



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

Relaciones interpersonales en los empleados de la Empresa Empacadora de Frutos

Tropicales Sociedad Anónima Cerrada- Sullana, 2024

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autoras

Yakelin Milagro Montalvo Bazan

Nayla Alely Oliva Atoche

Asesora

Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

METADATOS

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Yakelin Milagro Montalvo Bazan	72372993	27/12/2024
Nayla Alely Oliva Atoche	74983136	27/12/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera	28105116	0000-0001-8630-044X
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS-PREGRADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara	15594016	0000-0001-7518-2249
Dra. Eudosia Adela Camarena Lino	06251508	0000-0002-9297-6937
M(a). Rosa Albina Sacramento Lazaro	40740790	0000-0002-1698-584X

Yakelin Milagro Montalvo Bazan_2024_091235 Y N...

RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EMPACADORA DE FRUTOS TROPICALES SOCIEDAD ...

 Quick Submit

 Quick Submit

 Facultad de Ciencias Sociales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

triv-oid::1.311.3906847

Fecha de entrega

13 dic 2024, 9:17 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

13 dic 2024, 9:36 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

correcc_n_de_BORRADOR_DE_TESIS_FINAL_1_1.pdf

Tamaño de archivo

2.7 MB

67 Páginas

11,279 Palabras

64,059 Caracteres

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, excluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (trozos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajo del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguir de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarse.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de plagio. Sin embargo, recomendamos que preste atención y lo revise.

Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera

Asesor

Dra. Elvia Mercedes Agurto Távora

Presidente

Dra. Eudosia Adela Camareno Lino

Secretario

M(a). Rosa Albina Sacramento Lazaro

Vocal

DEDICATORIA

A Dios quién me guía y protege, a mí por siempre seguir adelante. A mis padres, hermanos, amistades y familiares que han sido mi soporte en el proceso de mi formación.

Yakelin Milagro Montalvo Bazan

A Dios. A mis padres y a mi hermano, son mi motor para seguir adelante. A mi abuelo en el cielo y a mi abuela materna, por siempre confiar en mí.

Nayla Alely Oliva Atoche

AGRADECIMIENTO

Dios, gracias por darme siempre la oportunidad de lograr mis metas, guiarme y protegerme. Gracias, papá por tu apoyo pese a tus limitaciones, hermanos por ser mi fortaleza y amistades por su apoyo constante.

Agradezco a mi casa de estudios y a mis docentes, en especial a mi asesora Dra. Charito Becerra por su orientación constante.

Yakelin Milagro Montalvo Bazan

Agradecida con Dios por el don de la vida y ser mi guía espiritual. A mis padres, mi admiración y agradecimiento por nunca dejarme desistir. A mi compañera de tesis, soy testigo de su esfuerzo y me enorgullece terminar lo que comenzamos juntas. Por último, a mi casa de estudios y a mi asesora, por su paciencia y apoyo continuo.

Nayla Alely Oliva Atoche

ÍNDICE

CARÁTULA	1
LICENCIA DE CREATIVE COMMONS	2
DATOS DEL AUTOR, ASESOR Y JURADO (METADATOS)	3
RESULTADO DEL ÍNDICE DE SIMILITUD DE REPORTE DE ORIGINALIDAD	4
DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTO	7
ÍNDICE	8
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1 Descripción de la realidad problemática	16
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas específicos	18
1.3 Objetivos de la investigación	19
1.3.1 Objetivo general	19
1.3.2 Objetivos específicos	19
1.4 Justificación de la investigación	19
1.5 Delimitación del estudio	20
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	22
2.1 Antecedentes de la investigación	22
2.1.1 Investigaciones internacionales	22
2.1.2 Investigaciones nacionales	23
2.2 Bases teóricas	25
2.3 Bases filosóficas	31
2.4 Definición de términos básicos	32
2.5 Hipótesis de investigación	33

	9
2.5.1 Hipótesis general	33
2.5.2 Hipótesis específicas	33
2.6 Operacionalización de las variables	33
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	35
3.1 Diseño metodológico	35
3.2 Población y muestra	35
3.2.1 Población	35
3.2.2 Muestra	36
3.3 Técnicas de recolección de datos	36
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	37
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	38
4.1 Análisis de resultados	38
4.2 Contrastación de hipótesis	44
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	45
5.1 Discusión de resultados	45
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
6.1 Conclusiones	47
6.2 Recomendaciones	48
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
7.1 Fuentes documentales	50
7.2 Fuentes bibliográficas	51
7.3 Fuentes hemerográficas	52
7.4 Fuentes electrónicas	53
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	38
Tabla 2	38
Tabla 3	39
Tabla 4	41
Tabla 5	42
Tabla 6	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Representación gráfica de la Variable Relaciones Interpersonales	40
Figura 2: Representación gráfica de la dimensión comunicación.....	41
Figura 3: Representación gráfica de la dimensión Trabajo en equipo.....	42
Figura 4: Representación gráfica de la dimensión Liderazgo.....	43

RESUMEN

Objetivo: Determinar cómo se presentan las relaciones interpersonales en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024.

Métodos: La investigación es de tipo básica, de nivel descriptivo, con diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo, por otro lado, la población total estuvo conformada por 40 empleados. Se aplicó el instrumento de relaciones interpersonales de los autores Dalton, Hoyle y Watts, el cual considera tres dimensiones: comunicación, trabajo en equipo y liderazgo. La confiabilidad es de un 0.87. **Resultados:** La evaluación realizada a los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada revela que las relaciones interpersonales, se presenta en un nivel medio, alcanzando un 85%. En cuanto a las dimensiones, la comunicación presenta un nivel medio, con un 55%, de manera similar, el trabajo en equipo registra un nivel medio con un 70%, el liderazgo sigue esta misma tendencia, situándose en un nivel medio con un 60%.

Conclusión: Las relaciones interpersonales entre los empleados se sitúan en un nivel medio, al igual que las dimensiones de comunicación, trabajo en equipo y liderazgo.

Palabras clave: Relaciones interpersonales, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo

ABSTRACT

Objective: To determine how interpersonal relationships are presented in the workers of the company Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024.

Methods: The research is basic, descriptive, with a non-experimental cross-sectional design and quantitative approach; on the other hand, the total population consisted of 40 employees. The interpersonal relations instrument of the authors Dalton, Hoyle and Watts was applied, which considers three dimensions: communication, teamwork and leadership. The reliability is 0.87. **Results:** The evaluation of the employees of the company Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada reveals that interpersonal relations are at a medium level, reaching 85%. As for the dimensions, communication presents a medium level, with 55%, similarly, teamwork registers a medium level with 70%, leadership follows the same trend, standing at a medium level with 60%. **Conclusion:** Interpersonal relationships among employees are at a medium level, as are the dimensions of communication, teamwork and leadership.

Keywords: Interpersonal relations, communication, teamwork, leadership.

INTRODUCCIÓN

La investigación tuvo como propósito determinar cómo se presentan las relaciones interpersonales en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada. Este estudio se desarrolló considerando que la interacción es parte fundamental de nuestra vida diaria, especialmente en el entorno laboral, donde la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo son factores importantes para mejorar las relaciones interpersonales.

Sin embargo, en muchas empresas se presentan desafíos relacionados con la falta de habilidades de comunicación, problemas en la cohesión de los equipos de trabajo o liderazgo ineficaz, lo que genera un impacto negativo en la productividad y el bienestar laboral. Ante esta realidad, surge la necesidad de investigar las relaciones interpersonales que permita identificar las fortalezas y áreas de mejora que contribuya a la creación de un ambiente de trabajo más armonioso y productivo.

El presente estudio se divide en los siguientes capítulos:

Capítulo I.- Aborda la descripción de la realidad problemática de forma deductiva, formulación del problema, objetivos de la investigación, Asimismo, la justificación, delimitación y viabilidad de estudio.

Capítulo II.- En este capítulo abordamos el Marco teórico, donde se presentan los antecedentes de la investigación tanto internacionales y nacionales, las bases teóricas y bases filosóficas que son el soporte de la investigación.

Capítulo III.- Desarrollamos la metodología, explicando el diseño metodológico, la población y muestra con la que se trabajará, asimismo la técnica e instrumento de recolección de datos y las técnicas para el procesamiento de información.

Capítulo IV.- Presentamos los resultados de la investigación, a través de tablas y gráficos especificando los objetivos propuestos.

Capítulo V.- Los resultados obtenidos se comparan y discuten en relación con otras investigaciones, tanto a nivel internacional como nacional.

Capítulo VI. - Se presentan las conclusiones obtenidas y se ofrecen recomendaciones con el fin de beneficiar tanto a la unidad de estudio como a la empresa.

Capítulo VII.- Se presentan las referencias donde se presente las fuentes documentales, bibliográficas, hemerográficas y electrónicas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la sociedad actual, la interacción constante entre individuos se ha convertido en un elemento esencial en los diversos contextos laborales. Estos espacios, más que simples escenarios de trabajo, son entornos donde se construyen relaciones interpersonales que impactan tanto en el desempeño individual como en la cohesión del equipo. Cuando el ambiente de trabajo es favorable, el personal experimenta una sensación de bienestar, lo que impacta tanto en su rendimiento individual como en la manera en que se relaciona con los demás.

Según Dalton, Hoyle, & Watts (2007) las relaciones interpersonales son relaciones humanas que se dan en ámbitos organizacionales o personales, las cuales son clave para fomentar la confianza entre los colaboradores, por lo tanto reconocer la relevancia de las buenas y malas relaciones interpersonales en el centro laboral puede generar un entorno laboral favorable donde la productividad se incrementa y los empleados se sienten más satisfechos y comprometidos con su trabajo como también puede obstaculizar el rendimiento de los empleados y se produciría un bajo rendimiento laboral, esto va a depender mucho de cómo se presentan estas relaciones humanas dentro del ámbito laboral.

Así mismo en Estados Unidos, Chory & Horan (2023) resalta que las relaciones personales en el trabajo van más allá de lo estrictamente profesional, al estar basadas en vínculos emocionales y personales entre los empleados. Estas interacciones permiten que los trabajadores se perciban como personas completas, lo que genera un ambiente de apoyo mutuo. En entornos laborales cada vez más demandantes, estas relaciones contribuyen significativamente a la satisfacción y al equilibrio entre la vida personal y profesional. Al promover estas conexiones, las empresas fomentan un ambiente colaborativo donde el bienestar de los empleados es tan importante como su productividad. Estas relaciones no solo reducen el estrés, sino que también vigorizan el sentido de compromiso y pertenencia de los empleados, mejorando tanto su desempeño como la cohesión organizacional.

Por su parte Salvador & Soto (2022) realizaron una investigación en Perú para identificar el nivel de las relaciones interpersonales entre los trabajadores. Los resultados evidencian que el 63% del personal administrativo refieren que las relaciones son regulares mientras que, el 37% los considera buenas. Concluyendo que las relaciones interpersonales en la empresa se encuentran en un nivel regular con tendencia buena. Se presentan algunas alternativas en mejora de las relaciones interpersonales dentro de la empresa para que exista una mayor interacción entre los colegas.

En el portal de gestión de Recursos Humanos de BUK, Berner (2024) publicó los resultados de la encuesta Work in Progress 2024, sobre la importancia de las relaciones interpersonales para la felicidad en el trabajo. Según la encuesta la interacción entre los colaboradores colombianos y sus compañeros es favorable: el 70% de los encuestados indica que mantiene una buena relación con sus equipos de trabajo, sintiéndose a gusto y disfrutando de la colaboración laboral. Además, más de la mitad (55%) declara tener un mejor amigo/a en el trabajo al que pueden recurrir para asuntos personales. Sin embargo, la relación vertical entre líder y colaborador es menos cercana. Aunque un 53% confía en su líder y siente que este se preocupa por su equipo, casi 1 de cada 5 colaboradores, es decir, el 19%, no comparte esa confianza ni percepción.

Las causas de las malas relaciones interpersonales en el trabajo reflejan el resultado de varios factores conflictivos, estas se dan debido a la falta de comunicación, las actitudes egoístas, el individualismo de los trabajadores, creando así un ambiente negativo en la organización, estos no solo afectan las relaciones entre los trabajadores, sino que también, tienen un impacto directo en el crecimiento de la empresa y en su productividad. Se ha investigado que las buenas relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral es un factor importante para que los trabajadores se sientan satisfechos y por ende esto ayuda a su desarrollo personal y profesional, puesto que al no darle importancia se estaría ignorando un posible factor que genere que los trabajadores ya no quieran asistir a sus puestos de trabajo, quejas y confrontaciones dentro de la empresa y esto sería un riesgo en la productividad. Entonces podemos decir, que las malas relaciones interpersonales se determinan por el ausentismo, disminución de rendimiento al momento de realizar sus funciones entre otros conflictos de convivencia.

La empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada, es una institución 100% nacional ubicada en la provincia de Sullana, perteneciente al sector privado. Su principal actividad está relacionada con el sector agrícola, destacándose en la actualidad por ofrecer servicios de la maquila de frutas como uva, mango, limón, palta y mandarina. Así mismo cuenta con un equipo de empleados que trabajan arduamente para brindar un excelente servicio, lo que permite a la institución seguir creciendo económicamente. Sin embargo, en ocasiones surgen discrepancias y desacuerdos que no son manejados con el respeto necesario, lo que genera conflictos entre los compañeros de trabajo, esta situación se refleja en el deterioro de las relaciones interpersonales y crea un ambiente laboral tenso. A menudo, el tono de voz en las comunicaciones tiende a elevarse, y se ha observado que la presión por cumplir con las entregas de trabajo genera niveles significativos de estrés.

Como trabajadoras sociales, consideramos que es importante que se establezcan y mantengan buenas relaciones interpersonales, ya que esto no solo mejora la comunicación y la cooperación entre los empleados, sino que también contribuye al bienestar general, con un ambiente de trabajo con mayor colaboración, un entorno donde todos los trabajadores se sientan comprometidos y satisfechos, con líderes que sepan escuchar, tomar en cuenta las opiniones de todos y puedan plantear alternativas de solución a los conflictos que se presenten a través del diálogo y el respeto, promoviendo un clima laboral positivo que impulse la productividad. Por lo que el presente estudio pretende determinar cómo se presentan las relaciones interpersonales en los empleados.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se presentan las relaciones interpersonales en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada- Sullana, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se presenta la comunicación en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada- Sullana, 2024?

¿Cómo se presenta el trabajo en equipo en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024?

¿Cómo se presenta el liderazgo en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo se presentan las relaciones interpersonales en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar cómo se presenta la comunicación en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024.

Identificar cómo se presenta el trabajo en equipo en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024.

Identificar cómo se presenta el liderazgo en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Tuvo como propósito dar a conocer un panorama amplio acerca de este tema dentro de la empresa. Es importante destacar que hasta el momento no hemos encontrado ninguna investigación que aborde específicamente la variable de estudio en esta empresa. Por lo tanto, consideramos que nuestro trabajo de investigación es valioso para otros investigadores que

busquen desarrollar trabajos similares o relacionados con las relaciones interpersonales dentro de una empresa.

1.4.2. Justificación práctica

Los resultados serán utilizados como un diagnóstico para obtener información actualizada acerca de cómo se están manejando las relaciones interpersonales en la empresa. Esta información será fundamental para orientar decisiones en la dinámica entre los empleados, teniendo en cuenta un ambiente en el que se sientan identificados como parte de la empresa, fomentando una comunicación adecuada con sus compañeros de trabajo y promoviendo el respeto de opiniones, creando un entorno donde se sientan integrados a la empresa. Los resultados de este trabajo van a beneficiar a toda la empresa.

1.4.3. Justificación metodológica

Se utilizó el cuestionario teniendo como base a las autoras Dalton, Hoyle, & Watts (2007) adaptado por Montalvo y Oliva (2024) que han sido aprobados mediante criterios de validez y confiabilidad como instrumento para la recolección de la información requerida.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

Desarrollada en la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada, que se encuentra ubicada en el distrito de Sullana, provincia de Sullana, departamento de Piura.

1.5.2 Delimitación temporal

Se ejecutó desde septiembre hasta diciembre del 2024 en los ambientes de la entidad referida.

1.5.3. Delimitación poblacional

El grupo poblacional lo conformaron 40 empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada.

1.6 Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad teórica

Viable, con sólidos fundamentos teóricos relacionados con el tema, los cuales fueron obtenidos de elementos bibliográficos.

1.6.2. Viabilidad institucional

Se obtuvo autorización del Gerente administrativo Mg. Ernesto Hugo Garcia Pineda para realizar la aplicación de los cuestionarios.

1.6.3. Viabilidad material

Es viable porque se tuvo acceso a equipos electrónicos como computadoras, laptops e impresoras, además conexión a internet para recopilar datos necesarios para el estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Delgado & Intriago (2023) en su tesis “*Las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional en los servidores públicos del Gad Cantonal de Junín - Periodo diciembre 2021 - junio 2022*”, desarrollado en la escuela superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López - Ecuador, para optar el título de licenciado en administración pública, su propósito fue analizar el impacto de las relaciones interpersonales para el mejoramiento del comportamiento organizacional de los servidores públicos, se empleó la metodología de tipo cuantitativo y se trabajó con un total de 185 empleados. Los resultados mostraron que el 43% de los participantes afirmaron que un buen manejo de relaciones interpersonales es fundamental, mientras que el 48,11% se siente cómodo trabajando con sus compañeros de oficina, logrando relaciones sanas y amistosa. La investigación concluyó que existen diversos tipos de relaciones interpersonales, desde interacciones sociales y superficiales hasta la más significativa: la necesidad que tienen los servidores de establecer vínculos.

Por su parte, Cepeda (2020) llevó a cabo una investigación titulada “*Las Relaciones Interpersonales en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Otavalo*” en la Universidad Técnica del Norte en Ibarra-Ecuador, para obtener título de Licenciada en Secretariado Ejecutivo en español, tuvo como objetivo determinar la importancia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral y encontrar estrategias efectivas para mejorar la calidad de vida del personal administrativo. Estudio de nivel descriptivo y de enfoque cuantitativo, los resultados tras encuestar a una población de 61, muestran que un 69% percibe que las relaciones interpersonales son deficientes, 11% las considera regulares y 20% las considera excelentes, evidenciando la carencia urgente de mejorar la comunicación e interacción entre los empleados en la organización, lo que impulsó la elaboración de una guía para mejorarlas

sugiriendo a la empresa la implementación de estrategias y actividades destinadas a fortalecer las relaciones humanas y, por ende, aumentar la productividad.

Para Tequis (2020) en su tesis titulada “*Estudio de las relaciones humanas y el desempeño laboral en la empresa Florícola Jardínor en la provincia del Carchi*” realizada en la Universidad Técnica del Norte - Ecuador, para el título de licenciada en secretariado ejecutivo en español, su propósito fue identificar las características de las relaciones humanas y el desempeño laboral de los colaboradores, se utilizó una metodología correlacional y se llevó a cabo una encuesta. Los resultados mostraron que el 58% de los trabajadores consideran que a veces las relaciones humanas en la empresa se fundamentan en la confianza, el 24% casi siempre, el 15% casi nunca y el 3% nunca. Además, el 100% de trabajadores expresó su deseo de que se desarrollen iniciativas para fomentar relaciones humanas positivas, la tesista llega a concluir que se debería de crear un manual el cual sirva para fortalecer las relaciones humanas y mejorar el desempeño laboral en la empresa, por ende, alcanzar una mayor excelencia en el ambiente laboral.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Jimenez (2023) realizó la investigación titulada “*Relaciones interpersonales y clima laboral en la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L., Provincia de Chota, Cajamarca, 2021*” en la Universidad Nacional de Trujillo, para optar el título de licenciada en trabajo social, con el objetivo de analizar la influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de los colaboradores, metodología tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, se encuestó a 30 colaboradores, y los resultados revelan que el 57% considera que las relaciones interpersonales en la empresa son deficientes. La dimensión de comunicación, el 60% de los encuestados percibe que es deficiente; respecto al liderazgo, el 52% lo califica como deficiente; y en cuanto al trabajo en equipo, el 53% señala su escasez. La autora concluye que es fundamental que la organización promueva un liderazgo adecuado para lograr un clima laboral óptimo, capaz de fortalecer las relaciones humanas y mejorar la dinámica organizacional.

Según Castillo (2023) en su tesis titulada “*Relaciones interpersonales entre operarios de la Planta Beneficio Huaral de la Empresa San Fernando S.A. Región Lima, 2023*”, presentada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho, para optar por el título de licenciada en Trabajo Social, su finalidad fue determinar el grado de

comunicación en las relaciones interpersonales entre los operarios, el estudio presenta una metodología básica, nivel descriptivo, diseño no experimental y enfoque cuantitativo, trabajando con 168 operarios, los resultados señalan que el 41.1% de los operarios presenta relaciones interpersonales en un nivel bajo, sin embargo, respecto a las dimensiones de comunicación, el 63.3% de los encuestados identifica la comunicación pasiva en un nivel bajo, mientras que el 64.9% reporta comunicación agresiva también en un grado bajo, no obstante, se observó que el 73.8% de los operarios señala tener un grado alto de comunicación asertiva. En conclusión, la investigadora señala que las relaciones interpersonales se presentan en un grado bajo, así como las dimensiones de comunicación pasiva y agresiva, mientras que la comunicación asertiva destaca con un grado alto.

Por otro lado, Aliaga (2022) en su estudio “*Relaciones interpersonales y trabajo en equipo de una empresa de suministro de combustible a vehículos, San Juan de Lurigancho, 2022*” en la Universidad César Vallejo, con el objetivo de establecer la relación entre las relaciones interpersonales y trabajo en equipo, el estudio fue tipo aplicada con nivel correlacional de enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal, se aplicó cuestionario a los 14 trabajadores, los resultados obtenidos son el 92,9% de los encuestados indican un nivel bueno mientras que el 7,1% un nivel regular. Concluyeron que existe una correlación positiva de Rho Spearman (0,806) entre las relaciones interpersonales y trabajo en equipo, teniendo una significancia ($\text{Sig.}=0.000 < \alpha=0.05$).

Por otra parte, Hanco, Carpio, & Laura (2021) en su estudio sobre las “*Relaciones interpersonales y el desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno*”, Universidad Nacional Del Altiplano De Puno, se propusieron analizar las relaciones interpersonales y evaluar su rendimiento laboral de los colaboradores, la investigación fue de nivel exploratorio-descriptivo, diseño no experimental y con un enfoque cuantitativo, población del estudio incluyó 40 hoteles, de los cuales se seleccionó una muestra de 16, para la recolección de datos, se utilizó una encuesta compuesta por 15 preguntas. Los resultados mostraron que, en cuanto a la dimensión de comunicación, el 44.1% de los encuestados consideraron que es buena en su lugar de trabajo, en la dimensión de actitud, el 33.3% opinó que las actitudes son adecuadas, y en la dimensión de trato, el 45.2% indicó que reciben un

buen trato de sus superiores, los autores concluyeron que las relaciones interpersonales son adecuadas como lo reflejan los resultados obtenidos en las dimensiones.

Por último, Aquino & Díaz (2021) en su investigación “*Relaciones interpersonales y Conflicto laboral en el Área administrativa de una empresa privada de Seguros, San Isidro, 2021*” en la Universidad César Vallejo, tuvieron como finalidad determinar la relación entre las relaciones Interpersonales y el conflicto laboral en el área administrativa, estudio tipo aplicada, nivel descriptivo- correlacional con enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, se aplicó el cuestionario a 30 colaboradores y los resultados arrojan que un 17% de los empleados calificó como malo las relaciones interpersonales, el 40% como regular y el 53% como bueno. Concluyeron que las relaciones interpersonales y el conflicto laboral están relacionados directamente, ya que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,890 lo que indica una alta calificación positiva, con un valor de $p=0,000$ que es menor que 0.05.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Relaciones interpersonales

Según Martínez (2010) las relaciones interpersonales “hacen referencia al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus colegas, personal administrativo, directivo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral” (p.32).

De la misma manera Dalton et al. (2007) nos mencionan que son las relaciones o conexiones humanas en diferentes contextos que se manifiestan en entornos tanto organizacionales como personales, pueden ser cooperativas o conflictivas, formales o informales, y su calidad influye en el éxito de las metas tanto a nivel individual como grupal. Para gestionar de manera efectiva las relaciones interpersonales, se destaca la comunicación, trabajo en equipo y liderazgo, pilares para una interacción efectiva y productiva.

2.2.2. Dimensiones de la variable según Dalton, Hoyle y Watts

2.2.2.1. Comunicación

Es fundamental comprender que la comunicación facilita la interacción entre los empleados, en este sentido, se menciona que:

Es un proceso que permite el intercambio de información utilizando un conjunto común de símbolos, signos o conductas. Mediante este proceso, una persona puede transmitir mensajes a otra. Los símbolos pueden ser palabras, ya sean habladas o escritas; los signos pueden manifestarse a través de diversas formas y colores; y la conducta incluye cualquier tipo de comunicación no verbal, como gestos o expresiones faciales. (Dalton et al., 2007, p.86).

A. Comunicación verbal. Se refiere a cualquier mensaje que intercambiamos a través de palabras, ya sea de manera oral o escrita. Para que sea efectiva, no basta solo con hablar o escribir; es esencial saber escuchar y emplear las palabras de manera adecuada en ambas formas de expresión.

B. Comunicación no verbal. Se transmite a través del lenguaje corporal, la voz y la postura frente a la persona o al grupo, la manera en que algo se expresa es tan relevante como el mensaje. Elementos como el tono de voz, los gestos y la velocidad al hablar influyen en cómo los receptores interpretan y perciben el mensaje.

2.2.2.3. Trabajo en equipo

En la actualidad cada vez más las empresas recurren al trabajo en equipo, como estrategia fundamental para alcanzar sus objetivos de manera eficiente:

El trabajo en equipo llega a ser un esfuerzo colectivo que implica la colaboración de varias personas con diferentes habilidades, enfocadas en un objetivo común, y cuya eficacia depende de la coordinación y el apoyo mutuo, este tipo de trabajo no solo mejora la productividad, sino que también optimiza la toma de decisiones y fomenta un ambiente de apoyo y cohesión (Dalton et al., 2007, p.203).

A. *Desempeño.* Se refiere a la etapa en la cual los miembros de un equipo colaboran de manera eficiente para alcanzar las metas establecidas, los integrantes se ayudan mutuamente, reforzando la confianza y compromiso, se valora la cooperación y se fomenta la creatividad, siempre que esta última mejore la productividad.

B. *Coordinación.* Se refieren a la necesidad de establecer líneas confiables de comunicación dentro del equipo para que todos los miembros estén informados sobre los cambios o hechos recientes, implica compartir información de manera efectiva, notificar a los miembros sobre eventos importantes y fomentar la formación de redes dentro del equipo, lo que garantiza una cooperación óptima.

C. *Conflicto.* La disconformidad entre individuos o grupos respecto a los logros que desean alcanzar, se convierte en un problema cuando es excesivo y genera grandes alteraciones o disfunción al grupo, a menudo considerada una barrera para el trabajo en equipo, no obstante, si se maneja adecuadamente, puede ser un estímulo para solucionar problemas y alcanzar metas en común, puesto que forma parte esencial de su proceso.

2.2.2.3. Liderazgo

Se manifiesta de diversas formas en un entorno laboral, siendo esencial para el logro de objetivos, se define como el:

Proceso mediante el cual una persona ejerce influencia sobre el comportamiento de otros, ya sea a nivel personal o dentro de los equipos de trabajo, teniendo como resultado, que las personas se vean en la necesidad de cumplir las ordenes encomendadas (Dalton et al., 2007, p.287).

Las autoras nos dicen que existen 3 estilos de liderazgo los cuales son modelos de comportamiento que muestra un líder:

A. *Liderazgo autocrático o autoritario.* Toma decisiones de manera unilateral, sin preguntar o involucrar a los demás miembros del equipo, asume todas las decisiones y responsabilidades, sin delegar funciones ni permitir la participación de los miembros del equipo.

B. *Liderazgo democrático.* Fomenta la participación de sus colaboradores. Estos líderes se caracterizan por involucrar a sus trabajadores en la toma de decisiones demostrando interés por el bienestar del personal. El líder democrático genera confianza en los miembros y considera importante sus opiniones y los escucha para la realización de algún proyecto o mejora de la organización.

C. *Liderazgo permisivo.* Las autoras consideran que facilita a sus colaboradores una amplia libertad, este tipo de estilo se distingue por su escaso esfuerzo en incrementar la productividad o motivar a los trabajadores. Este tipo de líder asigna tareas, pero no las dirige, no los orienta, ni las controla, de tal modo que cada trabajador adopta sus propias decisiones y no se sientan comprometidos con la institución donde laboran.

2.2.1. Necesidades Universales para mejorar las relaciones interpersonales Según Dubrin

Las relaciones interpersonales son fundamentales en el ámbito laboral y personal. Comprender y mejorar nuestras habilidades en este ámbito no solo beneficia nuestras interacciones, sino que también potencia nuestro desarrollo profesional. A continuación, se

presentan las necesidades universales de capacitación que según (Dubrin, 2008) pueden ayudar a mejorar las relaciones interpersonales en el entorno laboral.

- a) **Comunicación interpersonal.** La comunicación entre colegas es esencial, ya que, en muchas profesiones, representa más de la mitad de las tareas diarias. Fortalecer esta capacidad contribuye a una mejor colaboración y entendimiento entre los miembros del equipo.
- b) **Desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo.** Dado que el trabajo en equipo es cada vez más común en las organizaciones, es indispensable aprender a ser un buen integrante de grupo, lo que incrementa las probabilidades de alcanzar los objetivos.
- c) **Solución de problemas en grupo.** Hoy en día, la resolución de problemas dentro de un equipo es clave para el éxito de una empresa. Participar activamente en estas soluciones es crucial para mantener relaciones saludables y eficientes en el entorno laboral.
- d) **Resolución de conflictos con los demás.** El conflicto es parte inevitable de cualquier ambiente laboral, por lo que aprender a gestionarlo adecuadamente ayuda a conservar relaciones positivas entre compañeros.
- e) **Convertirse en un líder eficiente.** Desarrollar habilidades de liderazgo, incluso en proyectos a corto plazo, es algo que muchas empresas valoran. Mejorar estas capacidades no solo beneficia a quien lidera, sino también a los equipos que dependen de ese liderazgo.
- f) **Motivación de los demás.** Un factor importante para el buen desempeño laboral es la motivación de los demás. Conocer las formas de inspirar a los colegas impulsa tanto la productividad como la satisfacción en el trabajo.

Mejorar las relaciones interpersonales es un proceso continuo que requiere atención a diversas habilidades. Al enfocarse en estas necesidades universales, los individuos pueden no solo mejorar sus interacciones con los demás, sino también avanzar en su desarrollo profesional y personal.

2.2.3. Teorías referentes a las relaciones interpersonales

2.2.3.1. Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo. Según Elton Mayo citado en Arango (2011), las relaciones humanas influyen directamente en el rendimiento laboral.

Elton Mayo, resalta la importancia de las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones. Mayo observó que, además de las condiciones físicas de trabajo, como la iluminación o los descansos, el comportamiento y la productividad de los empleados estaban fuertemente influenciados por los vínculos emocionales y sociales que formaban en el entorno laboral. Esto fue particularmente evidente en sus experimentos de Hawthorne, donde descubrió que los factores psicológicos y las interacciones grupales influían más en el rendimiento de los trabajadores que las condiciones materiales.

Las relaciones interpersonales son importantes en su teoría porque determinan el bienestar emocional de los empleados, lo que a su vez impacta directamente en su desempeño y en la productividad de la empresa. Mayo subrayó que los trabajadores no eran simplemente piezas mecánicas, sino seres humanos con necesidades emocionales que debían ser satisfechas mediante buenas interacciones, apoyo social, y liderazgo positivo. Según él, la clave para mejorar la eficiencia y satisfacción de los trabajadores era fomentar un ambiente donde se prioricen las relaciones humanas, lo que conduciría a una mayor cohesión y rendimiento dentro del equipo.

Esta teoría es vital para las organizaciones modernas porque sugiere que las empresas que invierten en el bienestar emocional y las relaciones interpersonales entre sus empleados no solo mejoran la moral del equipo, sino que también aumentan la productividad y reducen el ausentismo y la rotación de personal.

2.2.3.2. Teoría de la Interacción Social de George Homans. Sostiene que las relaciones interpersonales en un contexto de trabajo se desarrollan y se mantienen a través de un proceso de intercambio basado en la búsqueda de maximizar las recompensas y minimizar los costos. Según esta teoría, los individuos evalúan la calidad de sus interacciones en función de la percepción de equidad; cuando un empleado siente que aporta más de lo que recibe, puede experimentar insatisfacción lo que afecta negativamente en el clima laboral y las relaciones interpersonales. Por el contrario, un intercambio justo y beneficioso fortalece la confianza y el compromiso, promoviendo un ambiente colaborativo. Para mejorar estas dinámicas, las organizaciones pueden implementar prácticas que

fomenten el reconocimiento de logros y espacios para el diálogo, lo que contribuye a construir relaciones sólidas entre los trabajadores.

2.2.3.3. Teoría de la comunicación humana de Watzlawick, Beavin y Jackson.

La teoría de Watzlawick, Bavelas, & Jackson (1991) se centra en los efectos pragmáticos de la comunicación humana, especialmente en las relaciones interpersonales. Según esta teoría, toda conducta es una forma de comunicarnos y, por lo tanto, es imposible no comunicar. Los autores proponen que la comunicación no se limita a los mensajes verbales, sino que incluye componentes no verbales como gestos y el lenguaje corporal. La teoría establece cinco axiomas, siendo uno de los más importantes la noción de que toda comunicación tiene un nivel de contenido (lo que se dice) y un nivel de relación (cómo se dice), lo que afecta la forma en que se interpreta el mensaje.

Destacan que la comunicación es un proceso constante e inevitable en las relaciones interpersonales, donde incluso el silencio y la ausencia de respuesta transmiten mensajes. Enfatizan que la comunicación no se limita a los mensajes verbales, sino que incluye componentes no verbales como gestos y el lenguaje corporal.

La comprensión del contexto y la retroalimentación en la comunicación ayudan a evitar malentendidos y conflictos, promoviendo así un ambiente de trabajo colaborativo. En el ámbito empresarial, estos principios pueden ser clave para mejorar la dinámica del equipo y el desempeño organizacional, facilitando la cooperación y el compromiso entre los empleados.

2.3 Bases filosóficas

En el presente estudio, se adoptará la corriente del positivismo como base a lo largo del desarrollo de la investigación, dado que se enmarca en un paradigma cuantitativo. El abordaje de la problemática se llevará a cabo desde una perspectiva objetiva, como investigadoras no formaremos parte del problema del sujeto de estudio.

Dentro de este contexto, como investigadoras asumiremos el papel de intermediaria o puente entre los datos y la interpretación de los resultados. Esto nos permitirá como tesistas analizar y explicar los cambios positivos identificados con relación a la variable estudiada, basándose en la información recopilada. Este enfoque no solo enriquecerá la comprensión de los hallazgos, sino que también contribuirá a la identificación de estrategias efectivas para mejorar las relaciones interpersonales dentro de esta, independientemente de los resultados obtenidos.

Teniendo como respaldo tres teorías para nuestra investigación científica. En primer lugar, la teoría de relaciones humanas de Elton Mayo que enfatiza el factor humano en la productividad, destacando que las condiciones emocionales y sociales de los trabajadores influyen más en su rendimiento que los factores físicos o financieros. En segundo lugar, Teoría del Intercambio Social, formulada por George Homans, se alinea con la base filosófica de la interdependencia humana y la búsqueda de equidad en las relaciones. Esta teoría sostiene que las interacciones sociales se fundamentan en un proceso de intercambio en el que los individuos buscan maximizar las recompensas y minimizar los costos. Al aplicar esta perspectiva al ámbito organizacional, se enfatiza la importancia de cultivar relaciones interpersonales justas y equitativas entre los trabajadores, lo que fomenta un ambiente de colaboración, confianza y bienestar. Por último, Teoría de la comunicación de Paul Watzlawick que establece que toda conducta es una forma de comunicación y que los componentes verbales y no verbales son igualmente significativos.

2.4 Definición de términos básicos

Relaciones interpersonales

“Son las relaciones humanas que se dan en ámbitos organizacionales o personales”

(Dalton et al., 2007, p.4).

Comunicación

“Proceso que permite al hombre intercambiar el mensaje, a través de un sistema de signos, símbolos o comportamientos comunes, mediante la comunicación verbal y no verbal” (Dalton et al., 2007, p.86).

Trabajo en equipo

“Es el que se realiza con el esfuerzo conjunto de varias disciplinas para conseguir una meta común con la máxima eficiencia” (Dalton et al., 2007, p.203).

Liderazgo

“Es un modelo de comportamiento que muestra el líder” (Dalton et al., 2007, p.4).

Comunicación verbal

“Es cualquier mensaje que transmitamos o recibamos utilizando palabras, tanto orales como escritas” (Dalton et al., 2007, p.95).

Comunicación no verbal

“Es un significado que se transmite mediante el lenguaje corporal, por medio de la voz y por la postura que se adopta frente al interlocutor o a los demás”(Dalton et al., 2007, p.101).

Líder democrático

“Es aquel líder que estimula la participación por parte de sus seguidores” (Dalton et al., 2007, p.297).

2.5 Hipótesis de investigación**2.5.1 Hipótesis general**

No aplica.

2.5.2 Hipótesis específicas

No aplica.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
----------	-------------	-------------	-------

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 *Enfoque de investigación*

Es cuantitativo debido a que los datos de recolección de aplicación de cuestionario se presentan mediante cantidades y porcentajes.

3.1.2 *Tipo de investigación*

Fue básica, se centró en investigar a los empleados utilizando teorías previamente establecidas. A partir de los resultados obtenidos, se busca ampliar el conocimiento y generar contribuciones científicas novedosas relacionados con nuestra variable de investigación.

3.1.3 *Nivel de investigación*

Descriptivo, nos permitió determinar las relaciones interpersonales en los empleados de la Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada.

3.1.4 *Diseño de investigación*

No experimental de tipo transversal debido que la variable Relaciones Interpersonales y sus dimensiones no se manipularon y el instrumento se aplicó en un solo momento y por única vez

3.2 Población y muestra

3.2.1 *Población*

Estuvo conformada por un total de 40 empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada.

3.2.2 Muestra

Se utilizó un muestreo censal, 40 empleados “La muestra censal es aquella porción que representa toda la población” (López, 1999, p.123).

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnica

Se utilizó la encuesta, que según García (1993) consiste en un método de indagación que se aplica a una muestra de personas, la cual debe ser representativa de un grupo más amplio. Este proceso se lleva a cabo en el entorno de la vida diaria, empleando procedimientos de entrevista que están estandarizados. El objetivo es obtener datos cuantitativos sobre una variedad de características tanto objetivas como subjetivas que caracterizan a la población en estudio.

3.2.2. Instrumento

Se aplicó el cuestionario tomando como a las autoras Dalton, Hoyle y Watts (2007) adaptado por Montalvo Bazan Yakelin Milagro y Oliva Atoche Nayla Alely (2024) que consta de 24 preguntas considerando 3 dimensiones: Comunicación, trabajo en equipo y Liderazgo, cada dimensión consta de 8 Ítems de escala tipo Likert

Ficha técnica

Autor(es)	Dalton, Hoyle y Watts (2007)
Adaptado por	Montalvo y Oliva (2024)
Ítems	24 ítems
Tiempo	10 min
Población	40 empleados.
	Escala Likert 1 = Totalmente de acuerdo 2 = De acuerdo 3 = Medianamente de acuerdo 4 = En desacuerdo 5 = Totalmente en desacuerdo
Confiabilidad	0,87
Validez	Juicio de expertos

Baremo

NIVELES	VARIABLE	Comunicación	Trabajo en equipo	Liderazgo
Alto	[90-122]	[32- 43]	[32- 43]	[32- 43]
Moderado	[57-89]	[20-31]	[20-31]	[20-31]
Bajo	[24-56]	[8-19]	[8-19]	[8-19]

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información de nuestra investigación, se utilizó el programa Excel 2016 y SPSS (prueba).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

Distribución de los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada según edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
22 a 32	8	20%
33 a 43	13	33%
44 a 54	8	20%
55 a 65	11	27%
Total	40	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 1 se observa que de los 40 empleados que representan el 100% según la edad, predominan las edades entre 33 a 43 años (13) correspondiente al 33%, seguido de 55 a 65 años (11) con un 27%, mientras que las edades de 22 a 32 años (8) con un 20% y por último de 44 a 54 años (8) con un 20%.

La mayor concentración de empleados en el rango de 33 a 43 años se atribuye a que estas edades suelen estar asociadas con un mayor nivel de responsabilidad, compromiso y experiencia profesional.

Tabla 2

Distribución según género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	13	32%
Masculino	27	68%
Total	40	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 2 se observa que de los 40 empleados que representan el 100% según al género, el 68% son masculinos y el 32% femeninos por lo que se puede apreciar una gran diferencia entre ambos géneros.

La mayor cantidad de empleados son masculinos y se atribuye a la percepción de que los varones poseen una mayor capacidad para afrontar situaciones y resolver problemas que surgen en el entorno laboral. Sin embargo, es fundamental reconocer que tanto hombres como mujeres aportan habilidades y perspectivas valiosas que enriquecen el ambiente de trabajo.

Análisis descriptivo de la variable

Objetivo general

Determinar cómo se presentan las relaciones interpersonales en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024.

Tabla 3

Relaciones interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0%
Medio	34	85%
Bajo	6	15%
Total	40	100%

Nota: Elaboración propia

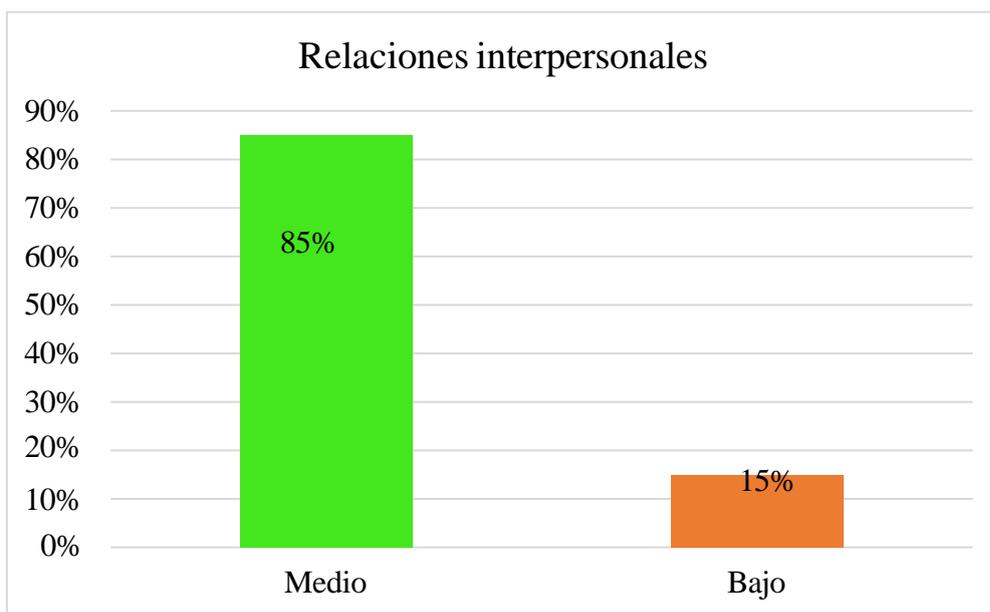


Figura 1: Representación gráfica de la Variable Relaciones Interpersonales

Interpretación:

De la tabla 3 y figura 1, se observa que de los 40 empleados encuestados que representan el 100%, la variable relaciones interpersonales se presenta en su mayoría en nivel medio con el 85% (34) seguido del nivel bajo con el 15% (6).

De los resultados obtenidos se concluye que la mayoría de los empleados perciben las relaciones interpersonales en un nivel medio, lo cual se atribuye a varios factores como la inadecuada comunicación, dificultad al momento de intercambiar ideas, el trabajo en equipo deficiente, distribución desigual de tareas y conflictos no gestionados. Asimismo, no se percibe una figura de liderazgo clara en la empresa, sin embargo, en ocasiones perciben que las decisiones son impuestas y que sus opiniones no se consideran importantes

Objetivos específicos

Identificar cómo se presenta la comunicación en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024.

Tabla 4

Resultados de la dimensión comunicación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0%
Medio	22	55%
Bajo	18	45%
Total	40	100

Nota: Elaboración propia.

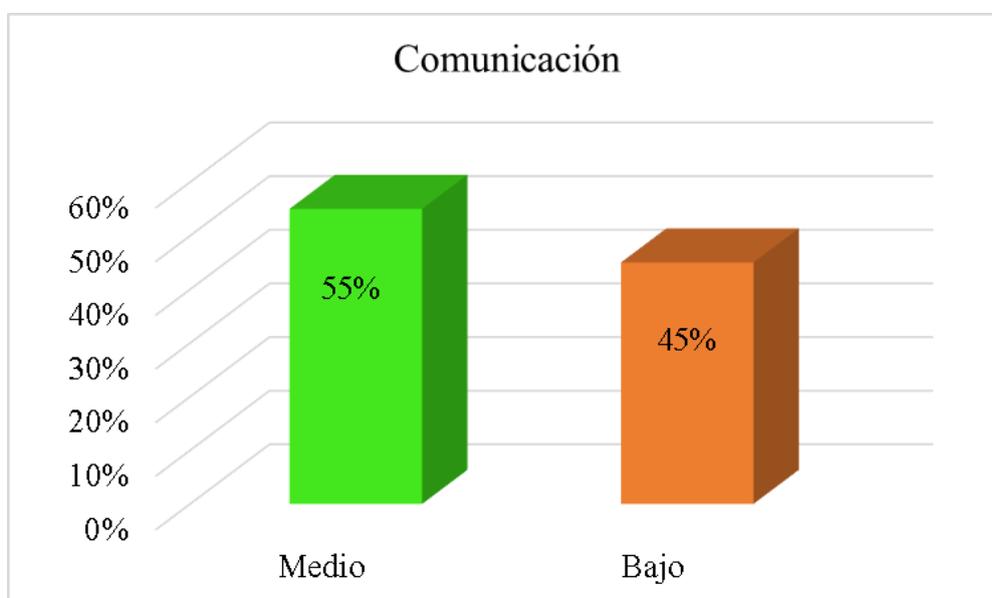


Figura 2: Representación gráfica de la dimensión comunicación

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 2, se observa que de los 40 empleados encuestados que representan el 100%, la dimensión comunicación se presenta en su mayoría con nivel medio con el 55% (22) seguido del nivel bajo con el 45% (18).

Estos resultados reflejan una comunicación deficiente tanto en el aspecto verbal como no verbal, una práctica limitada de la escucha activa, falta de claridad en los mensajes transmitidos, las posturas adoptadas frecuentemente no reflejan interés, en ocasiones, elevan el tono de voz cuando surge algún problema.

Identificar cómo se presenta el trabajo en equipo en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024.

Tabla 5

Resultados de la dimensión trabajo en equipo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0%
Medio	28	70%
Bajo	12	30%
Total	40	100

Nota: Elaboración propia.

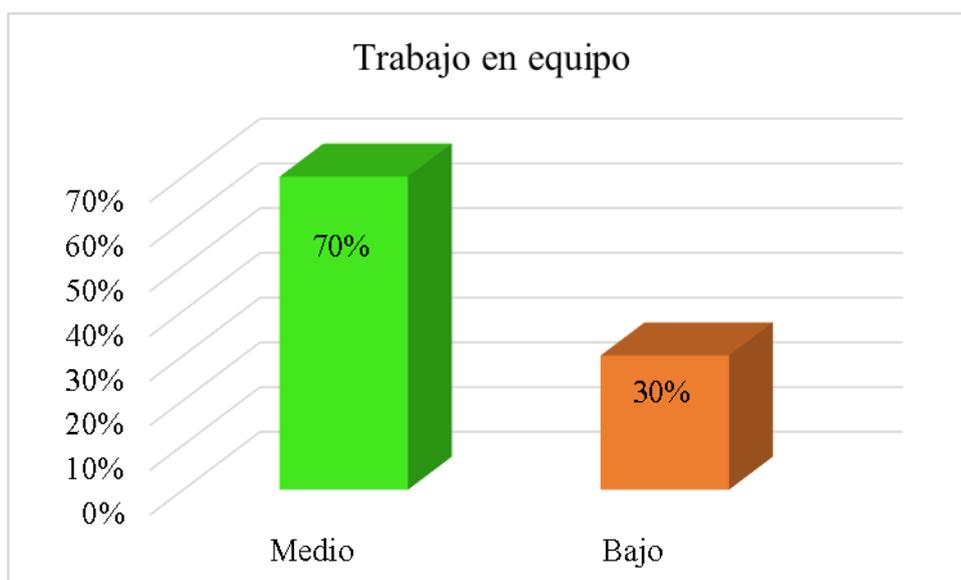


Figura 3: Representación gráfica de la dimensión Trabajo en equipo

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 3, se observa que de los 40 empleados encuestados que representan el 100%, la dimensión trabajo en equipo se presenta en su mayoría con nivel medio con el 70% (28) seguido del nivel bajo con el 30% (12).

Los resultados muestran que el trabajo en equipo es deficiente. En ocasiones, los miembros del equipo cumplen con las tareas asignadas de manera eficiente y puntual, lo que

indica un compromiso con sus responsabilidades, también se observa una disposición positiva a colaborar y apoyarse mutuamente ante situaciones de sobrecarga laboral. Sin embargo, se presentan la distribución de tareas no es equitativa, los logros individuales no son debidamente reconocidos ni valorados, y la gestión de conflictos no siempre se realiza de manera respetuosa. Estas problemáticas generan divisiones y afectan negativamente la cohesión y el desempeño del grupo.

Identificar cómo se presenta el liderazgo en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024.

Tabla 6

Resultados de la dimensión de liderazgo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0%
Medio	24	60%
Bajo	16	40%
Total	40	100

Nota: Elaboración propia.

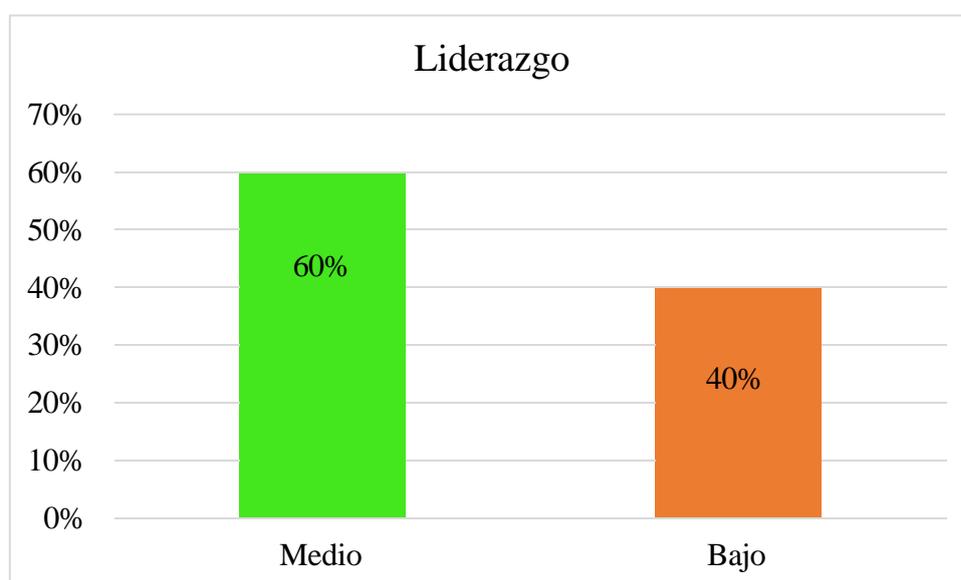


Figura 4: Representación gráfica de la dimensión Liderazgo

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 4, se observa que de los 40 empleados encuestados que representan el 100%, la dimensión Liderazgo presenta en su mayoría con nivel medio con el 60% (24) seguido del nivel bajo con el 40% (16).

Los resultados revelan deficiencias significativas en el liderazgo. Aunque los empleados perciben un ambiente democrático en la empresa y sienten que sus opiniones y sugerencias son escuchadas, estas no se reflejan en las decisiones tomadas, especialmente en lo que respecta a actividades recreativas. A menudo, se les impone la decisión de no participar, sin considerar que también necesitan un respiro de su rutina laboral. A pesar de su interés por participar, se ignoran sus necesidades y sentimientos. Esta discrepancia entre la percepción de un entorno participativo y la realidad de la toma de decisiones unilaterales puede generar descontento y desmotivación entre los colaboradores.

4.2 Contrastación de hipótesis

No requiere de hipótesis por ser de nivel descriptiva, por lo tanto, tampoco requiere de una contrastación.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Habiendo concluido el estudio de las relaciones interpersonales en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, se logró determinar que las relaciones interpersonales se presentan en un nivel medio con un 85% debido a que dentro de la empresa los empleados indican que existe una inadecuada comunicación, el trabajo en equipo deficiente y no existe una figura clara de liderazgo, estos resultados difieren a los presentados por Aliaga & Merdaly (2022), quienes concluyen que las relaciones interpersonales se presentan en un nivel bueno con un 92,86% esto debido a que se identificó que dentro del centro de trabajo se refleja una buena escucha activa, comunicación, empatía y asertividad en los trabajadores.

En cuanto a la dimensión comunicación, los empleados de la empresa presentan un nivel medio con un 55%, debido a la falta de claridad en los mensajes transmitidos, en ocasiones elevan el tono de voz cuando surge algún problema, se practica muy poco la escucha activa y las posturas adoptadas frecuentemente no reflejan interés al momento de interactuar, estos resultados no son similares con la investigación de los autores Hannco, Carpio & Laura (2021), donde concluye que la comunicación se presenta un nivel bueno con un 44,1% esto debido a que se identificó que dentro de la empresa existe confianza, cariño, afecto y comprensión

En relación con la dimensión trabajo en equipo, los empleados de la empresa presentan un nivel medio con un 70%, debido a que los empleados cumplen con las tareas que se les asignan de manera eficiente, sin embargo, sienten que no se da una distribución equitativa de tareas, no se reconocen sus logros y la gestión de conflictos no siempre se realiza de manera respetuosa, estos resultados se diferencian a los obtenidos por Aquino & Díaz (2021), donde concluyen que el trabajo en equipo se presenta en un nivel bueno con un 63% debido a que el trabajo en equipo dentro de esta empresa está presente logrando una mejor productividad en el área de trabajo.

Mientras que en la dimensión liderazgo, los empleados de la empresa presentan un nivel medio con un 60%, debido a que sienten que sus opiniones y sugerencias son

escuchadas, sin embargo, estos no son tomados en cuenta al momento de tomar las decisiones que los beneficien a ellos, estos resultados difieren con la investigación desarrollada por Jiménez (2023), quién concluye que el liderazgo se presenta en un nivel bajo con un 52% esto debido a que se evidencia la falta de habilidades y competencias de liderazgo que afecta a sus asociados en forma de incomodidad, quejas, negatividad y comportamientos negativos.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera

Se logró determinar que las relaciones interpersonales en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada se presentan en un nivel medio, alcanzando un porcentaje de 85%, lo cual refleja que, aunque hay un nivel moderado en la interacción entre los empleados, todavía falta mejorar la calidad de estas relaciones interpersonales.

Segunda

Se logró determinar que la comunicación en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada se presenta en un nivel medio, con un porcentaje de 55%, lo cual evidencia deficiencia en la comunicación entre los empleados, atribuibles principalmente a la falta de habilidades comunicativas efectivas, lo que limita el flujo adecuado de información y entendimiento en el entorno laboral.

Tercera

Se logró determinar que el trabajo en equipo en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada, se presenta en un nivel medio con un 70%, que se refleja en la distribución desigual de tareas, la falta de reconocimiento de los logros individuales y la gestión ineficaz de conflictos.

Cuarta

Se logró determinar que el liderazgo en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada se presenta en un nivel medio con un porcentaje del 60%, donde hace referencia que presenta deficiencias debido a la falta de

congruencia entre la percepción de un ambiente democrático y la realidad de imponer decisiones unilaterales, especialmente en actividades recreativas, lo que ignora las necesidades y sentimientos de los empleados y genera descontento y desmotivación.

6.2 Recomendaciones

Primero

Informar a la jefatura del área de Recursos Humanos y área de Bienestar Social los resultados obtenidos de la presente investigación realizado en la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada, para la implementación de un plan de acción enfocado en fortalecer las relaciones interpersonales a través de talleres de habilidades blandas, lo que a su vez impactará positivamente en la satisfacción laboral y la productividad general.

Segundo

Se recomienda al área de Bienestar Social implementar capacitaciones para los empleados en técnicas de control emocional y manejo del estrés, con el objetivo de evitar que situaciones tensas deriven en el uso de tonos de voz inadecuados. Asimismo, se sugiere promover la sensibilización sobre la importancia del lenguaje corporal, destacando prácticas como mantener contacto visual, sonreír y adoptar posturas abiertas que reflejen interés y favorezcan una comunicación efectiva con los compañeros.

Tercero

Se recomienda al área de Recursos Humanos de la empresa implementar dentro de su plan de trabajo el reconocimiento al empleado del mes, a través de la publicación de fotos en el periódico mural evaluando su desempeño en coordinación con su jefe inmediato.

Se recomienda a los jefes de cada área realizar reuniones periódicas para ajustar la carga laboral de manera equitativa de los empleados.

Se recomienda que el gerente administrativo autorice al área de Bienestar Social la implementación de un plan orientado a desarrollar programas recreativos para los empleados, incluyendo actividades como pausas activas, celebraciones mensuales de cumpleaños y eventos deportivos, con el objetivo de fomentar la integración y aliviar la rutina laboral.

Cuarta

Capacitar a los líderes en gestión emocional y empatía a través de talleres para desarrollar habilidades de liderazgo basadas en la empatía, la escucha activa y el entendimiento de las necesidades de los colaboradores.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Fuentes documentales

Aliaga, E. (2022). *Relaciones interpersonales y trabajo en equipo de una empresa de suministro de combustible a vehículos, San Juan de Lurigancho, 2022*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112626/Aliaga_AEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aquino, K., & Díaz, L. (2021). *Relaciones interpersonales y Conflicto laboral en el Área administrativa de una empresa privada de Seguros, San Isidro, 2021*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88645/Aquino_%c3%91KF-D%c3%adaz_LTLH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arango, J. (2011). *Escuela de las relaciones humanas en la administración– Los trabajos del Elton Mayo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/8017/7707501.2011.pdf?sequence=1&isAll>

Castillo, G. (2023). *Relaciones interpersonales entre operarios de la Planta Beneficio Huaral de la Empresa San Fernando S.A. Región Lima, 2023*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8247/Tesis%20Castillo%20Nizama.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Cepeda Días, M. (2020). *Las Relaciones Interpersonales en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón*

Otavalo. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10939/2/05%20FECYT%203752%20TRABAJO%20GRADO.pdf>

Delgado, F., & Intriago, F. (2023). *Las Relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional en los servidores públicos del GAD Cantonal de Junín – periodo diciembre 2021 – junio 2022, Calceta*. (Tesis De Licenciatura). Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí, Calceta, Ecuador. Obtenido de https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/2195/1/TIC_AP75D.pdf

Jimenez, K. (2023). *Relaciones interpersonales y clima laboral en la empresa J&R Servicios Múltiples Chugur S.R.L., Provincia de Chora, Cajamarca, 2023*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fc6566a1-6d06-4a5c-bd1b-e0a04de3f999/content>

Salvador Perez, G., & Soto Arevalo, A. (2022). *Relaciones interpersonales en Los trabajadores administrativos de la empresa Salus Laboris SAC del distrito de San Borja – Lima, 2022*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6889/SALVADOR%20y%20SOTO.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Tequis, E. (2020). *Estudio de las relaciones humanas y el desempeño laboral en la empresa Florícola Jardinor en la provincia del Carchi*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10131/2/05%20FECYT%203617%20TRABAJO%20GRADO.pdf>

7.2 Fuentes bibliográficas

Dalton, M., Hoyle, D., & Watts, M. (2007). *Relaciones Huumanas*. México. © D.R. 2007 por Cengage Learning Editores, S.A.

Dubrin, A. (2008). *Relaciones Humanas. Comportamiento humano en el trabajo*. México. D.R. © 2008 por Pearson Educación de México, S.A. de C. Obtenido de www.FreeLibros.me

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. In A. Etzioni (Ed.), *Readings in Social Theory* (pp. 268-276). Holt, Rinehart & Winston.

Martinez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Germany: Grin.

Watzlawick, P., Bavelas, J., & Jackson, D. (1991). *Teoría de la comunicación humana*. Barcelona: Editorial Herder. Obtenido de <https://holossanchezbodas.com/wp-content/uploads/2020/05/teoria-de-la-comunicacion-humana-watzlawick-1.pdf>

7.3 Fuentes hemerográficas

Chory, R., & Horan, S. (2023). Personal Workplace Relationships: Unifying an Understudied Area of Organizational and Personal Life. *Behavioral Sciences*, 13(9). <https://doi.org/10.3390/bs13090760>

Hanco Gomez, M., Carpio Maraza, A., & Laura Castillo, Z. (2021). Relaciones interpersonales y el desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 186–194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>

7.4 Fuentes electrónicas

Berner, C. (25 de Julio 2024). *La importancia de las relaciones interpersonales para la felicidad en el trabajo*. Obtenido de: <https://www.buk.co/blog/la-importancia-de-las-relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos para la toma de datos



RELACIONES INTERPERSONALES

Autores: Montalvo y Oliva (2024)

El siguiente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre las relaciones interpersonales en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada- Sullana, 2024. Para ello, solicito su colaboración en el llenado respectivo.

Edad:

Género: (F) (M)

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado o pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada una de ellas (según la siguiente tabla).

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

1. Comunicación

Ítems	TD	ED	MA	DA	TA
1. ¿Cambias el tono de tu voz según la situación para asegurarte de ser escuchado adecuadamente?					
2. ¿Te aseguras de que tu mensaje sea claro y comprensible al comunicarte con tus compañeros?					
3. ¿Escuchas activamente a tus compañeros antes de responder?					
4. ¿Sientes que tu capacidad para escuchar mejora las relaciones con tus compañeros de trabajo?					

5. ¿Evitas interrupciones cuando tus compañeros están hablando?					
6. ¿Al entablar una conversación, mantienes el contacto visual y evitas distracciones?					
7. ¿Has notado que la postura de tus compañeros durante las conversaciones influye en el interés que tienen sobre el tema?					
8. ¿Crees que las sonrisas y los gestos amigables, ayudan a crear un ambiente de trabajo positivo?					

2. Trabajo en equipo

Ítems	TD	ED	MA	DA	TA
9. ¿Los miembros de tu equipo cumplen con las tareas asignadas de manera eficiente y a tiempo?					
10. ¿Crees que el equipo reconoce y valora los logros de cada miembro?					
11. ¿Sientes que hay una buena coordinación entre los miembros del equipo al realizar tareas conjuntas?					
12. ¿Consideras que hay una distribución justa de tareas dentro de tu equipo?					
13. ¿Los miembros del equipo suelen ayudar a los demás cuando tienen sobrecarga de trabajo?					
14. ¿El equipo suele resolver conflictos de manera constructiva y rápida?					
15. ¿Los desacuerdos dentro del equipo son manejados de forma respetuosa y sin causar división?					
16. ¿Consideras que los conflictos pueden deteriorar las relaciones interpersonales en el equipo?					

3. Liderazgo

Ítems	TD	ED	MA	DA	TA
17. ¿Tu líder exige que se sigan estrictamente sus instrucciones sin aceptar sugerencias del equipo?					
18. ¿Percibes que tus líderes imponen sus decisiones sin considerar las opiniones de los empleados?					
19. ¿Tu líder brinda oportunidades de desarrollo y crecimiento a los miembros del equipo?					
20. ¿Tus líderes promueven un ambiente en el que las opiniones de los empleados son tomadas en cuenta?					
21. ¿Tus líderes te consultan regularmente sobre cómo mejorar los procesos de trabajo en el equipo?					
22. ¿Sientes que tienes la libertad de expresar tus opiniones sin temor a represalias?					
23. ¿Percibes que a menudo debes tomar decisiones importantes sin la guía de tus líderes?					
24. ¿Consideras que tus líderes intervienen únicamente cuando surgen problemas críticos?					

Anexo 2. Validación juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres : Rojas Carranza Hugo Teodoro
 1.2 Grado académico : Doctor en Salud Pública
 1.3 Institución que labora : Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
 1.4 Título de la Investigación : Nivel de Relaciones Interpersonales en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada-Sullana, 2024.
 1.5 Autores del instrumento : Montalvo y Oliva (2024).
 1.6 Nombre del Instrumento : Relaciones Interpersonales.
 1.7 Criterio de aplicabilidad
 a. De 01 a 09 (No válido, reformular)
 b. De 10 a 12 (No válido, modificar)
 c. De 12 a 15 (Válido, mejorar)
 d. De 16 a más (Válido aplicar)

II. ASPECTOS PARA EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica.				X	

5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio					X
7.CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8.COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y los indicadores.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde a los objetivos					X
10.PERTINENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): $40 \times 100 / 50 = 0.80$

VALORACIÓN CUALITATIVA : 18

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Válido para aplicar

Sullana, 15 de octubre de 2022

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres : Berrios Vega Carmen Luz
 1.2 Grado académico : Maestro en Derecho Penal
 1.3 Institución que labora : Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
 1.4 Título de la Investigación : Nivel de Relaciones Interpersonales en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada-Sullana, 2024.
 1.5 Autores del instrumento : Montalvo y Oliva (2024).
 1.6 Nombre del Instrumento : Relaciones Interpersonales.
 1.7 Criterio de aplicabilidad
 a. De 01 a 09 (No válido, reformular)
 b. De 10 a 12 (No válido, modificar)
 c. De 12 a 15 (Válido, mejorar)
 d. De 16 a más (Válido aplicar)

II. ASPECTOS PARA EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica.				X	

5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio					X
7.CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8.COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y los indicadores.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde a los objetivos					X
10.PERTINENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA : (TOTAL X 0.4): $40 \times 100 / 50 = 0.80$

VALORACIÓN CUALITATIVA : 18

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Válido para aplicar

Huacho, 17 de octubre de 2024

Mg. Carmen Luz Berrios Vega
 DNI: 15607309

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres : Navarro Córdova Gladys
 1.2 Grado académico : Licenciada en Trabajo Social
 1.3 Institución que labora : Empacadora de Frutos Tropicales S.A.C
 1.4 Título de la Investigación : Nivel de Relaciones Interpersonales en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada-Sullana, 2024.
 1.5 Autores del instrumento : Montalvo y Oliva (2024).
 1.6 Nombre del Instrumento : Relaciones Interpersonales.
 1.7 Criterio de aplicabilidad
 a. De 01 a 09 (No válido, reformular)
 b. De 10 a 12 (No válido, modificar)
 c. De 12 a 15 (Válido, mejorar)
 d. De 16 a más (Válido aplicar)

II. ASPECTOS PARA EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(01-09) 01	(10-12) 02	(13-15) 03	(16-18) 04	(19-20) 05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica.				X	

5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				X	
8.COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, y los indicadores.				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde a los objetivos				X	
10.PERTINENCIA	Genera nuevas pistas para la investigación y construcción de teorías				X	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): $40 \times 100 / 50 = 0.80$

VALORACIÓN CUALITATIVA : 15

OPINION DE APLICABILIDAD : Válido para aplicar

Sullana, 15 de octubre de 2024

Empacadora de Frutos Tropicales
 Gladys Navarro Córdova
 Lic. en Trabajo Social
 N.º 13.072.124

Lic. Gladys Navarro Córdova
 DNI: 07238648

Anexo 3. Aprobación de aplicación de cuestionario



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD DE GRADOS Y TÍTULOS



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Huacho, 15 de octubre del 2024

OFICIO N°0012-2024-CUGyT-FCCSS

Mg. Ernesto Hugo García Pineda

Gerente Administrativo de la Empresa Empacadora de Frutos Tropicales S.A.C - Sullana

Presente.-

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

A través del presente me dirijo a usted para hacerle llegar mi cordial saludo; y a la vez manifestarle que, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, se viene desarrollando el proceso de titulación: Modalidad Sustentación de Tesis con Fortalecimiento en Investigación Científica de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales.

Por tanto, las Bachilleres: **MONTALVO BAZAN YAKELIN MILAGRO**, con DNI N° 72372993, y **OLIVA ATOCHE NAYLA ALELY**, con DNI N° 74983136, vienen desarrollando la investigación titulada: **RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EMPACADORA DE FRUTOS TROPICALES SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA – SULLANA, 2024.**

Por lo que solicito a Ud. Brindar la autorización para la aplicación del instrumento de la investigación en el área que usted dirige, consideramos que la investigación es nuestra mejor arma para mejorar la calidad de vida de las personas.

Agradeciendo la atención al presente, así como su contribución en la investigación y apoyo, quedo de usted.

Atentamente;



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
 FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
 COMISIÓN DE GRADOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Dr. MOSES LUIS CORNELIO VICUÑA
 PRESIDENTE DE LA COM/FCSS

C.C. Archivo
 MUCV/tes

EMPACADORA DE FRUTOS TROPICALES S.A.C.

Ernesto García Pineda
 Gerente de Administración y Finanzas

Anexo 4. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cómo se presentan las relaciones interpersonales en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024?	Describir como se presentan las relaciones interpersonales en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024.	No aplicable para investigaciones de tipo descriptivo observacional.	Relaciones interpersonales	Comunicación	Comunicación verbal Comunicación no verbal	Diseño de investigación: No experimental - Transversal. Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Descriptivo Enfoque: Cuantitativo Población: 40 empleados Instrumentos:
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Trabajo en equipo	Desempeño Conflicto Coordinación	
¿Cómo se presenta la comunicación en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad	Identificar como se presenta la comunicación en los empleados de la Empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad					

Anónima Cerrada - Sullana, 2024?	Anónima Cerrada - Sullana, 2024			Liderazgo	Líder autocrático o autoritario Líder democrático Líder permisivo	Cuestionario Relaciones Interpersonales. Adaptado por Yakelin Montalvo y Nayla Oliva (2024).
¿Cómo se presenta el trabajo en equipo en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024?	Identificar como se presenta el trabajo en equipo en los empleados de la Empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024.					
¿Cómo se presenta el liderazgo en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024?	Identificar como se presenta el liderazgo en los empleados de la empresa Empacadora de Frutos Tropicales Sociedad Anónima Cerrada - Sullana, 2024.					

Anexo 5. Tratamiento estadístico desarrollado

Variable: Relaciones interpersonales

RELACIONES INTERPERSONALES																											
ENCUESTA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	TOTAL	ESC	
1	1	1	1	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	63	2	
2	2	3	3	1	3	3	3	2	4	1	4	3	3	3	3	4	1	3	4	5	4	5	2	1	70	2	
3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	2	4	3	3	1	1	4	2	3	2	3	2	2	3	2	66	2	
4	2	1	2	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4	1	1	1	1	2	1	4	1	55	3	
5	4	4	2	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	75	2	
6	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	73	2	
7	2	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	1	4	3	3	3	1	1	61	2	
8	3	4	3	2	4	3	2	4	4	1	4	1	4	1	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	65	2	
9	4	1	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	4	1	1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	71	2	
10	1	4	3	1	3	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	1	1	3	64	2	
11	3	1	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	74	2	
12	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	1	4	3	5	5	68	2	
13	4	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	64	2	
14	4	1	2	1	1	3	3	3	4	3	4	1	2	2	3	4	1	1	3	4	4	4	3	3	64	2	
15	3	4	2	1	4	3	3	4	4	1	4	2	3	2	2	4	3	4	2	2	1	2	2	2	64	2	
16	2	4	1	3	1	2	3	3	4	3	4	1	3	1	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	65	2	
17	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	2	2	4	2	2	2	5	5	5	2	2	75	2	

18	2	3	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	2	1	2	67	2
19	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	4	3	3	2	1	2	5	5	5	61	3
20	3	1	2	2	1	3	2	2	3	1	3	1	2	1	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	61	2
21	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	59	2
22	2	1	2	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	1	1	4	2	3	3	1	3	1	3	3	55	3
23	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	2
24	2	1	2	3	1	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	5	2	2	5	5	63	2
25	3	1	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	1	1	3	4	3	3	3	1	59	2
26	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	75	2
27	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	5	58	2
28	4	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	1	1	1	5	1	65	2
29	3	1	2	3	4	1	3	3	3	1	3	2	2	1	1	3	1	1	5	3	3	4	1	1	55	3
30	3	1	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	66	2
31	3	1	2	2	4	1	3	2	4	2	4	2	2	3	1	4	3	4	3	3	3	4	5	3	68	2
32	3	1	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	3	2	1	4	4	4	4	3	2	60	2
33	2	1	2	2	4	1	3	2	4	2	4	3	2	3	3	4	3	1	4	4	4	5	5	3	71	2
34	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	4	3	3	5	3	3	5	5	1	64	2
35	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	74	2
36	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	4	3	2	4	2	2	3	4	3	3	4	3	67	2
37	2	1	2	1	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	1	3	1	3	58	2
38	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2	3	67	2
39	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	1	2	4	55	3
40	3	3	2	3	4	2	2	3	4	3	4	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	66	2

Dimensión 01: Comunicación

COMUNICACIÓN										
ENCUESTA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL	ESC
1	1	1	1	3	4	3	3	2	18	3
2	2	3	3	1	3	3	3	2	20	2
3	3	4	2	2	4	3	3	4	25	2
4	2	1	2	3	4	2	3	2	19	3
5	4	4	2	2	4	2	3	3	24	2
6	3	3	3	2	2	3	3	2	21	2
7	2	4	3	2	4	2	3	3	23	2
8	3	4	3	2	4	3	2	4	25	2
9	4	1	3	2	1	3	3	4	21	2
10	1	4	3	1	3	2	3	2	19	3
11	3	1	3	3	3	2	3	3	21	2
12	3	1	2	3	3	2	3	3	20	2
13	4	1	2	1	3	3	2	3	19	3
14	4	1	2	1	1	3	3	3	18	3
15	3	4	2	1	4	3	3	4	24	2
16	2	4	1	3	1	2	3	3	19	3
17	3	4	2	3	4	3	3	4	26	2
18	2	3	1	3	4	3	3	3	22	2
19	2	1	2	2	3	3	2	2	17	3
20	3	1	2	2	1	3	2	2	16	3
21	3	3	1	2	3	3	2	2	19	3
22	2	1	2	3	1	3	3	3	18	3
23	3	4	3	3	4	3	3	3	26	2
24	2	1	2	3	1	2	3	3	17	3
25	3	1	1	3	1	2	3	3	17	3
26	3	4	2	3	4	3	3	3	25	2
27	3	4	3	3	3	3	3	2	24	2
28	4	3	2	3	4	2	2	2	22	2
29	3	1	2	3	4	1	3	3	20	2
30	3	1	3	2	4	2	3	2	20	2
31	3	1	2	2	4	1	3	2	18	3
32	3	1	2	3	4	2	2	2	19	3
33	2	1	2	2	4	1	3	2	17	3
34	2	1	2	2	3	3	2	2	17	3
35	3	4	2	2	3	3	3	3	23	2
36	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2
37	2	1	2	1	3	2	3	3	17	3
38	3	4	2	2	4	3	3	3	24	2
39	2	1	3	1	3	3	2	2	17	3
40	3	3	2	3	4	2	2	3	22	2

Dimensión 02: Trabajo en equipo

TRABAJO EN EQUIPO										
ENCUESTA	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL	ESC
1	3	3	4	2	4	3	3	4	26	2
2	4	1	4	3	3	3	3	4	25	2
3	4	2	4	3	3	1	1	4	22	2
4	3	3	4	2	3	2	3	4	24	2
5	4	3	3	3	3	3	3	4	26	2
6	4	3	3	3	3	3	3	4	26	2
7	3	3	3	2	3	2	2	3	21	2
8	4	1	4	1	4	1	2	4	21	2
9	4	2	4	2	4	1	1	4	22	2
10	4	2	4	3	3	3	3	4	26	2
11	4	2	4	3	4	3	3	4	27	2
12	3	3	3	2	2	3	2	4	22	2
13	3	2	3	2	2	1	1	3	17	3
14	4	3	4	1	2	2	3	4	23	2
15	4	1	4	2	3	2	2	4	22	2
16	4	3	4	1	3	1	2	4	22	2
17	4	3	4	2	3	2	2	4	24	2
18	3	4	3	3	4	2	3	4	26	2
19	3	2	3	2	2	1	1	4	18	3
20	3	1	3	1	2	1	1	4	16	3
21	3	2	4	2	2	1	1	3	18	3
22	3	1	3	2	3	1	1	4	18	3
23	3	2	3	1	4	2	1	3	19	3
24	3	2	3	1	2	2	2	3	18	3
25	3	3	3	3	2	2	3	4	23	2
26	4	3	3	3	4	3	3	4	27	2
27	3	2	3	1	2	1	1	3	16	3
28	3	3	3	3	3	3	2	4	24	2
29	3	1	3	2	2	1	1	3	16	3
30	3	2	4	2	3	2	2	4	22	2
31	4	2	4	2	2	3	1	4	22	2
32	3	2	3	2	2	1	1	3	17	3
33	4	2	4	3	2	3	3	4	25	2
34	3	2	3	2	3	1	1	4	19	3
35	3	2	3	2	4	3	2	4	23	2
36	3	2	3	1	4	3	2	4	22	2
37	4	2	3	3	3	2	2	4	23	2
38	4	3	3	1	3	2	2	4	22	2
39	3	2	3	1	2	2	1	3	17	3
40	4	3	4	2	3	3	2	4	25	2

Dimensión 03: Liderazgo

DIMENSION 3: LIDERZGO										
ENCUESTA	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	TOTAL	ESC
1	3	3	2	1	2	5	5	5	26	2
2	3	3	5	3	3	5	5	1	28	2
3	3	3	3	5	2	2	5	5	28	2
4	4	3	3	3	4	4	4	4	29	2
5	1	1	5	3	3	4	1	1	19	3
6	2	1	4	4	4	4	3	2	24	2
7	3	3	4	4	4	4	3	3	28	2
8	1	1	1	1	2	1	4	1	12	3
9	1	1	4	3	3	3	1	1	17	3
10	3	4	3	1	3	1	1	3	19	3
11	1	1	3	4	3	3	3	1	19	3
12	4	4	3	2	2	3	3	3	24	2
13	1	3	4	5	4	5	2	1	25	2
14	1	1	3	4	4	4	3	3	23	2
15	2	3	3	1	4	3	5	5	26	2
16	2	3	3	1	3	1	3	3	19	3
17	2	2	4	4	4	4	4	4	28	2
18	3	2	3	3	3	3	2	3	22	2
19	3	3	1	1	1	1	3	5	18	3
20	3	3	4	1	1	1	5	1	19	3
21	2	3	3	3	3	2	1	2	19	3
22	2	3	3	3	3	1	2	4	21	2
23	3	4	3	3	3	4	5	3	28	2
24	3	3	3	1	1	3	1	3	18	3
25	3	4	3	3	3	3	3	4	26	2
26	3	3	3	3	3	3	4	4	26	2
27	3	1	4	4	4	5	5	3	29	2
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2
29	2	2	2	2	3	4	2	2	19	3
30	2	2	2	3	3	3	2	2	19	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2
32	2	3	2	3	2	2	3	2	19	3
33	3	4	2	2	1	2	2	2	18	3
34	3	4	2	2	2	2	2	2	19	3
35	3	4	3	4	4	4	3	3	28	2
36	3	4	2	3	2	2	2	3	21	2
37	2	2	2	5	5	5	2	2	25	2
38	2	2	3	4	3	3	4	3	24	2
39	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2
40	3	4	4	3	3	3	2	3	25	2

Anexo 6. Evidencias con la dimensión de la aplicación del instrumento en la empresa

