government.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA	11
1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.3 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.4.1 Problema general	13
1.4.2 Problemas específicos.....	13
1.5 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS	13
1.5.1 Objetivo general.....	13
1.5.2 Objetivos específicos	13
CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	14
2.1 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	14
2.1.1 Hipótesis general.....	14

2.1.2 Hipótesis específicas.....	14
2.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	15
2.3 DEFINICIÓN OPERACIONALIZACIONAL DE LAS VARIABLES	16
CAPITULO III. MARCO TEÓRICO	17
3.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.....	17
3.2 BASES TEÓRICAS	22
3.3 BASES CONCEPTUALES.....	28
CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	34
4.1 ÁMBITO.....	34
4.2 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	34
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	34
4.3.1 Descripción de la población.....	34
4.3.2 Muestra y método de muestreo.....	35
4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión.....	37
4.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	37
4.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	38
4.5.1 Técnicas	38
4.5.2 Instrumentos	38
4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos	39

4.5.2.2	Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos .	39
4.6	TÉCNICAS PARA EL PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	40
4.7	ASPECTOS ÉTICOS	41
CAPITULO V.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
5.1	ANÁLISIS DESCRIPTIVO	42
5.2	ANÁLISIS INFERENCIAL Y/O CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	62
5.3	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	67
5.4	APORTE CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	73
CONCLUSIONES.....	74
SUGERENCIAS.....	75
REFERENCIAS	76
ANEXOS	79

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por objetivo general determinar el grado de relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

Como indica la literatura científica, las buenas prácticas de relaciones interpersonales contribuyen significativamente en la mejora del desempeño laboral, por ello, es relevante esta investigación, puesto que permitirá a los gestores de políticas públicas, planificar, organizar y ejecutar acciones de capacitación en procurar mejores relaciones interpersonales entre los miembros del personal del Gobierno Regional Huánuco.

Este estudio se inicia con el capítulo I, denominado el planteamiento del problema, en este capítulo se describe y fundamenta la situación problemática que se suscita en el Gobierno Regional Huánuco. Relacionadas en las relaciones interpersonales y el desempeño laboral. Dentro de este mismo capítulo esta la formulación del problema general y específico, con sus respectivos objetivos tanto general como específicos, por otro lado, está la justificación. Se describe la situación problemática que se origina en el Gobierno Regional Huánuco, referente a las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.

En el capítulo II, trata de los sistemas de hipótesis y variables donde están comprendido la formulación de las hipótesis tanto general como específico, seguidamente, muestra la identificación de las variables con su respectiva Operacionalización, los cuales están con sus respectivas dimensiones e indicadores.

En el capítulo III, la primera parte está enfocada en una revisión de los antecedentes internacionales, nacionales y locales que versan sobre las variables de estudio, luego la segunda parte se enfoca en el desarrollo de las bases teóricas tanto de las relaciones interpersonales como del desempeño laboral.

En el Capítulo IV, se describe la metodología de la investigación, este capítulo está compuesto por el tipo, nivel y diseño de investigación, población, muestra, técnicas, instrumentos, validez, y plan de recolección de datos que se utilizó en el proceso de investigación.

En tanto en el capítulo V, se detallan los resultados obtenidos del trabajo de campo, tales hallazgos están presentadas mediante tablas y figuras, asimismo, en este capítulo está desarrollado los objetivos de la investigación, posteriormente, está la discusión de los resultados en base a los demás autores, la primera parte está compuesto por los hallazgos más relevantes del estudio, las limitaciones y así también la comparación crítica con la literatura.

Finalmente, están las conclusiones y recomendaciones del estudio, las referencias bibliográficas y en los anexos se presentan además de la matriz de consistencia, los cuestionarios aplicados para medir ambas variables.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

Garza, M. (2010). En la actualidad es necesario que las entidades se preocupen por conocer e investigar sobre las relaciones interpersonales, puesto que el comportamiento de los individuos en la organización genera muchas veces un ambiente que afecta tanto a estos como a los objetivos de la misma. Las relaciones interpersonales ejecutan una influencia directa en la conducta y el comportamiento de los distintos agentes que laboran en ella, por consiguiente, determina la forma en que el trabajador percibe y realiza su trabajo, su rendimiento, su productividad y el grado de satisfacción que experimenta en la labor que desempeña (p. 8).

Las relaciones interpersonales en el trabajo constituyen un papel crítico en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para incrementar el Desempeño Laboral, pero sí pueden contribuir significativamente a ella. Por consiguiente, los gerentes y directivos necesitan comprender qué es lo que representa una relación interpersonal correcta con los trabajadores.

A los nuevos directivos, sobre todo a aquellos que han arribado a sus puestos desde abajo, a menudo se les aconseja mantener cierta distancia social con los trabajadores. Sin embargo, un Gerente debe ser abordable y amistoso sin dejar de ser justo y firme. Un Gerente eficaz necesita mostrar interés en los trabajadores, sin ser entrometido. Entre otras cosas, parte de la responsabilidad de un gerente es saber escuchar a los empleados y a veces proporcionarles consejos.

Diferencias individuales y culturales a veces pueden complicar las relaciones interpersonales.

1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación responde a una justificación práctica, ya que al realizar una propuesta de Las Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco. Brindarán información oportuna y confiable que servirá de aporte para resolver diferencias que existe en la gestión de una institución pública. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales no basta para incrementar el desempeño laboral, pero sí pueden contribuir significativamente a obtener mejores resultados.

Los Gerentes, Directivos y Colaboradores necesitan comprender qué es lo que representa una relación interpersonal correcta entre ellos. Debido a que la presencia de las relaciones interpersonales en una organización daría como resultado la eficiencia y eficacia en su accionar diario en beneficio de los ciudadanos. Parte de la responsabilidad de un gerente o directivo es saber escuchar a los empleados y a veces proporcionarles consejos, generando relaciones interpersonales individuales y colectivas.

El desempeño laboral de las personas depende del grado de satisfacción que éstas tienen en relación con su trabajo, el mismo que se ve influenciado por factores directos en el entorno laboral como son las relaciones interpersonales, el grado de autonomía, efectividad e independencia que pueden desarrollar en una institución.

1.3 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación es viable pues se cuenta con los recursos humanos, materiales y financieros para la realización de la investigación. La investigación es autofinanciada por el investigador, así mismo recibimos el apoyo de las autoridades y del personal administrativo del Gobierno Regional Huánuco en el desarrollo de la recopilación de los datos necesarios.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1 Problema general

¿En qué medida las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco?

1.4.2 Problemas específicos

¿Cuáles son las características de las relaciones interpersonales en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco?

¿Cuáles son las características del desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco?

1.5 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo general

Determinar el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

1.5.2 Objetivos específicos

Describir las características de las relaciones interpersonales en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

Describir las características del desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

2.1.1 Hipótesis general

H0: Las relaciones interpersonales no están relacionadas significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

H1: Las relaciones interpersonales están relacionadas significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

2.1.2 Hipótesis específicas

H0: Las características de las relaciones interpersonales en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco no son regulares en la inclusión, control y afecto.

H1: Las características de las relaciones interpersonales de los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco son regulares en la inclusión, control y afecto.

H0: Las características del desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco no son regulares en la motivación, responsabilidad, liderazgo, trabajo en equipo, formación y desarrollo personal.

H1: Las características del desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco son regulares en la motivación, responsabilidad, liderazgo, trabajo en equipo, formación y desarrollo personal.

2.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Relaciones Interpersonales	Inclusión	Aceptación Integración Valoración
	Control	Comunicación Influencia Responsabilidades Actividades Objetivos Progresos
	Afecto	Respeto Estimación
Desempeño Laboral	Motivación	Retroalimentación Desarrollo personal Resultados
	Responsabilidad	Cumplimiento de horarios Cumplimiento de objetivos Puntualidad
	Liderazgo y Trabajo en equipo	Respeto Trabajo en equipo Predisposición
	Formación y desarrollo personal	Capacitación Conocimiento Desarrollo profesional

2.3 DEFINICIÓN OPERACIONALIZACIONAL DE LAS VARIABLES

Relaciones interpersonales

Martínez, R. (2020), indica que “son habilidades y destrezas sociales requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal” (p.23).

Desempeño laboral

El desempeño laboral “son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones” (Campell, 1990, p.30).

Así mismo, es importante mencionar que “el éxito del desempeño depende de un conjunto de características que se muestran por medio de la conducta. Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados” (Pedraza, 2010, p.18).

CAPITULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Antecedentes Internacionales

Pazmiño (2017), en su investigación se centró en identificar cómo las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral de los colaboradores. El autor empleo la fundamentación teórica donde analizó fuentes bibliográficas, revistas y artículos científicos, así como una investigación de campo utilizando un cuestionario de diez preguntas aplicado a toda la población. Los resultados mostraron que las relaciones interpersonales sí afectan el desempeño de los colaboradores de la empresa. Además, estas relaciones también influyen en la motivación personal de cada individuo y pueden modificar su comportamiento en diferentes situaciones tanto laborales como familiares.

Pita (2016), menciona que al analizar las relaciones entre las variables de violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral. Los resultados del estudio revelaron una correlación significativa entre las variables de desempeño y satisfacción laboral. Esto implica que los empleados que experimentan satisfacción en su trabajo tienden a tener un mejor desempeño. Sin embargo, sugiere que la violencia y el acoso laboral no parecen tener un impacto significativo en el desempeño o la satisfacción laboral de los empleados.

Por otra parte, debido a que un trabajador promedio dispone del conocimiento para desarrollar la tarea y los resultados de esta investigación en donde la satisfacción general no se ve lo suficientemente afectada como para desmotivarlo en sus distintas áreas, este resultado deja abierta la posibilidad para validar o rechazar lo que se esperaba encontrar, dado que investigaciones realizadas en Colombia como las de Pando, et al. (2006), quienes establecen que el acoso laboral afecta a toda la organización y es un fenómeno creciente dañando el factor económico, procedimental e imagen de la organización, es

preciso establecer que no será fácil encontrar el apoyo de otras instituciones que reporten situaciones de Violencia y Acoso Laboral.

Las limitaciones de esta investigación realizada en una sola IES se pueden resumir de la siguiente manera:

La primera limitación radica en que el estudio se basó en una muestra de empleados administrativos pertenecientes a una única institución. Esto implica que los resultados obtenidos en la investigación pueden carecer de generalización y no ser aplicables a otras instituciones de educación superior o a diferentes tipos de organizaciones.

La segunda limitación se relaciona con la insuficiencia de información recopilada en relación a la variable de violencia y acoso laboral. La complejidad de medir y cuantificar la violencia y el acoso laboral podría haber contribuido a esta limitación.

La tercera limitación se refiere al hecho de que la investigación no empleó instrumentos validados específicamente en Colombia para medir todas las variables. Esta omisión podría haber introducido sesgos en los resultados del estudio, ya que los instrumentos utilizados podrían no haber sido adecuados para la población y el contexto colombiano.

Cepeda (2020), menciona que el propósito de su estudio fue evaluar la importancia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral y abordar la problemática de las relaciones interpersonales deficientes en la institución. La investigación se fundamentó en dos enfoques: uno de investigación bibliográfica y otro de investigación de campo.

Los resultados del estudio indican que las relaciones interpersonales deficientes pueden tener un impacto negativo en el desempeño laboral de los empleados dentro de una organización.

Como medida para abordar esta problemática, la investigación propone la elaboración de una guía que contenga estrategias destinadas a promover las buenas relaciones interpersonales en la rutina laboral diaria de los funcionarios.

Antecedentes Nacionales

Muñoz. (2017), por su parte, evalúa la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral observado en el personal de enfermería.

El enfoque metodológico adoptado para esta investigación fue de carácter descriptivo y correlacional. Esto implica que su enfoque se centró en describir las relaciones existentes entre las variables en estudio y en determinar si estas relaciones eran estadísticamente significativas. La muestra utilizada en el estudio estuvo compuesta por un total de 68 trabajadores de enfermería que desempeñaban sus funciones en el servicio de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza.

Los resultados obtenidos a través de la investigación evidenciaron que la calidad de las relaciones interpersonales entre los empleados está vinculada positivamente con el nivel de desempeño laboral que demuestran.

Además, la investigación también identificó que tres dimensiones específicas de las relaciones interpersonales, a saber, la comunicación, las actitudes y el trato, mantienen una correlación estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería en el servicio de neonatología.

Jacinto (2018), indica la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los empleados de la Oficina Registral del Reniec en el Callao. Esto sugiere que la calidad de las relaciones interpersonales entre los miembros del personal puede influir de manera positiva en su desempeño en el ámbito laboral. Asimismo, los resultados revelaron que la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral es sólida y positiva. En otras palabras, cuanto más satisfactorias sean las

relaciones interpersonales entre los empleados, mayor será su nivel de rendimiento en el trabajo.

Santos (2016), menciona que en su estudio el objetivo fue analizar la influencia de las relaciones interpersonales en el rendimiento laboral de los empleados en una municipalidad.

El enfoque metodológico adoptado se caracterizó por ser descriptivo y correlacional, orientado a la descripción de las relaciones entre las variables y a la evaluación de su significación. La investigación se llevó a cabo con una muestra conformada por 103 trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Los hallazgos de la investigación evidenciaron que las relaciones interpersonales positivas entre los miembros del personal pueden contribuir de manera considerable a una mejora en su desempeño en el ámbito laboral.

Adicionalmente, los resultados del estudio indicaron que la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral es sólida y positiva. En otras palabras, un fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los empleados está asociado a un aumento en su nivel de rendimiento en el trabajo.

Rivera et al. (2018), en su tesis tuvo como objetivo de la investigación evaluar la relación existente entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico.

El enfoque metodológico utilizado se caracterizó por ser cuantitativo y correlacional, con el propósito de describir las relaciones entre las variables y establecer su significancia. La muestra de estudio estuvo compuesta por 30 trabajadores del servicio de enfermería.

Los resultados obtenidos en la investigación revelaron que la existencia de relaciones interpersonales positivas entre los empleados está asociadas a un

mayor rendimiento en su trabajo.

Antecedentes Locales

Aquino y Palomino (2016), denota que su propósito fue describir minuciosamente la relación entre las variables de interés y determinar si esta conexión posee relevancia estadística. La muestra considerada para la investigación comprendió a 64 empleados de la oficina de Logística de la UNHEVAL.

Los resultados obtenidos en el estudio revelaron que esta relación se caracterizó por ser negativa, lo que sugiere que una selección de personal inapropiada se correlaciona con un desempeño laboral deficiente.

El análisis también puso de manifiesto que la selección de personal en la UNHEVAL se lleva a cabo de manera inadecuada. Esta problemática se origina debido a que el proceso de selección se fundamenta en el favoritismo y consideraciones políticas en lugar de basarse en criterios objetivos.

En consecuencia, los resultados del estudio ofrecen sugerencias acerca de la necesidad imperante de que la UNHEVAL mejore sus prácticas de selección de personal, con el propósito de potenciar el desempeño laboral de sus empleados.

Minaya (2016), menciona en su tesis que empleo el enfoque metodológico fue de naturaleza cuantitativa, orientado a la recopilación de datos numéricos destinados a caracterizar las relaciones interpersonales en cuestión. La muestra objeto de análisis estuvo compuesta por un total de 133 trabajadores administrativos pertenecientes a los Bloques Centrales A y B de la UNHEVAL.

Los resultados obtenidos a partir de la investigación pusieron de manifiesto que la calidad de las relaciones interpersonales en el personal administrativo de la UNHEVAL es calificada como regular. Este hallazgo sugiere que las relaciones entre los empleados se encuentran en un nivel adecuado, aunque no alcanzan un

grado de excelencia.

Adicionalmente, se reveló que la calidad de asertividad y empatía entre el personal administrativo de la UNHEVAL también se cataloga como regular. Esto indica que los empleados exhiben habilidades de comunicación y empatía que son apropiadas, aunque no llegan a ser sobresalientes.

Cisneros (2019)., en su tesis indica que la investigación se basó en un enfoque cuantitativo, lo que significa que se centró en recopilar datos numéricos para caracterizar las relaciones interpersonales. El estudio se realizó con una muestra de 133 trabajadores administrativos pertenecientes a los Bloques Centrales A y B de la UNHEVAL.

Los resultados obtenidos a partir de la investigación mostraron que las relaciones entre los empleados se encuentran en un nivel adecuado, aunque no alcanzan un grado de excelencia.

Adicionalmente, se reveló que la calidad de asertividad y empatía entre el personal administrativo de la UNHEVAL también se cataloga como regular. Esto indica que los empleados exhiben habilidades de comunicación y empatía que son apropiadas, aunque no llegan a ser sobresalientes.

La puntuación promedio obtenida por la muestra (130.60) evidencia que las interacciones familiares negativas (punitivas) supera a las positivas (reforzantes) o, desde el punto de vista de Bradburn (1969), el monto de afectos negativos está superando al monto de afectos positivos, es por eso que existe en los docentes una satisfacción familiar baja que, finalmente se relacionaría con experiencias de coraje, enojo, frustración, desilusión y tristeza (Luna 2011).

3.2 BASES TEÓRICAS

3.2.1 Relaciones de Trabajo

Las relaciones de trabajo son analizadas como el modelo estratégico moderno de gestión de los recursos humanos, considerando la diversidad de la fuerza laboral una ventaja competitiva de indudable valor. Las relaciones de trabajo existen en todos los campos, ya sea de manera formal o informal, no limita ningún campo laboral o de relaciones y considera las relaciones como quien dirige la ventaja competitiva dentro del campo laboral (Peña et al., 2004).

Las relaciones de trabajo son el vínculo que se establece entre dos partes: el trabajador, que aporta su fuerza de trabajo, y el empleador, que aporta el capital. El trabajador es la persona que realiza un trabajo en beneficio del empleador, a cambio de una remuneración. El empleador es la persona que contrata al trabajador para que realice un trabajo en beneficio de su empresa. Estas se rigen por una serie de normas legales, que tienen como objetivo proteger los derechos de los trabajadores y de los empleadores. El trabajador siempre es una persona física y el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica (Godio, 2001).

Las relaciones de trabajo se pueden encontrar en cualquier lugar donde haya una empresa u organización que emplee trabajadores. Estas relaciones pueden ser formales, lo que significa que están reguladas por leyes y reglamentos, o informales, lo que significa que no están reguladas.

En el caso de las relaciones de trabajo formales, las leyes y reglamentos establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores. Estos derechos y obligaciones pueden incluir el pago de un salario mínimo, el derecho a vacaciones y el derecho a la seguridad social. Por otra parte, en las relaciones de trabajo informales, los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores pueden no estar

claramente establecidos. Esto puede dar lugar a situaciones de explotación o abuso.

3.2.2 Relaciones Laborales

Las relaciones laborales se pueden dar de dos formas, relaciones laborales individuales y colectivas. Las relaciones laborales individuales, Godio (op. Cit 2001), son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante. Las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato o un grupo de sindicatos con una empresa u organización patronal, o un grupo de unas u otras. En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador.

En cuanto a las relaciones laborales y a las relaciones de trabajo, se tiene que ambas cumplen las mismas funciones, el empleado o trabajador y el patrón. Ambos trabajando bajo las mismas condiciones y estableciendo prioridades hará que logren mejorar las competencias de la organización.

3.2.3 Relaciones Públicas

Las relaciones públicas, está definida como uno de los métodos por los cuales la sociedad se ajusta a las circunstancias cambiantes y soluciona los choques entre actitudes, ideas, instituciones y personalidades en conflicto, James (2003).

El directivo o gerente es un ejemplo a seguir, un modelo, sus actuaciones serán captadas por un sin fin de personas que lo rodean, si las actitudes de los Gerentes son admirables y competentes, los observadores aprenden eso, si por el contrario las actitudes de los Gerentes no son las más correctas, pues de igual forma el entorno que lo rodea copia ese comportamiento. Esto explica, que el directivo o Gerente vive en constante comunicación y es su deber dar siempre un buen ejemplo y

controlar situaciones de conflicto de forma adecuada, con un buen léxico y civilizadamente.

3.2.4 Relaciones Humanas

Las relaciones que se conocen y que existen son dirigidas por un factor indispensable e importante entre ellas, ese factor es el ser humano, este a su vez genera otro tipo de relaciones conocida como las relaciones humanas, las cuales comprenden todas las formas de comportamiento y conexiones de los hombres dentro o fuera del trabajo. Al hacer esta afirmación estamos destacando el hecho de que tanto dentro del trabajo como el hogar y la comunidad son decisivamente importantes para crear una actitud y una motivación de una sociedad amable, progresista y sin odios, según sean los ambientes señalados, tal y como lo define Cárcamo (1968). El ser humano es entonces la base de todos los tipos de relaciones existentes

3.2.5 Relaciones Interpersonales

Se establecen las relaciones interpersonales de diferentes tipos, según el nivel de vinculación pueden situarse en un nivel básico con las personas con quienes compartimos, la cola de supermercado, con el dependiente de la zapatería que nos atiende, o en un nivel muy profundo, los hijos, la pareja, los familiares, los amigos íntimos. En un nivel intermedio se encontrarían las relaciones con colegas, los profesores de nuestros hijos, con el director de la coral de la cual formamos parte, entre otros, tal como lo expresa Teixidó (2009) en su libro “la acogida al profesorado de nueva incorporación”.

El estudio de los tipos de relaciones existentes, destacan siempre la conexión e interacción constante de personas con características comunes, es decir, de la misma especie, a nivel laboral, social, cultural,

entre otros, resaltando que esta interacción va vinculada de persona a persona. Sin importar que tipo de relación sea, el ser humano es una pieza fundamental para que dichas relaciones se generen, las mismas se manejan a través de ciertas herramientas que facilitan su uso, tales herramientas son la comunicación, la confianza, la pertenencia, rendimiento, colaboración, entre otros, dependiendo de estos factores para que las relaciones interpersonales y todos los tipos de relaciones existentes den como resultado ambiente afables para los distintos tipos de organizaciones.

Las relaciones interpersonales en el campo educativo, las más empleadas son las humanas, laborales y las interpersonales, facilitando las funciones de los trabajadores que se desenvuelven dentro de este campo.

Cabe destacar que, la comunicación se puede generar de manera formal, como enfatiza Rubio (2005), como aquella que se origina en la estructura formal de la organización y fluye a través de los canales organizacionales, llevando un contenido determinado y ordenado por la organización (correo, tablón de anuncios, manuales, entre otros); o informal siendo aquella que surge de los grupos informales de la organización y no sigue los canales formales, este tipo de comunicación es de gran importancia, ya que por su característica puede tener más influencia que la comunicación formal (chismes, comentarios, opiniones).

Aunado a la comunicación se encuentra la confianza y la colaboración, la confianza es definida por Robbins (2001), como un proceso que se da en el tiempo y se basa en muestras relevantes pero limitadas de experiencia; mientras que, la colaboración definida por Stainback (2001), es una forma de trabajo en conjunto, fundamental para la auténtica cooperación, permitiendo que al generarse la comunicación, la confianza

y la colaboración entre el grupo de docentes con otro trabajador del ámbito educativo, o entre ellos mismos, genere un clima organizacional óptimo donde el desempeño de los trabajadores con respecto a sus funciones sea satisfactorio y positivo, conllevando así, a un clima organizacional ideal, que es el que toda organización desea tener para que los trabajadores siempre se sientan motivados a desarrollar sus funciones laborales competentemente.

3.2.6 Competencia Laboral

Como el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro (Definición según Sagi-Vela. p.86. - 24 enero 2002).

Hoy es una necesidad la formación de una persona técnica competente, preparada para la vida y para el trabajo, pero el concepto de competencia ha evolucionado desde sus inicios, pasando por diferentes etapas que han modificado el enfoque de la gestión y desempeño laboral. Este artículo es el producto de una revisión teórica de la evolución del concepto en la literatura actual, como antesala a un proceso investigativo que se desarrolla en la Facultad de Ciencias de la Universidad Central de Venezuela en torno a la competencia laboral dentro de la administración pública, con el análisis se requiere alcanzar una claridad y unificación teórica respecto a este concepto, el estudio se emprende construyendo un marco conceptual de la evolución y realizando un análisis de los enfoques y tipos sobre el concepto. Para entender el desarrollo de las competencias laborales como proceso, primero es necesario esclarecer los términos competencia y competencia laboral, en la literatura se habla de diferentes tipos de competencias, en muchas ocasiones indistintamente el concepto implica todo lo relacionado con el mundo del trabajo, ya sea profesión u

oficio. Es importante destacar que durante los últimos años han surgidos y evolucionados diferentes proyectos que enfocan la evolución de las competencias, tales como: Definition and Selection of Competencies (1997), Onet (1998), Chile competente (1999), TeamCompetence (2005), Proyecto iCobae (2008) que están relacionando las competencias dentro del mundo educativo y laboral. Con la revisión de la evolución de la competencia se puede concluir que el concepto está entendida como una categoría de análisis que tiene un significado universalmente aceptado dentro del entorno de trabajo y que está en evolución hacia una evaluación del personal competente.

3.3 BASES CONCEPTUALES

3.3.1 Métodos de evaluación de desempeño

El desempeño laboral donde se utilizan distintos métodos, en muchas de las empresas los que están a cargo de sus colaboradores se preguntan cómo se realiza una evaluación de desempeño de un trabajador y cuáles son las técnicas específicas de evaluación (Dessler y Verela, 2011).

a) Ensayos críticos

Es un método útil para proporcionar a los empleados una retroalimentación detallada sobre su desempeño. Sin embargo, es importante ser consciente de sus limitaciones, como su subjetividad y la dificultad de comparar los documentos redactados para diferentes empleados. Sin embargo, la evaluación puede ser sesgada por las habilidades de escritura del evaluador. Por ejemplo, un evaluador con buenas habilidades de escritura puede producir un documento más detallado y persuasivo que un evaluador con malas habilidades de escritura.

b) Incidentes críticos

Son eventos o situaciones que destacan el desempeño de un empleado, ya sea positivo o negativo. Estos incidentes pueden ser identificados por el empleado, su supervisor o un observador independiente.

La evaluación del desempeño basada en incidentes críticos tiene varias ventajas. En primer lugar, ayuda a los empleados a comprender mejor cómo su desempeño está impactando en la organización. En segundo lugar, proporciona una base objetiva para la evaluación del desempeño. En tercer lugar, es un proceso de evaluación que es más fácil de administrar que otros métodos.

c) Escala grafica de calificación

La escala gráfica de calificación es un método relativamente sencillo. El evaluador debe calificar el desempeño del empleado en una escala graduada para cada factor de desempeño.

Los factores de desempeño son las áreas clave en las que se evaluará el desempeño del empleado. Estos factores pueden ser específicos del puesto o generales.

Las escalas graduadas son una serie de categorías que describen el desempeño del empleado. Estas categorías pueden ser numéricas, alfabéticas o descriptivas.

d) Escala de calificación

La escala de calificación es un método relativamente complejo.

El evaluador debe calificar el desempeño del empleado en función de una serie de comportamientos específicos.

Los comportamientos específicos son ejemplos de conductas reales en el trabajo. Estos comportamientos se desarrollan en consulta con los empleados y los gerentes.

La escala de calificación combina elementos fundamentales de los métodos de calificación por incidentes críticos y de escalas gráficas.

e) Comparación forzada

Las comparaciones forzadas son una herramienta de medición relativa, más que absoluta. Esto significa que el desempeño del empleado se evalúa en función de cómo se compara con el desempeño de otros empleados, en lugar de en función de un estándar absoluto.

3.3.2 Elementos claves del desempeño laboral

Los elementos del desempeño laboral son los siguientes:

a) Motivación

La motivación laboral es un factor importante en el éxito de las organizaciones. Las organizaciones pueden motivar a sus empleados de diversas maneras, como proporcionando incentivos, recompensas, oportunidades de desarrollo profesional y un entorno de trabajo positivo.

Así mismo, es la determina la cantidad de esfuerzo que un empleado está dispuesto a invertir en su trabajo. Los empleados motivados están más dispuestos a trabajar duro y a

ir más allá de lo que se espera de ellos.

b) Responsabilidad

Es la obligación de cumplir con las obligaciones o deberes. La responsabilidad laboral, en particular, es la obligación de cumplir con las obligaciones o deberes de un puesto de trabajo.

La responsabilidad está compuesta de los siguientes elementos:

- **Funciones asignadas:** Son las tareas y obligaciones que se le asignan a un empleado.
- **Compromiso:** Es la voluntad de cumplir con las funciones asignadas.
- **Asunción de consecuencias:** Es la aceptación de las consecuencias positivas o negativas de las propias acciones.
- **Esfuerzo:** Es la disposición a trabajar duro para alcanzar los objetivos.

En resumen, la responsabilidad laboral es un valor importante para las organizaciones. Los empleados responsables son más confiables y productivos. Las organizaciones pueden promover la responsabilidad laboral proporcionando capacitación, recompensas y un entorno de trabajo positivo.

c) Liderazgo y trabajo en trabajo

El liderazgo es un concepto complejo que se ha definido de diversas maneras. Una definición común es que el liderazgo es la capacidad de influir en los demás para que trabajen para

lograr un objetivo común.

Se considera importante para las organizaciones porque puede ayudar a lograr los objetivos, mejorar la productividad y crear un entorno de trabajo positivo. Así mismo, en las organizaciones puede ayudar a compartir ideas, aumentar la productividad y mejorar la innovación.

Los conceptos de liderazgo y el trabajo en equipo son complementarios. El líder necesita trabajar con el equipo para lograr los objetivos. El equipo necesita un líder para coordinar las acciones y dirigir el progreso.

En un equipo con liderazgo efectivo, los miembros se sienten motivados y comprometidos para lograr los objetivos. El equipo trabaja de manera colaborativa y eficiente para alcanzar sus metas.

d) Formación y desempeño laboral

La formación y el desarrollo profesional pueden facilitar el desarrollo de aptitudes y mejorar la comunicación entre el personal. Esto se debe a que la formación y el desarrollo profesional pueden proporcionar a los empleados un lenguaje común, crear redes de colaboración y establecer una visión compartida.

El desarrollo de recursos humanos (DRH) representa un proceso continuo orientado a la mejora del rendimiento de los empleados a través del fortalecimiento y enriquecimiento de sus habilidades, conocimientos y actitudes. Este proceso se fundamenta en la premisa fundamental de que los empleados constituyen el activo más valioso de una organización y que su

desarrollo resulta esencial para el logro exitoso de los objetivos de dicha entidad.

CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 ÁMBITO

El estudio se realizó con participación de los colaboradores del Gobierno Regional de Huánuco, Provincia y Departamento de Huánuco.

4.2 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.2.1 Tipo de investigación

Es una investigación básica, en razón que el objetivo propuesto es el de contrastar con las relaciones interpersonales y desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Huánuco. Hernández et al. (1997), menciona que “busca la aplicación de conocimientos adquiridos que se encuentran relacionados con la investigación básica, puesto que dependen de sus descubrimientos y aportes teóricos” (p. 150).

4.2.2 Nivel de investigación

El trabajo de investigación es de tipo correlacional, considerando los objetivos que se pretenden desarrollar y en concordancia con las hipótesis que se desean contrastar. En términos de la investigación, se pretende relacionar como los indicadores de la variable independiente (relaciones interpersonales), se relacionan con la variable dependiente (Desempeño laboral), cumpliendo con el proceso estadístico requerido; porque permitirá “describir la relación que existe entre las relaciones la variable independiente y la variable dependiente” (Hernández et al., 1997, p. 152).

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

4.3.1 Descripción de la población

La población es el conjunto de elementos con características comunes,

para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio.

En la presente investigación, la población está conformada por 668 colaboradores de la sede del Gobierno Regional de Huánuco. Este conjunto finito se presenta en el siguiente cuadro:

TABLA 1.
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

DEPENDENCIAS	TOTAL
SEDE G.R. HUÁNUCO	50
GERENCIAS SUB REGIONALES	28
DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN	22
DIRECCIÓN REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO	13
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	40
DIRECCIÓN REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO	18
DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGIA, MINAS E HIDROCARBURO	18
DIRECCIÓN REGIONAL DE ARCHIVO REGIONAL	10
ALDEA SAN JUAN BOSCO	16
TOTAL	668

Fuente: Oficina de Recursos Humanos - GR HCO.

Nota: Se considera personal designado, nombrado y CAS.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

La muestra es un subconjunto de elementos que representan a la población. Hernández (2010) define a la muestra como "un subconjunto

de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características, al que se le llama población" (174).

En la presente investigación, la muestra estará conformada por un subconjunto de los 668 colaboradores de la sede del Gobierno Regional de Huánuco. El tamaño de la muestra se determinará en función de los objetivos de la investigación y de los recursos disponibles.

En la presente investigación, se utilizará un muestreo estratificado para determinar la muestra. El muestreo estratificado es un tipo de muestreo en el que la población se divide en grupos o estratos, y luego se selecciona una muestra de cada estrato.

En este caso, la población está conformada por 668 colaboradores del Gobierno Regional Huánuco. Como la población no es homogénea, se decidió utilizar un muestreo estratificado con un solo estrato.

El tamaño de la muestra para la investigación es de 668 colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

Explicación:

Determinación de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q)}$$

Donde:

N: Tamaño de la población

Z: Nivel de confianza

p: Probabilidad de éxito

q: Probabilidad de fracaso

E: Error máximo admisible

n: Tamaño de muestra

Solución:

N = 668

Z = 1.96

p = 0.5

q = 0.5

E = 0.05

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 668}{(0.05^2 * (668 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5)}$$

n = 245 colaboradores

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión

Para la presente investigación se considera al personal designado, nombrado y CAS.

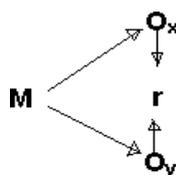
Exclusión

No se considera al personal contratado por terceros y consultores externos.

4.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño no experimental se basa en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural. El esquema de este diseño es el siguiente:

Esquema:



Donde:

r: Grado de correlación

O_x, O_y: Observaciones

4.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

4.5.1 Técnicas

La técnica que se utilizará en la presente investigación es la encuesta (con escala Likert), la cual se procesarán a desarrollar las preguntas a los usuarios seleccionados en la muestra, por medio de un cuestionario que se obtuvo a partir de un conjunto de ítems, a fin de recoger la opinión de la población relacionada al Gobierno Regional de Huánuco.

4.5.2 Instrumentos

Los instrumentos de investigación son herramientas que utilizan los investigadores para recopilar datos sobre un problema o fenómeno. Estos instrumentos pueden ser formularios en papel, dispositivos mecánicos o electrónicos. En la presente investigación, utilizaremos el cuestionario tipo Likert.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

En nuestra investigación, utilizamos un cuestionario como instrumento de recolección de datos. El cuestionario fue validado por seis docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Para dicha confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach.

El alfa de Cronbach es un método estadístico que mide la consistencia interna de un instrumento de medida. La consistencia interna se refiere al grado en que los ítems del instrumento están correlacionados entre sí. Un alfa de Cronbach alto indica que los ítems están altamente correlacionados, lo que sugiere que el instrumento es fiable.

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch y Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231), sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

El coeficiente alfa de Cronbach es mayor a 0.8, por lo tanto, es bueno, para el caso de la presente investigación.

Resumen de procesamiento de Casos			
		n	%
Casos	Válido	245	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	245	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0,850	0,850	245

Fuente: Elaboración propia.

4.6 TÉCNICAS PARA EL PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Como el enfoque es cuantitativo se elaboró la Base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS y Microsoft Excel.

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procedió al análisis estadístico, en la cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 22. Los datos serán tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para la prueba de las hipótesis se aplicará el coeficiente Rho de Spearman, ya que el propósito será determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

4.7 ASPECTOS ÉTICOS

La investigación se llevó a cabo respetando los principios éticos, ya que se trabajó con colaboradores humanos. Para ello, se obtuvo el consentimiento informado de los participantes, quienes accedieron a participar en el estudio.

Además, se mantuvo la confidencialidad y el anonimato de los participantes, así como el respeto a su integridad. Los instrumentos de recolección de datos fueron resguardados para proteger la privacidad de los participantes. Las respuestas de los participantes fueron analizadas sin emitir juicios sobre su validez o corrección.

CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta investigación, se recolectaron datos de los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco mediante un cuestionario y una guía de entrevista. Los resultados del trabajo de campo se procesaron en cuadros y gráficos estadísticos. Cada pregunta se representó gráficamente y se interpretó en base a los fundamentos teóricos de diferentes autores, que se detallan a continuación.

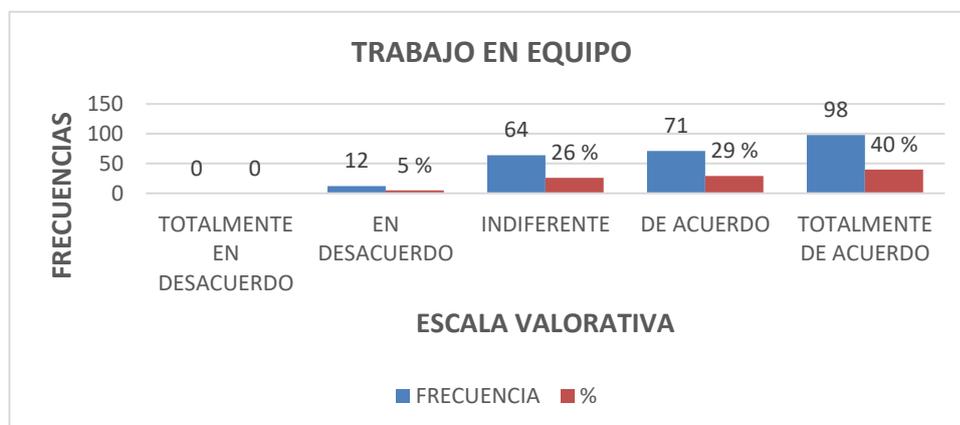
5.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 2
¿Realizan eficientemente trabajos en equipo?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0
EN DESACUERDO	12	5
INDIFERENTE	64	26
DE ACUERDO	71	29
TOTALMENTE DE ACUERDO	98	40
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 1



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 5% estaban en desacuerdo, 26% se mostraban indiferentes, 29% estaban de acuerdo y 40% totalmente de acuerdo con que se realizan eficientemente trabajos en equipo en el Gobierno Regional Huánuco.

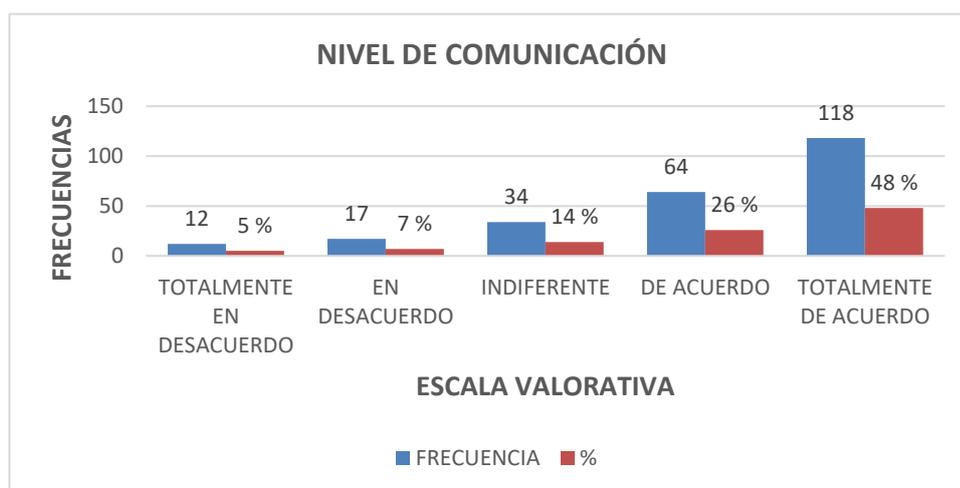
Tabla 3

¿La comunicación es adecuada y fluida *dentro del área de trabajo*?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	12	5
EN DESACUERDO	17	7
INDIFERENTE	34	14
DE ACUERDO	64	26
TOTALMENTE DE ACUERDO	118	48
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 2



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 5% estaban totalmente en desacuerdo, 7% se mostraban en desacuerdo, 14% indiferente, 26% estaban de acuerdo y 48% totalmente de acuerdo con que la comunicación es adecuada y fluida en el área de trabajo del Gobierno Regional Huánuco.

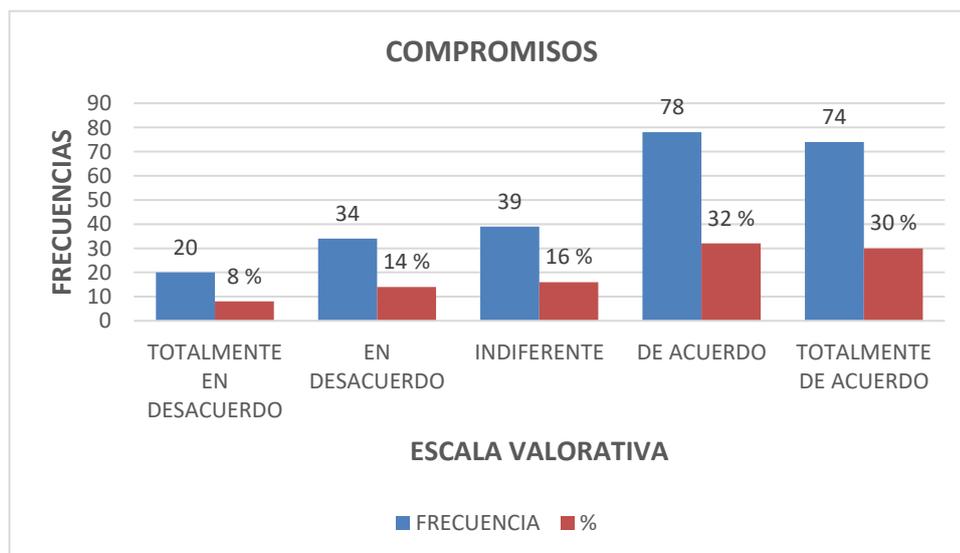
Tabla 4

¿Se cumplen los compromisos pactados dentro del grupo de trabajo?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	20	8
EN DESACUERDO	34	14
INDIFERENTE	39	16
DE ACUERDO	78	32
TOTALMENTE DE ACUERDO	74	30
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 3



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 8% estaban totalmente en desacuerdo, 14% se mostraban en desacuerdo, 16% indiferente, 32% estaban de acuerdo y 30% totalmente de acuerdo con que la comunicación es adecuada y fluida en el área de trabajo del Gobierno Regional Huánuco.

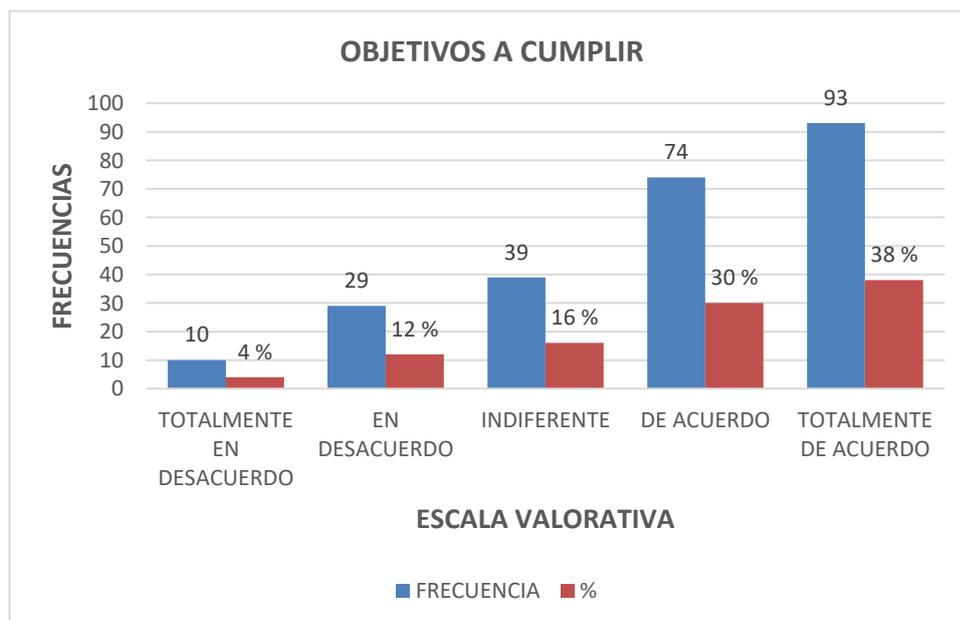
Tabla 5

Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	10	4
EN DESACUERDO	29	12
INDIFERENTE	39	16
DE ACUERDO	74	30
TOTALMENTE DE ACUERDO	93	38
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 4% estaban totalmente en desacuerdo, 12% se mostraban en desacuerdo, 16% indiferente, 30% estaban de acuerdo y 38% totalmente de acuerdo con que los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo en el Gobierno Regional Huánuco.

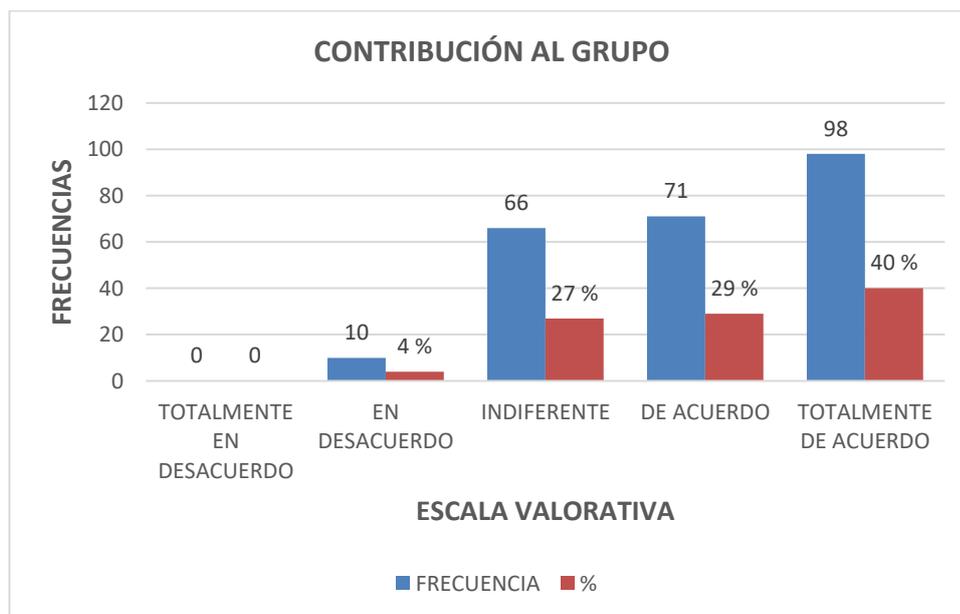
Tabla 6

¿Contribuyes significativamente en el progreso del grupo?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0
EN DESACUERDO	10	4
INDIFERENTE	66	27
DE ACUERDO	71	29
TOTALMENTE DE ACUERDO	98	40
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 5



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 4% se mostraban en desacuerdo, 27% indiferente, 29% estaban de acuerdo y 40% totalmente de acuerdo con que contribuyen significativamente en el progreso del grupo de trabajo del Gobierno Regional Huánuco.

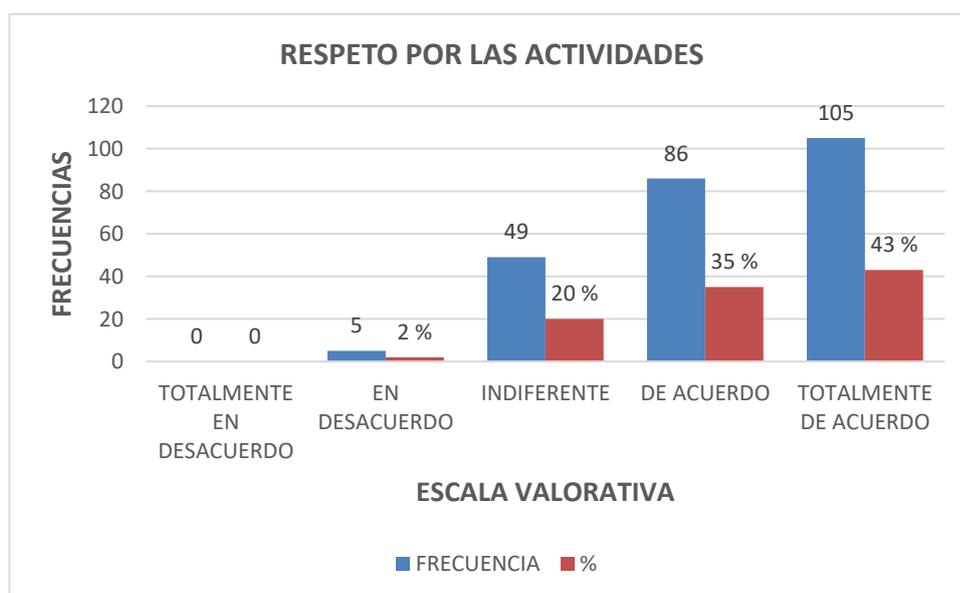
Tabla 7

¿Prevalece el respeto en todas las actividades que realizan la institución?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0
EN DESACUERDO	5	2
INDIFERENTE	49	20
DE ACUERDO	86	35
TOTALMENTE DE ACUERDO	105	43
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 6



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 2% se mostraban en desacuerdo, 20% indiferente, 35% estaban de acuerdo y 43% totalmente de acuerdo con que prevalece el respeto en todas las actividades que realiza el Gobierno Regional Huánuco.

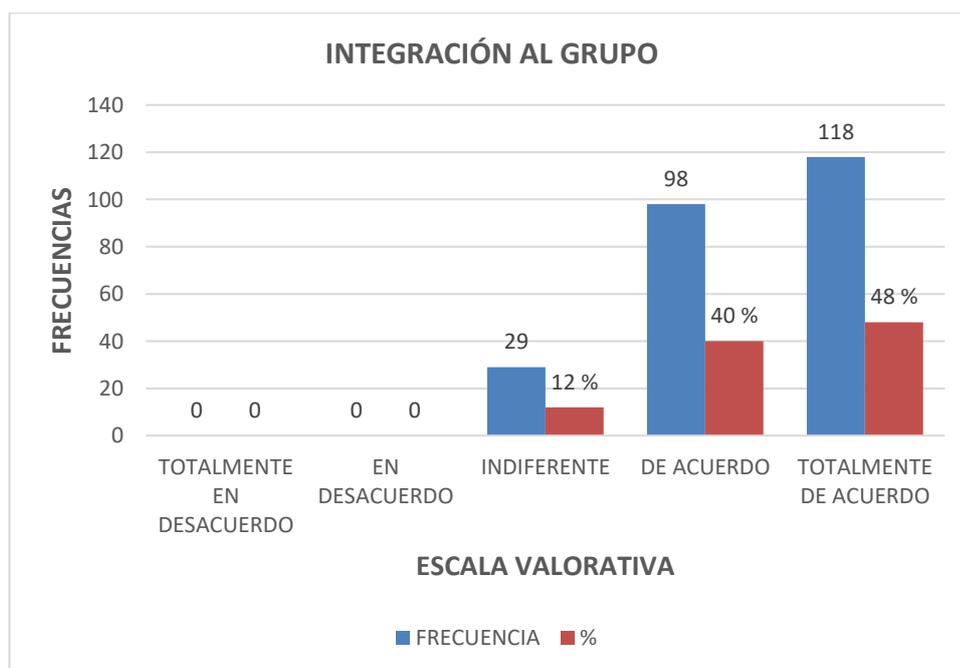
Tabla 8

¿Te sientes integrada (o) al grupo de compañeros en el trabajo?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0
EN DESACUERDO	0	0
INDIFERENTE	29	12
DE ACUERDO	98	40
TOTALMENTE DE ACUERDO	118	48
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 7



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 12% se mostraban indiferentes, 40% estaban de acuerdo y 48% totalmente de acuerdo con que se sienten integrados al grupo de compañeros en el Gobierno Regional Huánuco.

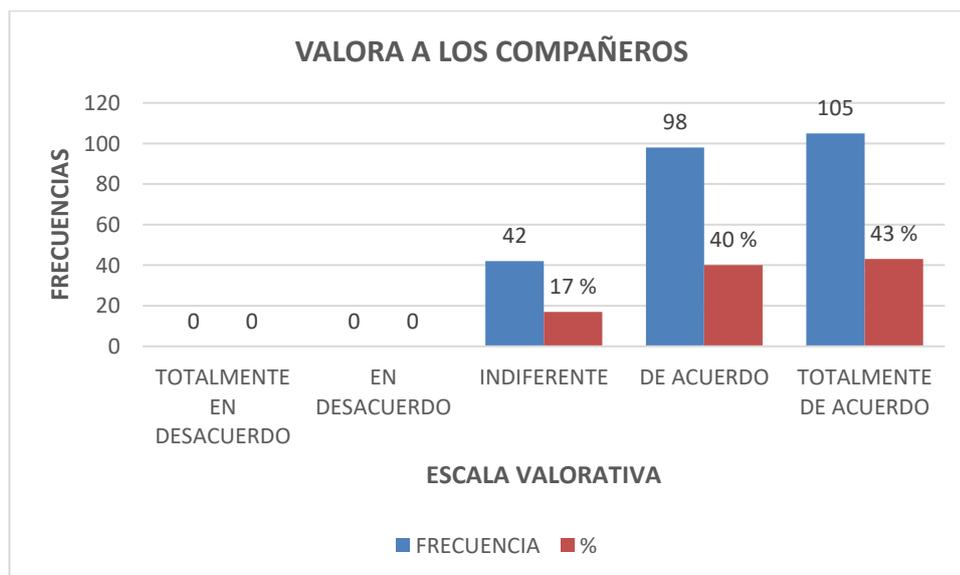
Tabla 9

¿Valoras a tus compañeros de trabajo?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0
EN DESACUERDO	0	0
INDIFERENTE	42	17
DE ACUERDO	98	40
TOTALMENTE DE ACUERDO	105	43
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 8



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 17% se mostraban indiferentes, 40% estaban de acuerdo y 43% totalmente de acuerdo con la pregunta si valoran a sus compañeros de trabajo del Gobierno Regional Huánuco.

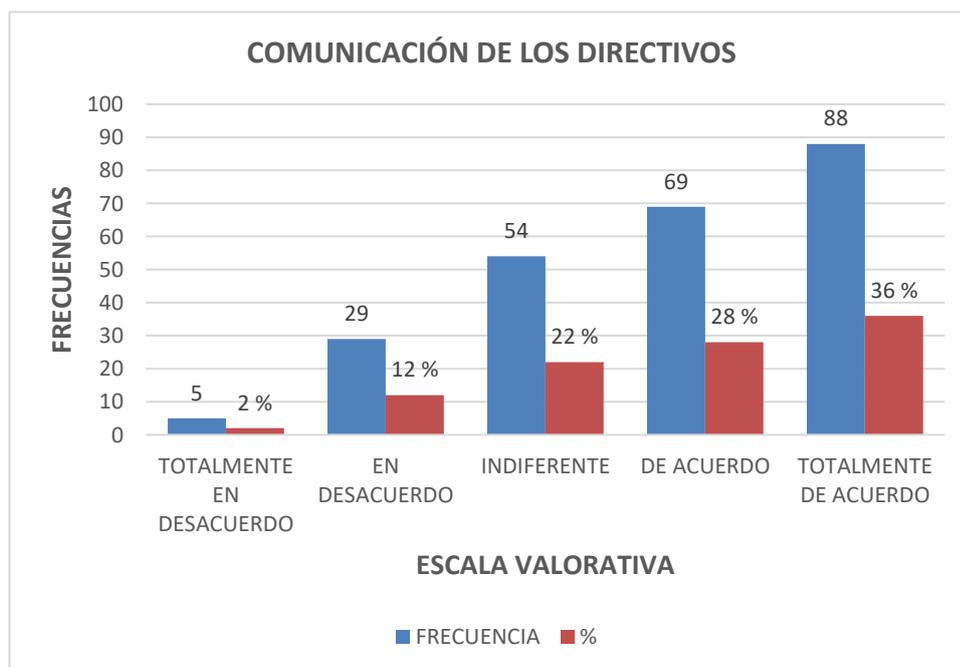
Tabla 10

¿Los directivos tienen buena comunicación con todo el personal en la institución?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	2
EN DESACUERDO	29	12
INDIFERENTE	54	22
DE ACUERDO	69	28
TOTALMENTE DE ACUERDO	88	36
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 9



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 2% estaban totalmente en desacuerdo, 12% se mostraban en desacuerdo, 22% indiferente, 28% estaban de acuerdo y 36% totalmente de acuerdo con que los directivos tienen buena comunicación con todo el personal del Gobierno Regional Huánuco.

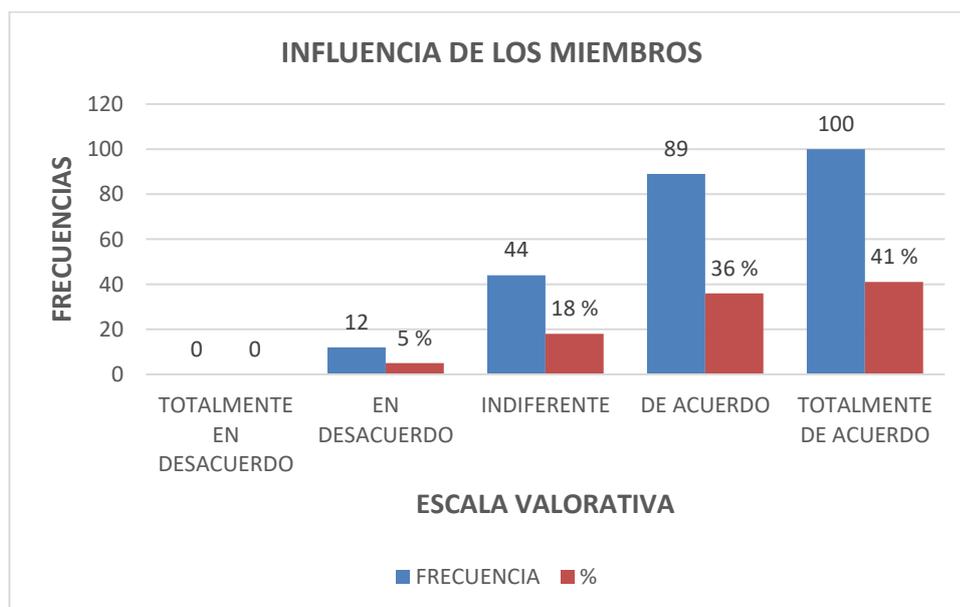
Tabla 11

¿Percibes que existen miembros del grupo que influyen positivamente en ti?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0
EN DESACUERDO	12	5
INDIFERENTE	44	18
DE ACUERDO	89	36
TOTALMENTE DE ACUERDO	100	41
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 10



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 5% se mostraban en desacuerdo, 18% indiferente, 36% estaban de acuerdo y 41% totalmente de acuerdo con la percepción que existen miembros del grupo que influyen positivamente en el encuestado en el Gobierno Regional Huánuco.

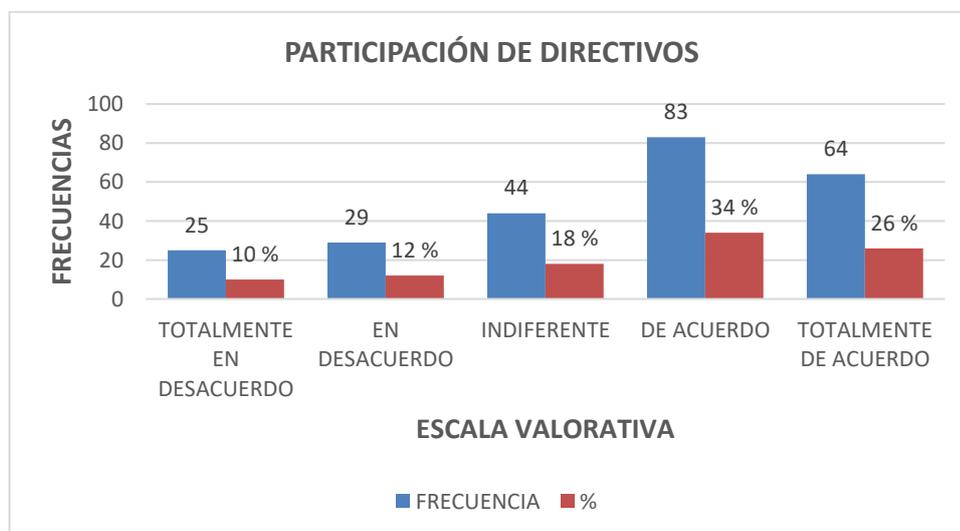
Tabla 12

¿Los directivos participan en actividades sociales y de relación con el equipo de trabajo de la institución?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	25	10
EN DESACUERDO	29	12
INDIFERENTE	44	18
DE ACUERDO	83	34
TOTALMENTE DE ACUERDO	64	26
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 11



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 10% estaban totalmente en desacuerdo, 12% se mostraban en desacuerdo, 18% indiferente, 34% estaban de acuerdo y 26% totalmente de acuerdo con que los directivos participan en actividades sociales y con la relación con el equipo de trabajo del Gobierno Regional Huánuco.

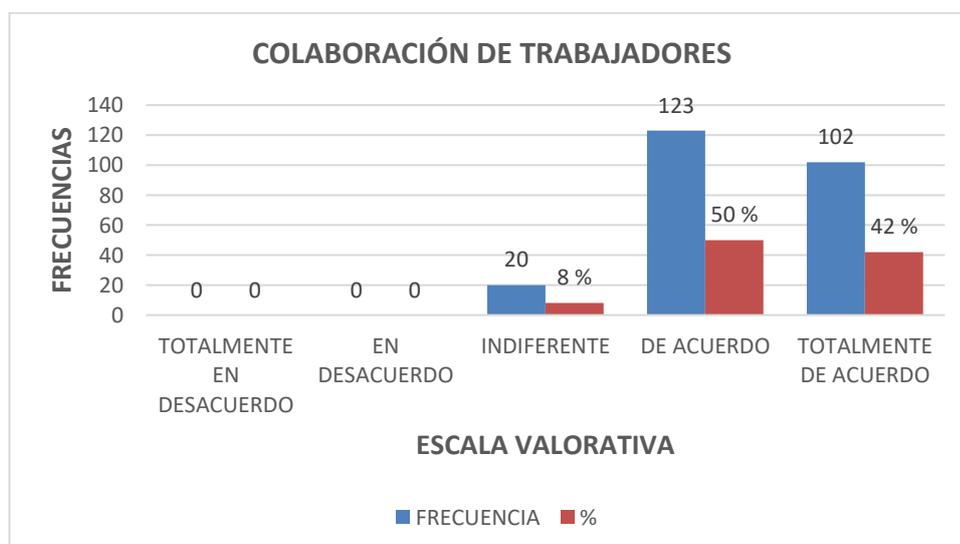
Tabla 13

¿Los trabajadores colaboran con los objetivos propuestos por la alta dirección de la institución?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0
EN DESACUERDO	0	0
INDIFERENTE	20	8
DE ACUERDO	123	50
TOTALMENTE DE ACUERDO	102	42
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 12



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 8% se mostraban indiferentes, 50% estaban de acuerdo y 42% totalmente de acuerdo con que los trabajadores colaboran con los objetivos propuestos por la alta dirección del Gobierno Regional Huánuco.

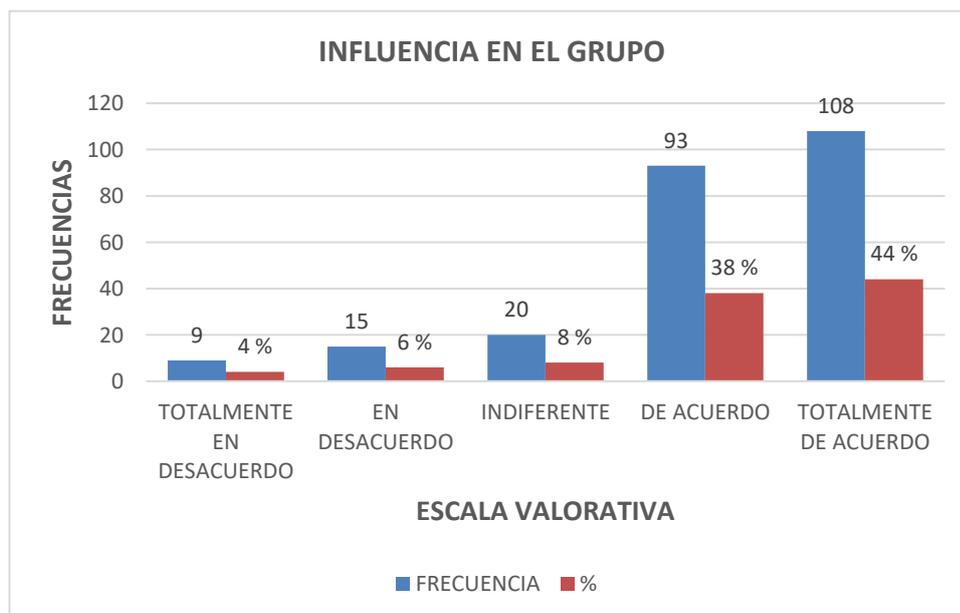
Tabla 14

¿Ser aceptada (o) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	9	4
EN DESACUERDO	15	6
INDIFERENTE	20	8
DE ACUERDO	93	38
TOTALMENTE DE ACUERDO	108	44
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 13



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 4% estaban totalmente en desacuerdo, 6% se mostraban en desacuerdo, 8% indiferente, 38% estaban de acuerdo y 44% totalmente de acuerdo con ser aceptada en el grupo de trabajo que influye positivamente en el desempeño laboral del Gobierno Regional Huánuco.

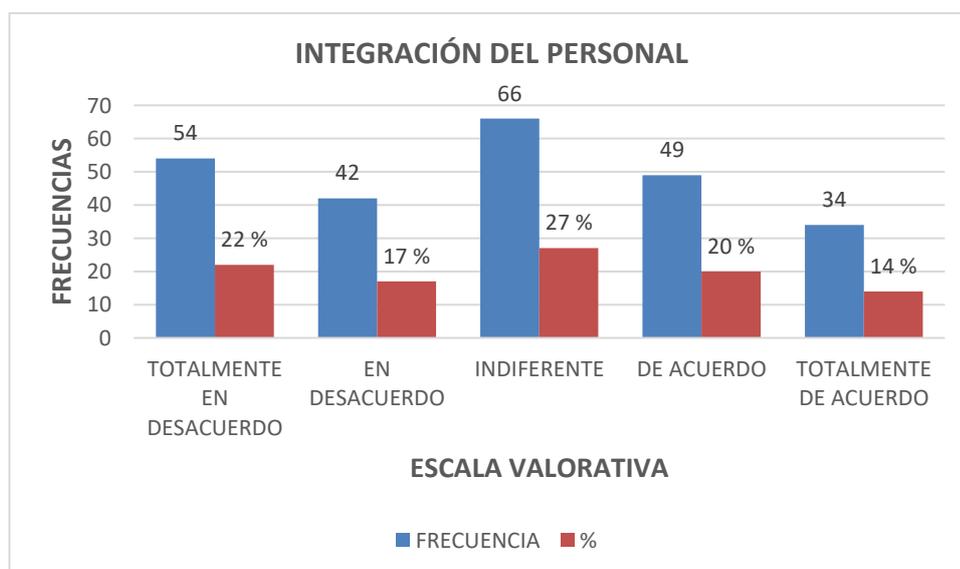
Tabla 15

¿Los directivos se preocupan por la integración del personal para obtener resultados positivos en sus funciones?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	54	22
EN DESACUERDO	42	17
INDIFERENTE	66	27
DE ACUERDO	49	20
TOTALMENTE DE ACUERDO	34	14
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 14



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 22% estaban totalmente en desacuerdo, 17% se mostraban en desacuerdo, 27% indiferente, 20% estaban de acuerdo y 14% totalmente de acuerdo en que los directivos se preocupan por la integración del personal para obtener resultados en sus funciones del Gobierno Regional Huánuco.

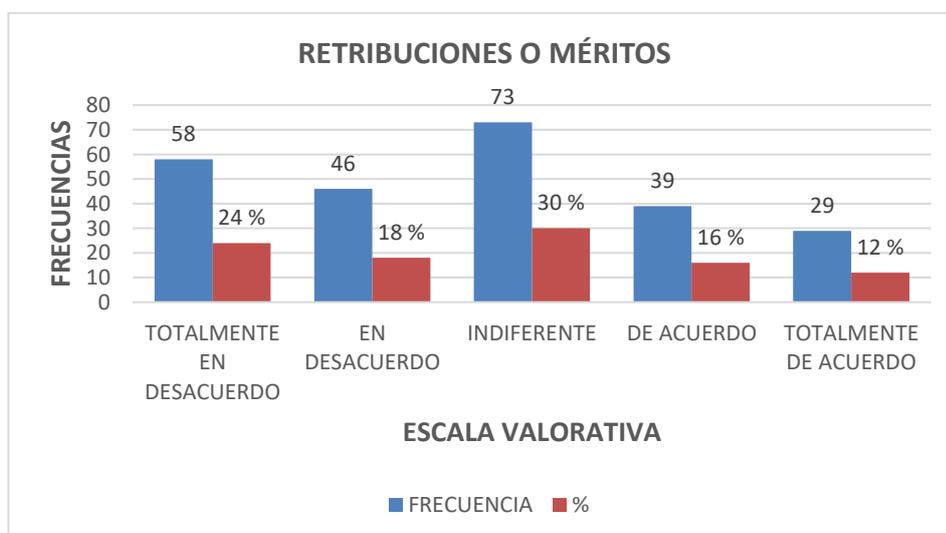
Tabla 16

¿Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal de acuerdo a su labor y su esfuerzo profesional?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	58	24
EN DESACUERDO	46	18
INDIFERENTE	73	30
DE ACUERDO	39	16
TOTALMENTE DE ACUERDO	29	12
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 15



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 24% estaban totalmente en desacuerdo, 18% se mostraban en desacuerdo, 30% indiferente, 16% estaban de acuerdo y 12% totalmente de acuerdo con que se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal de acuerdo a su labor y a su esfuerzo profesional en el Gobierno Regional Huánuco.

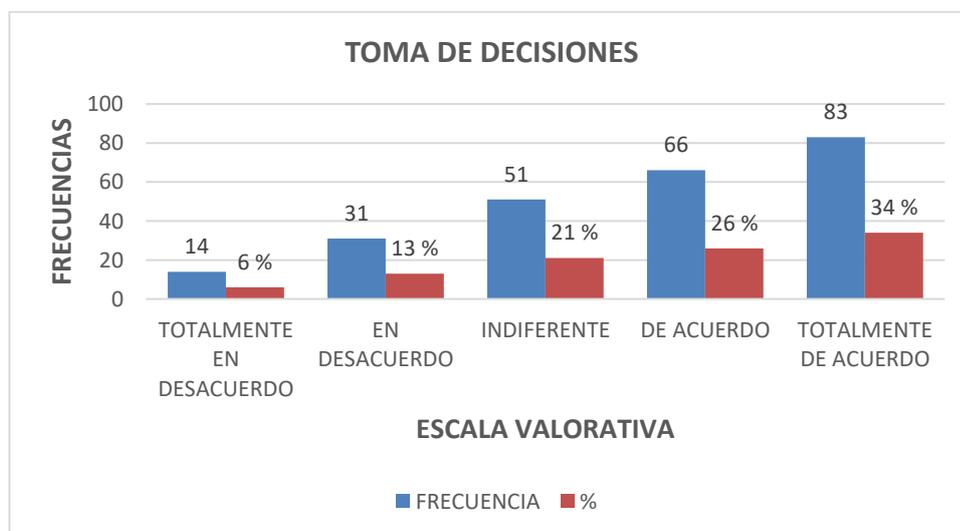
Tabla 17

¿El método de toma de decisiones en el grupo de trabajo es efectivo?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	14	6
EN DESACUERDO	31	13
INDIFERENTE	51	21
DE ACUERDO	66	26
TOTALMENTE DE ACUERDO	83	34
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 16



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 6% estaban totalmente en desacuerdo, 13% se mostraban en desacuerdo, 21% indiferente, 26% estaban de acuerdo y 34% totalmente de acuerdo con que el método de toma de decisiones en el grupo es efectivo en el Gobierno Regional Huánuco.

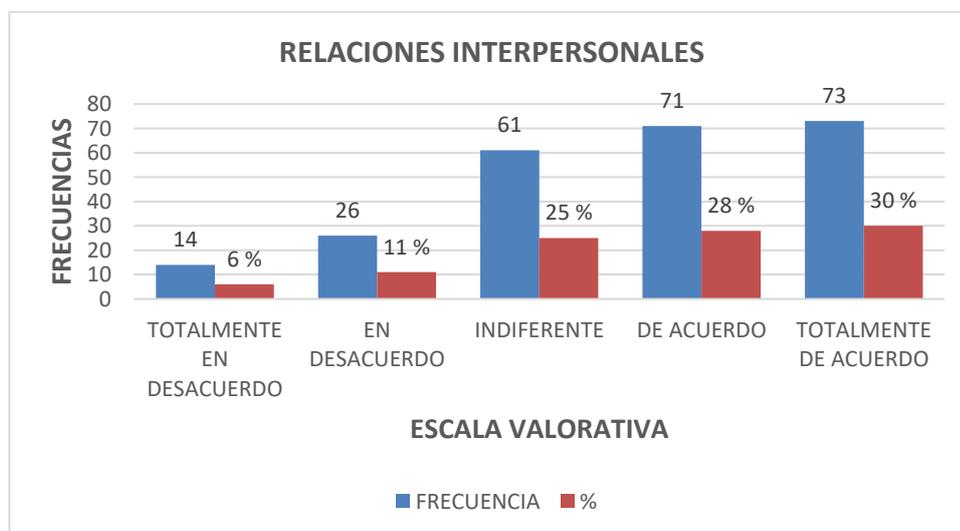
Tabla 18

¿Las buenas relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo, que favorece el progreso de la institución?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	14	6
EN DESACUERDO	26	11
INDIFERENTE	61	25
DE ACUERDO	71	28
TOTALMENTE DE ACUERDO	73	30
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 17



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 6% estaban totalmente en desacuerdo, 11% se mostraban en desacuerdo, 25% indiferente, 28% estaban de acuerdo y 30% totalmente de acuerdo con las buenas relaciones interpersonales que favorece el progreso del Gobierno Regional Huánuco.

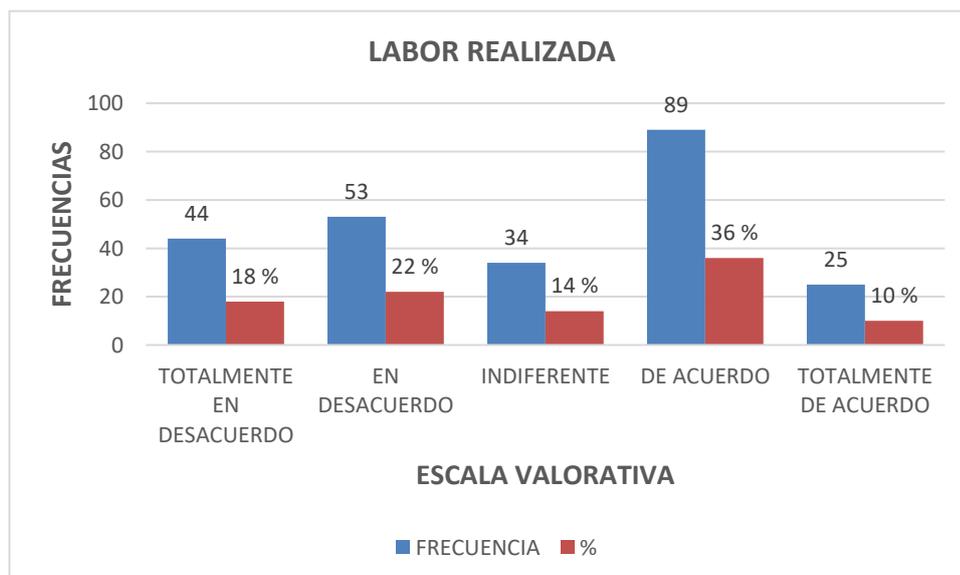
Tabla 19

¿Tus compañeros de trabajo respetan la labor que realizas en la institución?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	44	18
EN DESACUERDO	53	22
INDIFERENTE	34	14
DE ACUERDO	89	36
TOTALMENTE DE ACUERDO	25	10
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 18



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 18% estaban totalmente en desacuerdo, 22% se mostraban en desacuerdo, 14% indiferente, 36% estaban de acuerdo y 10% totalmente de acuerdo con el respeto de tus compañeros de la labor que realizan en el Gobierno Regional Huánuco.

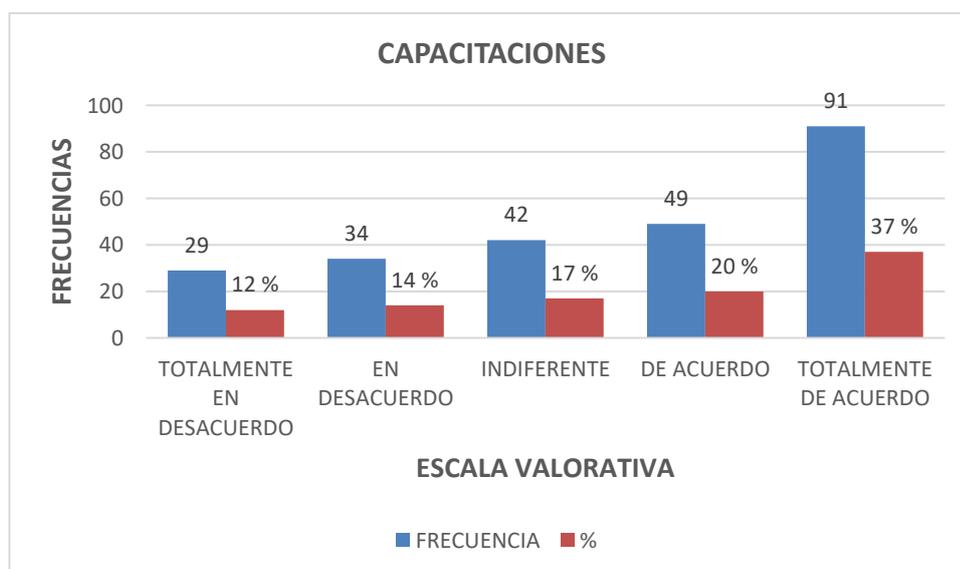
Tabla 20

¿Participas en las capacitaciones que realiza la institución y lo aplicas en tus labores diarias?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	29	12
EN DESACUERDO	34	14
INDIFERENTE	42	17
DE ACUERDO	49	20
TOTALMENTE DE ACUERDO	91	37
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 19



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 12% estaban totalmente en desacuerdo, 14% se mostraban en desacuerdo, 17% indiferente, 20% estaban de acuerdo y 37% totalmente de acuerdo con la participación en las capacitaciones que realiza la institución y lo aplica en las labores diarias.

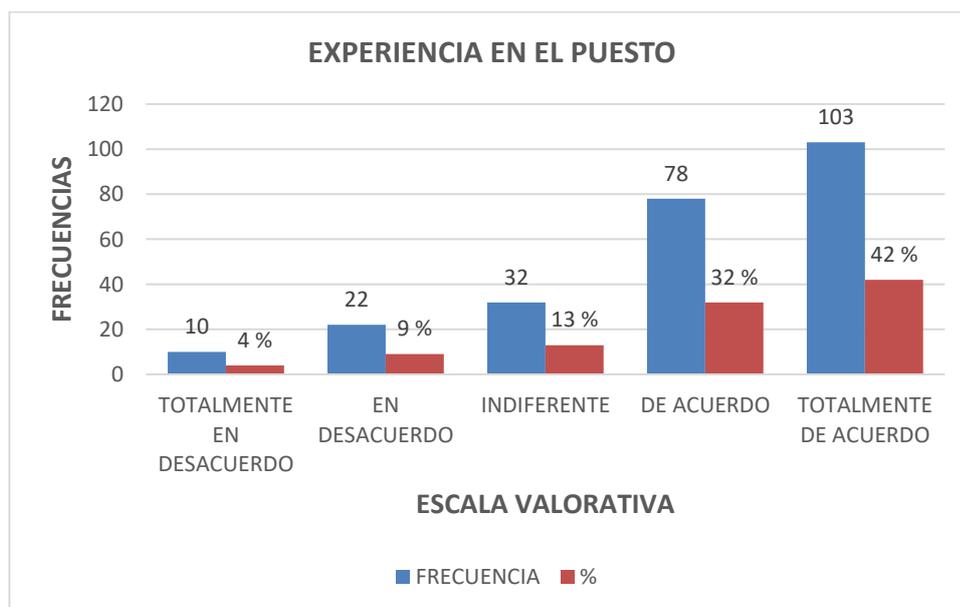
Tabla 21

¿Tienes experiencia en el puesto de trabajo que te desempeñas?

RUBROS	FRECUENCIA	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	10	4
EN DESACUERDO	22	9
INDIFERENTE	32	13
DE ACUERDO	78	32
TOTALMENTE DE ACUERDO	103	42
TOTAL	245	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 20



INTERPRETACIÓN:

Del total de 245 encuestados; 4% estaban totalmente en desacuerdo, 9% se mostraban en desacuerdo, 13% indiferente, 32% estaban de acuerdo y 42% totalmente de acuerdo con la experiencia en el puesto de trabajo en el Gobierno Regional Huánuco.

5.2 ANÁLISIS INFERENCIAL Y/O CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Se procedió a analizar los datos obtenidos a través del instrumento de investigación, mediante la utilización del Excel, se agruparon de acuerdo al tipo de variables de investigación, se procedió a realizar la prueba de normalidad a la variable relaciones interpersonales y desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco, que arrojó un valor de Alfa de Cronbach de 0.850, lo cual significa que los datos tienen un grado de fiabilidad buena y además los datos son consistentes entre sí.

HIPÓTESIS GENERAL

H1: Las relaciones interpersonales están relacionadas significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

H0: Las relaciones interpersonales no están relacionadas significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

Las relaciones interpersonales no están relacionadas significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

RUBROS			VARIABLE INDEPENDIENTE (Relaciones Interpersonales)	VARIABLE DEPENDIENTE (Desempeño Laboral)
RHO DE SPEARMAN	VARIABLE INDEPENDIENTE (Relaciones Interpersonales)	Coeficiente de Correlación	1.000	0.784
		Sig. (bilateral)	-	0.0
		n	245	245
	VARIABLE DEPENDIENTE (Desempeño Laboral)	Coeficiente de Correlación	0.784	1.000
		Sig. (bilateral)	-	0.0
		n	245	245

Fuente: Elaboración propia.

H1: Las relaciones interpersonales inciden significativamente en el desempeño laboral.

H0: Las relaciones interpersonales no inciden significativamente en el desempeño laboral.

Por lo que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna.

Los resultados demuestran que la variable Relaciones Interpersonales en el Gobierno Regional de Huánuco; influye positivamente en un 0.784 con la variable Desempeño Laboral (según Rho de Spearman), con una significancia de 0.000 menor al error aceptado de 0.05, con 95% de confianza estadística; Se rechaza la Hipótesis nula (H0), y se Acepta la Hipótesis Alterna (H1), esto

demuestra que el relaciones interpersonales incide de manera significativa en el mercado objetivo, ya que si los colaboradores no poseen inclusión, control y afecto, el resultado del desempeño laboral es muy complicado, por la exigencia del mercado competitivo.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 01

Las relaciones interpersonales influyen positivamente en el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

La Hipótesis Específica N° 01 (Inclusión, control y afecto), se sometió análisis utilizando el programa informático SPSS y los resultados son los que a continuación, se detallan:

RUBROS		INCLUSIÓN, CONTROL Y AFECTO	RELACIONES INTERPERSONALES	
RHO DE SPEARMAN	INCLUSIÓN, CONTROL Y AFECTO	Coefficiente de Correlación	1.000	0.784
		Sig. (bilateral)	-	0.003
		n	245	245
	RELACIONES INTERPERSONALES	Grado de Correlación	0.784	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	-
		n	245	245

Fuente: Elaboración propia.

H0: Las Relaciones Interpersonales no incide de manera significativa en la inclusión, control y afecto en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

H1: Las Relaciones Interpersonales incide de manera significativa en la inclusión, control y afecto en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

Por lo expuesto en el análisis anterior se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna.

Los resultados demuestran que la evaluación de la inclusión, control y afecto está relacionada en un 0,784 (Buena) con las Relaciones Interpersonales en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco. Con un grado de significación de 0,003 menor al error máximo establecido de 0,05, con 95% de confianza estadística. Se rechaza la Hipótesis nula (H0) y se Acepta la Hipótesis Alterna (H1), esto indica la importancia de la inclusión, control y afecto, que incide de manera significativa en las Relaciones Interpersonales en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 02

La motivación, responsabilidad, liderazgo, trabajo en equipo, formación y desarrollo personal incide positivamente en el Desempeño Laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

La Hipótesis Específica N° 02 (motivación, responsabilidad, liderazgo, trabajo en equipo, formación y desarrollo personal), se sometió utilizando el programa informático SPSS y los resultados son los que a continuación, se detallan:

RUBROS		DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACIÓN, RESPONSABILIDAD, LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO, FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL	
RHO DE SPEARMAN	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de Correlación	1.000	0.784
		Sig. (bilateral)	-	0.003
		n	245	245
	MOTIVACIÓN, RESPONSABILIDAD, LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO, FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL	Grado de Correlación	0.784	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	-
		n	245	245

Fuente: Elaboración propia.

H0: La motivación, responsabilidad, liderazgo, trabajo en equipo, formación y desarrollo personal no incide de manera significativa en el Desempeño Laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

H1: La motivación, responsabilidad, liderazgo, trabajo en equipo, formación y desarrollo personal incide de manera significativa en el Desempeño Laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

Por lo que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa.

Los resultados demuestran que la evaluación de la motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo personal están relacionada en un 0,784 (Muy buena) con el Desempeño Laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco. Con una significancia de 0,003 menor al error máximo establecido de 0,05, con 95% de confianza estadística. Esto indica que la motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo personal incide positivamente en el Desempeño Laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

5.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente capítulo se realizó la confrontación de los resultados obtenidos durante el proceso de investigación con las bases teóricas y los antecedentes lo que permitió determinar la relación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

5.3.1 Contrastación de los resultados obtenidos durante el trabajo de campo con los referentes Bibliográficos de las Bases Teóricas**Relaciones de trabajo**

Las relaciones de trabajo, según Peña et al. (2004), son un modelo estratégico moderno de gestión de recursos humanos que considera la diversidad de la fuerza laboral una ventaja competitiva. Estas relaciones existen en todos los campos, ya sea de manera formal o informal, y se basan en la interacción entre el trabajador y el empleador.

En términos generales, las relaciones de trabajo son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esta

relación, el trabajador aporta su fuerza de trabajo y el empleador aporta los recursos necesarios para que el trabajo se realice. El trabajador siempre es una persona física y el empleador puede ser una persona física o jurídica, según (Godio, 2001).

Este tipo de relaciones se pueden dar en cualquier campo laboral, ya sea de forma formal o informal. En el caso de las relaciones formales, estas están reguladas por la ley, mientras que las relaciones informales no están reguladas.

Las relaciones de trabajo son esenciales para el funcionamiento de cualquier empresa u organización. Estas relaciones permiten que el trabajo se realice de manera eficiente y eficaz, y que los objetivos de la empresa u organización se alcancen.

Relaciones Laborales

En el ámbito de las relaciones laborales, se pueden identificar dos modalidades fundamentales: las relaciones laborales individuales y las relaciones laborales colectivas. Según Godio (2001), las relaciones laborales individuales se configuran a través de la interacción directa entre un trabajador y su empleador o el representante de este último. En contraste, las relaciones laborales colectivas se materializan cuando un sindicato o un conjunto de sindicatos entran en diálogo y negociación con una empresa u organización patronal, ya sea de manera individual o en grupo.

Es importante subrayar que, en el contexto de las relaciones laborales individuales, el trabajador se encuentra en una posición de dependencia o subordinación con respecto al empleador.

En lo que respecta tanto a las relaciones laborales como a las relaciones de trabajo, resulta esencial destacar que ambas cumplen funciones

cruciales tanto para el empleado o trabajador como para el empleador o patrón. Cuando ambas partes colaboran en un entorno de igualdad de condiciones y establecen sus prioridades de manera conjunta, se crea un ambiente propicio para mejorar las competencias y el desempeño de la organización en su conjunto.

Relaciones Públicas

Las relaciones públicas, está definida como uno de los métodos por los cuales la sociedad se ajusta a las circunstancias cambiantes y soluciona los choques entre actitudes, ideas, instituciones y personalidades en conflicto, James (2003).

Los directivos y gerentes son modelos a seguir para las personas que los rodean. Sus actitudes y comportamientos son imitados por los demás, ya sean positivos o negativos. Por lo tanto, es importante que los directivos y gerentes siempre den un buen ejemplo, incluso en situaciones de conflicto. Deben usar un lenguaje correcto y civilizado para resolver los problemas de forma adecuada.

Relaciones Humanas

Las relaciones que se conocen y que existen son dirigidas por un factor indispensable e importante entre ellas, ese factor es el ser humano, este a su vez genera otro tipo de relaciones conocida como las relaciones humanas, las cuales comprenden todas las formas de comportamiento y conexiones de los hombres dentro o fuera del trabajo. Al hacer esta afirmación estamos destacando el hecho de que tanto dentro del trabajo como el hogar y la comunidad son decisivamente importantes para crear una actitud y una motivación de una sociedad amable, progresista y sin odios, según sean los ambientes señalados, tal y como lo define (Cárcamo, 1968). El ser humano es entonces la base de todos los tipos

de relaciones existentes.

Relaciones Interpersonales

En el contexto de las relaciones interpersonales, es posible distinguir diversos tipos, los cuales varían en función del grado de vínculo que se establece. Estas relaciones pueden manifestarse en niveles que van desde el más básico, que involucra a individuos con quienes compartimos breves encuentros en situaciones cotidianas, como la cola del supermercado o la interacción con un dependiente en una tienda de calzado. En el otro extremo, encontramos relaciones profundas y significativas, que abarcan desde las relaciones familiares, de pareja e amistades íntimas. En una posición intermedia se ubican las relaciones que mantenemos con colegas de trabajo, los profesores de nuestros hijos o incluso con el director de un coro al que pertenecemos (Teixidó, 2009).

En el estudio de los diversos tipos de relaciones, es evidente que estas implican la conexión y la interacción constante de personas que comparten características comunes, ya sea en el ámbito laboral, social, cultural u otros. En todos los casos, estas interacciones se establecen de persona a persona. Sin importar la naturaleza específica de cada tipo de relación, el ser humano es un componente esencial para su formación y desarrollo. Dichas relaciones se gestionan a través de herramientas facilitadoras como la comunicación, la confianza, el sentido de pertenencia, el rendimiento y la colaboración, entre otras. Estos factores son fundamentales para la creación de ambientes propicios en diversos tipos de organizaciones.

En el ámbito educativo, las relaciones interpersonales son particularmente relevantes y se manifiestan en distintos niveles, destacando las relaciones humanas y laborales. Estas relaciones

desempeñan un papel crucial en el funcionamiento y las dinámicas del personal que trabaja en el campo educativo. Las relaciones interpersonales, en este contexto, actúan como una herramienta que facilita la interacción entre los diversos actores involucrados, como docentes, personal administrativo, estudiantes, padres y representantes. La comunicación, en particular, se erige como un elemento esencial que propicia el intercambio de ideas e información dentro de estas relaciones.

Cabe destacar que, la comunicación se puede generar de manera formal, como enfatiza Rubio (2005), como aquella que se origina en la estructura formal de la organización y fluye a través de los canales organizacionales, llevando un contenido determinado y ordenado por la organización (correo, tablón de anuncios, manuales, entre otros); o informal siendo aquella que surge de los grupos informales de la organización y no sigue los canales formales, este tipo de comunicación es de gran importancia, ya que por su característica puede tener más influencia que la comunicación formal (chismes, comentarios, opiniones, entre otros).

Aunado a la comunicación se encuentra la confianza y la colaboración, la confianza es definida por Robbins (2001), como un proceso que se da en el tiempo y se basa en muestras relevantes pero limitadas de experiencia; mientras que, la colaboración definida por Stainback (2001), es una forma de trabajo en conjunto, fundamental para la auténtica cooperación, permitiendo que al generarse la comunicación, la confianza y la colaboración entre el grupo de docentes con otro trabajador del ámbito educativo, o entre ellos mismos, genere un clima organizacional óptimo donde el desempeño de los trabajadores con respecto a sus funciones sea satisfactorio y positivo, conllevando así, a un clima organizacional ideal, que es el que toda organización desea

tener para que los trabajadores siempre se sientan motivados a desarrollar sus funciones laborales competentemente.

Competencia Laboral

Como el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro (Definición según Sagi-Vela. p.86. - 24 enero 2002).

La formación de individuos técnicamente competentes, preparados tanto para la vida como para el ámbito laboral, se ha convertido en una necesidad apremiante en la actualidad. Sin embargo, el concepto de competencia ha experimentado una evolución a lo largo del tiempo, transitando por diversas etapas que han modificado el enfoque relativo a la gestión y el rendimiento laboral. Este artículo es resultado de una revisión teórica exhaustiva sobre la evolución del concepto en la literatura actual, sirve como antesala a un proceso investigativo en curso en la Facultad de Ciencias de la Universidad Central de Venezuela, enfocado en la competencia laboral en el contexto de la administración pública. El propósito principal fue lograr una mayor claridad y uniformidad teórica en lo que respecta al concepto de competencia laboral. Para alcanzar este objetivo, el autor emprendió la construcción de un marco conceptual que abarca la evolución del término y se ha llevado a cabo un análisis de los enfoques y tipologías que rodean este concepto. Es crucial esclarecer los términos "competencia" y "competencia laboral", ya que en la literatura se utilizan diversos tipos de competencias, a menudo de manera intercambiable, para describir todo lo relacionado con el entorno laboral, ya sea en términos de profesiones u oficios.

Es importante destacar que durante los últimos años han surgidos y

evolucionados diferentes proyectos que enfocan la evolución de las competencias, tales como: Definition and Selection of Competencies (1997), Onet (1998), Chile competente (1999), TeamCompetence (2005), Proyecto i Cobae (2008) que están relacionando las competencias dentro del mundo educativo y laboral. Con la revisión de la evolución de la competencia se puede concluir que el concepto esta entendida como una categoría de análisis que tiene un significado universalmente aceptado dentro del entorno de trabajo y que está en evolución hacia una evaluación del personal competente.

5.4 APORTE CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se rige estrictamente en la metodología de la investigación científica, cuyos instrumentos fueron validados mediante la escala de Alfa de Cronbach, por ello se considera el valor científico de la presente investigación.

También se contrastó las teorías sobre la materia con la realidad empírica demostrando teorías existentes y probando su validez; asimismo, este estudio servirá como referencia para futuras investigaciones, tratando de ser un aporte para el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco, utilizando las relaciones interpersonales que existen entre ellos.

CONCLUSIONES

Se concluye que las relaciones interpersonales inciden de manera significativa en el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco, porque el indicador Alfa de Cronbach es de 0.850, lo cual significa que existe una relación consistente alta entre estas variables de análisis.

Los resultados demuestran que la evaluación de la inclusión, control y afecto está relacionada en un 0,784 (Buena) con las Relaciones Interpersonales en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco. Con un grado de significación de 0,003 menor al error máximo establecido de 0,05, con 95% de confianza estadística. Se rechaza la Hipótesis nula (H0) y se Acepta la Hipótesis Alterna H1), esto indica la importancia de la inclusión, control y afecto, que incide de manera significativa en las Relaciones Interpersonales en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

Los resultados demuestran que la evaluación de la motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo personal están relacionada en un 0,784 (Muy buena) en el Desempeño Laboral. Con una significancia de 0,003 menor al error máximo establecido de 0,05, con 95% de confianza estadística. Esto indica que la motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo personal incide positivamente en el Desempeño Laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

Se concluye que la buena relación interpersonal entre el equipo de trabajo favorece el progreso de los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

SUGERENCIAS

Se sugiere a los que dirigen la Institución les dé mayor confianza y capacidad a los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco, y además mejorar el clima institucional para conseguir mejores resultados en favor a los usuarios internos y externos.

Se sugiere mantener el trabajo en equipo, la fluida comunicación en el área de trabajo, el respeto que prevalece en todas las actividades que realicen, la integración grupal de los colaboradores, la integración del personal para obtener resultados positivos, las capacitaciones permanentes y la aplicación en las labores diarias, la colaboración entre los integrantes de la institución, la participación de los directivos en las diferentes actividades institucionales y se cumplan siempre con los compromisos pactados por cada gestión entrante.

Se sugiere a los directivos de mejorar la integración personal para obtener mejores resultados y además valorar mejor con retribuciones o méritos a los que más destacan de acuerdo a su competencia.

La presenta tesis, servirá como marco referencial para futuros estudios, relacionados a las relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

REFERENCIAS

1. Garza, M. (2010). “La comunicación interpersonal dentro del campo académico de la comunicación: pautas para una sistematización”. México.
2. Campbell, J. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, Maracaibo – Venezuela.
3. Pedraza, E. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina. De la Universidad de Zulia, Maracaibo – Venezuela.
4. Pazmiño, M. (2017). “Las relaciones interpersonales, en el desempeño laboral de los colaboradores de automotores Cumandá, del Cantón Ambato, de la Provincia de Tungurahua”, Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación carrera de Psicología Industrial. Ambato, Ecuador.
5. Pita, M. (2016). “Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una Institución de Educación Superior en Colombia. Maestría en Psicología Organizacional y del Trabajo - Bogotá D.C.
6. Cepeda, M. (2020). “Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Otavalo”. Universidad Técnica del Norte Facultad de Educación Ciencia y Tecnología carrera de Secretariado Ejecutivo en español, Ibarra – Ecuador.
7. Muñoz, M. (2017). "Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015". Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.
8. Salazar, S. (2018). “Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral en la Oficina Registral del Reniec del Callao 2017”. Universidad Cesar Vallejo. Perú.

9. Santos, G. (2016). “Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba – Universidad Privada del Norte, Cajamarca – Perú.
10. Campuzano, Rivera y Sandoval, L. (2018). “Relaciones interpersonales y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras de centro quirúrgico del hospital regional de medicina tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro - La Merced Chanchamayo”. Universidad Nacional del Callao Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Enfermería. Callao – Perú.
11. Aquino y Palomino, T. (2016). “La selección de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa de la UNHEVAL - Huánuco. periodo 2014-2015. Huánuco – Perú.
12. Minaya, Y. (2016). “La calidad de las relaciones interpersonales en el personal administrativo del block central A y B de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan Huánuco. Perú.
13. Cisneros, L. (2018). “Satisfacción familiar y relaciones interpersonales de docentes especialistas en didáctica de educación primaria de la ciudad de Huánuco”. UNHEVAL. Perú.
14. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
15. Garay, G, Cárdenas, J y Vargas, R. (2012). El Proyecto de Investigación – Guía de Elaboración; Editorial Unión Gráfica, Huánuco – Perú.
16. Castro, L. (2016). La Cultura y Clima Organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración. Educación Perú.
17. Ortega, K. (2016). Liderazgo y Desempeño Laboral de los profesores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II Essalud Huánuco 2016.

18. Beiza, A. (2012). “Las Relaciones Interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional Creación Chaguaramos II”. Valencia.
19. Ávila, R. (1992). Introducción a la Metodología de la Investigación “La Tesis Profesional”. Copyright, Lima – Perú.

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENCIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
¿En qué medida las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco?	Determinar el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.	<p>H0: Las relaciones interpersonales no están relacionadas significativamente con el desempeño laboral con los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.</p> <p>H1: Las relaciones interpersonales están relacionadas significativamente con el desempeño laboral con los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>RELACIONES INTERPERSONALES</p>	INCLUSIÓN	Aceptación Integración Valoración Comunicación	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental</p> <p>POBLACIÓN 668 colaboradores</p> <p>MUESTRA 245 Encuestados</p>
				CONTROL	Influencia Responsabilidades Actividades Objetivos Progresos	
				AFECTO	Respeto Estimación	

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL	Motivación	Retroalimentación Desarrollo personal Resultados	
¿Cuáles son las características de las relaciones interpersonales de los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco?	Describir las características de las relaciones interpersonales de los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.	<p>H0: Las características de las relaciones interpersonales de los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco no son regulares en la inclusión, control y afecto.</p> <p>H1: Las características de las relaciones interpersonales de los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco son regulares en la inclusión, control y afecto.</p>		Responsabilidad	Cumplimiento de horarios Cumplimiento de objetivos Puntualidad	
¿Cuáles son las características del desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco?	Describir las características del desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.	<p>H0: Las características del desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco no son regulares en la motivación, responsabilidad, liderazgo, trabajo en equipo, formación y desarrollo personal.</p> <p>H1: Las características del desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco son regulares en la motivación, responsabilidad, liderazgo, trabajo en equipo, formación y desarrollo personal.</p>		Liderazgo y Trabajo en equipo	Respeto Trabajo en equipo Predisposición	
				Formación y desarrollo personal	Capacitación Conocimiento Desarrollo profesional	



ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA: / /

TÍTULO: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

OBJETIVO:

Determinar el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

INVESTIGADOR: NICANOR ROLANDO ALVARADO DURAN

Consentimiento / Participación voluntaria

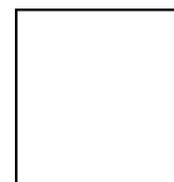
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



ANEXO 03 INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimados colaboradores, el presente cuestionario tienen como objetivo evaluar el nivel de desempeño laboral y las relaciones interpersonales el Gobierno Regional Huánuco, por lo cual se solicita ser totalmente transparente para responder el presente cuestionario. Instrucciones: Lea cada pregunta y marque con una X el ítem que corresponde a su respuesta.

1. ¿Realizan eficientemente trabajos en equipo?
 - a. Totalmente en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Totalmente de acuerdo ()

2. ¿La comunicación es adecuada y fluida dentro del área de trabajo?
 - a. Totalmente en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Totalmente de acuerdo ()

3. ¿Se cumplen los compromisos pactados dentro del grupo de trabajo?
 - a. Totalmente en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Totalmente de acuerdo ()

4. Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.
 - a. Totalmente en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Totalmente de acuerdo ()

5. ¿Contribuyes significativamente en el progreso del grupo?
 - a. Totalmente en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Totalmente de acuerdo ()

6. ¿Prevalece el respeto en todas las actividades que realizan la institución?
- a. Totalmente en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Totalmente de acuerdo ()
7. ¿Te sientes integrada (o) al grupo de compañeros en el trabajo?
- a. Totalmente en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Totalmente de acuerdo ()
8. ¿Valoras a tus compañeros de trabajo?
- a. Totalmente en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Totalmente de acuerdo ()
9. ¿Los directivos tienen buena comunicación con todo el personal en la institución?
- a. Totalmente en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Totalmente de acuerdo ()
10. ¿Percibes que existen miembros del grupo que influyen positivamente en ti?
- a. Totalmente en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Totalmente de acuerdo ()
11. ¿Los directivos participan en actividades sociales y de relación con el equipo de trabajo de la institución?
- a. Totalmente en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Totalmente de acuerdo ()
12. ¿Los trabajadores colaboraron con los objetivos propuestos por la alta dirección de la institución?
- a. Totalmente en desacuerdo ()

- b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Totalmente de acuerdo ()
13. ¿Ser aceptada (o) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral?
- a. Totalmente en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Totalmente de acuerdo ()
14. ¿Los directivos se preocupan por la integración del personal para obtener resultados positivos en sus funciones?
- a. Totalmente en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Totalmente de acuerdo ()
15. ¿Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal de acuerdo a su labor y su esfuerzo profesional?
- a. Totalmente en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Totalmente de acuerdo ()
16. ¿El método de toma de decisiones en el grupo de trabajo es efectivo?
- a. Totalmente en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Totalmente de acuerdo ()
17. ¿Las buenas relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo, favorece el progreso de la institución?
- a. Totalmente en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Totalmente de acuerdo ()
18. ¿Tus compañeros de trabajo respetan la labor que realizas en la institución?
- a. Totalmente en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()

- c. Indiferente ()
- d. De acuerdo ()
- e. Totalmente de acuerdo ()

19. ¿Participas en las capacitaciones que realiza la institución y lo aplicas en tus labores diarias?

- a. Totalmente en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Indiferente ()
- d. De acuerdo ()
- e. Totalmente de acuerdo ()

20. ¿Tienes experiencia en el puesto de trabajo que te desempeñas?

- a. Totalmente en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Indiferente ()
- d. De acuerdo ()
- e. Totalmente de acuerdo ()

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO 04

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POS GRADO
JUICIO DE EXPERTOS TABLA 1
INSTRUMENTO (CUESTIONARIO)

TÍTULO: LA INFLUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará preguntas del cuestionario relacionadas con las variables de investigación, por lo que le solicito evaluar cada pregunta con SI o NO y la alternativa que no sugiere en este último caso.

VARIABLES	INDICADORES		PREGUNTAS		JUICIO	
					SI	NO
RELACIONES INTERPERSONALES	A	Eficiencia	1	¿Realizan eficientemente trabajos en equipo?	X	
	B	Comunicación	2	¿La comunicación es adecuada y fluida dentro del área de trabajo?	X	
	C	Compromiso	3	¿Se cumplen los compromisos pactados dentro del grupo de trabajo?	X	
	D	Propósito	4	Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	X	
	E	Progreso	5	¿Contribuyes significativamente en el progreso del grupo?	X	
	F	Respeto	6	¿Prevalece el respeto en todas las actividades que realizan la institución?	X	
	G	Integración	7	¿Te sientes integrada (o) al grupo de compañeros en el trabajo?	X	
	H	Valoración	8	¿Valoras a tus compañeros de trabajo?	X	
	I	Clima Institucional	9	¿Los directivos tienen buena comunicación con todo el personal en la institución?	X	
	J	Influencia	10	¿Percibes que existen miembros del grupo que influyen positivamente en ti?	X	
DESEMPEÑO LABORAL	K	Trabajo en equipo	11	¿Los directivos participan en actividades sociales y de relación con el equipo de trabajo de la institución?	X	
	L	Colaboración	12	¿Los trabajadores colaboraron con los objetivos propuestos por la alta dirección de la institución?	X	
	M	Desempeño	13	¿Ser aceptada (o) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral?	X	
	N	Conocimiento	14	¿Los directivos se preocupan por la integración del personal para obtener resultados positivos en sus funciones?	X	
	O	Retribución	15	¿Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal de acuerdo a su labor y su esfuerzo profesional?	X	
	P	Toma de decisiones	16	El método de toma de decisiones en el grupo de trabajo es efectivo?	X	
	Q	Relaciones Interpersonales	17	¿Las buenas relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo, favorece el progreso de la institución?	X	
	R	Empatía	18	¿Tus compañeros de trabajo respetan la labor que realizas en la institución?	X	
	S	capacitación	19	¿Participas en las capacitaciones que realiza la institución y lo aplicas en tus labores diarias?	X	
	T	Experiencia	20	¿Tienes experiencia en el puesto de trabajo que te desempeñas?	X	
NOMBRE DEL EXPERTO		PROFESIÓN - GRADO			DNI	FIRMA
WERNER PINCHI RAMIREZ		DR. CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES			22405436	
FEHA	28/12/2022					



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POS GRADO
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: PINCHI RAMIREZ WERNER
CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNIVERSIDAD NACIONAL
 HERMILIO VALDIZAN - HUÁNUCO
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario
AUTOR DEL INSTRUMENTO: NICANOR ROLANDO ALVARADO DURAN

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				TOTAL
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	CLARIDAD																			X		95%
2	OBJETIVIDAD																			X		95%
3	ACTUALIDAD																			X		95%
4	ORGANIZACIÓN																			X		95%
5	METODOLOGÍA																			X		95%
6	PERTINENCIA																			X		95%
7	IDENTIDAD																			X		95%
8	DESTREZA																			X		95%
9	FORTALECIMIENTO																			X		95%
10	EMPRENDIMIENTO																			X		95%
TOTAL PUNTAJES																				95%		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

FIRMA: 
DNI: 22405436
TELÉFONO: 999170126



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POS GRADO
JUICIO DE EXPERTOS TABLA 1
INSTRUMENTO (CUESTIONARIO)

TÍTULO: LA INFLUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará preguntas del cuestionario relacionadas con las variables de investigación, por lo que le solicito evaluar cada pregunta con SI o NO y la alternativa que no sugiere en este último caso.

VARIABLES	INDICADORES		PREGUNTAS		JUICIO	
					SI	NO
RELACIONES INTERPERSONALES	A	Eficiencia	1	¿Realizan eficientemente trabajos en equipo?	X	
	B	Comunicación	2	¿La comunicación es adecuada y fluida dentro del área de trabajo?	X	
	C	Compromiso	3	¿Se cumplen los compromisos pactados dentro del grupo de trabajo?	X	
	D	Propósito	4	Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	X	
	E	Progreso	5	¿Contribuyes significativamente en el progreso del grupo?	X	
	F	Respeto	6	¿Prevalece el respeto en todas las actividades que realizan la institución?	X	
	G	Integración	7	¿Te sientes integrada (o) al grupo de compañeros en el trabajo?	X	
	H	Valoración	8	¿Valoras a tus compañeros de trabajo?	X	
	I	Clima Institucional	9	¿Los directivos tienen buena comunicación con todo el personal en la institución?	X	
	J	Influencia	10	¿Percibes que existen miembros del grupo que influyen positivamente en ti?	X	
DESEMPEÑO LABORAL	K	Trabajo en equipo	11	¿Los directivos participan en actividades sociales y de relación con el equipode trabajo de la institución?	X	
	L	Colaboración	12	¿Los trabajadores colaboraron con los objetivos propuestos por la alta dirección de la institución?	X	
	M	Desempeño	13	¿Ser aceptada (o) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral?	X	
	N	Conocimiento	14	¿Los directivos se preocupan por la integración del personal para obtener resultados positivos en sus funciones?	X	
	O	Retribución	15	¿Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal de acuerdo a su labor y su esfuerzo profesional?	X	
	P	Toma de decisiones	16	El método de toma de decisiones en el grupo de trabajo es efectivo?	X	
	Q	Relaciones Interpersonales	17	¿Las buenas relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo, favorece el progreso de la institución?	X	
	R	Empatía	18	¿Tus compañeros de trabajo respetan la labor que realizas en la institución?	X	
	S	capacitación	19	¿Participas en las capacitaciones que realiza la institución y lo aplicas en tus labores diarias?	X	
	T	Experiencia	20	¿Tienes experiencia en el puesto de trabajo que te desempeñas?	X	
NOMBRE DEL EXPERTO		PROFESIÓN - GRADO			DNI	FIRMA
JOSÉ LUIS CLAUDIO PÉREZ		MAGISTER EN GESTIÓN Y NEGOCIOS – MENCIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS			22520222	
FEHA	28/12/2022					



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POS GRADO
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

III. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: CLAUDIO PÉREZ JOSÉ LUIS
CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUÁNUCO
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario
AUTOR DEL INSTRUMENTO: NICANOR ROLANDO ALVARADO DURAN

IV. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				TOTAL	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD																			X			90%
2	OBJETIVIDAD																			X			90%
3	ACTUALIDAD																			X			90%
4	ORGANIZACIÓN																			X			90%
5	METODOLOGÍA																			X			90%
6	PERTINENCIA																			X			90%
7	IDENTIDAD																			X			90%
8	DESTREZA																			X			90%
9	FORTALECIMIENTO																			X			90%
10	EMPRENDIMIENTO																			X			90%
TOTAL PUNTAJES																						90%	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

FIRMA: 
DNI: 22520222
TELÉFONO: 96254320



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POS GRADO
JUICIO DE EXPERTOS TABLA 1
INSTRUMENTO (CUESTIONARIO)

TÍTULO: LA INFLUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará preguntas del cuestionario relacionadas con las variables de investigación, por lo que le solicito evaluar cada pregunta con SI o NO y la alternativa que no sugiere en este último caso.

VARIABLES	INDICADORES		PREGUNTAS		JUICIO	
					SI	NO
RELACIONES INTERPERSONALES	A	Eficiencia	1	¿Realizan eficientemente trabajos en equipo?	X	
	B	Comunicación	2	¿La comunicación es adecuada y fluida dentro del área de trabajo?	X	
	C	Compromiso	3	¿Se cumplen los compromisos pactados dentro del grupo de trabajo?	X	
	D	Propósito	4	Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	X	
	E	Progreso	5	¿Contribuyes significativamente en el progreso del grupo?	X	
	F	Respeto	6	¿Prevalece el respeto en todas las actividades que realizan la institución?	X	
	G	Integración	7	¿Te sientes integrada (o) al grupo de compañeros en el trabajo?	X	
	H	Valoración	8	¿Valoras a tus compañeros de trabajo?	X	
	I	Clima Institucional	9	¿Los directivos tienen buena comunicación con todo el personal en la institución?	X	
	J	Influencia	10	¿Percibes que existen miembros del grupo que influyen positivamente en ti?	X	
DESEMPEÑO LABORAL	K	Trabajo en equipo	11	¿Los directivos participan en actividades sociales y de relación con el equipode trabajo de la institución?	X	
	L	Colaboración	12	¿Los trabajadores colaboraron con los objetivos propuestos por la alta dirección de la institución?	X	
	M	Desempeño	13	¿Ser aceptada (o) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral?	X	
	N	Conocimiento	14	¿Los directivos se preocupan por la integración del personal para obtener resultados positivos en sus funciones?	X	
	O	Retribución	15	¿Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal de acuerdo a su labor y su esfuerzo profesional?	X	
	P	Toma de decisiones	16	El método de toma de decisiones en el grupo de trabajo es efectivo?	X	
	Q	Relaciones Interpersonales	17	¿Las buenas relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo, favorece el progreso de la institución?	X	
	R	Empatía	18	¿Tus compañeros de trabajo respetan la labor que realizas en la institución?	X	
	S	capacitación	19	¿Participas en las capacitaciones que realiza la institución y lo aplicas en tus labores diarias?	X	
	T	Experiencia	20	¿Tienes experiencia en el puesto de trabajo que te desempeñas?	X	
NOMBRE DEL EXPERTO		PROFESIÓN - GRADO			DNI	FIRMA
LESTER FROILÁN SALINAS ORDOÑEZ		EDUCACIÓN – DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN			40349762	
FEHA	28/12/2022					



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POS GRADO
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

V. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: SALINAS ORDOÑEZ LESTER FROILÁN

CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN - HUÁNUCO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

AUTOR DEL INSTRUMENTO: NICANOR ROLANDO ALVARADO DURAN

VI. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				TOTAL
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	CLARIDAD	Formulado en lenguaje con mucha claridad																				85%
2	OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables																				85%
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de organizaciones contemporáneas																				85%
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				85%
5	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				85%
6	PERTINENCIA	Adecuada aplicación de la muestra en el estudio																				85%
7	IDENTIDAD	Nivel de identidad con la institución																				85%
8	DESTREZA	Pertinencia entre las variables																				85%
9	FORTALECIMIENTO	Basado en aspectos teóricos – científicos de desarrollar capacidades																				85%
10	EMPRENDIMIENTO	Promover empresas públicas sostenibles																				85%
TOTAL PUNTAJES																					85%	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

FIRMA:

DNI: 40349762

TELÉFONO: 962905739



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POS GRADO
JUICIO DE EXPERTOS TABLA 1
INSTRUMENTO (CUESTIONARIO)

TÍTULO: LA INFLUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará preguntas del cuestionario relacionadas con las variables de investigación, por lo que le solicito evaluar cada pregunta con SI o NO y la alternativa que no sugiere en este último caso.

VARIABLES	INDICADORES		PREGUNTAS		JUICIO	
					SI	NO
RELACIONES INTERPERSONALES	A	Eficiencia	1	¿Realizan eficientemente trabajos en equipo?	X	
	B	Comunicación	2	¿La comunicación es adecuada y fluida dentro del área de trabajo?	X	
	C	Compromiso	3	¿Se cumplen los compromisos pactados dentro del grupo de trabajo?	X	
	D	Propósito	4	Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	X	
	E	Progreso	5	¿Contribuyes significativamente en el progreso del grupo?	X	
	F	Respeto	6	¿Prevalece el respeto en todas las actividades que realizan la institución?	X	
	G	Integración	7	¿Te sientes integrada (o) al grupo de compañeros en el trabajo?	X	
	H	Valoración	8	¿Valoras a tus compañeros de trabajo?	X	
	I	Clima Institucional	9	¿Los directivos tienen buena comunicación con todo el personal en la institución?	X	
	J	Influencia	10	¿Percibes que existen miembros del grupo que influyen positivamente en ti?	X	
DESEMPEÑO LABORAL	K	Trabajo en equipo	11	¿Los directivos participan en actividades sociales y de relación con el equipode trabajo de la institución?	X	
	L	Colaboración	12	¿Los trabajadores colaboraron con los objetivos propuestos por la alta dirección de la institución?	X	
	M	Desempeño	13	¿Ser aceptada (o) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral?	X	
	N	Conocimiento	14	¿Los directivos se preocupan por la integración del personal para obtener resultados positivos en sus funciones?	X	
	O	Retribución	15	¿Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal de acuerdo a su labor y su esfuerzo profesional?	X	
	P	Toma de decisiones	16	El método de toma de decisiones en el grupo de trabajo es efectivo?	X	
	Q	Relaciones Interpersonales	17	¿Las buenas relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo, favorece el progreso de la institución?	X	
	R	Empatía	18	¿Tus compañeros de trabajo respetan la labor que realizas en la institución?	X	
	S	capacitación	19	¿Participas en las capacitaciones que realiza la institución y lo aplicas en tus labores diarias?	X	
	T	Experiencia	20	¿Tienes experiencia en el puesto de trabajo que te desempeñas?	X	
NOMBRE DEL EXPERTO			PROFESIÓN - GRADO		DNI	FIRMA
ALBERTO SALDAÑA PANDURO			MAGISTER EN CONTABILIDAD – MENCIÓN EN AUDITORIA		22408969	
FEHA	28/12/2022					



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POS GRADO
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

VII. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: SALDAÑA PANDURO ALBERTO

CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN - HUÁNUCO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

AUTOR DEL INSTRUMENTO: NICANOR ROLANDO ALVARADO DURAN

VIII. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				TOTAL
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	CLARIDAD																X					80%
2	OBJETIVIDAD																X					80%
3	ACTUALIDAD																X					80%
4	ORGANIZACIÓN																X					80%
5	METODOLOGÍA																X					80%
6	PERTINENCIA																X					80%
7	IDENTIDAD																X					80%
8	DESTREZA																X					80%
9	FORTALECIMIENTO																X					80%
10	EMPRENDIMIENTO																X					80%
TOTAL PUNTAJES																						80%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

FIRMA:

DNI: 22408969

TELÉFONO: 962950096



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POS GRADO
JUICIO DE EXPERTOS TABLA 1
INSTRUMENTO (CUESTIONARIO)

TÍTULO: LA INFLUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará preguntas del cuestionario relacionadas con las variables de investigación, por lo que le solicito evaluar cada pregunta con SI o NO y la alternativa que no sugiere en este último caso.

VARIABLES	INDICADORES		PREGUNTAS		JUICIO	
					SI	NO
RELACIONES INTERPERSONALES	A	Eficiencia	1	¿Realizan eficientemente trabajos en equipo?	X	
	B	Comunicación	2	¿La comunicación es adecuada y fluida dentro del área de trabajo?	X	
	C	Compromiso	3	¿Se cumplen los compromisos pactados dentro del grupo de trabajo?	X	
	D	Propósito	4	Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	X	
	E	Progreso	5	¿Contribuyes significativamente en el progreso del grupo?	X	
	F	Respeto	6	¿Prevalece el respeto en todas las actividades que realizan la institución?	X	
	G	Integración	7	¿Te sientes integrada (o) al grupo de compañeros en el trabajo?	X	
	H	Valoración	8	¿Valoras a tus compañeros de trabajo?	X	
	I	Clima Institucional	9	¿Los directivos tienen buena comunicación con todo el personal en la institución?	X	
	J	Influencia	10	¿Percibes que existen miembros del grupo que influyen positivamente en ti?	X	
DESEMPEÑO LABORAL	K	Trabajo en equipo	11	¿Los directivos participan en actividades sociales y de relación con el equipode trabajo de la institución?	X	
	L	Colaboración	12	¿Los trabajadores colaboraron con los objetivos propuestos por la alta dirección de la institución?	X	
	M	Desempeño	13	¿Ser aceptada (o) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral?	X	
	N	Conocimiento	14	¿Los directivos se preocupan por la integración del personal para obtener resultados positivos en sus funciones?	X	
	O	Retribución	15	¿Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal de acuerdo a su labor y su esfuerzo profesional?	X	
	P	Toma de decisiones	16	El método de toma de decisiones en el grupo de trabajo es efectivo?	X	
	Q	Relaciones Interpersonales	17	¿Las buenas relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo, favorece el progreso de la institución?	X	
	R	Empatía	18	¿Tus compañeros de trabajo respetan la labor que realizas en la institución?	X	
	S	capacitación	19	¿Participas en las capacitaciones que realiza la institución y lo aplicas en tus labores diarias?	X	
	T	Experiencia	20	¿Tienes experiencia en el puesto de trabajo que te desempeñas?	X	
NOMBRE DEL EXPERTO		PROFESIÓN - GRADO			DNI	FIRMA
CHRISTIAN PAOLO MARTEL CARRANZA		DR. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN			41905365	
FEHA	28/12/2022					



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POS GRADO
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

IX. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: MARTEL CARRANZA
 CHRISTIAN PAOLO

CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNIVERSIDAD NACIONAL
 HERMILIO VALDIZAN - HUÁNUCO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

AUTOR DEL INSTRUMENTO: NICANOR ROLANDO ALVARADO DURAN

X. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				TOTAL
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	CLARIDAD	Formulado en lenguaje con mucha claridad																				85%
2	OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables																				85%
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de organizaciones contemporáneas																				85%
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				85%
5	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				85%
6	PERTINENCIA	Adecuada aplicación de la muestra en el estudio																				85%
7	IDENTIDAD	Nivel de identidad con la institución																				85%
8	DESTREZA	Pertinencia entre las variables																				85%
9	FORTALECIMIENTO	Basado en aspectos teóricos – científicos de desarrollar capacidades																				85%
10	EMPRENDIMIENTO	Promover empresas públicas sostenibles																				85%
TOTAL PUNTAJES																					85%	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

FIRMA: 
DNI: 41905365
TELÉFONO: 962612266

ANEXO 05 CONSOLIDADO DE VALORIZACIÓN

INDICADORES		CRITERIOS	PROMEDIO (%)					
			I	II	III	IV	V	PROM. %
1	CLARIDAD	Está formulado en lenguaje apropiado, cada ítem contiene una sola pregunta.	95	90	85	80	85	87
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	95	90	85	80	85	87
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de las organizaciones.	95	90	85	80	85	87
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	95	90	85	80	85	87
5	PERTINENCIA	Adecuado para aplicar a la muestra del presente estudio.	95	90	85	80	85	87
6	IDENTIDAD	Adecuado para identificar el nivel de identidad con la institución.	95	90	85	80	85	87
7	DESTREZA	Basado en aspectos teóricos – científicos de la variable y objetivos muy pertinentes.	95	90	85	80	85	87
8	FORTALECIMIENTO	Basado en aspectos teóricos – científicos de desarrollar capacidades empresariales.	95	90	85	80	85	87
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	95	90	85	80	85	87
10	EMPRENDIMIENTO	Aspectos en relación a promover empresas privadas sostenibles en el tiempo.	95	90	85	80	85	87
		PROMEDIO	95	90	85	80	85	87%
		VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	87%					

ELABORACIÓN: El Investigador

ANEXO 06

98

DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE RESPONSABILIDAD SOCIAL

TÍTULO: INFLUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO.

OBJETIVO: Determinar el Grado de relación entre las Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Huánuco.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE.....

Nombre del experto: **WERNER PINCHI RAMIREZ**

Especialidad: **Dr. en Ciencias Económicas y Sociales**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
INCLUSIÓN 4, CONTROL 5 Y AFECTO 2	Aceptación	4	4	4	4
	Integración	4	4	4	4
	Valoración	4	4	4	4
	Comunicación	4	4	4	4
	Influencia	4	4	4	4
	Responsabilidades	4	4	4	4
	Actividades	4	4	4	4
	Objetivos	4	4	4	4
	Progresos	4	4	4	4
	Respeto	4	4	4	4
	Estimación	4	4	4	4
MOTIVACIÓN 3, RESPONSABILIDA D 3, LIDERASGO Y TRABAJO EN EQUIPO 3, FORMACIÓN Y DESARROLLO 3.	Retroalimentación	4	4	4	4
	Desarrollo Personal	4	4	4	4
	Responsabilidades	4	4	4	4
	Cumplimiento de Horarios	4	4	4	4
	Cumplimiento de Objetivos	4	4	4	4
	Puntualidad	4	4	4	4
	Respeto	4	4	4	4
	Trabajo en Equipo	4	4	4	4
	Predisposición	4	4	4	4
	Capacitación	4	4	4	4
	Conocimiento	4	4	4	4
	Desarrollo Profesional	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X)

NO ()

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLENombre del experto: **JOSE LUÍS CLAUDIO PÉREZ** Especialidad: **Mg. en Gestion y Negocios - Mención en Gestión de Proyectos***“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
INCLUSIÓN 4, CONTROL 5 Y AFECTO 2	Aceptación	4	4	4	4
	Integración	4	4	4	4
	Valoración	4	4	4	4
	Comunicación	4	4	4	4
	Influencia	4	4	4	4
	Responsabilidades	4	4	4	4
	Actividades	4	4	4	4
	Objetivos	4	4	4	4
	Progresos	4	4	4	4
	Respeto	4	4	4	4
	Estimación	4	4	4	4
MOTIVACIÓN 3, RESPONSABILIDA D 3, LIDERASGO Y TRABAJO EN EQUIPO 3, FORMACIÓN Y DESARROLLO 3.	Retroalimentación	4	4	4	4
	Desarrollo Personal	4	4	4	4
	Responsabilidades	4	4	4	4
	Cumplimiento de Horarios	4	4	4	4
	Cumplimiento de Objetivos	4	4	4	4
	Puntualidad	4	4	4	4
	Respeto	4	4	4	4
	Trabajo en Equipo	4	4	4	4
	Predisposición	4	4	4	4
	Capacitación	4	4	4	4
	Conocimiento	4	4	4	4
	Retroalimentación	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ **DECISIÓN DEL****EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X)

NO ()



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLENombre del experto: **LESTER FROILÁN SALINAS ORDOÑEZ** Especialidad: **Dr. en Administración de la Educación***“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
INCLUSIÓN 4, CONTROL 5 Y AFECTO 2	Aceptación	4	4	4	4
	Integración	4	4	4	4
	Valoración	4	4	4	4
	Comunicación	4	4	4	4
	Influencia	4	4	4	4
	Responsabilidades	4	4	4	4
	Actividades	4	4	4	4
	Objetivos	4	4	4	4
	Progresos	4	4	4	4
	Respeto	4	4	4	4
	Estimación	4	4	4	4
MOTIVACIÓN 3, RESPONSABILIDA D 3, LIDERASGO Y TRABAJO EN EQUIPO 3, FORMACIÓN Y DESARROLLO 3.	Retroalimentación	4	4	4	4
	Desarrollo Personal	4	4	4	4
	Responsabilidades	4	4	4	4
	Cumplimiento de Horarios	4	4	4	4
	Cumplimiento de Objetivos	4	4	4	4
	Puntualidad	4	4	4	4
	Respeto	4	4	4	4
	Trabajo en Equipo	4	4	4	4
	Predisposición	4	4	4	4
	Capacitación	4	4	4	4
	Conocimiento	4	4	4	4
	Retroalimentación	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERIBERTO VALDÉZ"
Dr. Lester Froilán Salinas Ordoñez
CPP# 1240348762

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE

Nombre del experto: **ALBERTO SALDAÑA PANDURO** Especialidad: **Mg. en Contabilidad – mención en Auditoría**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
INCLUSIÓN 4, CONTROL 5 Y AFECTO 2	Aceptación	4	4	4	4
	Integración	4	4	4	4
	Valoración	4	4	4	4
	Comunicación	4	4	4	4
	Influencia	4	4	4	4
	Responsabilidades	4	4	4	4
	Actividades	4	4	4	4
	Objetivos	4	4	4	4
	Progresos	4	4	4	4
	Respeto	4	4	4	4
	Estimación	4	4	4	4
MOTIVACIÓN 3, RESPONSABILIDA D 3, LIDERASGO Y TRABAJO EN EQUIPO 3, FORMACIÓN Y DESARROLLO 3.	Retroalimentación	4	4	4	4
	Desarrollo Personal	4	4	4	4
	Responsabilidades	4	4	4	4
	Cumplimiento de Horarios	4	4	4	4
	Cumplimiento de Objetivos	4	4	4	4
	Puntualidad	4	4	4	4
	Respeto	4	4	4	4
	Trabajo en Equipo	4	4	4	4
	Predisposición	4	4	4	4
	Capacitación	4	4	4	4
	Conocimiento	4	4	4	4
	Retroalimentación	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X)

NO ()



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLENombre del experto: **CHRISTIAN PAOLO MARTEL CARRANZA** Especialidad: **Dr. en Administración de la Educación***“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
INCLUSIÓN 4, CONTROL 5 Y AFECTO 2	Aceptación	4	4	4	4
	Integración	4	4	4	4
	Valoración	4	4	4	4
	Comunicación	4	4	4	4
	Influencia	4	4	4	4
	Responsabilidades	4	4	4	4
	Actividades	4	4	4	4
	Objetivos	4	4	4	4
	Progresos	4	4	4	4
	Respeto	4	4	4	4
	Estimación	4	4	4	4
MOTIVACIÓN 3, RESPONSABILIDA D 3, LIDERASGO Y TRABAJO EN EQUIPO 3, FORMACIÓN Y DESARROLLO 3.	Retroalimentación	4	4	4	4
	Desarrollo Personal	4	4	4	4
	Responsabilidades	4	4	4	4
	Cumplimiento de Horarios	4	4	4	4
	Cumplimiento de Objetivos	4	4	4	4
	Puntualidad	4	4	4	4
	Respeto	4	4	4	4
	Trabajo en Equipo	4	4	4	4
	Predisposición	4	4	4	4
	Capacitación	4	4	4	4
	Conocimiento	4	4	4	4
	Retroalimentación	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X)

NO ()

NOTA BIOGRÁFICA

Nicanor Rolando Alvarado Duran, nació en la localidad de Paracsha, Distrito de Jesús, Provincia de Lauricocha, Departamento de Huánuco, el 31 de agosto de 1959, cursó sus estudios nivel primario en la Institución Educativa N° 32256 de Baños y Secundaria en el Colegio Nacional Mixto de Baños - Lauricocha.

Asimismo, realizó estudios de Pregrado en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco, en la Facultad de Economía, obteniendo el grado de bachiller en el año 1987 y el título profesional de Economista en el año 1995.



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:00h**, del día martes **24 DE OCTUBRE DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Nancy Elizabeth CASTAÑEDA EUGENIO
Mg. Rosario del Pilar DE LA MATA HUAPALLA
Mg. Cesar Wilfredo ROSAS ECHEVARRIA

Presidenta
Secretario
Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. Isidro Teodolfo ENCISO GUTIERREZ (Resolución N° 01899-2018-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Gestión y Negocios, con mención en Gestión de Proyectos, Don Nicanor Rolando ALVARADO DURAN.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO”**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Dieciséis (16)
Equivalente a Bueno, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:00 horas de 24 de octubre de 2023.

.....
PRESIDENTE
DNI N° 22494508

.....
SECRETARIO
DNI N° 22474880

.....
VOCAL
DNI N° 41359423

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 00902-2023-UNHEVAL/EPG-D)



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

La que suscribe:

Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO”**, realizado por el Maestría en Gestión y Negocios, con mención en Gestión de Proyectos, **Nicanor Rolando ALVARADO DURAN**, cuenta con un **índice de similitud del 15%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 28 de setiembre de 2023.



Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO

NOMBRE DEL TRABAJO

**RELACIONES INTERPERSONALES Y DES
EMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORAD
ORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNU
CO**

AUTOR

NICANOR ROLANDO ALVARADO DURAN

RECUENTO DE PALABRAS

10939 Words

RECUENTO DE CARACTERES

61595 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

66 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

150.0KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 28, 2023 9:32 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 28, 2023 9:33 AM GMT-5

● 15% de similitud general

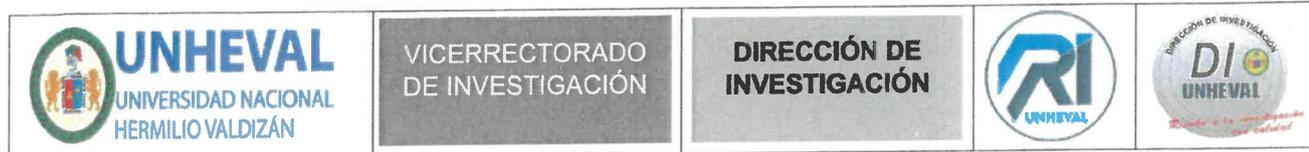
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)





AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	Segunda Especialidad	Posgrado:	Maestría	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctorado
-----------------	-----------------------------	------------------	-----------------	-------------------------------------	------------------

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	GESTIÓN Y NEGOCIOS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS
Título que Otorga	MAESTRO EN GESTIÓN Y NEGOCIOS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	
Grado que otorga	

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	ALVARADO DURAN NICANOR ROLANDO							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	962577020
Nro. de Documento:	22411668			Correo Electrónico:	Ralvarado318@hotmail.com			

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:				Correo Electrónico:				

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:				Correo Electrónico:				

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	X	<input type="checkbox"/>	NO			
Apellidos y Nombres:	ENCISO GUTIERREZ ISIDRO TEODOLFO			ORCID ID:	0000-0002-7237-3936			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22418408

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	CASTAÑEDA EUGENIO NANCY ELIZABETH
Secretario:	DE LA MATA HUAPALLA ROSARIO DEL PILAR
Vocal:	ROSAS ECHEVARRIA CESAR WILFREDO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN GESTIÓN Y NEGOCIOS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)		
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	RELACIONES INTERPERSONALES	DESEMPEÑO LABORAL	GOBIERNO REGIONAL		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)		
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:		
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	NO	X		
Información de la Agencia Patrocinadora:					

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Apellidos y Nombres:	ALVARADO DURAN NICANOR ROLANDO	Huella Digital
DNI:	22411668	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 09/02/2024		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.