



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
RELACIONES HUMANAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA AGRÍCOLA PIURA
CASTILLA 2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:
Bach. CAMPOS PALOMINO, REINER
DNI 46278907

LIMA – PERÚ
2022

ASESOR DE TESIS

Mg. IRVING JOSE SANTOS CARRERA
DNI 45245600 <https://orcid.org/0000-0002-6869-4809>

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
DNI 07977890 <https://orcid.org/0000-0002-5678-0056>
Presidente

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
DNI 09725143 <https://orcid.org/0000-0002-1847-9545>
Secretario

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
DNI 09085080 <https://orcid.org/0000-0002-3082-5789>
Vocal

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi familia, ya que ellos me inculcaron buenos valores y cómo afrontar la vida que mediante el esfuerzo se logran los grandes objetivos en la vida, también a mis colegas y amigos universitarios, que me incentivan día a día con ánimo y consejos para salir adelante profesionalmente y lograr el éxito.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios, por permitirme seguir con vida siendo parte de este mundo, por sus bendiciones y poder así continuar con mis objetivos, así como también a mi Alma Mater Universidad Privada Telesup, por brindarme comunidad y conocimiento en mi desarrollo profesional.

También agradezco a mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro para conseguir mis metas planteadas.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: determinar cuál es la relación que existe entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021. Sobre la metodología fue de tipo aplicada y cuantitativa, el tipo de investigación del presente estudio utilizó el método deductivo, tuvo como hipótesis: las relaciones humanas se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021. Con respecto a las técnicas utilizadas, fueron la encuesta, observaciones no estructuradas, entrevistas, encuestas estructuradas y fuentes bibliográficas; para recopilar información para la investigación se elaboró un cuestionario con preguntas para medir la variable independiente y otro para medir la variable dependiente, luego se utilizó el instrumento para recopilar datos y se utilizó el paquete de software estadístico SPSS 25.0, para realizar el procesamiento estadístico de la información, se utilizaron tanto tablas como figuras estadísticas para el análisis e interpretación de datos, donde por medio de ellas se obtuvo una correlación de Spearman que devolvió un valor de 0.835 en la hipótesis general, representando una muy buena asociación. Finalmente, se llegó a la conclusión general: Las relaciones humanas se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.”

Palabras clave: las relaciones humanas, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present research work had as general objective: To determine what is the relationship between human relations and the labor performance of the personnel in a Piura agricultural company in the region of Castilla 2021. On the methodology it was applied and quantitative, the The type of research of the present study used the deductive method, had as a Hypothesis: Human relations are significantly related to the work performance of the personnel in a Piura agricultural company in the Castilla region 2021. Regarding the techniques used, they were the survey, unstructured observations, interviews, structured surveys and bibliographic sources; To collect information for the research, a questionnaire was prepared with questions to measure the independent variable and another to measure the dependent variable, then the instrument was used to collect data and the statistical software package SPSS 25.0 was used to perform the statistical processing of the information, both tables and statistical figures were used for the analysis and interpretation of data, where a Spearman correlation was obtained that returned a value of 0.835 in the general hypothesis, representing a very good association. Finally, the general conclusion is reached: Human relations are significantly related to the work performance of personnel in a Piura agricultural company in the Castilla region.

Keywords: Human relations, Work performance.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos:.....	15
1.3. Justificación del estudio.....	16
1.3.1. Justificación teórica	16
1.3.2. Justificación práctica.....	16
1.3.3. Justificación metodológica	16
1.3.4. Justificación social	17
1.4. Objetivos de la investigación	17
1.4.1. Objetivo general.....	17
1.4.2. Objetivos específicos.....	17
II. MARCO TEORICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	21
2.2. Bases teóricas de las variables	23
2.2.1. Relaciones humanas	23
2.2.2. Desempeño laboral.....	27

2.3. Definición de términos	32
III. METODOS Y MATERIALES	35
3.1. Hipótesis de la investigación	35
3.1.1. Hipótesis general	35
3.1.2. Hipótesis específicas	35
3.2. Variables de estudio	35
3.2.1. Definición conceptual.....	35
3.2.2. Definición operacional	36
3.3. Tipo y nivel de la investigación	36
3.4. Diseño de la investigación	37
3.5. Población y muestra de estudio.....	37
3.5.1. Población	37
3.5.2. Muestra.....	37
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.6.1. Técnica de recolección de datos	38
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	38
3.6.3. Validez y confiabilidad del instrumento	38
3.7. Métodos de análisis de datos	39
3.8. Aspectos éticos	39
IV. RESULTADOS	41
4.1. Análisis de resultados.....	41
4.2. Contratación de hipótesis	50
V. DISCUSIÓN	59
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	59
VI. CONCLUSIONES	61
VII. RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	67
Anexo 1: Matriz de consistencia	68
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	71
Anexo 3: Instrumento.....	72
Anexo 4: Validación de los instrumentos	74
Anexo 5: Instrumento de recolecta de datos.....	80

Anexo 6: Reporte antiplagio menor a 30%	87
Anexo 7: Autorización del depósito de tesis al repositorio	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Relaciones Humanas	41
Tabla 2.	Habilidades de interacción social	42
Tabla 3.	Habilidades para cooperar	43
Tabla 4.	Habilidades relacionadas a la emocionales.....	44
Tabla 5.	Habilidades de autoafirmación	45
Tabla 6.	Desempeño Laboral	46
Tabla 7.	Desempeño en la tarea	47
Tabla 8.	Desempeño en el contexto.....	48
Tabla 9.	Comportamientos contraproducentes.....	49
Tabla 10.	Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral.....	51
Tabla 11.	Las relaciones humanas y el desempeño laboral.....	52
Tabla 12.	Las relaciones de interacción social y el desempeño laboral	53
Tabla 13.	Las habilidades para cooperar y el desempeño laboral	55
Tabla 14.	Las habilidades relacionadas a la emocionales y el desempeño laboral.....	56
Tabla 15.	Las habilidades de autoafirmación y el desempeño laboral	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Relaciones Humanas	41
Figura 2. Habilidades de interacción social	42
Figura 3. Habilidades para cooperar	43
Figura 4. Habilidades relacionadas a la emocionales.....	44
Figura 5. Habilidades de autoafirmación	45
Figura 6. Desempeño Laboral	46
Figura 7. Desempeño en la tarea	47
Figura 8. Desempeño en el contexto.....	48
Figura 9. Comportamientos contraproducentes.....	49
Figura 10. Las relaciones humanas y el desempeño laboral.....	53
Figura 11. Las relaciones de interacción social y el desempeño laboral	54
Figura 12. Las habilidades para cooperar y el desempeño laboral	55
Figura 13. Las habilidades relacionadas a la emocionales y el desempeño laboral.....	57
Figura 14. Las habilidades de autoafirmación y el desempeño laboral:.....	58

INTRODUCCIÓN

Las relaciones humanas son vitales para la salud. Las personas aisladas de los amigos y la familia tienen una probabilidad dos veces mayor de que la gente que mantiene vínculos sociales. Las relaciones sociales fomentan un sentido de significativa coherencia de la vida, ya que el apoyo emocional ayuda a disminuir el estrés. Es más probable que la gente que está en contacto con otros se alimente y duerma con sensatez, haga suficiente ejercicio y evite el abuso de drogas (Altamirano, 2020). Asimismo, Alles (2015) dice que el desempeño laboral es un concepto integrado que abarca los conocimientos y los resultados de estos que el colaborador aporta durante un tiempo determinado, estos conocimientos pueden ser adquiridos mediante estudios formales lo informales, la experiencia empírica y las competencias.

El contenido del presente trabajo de investigación se desarrolló en siete capítulos, que a continuación se detallan:

I. Problema de Investigación, se realiza una descripción del problema de lo más general a lo más específico, además se realiza la formulación del problema, la justificación de la investigación y se proponen los objetivos.

II. Marco teórico, se desarrollan los antecedentes, bases teóricas y las definiciones de los términos básicos.

III. Métodos y variables, se menciona la hipótesis de investigación, variables de estudio, tipo y nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

IV. Resultados, contiene el análisis de resultados y la contrastación de hipótesis.

V. Discusión, contiene la discusión de los resultados.

VI. Conclusiones, se realizan conclusiones de la discusión.

VII. Recomendaciones, se plantean las recomendaciones.

Finalmente, se incluyen las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El desarrollo humano siempre ha estado ligado al intercambio de ideas, es decir, las relaciones humanas nos traen el desarrollo intelectual, para poder crecer como comunidad, el ser humano debe compartir sus experiencias, anécdotas, las cosas que realiza durante su día a día, esto servirá como aprendizaje para su comunidad, el comunicarse y relacionarse de manera positiva trae consigo modernidad y desarrollo.

A nivel de América Latina, Moreno y Pérez (2018) mencionan que las organizaciones están conformadas por una gran estructura de seres humanos, los cuales tienen diferentes tipos de comportamiento, actitudes y creencias que permean su interacción, y, por ende, el logro de unas buenas relaciones interpersonales, necesarias para mantener un buen clima laboral dentro de una organización. Si toda institución desea establecer herramientas para mejorar y mantener un buen clima laboral, se debe propender a manejar ciertos factores que serán principales para ellos con el fin de conservar, sostener y optimizar las relaciones interpersonales, ya que esto favorece la generación de entornos más motivacionales para los empleados.

A nivel internacional, Izquierdo (2017) expresa que las relaciones laborales se asumían, o debían asumir, tanto en la esfera de la producción como de la reproducción en el mundo laboral, con atención a todos los procesos, actores e interacciones en su interior, en un período de fuertes contradicciones socio-productivas. Al mismo tiempo, se da reconocimiento a la existencia de un espacio de estructuración del poder marcado por la asunción de la categoría "trabajo" como el proceso vertebrador de la sociedad moderna, en tanto una relación social en la que se ponen en práctica, bajo condiciones precisas, las habilidades y conocimientos humanos, socialmente adquiridos para la producción y reproducción de la sociedad en su conjunto.

A nivel nacional, Hanco (2021) menciona que las relaciones interpersonales son aquellas que se establecen entre al menos dos personas, y son parte esencial de la vida en sociedad. Esto significa que, en todo espacio

sociocultural, un individuo convive con otros individuos, lo que le permite conocer a los demás y conocerse a sí mismo. Las empresas son escenarios propicios para ello. Estas hoy en día, se encuentran en una constante búsqueda de propuestas de valor, son conscientes de la imagen que se forma el cliente, favorable o desagradable de la calidad del producto o servicio que está recibiendo,) así se vuelve imperativo definir estrategias, donde el comportamiento de su personal es fundamental para el logro de sus objetivos.

A nivel local, se tiene el estudio que se realizó en una empresa agrícola Piura Castilla, en la cual se percibe que existen problemas con sus trabajadores con respecto a las relaciones humanas y sus resultados negativos que se reflejan, los cuales son los siguientes: habilidades de interacción social, habilidad para cooperar, habilidades relacionadas a las emocionales y habilidades de autoafirmación; estaría trayendo como consecuencia problemas en el desempeño de los trabajadores, como: desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamientos contraproducentes.

Finalmente, esta investigación tuvo como propósito determinar cuál es la relación que existe entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021?

1.2.2. Problemas específicos:

PE 1. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades de interacción social y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021?

PE 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la habilidad para cooperar y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la

región de Castilla, 2021?

PE 3. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades relacionadas a las emocionales y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021?

PE 4. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades de autoafirmación y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Es común que en toda investigación científica se debe recopilar suficiente información teórica, para tomar conocimiento, analizar y alcanzar la síntesis de las teorías que describen y explican la relación entre las dos variables de estudio en la realidad específica a investigar, y así mismo, para elaborar la base teórica que respalde la hipótesis general de la investigación en la que se asevera que existe significativa relación de causalidad entre las dos variables de estudio.

1.3.2. Justificación práctica

Con respecto a los objetivos de estudio, el resultado nos permitirá encontrar soluciones concretas a los problemas de las relaciones humanas que repercuten en el desempeño laboral. Con tales resultados se tendrá también la posibilidad de proponer cambios y recomendaciones que regulen y garanticen una óptima comodidad en las relaciones humanas que se da en el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

1.3.3. Justificación metodológica

En toda investigación de carácter científico se hace uso de la metodología de la investigación científica pertinente; esta se utiliza en todo momento, luego se analizan fuentes de información teórica e investigaciones relacionadas. En la presente investigación similar procedimiento se realizó, a fin de cumplir con el requerimiento de diseñar, presentar y aplicar la metodología que permita

determinar la forma o nivel de relación de las relaciones con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

1.3.4. Justificación social

La presente investigación sirve como antecedente para que futuras investigaciones relacionadas con las variables mencionadas puedan considerar los conceptos e información mostrada.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar cuál es la relación que existe entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1. Determinar cuál es la relación que existe entre las habilidades de interacción social y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021.

OE 2. Determinar cuál es la relación que existe entre la habilidad para cooperar y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021.

OE 3. Determinar cuál es la relación que existe entre las habilidades relacionadas a las emocionales y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021.

OE 4. Determinar cuál es la relación que existe entre las habilidades de autoafirmación y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021.

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Vargas (2018) en su tesis titulada Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018, [tesis de licenciatura] Universidad San Pedro. La cual tuvo como propósito describir las características de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018. La investigación correspondió a un estudio no experimental, de corte transversal, descriptivo y se aplicó como instrumento de investigación un cuestionario. La población estuvo conformada por 20 trabajadores de la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial Yungay, no siendo necesario extraer. Los resultados obtenidos fueron: un 75% de los trabajadores que dentro de la gerencia de infraestructura hay una adecuada comunicación verbal contribuye a las relaciones interpersonales y un 80% del personal consideró que el trabajo en equipo mejora el desempeño laboral dentro de la institución.

Sánchez (2018) en su tesis titulada Relaciones interpersonales del personal administrativo en una empresa privada del distrito de Ate, 2017 [tesis de licenciatura] Universidad Inca Garcilaso de la Vega. La cual tuvo como objetivo primordial determinar el factor de las relaciones interpersonales de los trabajadores administrativos. La investigación fue de tipo descriptivo y diseño no experimental transversal. La muestra estuvo formada por 50 trabajadores de ambos sexos, de diversas edades y diferentes áreas de trabajo, para ello, se realizó un muestreo censal. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados demostraron que el 46% de participantes mantiene relaciones apropiadas con sus compañeros de trabajo, mientras que, un 9% tiene relaciones nocivas con sus compañeros de trabajo. En base a estos resultados, se creó un programa de intervención llamado “Reforzando las relaciones interpersonales” con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales inadecuadas y para que, en un futuro, no vayan en aumento.

Córdova (2018), en su tesis titulada Las relaciones humanas en la E.P. de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho - 2018 [tesis de licenciatura] Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. La cual tuvo como objetivo describir cómo se desarrollan las relaciones humanas en los estudiantes de E. P. Ciencias de la Comunicación en la U.N.J.F.S.C. de Huacho 2018. El tipo de investigación fue básica, con nivel correlacional y diseño no experimental, el instrumento de recolecta de datos que se utilizó fue el cuestionario, llegando a la siguiente conclusión; primera conclusión: en los estudiantes se presenta las relaciones humanas decaída y deficiente, ya que un 34% piensan que solo a veces se desarrolla una buena relación, cifra alarmante ya que se habla de futuros comunicadores sociales, solo un 6,8% marco siempre, casi parecido con 4,9% que eligió nunca, se puede concluir con un desgaste y poca valoración por parte de los estudiantes al relacionarse entre ellos.

León (2017), en su tesis titulada La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay- Huari, año 2017 [tesis de licenciatura] Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. La cual tuvo como objetivo determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017, la población de estudio fueron 44 trabajadores, profesionales, técnicos y auxiliares, se empleó el instrumento de medición de actitudes de escala de Likert. Considera como dimensiones: intensidad, dirección, persistencia. La confiabilidad de los instrumentos de medición fue validada a través del coeficiente alfa de Cronbach, los resultados obtenidos demuestran según la significancia asintótica (bilateral) de 10.000, donde les menor que 0.05, aceptando la hipótesis alterna, donde la motivación incide significativamente en el desempeño laboral, con una correlación positiva considerable de 79.5%, entre motivación y desempeño laboral.

Briones (2017) en su tesis titulada Habilidades sociales según el género en estudiantes del nivel secundario del Colegio Adventista Puno, 2017. [tesis de licenciatura] Universidad Peruana Unión. La cual tuvo como objetivo determinar la diferencia de habilidades sociales según el género en estudiantes del nivel

secundario del colegio adventista de Puno. Dicha investigación tuvo un diseño no experimental, de corte transversal, comparativo. La población estuvo conformada por 123 varones y 114 mujeres de primero a quinto de secundaria. El instrumento utilizado fue la escala de habilidades sociales (EHS) de Elena Gismero Gonzáles adaptado por el Psi. César Ruiz Alva de la Universidad Privada César Vallejo de la ciudad de Trujillo en el año 2006, el cual consigna de 33 ítems, distribuidos en seis dimensiones: autoexpresión de situaciones, defensa de los propios derechos como consumidor, expresión de enfado o disconformidad, decir no y cortar interacciones, hacer peticiones, iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto. Los resultados expresaron una diferencia respecto a las puntuaciones obtenidas entre las poblaciones de estudio ($t=-2,119$), dicha diferencia según el valor de ($p=0.35$) fue menor a (0.05), revelando una diferencia estadísticamente de importancia; por lo tanto, se rechaza la H_0 a favor de la H_a asumiendo que sí existe diferencia significativa en las habilidades según el género en estudiantes del nivel secundario del Colegio Adventista de Puno. Los resultados obtenidos fueron muy valiosos para la institución educativa en la que fue desarrollada esta investigación. Así mismo, servirán como base para investigaciones posteriores de tipo descriptivo.

Bobadilla (2017), en su tesis titulada Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo [tesis de maestría] Universidad Nacional del Centro del Perú. La cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores de Huancayo. La investigación se desarrolló bajo un tipo de investigación aplicada y un diseño descriptivo correlacional, la población fue de 104 docentes de los institutos superiores tecnológicos de Santiago Antúnez de Mayolo, Franklin Roodsevelt, San Pedro y Eugenio Paccelly; la recolección de información se realizó mediante la encuesta y el instrumento ejecutado fue el cuestionario, en cuanto al análisis de los resultados se confirmó que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en institutos de Huancayo. Esta relación se definió con la prueba estadística chi cuadrada, por medio de la prueba de hipótesis. Se comprueba la existencia de la relación entre las variables, ya que los resultados manifiestan un chi cuadrada (0.8199) superior

que la chi teórica (0.711), con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ y $gl=4$, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017), en su tesis titulada Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas [tesis de licenciatura] Universidad de Concepción. La cual tuvo como objetivo evaluar el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas, la base de datos empleada para examinar los efectos de la formación en la productividad de las empresas chilenas, fue la cuarta encuesta longitudinal de empresas (ELE4), publicado en 2017 por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, y el Departamento de Investigación y Desarrollo del INE el encargado de efectuar esta actuación, la muestra del estudio se compone en los 113 sectores que comprende la cuarta encuesta longitudinal de empresas, siendo un total de 8.084 empresas 1.337 empresas capacitan. La presente investigación concluyó en que la capacitación no tendría una consecuencia significativa con respecto a la productividad laboral de las empresas, por ello, representaría una discordancia con gran parte de la literatura investigada con antelación, donde se esperaba que la capacitación posea un resultado efectivo y significativo en la productividad.

Benites y Tigua (2016), en su tesis titulada Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del personal administrativo de la Compañía Grupo Imar S.A. de la ciudad de Guayaquil [tesis de licenciatura] Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. La cual tuvo como objetivo valorar mediante talleres de integración el desempeño eficaz de las relaciones interpersonales para el mejoramiento del desempeño laboral del personal administrativo de la Compañía Grupo IMAR S.A. en el período 2015. El tipo de investigación básica, con nivel correlacional y diseño no experimental, el instrumento de recolección de datos que se utilizó fue el cuestionario, llegando a la siguiente conclusión; que el diagnóstico realizado demostró que existían serias dificultades para el desarrollo de las relaciones interpersonales de los integrantes del Grupo Imar S.A, lo que ameritaba la realización de acciones para la solución de esta problemática.

Castro (2016), en su tesis titulada El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas [tesis de maestría] Universidad Autónoma de San Luis Potosí. La cual tuvo como objetivo determinar la influencia de los valores hacia el trabajo en lo laboral y desempeño de trabajadores de PYMES potosinas para comprender el impacto que presentan los valores en los trabajadores y facultar que las empresas puedan comprender la conducta humana. La metodología empleada en este estudio fue de tipo cuantitativo. En esta investigación participaron 100 trabajadores de Pymes potosinas. Teniendo como resultados que indicaron que corroboran las hipótesis propuestas en el estudio, respecto a la relación entre los valores hacia el trabajo, la motivación laboral y el desempeño adaptativo. Conforme a los resultados, los trabajadores presentan los valores más presentes en lo relativo a apertura al cambio y auto-trascender.

Alava y Gómez (2016), en su tesis titulada Influencia de los Subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el período 2014 [tesis de maestría] Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. La cual tuvo como objetivo analizar la influencia de la administración de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal, realizando una investigación de campo en una Institución pública de la ciudad de Guayaquil - Coordinación Zonal 8 en el período 2014, con el fin de diseñar un aplicativo y así mejorar los procesos de selección y capacitación. El tipo de investigación descriptiva, y diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 241 personas, el instrumento de recolecta de datos que se utilizó fue el cuestionario, llegando a la siguiente conclusión; con respecto al objetivo específico en el que se desea determinar los subsistemas de talento humano de acuerdo a las teorías planteadas, se concluye que leste se cumplió a cabalidad, en efecto, las teorías con respecto a la administración del recurso humano o manejo de personal, demuestran que éstas provienen de una época muy antigua, en donde se exponen distintos modelos de gestión. Siendo el aspecto más importante para destacar, es que todas estas teorías han ido evolucionando en el tiempo, porque anteriormente las personas eran consideradas un recurso dentro de la organización, paulatinamente lesa denominación se modifica y actualmente se denomina talento humano.

Eugenio, (2018) En su tesis titulada Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. [tesis de maestría] Universidad Andina Simón Bolívar. Su objetivo fue identificar si existen riesgos psicosociales y comprender los principales riesgos relacionados con el desempeño laboral, especialmente aquellos relacionados con la rotación de empleados. El estudio fue de tipo descriptivo y el sujeto o grupo de estudio fueron 26 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario ISTAS 21 (instrumento de medición de riesgo psicosocial) de igual forma se procesaron los indicadores de rotación en la organización para su posterior análisis. Los resultados de la necesidad psicológica muestran que la población se encuentra en la zona desfavorable, y se puede decir que este riesgo psicosocial abarca todo lo relacionado con el trabajo emocional (trabajo que expone a una persona a procesos de transferencia emocional y sensorial, porque todos tienen que estar involucrados). con los usuarios, la sociedad y los clientes, los departamentos de contabilidad y recursos humanos que entran en esta categoría realizan un trabajo cognitivo (que requiere mucho trabajo intelectual) y sensorial (esfuerzo sentido) en igual medida e identifican a los más vulnerables.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Relaciones humanas

2.2.1.1. Definiciones

Espinoza (2010) citado en Vargas (2018) expresa que “las relaciones humanas son el intercambio de información, sentimientos y percepción de conductas y actitudes, trato entre los individuos” (p. 21).

Silviera (2014) conceptualiza las relaciones humanas como un conjunto de interacciones eficientes que se establecen entre dos o más sujetos que estructuran un medio favorable para la comunicación, expresión de emociones e ideas.

Roca (2014) manifiesta que “las relaciones humanas son nuestra principal fuente de bienestar, y también pueden convertirse en la mayor causa de estrés y malestar, sobre todo si tenemos déficit de habilidades sociales” (p. 11).

2.2.1.2. Relaciones humanas en el trabajo

“Quispe y Yalli (2018) antes que nada, debemos saber que, para poder desenvolvemos bien en nuestro lugar de trabajo, debemos tener en cuenta que además de las presiones y el ritmo de vida acelerado, la interacción con los demás es otra fuente de estrés para muchas personas. Aprender a defender los propios derechos sin agredir ni ser agredido es una estrategia útil para lograr relaciones interpersonales más relajadas y positivas y así poder vivir mejor y realizar nuestras labores cotidianas con una conducta social aceptada con nuestros compañeros de labores, y así mismo, tener mejores resultados satisfactorios para nosotros mismos y para la empresa en donde trabajamos.

2.2.1.3. Estilos de relaciones humanas

Zupiría (2015) realiza una clasificación de las relaciones interpersonales, teniendo en cuenta, la forma de interacciones que se presentan entre las personas, siendo éstas:

- **Estilo agresivo:** este estilo se caracteriza, porque las personas que los asumen tienen una conducta conflictiva con las personas con las cuales se relacionan, interactuando con ellas en forma agresiva, utilizando acusaciones y amenazas.
- **Estilo manipulador:** estilo de relaciones interpersonales considera el empleo de procesos intelectivos y racionales de la persona, en interacción con el contexto, buscando sugestionar a las personas de su contexto, con el propósito de lograr que cumplan las indicaciones o mandatos, que emite este personal, el cual actúa como ente manipulador.
- **Estilo pasivo:** las personas que asumen este estilo, son aquellas que dejan que otros decidan por ellos. Carecen de la capacidad de defender sus opiniones y pensamientos propios, dejando que las otras personas tomen ventaja de esa situación.

- **Estilo asertivo:** estilo caracterizado porque la persona que adopta este estilo es capaz de defender sus derechos e intereses, evitando hacer uso de la agresión, violencia o insultos y tomando sus propias decisiones.

2.2.1.4. Dimensiones

Quispe y Yalli (2018) menciona las siguientes dimensiones:

1. **Habilidades de interacción social:** en definitiva, se puede decir que una respuesta socialmente habilidosa sería el resultado final de una cadena de conductas que empezaría, con una recepción correcta de estímulos interpersonales relevantes, seguiría con el procesamiento flexible de estos estímulos para generar y evaluar las posibles opciones de respuesta de las cuales se seleccionaría la mejor.

Indicadores:

- Comunicación: es la relación o vínculo que se establece entre dos a más personas, animales, en la cual se transmiten mensajes por medio de códigos y en diferentes contextos.
 - Escucha activa: abarca escuchar a una persona sin juzgar ni interrumpir en algún momento, además de prestar mucha atención para poder mantener de manera adecuada la conversación.
 - Autocontrol: hace referencia a la capacidad de una persona de poder controlar sus acciones y emociones.
2. **Habilidad para cooperar:** la habilidad para cooperar se denomina el conjunto de acciones esfuerzos que, juntamente con otro u otros individuos, realizamos con el objetivo de alcanzar una meta común.

Indicadores:

- Componente cognitivo: abarca el conjunto de creencias, principios e información de una persona que se utiliza para poder percibir la actitud de otra persona.
- Componente metacognitivo: abarca el control de las personas sobre sus

propios procesos de aprendizaje.

- Componente no conectivo: abarca la perseverancia, responsabilidad y disposición de trabajo en equipo de una persona.
3. **Habilidades relacionadas a las emocionales:** las habilidades emocionales se desarrollan y son base para el buen desarrollo profesional y para la vida personal.

Son aptitudes que están interrelacionadas unas con otras, y se apoyan en la habilidad más básica que les comprenderse bien a sí mismo.

Indicadores

- Gratitude: representa el sentimiento o disposición de retribución de una persona por haber recibido un beneficio.
 - Amabilidad: es un valor que representa el respeto y agrado de una persona que le demuestra a otra(s).
 - Aceptación: significa que una persona acepta cómo es, su forma de ser o pensar, etc.
4. **Habilidades de autoafirmación:** quiere decir los propios deseos, necesidades y valores; una forma de expresión adecuada en la realidad; disposición de la persona de valerse por sí misma; comportarse de manera asertiva, respetando los derechos ajenos y defendiendo los propios.

Indicadores:

- Expresar emociones: significa demostrar ante los demás las emociones que se sientan, como por medio de gestos, actos o palabras.
- Recibir emociones: significa identificar las emociones de los demás y aceptarlas, sin juzgarlas y/o sin sentirnos mal.
- Expresar críticas: significa mencionar quejas por determinados motivos a otras personas, manifestando así la incomodidad o molestia.

Recibir críticas: significa identificar y aceptar las críticas que las personas manifiesten, sin juzgarlas y/o sentirnos mal.

Teorías

Teoría de las relaciones humanas. Jaramillo (2016), concibió que esta teoría surgió a raíz de la gran desvalorización en el trabajo, sometiendo a métodos muy exigentes, hasta los métodos científicos con mucha certeza y se aplicaban para someter a todos los trabajadores. Las principales causas fueron: la búsqueda de una administración democrática y humana, el desarrollo del humanismo, las ideas principales de Dewey y finalmente la psicología de Lewin y las principales conclusiones de Hawthorne.

Teoría de la gestión de relaciones humanas. Morales (2009) como se citó en Castañeda y Ramos (2020), las relaciones humanas está formada por la idoneidad, la competencia y los resultados del evaluado, relacionados con los objetivos de la organización, participando en la autoevaluación y a los criterios del resto de los colaboradores apreciándose la importancia de la evaluación en el desarrollo de la persona, desarrollo continuo y periódico de evaluación a todos los trabajadores del cumplimiento de la idoneidad demostrada, las competencias y los resultados de trabajo que permitan alcanzar los objetivos de la organización, realizado por el jefe inmediato, originándose mediante la autoevaluación del trabajador y los criterios de los compañeros sin la evaluación del desempeño no hay desarrollo individual.

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Definiciones

López et al. (2021) el desempeño laboral es la manera cómo los empleados se esfuerzan en trabajar de forma eficaz para lograr las metas de la organización.

Mino (2014) hace referencia al concepto de desempeño laboral como la calificación positiva o negativa que se hace del colaborador respecto a su actuación, actual o pasada, tomando en cuenta los lineamientos establecidos para su desempeño en la organización.

Asimismo, Alles (2015) dice que el desempeño laboral es un concepto integrado que abarca los conocimientos y los resultados de estos que el

colaborador aporta durante un tiempo determinado, estos conocimientos pueden ser adquiridos mediante estudios formales o informales, la experiencia empírica y las competencias.

2.2.2.2. Características

Asimismo, Chiavenato (2017) respecto a las características del desempeño laboral dice que son las siguientes:

- El nivel de desempeño mejora cuando se genera consideración como reconocimientos por objetivos alcanzados.
- Desarrolla niveles altos de habilidades y conocimientos técnicos y profesionales.
- Permite identificar en qué factor se está fallando para demostrar que se requiere reforzar a través de una capacitación.
- Permite difundir ideas de manera efectiva ya sea grupal o individual, incentivando una buena comunicación.

2.2.2.3. Factores que influyen en el desempeño laboral

Satisfacción del trabajo:

Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newstrom (1991), como se citó en Sánchez (2019), mencionan que es la percepción que tienen los trabajadores en base al entorno donde se desenvuelven, este puede ser considerado favorable o desfavorable, partirá de ahí las actitudes que tengan.

Dependerá mucho de la naturaleza del puesto, los jefes a quien reportan, como está conformada la organización. Como mencionan los autores la satisfacción en el trabajo es un sentir tanto de satisfacción o de pesar y varían según los pensamientos, el comportamiento, actitudes que demuestran a los jefes cómo se sienten y de esa manera, predecir cómo reaccionan a las labores que se encomienden.

- **Autoestima:** va de la mano con las necesidades de autorrealización ya que motivado a suplir esa necesidad se encontrará frecuentemente con el deseo de ser reconocido, la autoestima influirá mucho en los empleos que

brindan oportunidad de mostrar sus talentos. También es muy importante ya que fortalece la personalidad de las personas para superar cualquier tipo de trastorno que pueda afectar al desenvolvimiento, debemos brindar confianza al trabajador para que se sienta libre de expresarse, y decir lo que le gusta y no de esa manera conocemos los sentimientos y nos ahorramos situaciones de conflicto.

- **Trabajo en equipo:** el trabajo colaborativo siempre trae mejores resultados y es que se pueden compartir opiniones, de esa manera se enriquecen las labores y se afinan puntos. Cuando se trabaja en grupos hay mayor posibilidad de que todos aprendan porque será un trabajo desencadenado, donde cada uno tiene una participación, mejora la comunicación y las relaciones sociales ya que se comparte, además, recuerden que el ser humano siempre quiere pertenecer a un grupo.
- **Capacitación del trabajador:** es un aspecto muy necesario ya que cada puesto requiere de una formación diferente y muchas veces una constante actualización, es por eso por lo que en el área de recursos humanos, la capacitación ha tomado más fuerza e importancia y son las empresas que buscan capacitar a su personal para fidelizarlo y asegurarse que conozcan los procesos y funcionamiento de sistemas para el buen desempeño de sus puestos.
- **La remuneración:** esta es una gran influencia de motivación, y a lo largo de la historia se ha demostrado que este factor influye mucho en la productividad y el sentir de los trabajadores en la organización, es por eso que los estudios que se vienen realizando reafirman el complemento de una remuneración, y con incentivos tangibles o bonos por tiempos libres pagados.

2.2.2.4. Realimentación sobre el desempeño

Dessler y Varela (2011), como se citó en Meza, (2018) comentan que la evaluación conlleva un delimitado de estándares de desempeño, es importante la devolución de comentarios sobre las que se desarrollan, de esta manera el evaluado conoce sus oportunidades de mejora y también, se pueden brindar incentivos para compensar deficiencias que puedan salir en el entorno donde se

puede premiar un buen cumplimiento. Este proceso es conocido como administración del desempeño. La ideal es que sea el jefe directo quien evalúe al personal ya que este personal tiene una óptica más cercana del evaluado, además de tener responsabilidad sobre el subalterno.

2.2.2.5. Evaluación del desempeño

Linares (2017) representa una técnica de administración imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal, y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etc. De acuerdo con los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño sirve para definir y desarrollar una política de RH acorde con las necesidades de la organización.

Objetivos de la evaluación de desempeño

Sum (2015) la evaluación de desempeño cuenta con varios objetivos, siendo uno de ellos el cual consiste en ayudar en la dirección a que tome decisiones de recursos humanos, sobre ascensos, transferencias y despidos. Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos.

¿Qué se evalúa?

Los criterios que elija la dirección para calificar el desempeño de un colaborador tendrán muchas influencias en la conducta de este último, los tres conjuntos de criterios más comunes son los resultados de la tarea individual.

Resultados de las tareas individuales

Los fines son más importantes que los medios, debería evaluar la administración los resultados de las actividades del empleado tales como la cantidad producida por el los desperdicios generados y el costo por unidad de producción en el caso de un gerente de planta. La combinación de eficacia a las tareas fundamentales del puesto.

Conductas

En algunas circunstancias es difícil atribuir resultados específicos a las acciones y las conductas de los individuos que tienen puestos de asesoría o apoyo, o que desempeñan cargos cuyas tareas laborales llegan a formar parte de un esfuerzo de grupo, en ocasiones es difícil identificar la atribución de cada uno de sus miembros, entonces se evalúa la conducta del empleado. Aquellas conductas que se evalúan no necesariamente se limitan a las que están directamente relacionadas con la productividad individual.

Rasgos

Los rasgos de cada individuo son los que menos tienen relación con el desempeño laboral, por lo general tener una actitud puede mostrar en los colaboradores confianza en sí mismos y así demostrar que pueden ser confiables, dentro de su área de trabajo, demostrar dentro de la organización, experiencia que podría relacionarse o no con los resultados positivos de la tarea, pero sería ignorar el hecho de que aún utilizan este tipo de rasgos para el desempeño laboral.

2.2.2.6. Dimensiones

Escobedo y Quiñones (2020) consideran las siguientes:

- 1. Desempeño en la tarea:** es el nivel de cumplimiento de las tareas asignadas, considerando tanto las capacidades como conocimientos de los trabajadores.

Indicadores:

- **Capacidades:** abarca las posibilidades en que las personas puedan realizar determinadas actividades de manera esperada.
- **Conocimientos:** abarca la información, conceptos, teorías que posean las personas sobre determinados temas, ámbitos.
- **Tareas:** son las actividades o labores que se deben realizar de una manera determinada y en un tiempo determinado.
- **Responsabilidades:** son las actividades o cargos que se deben cumplir.

- 2. Desempeño en el contexto:** es el conjunto de conductas que demuestran los trabajadores cuando realizan sus actividades y su iniciativa de realizar también otras actividades, reflejando un comportamiento ejemplar.

Indicadores:

- Autoeficacia: representa la opinión de una persona sobre su capacidad de lograr resultados esperados o realizar actividades de manera correcta.
- Resiliencia: abarca la capacidad de las personas de asimilar y superar situaciones complicadas y de poder seguir adelante.
- Optimismo: abarca los pensamientos y/o actitudes positivas que demuestran las personas, para poder cumplir con lo que desean o lo esperan que ocurra.
- Esperanza: es la confianza de las personas en que pueda acontecer situaciones esperadas o resultados esperados.

- 3. Comportamientos contraproducentes:** es el conjunto de comportamientos intencionales de los trabajadores basados en no cumplir con los objetivos organizacionales, ocasionando inconvenientes y el impedimento del logro de objetivos de la empresa.

Indicadores:

- Robos: significa despojar objetos o pertenencias a las personas.
- Sabotaje: abarca las actitudes negativas en perjudicar a un entorno, grupo de personas, dañando o destruyendo instalaciones.
- Consumo de sustancias: es la ingesta de sustancias potencialmente o totalmente tóxicas o peligrosas, que arriesgan la salud de las personas.
- Tiempo muerto: abarca el tiempo de ocio o la pérdida de tiempo de los trabajadores en horario laboral.

2.3. Definición de términos

Aceptación. Significa que una persona acepta cómo es, su forma de ser o pensar, etc.

Amabilidad. Es un valor que representa el respeto y agrado de una persona que

le demuestra a otra(s).

Autoeficacia. Representa la opinión de una persona sobre su capacidad de lograr resultados esperados o realizar actividades de manera correcta.

Autocontrol. Hace referencia a la capacidad de una persona de poder controlar sus acciones y emociones.

Capacidades. Abarca las posibilidades en que las personas puedan realizar determinadas actividades de manera esperada.

Componente cognitivo. Abarca el conjunto de creencias, principios e información de una persona que se utiliza para poder percibir la actitud de otra persona.

Componente metacognitivo. Abarca el control de las personas sobre sus propios procesos de aprendizaje.

Componente no conectivo. Abarca la perseverancia, responsabilidad y disposición de trabajo en equipo de una persona.

Comunicación. Es la relación o vínculo que se establece entre dos a más personas, animales, en la cual se transmiten mensajes por medio de códigos y en diferentes contextos.

Conocimientos. Abarca la información, conceptos, teorías que posean las personas sobre determinados temas, ámbitos.

Consumo de sustancias. Es la ingesta de sustancias potencial o totalmente tóxicas o peligrosas, que arriesgan la salud de las personas.

Escucha activa. Abarca escuchar a una persona sin juzgar ni interrumpir en algún momento, además de prestar mucha atención para poder mantener de manera adecuada la conversación.

Esperanza. Es la confianza de las personas en que pueda acontecer situaciones esperadas o resultados esperados.

Expresar críticas. Significa mencionar quejas por determinados motivos a otras personas, manifestando así la incomodidad o molestia.

Expresar emociones. Significa demostrar ante los demás las emociones que se sientan, como por medio de gestos, actos o palabras.

Gratitud. Representa el sentimiento o disposición de retribución de una persona por haber recibido un beneficio.

Optimismo. Abarca los pensamientos y/o actitudes positivas que demuestran las personas, para poder cumplir con lo que desean o lo esperan que ocurra.

Recibir críticas. Significa identificar y aceptar las críticas que las personas manifiesten, sin juzgarlas y/o sentirnos mal.

Recibir emociones. Significa identificar las emociones de los demás y aceptarlas, sin juzgarlas y/o sin sentirnos mal.

Resiliencia. Abarca la capacidad de las personas de asimilar y superar situaciones complicadas y de poder seguir adelante.

Responsabilidades. Son las actividades o cargos que se deben cumplir.

Robos. Significa despojar objetos o pertenencias a las personas.

Sabotaje. Abarca las actitudes negativas en perjudicar a un entorno, grupo de personas, dañando o destruyendo instalaciones.

Tareas. Son las actividades o labores que se deben realizar de una manera determinada y en un tiempo determinado.

Tiempo muerto. Abarca el tiempo de ocio o la pérdida de tiempo de los trabajadores en horario laboral.

III. METODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG. “Las relaciones humanas se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. Las habilidades de interacción social se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021.

HE 2. Las habilidades para cooperar se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021.

HE 3. Las habilidades relacionadas a la emocionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021.

HE 4. Las habilidades de autoafirmación se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Relaciones humanas

Silviera (2014) conceptualiza las relaciones humanas como un conjunto de interacciones eficientes que se establecen entre dos o más sujetos que estructuran un medio favorable para la comunicación, expresión de emociones e ideas.

Desempeño laboral

López et al. (2021) el desempeño laboral es la manera cómo los empleados se esfuerzan en trabajar de forma eficaz para lograr las metas de la organización.

3.2.2. Definición operacional

Relaciones humanas

La variable fue medida mediante las habilidades de interacción social, habilidades para cooperar, habilidades relacionadas con las emocionales y habilidades de autoafirmación.

Indicadores:

Se consideraron los siguientes: comunicación, escucha activa, autocontrol, componente cognitivo, componente metacognitivo, componente no conectivo, gratitud, amabilidad, aceptación, expresar emociones, recibir emociones, expresar críticas, recibir críticas.

Desempeño laboral

La variable fue medida mediante el desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamientos contraproducentes.

Se consideraron los siguientes: capacidades, conocimientos, tareas, responsabilidades, autoeficacia, resiliencia, optimismo, esperanza, robos, sabotaje, consumo de sustancias, tiempo muerto.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

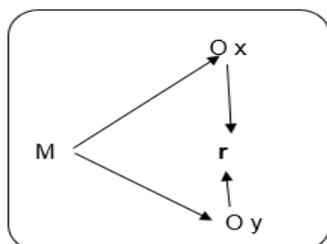
El tipo de investigación de acuerdo con el fin que se persigue fue la investigación aplicada y cuantitativa en su nivel correlacional.

Gabriel (2017) menciona que la investigación aplicada se caracteriza porque contrasta la teoría con el aspecto práctico.

Gómez (2020) define que el nivel correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño para el presente estudio fue no experimental de corte transversal, como podemos ver en la siguiente figura:



Denotación:

M	=	Muestra
Ox	=	Observación a la variable independiente. (X)
Oy	=	Observación a la variable dependiente. (Y)
r	=	Relación entre variables.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Serrano (2017) considera a la población como cualquier conjunto bien definido de personas u objetos que cumplen con determinadas características que se desean investigar.

En nuestro caso la población fue de 87 trabajadores de la empresa Agrícola Piura.

3.5.2. Muestra

La muestra de estudio fue censal donde se consideró a la totalidad de las unidades de observación, vale decir a los 87 trabajadores de la empresa Agrícola Piura.

Hernández y Carpio (2019) la consideran como el subconjunto del universo o una parte representativa de la población, conformada a su vez por unidades muestrales que son los elementos objeto de estudio.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación se muestran a continuación:

3.6.1. Técnica de recolección de datos

- Análisis documental
- Observación
- Encuesta

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

- Fichas bibliográficas, hemerográficas y de investigación
- Guía de observación
- Cuestionario de preguntas

3.6.3. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Herbas y Rocha (2018) mencionan que la validez se relaciona con el diseño metodológico y busca como propósito principal incrementar la precisión y usabilidad de los hallazgos de la investigación mediante la eliminación y control de la mayor cantidad de variables de confusión, obteniendo mayor confianza en los hallazgos de la investigación.

Tabla 1.

Validadores por juicio de expertos

APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI
MORENO MANTILLA BENIGNO WALTER	DOCTOR	15741030
GONZALES ORTIZ VIOLETA	MAESTRA	02838171
LINO SOSIMO MIRANDA BLAS	DOCTOR	09325361

Confiabilidad

Valderrama (2015) manifestó que: “un instrumento es confiable o fiable si produce resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones [estabilidad o reproductibilidad (réplica)], se evalúa administrando el instrumento a una misma muestra de sujetos, ya sea en dos ocasiones diferentes o por dos o más observadores diferentes.

3.7. Métodos de análisis de datos

- **Tabulación de datos:** consiste en elaborar tablas simples, fáciles de leer y que de manera general ofrezcan una acertada visión de las características más importantes de la distribución estadística estudiada.
- **Elaboración de cuadros y tablas estadísticas descriptiva:** es el arreglo ordenado, de filas y columnas, de datos estadísticos o características relacionadas, con el objeto de ofrecer información estadística de fácil lectura, comparación e interpretación.
- **Construcción de gráficos estadísticos:** un gráfico estadístico es una representación visual de una serie de datos estadísticos.
- **Prueba de hipótesis en la estadística inferencial:** una prueba de hipótesis es una regla que especifica si se puede aceptar o rechazar una afirmación acerca de una población dependiendo de la evidencia proporcionada por una muestra de datos.
- **Interpretación de los cuadros y los gráficos:** la comprensión e interpretación de la información que contienen los cuadros estadísticos, y los gráficos estadísticos son la parte fundamental de las investigaciones.

3.8. Aspectos éticos

Validez científica

Los resultados que encontramos en la presente investigación son confiables por lo que contamos con docentes asesores expertos en la investigación con conocimientos científicos humanísticos que nos enseñaron a elaborar instrumentos confiables que fueron aplicados en una muestra adecuada

obtenida científicamente con estudios de seres humanos aplicando el principio ético. La búsqueda de la validez científica establece lo siguiente:

- a) Un método de investigación coherente con el problema y la necesidad social, con la selección de las unidades de observación, los instrumentos y las relaciones que establece el investigador con las personas.
- b) Un marco teórico suficiente basado en fuentes documentales y de información que se desarrolla de acuerdo con la matriz de operacionalización de manera fidedigna.
- c) Un lenguaje cuidadoso empleado para comunicar el informe; éste debe ser capaz de reflejar el proceso de la investigación y debe cultivar los valores científicos en su estilo y estructura.
- d) Alto grado de correspondencia entre la realidad psicológica, cultural o social de las unidades de observación investigados con respecto a las variables estudiadas.

Selección adecuada de las unidades de observación

La selección de los sujetos del estudio debe ser una muestra representativa. Una selección adecuada de la unidad de observación fueron 87 trabajadores de una empresa Agrícola Piura, ya que se trabajó con un margen de error de 5%. La selección de sujetos debe considerar la inclusión de aquellos que pueden beneficiarse de un resultado positivo.

Consentimiento informado

La finalidad del consentimiento informado es asegurar que las unidades de observación participen en la investigación propuesta. El consentimiento informado se justifica por la necesidad del respeto a las personas y sus decisiones autónomas. Cada persona tiene un valor intrínseco debido a su capacidad de elegir, modificar y proseguir su propio plan de vida.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 2.

Relaciones Humanas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	32,2	32,2	32,2
	Medio	48	55,2	55,2	87,4
	Alto	11	12,6	12,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada al personal en una empresa agrícola Piura en la región de castilla.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

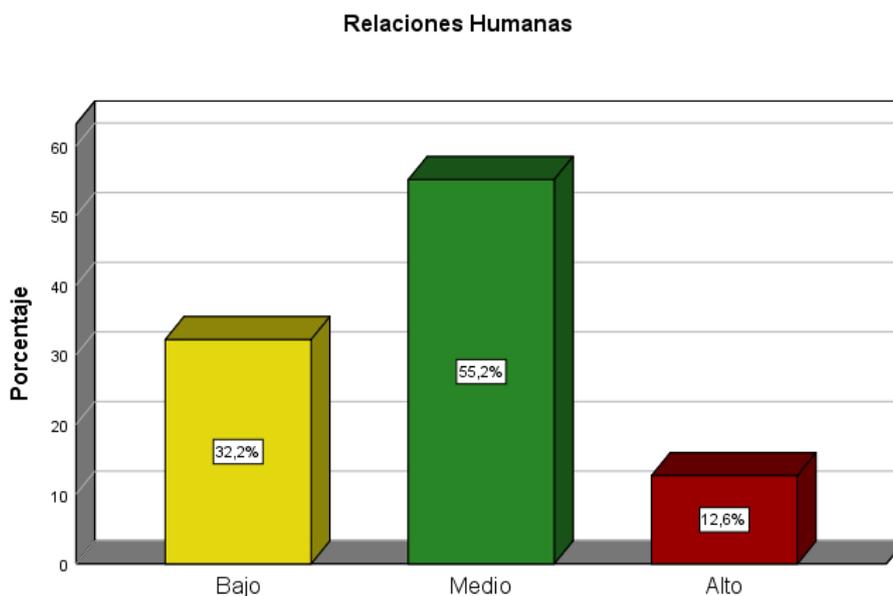


Figura 1. Relaciones Humanas

En la figura 1, un 55,2% de los trabajadores manifiesta que existe un nivel medio en la variable de relaciones humanas, un 32,2% un nivel bajo y un 12,6% un nivel alto de la empresa Agrícola Piura.

Tabla 3.
Habilidades de interacción social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	41	47,1	47,1	47,1
	Medio	31	35,6	35,6	82,8
	Alto	15	17,2	17,2	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada al personal en una empresa agrícola Piura en la región de castilla.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

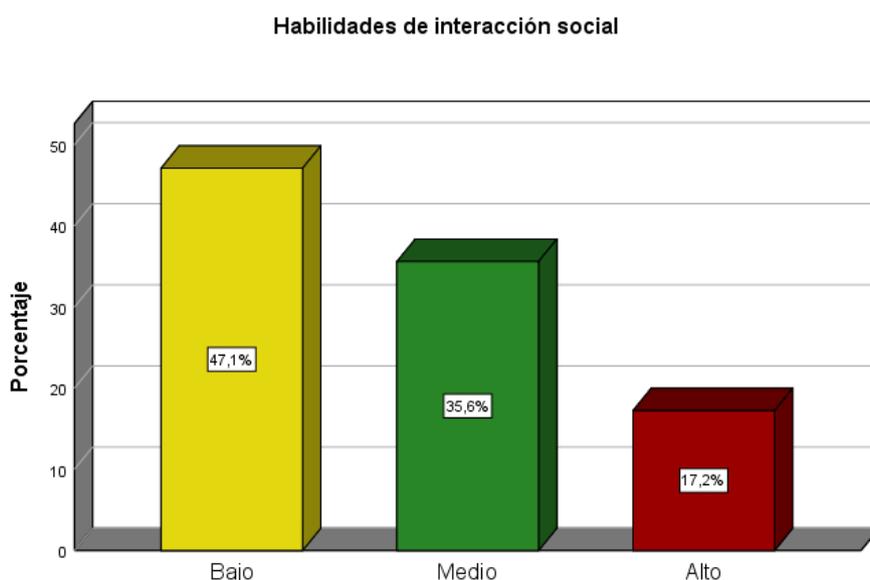


Figura 2. Habilidades de interacción social

En la figura 2, un 47,1% de los trabajadores manifiesta que existe un nivel bajo en la dimensión de habilidades de interacción social, un 35,6% un nivel medio y un 17,2% un nivel alto de la empresa Agrícola Piura.

Tabla 4.
Habilidades para cooperar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	37	42,5	42,5	42,5
	Medio	39	44,8	44,8	87,4
	Alto	11	12,6	12,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada al personal en una empresa agrícola Piura en la región de castilla.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

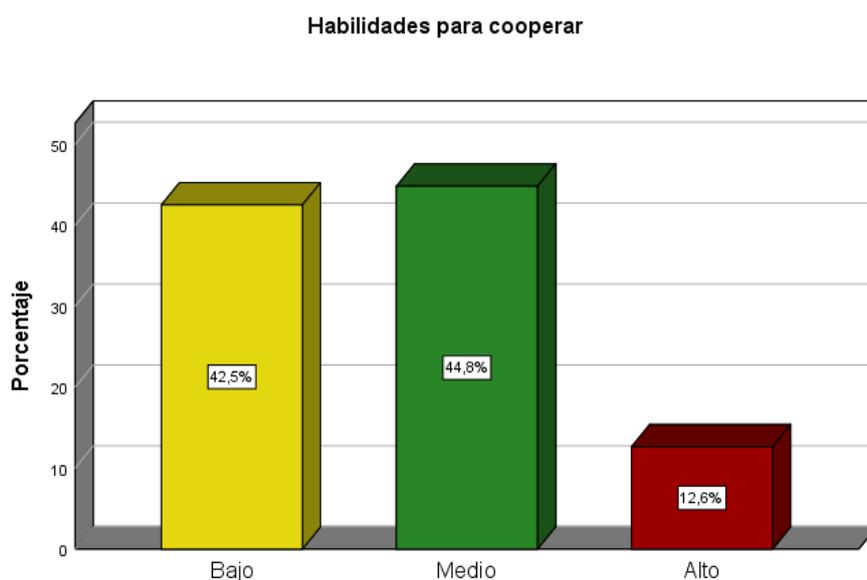


Figura 3. Habilidades para cooperar

En la figura 3, un 44,8% de los trabajadores manifiesta que existe un nivel medio en la dimensión de habilidades para cooperar, un 42,5% un nivel bajo y un 12,6% un nivel alto de la empresa Agrícola Piura.

Tabla 5.
Habilidades relacionadas a la emocionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	28,7	28,7	28,7
	Medio	51	58,6	58,6	87,4
	Alto	11	12,6	12,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada al personal en una empresa agrícola Piura en la región de castilla.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

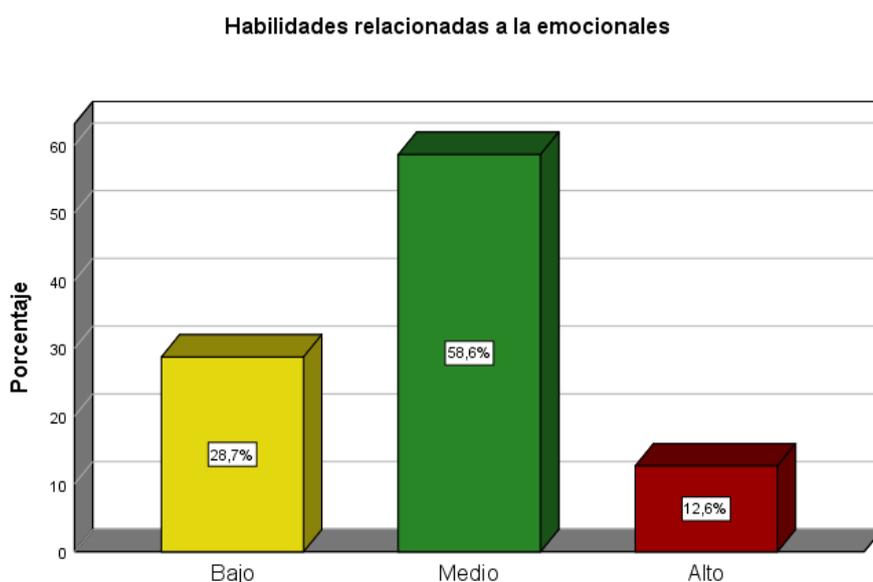


Figura 4. Habilidades relacionadas a la emocionales

En la figura 4, un 58,6% de los trabajadores manifiesta que existe un nivel medio en la dimensión de habilidades relacionadas con las emocionales, un 28,7% un nivel bajo y un 12,6% un nivel alto de la empresa Agrícola Piura.

Tabla 6.
Habilidades de autoafirmación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	36	41,4	41,4	41,4
	Medio	47	54,0	54,0	95,4
	Alto	4	4,6	4,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada al personal en una empresa agrícola Piura en la región de castilla.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

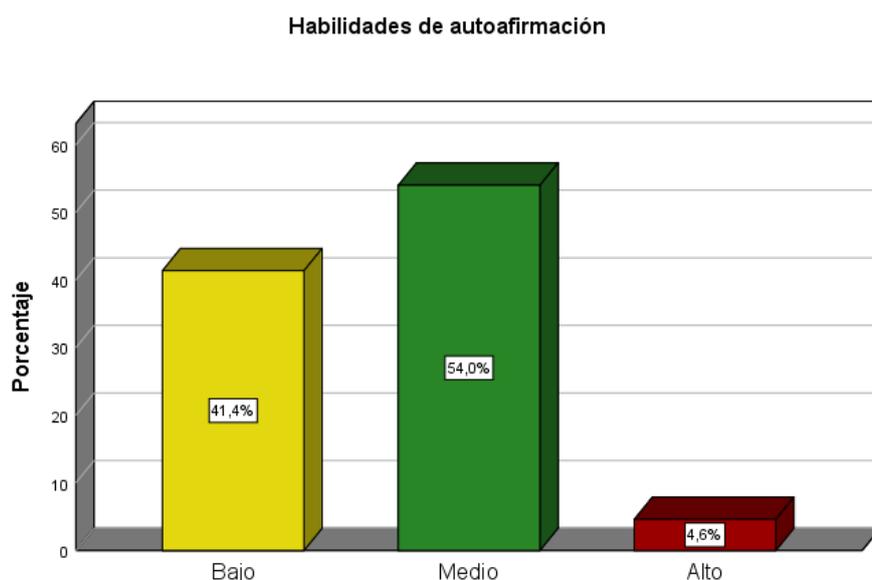


Figura 5. Habilidades de autoafirmación

En la figura 5, un 54,0% de los trabajadores manifiesta que existe un nivel medio en la dimensión de habilidades de autoafirmación, un 41,4% un nivel bajo y un 4,6% un nivel alto de la empresa Agrícola Piura.

Tabla 7. Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	12,6	12,6	12,6
	Medio	68	78,2	78,2	90,8
	Alto	8	9,2	9,2	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada al personal en una empresa agrícola Piura en la región de castilla.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

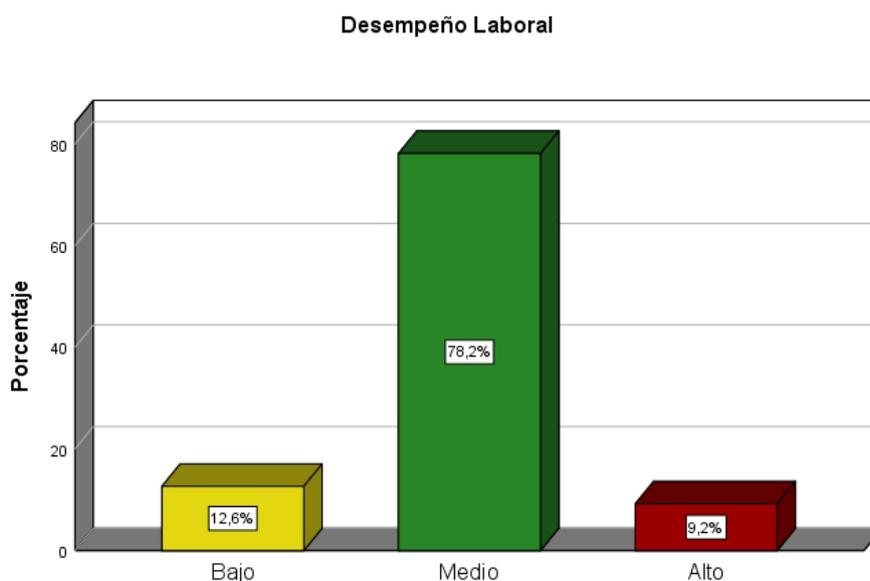


Figura 6. Desempeño Laboral

En la figura 6, un 78,2% de los trabajadores manifiesta que existe un nivel medio en la variable de desempeño laboral, un 12,6% un nivel bajo y un 9,2% un nivel alto de la empresa Agrícola Piura.

Tabla 8.
Desempeño en la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	35	40,2	40,2	40,2
	Medio	44	50,6	50,6	90,8
	Alto	8	9,2	9,2	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada al personal en una empresa agrícola Piura en la región de castilla.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

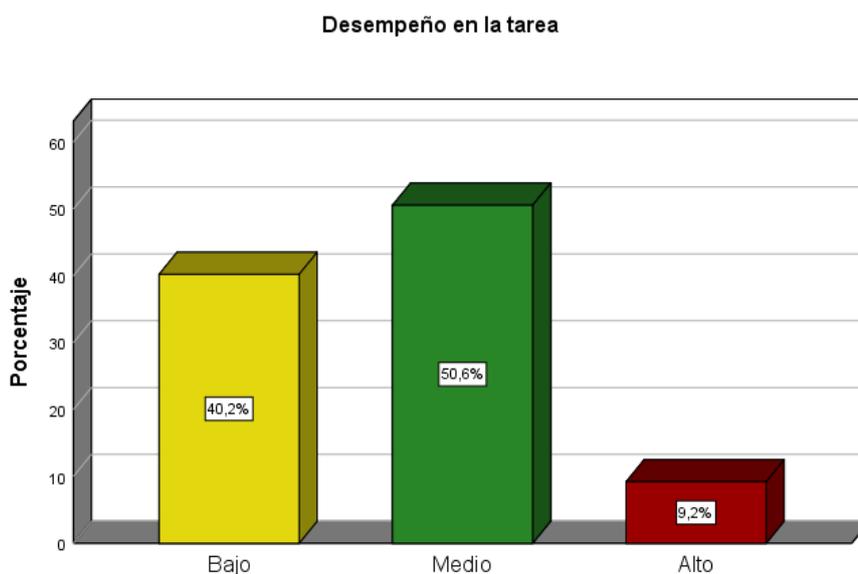


Figura 7. Desempeño en la tarea

En la figura 7, un 50,6% de los trabajadores manifiesta que existe un nivel medio en la dimensión de desempeño en la tarea, un 40,2% un nivel bajo y un 9,2% un nivel alto de la empresa Agrícola Piura.

Tabla 9.
Desempeño en el contexto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	41	47,1	47,1	47,1
	Medio	38	43,7	43,7	90,8
	Alto	8	9,2	9,2	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada al personal en una empresa agrícola Piura en la región de castilla.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

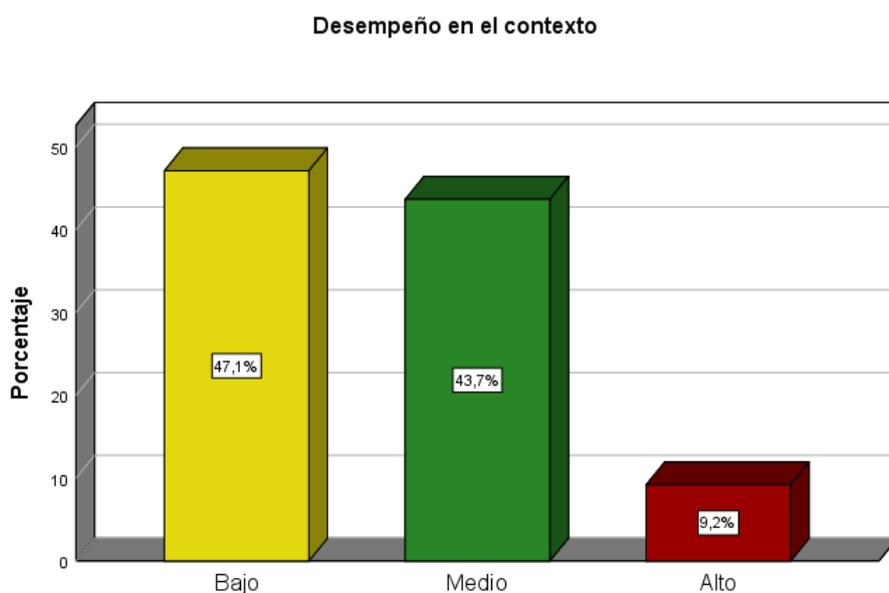


Figura 8. Desempeño en el contexto

En la figura 8, un 47,1% de los trabajadores manifiesta que existe un nivel bajo en la dimensión de desempeño en el contexto, un 43,7% un nivel medio y un 9,2% un nivel alto de la empresa Agrícola Piura.

Tabla 10.
Comportamientos contraproducentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	33,3	33,3	33,3
	Medio	54	62,1	62,1	95,4
	Alto	4	4,6	4,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada al personal en una empresa agrícola Piura en la región de castilla.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

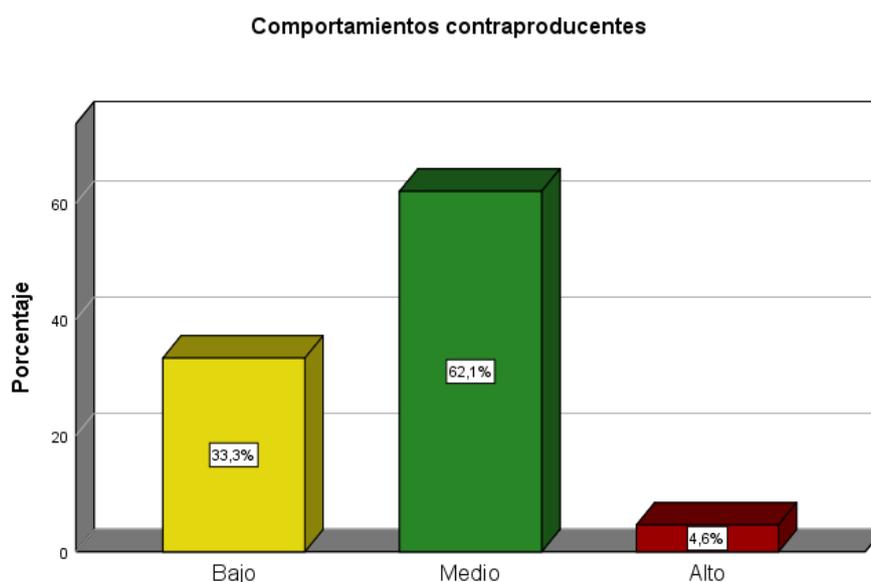


Figura 9. Comportamientos contraproducentes

En la figura 9, un 62,1% de los trabajadores manifiesta que existe un nivel medio en la dimensión de comportamientos contraproducentes, un 33,3% un nivel bajo y un 4,6% un nivel alto de la empresa Agrícola Piura.

4.2. Contratación de hipótesis

Dado que se tienen 2 variables cuantitativas es necesario comprobar antes de cualquier análisis estadístico inferencial, si los datos de las variables aleatorias estudiadas siguen o no el modelo normal de distribución de probabilidades. Para realizar la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que el tamaño de la muestra es mayor que 50.

Prueba de normalidad del sistema de información

Para realizar la prueba de normalidad de la variable relaciones humanas, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov y se siguió el siguiente procedimiento:

a) Planteo de las hipótesis:

Hipótesis nula (H_0): las puntuaciones de la variable relaciones humanas tienen una distribución normal

Hipótesis alterna (H_a): las puntuaciones de la variable relaciones humanas no tienen una distribución normal.

b) Nivel de significación o riesgo: $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Estadístico de prueba: Kolmogorov-Smirnov

Tabla 10.

Prueba de normalidad de la variable relaciones humanas

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones Humanas	,297	87	,000

d) Regla de decisión:

- Si: $P_valor (Sig) \leq 0,05$ se rechaza la hipótesis nula

- Si: $P_valor (Sig) > 0,05$ no se rechaza la hipótesis nula

Sobre la variable relaciones humanas, el $p_valor = Sig =$ es igual 0,00 como este valor es menor a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los datos no provienen de una

distribución normal.

Prueba de normalidad de la variable gestión administrativa

Para realizar la prueba de normalidad de la variable desempeño laboral, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov y se siguió el siguiente procedimiento:

a) Planteo de las hipótesis:

Hipótesis nula (H_0): las puntuaciones de la variable desempeño laboral tienen una distribución normal

Hipótesis alterna (H_a): las puntuaciones de la variable desempeño laboral no tienen una distribución normal.

b) Nivel de significación o riesgo: $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Estadístico de prueba: Kolmogorov-Smirnov

Tabla 11.

Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	,403	87	,000

d) Regla de decisión:

- Si: $P_valor (Sig) \leq 0,05$ se rechaza la hipótesis nula

- Si: $P_valor (Sig) > 0,05$ no se rechaza la hipótesis nula

Sobre la variable desempeño laboral, el $p_valor = Sig =$ es igual 0,000 como este valor es menor a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

Hipótesis general

Hipótesis alternativa: las relaciones humanas se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

Hipótesis nula: las relaciones humanas no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

Tabla 12.
Las relaciones humanas y el desempeño laboral

			Relaciones Humanas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Relaciones Humanas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,835**
		N	87	87
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,835**	1,000
		N	87	87

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

Como se muestra en la tabla 12 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.835$, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

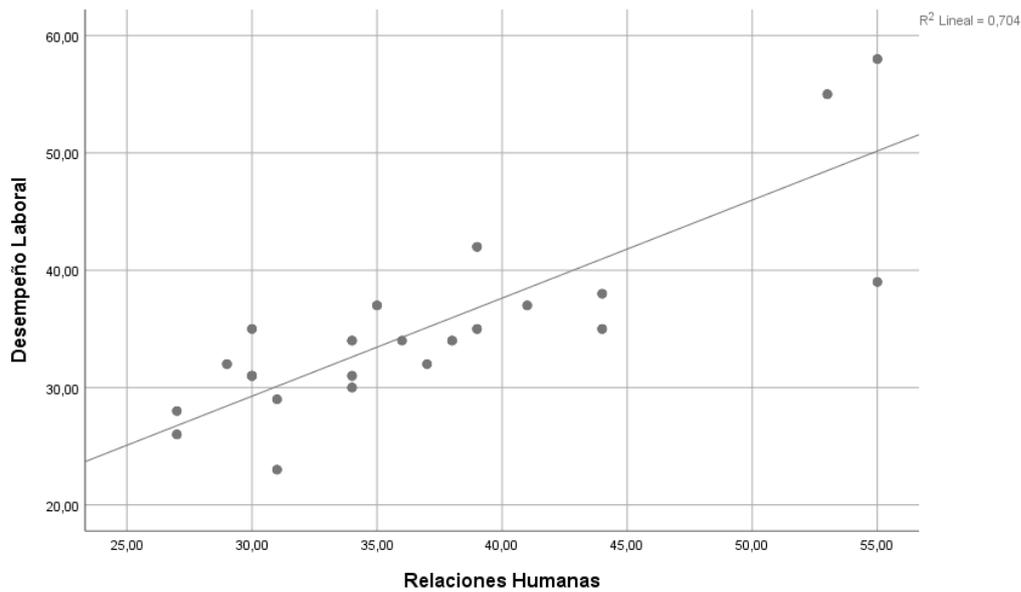


Figura 10. Las relaciones humanas y el desempeño laboral

Hipótesis específica 1

Hipótesis alternativa: las relaciones de interacción social se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

Hipótesis nula: las relaciones de interacción social no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

Tabla 13.

Las relaciones de interacción social y el desempeño laboral

		Habilidades de interacción social		Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Habilidades de interacción social	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 87	,753** ,000 87
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,753** ,000 87	1,000 . 87

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

Como se muestra en la tabla 12 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.753$, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre las relaciones de interacción social y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

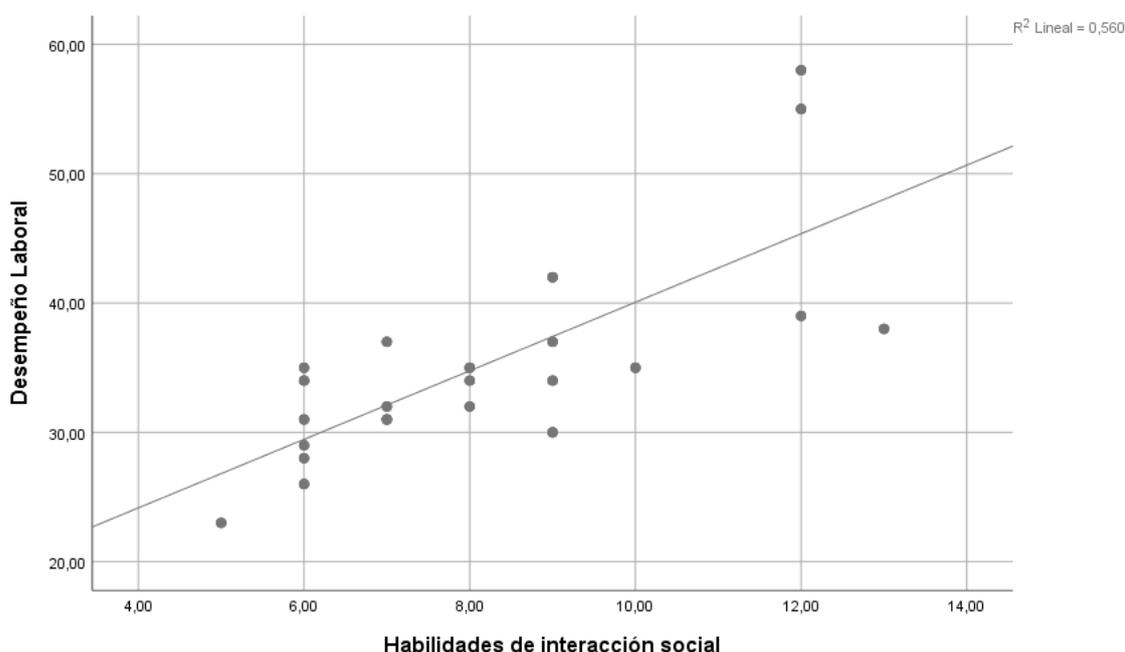


Figura 11. Las relaciones de interacción social y el desempeño laboral

Hipótesis específica 2

Hipótesis alternativa: las habilidades para cooperar se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

Hipótesis nula: las habilidades para cooperar no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

Tabla 14.

Las habilidades para cooperar y el desempeño laboral

		Habilidades para cooperar	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Habilidades para cooperar	1,000	,536**
			,000
		N	87
	Desempeño Laboral	,536**	1,000
			,000
		N	87

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

Como se muestra en la tabla 14 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.536$, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre las habilidades para cooperar y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **moderada**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

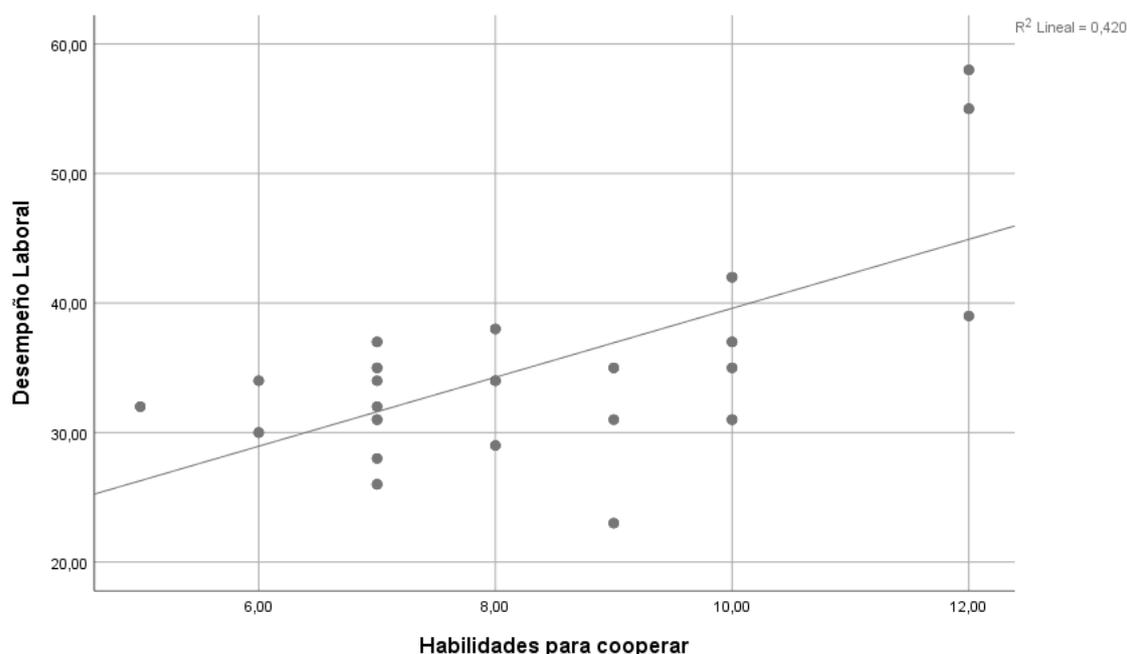


Figura 12. Las habilidades para cooperar y el desempeño laboral

Hipótesis específica 3

Hipótesis alternativa: las habilidades relacionadas con las emocionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

Hipótesis nula: las habilidades relacionadas con las emocionales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

Tabla 15.

Las habilidades relacionadas a la emocionales y el desempeño laboral

		Habilidades relacionadas a la emocionales		
		Desempeño Laboral		
Rho de Spearman	Habilidades relacionadas a la emocionales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,669**
		N	87	87
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,669**	1,000
		N	87	87

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

Como se muestra en la tabla 15 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.669$, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre las habilidades relacionadas a la emocionales y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

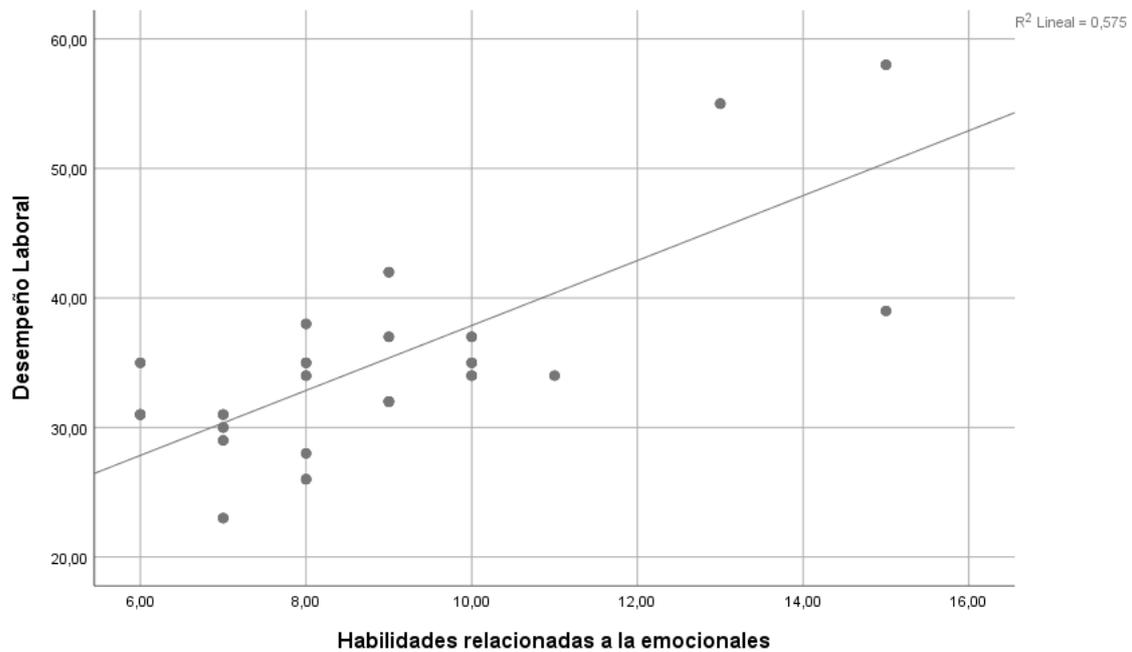


Figura 13. Las habilidades relacionadas a la emocionales y el desempeño laboral

Hipótesis específica 4

Hipótesis alternativa: las habilidades de autoafirmación se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

Hipótesis nula: las habilidades de autoafirmación no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

Tabla 16.

Las habilidades de autoafirmación y el desempeño laboral

		Habilidades de autoafirmación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Habilidades de autoafirmación	1,000	,673**
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	,000
	N	87	87
	Desempeño Laboral	,673**	1,000
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,000	.
	N	87	87

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

Como se muestra en la tabla 16 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.673$, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre las habilidades de autoafirmación y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

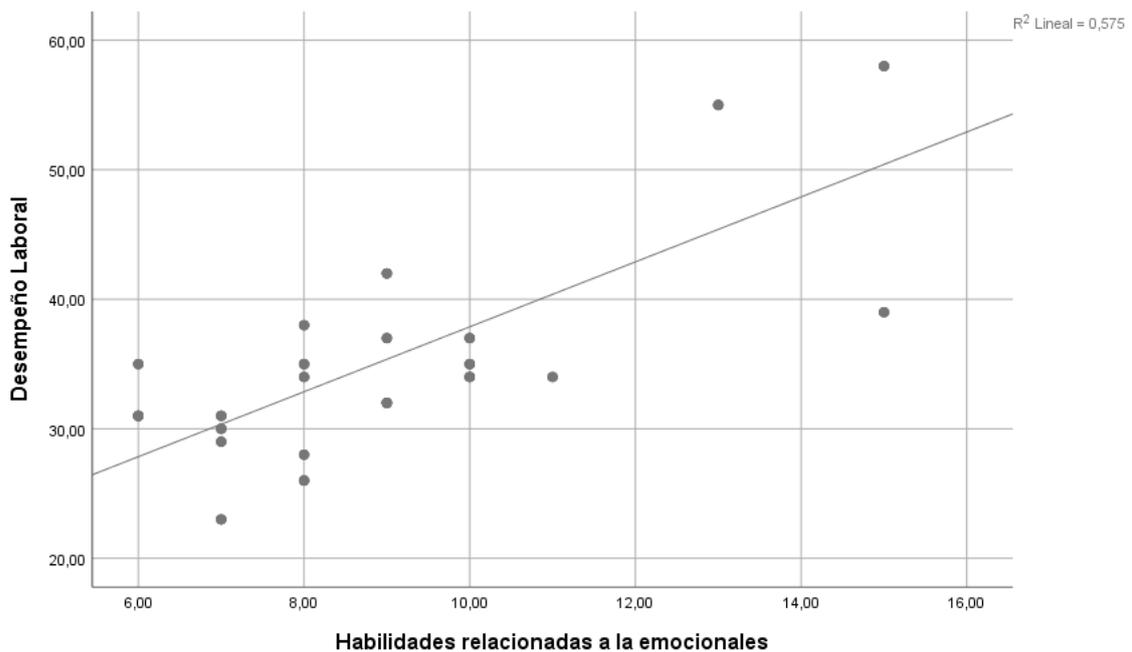


Figura 14. Las habilidades de autoafirmación y el desempeño laboral-

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

“Los resultados estadísticos demuestran que existe una relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.835, representando una muy buena asociación, donde el 55.2% manifiesta que existe un medio, un 32,2% bajo y 12.6% alto. Asimismo, el nivel desempeño laboral, tiene un 78,2% de nivel medio, 12,6% bajo y 9,2% alto. Se coincidió con los estudios de Vargas (2018), donde el 75% tiene un nivel alto en las relaciones interpersonales y 80% nivel alto en el desempeño laboral. Caso contrario, en el estudio de Sánchez (2018) menciona que el 46% tiene buenas relaciones y 9% relaciones nocivas.

Esto se sustenta en lo manifestado por Roca (2014) quien manifiesta que las relaciones humanas son nuestra principal fuente de bienestar, y también pueden convertirse en la mayor causa de estrés y malestar, sobre todo si tenemos déficit de habilidades sociales.

Asimismo, en su estudio de Bobadilla (2017) manifiesta que el clima organizacional también se relaciona con el desempeño laboral. Mientras que en su investigación de León (2017) expresa que la motivación también se relaciona con el desempeño laboral.

Entre las variables estudiadas, luego analizamos estadísticamente por dimensiones las variables el cual la primera dimensión se puede apreciar también existe una relación entre las relaciones de interacción social y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,753, representando una buena asociación.

Por ello, Quispe y Yalli (2018) manifiestan que las habilidades de interacción social mencionan que se vale de la conversación que consiste normalmente en una mezcla de resolución de problemas y transmisión de la

información, por una parte, y el mantenimiento de las sociales y el disfrute de la interacción con los demás, por otra.

En la segunda dimensión se puede apreciar también que existe una relación entre las habilidades para cooperar y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.536, representando una moderada asociación.

Por ello, Quispe y Yalli (2018) manifiestan que la habilidad para cooperar es la habilidad para cooperar se denomina el conjunto de acciones y esfuerzos que, juntamente con otro u otros individuos, realizamos con el objetivo de alcanzar una meta común.

En la tercera dimensión se puede apreciar también que existe una relación entre las habilidades relacionadas a la emocionales y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.669, representando una buena asociación.

Por ello, Quispe y Yalli (2018) manifiestan que las habilidades relacionadas a las emocionales son las habilidades emocionales se desarrollan y son base para el buen desarrollo profesional y para la vida personal.

En la cuarta dimensión se puede apreciar también que existe una relación entre las habilidades de autoafirmación y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.673, representando una buena asociación.

Por ello, Quispe y Yalli (2018) manifiestan que las habilidades de autoafirmación quieren decir respetar los propios deseos, necesidades y valores; buscar una forma de expresión adecuada en la realidad; disposición de la persona de valerse por sí misma; comportarse de manera asertiva, respetando los derechos ajenos y defendiendo los propios.

VI. CONCLUSIONES

De las pruebas realizadas podemos concluir:

- Primero.** Existe una relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.835, representando una muy buena asociación.
- Segundo.** Existe una relación entre las relaciones de interacción social y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,753, representando una buena asociación.
- Tercero.** Existe una relación entre las habilidades para cooperar y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.536, representando una moderada asociación.
- Cuarto.** Existe una relación entre las habilidades relacionadas a la emocionales y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.669, representando una buena asociación.
- Cinco.** Existe una relación entre las habilidades de autoafirmación y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla, 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.673, representando una buena asociación.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero.** Se recomienda llevar a cabo capacitaciones para mejorar las habilidades de interacción social en los trabajadores, enfatizando la comunicación entre ellos, la capacidad de escucha activa y el autocontrol de cada trabajador ante determinadas situaciones complicadas o cambiantes, lo cual se podría llevar a cabo con simulaciones de diálogo.
- Segundo.** Se recomienda llevar a cabo capacitaciones para mejorar las habilidades para cooperar en los trabajadores, para poder mejorar el componente cognitivo mediante la explicación de nuevos temas o experiencias, también el componente metacognitivo, mediante simulaciones en situaciones donde se realizar la toma de decisiones, y el componente no cognitivo, el cual abarca la mejora de fortalezas como su responsabilidad y perseverancia por medio de prácticas.
- Tercero.** Se recomienda llevar a cabo capacitaciones para mejorar las habilidades relacionadas a las emocionales, siendo mediante la realización de simulaciones y análisis de situaciones donde los trabajadores muestran su gratitud, amabilidad y aceptación, para mediante la evaluación de ello se puedan detallar las deficiencias, puntos fuertes y sugerencias para mejorarlas.
- Cuarto.** Se recomienda llevar a cabo capacitaciones para mejorar las habilidades de autoafirmación, siendo mediante la realización de diálogos y debates entre los trabajadores, para que puedan expresar sus emociones, recibir o asimilar las emociones de los demás, expresar sus críticas y recibir críticas de los demás, ello para que los trabajadores puedan estar convencidos de sus capacidades laborales y se pueda dar un trato de respeto y empatía entre ellos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alava, M. y Gómez, K. (2016). Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
- Alles, M. (2015). Dirección estratégica de los recursos humanos. Granica.
- Altamirano, C. (2020). Nivel de relaciones interpersonales en los estudiantes del 3º grado de secundaria de la I.E. "Jorge Basadre", Chiclayo 2019. [Tesis de bachiller, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo].
- Álvarez, B., Freire, D. y Gutiérrez, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. [Tesis de título, Universidad de Concepción].
- Benites, K. y Tigua, J. (2016). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del personal administrativo de la Compañía Grupo Imar S.A. de la ciudad de Guayaquil. [Tesis de título, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil].
- Bobadilla, C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].
- Briones, Y. (2017). Habilidades sociales según el género en estudiantes del nivel secundario del Colegio Adventista Puno, 2017. [Tesis de título, Universidad Peruana Unión].
- Castañeda, R. y Ramos, G. (2020). Habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva del docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico "13 de julio de 1882" San Pablo, 2019. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].
- Castro, P. (2016). El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas. [Tesis de

- título, Universidad Autónoma de San Luis Potosí].
- Chiavenato, I. (2017). Administración de los recursos humanos. McGraw-Hill Educación
- Córdova, A. (2018). Las relaciones humanas en la E.P. de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. [Tesis de título, Universidad Nacional del Centro del Perú].
- Dessler, G. y Valera, R. (2017). Administración de los recursos humanos: enfoque latinoamericano. Pearson
- Escobedo, C. y Quiñones, M. (2020). Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos – agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. [Tesis de título, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156.
- Gómez, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483.
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z. y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194.
- Herbas, B. y Rocha, E. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, (42), 123-160.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México, D.F, México: Mc Graw Hill Education
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA*. 2019; 2(1): 75-79.
- Izquierdo, O. (2017). Las relaciones laborales: propuesta teórico metodológica

para el análisis de los procesos laborales en el contexto de Actualización del Modelo Económico Cubano. Universidad de La Habana, (283), 193-206.

Jaramillo, P. (2016). "Relaciones Humanas y comportamientos" "viviendo en visión". Conferensista

León, G. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay . Huari, año 2017. [Tesis de título, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

Linares, J. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S. y Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325.

Meza, E. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]

Mino, K. (2014). La aplicabilidad de las herramientas de medición. Grao.

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

Quispe, S. y Yalli, E. (2018). Las relaciones interpersonales y el aprendizaje organizacional del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica – Año 2018. [Tesis de título, Universidad Nacional de Huancavelica].

Roca, E. (2014). Como mejorar tus habilidades sociales. ACDE Ediciones.

Sánchez, E. (2019). Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Juvenil Alfonso Ugarte de Arequipa, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín].

- Sánchez, M. (2018). Relaciones interpersonales del personal administrativo en una empresa privada del distrito de Ate, 2017. [Tesis de título, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
- Serrano, J. (2017). Sobre la población y muestra en investigaciones empíricas. Aula Magna 2.0. [Blog]. Recuperado de: <https://cuedespyd.hypotheses.org/2353>
- Silveira, M. (2014). El arte de las relaciones personales. Alba Editorial.
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. [Tesis de título, Universidad Rafael Landívar].
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (5ta. Ed.). Editorial San Marcos.
- Vargas, P. (2018). Relaciones interpersonales entre trabajadores de la empresa servicios Fatsco del Perú. [Tesis de título, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
- Vargas, Y. (2018). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018. [Tesis de título, Universidad San Pedro].
- Zupiría. (2015). Relaciones interpersonales, Generalidades. Universidad del país Vasco.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO Y TECNICAS
<p>Problema General “¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021?”</p>	<p>Objetivos General Determinar cuál es la relación que existe entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021.</p>	<p>Hipótesis General Las relaciones humanas se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021.</p>	<p>(X) RELACIONES HUMANAS</p>	<p>X.1. Habilidades de interacción social</p> <p>X.2. Habilidades para cooperar</p> <p>X.3. Habilidades relacionadas a la emocionales</p> <p>X.4. Habilidades de autoafirmación</p>	<p>X.1.1.- Comunicación X.1.2.- Escucha activa X.1.3.- Autocontrol</p> <p>X.2.1.- Componente cognitivo X.2.2.- Componente metacognitivo X.2.3.- Componente no cognitivo</p> <p>X.3.1.- Gratitud X.3.2.- Amabilidad X.3.3.- Aceptación</p> <p>X.4.1.- Expresar emociones X.4.2.- Recibir emociones X.4.3.- Expresar críticas X.4.4.- Recibir críticas</p>	<p>Tipo: Cuantitativa y Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Población: 87 trabajadores</p> <p>Muestra: 87 trabajadores</p>

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos					
<p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades de interacción social y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades para cooperar y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades relacionadas a la emocionales y el desempeño laboral del personal en una</p>	<p>1. Determinar cuál es la relación que existe entre las habilidades de interacción social y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021.</p> <p>2. Determinar cuál es la relación que existe entre las habilidades para cooperar y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021</p> <p>3. Determinar cuál es la relación que existe entre las habilidades relacionadas a la</p>	<p>1. Las relaciones de interacción social se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021.</p> <p>2. Las habilidades para cooperar se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021.</p> <p>3. Las habilidades relacionadas a la emocionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa</p>	(Y)	DESEMPEÑO LABORAL	<p>Y.1.- Desempeño en la tarea</p> <p>Y.2.- Desempeño en el contexto</p> <p>Y.3.- Comportamientos contraproducentes</p>	<p>Y1.1.- Capacidades</p> <p>Y1.2.- Conocimientos</p> <p>Y1.3.- Tareas</p> <p>Y1.4.- Responsabilidades</p> <p>Y2.1.- Autoeficacia</p> <p>Y2.2.- Resiliencia</p> <p>Y2.3.- Optimismo</p> <p>Y2.4.- Esperanza</p> <p>Y3.1.- Robos</p> <p>Y3.2.- Sabotaje</p> <p>Y3.3.- Consumo de sustancias</p> <p>Y3.4.- Tiempo muerto</p>	

<p>empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades de autoafirmación y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021?</p>	<p>emocionales y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021.</p> <p>4. Determinar cuál es la relación que existe entre las habilidades de autoafirmación y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021.</p>	<p>agrícola Piura en la región de Castilla 2021.</p> <p>4. Las habilidades de autoafirmación se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de Castilla 2021.</p>				
--	---	---	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
VARIABLE 1 RELACIONES HUMANAS	X.1.- Habilidades de interacción social	X.1.1.- Comunicación X.1.2.- Escucha activa X.1.3.- Autocontrol	Siempre. Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca Likert.
	X.2.- Habilidades para cooperar	X.2.1.- Componente cognitivo X.2.2.- Componente metacognitivo X.2.3.- Componente no cognitivo	
	X.3.- Habilidades relacionadas a la emocionales	X.3.1.- Gratitud X.3.2.- Amabilidad X.3.3.- Aceptación	
	X.4.- Habilidades de autoafirmación	X.4.1.- Expresar emociones X.4.2.- Recibir emociones X.4.3.- Expresar críticas X.4.4.- Recibir críticas	
VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL	Y.1.- Desempeño en la tarea	Y1.1.- Capacidades Y1.2.- Conocimientos Y1.3.- Tareas Y1.4.- Responsabilidades	Siempre. Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca Likert.
	Y.2.- Desempeño en el contexto	Y2.1.- Autoeficacia Y2.2.- Resiliencia Y2.3.- Optimismo Y2.4.- Esperanza	
	Y.3.- Comportamientos contraproducentes	Y3.1.- Robos Y3.2.- Sabotaje Y3.3.- Consumo de sustancias Y3.4.- Tiempo muerto	

Anexo 3: Instrumento



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

Estimado usuario esperamos tu colaboración respondiendo con responsabilidad y honestidad, el presente cuestionario. Se agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar.

El objetivo es recopilar información, para determinar cuál es la relación que existe entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal en una empresa agrícola Piura en la región de castilla.

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa(x) la escala que crea conveniente.

Escala valorativa.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

RELACIONES HUMANAS (X)						
Nº	X.1. Habilidades de interacción social	N	C.N	A	C.S	S
1	¿Usted se comunica correctamente con los demás trabajadores?					
2	¿Usted demuestra una escucha activa con los demás trabajadores?					
3	¿Usted demuestra tener autocontrol en su actividad diaria?					
X.2.- Habilidades para cooperar						
4	¿Posee el componente afectivo al cooperar con sus compañeros?					
5	¿Posee el componente metacognitivo al cooperar con sus compañeros?					
6	¿Posee el componente no cognitivo al cooperar con sus compañeros?					
X.3.- Habilidades relacionadas a la emocionales						
7	¿Se considera una persona que demuestra gratitud a los demás compañeros?					

8	¿Se considera una persona que demuestra amabilidad a los demás compañeros?					
9	¿Se considera una persona que demuestra aceptación a los demás compañeros?					
X.4.- Habilidades de autoafirmación						
10	¿Usted puede expresar sus emociones con facilidad?					
11	¿Usted recibe emociones demostradas por sus compañeros sin juzgarlos?					
12	¿Usted expresa críticas a sus compañeros para que las consideren en la realización de actividades?					
13	¿Usted acepta recibir críticas sobre el cumplimiento de sus actividades?					
DESEMPEÑO LABORAL (Y)						
Y.1.- Desempeño en la tarea		N	C.N	A	C.S	S
14	¿Considera que tiene las capacidades necesarias para realizar sus tareas asignadas?					
15	¿Considera que tiene los conocimientos que el puesto de trabajo requiere?					
16	¿Considera que usted realiza sus tareas de la forma esperada por la empresa?					
17	¿Usted cumple con todas sus responsabilidades en la empresa?					
Y.2.- Desempeño en el contexto						
18	¿Demuestra autoeficacia en la realización de sus actividades?					
19	¿Demuestra resiliencia en la realización de sus actividades?					
20	¿Demuestra optimismo en la realización de sus actividades?					
21	¿Demuestra esperanza de poder superarse en la realización de sus actividades?					
Y.3.- Comportamientos contraproducentes						
22	¿Usted ha visto robos en la empresa?					
23	¿Usted realiza sabotajes en la empresa?					
24	¿Usted consume determinadas sustancias en la empresa?					
24	¿Usted hace tiempo muerto cuando realiza sus funciones?					

Muchas gracias por tu colaboración

Anexo 4: Validación de los instrumentos



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS

GLOBALES

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres Del Experto informante	Grado Académico	Cargo en la Institución	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
LINO SOSIMO MIRANDA BLAS	DOCTOR	DOCENTE CATEDRÁTICO	CUESTIONARIO	REINER, CAMPOS PALOMINO
Título de Investigación: RELACIONES HUMANAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA AGRÍCOLA PIURA 2021				

II.- ASPECTO DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE DE 00 A 20				REGULAR DE 21 A 40				BUENA DE 41 A 60				MUY BUENA DE 61 A 80				EXCELENTE DE 81 A 100			
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
		5	0	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible																X				
Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																X				



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES
FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres Del Experto informante	Grado Académico	Cargo en la Institución	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
GONZALES ORTIZ VIOLETA	MAESTRA	DOCENTE	CUESTIONARIO	REINER, CAMPOS PALOMINO
Título de Investigación RELACIONES HUMANAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA AGRÍCOLA PIURA				

II.- Aspecto de validación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE DE 00 A 20				REGULAR DE 21 A 40				BUENA DE 41 A 60				MUY BUENA DE 61 A 80				EXCELENTE DE 81 A 100			
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
		0	5	0	5	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible																X				
Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																X				
Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los																X				

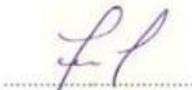
	indicadores en estudio																			
Intencionalidad	Los ítems son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																		X	
Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																		X	
Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																		X	
Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																		X	

III.- Opinión de aplicabilidad:

Se debe aplicar el instrumento

IV.- Promedio de valoración:

PUNTAJE (DE 0 a 100)	80	Calificación (De Deficiente a Excelente)	Muy buena
----------------------	----	---	-----------

Lugar y fecha	D.N.I	Firma del experto informante	Teléfono
Huacho, 27 de enero del 2022	02838171	 Violeta Gonzales Ortiz DNI: 02838171	944269432



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES
FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres Del Experto informante	Grado Académico	Cargo en la Institución	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
MORENO MANTILLA BENIGNO WALTER	DOCTOR	DOCENTE	CUESTIONARIO	REINER, CAMPOS PALOMINO
Título de Investigación: RELACIONES HUMANAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA AGRÍCOLA PIURA				

II.- Aspecto de validación:

INDICADOR ES	CRITERIOS	DEFICIENTE DE 00 A 20				REGULAR DE 21 A 40				BUENA DE 41 A 60				MUY BUENA DE 61 A 80				EXCELENTE DE 81 A 100			
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
		0	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6
		5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible																X				
Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																X				
Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en																X				

	estudio																			
Intencionalidad	Los ítems son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																		X	
Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																		X	
Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																		X	
Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																		X	

III.- Opinión de aplicabilidad:

Se debe aplicar el instrumento

IV.- Promedio de valoración:

PUNTAJE (DE 0 a 100)	80	Calificación (De Deficiente a Excelente)	Muy buena
----------------------	----	---	-----------

Lugar y fecha	D.N.I	Firma del experto informante	Teléfono
Huacho, 27 de enero del 2022	15741030		990078928

Anexo 5: Instrumento de recolecta de datos

N	Relaciones Humanas																						ST1	X
	Habilidades de interacción social				Habilidades para cooperar				Habilidades relacionadas a la emocionales				Habilidades relacionadas a la emocionales											
	1	2	3	S1	D1	4	5	6	S2	D2	7	8	9	S3	D3	10	11	12	13	S4	D4			
1	2	3	1	6	Bajo	3	1	3	7	Bajo	3	2	2	7	Bajo	3	1	5	1	10	Bajo	30	Bajo	
2	2	1	2	5	Bajo	5	3	1	9	Medio	1	5	1	7	Bajo	1	2	3	4	10	Bajo	31	Bajo	
3	3	2	5	10	Medio	2	5	2	9	Medio	3	2	3	8	Medio	2	5	5	5	17	Alto	44	Medio	
4	5	2	5	12	Alto	4	3	5	12	Alto	5	3	5	13	Alto	2	5	5	4	16	Medio	53	Alto	
5	2	4	2	8	Medio	2	2	3	7	Bajo	2	3	5	10	Medio	4	2	4	4	14	Medio	39	Medio	
6	1	3	3	7	Bajo	3	3	1	7	Bajo	4	4	2	10	Medio	3	3	3	2	11	Medio	35	Medio	
7	3	2	1	6	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	3	4	10	Medio	2	1	2	5	10	Bajo	34	Medio	
8	4	2	3	9	Medio	1	5	4	10	Medio	4	2	3	9	Medio	2	3	2	4	11	Medio	39	Medio	
9	3	1	2	6	Bajo	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	8	Medio	1	2	1	2	6	Bajo	27	Bajo	
10	5	3	5	13	Alto	3	3	2	8	Medio	2	2	4	8	Medio	3	5	3	4	15	Medio	44	Medio	
11	2	2	3	7	Bajo	5	2	3	10	Medio	1	3	2	6	Bajo	2	3	2	4	11	Medio	34	Medio	
12	3	3	1	7	Bajo	2	1	2	5	Bajo	3	5	1	9	Medio	3	1	3	1	8	Bajo	29	Bajo	
13	3	4	2	9	Medio	2	3	1	6	Bajo	2	3	2	7	Bajo	4	2	3	3	12	Medio	34	Medio	
14	4	2	3	9	Medio	1	2	3	6	Bajo	4	1	3	8	Medio	2	3	5	5	15	Medio	38	Medio	
15	2	3	4	9	Medio	3	4	3	10	Medio	3	2	4	9	Medio	3	4	2	4	13	Medio	41	Medio	
16	5	2	5	12	Alto	4	3	5	12	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	5	4	16	Medio	55	Alto	
17	3	2	3	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	3	3	5	11	Medio	2	3	3	2	10	Bajo	36	Medio	
18	4	1	2	7	Bajo	4	3	2	9	Medio	2	2	2	6	Bajo	1	2	1	4	8	Bajo	30	Bajo	
19	2	3	1	6	Bajo	3	2	5	10	Medio	2	2	2	6	Bajo	3	1	2	2	8	Bajo	30	Bajo	
20	3	1	2	6	Bajo	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	8	Medio	1	2	1	2	6	Bajo	27	Bajo	
21	2	3	3	8	Medio	1	3	3	7	Bajo	3	3	3	9	Medio	3	3	2	5	13	Medio	37	Medio	

22	5	2	5	12	Alto	4	3	5	12	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	5	4	16	Medio	55	Alto
23	2	3	1	6	Bajo	2	5	1	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	3	1	4	2	10	Bajo	31	Bajo
24	2	3	1	6	Bajo	3	1	3	7	Bajo	3	2	2	7	Bajo	3	1	5	1	10	Bajo	30	Bajo
25	2	1	2	5	Bajo	5	3	1	9	Medio	1	5	1	7	Bajo	1	2	3	4	10	Bajo	31	Bajo
26	3	2	5	10	Medio	2	5	2	9	Medio	3	2	3	8	Medio	2	5	5	5	17	Alto	44	Medio
27	5	2	5	12	Alto	4	3	5	12	Alto	5	3	5	13	Alto	2	5	5	4	16	Medio	53	Alto
28	2	4	2	8	Medio	2	2	3	7	Bajo	2	3	5	10	Medio	4	2	4	4	14	Medio	39	Medio
29	1	3	3	7	Bajo	3	3	1	7	Bajo	4	4	2	10	Medio	3	3	3	2	11	Medio	35	Medio
30	3	2	1	6	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	3	4	10	Medio	2	1	2	5	10	Bajo	34	Medio
31	4	2	3	9	Medio	1	5	4	10	Medio	4	2	3	9	Medio	2	3	2	4	11	Medio	39	Medio
32	3	1	2	6	Bajo	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	8	Medio	1	2	1	2	6	Bajo	27	Bajo
33	5	3	5	13	Alto	3	3	2	8	Medio	2	2	4	8	Medio	3	5	3	4	15	Medio	44	Medio
34	2	2	3	7	Bajo	5	2	3	10	Medio	1	3	2	6	Bajo	2	3	2	4	11	Medio	34	Medio
35	3	3	1	7	Bajo	2	1	2	5	Bajo	3	5	1	9	Medio	3	1	3	1	8	Bajo	29	Bajo
36	3	4	2	9	Medio	2	3	1	6	Bajo	2	3	2	7	Bajo	4	2	3	3	12	Medio	34	Medio
37	4	2	3	9	Medio	1	2	3	6	Bajo	4	1	3	8	Medio	2	3	5	5	15	Medio	38	Medio
38	2	3	4	9	Medio	3	4	3	10	Medio	3	2	4	9	Medio	3	4	2	4	13	Medio	41	Medio
39	5	2	5	12	Alto	4	3	5	12	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	5	4	16	Medio	55	Alto
40	3	2	3	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	3	3	5	11	Medio	2	3	3	2	10	Bajo	36	Medio
41	4	1	2	7	Bajo	4	3	2	9	Medio	2	2	2	6	Bajo	1	2	1	4	8	Bajo	30	Bajo
42	2	3	1	6	Bajo	3	2	5	10	Medio	2	2	2	6	Bajo	3	1	2	2	8	Bajo	30	Bajo
43	3	1	2	6	Bajo	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	8	Medio	1	2	1	2	6	Bajo	27	Bajo
44	2	3	3	8	Medio	1	3	3	7	Bajo	3	3	3	9	Medio	3	3	2	5	13	Medio	37	Medio
45	5	2	5	12	Alto	4	3	5	12	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	5	4	16	Medio	55	Alto
46	2	3	1	6	Bajo	2	5	1	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	3	1	4	2	10	Bajo	31	Bajo
47	3	2	1	6	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	3	4	10	Medio	2	1	2	5	10	Bajo	34	Medio
48	4	2	3	9	Medio	1	5	4	10	Medio	4	2	3	9	Medio	2	3	2	4	11	Medio	39	Medio
49	2	3	1	6	Bajo	3	1	3	7	Bajo	3	2	2	7	Bajo	3	1	5	1	10	Bajo	30	Bajo
50	2	1	2	5	Bajo	5	3	1	9	Medio	1	5	1	7	Bajo	1	2	3	4	10	Bajo	31	Bajo

51	3	2	5	10	Medio	2	5	2	9	Medio	3	2	3	8	Medio	2	5	5	5	17	Alto	44	Medio
52	5	2	5	12	Alto	4	3	5	12	Alto	5	3	5	13	Alto	2	5	5	4	16	Medio	53	Alto
53	2	4	2	8	Medio	2	2	3	7	Bajo	2	3	5	10	Medio	4	2	4	4	14	Medio	39	Medio
54	1	3	3	7	Bajo	3	3	1	7	Bajo	4	4	2	10	Medio	3	3	3	2	11	Medio	35	Medio
55	3	2	1	6	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	3	4	10	Medio	2	1	2	5	10	Bajo	34	Medio
56	4	2	3	9	Medio	1	5	4	10	Medio	4	2	3	9	Medio	2	3	2	4	11	Medio	39	Medio
57	3	1	2	6	Bajo	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	8	Medio	1	2	1	2	6	Bajo	27	Bajo
58	5	3	5	13	Alto	3	3	2	8	Medio	2	2	4	8	Medio	3	5	3	4	15	Medio	44	Medio
59	2	2	3	7	Bajo	5	2	3	10	Medio	1	3	2	6	Bajo	2	3	2	4	11	Medio	34	Medio
60	3	3	1	7	Bajo	2	1	2	5	Bajo	3	5	1	9	Medio	3	1	3	1	8	Bajo	29	Bajo
61	3	4	2	9	Medio	2	3	1	6	Bajo	2	3	2	7	Bajo	4	2	3	3	12	Medio	34	Medio
62	4	2	3	9	Medio	1	2	3	6	Bajo	4	1	3	8	Medio	2	3	5	5	15	Medio	38	Medio
63	2	3	4	9	Medio	3	4	3	10	Medio	3	2	4	9	Medio	3	4	2	4	13	Medio	41	Medio
64	5	2	5	12	Alto	4	3	5	12	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	5	4	16	Medio	55	Alto
65	3	2	3	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	3	3	5	11	Medio	2	3	3	2	10	Bajo	36	Medio
66	4	1	2	7	Bajo	4	3	2	9	Medio	2	2	2	6	Bajo	1	2	1	4	8	Bajo	30	Bajo
67	2	3	1	6	Bajo	3	2	5	10	Medio	2	2	2	6	Bajo	3	1	2	2	8	Bajo	30	Bajo
68	3	1	2	6	Bajo	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	8	Medio	1	2	1	2	6	Bajo	27	Bajo
69	2	3	3	8	Medio	1	3	3	7	Bajo	3	3	3	9	Medio	3	3	2	5	13	Medio	37	Medio
70	5	2	5	12	Alto	4	3	5	12	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	5	4	16	Medio	55	Alto
71	2	3	1	6	Bajo	2	5	1	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	3	1	4	2	10	Bajo	31	Bajo
72	2	3	1	6	Bajo	3	1	3	7	Bajo	3	2	2	7	Bajo	3	1	5	1	10	Bajo	30	Bajo
73	2	1	2	5	Bajo	5	3	1	9	Medio	1	5	1	7	Bajo	1	2	3	4	10	Bajo	31	Bajo
74	3	2	5	10	Medio	2	5	2	9	Medio	3	2	3	8	Medio	2	5	5	5	17	Alto	44	Medio
75	5	2	5	12	Alto	4	3	5	12	Alto	5	3	5	13	Alto	2	5	5	4	16	Medio	53	Alto
76	2	4	2	8	Medio	2	2	3	7	Bajo	2	3	5	10	Medio	4	2	4	4	14	Medio	39	Medio
77	1	3	3	7	Bajo	3	3	1	7	Bajo	4	4	2	10	Medio	3	3	3	2	11	Medio	35	Medio
78	3	2	1	6	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	3	4	10	Medio	2	1	2	5	10	Bajo	34	Medio
79	4	2	3	9	Medio	1	5	4	10	Medio	4	2	3	9	Medio	2	3	2	4	11	Medio	39	Medio

80	3	1	2	6	Bajo	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	8	Medio	1	2	1	2	6	Bajo	27	Bajo
81	5	3	5	13	Alto	3	3	2	8	Medio	2	2	4	8	Medio	3	5	3	4	15	Medio	44	Medio
82	2	2	3	7	Bajo	5	2	3	10	Medio	1	3	2	6	Bajo	2	3	2	4	11	Medio	34	Medio
83	3	3	1	7	Bajo	2	1	2	5	Bajo	3	5	1	9	Medio	3	1	3	1	8	Bajo	29	Bajo
84	3	4	2	9	Medio	2	3	1	6	Bajo	2	3	2	7	Bajo	4	2	3	3	12	Medio	34	Medio
85	4	2	3	9	Medio	1	2	3	6	Bajo	4	1	3	8	Medio	2	3	5	5	15	Medio	38	Medio
86	2	3	4	9	Medio	3	4	3	10	Medio	3	2	4	9	Medio	3	4	2	4	13	Medio	41	Medio
87	5	2	5	12	Alto	4	3	5	12	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	5	4	16	Medio	55	Alto

N	Desempeño Laboral																			
	Desempeño en la tarea						Desempeño en el contexto						Comportamientos contraproducentes						ST2	Y
	14	15	16	17	S1	D1	18	19	20	21	S2	D2	22	23	24	25	S3	D3		
1	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	2	10	Bajo	31	Medio
2	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	1	6	Bajo	23	Bajo
3	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	3	14	Medio	35	Medio
4	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	5	16	Medio	55	Alto
5	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	5	15	Medio	35	Medio
6	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	2	10	Bajo	37	Medio
7	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	4	16	Medio	34	Medio
8	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	3	15	Medio	42	Medio
9	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	3	4	11	Medio	26	Bajo
10	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	5	5	4	16	Medio	38	Medio
11	3	1	2	5	11	Medio	3	3	1	3	10	Bajo	1	5	2	2	10	Bajo	31	Medio
12	1	2	3	2	8	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	4	5	1	13	Medio	32	Medio
13	2	2	2	2	8	Bajo	1	5	2	5	13	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	30	Medio
14	3	2	1	1	7	Bajo	3	2	4	2	11	Medio	4	4	5	3	16	Medio	34	Medio
15	4	3	3	3	13	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	2	4	14	Medio	37	Medio
16	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	5	19	Alto	58	Alto
17	3	2	4	2	11	Medio	2	2	3	2	9	Bajo	3	4	2	5	14	Medio	34	Medio
18	2	3	3	4	12	Medio	2	3	2	3	10	Bajo	2	2	3	2	9	Bajo	31	Medio
19	1	4	2	3	10	Bajo	5	3	2	3	13	Medio	2	5	3	2	12	Medio	35	Medio
20	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	5	4	13	Medio	28	Bajo
21	3	2	5	1	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	1	2	3	9	Bajo	32	Medio
22	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	5	13	Medio	5	4	1	5	15	Medio	39	Medio
23	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	5	8	Bajo	2	1	3	2	8	Bajo	29	Medio
24	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	2	10	Bajo	31	Medio
25	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	1	6	Bajo	23	Bajo
26	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	3	14	Medio	35	Medio
27	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	5	16	Medio	55	Alto
28	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	5	15	Medio	35	Medio
29	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	2	10	Bajo	37	Medio
30	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	4	16	Medio	34	Medio
31	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	3	15	Medio	42	Medio
32	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	3	4	11	Medio	26	Bajo
33	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	5	5	4	16	Medio	38	Medio
34	3	1	2	5	11	Medio	3	3	1	3	10	Bajo	1	5	2	2	10	Bajo	31	Medio

35	1	2	3	2	8	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	4	5	1	13	Medio	32	Medio
36	2	2	2	2	8	Bajo	1	5	2	5	13	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	30	Medio
37	3	2	1	1	7	Bajo	3	2	4	2	11	Medio	4	4	5	3	16	Medio	34	Medio
38	4	3	3	3	13	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	2	4	14	Medio	37	Medio
39	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	5	19	Alto	58	Alto
40	3	2	4	2	11	Medio	2	2	3	2	9	Bajo	3	4	2	5	14	Medio	34	Medio
41	2	3	3	4	12	Medio	2	3	2	3	10	Bajo	2	2	3	2	9	Bajo	31	Medio
42	1	4	2	3	10	Bajo	5	3	2	3	13	Medio	2	5	3	2	12	Medio	35	Medio
43	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	5	4	13	Medio	28	Bajo
44	3	2	5	1	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	1	2	3	9	Bajo	32	Medio
45	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	5	13	Medio	5	4	1	5	15	Medio	39	Medio
46	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	5	8	Bajo	2	1	3	2	8	Bajo	29	Medio
47	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	4	16	Medio	34	Medio
48	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	3	15	Medio	42	Medio
49	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	2	10	Bajo	31	Medio
50	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	1	6	Bajo	23	Bajo
51	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	3	14	Medio	35	Medio
52	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	5	16	Medio	55	Alto
53	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	5	15	Medio	35	Medio
54	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	2	10	Bajo	37	Medio
55	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	4	16	Medio	34	Medio
56	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	3	15	Medio	42	Medio
57	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	3	4	11	Medio	26	Bajo
58	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	5	5	4	16	Medio	38	Medio
59	3	1	2	5	11	Medio	3	3	1	3	10	Bajo	1	5	2	2	10	Bajo	31	Medio
60	1	2	3	2	8	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	4	5	1	13	Medio	32	Medio
61	2	2	2	2	8	Bajo	1	5	2	5	13	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	30	Medio
62	3	2	1	1	7	Bajo	3	2	4	2	11	Medio	4	4	5	3	16	Medio	34	Medio
63	4	3	3	3	13	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	2	4	14	Medio	37	Medio
64	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	5	19	Alto	58	Alto
65	3	2	4	2	11	Medio	2	2	3	2	9	Bajo	3	4	2	5	14	Medio	34	Medio
66	2	3	3	4	12	Medio	2	3	2	3	10	Bajo	2	2	3	2	9	Bajo	31	Medio
67	1	4	2	3	10	Bajo	5	3	2	3	13	Medio	2	5	3	2	12	Medio	35	Medio
68	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	5	4	13	Medio	28	Bajo
69	3	2	5	1	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	1	2	3	9	Bajo	32	Medio
70	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	5	13	Medio	5	4	1	5	15	Medio	39	Medio
71	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	5	8	Bajo	2	1	3	2	8	Bajo	29	Medio
72	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	2	10	Bajo	31	Medio
73	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	1	6	Bajo	23	Bajo
74	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	3	14	Medio	35	Medio

75	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	5	16	Medio	55	Alto
76	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	5	15	Medio	35	Medio
77	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	2	10	Bajo	37	Medio
78	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	4	16	Medio	34	Medio
79	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	3	15	Medio	42	Medio
80	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	3	4	11	Medio	26	Bajo
81	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	5	5	4	16	Medio	38	Medio
82	3	1	2	5	11	Medio	3	3	1	3	10	Bajo	1	5	2	2	10	Bajo	31	Medio
83	1	2	3	2	8	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	4	5	1	13	Medio	32	Medio
84	2	2	2	2	8	Bajo	1	5	2	5	13	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	30	Medio
85	3	2	1	1	7	Bajo	3	2	4	2	11	Medio	4	4	5	3	16	Medio	34	Medio
86	4	3	3	3	13	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	2	4	14	Medio	37	Medio
87	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	5	19	Alto	58	Alto”

Anexo 6: Reporte antiplagio menor a 30%



CERTIFICADO DE ANÁLISIS

Compilatio informa de las tasas de similitudes recuperadas. No son tasas de plagio. La puntuación por sí sola no permite interpretar si las similitudes encontradas son plagiadas o no. Consulte el informe de análisis detallado para interpretar el resultado.

Similitudes del documento :

9%

Similitudes de las partes 1 :

2%

ANALIZADO EN LA CUENTA

Apellido :	Trabajo
Nombre :	Investi
E-mail :	ofgradosytítulos@utelesup.edu.pe
Carpeta :	TESIS REVISION

INFORMACIÓN SOBRE EL DOCUMENTO

Autor(es) :	No disponible
Título :	Tesis revision
Descripción :	Investigación trabajo
Analizado el :	23/06/2022 00:09
ID Documento :	3nlj2go1
Nombre del archivo :	RELACIONES HUMANAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA AGRÍCOLA PIURA CASTILLA 2021.docx
Tipo de archivo :	docx
Número de palabras :	8 758
Número de caracteres :	61 756
Tamaño original del archivo (kB) :	704.45
Tipo de carga :	Colecta de los trabajos por formulario
Cargado el :	22/06/2022 23:47

FUENTES ENCONTRADAS

Fuentes muy probables :	15 fuentes
Fuentes poco probables :	52 fuentes
Fuentes accidentales :	1 fuente
Fuentes descartadas :	0 fuente

SIMILITUDES ENCONTRADAS EN ESTE

DOCUMENTO/ESTA PARTE

Similitudes idénticas :	2%
Similitudes supuestas :	<1%
Similitudes accidentales :	<1%

TOP DE FUENTES PROBABLES - ENTRE LAS FUENTES PROBABLES

Fuentes	Similitud
1. Documento: bhwpc3jo - BALAREZO MALATESTA, MARIA DOLORES y NINA HUANCA CRISTINA.doc	1%
2. Fuente Compilatio.net v5wrz2kg	<1%
3. agcollege.edu.mx/.../17/Tabulacion_de_datos.pdf	<1%

Anexo 7: Autorización del depósito de tesis al repositorio



Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis UPTTELESUP

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	REINER CAMPOS PALOMINO		
DNI:	46278907	Teléfono:	981183462
E-Mail:	reiner campos rc@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	RELACIONES HUMANAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA AGRICOLA PIURA CASTILLA 2021		
Asesor:	IRVING JOSE SANTOS CARRERA		
Año:	2023	Carrera Profesional:	ADMINISTRACIÓN
Licencias			
A. Licencia estándar:			
<p>Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p> <p>Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):</p> <p><input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			
 Firma		Fecha 20.02 - 2023	
Opcional			

* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.


 Firma

20-02-2023
 Fecha