

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Relaciones interpersonales y su relación con la productividad en
los trabajadores de la empresa Agroindustria molinera Landbar
EIRL Pucallpa, 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Gino Frank Diego Paima Solsol
Land Moises Leveau Barbaran

Asesor:

Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto

Lima, setiembre del 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

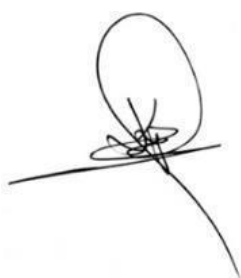
Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Relaciones Interpersonales y su relación con la Productividad en los Trabajadores de la Empresa Agroindustria molinera Landbar EIRL Pucallpa, 2021”** constituye la memoria que presenta los Bachilleres Gino Frank Diego Paima Solsol y Moisés Land Leveau Barbarán para obtener el título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 06 días del mes de octubre del año 2022.



Karina Elizabeth Paredes Abanto

Asesora

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 07 días del mes de setiembre del año 2022 siendo las 15:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Lizardo Vásquez Villanueva el secretario: Mg. Yessica del Rocío Erazo Ordoñez y como miembros: Mg. Julio Gerson Rengifo Mansilla y el asesor Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: "Relaciones interpersonales y su relación con la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria molinera Lanbard EIRL. Pucallpa 2021" de los Bachilleres:

- a. Gino Frank Diego Paima Solsol
- b. Moises Land Leveau Barbaran

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Gino Frank Diego Paima Solsol

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Candidato (b): Moises Land Leveau Barbaran

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente

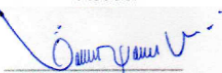


Secretario

Asesor

Miembro

Miembro



Candidato/a (a)



Candidato/a (b)

**Relaciones interpersonales y su relación con la productividad en los
trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar EIRL
Pucallpa, 2021**

**Interpersonal relationships and their relationship with productivity in the
workers of the company Agroindustria molinera Landbar EIRL Pucallpa,
2021**

Gino Frank Diego Paima Solsol ^{a*}, Moisés Land Leveau Barbarán ^{a*}, Dra.
Karina Elizabeth Paredes Abanto ^{b*}

^aEP. Administración/Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

^bEP. Administradora. Doctor. Docente en Universidad Peruana Unión.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las relaciones interpersonales con la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar EIRL Pucallpa, Perú, 2021. Además, se buscó determinar la relación de los factores de relaciones interpersonales con la productividad; así como relaciones interpersonales con los factores de productividad. Para ello, se aplicaron dos instrumentos y se efectuó a través de una metodología correlacional, de diseño no experimental y corte transversal, sobre una muestra no aleatoria de 200 trabajadores seleccionados por conveniencia. Los resultados indican que existe relación positiva, fuerte y directa $Rho = 0.764$ entre las variables relaciones interpersonales y productividad, por lo que se concluye que las relaciones interpersonales se relacionan con la productividad.

Palabras Clave: Relaciones interpersonales, productividad, factor humano, talento humano, dimensión psicosocial.

JEL: J53 - L11 - M11 - M54

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between interpersonal

relationships and productivity in the workers of the company Agroindustria Molinera Landbar EIRL Pucallpa, Peru, 2021. In addition, we sought to determine the relationship between the factors of interpersonal relationships with productivity; as well as interpersonal relationships with productivity factors. For this purpose, two instruments were applied through a descriptive-correlational methodology, non-experimental and cross-sectional design, on a non-random sample of 200 workers selected by convenience. The results indicate that there is a positive, strong and direct relationship $Rho = 0.764$ between the variables interpersonal relations and productivity, so it is concluded that interpersonal relations are related to productivity.

Key words: Interpersonal relationships, productivity, human factor, human talent, psycho-social dimension.

JEL: J53 - L11 - L11 - M11 - M54

*Autor de correspondencia: Gino Frank Diego Paima Solsol; Moisés Land Leveau Barbaran & Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
C. F. B. Km. 10. Pucallpa
Tel.: 986845499
E-mail: Autor1 ginopaima@upeu.edu.pe; Autor2 moisesleveau@upeu.edu.pe; Autor3 k_paredes@upeu.edu.pe

1. Introducción

De acuerdo al Ranking de Competitividad Mundial, que mide los factores de productividad, el Perú se encuentra en el puesto 52° de un total de 63 países (Marquina et al., 2020). En general, la capacidad y productividad de las pymes en la mayoría de los países tercermundistas han sido muy bajas (Reddy et al., 2017).

Los factores económicos han sido los más utilizados para medir y enfocar la productividad, descuidando el capital humano y su aspecto social y psicológico; aunque lo que se pretende finalmente es una complementariedad entre las dimensión humana y la dimensión del proceso productivo (Jaimes et al., 2018). La productividad tiene una naturaleza multidimensional que encierra factores humanos individuales, grupales y organizacionales (Cequea, Rodríguez, & Bottini, 2011). En el contexto organizacional, las relaciones interpersonales se han debilitado disminuyendo la cohesión grupal y el

interés colectivo (Yañez et al., 2010). Con frecuencia las organizaciones para lograr sus objetivos tienen actitudes y comportamientos deshumanizantes hacia sus colaboradores (Christof, 2014), pues es visto como una fría máquina sin emociones (Haslam & Loughnan, 2014), sin capacidad de interrelacionarse con los demás (Sainz, 2019), donde su única función es cumplir los objetivos laborales (Martínez et al., 2017).

El recurso humano está presente en todo el proceso productivo, para eso se requiere su participación grupal y una permanente relación laboral (Fontalbo et al., 2017). Es por eso que ha sido de vital importancia reconocer cuales son los factores que incrementan el rendimiento productivo, encontrando que las relaciones con los empleados es determinante (Caballero, 2018) y que las buenas relaciones interpersonales incrementan la productividad (Hancco et al., 2021). La importancia de la productividad radica en su influencia en el rendimiento empresarial y prosperidad económica mundial (Jaimes et al., 2018), por lo que aumentar el rendimiento productivo se ha relacionado con la disminución de la pobreza (J. Jiménez & Alvarado, 2018). Lo que permitirá a los países tener mejores condiciones de vida (Hernández et al., 2020). No habría otra forma de sacar a los trabajadores de la pobreza y aliviarlos del estrés que hacerlos altamente productivos en sus áreas (Nguyen et al., 2020).

La investigación se centra en las relaciones interpersonales y la productividad de la empresa Agroindustria Molinera Landbar EIRL Pucallpa, Perú, 2021 y observar si existe relación significativa entre estas dos variables. Por lo tanto, se aplicarán dos instrumentos a los trabajadores de dicha empresa y se efectuará a través de una metodología correlacional, de diseño no experimental y corte transversal.

2. Revisión literaria

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son inherentes al ser humano y están basadas en su naturaleza social, en donde la razón le permitirá establecer convenios y normas en sus organizaciones (Trujillo, 2010; García, 2015). Estas relaciones son esenciales para su existencia debido a la interdependencia que tienen unos a otros; esta dependencia mutua se basa en la necesidad de pertenencia como factor motivacional para vincularse con los

demás en relaciones continuas y positivas (Marín & Martínez, 2012). Esta necesidad de pertenencia provoca atracciones que permiten establecer amor y llegar hasta el odio; la motivación social de relacionarse con los demás se denomina necesidad de filiación o pertenencia (Kassin, Fein, & Rose Markus, 2013).

Las relaciones interpersonales son las interacciones con otras personas donde se intercambian sentimientos, necesidades, experiencias e intereses (Becerra, 2016). Para que puedan darse relaciones positivas es necesaria la confianza interpersonal, este elemento de confiabilidad facilitará las relaciones y actitudes efectivas en el trabajo (Yañez et al., 2010). En cambio, para García, (2015), las relaciones interpersonales están basadas en la comunicación, este proceso permitirá que la interacción se vuelva interpersonal en la medida que las personas disfruten compartiendo sus aspectos culturales, sociológicos y culturales. Sin embargo, para Klimenkova, (2017), es la empatía lo que permite lograr relaciones interpersonales satisfactorias, sobre todo en la población adolescente y joven. El autor Vázquez, (2015), resalta que las relaciones interpersonales potencializan un clima socio psicológico entre sus miembros, este reflejo subjetivo de la atmósfera emocional y afectiva del grupo permitirán que los equipos logren sus objetivos. En oposición a lo mencionado anteriormente, las relaciones interpersonales negativas se manifiestan en mala comunicación, ausencia de socialización, falta de identidad con los conceptos de respeto, autonomía y libertad, falta de identidad institucional, entre otros los cuales resultan nocivos para las organizaciones (Mendoza et al., 2020).

La teoría de las relaciones interpersonales ha sido estudiada por varios autores como Freud, quien en 1950 los relaciona con la personalidad narcisista, obsesiva y erótica (Fernández, 2017). En cambio, Fromm en 1947, se refiere a las siguientes relaciones interpersonales: aislamiento/destrucción, relación simbiótica y relación de amor (Fromm, 2014). Bion en 1962, relaciona la vida grupal con: pelea, fuga, emparejarse y dependencia (Vázquez, S., 2015). Horney en 1945, habla acerca de relaciones interpersonales basadas en la seguridad: moverse lejos de la gente, moverse contra la gente y moverse hacia la gente (Castanedo, 1992). El modelo FIRO (Fundamental Interpersonal Relations Orientation) fue desarrollado por William Shutz, y plantea que existen que las relaciones interpersonales tienen las siguientes necesidades: control, inclusión y afecto (Giraldo et al., 2006).

Las dimensiones de la variable relaciones interpersonales son establecidas por Shutz (1958) para su teoría son: la inclusión, que se refiere a la interacción con los demás; el control, relacionado con el poder, autoridad y toma de decisiones; y el afecto, expresados en el amor y el afecto. Cada componente también tiene su aspecto negativo (Bravo & Ferreira, 2017). En el contexto organizacional, las relaciones interpersonales se han debilitado, disminuyendo la cohesión grupal y el interés colectivo (Yañez et al., 2010). Donde el colaborador es incapaz de interrelacionarse con los demás (Sainz, 2019). En estudios actuales se ha encontrado que las relaciones con los empleados es determinante (Caballero, 2018) y que las buenas relaciones interpersonales incrementan la productividad (Hanco et al., 2021).

Productividad laboral

En primer lugar, debemos contextualizar y precisar el término productividad en relación a la investigación que se ha realizado, para evitar ambigüedades. Para el presente trabajo se utilizará el término productividad laboral, diferenciándolo de la productividad personal y productividad humana. La productividad personal se limita a hechos de competencia individual y la productividad humana sólo considera al hombre en su aspecto psicológico y social (Cequea, Monroy, & Bottini, 2010). A más de eso no considera el proceso productivo de gestión del proceso y capacitación-control (Jaimes et al., 2018). Sin embargo, para medir la productividad se ha elegido el Instrumento de Medición de Productividad Humana (IMPH), porque contiene factores sociales del hombre que tienen analogía con la variable relaciones interpersonales (Ganga & Villacís, 2018) y enfatiza en los factores humanos de la producción (Cequea & Bottini, 2011).

La productividad se ha concebido tradicionalmente como la cantidad de bienes producidos en relación con la cantidad de insumos que utiliza el trabajador, podría utilizarse esta fórmula: $\text{Productividad laboral} = \text{Salida} / \text{Horas de trabajo}$ (Nguyen et al., 2020; Beaton et al., 2009). En cambio Fontalbo et al., (2017) idéntica que en la productividad intervienen factores internos como los productos, tecnología, Recursos Humanos, planta, materiales, métodos y organización; y también factores externos como cambios económicos y demográficos, recursos naturales y administración pública.

Asimismo, Jaimes et al., (2018) identificó que los factores del proceso productivo

(materia prima, mano de obra, método de trabajo, máquinas, medio ambiente, medición y gestión), en contraste con los factores humanos, no son los únicos que interviene en la productividad, sino que también existen factores de dimensión humana. Será este factor a través de una toma de conciencia que permitirá progresos sustanciales en la productividad, por lo tanto el factor científico no es suficiente, son necesarios la administración, el capital, la tecnología, las capacitaciones y la motivación (Delgadillo, 2003; Bohórquez et al., 2016). Los autores Mungaray & Ramírez- Urquidi, (2007) también ponen énfasis en la capacitación formal e informal del capital humano para mejorar la productividad de la empresa, por lo tanto es en el capital humano que se debe invertir (Simancas, et al., 2018). En cambio para Muñoz, (2021) es importante medir los tiempos y realizar mantenimientos preventivos para alcanzar la productividad. En otras investigaciones se encontró que el clima organizacional incide en el mejoramiento de la productividad (Ortiz-Campillo, et al., 2019; Pilligua & Arteaga, 2019).

Para Cequea, (2013) ha sido un error considerar al ser humano como un recurso o insumo para los procesos productivos, en vez de identificarlo como el actor principal; asimismo sugiere que se debe considerar a la productividad desde una perspectiva global, que incluya conceptos de eficiencia, eficacia y efectividad, con el objetivo de convertirse en una medida de desempeño en relación con los resultados; en tal sentido se considera productividad al resultado de la articulación entre tecnología, organización y talento humano. Se debe entender a la eficiencia como la capacidad de la persona de conseguir los resultados con el menor costo y esfuerzo, a la efectividad de conseguir los resultados en función a los objetivos organizacionales y a la eficacia de conseguir los resultados de propuestas de manera correcta (Brito, 2020; Lam & Hernández, 2008). Asimismo, Cequea et al., (2010), identifica factores humanos que influyen en la productividad, corroborando la participación de dimensiones psicológicas, psicosociales y estructurales que intervienen en el proceso productivo. En la misma línea de su investigación Cequea et al., (2011) elaboró un instrumento donde considera diez dimensiones: motivación, satisfacción, competencias, participación, trabajo en equipo/cohesión, manejo del conflicto, cultura, liderazgo, formación y desarrollo y clima organizacional; el mismo que permitirá una medición subjetiva de la productividad mediante la captura, análisis, y evaluación subjetiva del personal (McNabb, 2004).

La importancia de la productividad en el contexto organizacional está relacionada con el rendimiento empresarial y el bienestar económico mundial (Jaimes et al., 2018), por lo que aumentar la productividad, influirá en la disminución de la pobreza (J. Jiménez & Alvarado, 2018). Lo cual permitirá a los países tener mejores condiciones de vida (Hernández et al., 2020).

Relación entre las Relaciones Interpersonales y la Productividad Laboral

De acuerdo a la investigación bibliográfica realizada, el instrumento FIRO B, para la variable Relaciones interpersonales creada por Schutz, (1971), no ha sido aplicado en el Perú en estudios científicos, solo se adaptaron a algunas tesis (Salazar, 2018 y Torres, 2020). De igual manera, el Instrumento de Medición de Productividad Humana propuesta por Cequea et al., (2011), tampoco ha sido utilizado para fines científicos en el Perú. Asimismo, no se ha encontrado ningún artículo científico en el ámbito nacional, ni internacional con las variables relaciones interpersonales y productividad. En el Perú, se han realizado estudios con las variables relaciones interpersonales y rendimiento laboral (Hanco et al., 2021 y Bejarano, 2020), pero no con la variable productividad el cual es un concepto mucho más amplio que encierra factores humanos y de procesos. Por lo tanto, existe un vacío de conocimiento con respecto al estudio de nuestras dos variables. Sin embargo, para nuestro estudio consideraremos al desempeño laboral como parte de la productividad, relacionado con la eficacia en el cumplimiento de los objetivos planteados haciendo uso de sus aptitudes y actitudes, pero la productividad, no sólo abarca eficacia, sino también eficiencia y efectividad entre la producción e insumos (Teran & Lorenzo, 2011).

Bejarano (2020), estudió las “Relaciones Interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana”, con el objetivo de determinar si existe alguna relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales afectivas, aplicándose una investigación de tipo cuantitativo no experimental, de diseño descriptivo-comparativo, aplicado a 90 trabajadores de 3 medios de comunicación. Se encontró que existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión interpersonal, de desempeño laboral y la dimensión de relaciones con los pares (de relaciones afectivas), entendiendo que las personas que tienen un mayor desempeño en trabajar en equipo presentan una mejor relación con sus pares. En relación al estudio, Hanco, et al.,

(2021) realizaron el artículo titulado “Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno” con el objetivo de analizar cómo son las relaciones interpersonales de los colaboradores de los hoteles del departamento de Puno y determinar el desempeño laboral de los colaboradores de los hoteles del departamento de Puno, aplicándose una investigación de enfoque cuantitativo, de alcance exploratorio-descriptivo y diseño no experimental. La población está conformada por 40 hoteles tres estrellas, estudiando a una muestra de 16 hoteles, que albergan 84 colaboradores a ser encuestados. Se concluyó que existen relaciones interpersonales positivas y un buen desempeño laboral producto de una buena comunicación, motivación, satisfacción laboral, trabajo en equipo y capacidad para resolver conflictos. En la misma línea de investigación los autores Ganga & Villacís (2018), en su trabajo llamado “Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil” que tuvo como objetivo determinar, los factores que influyen en la productividad de los trabajadores en las empresas grandes y medianas de la ciudad de Guayaquil, el estudio es de carácter documental y descriptivo. La revisión bibliográfica se complementó con la aplicación de un cuestionario aplicado a expertos locales en Productividad laboral y gestión del talento humano y a Gerentes operativos, pertenecientes a una muestra de 80 empresas. El diseño corresponde a un tipo no experimental, por cuanto se realizó sin ninguna manipulación deliberada de las variables independientes, o sea, de los factores influyentes en la productividad de los trabajadores. Los resultados confirmaron que los factores grupales que afectan a la productividad de acuerdo a los gerentes operativos son el trabajo en equipo, la comunicación, la solución de conflictos y las relaciones interpersonales; y de acuerdo a los expertos en Productividad laboral y gestión del talento humano son las relaciones interpersonales, la comunicación, la solución de conflictos, el trabajo en equipo, la interacción social y la participación en decisiones grupales.

Finalmente, Hinojo et al., (2020), relaciona el factor humano con la productividad en su estudio denominado “Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales”, en donde su objetivo fue establecer un decálogo de las competencias transversales relacionadas con la productividad empresarial, como un factor humano para aumentar el nivel de eficacia de las organizaciones, poniendo el foco de atención en las personas. Se ha seguido una

estrategia metodológica de corte cualitativo, utilizando como instrumento de recogida de datos el método Delphi en una muestra de 15 expertos en orientación laboral, formación y recursos humanos de Granada, España. Los resultados obtenidos han permitido establecer el decálogo de las competencias relacionadas con la productividad. Dimensión intrapersonal (autocontrol y estabilidad emocional, resistencia a la adversidad y confianza y seguridad en sí mismo); factores interpersonales (comunicación y trabajo en equipo); desarrollo de tareas (conocimientos técnicos profesionales, orientación a resultados y aprendizaje continuo); dimensión gerencial ((planificación y organización y atención al orden, calidad y perfección).

Hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación entre las relaciones interpersonales y la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa, 2021.

Hipótesis específica 1:

Existe relación entre los factores de las relaciones interpersonales y la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa, 2021.

Hipótesis específica 2:

Existe relación entre las relaciones interpersonales y los factores de la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa, 2021.

3. Materiales y Métodos

a. Diseño Metodológico

Este trabajo de investigación es de tipo correlacional, con un Diseño Correlacional Simple (Ato, López, & Benavente, 2013), ya que se buscó medir el nivel de relación que existen entre las variables de estudio (Abreu, 2012). El diseño de investigación fue desarrollado bajo un modelo no experimental, porque no se manipuló la variable de

estudio durante la investigación y transversal porque se tomaron los datos en un solo momento.

b. Diseño Muestral

Se considera población al conjunto total de los casos que coinciden con determinadas especificaciones, esta debe establecerse con claridad, con la finalidad de delimitar cuáles serán los parámetros poblacionales (Hernandez, 2014). En pocos estudios de investigación las muestras constituyen el total de la población (Arias-Gómez, et al., 2016), en el presente estudio se consideró a toda la población que asciende a 200 colaboradores que trabajan en la empresa Agroindustria Molinera Landbar E.I.R.L. a quienes se les aplicó los instrumentos de relaciones interpersonales y productividad laboral.

A continuación, presentamos los siguientes datos sociodemográficos:

La unidad de estudio en su mayoría se conforma por colaboradores del sexo masculino (87%) cuyas edades comprenden entre 31 y 40 años (37%).

Tabla 1

Género y sexo

		n	%
Género	Femenino	26	13,0%
	Masculino	174	87,0%
Edad	18 a 30 años	65	32,5%
	31 a 40 años	75	37,5%
	41 a 50 años	37	18,5%
	51 a 65 años	23	11,5%

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, el 76.5% cuentan con estudios secundarios, como se muestra en la tabla 2. Del mismo modo. El 92.5% de la población encuestada fueron personal base de la cuales el 78.5% tiene entre 5 a 15 años de servicio en la institución.

Tabla 2

Grado de instrucción, tiempo en la empresa y cargo

		n	%
Grado de instrucción	Primaria	0	0,0%
	Secundaria	153	76,5%
	Técnico	27	13,5%
	Universitario	19	9,5%
	Posgrado	1	0,5%
Tiempo en la empresa	Menos de 5 años	39	19,5%
	De 5 a 15 años	157	78,5%
	Más de 15 años	4	2,0%
Cargo que ocupa	Alta dirección (Gerencia)	1	0,5%
	Medio mando (jefe de sección o Departamento)	14	7,0%
	Personal base (Operario)	185	92,5%
	Otros	0	0,0%

Fuente: Elaboración propia.

c. Técnicas de Recolección de Datos

En esta etapa de la investigación, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta con preguntas cerradas. De acuerdo a Hernandez (2014), la encuesta es la técnica más usada en fenómenos sociales y contiene cuestionarios que tienen que ser coherentes

con el planteamiento del problema y la hipótesis.

Previo a la aplicación de la encuesta, se envió una solicitud al gerente de la empresa Agroindustria Molinera Landbar EIRL, quien autorizó que se aplicara el instrumento, en los días programados.

Después de la recolección de datos a través de los instrumentos de ambas variables, los resultados fueron analizados utilizando el software SPSS, el cual es uno de los programas estadísticos más usados en ciencias sociales (Arias-Gómez et al., 2016). Luego, se examinarán los datos mediante tablas y gráficos, para la comprobación de las hipótesis. También se aplicaron estadísticas descriptivas e inferenciales. Para analizar las correlaciones se utilizaron los coeficientes de Spearman, siendo este una de las medidas más utilizadas (Ortega, 2009).

d. Instrumentos

Se utilizaron dos instrumentos para la recolección de los datos. Para la variable relaciones interpersonales se usó el instrumento FIRO-B elaborado originalmente por Schutz (1971) que fue adaptado científicamente en varios países, España (Castanedo, 1992), Colombia (Giraldo et al., 2006), Venezuela (Bravo & Ferreira, 2017) y República de Corea (Hur et al., 2017), excepto en el Perú; sin embargo, el instrumento ha sido utilizado en varios estudios de tesis (Salazar, 2018); (Torres, 2020). El instrumento consta de tres dimensiones, inclusión, control y afecto, distribuidas en 54 ítems que considera la escala Likert (nunca, rara vez, ocasionalmente, algunas veces, con mucha frecuencia, siempre), la misma que cuenta con buena fiabilidad de Alfa de Cronbach 0.908 (Torres, 2020) y 0.788 (Salazar, 2018). Sin embargo, para el presente estudio se validó el instrumento a través de 6 jueces y se utilizó el coeficiente V de Aiken, cuya resultante puede tener valores entre 0 y 1. Cuanto más el valor se acerque a 1, entonces tendrá una mayor validez y confianza (Ventura-León, 2019). En este caso se revisaron los contenidos de relevancia (V de Aiken =0.89), representatividad (V de Aiken =0.91) y claridad (V de Aiken =0.94).

Asimismo, para la variable Productividad se utilizó el Instrumento de Medición de Productividad Humana (IMPH) elaborado originalmente por Cequea et al., (2011). Científicamente el instrumento solo fue adaptado en el país de origen, Venezuela (Cequea et al., 2011). Sin embargo, el instrumento ha sido utilizado en algunos países para estudios de tesis como México (Herrera, 2016) y Perú (R. Jiménez, 2019). El instrumento consta de diez dimensiones motivación, satisfacción, competencias, participación, trabajo en

equipo/cohesión, manejo del conflicto, cultura, liderazgo, formación y desarrollo y clima organizacional, distribuidas en 45 ítems que considera la escala Likert (No estoy en absoluto de acuerdo, no estoy de acuerdo, algo en desacuerdo, neutral, un poco de acuerdo, de acuerdo, estoy muy de acuerdo)), la misma que cuenta con buena fiabilidad de Alfa de Cronbach 0,772 y KMO 0.725 (Cequea et al., 2011). Para el presente estudio se validó el instrumento a través de 6 jueces y se utilizó el coeficiente V de Aiken, en donde se encontraron que los valores se acercan a 1, lo cual indica que el nivel de confianza en el contenido del instrumento es alto. En este caso se revisaron los contenidos de relevancia (V de Aiken =0.89), representatividad (V de Aiken =0.89) y claridad (V de Aiken =0.89).

De acuerdo a las Pruebas de normalidad Kolmogorov - Smirnov el nivel de significancia de las variables relaciones interpersonales y sus respectivas dimensiones es menor 0.05. Asimismo, la distribución de los datos de la variable productividad humana es no paramétrica, ya la prueba de Kolmogorov- Smirnov, muestra un nivel de significancia menor a 0.05 en cada uno de los casos. De acuerdo a estos resultados encontrados se utilizó el estadístico de correlación de Rho de Spearman para la contratación de las hipótesis planteadas en la presente investigación.

4. Resultados

Los resultados descriptivos se muestran a continuación:

Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Se identifica en la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov, para muestras superiores a 100, que el nivel de significancia obtenido en la distribución de los datos de la variable relaciones interpersonales y sus respectivas dimensiones es menor 0.05, lo que indica que los datos presentan una distribución no paramétrica o no normal.

Tabla 3

Prueba de normalidad de la variable relaciones personales y sus respectivas dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inclusión	0.095	200	0.000	0.955	200	0.000
Expresado						
Control Expresado	0.084	200	0.002	0.967	200	0.000
Afecto Expresado	0.117	200	0.000	0.960	200	0.000
Inclusión Deseada	0.097	200	0.000	0.961	200	0.000
Control Deseado	0.105	200	0.000	0.952	200	0.000
Afecto Deseado	0.072	200	0.013	0.981	200	0.008
Relaciones						
interpersonales	0.086	200	0.001	0.958	200	0.000

Fuente: Elaboración propia.

De igual modo, la distribución de los datos de la variable productividad humana es no paramétrica, ya la prueba de Kolmogorov- Smirnov, muestra un nivel de significancia menor a 0.05 en cada uno de los casos, como se aprecia en la tabla 2. De acuerdo a estos resultados encontrados se utilizó el estadístico de correlación de Rho de Spearman para la contratación de las hipótesis planteadas en la presente investigación.

Tabla 4

Prueba de normalidad de la variable productividad y sus respectivas dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.121	200	0.000	0.943	200	0.000
Satisfacción	0.093	200	0.000	0.964	200	0.000
Competencias	0.097	200	0.000	0.955	200	0.000
Participación	0.107	200	0.000	0.946	200	0.000
Trabajo en equipo	0.140	200	0.000	0.930	200	0.000
Manejo de conflicto	0.114	200	0.000	0.948	200	0.000
Cultura	0.124	200	0.000	0.945	200	0.000
Liderazgo	0.116	200	0.000	0.941	200	0.000
Formación y desarrollo	0.147	200	0.000	0.913	200	0.000
Clima organizacional	0.126	200	0.000	0.934	200	0.000

Productividad Humana	0.091	200	0.000	0.955	200	0.000
----------------------	-------	-----	-------	-------	-----	-------

Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre las relaciones interpersonales y la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa, 2021.

Ho: No existe relación entre las relaciones interpersonales y la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa, 2021.

Regla de decisión

Si sig. > 0.05 se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula

Si sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En una muestra de 200 participantes se encontró relación significativa en las variables relaciones interpersonales y productividad humana. El estadístico de correlación obtenido indica que la relación entre ambas variables es positivo, fuerte y directo $Rho=.764^{**}$ y el nivel de significancia menor a 0.05 señala que la relación existente es significativa. Debido a estos resultados se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde se sostiene que existe relación entre las relaciones interpersonales y la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa, 2021.

Tabla 5

Relación entre productividad humana y relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales		Productividad Humana
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1.000		,764**
		Sig. (bilateral)			0.000
		N	200		200

Productividad Humana	Coefficient e de correlación	,764**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	200	200

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

Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre los factores de las relaciones interpersonales y la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa, 2021.

Ho: No existe relación entre los factores de las relaciones interpersonales y la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa, 2021.

Regla de decisión

Si $\text{sig.} > 0.05$ se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Si $\text{sig.} < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se evidencia en la tabla 6, que el nivel de significancia es menor a 0.05 en cada una de las correlaciones. ($\text{Sig.} = .000$) Esto indica que existe relación significativa entre los factores de las relaciones interpersonales y la variable productividad. Se aprecia además que las correlaciones son fuertes, directas y positivas. Se concluye que existe relación entre los factores de las relaciones interpersonales y la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa, 2021.

Tabla 6

Relación entre los factores de las relaciones interpersonales y la productividad

Hipótesis y relaciones			Rho	Sig.
H2a	Productividad	Inclusión Expresada	.747	***
H2b	Productividad	Control Expresado	.778	***
H2c	Productividad	Afecto Expresado	.682	***
H2d	Productividad	Inclusión Deseada	.657	***
H2e	Productividad	Control Deseado	.708	***
H2f	Productividad	Afecto Deseado	.709	***

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Sig.=.000

Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre las relaciones interpersonales y los factores de la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa, 2021.

Ho: No existe relación entre las relaciones interpersonales y los factores de la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa, 2021.

Regla de decisión

Si sig. > 0.05 se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Si sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

La tabla 6 muestra que existe relación significativa entre cada uno de los factores de productividad y la variable relaciones interpersonales; ya que el nivel de significancia es menor a 0.05 en cada uno de los casos. Así también el estadístico de correlación Rho de Spearman indica que las correlaciones existentes son fuertes, positivas y directas. Se concluye que, existe relación entre las relaciones interpersonales y los factores de productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa,

2021.

Tabla 7

Relación entre los factores de la productividad humana y la variable relaciones interpersonales

Hipótesis y relaciones			Rho	Sig.
H1a	Relaciones interpersonales	Motivación	.645	***
H1b	Relaciones interpersonales	Satisfacción	.650	***
H1c	Relaciones interpersonales	Competencias	.633	***
H1d	Relaciones interpersonales	Participación	.655	***
H1e	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	.771	***
H1f	Relaciones interpersonales	Manejo de conflicto	.738	***
H1g	Relaciones interpersonales	Cultura	.741	***
H1h	Relaciones interpersonales	Liderazgo	.744	***
H1i	Relaciones interpersonales	Formación y desarrollo	.611	***
H1j	Relaciones interpersonales	Clima organizacional	.738	***

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Sig.=.000

Fuente: Elaboración propia.

5. Discusión

En relación a la confirmación de la hipótesis general: Existe relación entre las relaciones interpersonales y la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa, 2021; se relacionan con los hallazgos encontrados por Ganga & Villacís (2018), donde encontraron relación entre el factor grupal relaciones interpersonales y la productividad. Asimismo, Hinojo et al., (2020), encontró relación entre los factores humanos interpersonales y la productividad.

Con respecto a la hipótesis específica 1: Existe relación entre los factores de las relaciones interpersonales y la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa, 2021; los resultados demuestran que el tipo de relaciones interpersonales que más sobresale en la empresa con relación a la productividad es el Control expresado (0.778). Estos resultados son opuestos a los obtenidos por (Cordeiro et al, 2017) quienes mencionan que el poder institucionalizado impacta negativamente en las relaciones interpersonales. Sin embargo, la dimensión

Inclusión deseada es la que menos impacta (0.657).

De acuerdo a la hipótesis específica 2: Existe relación entre las relaciones interpersonales y los factores de la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa, 2021; los resultados indican que el factor productivo que más se relaciona con las relaciones interpersonales es el trabajo en equipo (0.771), esto confirma los hallazgos de Bejarano, (2020) y Hanco (2021), quienes encontraron que existe una correlación estadísticamente positiva entre la dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales. El factor de productividad que menos se relaciona con las relaciones interpersonales es la Formación y Desarrollo (0.611).

6. Conclusión

Con respecto a la hipótesis general: Existe relación entre las relaciones interpersonales y la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa, 2021; se concluyó que existe una relación significativa fuerte entre las relaciones interpersonales y la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar EIRL Pucallpa, 2021 y el cual confirma que, a mejores relaciones interpersonales, mejor productividad.

En lo referente a la hipótesis específica 1: Existe relación entre los factores de las relaciones interpersonales y la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa, 2021; se concluyó que cuando las dimensiones de las variables relaciones interpersonales mejoran (control, deseo y afecto) también mejora la productividad.

Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 2: Existe relación entre las relaciones interpersonales y los factores de la productividad en los trabajadores de la empresa Agroindustria Molinera Landbar Pucallpa, 2021; se concluyó que cuando se mejoran las relaciones interpersonales, mejoran también los factores relacionados a la productividad.

Referencias

- Abreu, J. L. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187–197.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). The research protocol III. Study population. *Revista Alergia México*, 63(2), 201–206.

<https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>

Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). A classification system for research designs in psychology. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 29(3), 1038–1059.

<https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

Beaton, D., Bombardier, C., Escorpizo, R., Zhang, W., Lacaille, D., Boonen, A., ...

Tugwell, P. S. (2009). Measuring worker productivity: Frameworks and measures.

Journal of Rheumatology, 36(9), 2100–2109. <https://doi.org/10.3899/jrheum.090366>

Becerra Ramírez, C. O. (2016). Liderazgo del Directivo para Mejorar Relaciones

Interpersonales en Personal de Organizaciones Educativas. *Revista Científica*, 1, 20–35.

<https://doi.org/https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.1.2.20-35>

Bejarano Paredes, M. (2020). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación En Psicología*, 22(2), 313–328.

<https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17431>

Bohórquez Arévalo, L. E., Caro Ballestas, A. S., & Morales, N. D. (2016). Impact of Training Employees on Enterprise Productivity. *Dimensión Empresarial*, 15(1).

<https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.868>

Bravo, K., & Ferreira, M. (2017). Relación entre la conducta de orientación interpersonal y el estilo de aprendizaje, (January).

Brito, I. (2020). Año 2020. Volumen Número 3 ISSN: 2452-5006. *Consensus*,

3(2452–5006), 69–90. Retrieved from

<https://www.elcolombiano.com/negocios/economia/productividad-laboral-llego-a-1-69-en-2018-LF9777692>. Información

Caballero Díaz, P. (2018). Internal factors of human resources management, which

influence the labor productivity of beef processing in the refrigerator Piquete Cué installed in the city of Limpio, in 2016. *Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 14(1), 47–58. <https://doi.org/10.18004/riics.2018.julio.047-058>

Castanedo, C. (1992). Conducta interpersonal y prototipos de personalidad en alumnos de EGB. *Revista de Psicología*, 45(3), 295–299. Retrieved from

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=2008>

Cequea, M. (2013). *Modelo multifactorial para optimización de la productividad en el proceso de generación de energía eléctrica. Aplicación al caso de las centrales hidroeléctricas venezolanas* (Tesis doctoral). Universidad Politécnica de Madrid.

- Cequea, M., & Bottini, M. N. (2011). Factores humanos y su influencia en la productividad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 16(53), 116–137. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29018414007>
- Cequea, M., Monroy, C. R., & Bottini, M. N. (2010). Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones. *4th International Conference On Industrial Engineering and Industrial Management*, (2004), 2042–2052. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33922717007>
- Cequea, M., Rodríguez, C., & Bottini, M. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano. *5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management XV Congreso de Ingeniería de Organización Cartagena, 7 a 9 de Septiembre de 2011*, 41–50.
- Christof, K. (2014). Dehumanization in organizational settings: Some scientific and ethical considerations. *Frontiers in Human Neuroscience*, 8(SEP), 1–5. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2014.00748>
- Cordeiro, María; Tavares, Daniela; Wanderley, Monique; De Aquino, Jael; Meirelles, M. (2017). Relaciones interpersonales en la unidad quirúrgica desde la perspectiva de los trabajadores de enfermería : un estudio exploratorio. *Revista Brasileira Online de Enfermería*, 16(1676–4285), 159–169. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=361453991006%0Acómo>
- Delgadillo, L. (2003). Modelo para evaluar la productividad en micro, pequeños y medianas empresas de la cadena productiva de la electrónica, la informática y las telecomunicaciones en el estado de Jalisco, México. *Rsitario de Ciencias Exactas e Ingenierías*, 1(84-8409-955–5), 3700–3722. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=1182401>
- Fernández, L. (2017). Sigmund Freud. *Praxis Filosófica*, (46), 11–41. <https://doi.org/10.25100/pfilosofica.v0i46.6201>
- Fontalbo Herrera, T., De la Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2017). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47–60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1897>
- Fromm, E. (2014). El arte de amar. *Espasa Libros, S. L. U.* <https://doi.org/10.2307/40182454>
- Ganga, F., & Villacís, H. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Revista Perspectivas*, (42), 97–122.

- García, M. (2015). Comunicación y Relaciones Interpersonales. 27 Abr., 17. Retrieved from <https://sites.google.com/a/misena.edu.co/relaciones-interpersonales/relaciones-interpersonales-virtuales-y-presencial%0Afile:///C:/Users/carlo/Downloads/Dialnet-ComunicacionYRelacionesInterpersonales-2790951.pdf>
- Giraldo Orozco, J., Guzmán Tejeda, C., & Lozada Páez, M. (2006). Conductas relacionales de inclusión, control y afecto en un grupo de jóvenes pertenecientes al programa “Casas Francisco Esperanza de la Fundación Paz y Bien” de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 2(6), 33–45.
- Haslam, N., & Loughnan, S. (2014). Dehumanization and inhumanization. *Annual Review of Psychology*, 65, 399–423. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115045>
- Hernandez, C. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic, Vol. 53). Mexico: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, O. R., Ortiz, J. P., Ortiz, M. P., & Orozco, M. C. (2020). Measurement of work behavior and its impact on productivity. *Computacion y Sistemas*, 24(3), 1305–1312. <https://doi.org/10.13053/CYS-24-3-3489>
- Herrera, S. (2016). *Correlación de los factores humanos con la productividad en un departamento de una dependencia de Gobierno* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Hur, Y., Cho, A. R., Huh, S., & Kim, S. (2017). How do medical students differ in their interpersonal needs? *BMC Medical Education*, 17(1), 1–6. <https://doi.org/10.1186/s12909-017-0870-y>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175–186. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000500175>
- Jiménez, J., & Alvarado, R. (2018). Effect of labor productivity and human capital on regional poverty in ecuador. *Investigaciones Regionales*, 40, 141–165.
- Jiménez, R. (2019). *Análisis de la productividad desde la perspectiva humana y su relacion con el rendimiento laboral en las UDR que conforman la Gerencia Macro Regional Norte del SIS,2017* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Piura. Retrieved from <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1984/PMA-JIM-LUD-2019.pdf?>

sequence=1&isAllowed=y

- Kassin, S., Fein, S., & Rose Markus, H. (2013). *Psicología social E D I C I Ó N* (Séptima ed). México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. Retrieved from file:///C:/Users/User/Downloads/453491446-Psicología-Social-7-EDICION-pdf.pdf
- Klimenkova, E. (2017). Interpersonal En Adolescentes. *Consejería En Psicología y Psicoterapia*, 25(4), 59–70. Retrieved from https://psyjournals.ru/files/88882/kpip_2017_n4_Klimenkova.pdf
- Lam, Rosa; Hernández, P. (2008). Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud? *Revista Cubana de Hematología e Inmunología*, 24(2), 1–6. Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892008000200009&lng=es&tlng=es
- M. Hanco, A. Carpio, Z. Laura, E. F. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno Interpersonal relations and work performance in tourist hotels of the department of Puno, 12(3), 186–194.
- Marín, Manuel-; Martínez, R. (2012). *Introducción a la Psicología Social* (1ra. Edici). Madrid: Ediciones Pirámide. Retrieved from <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/90e031740552bba852e3efaa2143fd2a.pdf>
- Marquina, P., Avolio, B., Del Carpio, L., Fajardo, V., Chumbipuma, D., & Salas, A. (2020). Resultados del ranking de competitividad mundial 2020. *Escuela de Negocios de La Pontificia Universidad Católica Del Perú*, 44. Retrieved from https://centrumthink.pucp.edu.pe/Storage/modsnw_archivos/file/37-o5Gf9If0Yf5Gj7P.pdf
- Martínez, R., Moya, M., & Rodríguez-Bailón, R. (2017). Humanos, animales y máquinas: entendiendo el proceso de deshumanización. *Escritos de Psicología / Psychological Writings*, 10(3), 178–189. <https://doi.org/10.5231/psy.writ.2017.30112>
- Mcnabb, R. (2004). Workplace Performance : A Comparison of Subjective and Objective Measures in the 2004 Workplace Employment Relations Survey Workplace performance : a comparison of subjective and objective measures in the 2004 Workplace Employment Relations Survey. *Industrial Relations Journal* 39:2, 39(November), 104–123. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2007.00480.x>
- Mendoza, Yris; Vasquez, Dora; Ríos, Carlos; Camacho Freddy; Gutiérrez, K. (2020). Revista de la Universidad del Zulia. *Revista de La Universidad Del Zulia*, 11(30). <https://doi.org/10.46925/rdluz.30>

- Mungaray; Alejandro; Ramírez- Urquidi, M. (2007). Capital humano y productividad en microempresas. *Munich Personal RePEc Archive Human*, 4064(89450), 1–22. Retrieved from <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/4064/>
- Muñoz, A. (2021). Estudio de tiempos y su relación con la productividad. *Revista de Investigación En Ciencias de La Administración*, 5(17), 40–54. Retrieved from <http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v5i17.104>
- Nguyen, v., Aquino, P., Le, D. (2020). Los factores motivacionales impactan la productividad laboral de los funcionarios de aduanas en Vietnam, *41*(22), 44–59.
- Ochoa, Alejandro; Téllez, Rosa; Triana, Z. (2019). Relaciones interpersonales en los trabajadores de artes gráficas de la Universidad Autónoma de Nayarit. *Interpersonal. ULU*, 1, 32–60. Retrieved from <file:///C:/Users/User/Downloads/TrabajoenextensodelasrelacionesinterpersonalesUAN2017.pdf>
- Ortega, M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas.*, 8.
- Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L. E., Coronell-Cuadrado, R. D., Hamburger-Madrid, K., & Orozco-Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2).
- Pilligua, C., & Arteaga, M. F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas . estudio caso : Hardepex Cía . Ltda . *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XVI(28), 25. Retrieved from <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Reddy, K. V. S., Yerramilli, S., & Sharma, J. S. V. G. (2017). Impact of the best human resource management on small scale industries towards motivation of employees. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 8(6), 435–446.
- Sainz, M. (2019). Animalizando a los pobres , mecanizando a los ricos : la relación entre la clase social y la deshumanización, (cc), 1–3.
- Salazar, S. (2018). *Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral en la Oficina Registral del Reniec del Callao - 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13950>
- Schutz, W. (1971). *Todos somos uno. La cultura de los encuentros* (1st ed.). Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Simancas, Ricardo; Silvera, Astelio de Jesús; Garces, Luís; Hernandez, H. (2018).

- Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 377–391.
<https://doi.org/10.37960/revista.v23i82.23754>
- Teran, Omar; Lorenzo, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Omnia*, 1(1315–8856), 96–110. Retrieved from
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73718406007.pdf>
- Torres, A. (2020). *Talleres de comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes en la unidad educativa Dolores Sucre - Guayaquil, 2019* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/48305>
- Trujillo, A. V. (2010). El Hombre Un Ser Social. *Revista Unimar Número 56*, 47–51. Retrieved from
<http://www.umariana.edu.co/RevistaUnimar/publicaciones/RevistaUnimar56.html#/48/>
- Vázquez, S., S. (2015). Abrirse al pensamiento, abrirse al Otro: una reflexión sobre el respeto y la alteridad en Wilfred Bion y Emmanuel Lévinas. *Desafíos*, 27(2), 187–217. <https://doi.org/10.12804/desafios27.2.2015.06>
- Vázquez Rodríguez, J. (2015). Las relaciones interpersonales componente esencial en el clima sociopsicológico en el deporte de gimnasia rítmica: Una revisión necesaria (revisión). *Olimpia: Publicación Científica de La Facultad de Cultura Física de La Universidad de Granma*, 12(37), 75–85.
- Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido. *ADICCIONES*, xx(01), 2018–2020. <https://doi.org/10.1080/00221300309601160>.Cohen
- Yañez, R., Arenas, M., & Ripoll, M. (2010). Liberabit. Revista de Psicología. *Liberabit. Revista de Psicología*, 16(2), 193–201. Retrieved from
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68617161008>

ANEXOS



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

RESOLUCIÓN N° 0010-2022/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 16 de febrero de 2022

VISTO:

El expediente de los (las) bachiller (es), de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión,

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del proyecto de trabajo de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que los(las)/el(la) bachiller(es), ha(n) solicitado la inscripción de su perfil de proyecto de tesis, y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 16 de febrero de 2022, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), **DESIGNAR el ASESOR** (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es **NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR** la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Tesistas	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Gino Frank Diego Paima Solsol Moises Land Leveau Barbaran	201521539 201220043	Administración y Negocios Internacionales	Relaciones interpersonales y su relación con la productividad en los trabajadores de la empresa Agromolineria Landbar EIRL Pucallpa, 2021	Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto	Dictaminador 1: Mg. Yessica Del Rocio Erazo Ordoñez Dictaminador 2: Mg. Julio Gerson Rengifo Mansilla



Regístrese, comuníquese y archívese.


Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA




Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Reglamento de Investigación

<https://www.upeu.edu.pe/investigacion-normativa>
Carretera Central Km. 40 - Ñaña. - Tel: 555-0060 / 359-0061, Fax: 359-0063, Casilla 3564, Lima 1, Perú
E-mail: asistentedecanato.fce@upeu.edu.pe