

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



T E S I S

**Desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los
colaboradores contratados en el D.S. 276 de la Dirección
Regional de Agricultura Pasco, 2022**

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Bach. Manuel Angel ARZAPALO SANTIVÁÑEZ

Bach. Anderson Wilson NIETO MONAGO

Asesor:

Mg. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO

Cerro de Pasco – Perú – 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los
colaboradores contratados en el D.S. 276 de la Dirección
Regional de Agricultura Pasco, 2022**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY
PRESIDENTE

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
MIEMBRO

Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA
MIEMBRO

 PERÚ	 Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión LICENCIADA	 Empresariales Facultad de Ciencias	Dirección de Unidad de Investigación
---	---	--	--

INFORME DE REVISIÓN

Nº: 029-2023

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con el software de antiplagio Turnitin Similarity, siendo el resultado de la siguiente manera:

Presentado por:

*Manuel Ángel ARZAPALO SANTIVANEZ
Anderson Wilson NIETO MONAGO*

Tipo de trabajo: *Tesis*

Título: *Desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados en el D.S. 276 de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022*

Obteniéndose como **resultado de coincidencia** de: 13% otorgando el **calificativo** de:

APROBADO

Se adjunta al presenta el reporte de evaluación del software anti plagio.

Observaciones: *Ninguno*

Yanacancha, 23 de Agosto de 2023.



Firmado digitalmente por:
CARDENAS SINCHE Jose
Antonio FAU 20154805046 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/08/2023 08:54:47-0500

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR (e) DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

A Dios por concederme la vida y darme una buena salud para lograr nuestras metas durante el tiempo que estuve en la universidad, a mis padres, mi madre Nelly y mi padre Ángel que con sus consejos supieron guiarme por el camino del bien y a mentor Edwin por transmitir sus conocimientos en mi vida profesional y a todas las personas que en algún pasaje de mi vida influyeron para este logro.

Manuel Angel

A Dios por permitirme seguir con vida y tener una buena salud durante todo el tiempo que duró mi carrera universitaria, a mis padres; mi padre Andrés y mi madre Edith por haberme enseñado, aconsejado y brindarme los recursos necesarios para lograr mis objetivos.

Anderson Wilson

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por acogernos de la mejor manera durante todo el tiempo que duró nuestra formación profesional.

A la Facultad Ciencias Empresariales, por brindarnos maestros capacitados que nos enseñaron a ser buenos profesionales.

A la Escuela de Formación Profesional de Administración de la UNDAC; por la enseñanza, la paciencia y la exigencia que me brindaron durante los años de estudio, que influyeron en nuestra formación profesional.

A nuestros colegas con los cuales convivimos durante todo este tiempo de la formación profesional, que siempre estuvieron en las buenas y en las malas formando así una gran amistad.

A la Dirección Regional de Agricultura, la cual nos brindó todo el apoyo necesario que fue requerido en su momento para el logro de la tesis.

ANGEL y ANDERSON

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito: Demostrar el nivel de relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

La investigación correspondió a un estudio básico, de nivel descriptivo correlacional, de corte transversal, descriptivo y se aplicó como instrumento de investigación un cuestionario. La población estuvo conformada por 63 trabajadores, Se trabajo con una muestra censal, no siendo necesario extraer muestra.

Los resultados del coeficiente de correlación son de Rho de Spearman es de 0.817, es una correlación positiva alta, además es significativa de nivel de 0.000, en tal razón se afirma que, las variables desempeño laboral y relaciones interpersonales están correlacionadas, con lo cual afirmamos que, un buen desempeño laboral, mejora las relaciones interpersonales, la significancia encontrada p-valor es menor del 5% estando el nivel de significancia de 0,000, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir:

Existe relación positiva y significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

Palabras clave: Desempeño laboral, relaciones interpersonales, gestión administrativa.

ABSTRACT

The purpose of this research work was: Demonstrate the level of relationship between job performance and interpersonal relationships of the hired employees of the Pasco Regional Directorate of Agriculture, 2022.

The research corresponded to a basic study, descriptive correlational level, cross-sectional, descriptive and a questionnaire was applied as a research instrument. The population was made up of 63 workers. We worked with a census sample, not being necessary to extract a sample.

The results of the correlation coefficient are from Spearman's Rho is 0.817, it is a high positive correlation, it is also significant at the 0.000 level, for this reason it is affirmed that the variables work performance and interpersonal relationships are correlated, with which we affirm that good job performance improves interpersonal relationships, the significance found p-value is less than 5% with the significance level of 0.000, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted, that is:

There is a positive and significant relationship between job performance and interpersonal relationships of the employees hired from the Pasco Regional Directorate of Agriculture, 2022.

Keywords: Job performance, interpersonal relationships, administrative management.

INTRODUCCIÓN

Nuestra investigación se concentra en el análisis del desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados en el D.S. 276 de la Dirección Regional de Agricultura Pasco durante el año 2022. El objetivo principal de este estudio es: Demostrar el nivel de relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

El desempeño laboral se refiere a la capacidad de los colaboradores para llevar a cabo las labores encomendadas de manera efectiva, eficiente y con calidad en el contexto de sus obligaciones laborales. Incluye aspectos como la productividad, la cumplimentación de objetivos y metas, la calidad del trabajo realizado y la capacidad para enfrentar desafíos y resolver problemas.

Por otro lado, las relaciones interpersonales se refieren a la forma en que los colaboradores interactúan, se comunican y establecen vínculos con sus compañeros de trabajo, superiores y otros actores relevantes en el entorno laboral donde se desempeñan

Estas variables estudiadas son de vital importancia en el ámbito laboral, ya que influyen directamente en el bienestar y la satisfacción de los colaboradores, así como en el logro de los objetivos organizacionales. Un buen desempeño laboral y relaciones interpersonales saludables favorecen al aumento de la productividad, la motivación y el compromiso de los colaboradores, ayudando a crear un ambiente laboral positivo y favorable para el crecimiento y desarrollo tanto individual como colectivo.

Nuestra investigación reside en la necesidad de comprender cómo el desempeño laboral y las relaciones interpersonales impactan en el contexto específico de los colaboradores contratados bajo el D.S. 276 en la Dirección Regional de Agricultura Pasco. Dicha comprensión admitirá identificar fortalezas y debilidades en estos aspectos, y a partir de ello, plantear recomendaciones y estrategias de progreso

que contribuyan al desarrollo y optimización del rendimiento laboral y las relaciones interpersonales en la entidad materia de estudio.

En resumen, el presente estudio busca explorar la relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados en el D.S. 276 de la Dirección Regional de Agricultura Pasco en el año 2022. Su importancia radica en su potencial para generar conocimiento que promueva un ambiente laboral favorable y potencie el desempeño individual y colectivo, para ello se basa en el reglamento de grados y títulos de nuestra universidad.

Considerando la estructura siguiente para desarrollar nuestra tesis, y que es en el siguiente orden; en el capítulo I, de desarrollo el problema de investigación; en el capítulo II se consideró el marco teórico; en el capítulo III se desarrolló la metodología y técnicas de investigación; y en el capítulo IV se presenta los resultados y discusión.

Bajo este contexto ponemos a vuestra disposición la presente investigación, quedando atentas a sus aportes y críticas las mismas que servirán para enriquecer el presente estudio.

Las autoras

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	3
1.3. Formulación del problema.....	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas específicos.....	4
1.4. Formulación de objetivos	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Justificación de la investigación	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....	6

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	7
2.2. Bases teóricas – científicas.....	11
2.3. Definición de términos básicos	17
2.4. Formulación de hipótesis	19

2.4.1. Hipótesis general.....	19
2.4.2. Hipótesis específicas	19
2.5. Identificación de variables.....	20
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	20

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	21
3.2. Nivel de investigación	21
3.3. Métodos de investigación	21
3.4. Diseño de investigación	21
3.5. Población y muestra	22
3.5.1. Población.....	22
3.5.2. Muestra de la investigación	22
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	22
3.6.2. Instrumentos.....	23
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	23
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	24
3.9. Tratamiento estadístico.....	24
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	25

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	26
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	26
4.3. Prueba de hipótesis	59
4.4. Discusión de resultados.....	63

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Anexo 01 Instrumentos de recolección de datos

Anexo 02: Procedimiento de validación y confiabilidad

Anexo 03: Matriz de consistencia

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable desempeño laboral.....	24
Tabla 2	Fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable relaciones interpersonales	24
Tabla 3	Resultados de la variable desempeño laboral	27
Tabla 4	¿Falta mucho a su trabajo?.....	28
Tabla 5	¿Llega puntualmente a su trabajo?	29
Tabla 6	¿Cumple con su horario de trabajo?	30
Tabla 7	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?.....	31
Tabla 8	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficiente para realizar las tareas propias de su puesto	32
Tabla 9	¿Le agrada participar en la planificación de las actividades de su área de trabajo?.....	33
Tabla 10	¿Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones?	34
Tabla 11	¿Sabe planear sus propias actividades?	35
Tabla 12	¿Propone ideas para mejorar los servicios de su área de trabajo?	36
Tabla 13	¿Tiene iniciativa para realizar sus tareas?	37
Tabla 14	¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?	38
Tabla 15	¿Es constante en cualquier tarea que emprende?	39
Tabla 16	¿Realiza sus actividades con dedicación?	40
Tabla 17	¿Se considera responsable de las tareas que le son asignadas?	41
Tabla 18	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?.....	42
Tabla 19	Resultados de la Variable Relaciones Interpersonales.....	43
Tabla 20	Saludo a mis compañeros de trabajo.	44
Tabla 21	Conversar con mis compañeros de trabajo amplía mi grupo de amistades.	45

Tabla 22 A través de la comunicación en el ambiente laboral amplió el conocimiento de mí mismo.	46
Tabla 23 Cuando converso con mis compañeros me doy cuenta de mis fortalezas como de mis debilidades.	47
Tabla 24 Mis relaciones con mis compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal.	48
Tabla 25 Cuando interactúo con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos.	49
Tabla 26 Las amistades cordiales en el ambiente laboral facilitan un trabajo cooperativo.	50
Tabla 27 La participación con mis compañeros de trabajo me permite realizar mejor mis tareas.....	51
Tabla 28 La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas.	52
Tabla 29 En mi centro de labores siempre prevalece la verdad.	53
Tabla 30 Mis relaciones con los demás están basadas en la confianza.....	54
Tabla 31 Recibo un trato respetuoso de mis compañeros de trabajo.	55
Tabla 32 Los compañeros de trabajo son unidos y se tratan con afecto y comprensión.	56
Tabla 33 Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los compañeros de trabajo.....	57
Tabla 34 Hombres y mujeres se tratan por igual.	58
Tabla 35 Nivel de correlación entre desempeño laboral y relaciones interpersonales	59
Tabla 36 Nivel de correlación entre nivel de eficiencia y relaciones interpersonales ..	60
Tabla 37 Nivel de correlación entre nivel de eficacia y relaciones interpersonales.....	61
Tabla 38 Nivel de correlación entre nivel efectividad y relaciones interpersonales.....	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados de la variable desempeño laboral.....	27
Figura 2 ¿Falta mucho a su trabajo?.....	28
Figura 3 ¿Llega puntualmente a su trabajo?.....	29
Figura 4 ¿Cumple con su horario de trabajo?.....	30
Figura 5 ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?	31
Figura 6 ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficiente para realizar las tareas propias de su puesto	32
Figura 7 ¿Le agrada participar en la planificación de las actividades de su área de trabajo?.....	33
Figura 8 ¿Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones?.....	34
Figura 9 ¿Sabe planear sus propias actividades?.....	35
Figura 10 ¿Propone ideas para mejorar los servicios de su área de trabajo?	36
Figura 11 ¿Tiene iniciativa para realizar sus tareas?	37
Figura 12 ¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?	38
Figura 13 ¿Es constante en cualquier tarea que emprende?	39
Figura 14 ¿Realiza sus actividades con dedicación?	40
Figura 15 ¿Se considera responsable de las tareas que le son asignadas?	41
Figura 16 ¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?.....	42
Figura 17 Resultados de la Variable Relaciones Interpersonales.....	43
Figura 18 Saludo a mis compañeros de trabajo.	44
Figura 19 Conversar con mis compañeros de trabajo amplía mi grupo de amistades.	45
Figura 20 A través de la comunicación en el ambiente laboral amplió el conocimiento de mí mismo.	46
Figura 21 Cuando converso con mis compañeros me doy cuenta de mis fortalezas como de mis debilidades.	47

Figura 22 Mis relaciones con mis compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal.	48
Figura 23 Cuando interactúo con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos.	49
Figura 24 Las amistades cordiales en el ambiente laboral facilitan un trabajo cooperativo	50
Figura 25 La participación con mis compañeros de trabajo me permite realizar mejor mis tareas.	51
Figura 26 La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas.	52
Figura 27 En mi centro de labores siempre prevalece la verdad.	53
Figura 28 Mis relaciones con los demás están basadas en la confianza.	54
Figura 29 Recibo un trato respetuoso de mis compañeros de trabajo.	55
Figura 30 Los compañeros de trabajo son unidos y se tratan con afecto y comprensión.	56
Figura 31 Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los compañeros de trabajo.	57
Figura 32 Hombres y mujeres se tratan por igual.	58

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Las organizaciones están conformadas por una gran estructura de seres humanos, los cuales tienen diferentes tipos de comportamiento, actitudes y creencias que permean su interacción, y, por ende, el logro de unas buenas relaciones interpersonales, necesarias para mantener un buen clima laboral dentro de una organización.

Dentro del marco de toda organización y de su entorno laboral, existe un clima organizacional, se describe el clima como la percepción que el empleado tiene de la satisfacción de sus necesidades sociales y del buen sentimiento por la labor, por otro lado dada la importancia del clima laboral que permite interpretar situaciones y reorientar sus actividades para la mejora continua de su entorno según.

Las relaciones interpersonales en el trabajo son esenciales para el logro de los objetivos de la empresa, combinando capacidades y recursos individuales; por ello es indispensable conservar y promover relaciones interpersonales saludables que permitan establecer un excelente clima laboral y con ello incrementar la productividad en una organización.

El desempeño laboral o rendimiento de los empleados constituye un valor esencial para las empresas. Independientemente del puesto que desempeñe un profesional, situaciones como el estrés o la desmotivación pueden llegar a reducir su productividad hasta un 40%.

El hecho de que un valor tan relevante como el rendimiento esté ligado al bienestar emocional y físico de las personas que forman la organización podría hacernos pensar que es algo difícil de controlar o de mantener, ya que todos estamos expuestos a sufrir estrés, atravesar dificultades personales... y la empresa no puede resolver todos nuestros problemas. Pero lo cierto es que las organizaciones pueden hacer mucho por el bienestar de sus equipos, el objetivo es intervenir allí donde pueden hacerlo.

Para poder afirmar que hay un bajo desempeño o rendimiento laboral, primero es necesario medir la productividad, sólo de este modo podremos sacar conclusiones reales. Para ello se deben fijar unos objetivos medibles, observar el resultado del trabajo de cada miembro de la organización y mantener entrevistas. Solamente utilizando datos objetivos sabremos si hay una bajada de productividad que puede tener su origen en diferentes causas:

Falta de motivación. Las razones por las cuales generalmente sentimos desmotivación suelen deberse a cuestiones externas a la empresa, o bien porque no sentimos que nuestro trabajo y logros están siendo valorados. En casos extremos, incluso es posible sufrir el síndrome del burnout o del trabajador quemado. Entonces, es aconsejable ponerse en manos de profesionales para que la situación no vaya a peor.

Clima laboral incómodo. Puede deberse tanto a factores ambientales e higiénicos (el ruido, la temperatura, la decoración, la iluminación o la calidad del aire, entre otros), que son factores clave y una de las causas de bajo rendimiento laboral, pero también puede tener al ambiente laboral que se respira entre compañeros e incluso jefes. La desconfianza entre personas del equipo o con

mandos superiores es un gran problema pues implica perder el respeto hacia ellos. Por eso, la comunicación siempre es un aliado para solucionar problemas o desencuentros que, inevitablemente, sucederán un día u otro.

Insatisfacción laboral. El salario, las políticas de empresa, las escasas o nulas posibilidades de desarrollo, la falta de flexibilidad o los horarios y jornadas interminables serían ejemplos de insatisfacción en el trabajo que afectan al rendimiento. Actualmente, uno de los aspectos que más se tiene en cuenta a la hora de valorar positivamente un puesto de trabajo es el salario emocional y, en concreto, la conciliación laboral.

Distracciones. Bien sea con notificaciones de mensajería instantánea o eternas reuniones que son prescindibles, son cosas que, sin darnos cuenta, nos roban una enorme cantidad de tiempo productivo.

Circunstancias personales. Partimos de la base de que todas las personas contamos con una vida personal al margen de la profesional, aunque se mantienen claramente diferenciadas es cierto que cuando cualquiera de ellas tiene efectos nocivos sobre nosotros (estrés, preocupaciones, desánimo...), sus efectos trascienden a todas las facetas de nuestra vida.

A todo ello, se suma las relaciones interpersonales de manera áspera y falta de comunicación para realizar el trabajo diario. Siendo lo que observamos en la dirección Regional de Agricultura Pasco, y por lo que consideramos que es un problema a mejorar y para ello se requiere primero entender y luego buscar alternativas de mejora.

1.2. Delimitación de la investigación

Presentamos las siguientes delimitaciones:

1.2.1. Delimitación espacial

Esta investigación se desarrolló en la provincia y departamento de Pasco y Distrito de Yanacancha.

1.2.2. Delimitación temporal

La investigación está determinada entre los meses de octubre del 2022 a marzo del 2023.

1.2.3. Delimitación social

La delimitación social estará conformada por todos los trabajadores contratados pertenecientes al régimen del D. L. 276, que laboran en la Regional de Agricultura Pasco,

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo es la relación entre nivel eficiencia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022?.
- b) ¿Cómo es la relación entre nivel eficacia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022?.
- c) ¿Cómo es la relación entre nivel efectividad y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022?.

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Demostrar el nivel de relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Demostrar la relación entre nivel eficiencia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.
- b) Demostrar la relación entre nivel eficacia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.
- c) Demostrar la relación entre nivel efectividad y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

1.5. Justificación de la investigación

Expresamos la justificación teórica de la investigación se toma de la teoría organizacional, sobre las relaciones interpersonales. Ello permitirá emplear la teoría para medir las variables, esto permitirá confrontar la teoría con la situación real, sobre todo en el contexto del Gobierno Regional de Pasco durante el año 2022, esto permitirá hacer un aporte al conocimiento teórico y estas serían empleadas para futuros trabajos de investigación.

Por el punto de la metodología que será empleada será importante porque se buscará el cumplimiento de los objetivos de estudio y para ello se hará uso de los instrumentos para medir el grado de relación de las variables, estos instrumentos serán validados y calculados la confiabilidad para proceder a la toma de datos con los cuales se obtendrá los resultados esperados. El aporte será entregar un instrumento que ayudará a futuras investigaciones.

En lo social podemos rescatar que es una praxis social dirigida a la facilitación de los procesos de desarrollo humano en las dimensiones de las relaciones humanas, tanto en el contexto personal, familiar y comunitario a lo largo de la vida, con la finalidad de potenciar talentos y de generar procesos de

autodeterminación, libertad y emancipación en la construcción permanente del desarrollo y bienestar integral de las personas y sus comunidades.

La relevancia práctica de este estudio radica en que al dar respuesta a los objetivos de la investigación, esta información se podrá utilizar para incidir posteriormente en las relaciones interpersonales y función de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Pasco con lo cual se mejoraría la eficacia y eficiencia del personal que labora en la institución aludida. Por ejemplo, los resultados del análisis estadístico del cuestionario permitirán identificar las fortalezas y debilidades develadas en las dimensiones, lo que ayudará a tomar acciones para fortalecer lo que sí funciona y buscar soluciones a las que se expresen como dificultades.

1.6. Limitaciones de la investigación

De acuerdo a la búsqueda de antecedentes y de información en el repositorio institucional de la universidad, pudimos encontrar información acerca de la variable desempeño laboral, también buscamos información en la biblioteca de Concytec y en los repositorios de otras universidades y conseguimos algunos estudios que tratan sobre las relaciones interpersonales, sin embargo tomamos los antecedentes de investigaciones que mantienen una de las variables, tanto a nivel nacional como internacional.

También debemos considerar como otra limitante el financiamiento que se debe tener para hacer los trabajos de investigación, porque tuvimos que cubrir con nuestros propios peculios la presente investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Según Del Castillo y Olivares (2014), quienes explican en su libro que en toda investigación es significativa recoger los antecedentes referidos al tema de investigación, para luego elaborar el marco teórico de cada una de las variables, se realiza esta actividad con la finalidad de fortalecer la investigación y diseñar el proceso de investigación, por lo que se presentan los siguientes antecedentes:

Antecedentes Internacionales

De acuerdo con Romero y Rosado (2019), en su artículo la satisfacción laboral es un agente que impulsa a las personas a actuar y genera un comportamiento que tiene un impacto directo en el desempeño laboral de cada individuo. El trabajo que se presenta tiene como objetivo “exponer un análisis de interrelación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral para demostrar cuantitativamente que gran parte de los factores que afectan el desempeño dependen propiamente de la satisfacción laboral”. Al evaluar las variables significativas que alteran la satisfacción laboral dentro de cada organización, se orientan las operaciones de mejora que tiene como resultado una mejora en el desempeño laboral.

De acuerdo con Chiang y San Martín (2015), en su artículo Dentro del área de recursos humanos para una institución pública es necesario medir las variables de desempeño y satisfacción laboral. Cuyo Objetivo: fue “medir cómo el desempeño laboral influye en la satisfacción laboral de los funcionarios. Materiales y métodos”, el estudio fue no experimental, de diseño transversal, tipo descriptivo y correlacional. La indagación se obtuvo de 259 funcionarios de la municipalidad a quienes se destinó un cuestionario normalizado, personal, anónimo y voluntario. Los resultados mencionan que:

El estudio encontró correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables, se destacan las correlaciones positivas entre las escalas de desempeño y satisfacción con la relación con el jefe, para el género femenino. Y las escalas de satisfacción con desempeño en la productividad, para el género femenino.

Según Armijos. (2021), en su tesis estudio la problemática de la investigación se concentró en la influencia de la comunicación sobre las relaciones interpersonales de la Coordinación Nacional Financiera de la Contraloría General del Estado, matriz Quito. El objetivo general consistió en “proponer estrategias de comunicación entre las diferentes unidades que influyan favorablemente en las relaciones interpersonales y en el cumplimiento de los objetivos”.

El enfoque del trabajo de investigación es cualitativo. El tipo de investigación es exploratorio debido a la necesidad de explicar la situación actual de la Institución, y el diseño de investigación que se propone es no experimental, además, los datos serán mostrados de forma y en tiempo real. El instrumento que se maneja es la Entrevista Semiestructurada, la cual fue validada por una terna de especialistas y que busca e investiga información relacionada a la comunicación y a las relaciones interpersonales. La muestra es de (26 personas elegibles). Las personas que se desempeñan como servidores operativos son

(22); entre ellos tenemos: expertos, especialistas, asistentes y auxiliares de servicios, y (4 más) que ejecutan funciones de servidores directivos. Entre los principales hallazgos que la investigación arroja tenemos “la identificación de los tipos de comunicación que se gestan en las áreas de intervención; es decir, el área operativa y el área estratégica de la compañía”.

Antecedentes Nacionales

Según Gastañadú (2020), en su tesis cuyo objetivo fue “Determinar la relación que existe entre la variable relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Médico Legal de Lima; unidad orgánica del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses”. La investigación fue de tipo cuantitativo descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra censal de 50 colaboradores (médicos, psicólogos y administrativos), utilizando para ello la Escala de relaciones interpersonales y la Escala de satisfacción laboral de Ramírez (2018), mediante la técnica de la entrevista. Los resultados concluyen que:

Existe relación significativa entre las variables Relaciones Interpersonales y Satisfacción Laboral en trabajadores de la Unidad Médico Legal de Lima. En la correlación entre dimensiones de Relaciones Interpersonales y las de Satisfacción Laboral encontramos que entre la dimensión Recursos Humanos y dimensiones de Satisfacción Laboral, existe relación significativa con Reto del trabajo, Condiciones de trabajo; y Relación trabajo-empleado. Respecto a la dimensión Recursos Sociales y las de Satisfacción Laboral, existe relación significativa con las dimensiones Reto del trabajo y Condiciones de trabajo. Y, entre la dimensión Práctica de Valores y las de Satisfacción Laboral, solo existe relación significativa con las dimensiones Reto del trabajo, Condiciones de trabajo; y Relación trabajo-empleado.

Según Canaval (2019), en su tesis que realizó con la finalidad de “Explicar la influencia de las relaciones interpersonales influyen en el clima laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de El Porvenir – Provincia de Trujillo: 2018”. El tipo de investigación fue aplicada, en base a un diseño explicativo, la muestra lo constituyó 92 empleados, a los cuales se les investigó aplicando los métodos y técnicas de la investigación cuantitativa (encuesta) y cualitativa (observación directa, entrevista y visitas domiciliarias). De los resultados obtenidos se puede inferir que

En esta institución pública predomina deficiente comunicación interna, inadecuadas relaciones interpersonales, bajo nivel de liderazgo y escaso trabajo en equipo lo que determina deficiente clima laboral, afectando la calidad de atención al público usuario de esta comunidad. Finalmente, con este estudio pretendemos aportar desde la perspectiva de trabajo social, para que esta organización laboral, diseñe e implemente programas de capacitación para mejorar las relaciones interpersonales y promover el liderazgo organizacional y trabajo en equipo afín de generar un clima laboral positivo en beneficio de la atención a la población.

Según Mendoza (2019), en la tesis que realizó con la finalidad de “Analizar la influencia de las relaciones interpersonales en el empoderamiento femenino de las socias de los clubes de madres del Centro Poblado Ciudad de Dios, 2020”. Su investigación ha considerado el tipo aplicada, teniendo como base un diseño explicativo, y la muestra constó de 30 socias de los clubes de madres del Centro Poblado Ciudad de Dios, con las cuales se trabajó aplicando los métodos y técnicas de la investigación cuantitativa: Método estadístico y como técnica a la encuesta, y la investigación cualitativa: Método inductivo – deductivo; y como técnicas la observación directa y la entrevista. De los resultados obtenidos:

Se puede demostrar que el nivel de comunicación, el grado de convocatoria, las relaciones interpersonales generan independencia y

satisfacción social se convierten en pilar fundamental del empoderamiento de las socias de los clubes de madres. En suma, el nivel de empoderamiento de la mujer en los Clubes de Madres del Centro Poblado Ciudad de Dios, se categoriza en un nivel alto, es decir, tienen buena capacidad de autodesarrollo, valoración y aceptación de sí mismas.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Relaciones Interpersonales

Silveira (2014), considera 4 aspectos básicos de las Relaciones interpersonales, que son:

- a) La percepción:** “impresión desde los demás respecto a uno mismo”.
- b) La primera impresión:** “condicionada automáticamente por ciertos aspectos respecto a la otra persona, como un grupo de experiencias, recuerdos, juicios, prejuicios y conocimientos previos”.
- c) La simplificación:** “se genera una calificación a los demás por aspectos parciales sin mayor esfuerzo de análisis”.
- d) El persistir:** “Insistir en calificar respecto a primera percepción sin considerar comportamientos nuevos y diferentes”.

Monge, (2015) describe algunos aspectos típicos de las Relaciones interpersonales saludables, donde destacan:

- a) La honestidad y la sinceridad, que permiten explorar los límites sociales, así como la posibilidad de contrastar nuestras verdades y las de los demás.
- b) Respeto y afirmación, características que van a fomentar la libertad mutua, permitiendo crear nuestro espacio psicológico y social.
- c) La compasión, relacionada con la capacidad humana de poder “sentir con” o identificarse con los otros.
- d) La comprensión y la sabiduría o característica de la realización integral que permite llevar a cabo diversas actividades de inteligencia interpersonal, compasión, respeto a la libertad, honestidad y sinceridad.

2.2.2. Dimensiones de la variable Relaciones Interpersonales

Consideramos las siguientes dimensiones: Las relaciones humanas, Las relaciones sociales y la Práctica de valores. Esta medición incluye a cada uno de sus indicadores (Bueno y Garrido, 2012, citados por Ramírez, 2018).

a) Relaciones Humanas: “Son un conjunto de las características personales que intervienen en las relaciones interpersonales del sujeto en su contexto”. Los colaboradores son estimados como entes sociales que experimentan sentimientos, necesidades y motivaciones propias.

Cárdenas, (2018) afirma que las relaciones humanas “comprenden todas las formas de comportamiento dentro o fuera del trabajo y que el ser humano es la base las relaciones existentes”; estas relaciones son un talante primordial de naturaleza humana indispensable para la conservación y el bienestar emocional en cualquier contexto. Y que tienen como base a la:

- Actitud: “Que es el componente de la personalidad y la manera en que se comporta el personal en su interacción con los demás”.
- La Empatía: “Que es el interés que puede tener un empleado, tratando de comprender sentimientos y emociones del otro, con la finalidad percibir la experiencia de forma objetiva y racional”.
- Comunicación efectiva: “Es la capacidad personal para transmitir mensajes de forma clara y entendible por los otros participantes sin generar dudas, inquietudes, confusión o errónea interpretación”.
- Estado de ánimo: “son aquellas emociones o actitudes que van a presentar los individuos en momentos específicos, los cuales no son transitorios, esto significa que sería un estado permanente”.

b) Relaciones sociales: “son aspectos sociales establecidos entre el individuo y el ambiente”. Al respecto Castellanos y Ushiñahua, (2016), recogen la teoría de Elton Mayo; y afirman que:

Los colaboradores son seres sociales altamente complejos, puesto que

tienen sentimientos, deseos y temores. De tal manera que su comportamiento en el trabajo será el resultado de múltiples factores motivacionales, como algunas necesidades que son satisfechas mediante la interacción con los grupos.

La búsqueda por establecer relaciones con otras personas es una de las necesidades que se manifiestan con mayor frecuencia y fuerza en los humanos. Por lo que es considerada como una característica básica, pues el hombre es un ser eminentemente social.

La falta de oportunidades para establecer vínculos sociales en el trabajo, conlleva a que perciban al servicio como monótono, desagradable y mecánico, influyendo en tener una productividad reducida, elevando la rotación del personal, pérdida del interés, fatiga y una disminución en sus niveles de desempeño.

Las experiencias que intervienen y la convivencia social de forma grupal en el trabajo son los vínculos más dinámicos y significativos relacionados con la satisfacción laboral.

Los grupos dentro de las organizaciones van a establecer e interactuar voluntariamente compartiendo normas, identidad y objetivos. Por otro lado, las personas van a incorporarse a grupos o asignarse a ellos con el propósito de lograr las metas establecidas. Por lo tanto, si un administrador conforma un grupo para alcanzar objetivos de la organización, este grupo es considerado como formal. Pero si el propósito de los miembros de un grupo es compartir vínculos de amistad es llamado grupo informal. Y se basa en:

- Compañerismo: es aquella capacidad personal utilizada por una persona para interactuar con otras personas en el trabajo, pueden ser con fines de amistad, solidaridad o colaboración.
- Confianza: “Es la capacidad de una persona para expresar confianza a otra, generando vínculos de amistad con los otros trabajadores o colegas

y otras personas con las que interactúen en su centro de labores”.

- Diálogo entre personas: “Es aquella capacidad utilizada por las personas para relacionarse y poder compartir sentimientos y pensamientos con los demás”.

c) Prácticas de Valores: “son los valores éticos y morales que practican los individuos en las interacciones con los otros”, y tiene como componentes:

- Respeto: es la valoración y demostración de deferencia que realiza una persona por otro.
- Solidaridad: Es aquella capacidad que posee un individuo para brindar su apoyo sin esperar algo a cambio.
- Calidez: es el trato cordial y con cortesía que expresa una persona a los demás.
- Aceptación: es la habilidad y destreza en la que un individuo admite una idea, pensamientos y percepciones de los demás.
- Participación: es la determinación por ayudar que muestra un individuo en las actividades en las que se les considere o incluye.

2.2.3. Desempeño Laboral

Chiavenato (2000) quien manifestó que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores como: actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo.

León (2017) manifestó que el desempeño laboral “es la forma en que los empleados realizan su trabajo de manera eficiente y eficaz”. Éste se evalúa durante las supervisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, el talento, las habilidades organizativas y la productividad para analizar a cada

empleado de forma individual y las supervisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo permanentemente o anualmente y pueden determinar de un empleado y decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser o no despedido. En este contexto el Desempeño Laboral según el autor se puede evaluar de acuerdo con los factores la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo y las habilidades organizativas y la productividad.

Chiavenato (2017) manifestó que:

El desempeño laboral se puede definir, cuando una persona ejecuta acciones para el logro de las metas u objetivos dentro de la organización en un tiempo determinado. En este contexto el autor a través de esta definición nos da a conocer que el desempeño laboral se puede medir de acuerdo con niveles de ejecución alcanzado por un trabajador en el logro de las metas.

Mejillón (2017), define que es “un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales”. En general a nivel organizacional “la medición del desempeño laboral” ofrece una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. Robbins y Véliz, Jorna y Berra (2016), explican que, en las organizaciones, “solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción de los puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio”, solicitan de más información, hoy en día se examinan tres tipos principales de conductas que componen el desempeño laboral.

Milkovich y Boudrem definen desempeño como “el grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo”. El autor Chiavenato expone que el desempeño “es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.

Chiang, Méndez y Sánchez interpretan que existe una gran cantidad de criterios que podrían medirse al estimar el desempeño. “Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos”, los cuales, a su vez, inquietan los resultados. Como ejemplos de criterios para medir el desempeño de los empleados tenemos: “cantidad de trabajo, calidad de trabajo, cooperación, responsabilidad, conocimiento del trabajo, asistencia, necesidad de supervisión, etc2. El desempeño manifiesta principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, conseguir las metas al tiempo que se utilizan los recursos de forma eficiente.

La Evaluación del Desempeño (ED), según Mondy y Noe, es “un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos”. Mientras que Dolan, Valle, Jackson y Schuler interpretan que “Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro”.

Aunque la evaluación del rendimiento de los equipos es esencial cuando estos existen en una organización, en la mayoría de las empresas se enfocan en evaluar al empleado individualmente. Independientemente de este enfoque, un sistema de evaluación eficiente analiza los logros y establece planes de desarrollo, metas y objetivos. En cuanto a la evaluación del rendimiento en la administración pública, Ramírez (2017) señala que generalmente el trabajo y el rendimiento carecen de importancia en lo que respecta a la remuneración y la progresión profesional de los funcionarios, siendo la evaluación posiblemente el elemento de la gestión de recursos humanos que genera más controversia, especialmente en el sector público.

2.2.4. Dimensiones de Desempeño Laboral

Según diversos autores manifiestan que los principales son:

a) Dimensión Eficiencia

Andrade (2005) define la eficiencia como la "expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos". (p. 253)

Se trata de lograr los mejores resultados posibles con la menor cantidad de recursos utilizados.

b) Dimensión Eficacia

Se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados o alcanzar los objetivos establecidos. Se centra en la consecución de los resultados esperados, sin tener en cuenta necesariamente la optimización de los recursos utilizados para alcanzarlos.

c) Dimensión Efectividad

Se refiere a la capacidad de lograr los resultados esperados de manera satisfactoria y con impacto positivo a largo plazo. Se trata de conseguir los objetivos de manera exitosa y sostenible, creando un impacto duradero y favorable. La efectividad implica considerar tanto la eficiencia (uso óptimo de recursos) como la eficacia (logro de resultados), pero también se enfoca en la sostenibilidad y la creación de valor a largo plazo.

2.3. Definición de términos básicos

Autoevaluación: "Actividad programada y sistemática de reflexión acerca de la propia acción desarrollada, sobre la base de información confiable, con la finalidad de emitir juicios valorativos fundamentados, consensuados y comunicables".

Capacidad: Habilidad de una persona, institución o un sistema para desempeñarse eficazmente, eficientemente y de modo sostenible.

Competencias: “Características personales que han confirmado tener una relación con el desempeño sobresaliente en un cargo/rol determinado en una organización en particular”.

Comportamiento organizacional: Estudio que se realiza de las personas y de los grupos dentro del ámbito de la entidad.

Cultura de evaluación: Cultura de una organización que aprecia la evaluación y busca se soluciones a los inconvenientes, y para conseguirlo ensaya soluciones tentativas y pondera los resultados y las consecuencias de lo ejecutado, conservándose en un ciclo sin fin de supuesto–acción– prueba evidente–revisión, que es propio de la práctica científica acertada y de la buena administración.

Desempeño: Conductas laborales del colaborador en el desempeño de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales. El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la destreza que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados.

Efectividad: Este concepto involucra la eficiencia y la eficacia, es decir, el logro de los resultados proyectados en el tiempo y con los costos más razonables posibles. Supone hacer lo correcto con gran exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo o dinero.

Eficacia: Grado en que se alcanzan los objetivos y metas de un plan, es decir, cuánto de los resultados deseados se alcanzó. La eficacia consiste en agrupar los esfuerzos de una entidad en las acciones y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el desempeño de los objetivos formulados.

Eficiencia: “Es el logro de un objetivo al menor costo unitario posible. En este caso estamos buscando un uso óptimo de los recursos disponibles para lograr los objetivos deseados”.

Estilo de liderazgo: Mezcla de rasgos psíquicos, habilidades, destrezas y actitudes que los líderes de la institución usan cuando interactúan con los demás y toman decisión en función a la opinión de la mayoría.

Evaluación del desempeño: Es un proceso técnico mediante el cual, en forma integral, sistemática y continúa ejecutada por parte de los jefes inmediatos; se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos.

Líder: Es la persona carismática, capaz de tomar una decisión acertada y de inspirar confianza y motivación a los miembros de la entidad para alcanzar las metas institucionales.

Liderazgo: Acción de influencia interpersonal ejercida por el líder directivo en el proceso de la gestión institucional, dirigida mediante la comunicación para la consecución de las metas organizacionales.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación positiva y significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación positiva y significativa entre la eficiencia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

- b) Existe relación positiva y significativa entre la eficacia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.
- c) Existe relación positiva y significativa entre la efectividad y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

2.5. Identificación de variables

Las variables que emplearemos en esta investigación son:

Variable 1: Desempeño laboral

Variable 2: Relaciones interpersonales

2.6. Definición operacional de variables e indicadores.

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	Ítems
Relaciones interpersonales	"Interacciones diarias que permiten a las personas compartir, cooperar, establecer metas comunes y particulares". (Oliveros, 2004).	Interacción entre las personas en su centro laboral	Comunicación	1,2,3, 4,5
			Actitudes	6,7,8,9, 10
			Trato	11.12.1 3.14.15.
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	
Desempeño laboral	"El desempeño depende de varios factores trascendentes. Se puede asegurar que la organización puede contar con recursos financieros, procedimiento administrativo, asimismo con equipamiento tecnológico, sin embargo si ninguno cuenta con conocimiento o no aspiran operar dichos elementos, quedarán inmóviles", (Arias, 2011).	Proceder del colaborador en su centro laboral	Nivel Eficiencia	1,2,3,4,5,
			Nivel Eficacia	6,7,8,9, 10
			Nivel Efectividad	11.12.13 .14.15.

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación será básica, porque se relaciona con el propósito y naturaleza de la investigación, además se hará uso del conocimiento teórico sobre las variables de estudio las cuales serán contrastadas con los instrumentos para recopilar la información necesaria y poder demostrar las hipótesis. El nivel de investigación que utilizaremos será el descriptivo correlacional.

3.2. Nivel de investigación

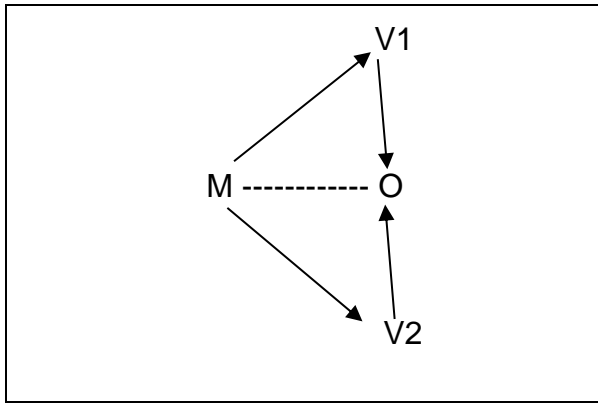
El nivel de investigación que utilizamos en nuestra investigación es el descriptivo correlacional

3.3. Métodos de investigación

El método que aplicamos fue el científico, con sus técnicas del hipotético - deductivo.

3.4. Diseño de investigación

Utilizamos el diseño no experimental con corte transversal, cuyo objetivo es la recolección de datos para indagar la ocurrencia en un sólo momento y el interés es relacionar nuestras variables de estudio y demostrar las hipótesis planteadas. Para ello se utiliza el siguiente diseño:



Donde:

- M : Muestra de estudio
- O : Observaciones obtenidas de la variable
- V₁ : Relaciones interpersonales
- V₂ : Desempeño laboral

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Se tiene una población total 63 colaboradores que laboran en la Dirección regional de agricultura del Gobierno Regional de Pasco.

3.5.2. Muestra de la investigación

Por ser una población pequeña la muestra será tomada los 63 colaboradores.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

La Técnica de recolección de datos, son las estrategias que se presentan para obtener las opiniones acerca del estudio por parte de los involucrados en la investigación, para ello se utilizará dos instrumentos para cada una de las variables. Así también emplearemos Google formularios para recoger los datos y estos luego serán descargados en formato Excel.

Entre las técnicas, emplearemos para esta investigación es:

- a) Encuestas con sus instrumentos
- b) Análisis Documental, sirve para recoger el marco teórico y las observaciones que se presentan en el estudio.

3.6.2. Instrumentos

Según Corbetta (2003), menciona que el instrumento “es un recurso para sirve para extraer información, cada instrumento tiene su forma y contenido”. Por ello para esta investigación utilizamos el cuestionario o escala; y la guía de análisis documental.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

La elección de nuestro instrumento de investigación, en este caso un cuestionario por cada variable, se basó en la naturaleza de la presente investigación y en el objeto de estudio que abarca las variables de estudio Desempeño laboral y las relaciones interpersonales. Este cuestionario consta de 15 preguntas que están directamente relacionadas con el marco teórico y metodológico de nuestro estudio. (ver anexo 01)

Para garantizar la validez y confiabilidad de nuestro instrumento de investigación, obtuvimos la aprobación de los docentes de nuestra Facultad. Además, consultamos a los funcionarios del GOREPA, quienes, debido a sus conocimientos y experiencia en la aplicación de dichos instrumentos, procedieron a validar nuestro cuestionario de acuerdo con los criterios establecidos (ver anexo 02).

Mediante el método del Alfa de Cronbach, se procedió a la confiabilidad de nuestro instrumento, cuyos resultados se aprecian en las tablas siguientes:

Tabla 1

Fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,819	,823	15

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

Tabla 2

Fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable relaciones interpersonales

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,827	,831	15

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

La información estadística que se aprecia en las tablas 1 y 2, nos expresa que los instrumentos a utilizar son fiables, por lo que se procedió a su respectiva aplicación.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Empleamos las técnicas de procesamiento de datos, a la estadística a nivel descriptivo e inferencial apoyados por el uso del software estadístico SPSS versión 26.

3.9. Tratamiento estadístico

Culminado el trabajo de recolección de datos, se elaboró una base de datos para realizar el análisis estadístico con el paquete de SPSS 26 realizando los siguientes procedimientos:

- a) Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.
- b) Construcción de tablas para cada dimensión
- c) Elaboración de gráficos para cada dimensión
- d) Análisis descriptivo y se realizará la prueba de correlación de Rho de Spearman por ser variables cualitativas.
- e) Finalmente se desarrollará la explicación de la prueba de hipótesis para las

específicas y también a nivel general.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

En nuestra investigación reconocemos a los autores de los antecedentes por lo importante que son para apoyar a la investigación, citando su autoría respectivamente, asimismo podemos mencionamos que no existe la intención de plagio, porque respetamos las ideas de los autores, a nivel del marco teórico, antecedentes y cuestionarios.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo comprendió un promedio de 30 días en recoger los datos primarios, mediante la aplicación de las encuestas a la muestra seleccionada, luego de ello, se realizó el procesamiento en el gabinete.

En primer lugar, se pasaron todas las hojas de respuestas del cuestionario de investigación que comprendió 15 ítems para cada variable, posterior a ello se realizó la tabulación, la misma que se efectuó mediante la aplicación del SPSS versión 26,

Para posteriormente interpretar cada pregunta del cuestionario, se concluyó realizando la respectiva prueba de hipótesis. Los resultados encontrados son presentados y analizados a continuación.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

4.2.1. Variable: Desempeño laboral

Tabla 3

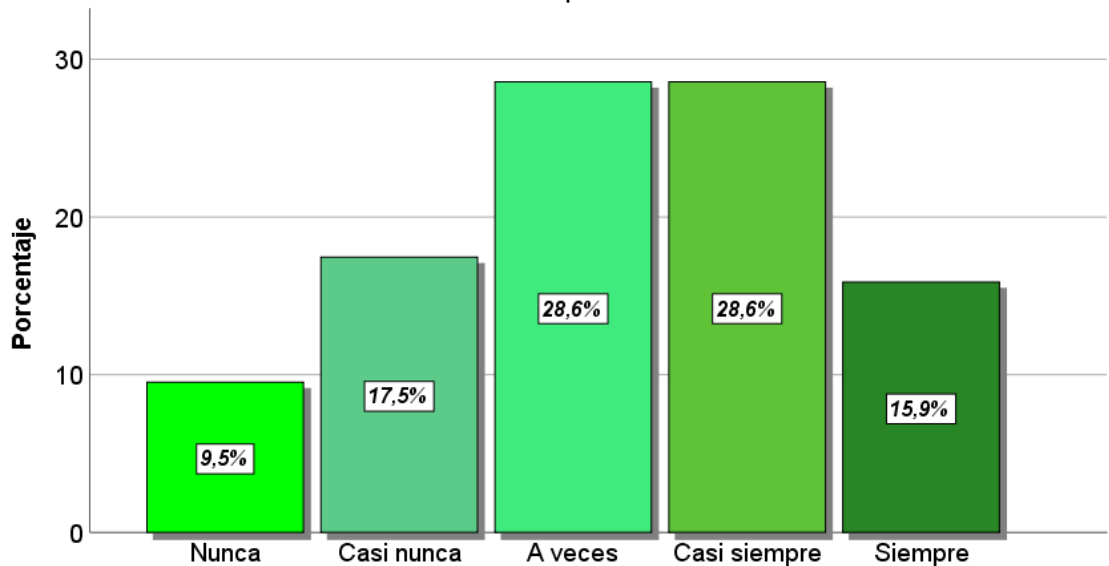
Resultados de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	9,5	9,5	9,5
Casi nunca	11	17,5	17,5	27,0
A veces	18	28,6	28,6	55,6
Casi siempre	18	28,6	28,6	84,1
Siempre	10	15,9	15,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 1

Resultados de la variable desempeño laboral



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas visualizadas en la tabla 3 la figura 1, de los resultados, se aprecia que el 28,6% consideran que casi siempre tienen un buen desempeño laboral en sus labores en la Dirección regional de agricultura Pasco, igual al 28,6% que establece a veces y un 17,5% señala casi nunca, 15,9% opina que siempre y 9,5% dice que nunca.

Tabla 4

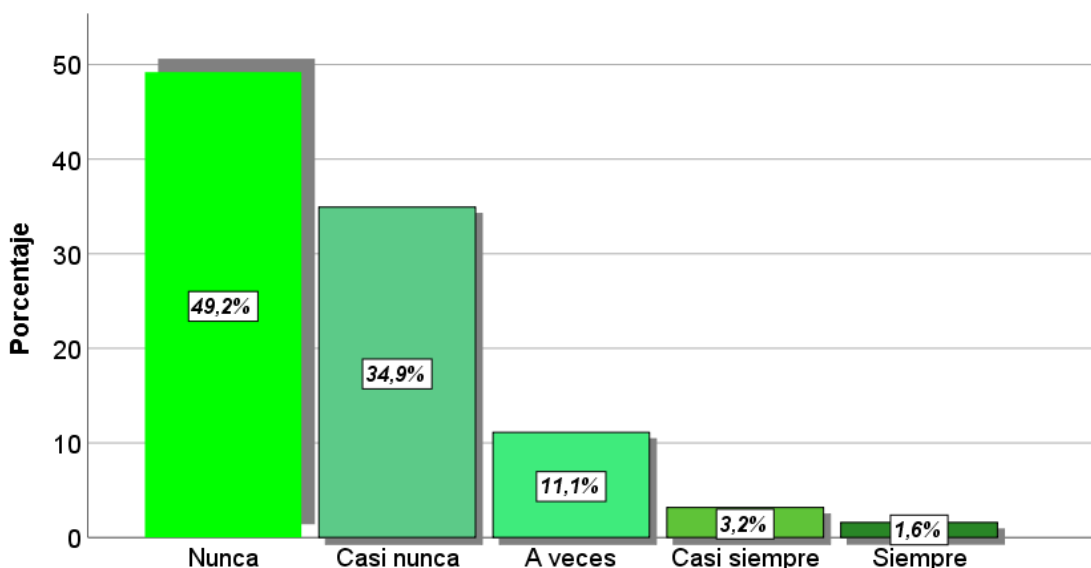
¿Falta mucho a su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	31	49,2	49,2	49,2
Casi nunca	22	34,9	34,9	84,1
A veces	7	11,1	11,1	95,2
Casi siempre	2	3,2	3,2	98,4
Siempre	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 2

¿Falta mucho a su trabajo?



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas visualizadas en la tabla 4 la figura 2, de los resultados, se aprecia que el 49,2% de los encuestados consideran que nunca falta a sus labores en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 34,9% menciona que casi nunca, un 11,1% señala que a veces, 3,2% opina que casi siempre y un 1,6% dice que siempre.

Tabla 5

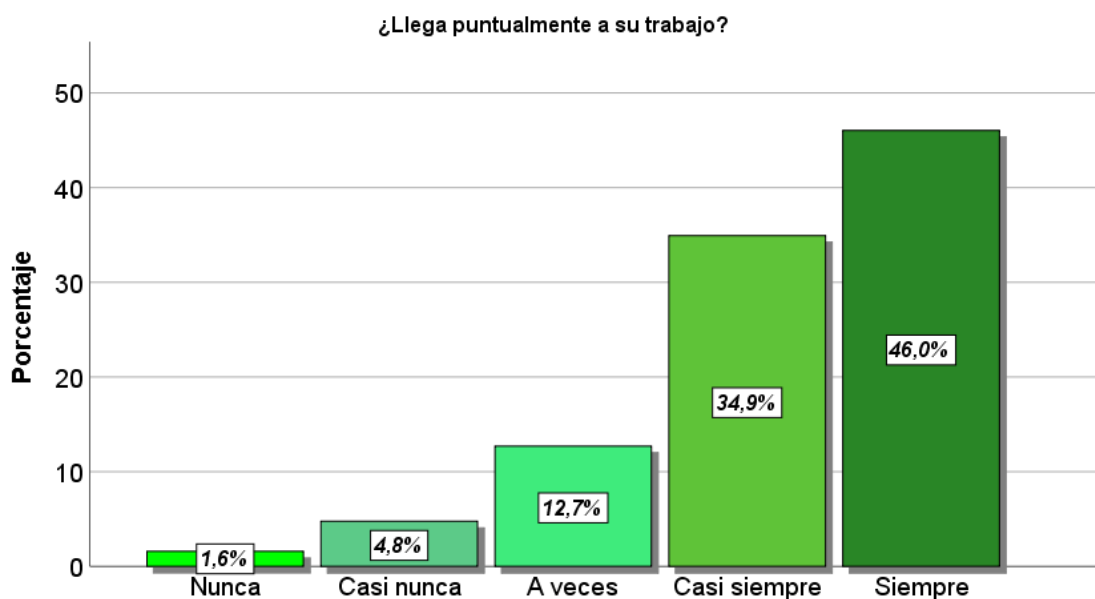
¿Llega puntualmente a su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,6	1,6	1,6
Casi nunca	3	4,8	4,8	6,3
A veces	8	12,7	12,7	19,0
Casi siempre	22	34,9	34,9	54,0
Siempre	29	46,0	46,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 3

¿Llega puntualmente a su trabajo?



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 5 y la figura 3, de los resultados, se aprecia que el 46% de los encuestados consideran que siempre llega puntualmente a sus labores en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 34,9% menciona que casi siempre, un 12,7% señala que a veces, 4,8% opina que casi nunca y un 1,6% dice que nunca.

Tabla 6

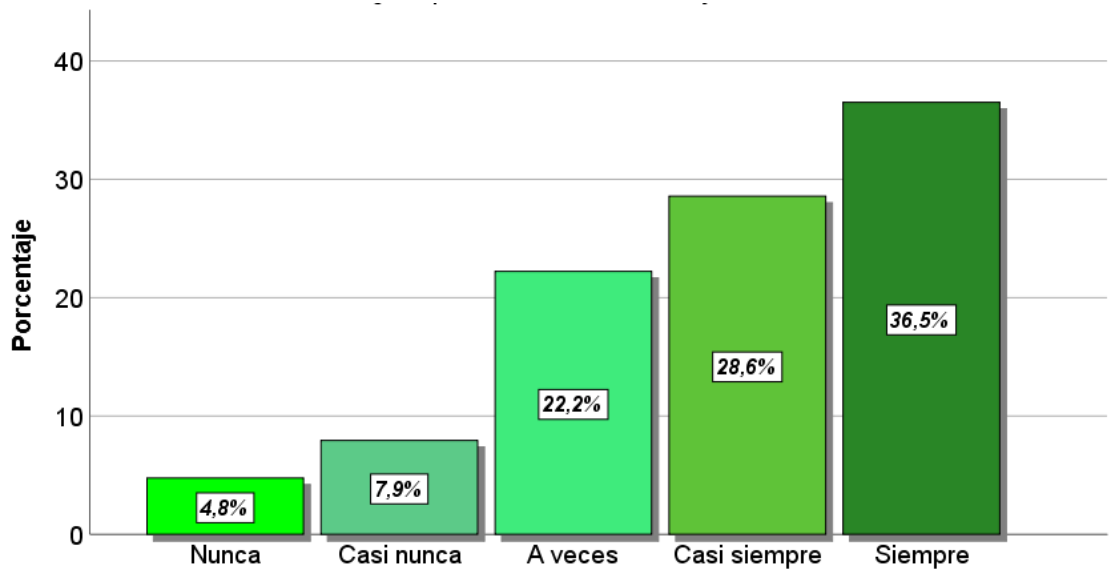
¿Cumple con su horario de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	4,8	4,8	4,8
Casi nunca	5	7,9	7,9	12,7
A veces	14	22,2	22,2	34,9
Casi siempre	18	28,6	28,6	63,5
Siempre	23	36,5	36,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 4

¿Cumple con su horario de trabajo?



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 6 y la figura 4, de los resultados, se aprecia que el 36,5% de los encuestados consideran que siempre cumple con sus horarios de trabajo en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 28,6% menciona que casi siempre, un 22,2% señala que a veces, el 7,9% opina que casi nunca y un 4,8% dice que nunca.

Tabla 7

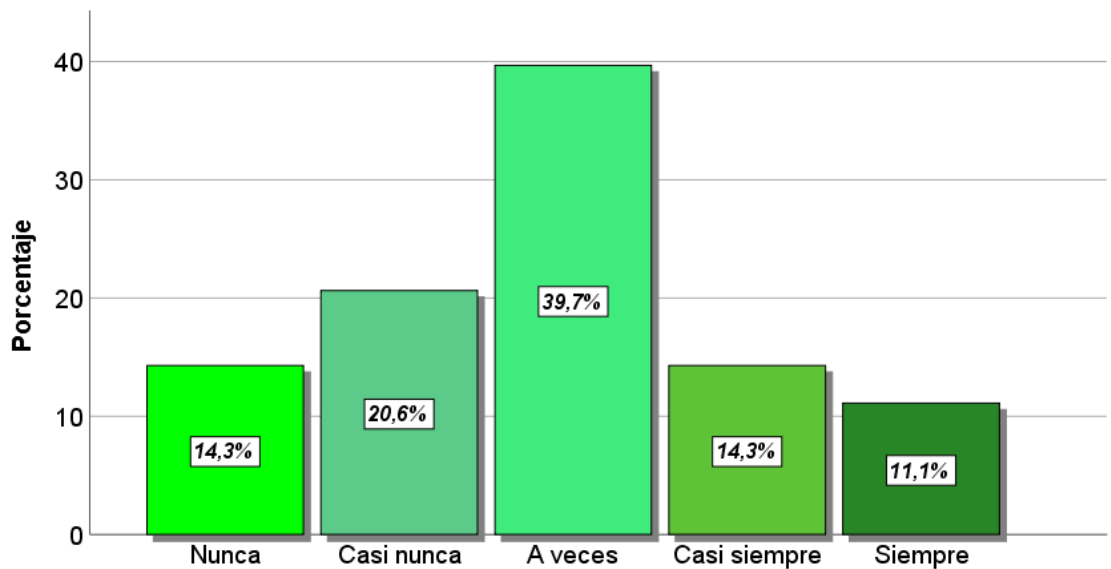
¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	14,3	14,3	14,3
Casi nunca	13	20,6	20,6	34,9
A veces	25	39,7	39,7	74,6
Casi siempre	9	14,3	14,3	88,9
Siempre	7	11,1	11,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 5

¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 7 y la figura 5, de los resultados, se aprecia que el 39,7% de los encuestados consideran que a veces tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 20,6% menciona que casi nunca, un 14,3% señala que casi siempre, el 14,3% opina que nunca y un 11,1% dice que siempre.

Tabla 8

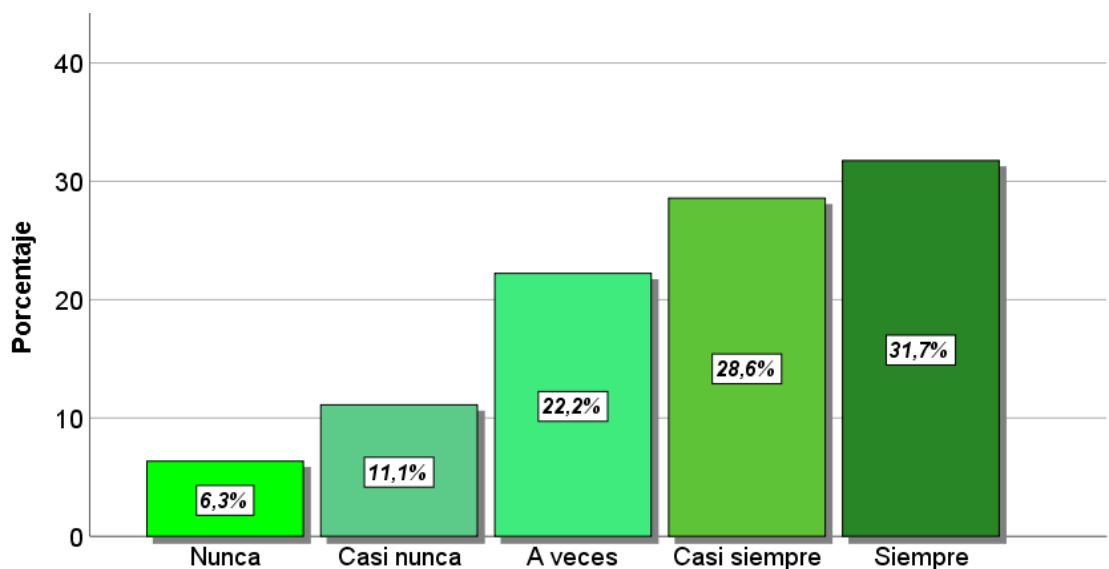
¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficiente para realizar las tareas propias de su puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	7	11,1	11,1	17,5
A veces	14	22,2	22,2	39,7
Casi siempre	18	28,6	28,6	68,3
Siempre	20	31,7	31,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 6

¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficiente para realizar las tareas propias de su puesto?



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 8 y la figura 6, de los resultados, se aprecia que el 31,7% de los encuestados consideran que siempre tiene los conocimientos necesarios y suficiente para realizar las tareas propias de su puesto en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 28,6% menciona que casi siempre, un 22,2% señala que a veces, el 11,1% opina que nunca y un 6.3% dice que nunca.

Tabla 9

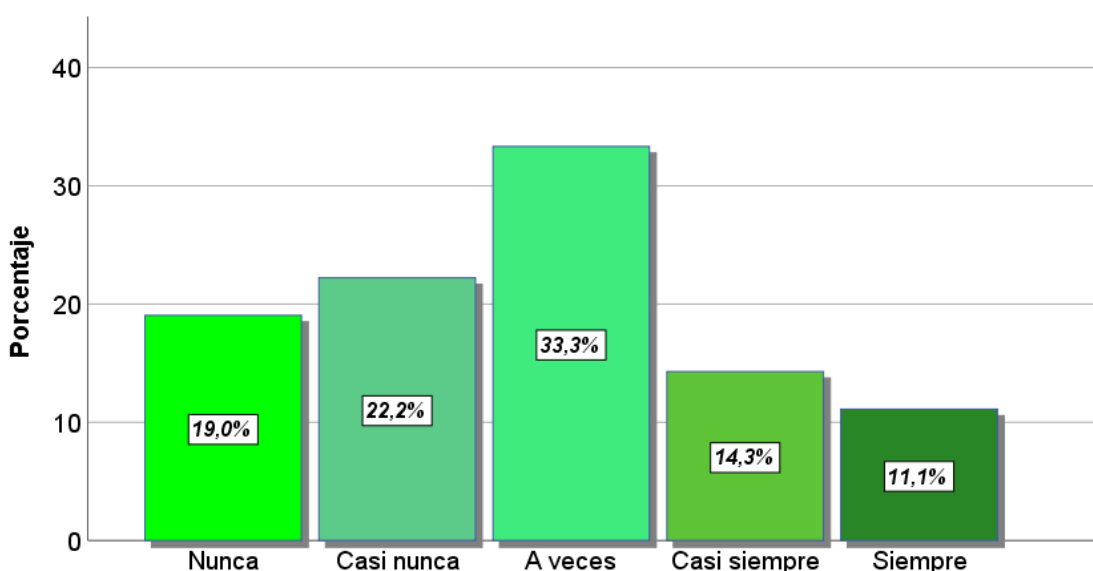
¿Le agrada participar en la planificación de las actividades de su área de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	19,0	19,0	19,0
Casi nunca	14	22,2	22,2	41,3
A veces	21	33,3	33,3	74,6
Casi siempre	9	14,3	14,3	88,9
Siempre	7	11,1	11,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 7

¿Le agrada participar en la planificación de las actividades de su área de trabajo?



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 9 y la figura 7, de los resultados, se aprecia que el 33,3% de los encuestados consideran que a veces le agrada participar en la planificación de las actividades de su área de trabajo en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 22,2% menciona que casi nunca, un 19% señala que nunca, el 14,3% opina que casi siempre y un 11,1% dice que siempre.

Tabla 10

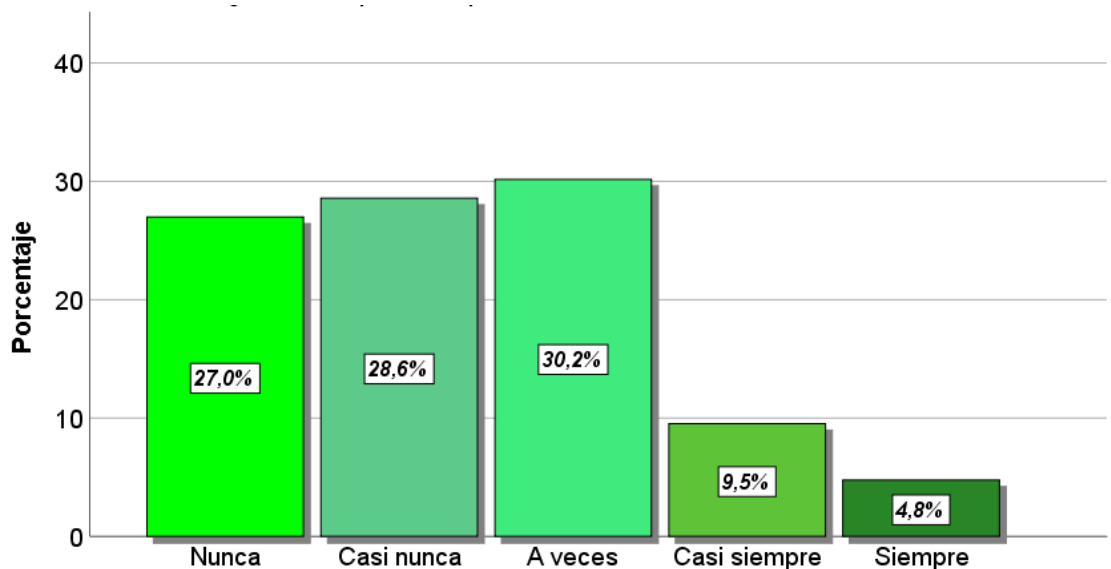
¿Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	27,0	27,0	27,0
Casi nunca	18	28,6	28,6	55,6
A veces	19	30,2	30,2	85,7
Casi siempre	6	9,5	9,5	95,2
Siempre	3	4,8	4,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 8

¿Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones?



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 10 y la figura 8, de los resultados, se aprecia que el 30,2% de los encuestados consideran que a veces se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones de la Dirección regional de agricultura Pasco, el 28,6% menciona que casi nunca, un 27% señala que nunca, el 9,5% opina que casi siempre y un 4,8% dice que siempre.

Tabla 11

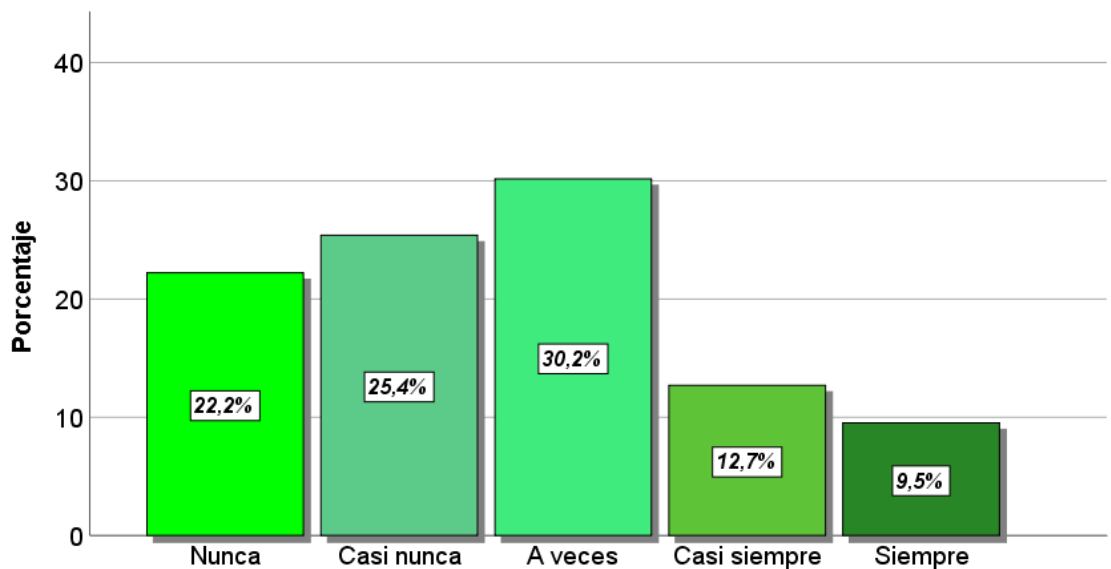
¿Sabe planear sus propias actividades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	22,2	22,2	22,2
Casi nunca	16	25,4	25,4	47,6
A veces	19	30,2	30,2	77,8
Casi siempre	8	12,7	12,7	90,5
Siempre	6	9,5	9,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 9

¿Sabe planear sus propias actividades?



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 11 y la figura 9, de los resultados, se aprecia que el 30,2% de los encuestados consideran que a veces sabe planear sus propias actividades en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 25,4% menciona que casi nunca, un 22,2% señala que nunca, el 12,7% opina que casi siempre y un 9,5% dice que siempre.

Tabla 12

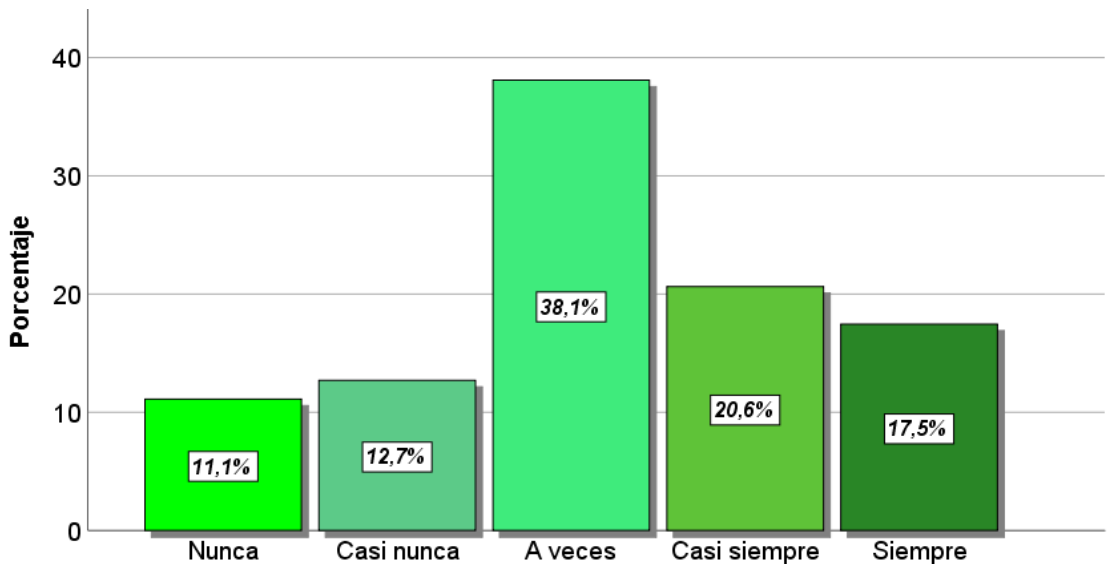
¿Propone ideas para mejorar los servicios de su área de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	11,1	11,1	11,1
Casi nunca	8	12,7	12,7	23,8
A veces	24	38,1	38,1	61,9
Casi siempre	13	20,6	20,6	82,5
Siempre	11	17,5	17,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 10

¿Propone ideas para mejorar los servicios de su área de trabajo?



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla12 y la figura 10, de los resultados, se aprecia que el 38,1% de los encuestados consideran que a veces propone ideas para mejorar los servicios de su área de trabajo en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 20,6% menciona que casi siempre, un 17,5% señala que siempre, el 12,7% opina que casi nunca y un 11,1% dice que nunca.

Tabla 13

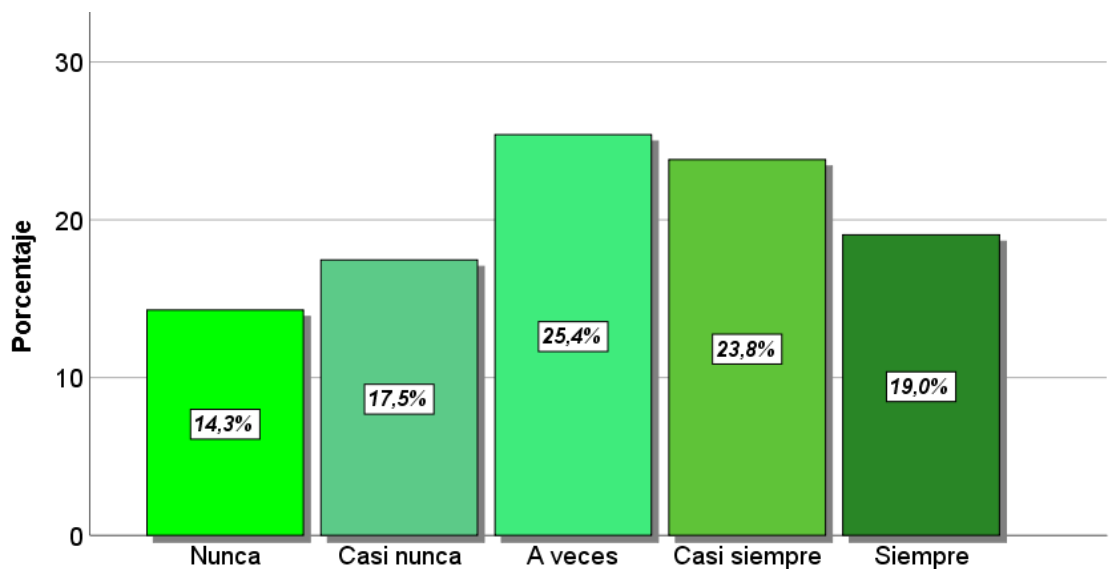
¿Tiene iniciativa para realizar sus tareas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	14,3	14,3	14,3
Casi nunca	11	17,5	17,5	31,7
A veces	16	25,4	25,4	57,1
Casi siempre	15	23,8	23,8	81,0
Siempre	12	19,0	19,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 11

¿Tiene iniciativa para realizar sus tareas?



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 13 y la figura 11, de los resultados, se aprecia que el 25,4% de los encuestados consideran que a veces tiene iniciativa para realizar sus tareas en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 23,8% menciona que casi siempre, un 19% señala que siempre, el 17,5% opina que casi nunca y un 14,3% dice que nunca.

Tabla 14

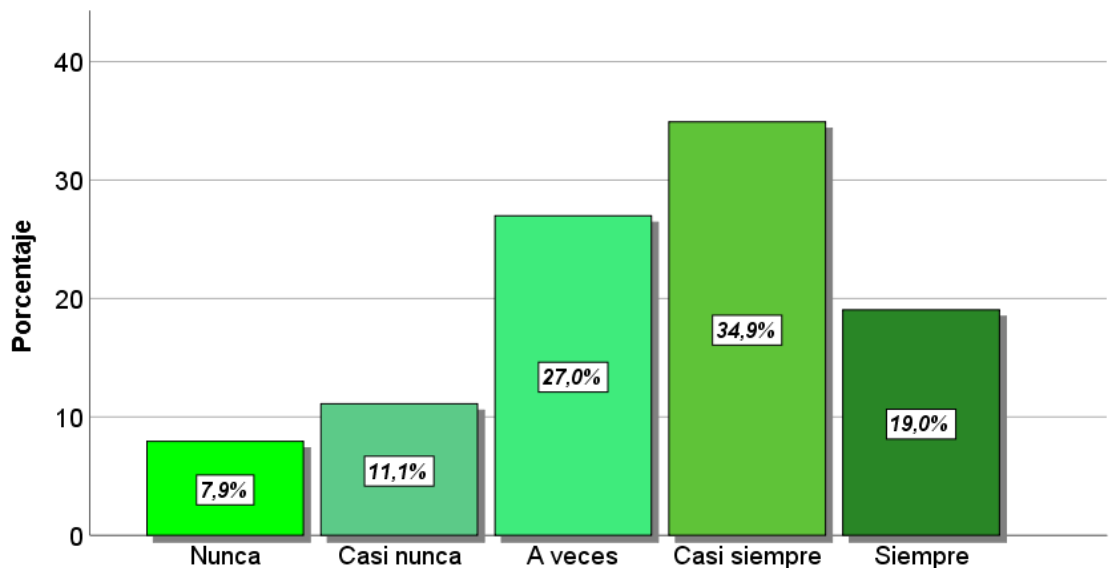
¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	7,9	7,9	7,9
Casi nunca	7	11,1	11,1	19,0
A veces	17	27,0	27,0	46,0
Casi siempre	22	34,9	34,9	81,0
Siempre	12	19,0	19,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 12

¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla14 y la figura 12, de los resultados, se aprecia que el 34,9% de los encuestados consideran que a veces persiste hasta que alcanza la meta fijada en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 27% menciona que a veces, un 19% señala que siempre, el 11,1% opina que casi nunca y un 7,9% dice que nunca.

Tabla 15

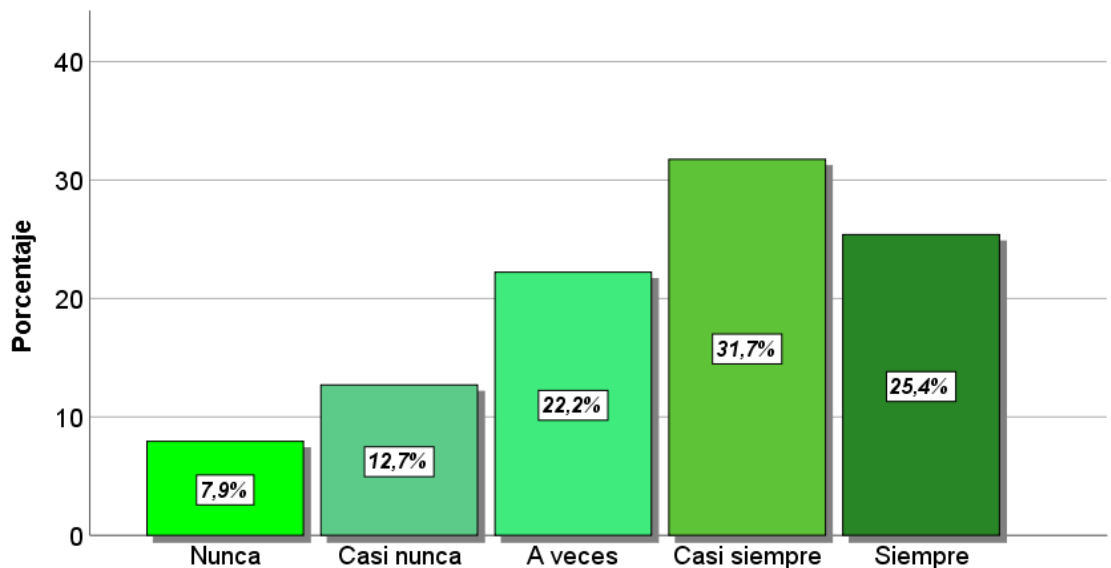
¿Es constante en cualquier tarea que emprende?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	7,9	7,9	7,9
Casi nunca	8	12,7	12,7	20,6
A veces	14	22,2	22,2	42,9
Casi siempre	20	31,7	31,7	74,6
Siempre	16	25,4	25,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 13

¿Es constante en cualquier tarea que emprende?



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 15 y la figura 13, de los resultados, se aprecia que el 31,7% de los encuestados consideran que casi siempre es constante en cualquier tarea que emprende en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 25,4% menciona que siempre, un 22,2% señala que a veces, el 12,7% opina que casi nunca y un 7,9% dice que nunca.

Tabla 16

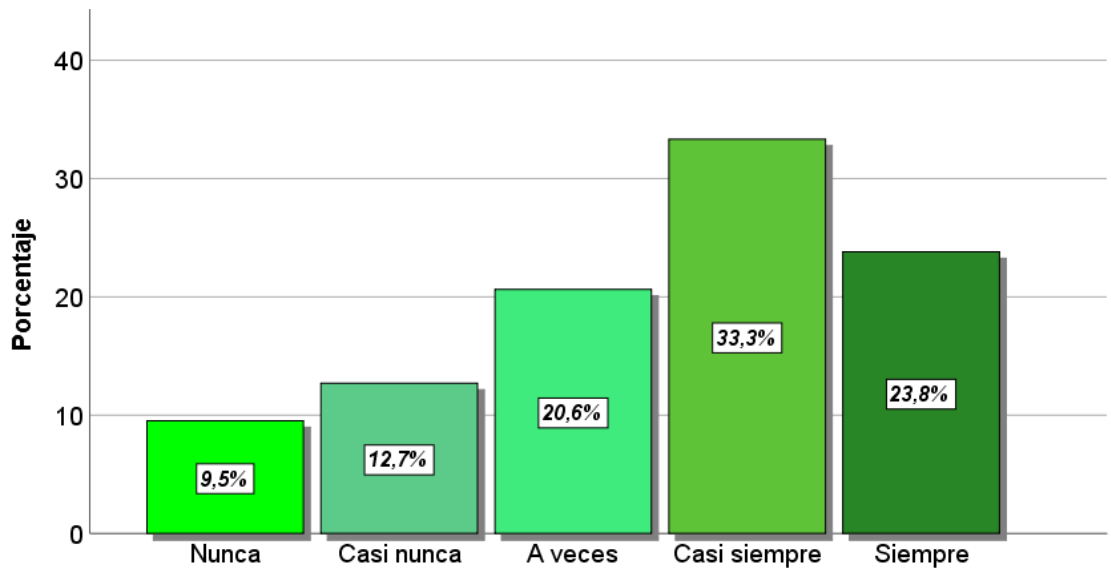
¿Realiza sus actividades con dedicación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	9,5	9,5	9,5
Casi nunca	8	12,7	12,7	22,2
A veces	13	20,6	20,6	42,9
Casi siempre	21	33,3	33,3	76,2
Siempre	15	23,8	23,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 14

¿Realiza sus actividades con dedicación?



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 16 y la figura 14, de los resultados, se aprecia que el 33,3% de los encuestados consideran que casi siempre realiza sus actividades con dedicación en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 23,8% menciona que siempre, un 20,6% señala que a veces, el 12,7% opina que casi nunca y un 9,5% dice que nunca.

Tabla 17

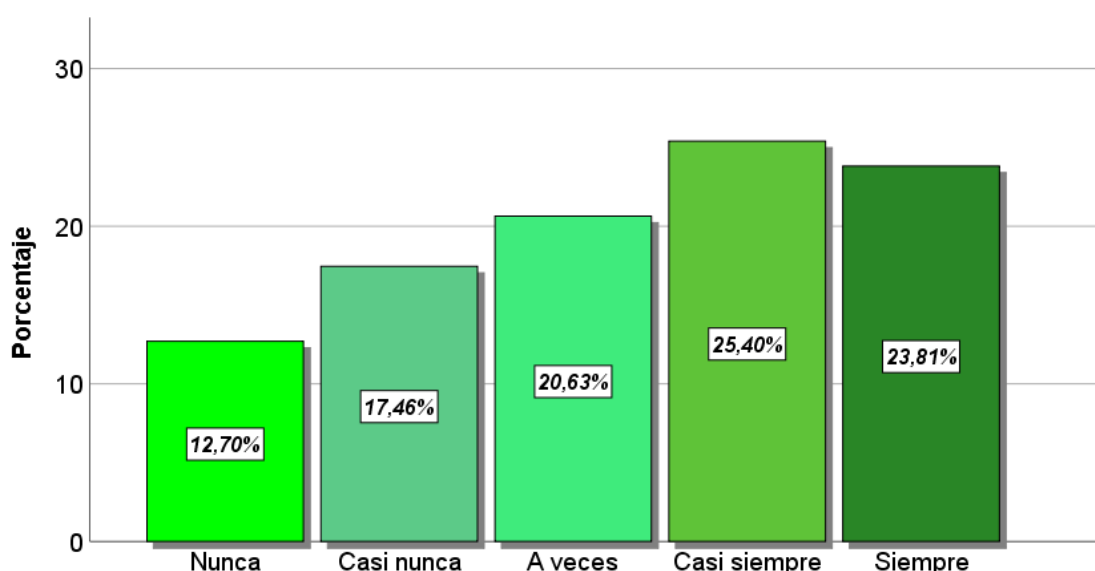
¿Se considera responsable de las tareas que le son asignadas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	12,7	12,7	12,7
Casi nunca	11	17,5	17,5	30,2
A veces	13	20,6	20,6	50,8
Casi siempre	16	25,4	25,4	76,2
Siempre	15	23,8	23,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 15

¿Se considera responsable de las tareas que le son asignadas?



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 17 y la figura 15, de los resultados, se aprecia que el 25,4% de los encuestados consideran que casi siempre se considera responsable de las tareas que le son asignadas en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 23,8% menciona que siempre, un 20,6% señala que a veces, el 17,4% opina que casi nunca y un 12,7% dice que nunca.

Tabla 18

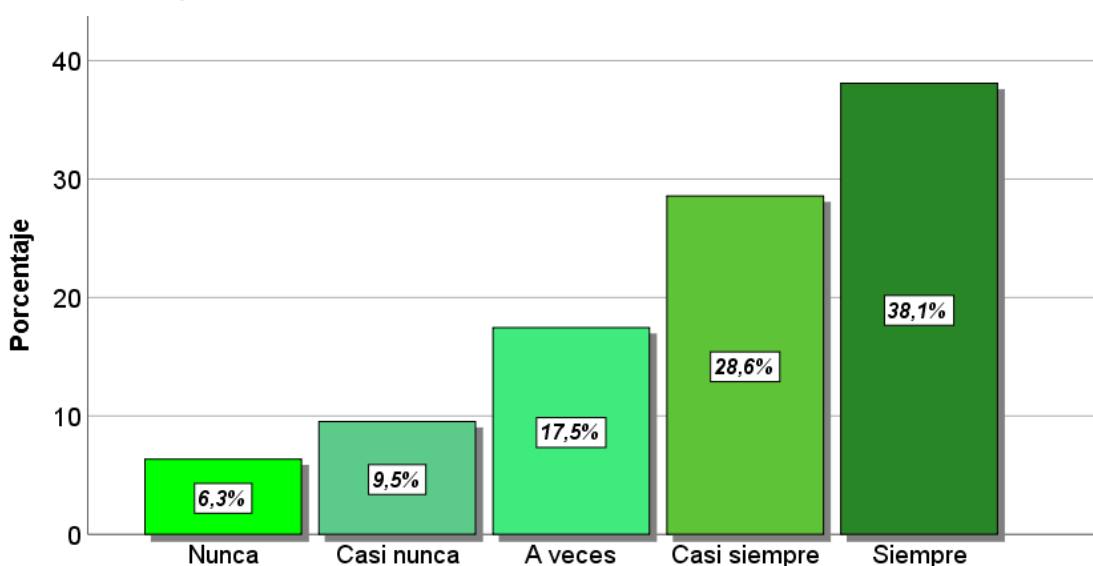
¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	6	9,5	9,5	15,9
A veces	11	17,5	17,5	33,3
Casi siempre	18	28,6	28,6	61,9
Siempre	24	38,1	38,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 16

¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 18 y la figura 16, de los resultados, se aprecia que el 38,1% de los encuestados consideran que siempre resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 28,6% menciona que casi siempre, un 17,5% señala que a veces, el 9,5% opina que casi nunca y un 6,3% dice que nunca.

Tabla 19

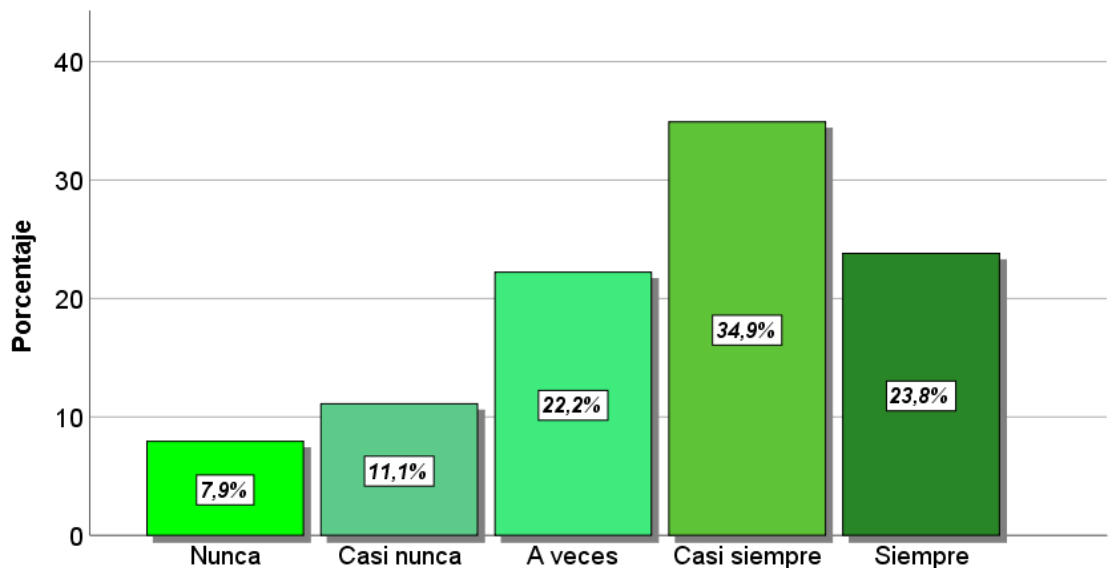
Resultados de la Variable Relaciones Interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	7,9	7,9	7,9
Casi nunca	7	11,1	11,1	19,0
A veces	14	22,2	22,2	41,3
Casi siempre	22	34,9	34,9	76,2
Siempre	15	23,8	23,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 17

Resultados de la Variable Relaciones Interpersonales



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 19 y la figura 17, de los resultados, se aprecia que el 38,1% de los encuestados consideran que casi siempre tiene buenas relaciones interpersonales en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 23,8% menciona que siempre, un 22,7% señala que a veces, el 11,1% opina que casi nunca y un 7,9% dice que nunca.

Tabla 20

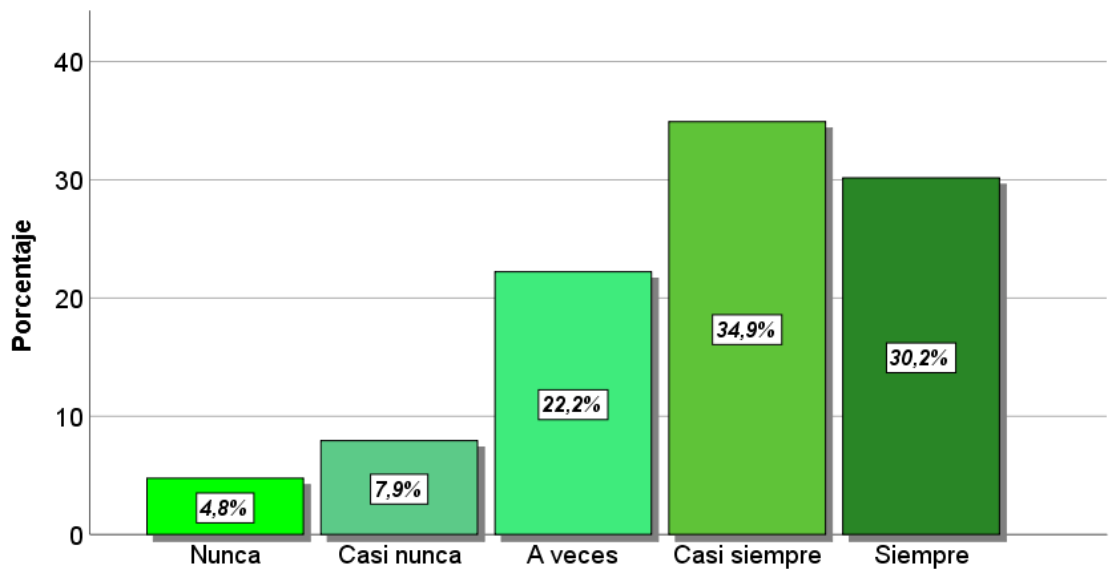
Saludo a mis compañeros de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	4,8	4,8	4,8
Casi nunca	5	7,9	7,9	12,7
A veces	14	22,2	22,2	34,9
Casi siempre	22	34,9	34,9	69,8
Siempre	19	30,2	30,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 18

Saludo a mis compañeros de trabajo.



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 20 y la figura 18, de los resultados, se aprecia que el 34,9% de los encuestados consideran que casi siempre saludan a sus compañeros de trabajo en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 30,2% menciona que siempre, un 22,2% señala que a veces, el 7,9% opina que casi nunca y un 4,8% dice que nunca.

Tabla 21

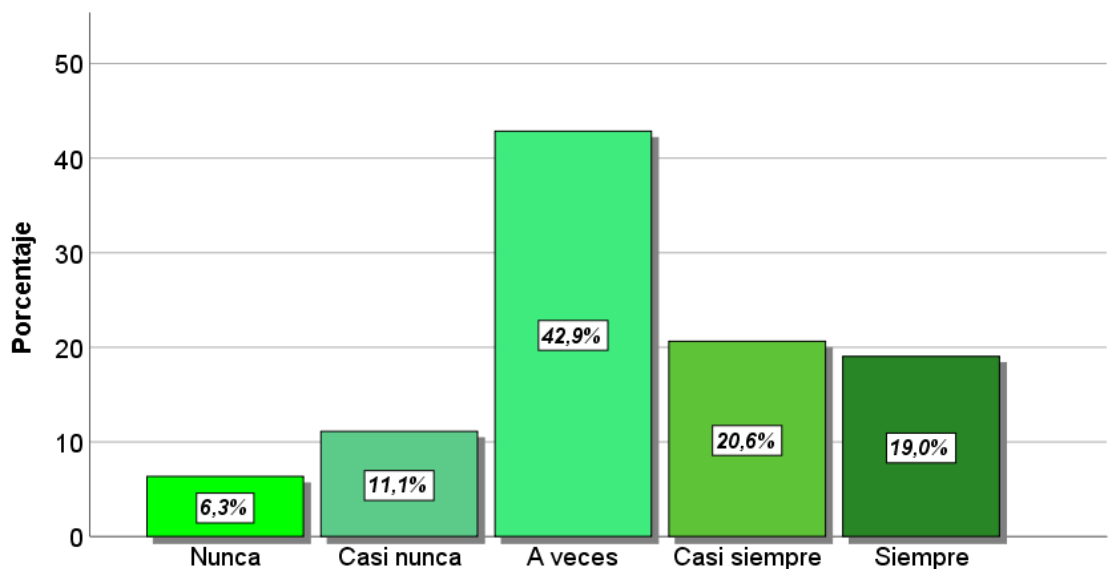
Conversar con mis compañeros de trabajo amplía mi grupo de amistades.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	7	11,1	11,1	17,5
A veces	27	42,9	42,9	60,3
Casi siempre	13	20,6	20,6	81,0
Siempre	12	19,0	19,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 19

Conversar con mis compañeros de trabajo amplía mi grupo de amistades.



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 21 y la figura 19, de los resultados, se aprecia que el 42,9% de los encuestados consideran que a veces conversar con sus compañeros de trabajo amplía su grupo de amistades en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 20,6% menciona que casi siempre, un 19% señala que siempre, el 11.1% opina que casi nunca y un 6,3% dice que nunca.

Tabla 22

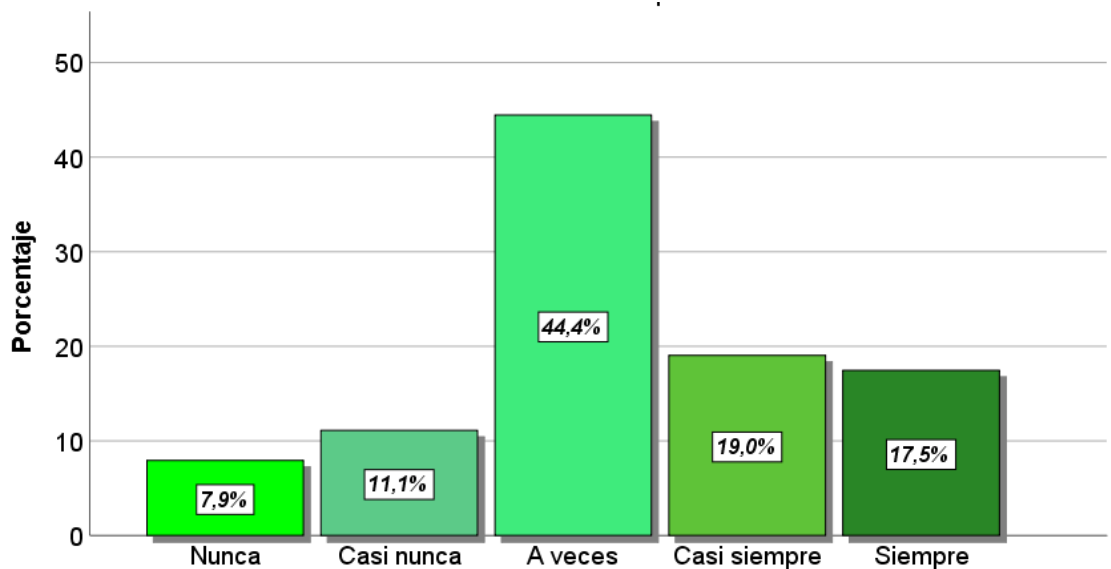
A través de la comunicación en el ambiente laboral amplío el conocimiento de mí mismo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	7,9	7,9	7,9
Casi nunca	7	11,1	11,1	19,0
A veces	28	44,4	44,4	63,5
Casi siempre	12	19,0	19,0	82,5
Siempre	11	17,5	17,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 20

A través de la comunicación en el ambiente laboral amplío el conocimiento de mí mismo.



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 22 y la figura 20, de los resultados, se aprecia que el 42,9% de los encuestados consideran que a veces a través de la comunicación en el ambiente laboral amplían el conocimiento de mí mismo en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 19% menciona que casi siempre, un 17,5% señala que siempre, el 11.1% opina que casi nunca y un 7,9% dice que nunca.

Tabla 23

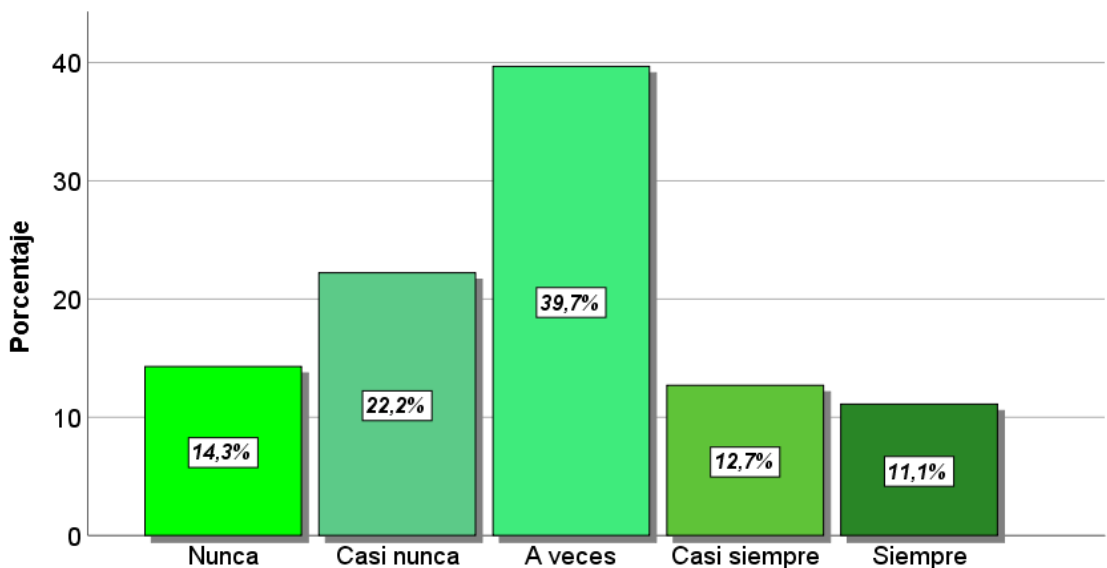
Cuando converso con mis compañeros me doy cuenta de mis fortalezas como de mis debilidades.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	14,3	14,3	14,3
Casi nunca	14	22,2	22,2	36,5
A veces	25	39,7	39,7	76,2
Casi siempre	8	12,7	12,7	88,9
Siempre	7	11,1	11,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 21

Cuando converso con mis compañeros me doy cuenta de mis fortalezas como de mis debilidades.



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 23 y la figura 21, de los resultados, se aprecia que el 39,7% de los encuestados consideran que a veces cuando conversa con sus compañeros se da cuenta de sus fortalezas como de sus debilidades en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 22,2% menciona que casi nunca, un 14,3% señala que nunca, el 12,7% opina que casi siempre y un 11,1% dice que siempre.

Tabla 24

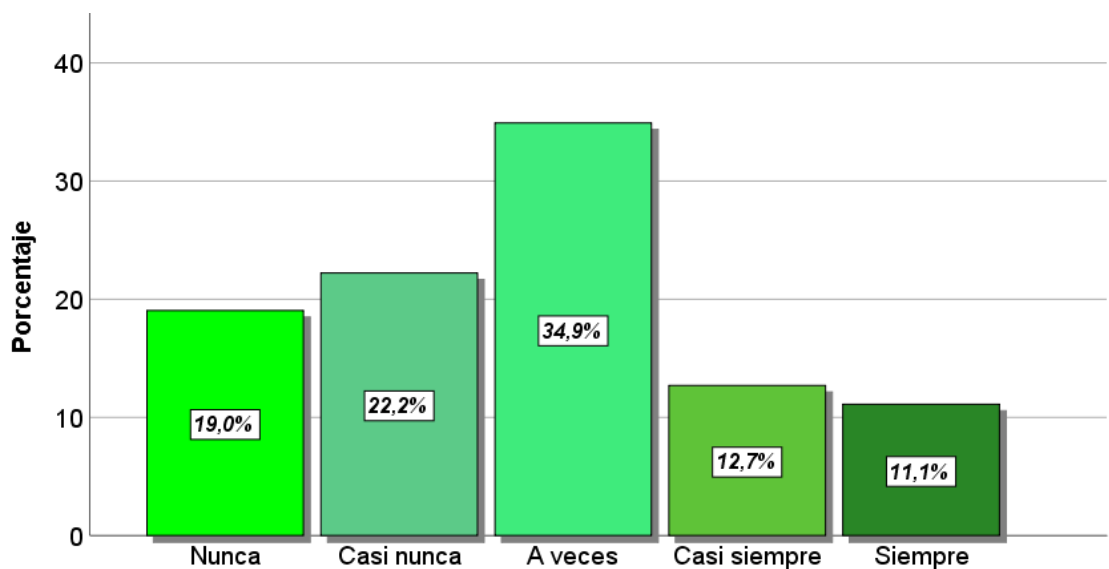
Mis relaciones con mis compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	19,0	19,0	19,0
Casi nunca	14	22,2	22,2	41,3
A veces	22	34,9	34,9	76,2
Casi siempre	8	12,7	12,7	88,9
Siempre	7	11,1	11,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 22

Mis relaciones con mis compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal.



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 24 y la figura 22, de los resultados, se aprecia que el 34,9% de los encuestados consideran que a veces sus relaciones con sus compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 22,2% menciona que casi nunca, un 19% señala que nunca, el 12,7% opina que casi siempre y un 11,1% dice que siempre.

Tabla 25

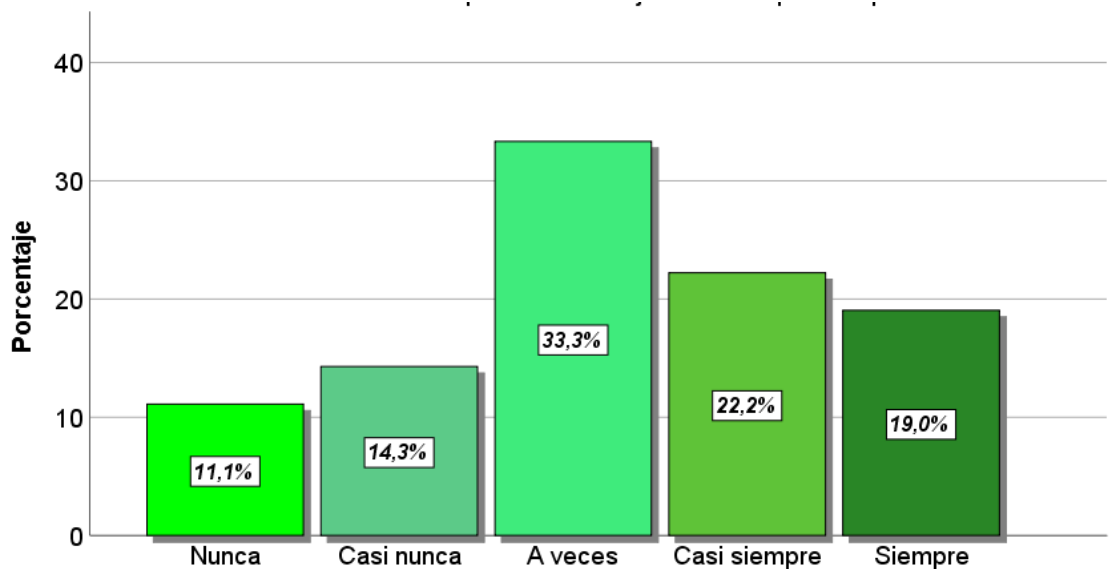
Cuando interactúo con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	11,1	11,1	11,1
Casi nunca	9	14,3	14,3	25,4
A veces	21	33,3	33,3	58,7
Casi siempre	14	22,2	22,2	81,0
Siempre	12	19,0	19,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 23

Cuando interactúo con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos.



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 25 y la figura 23, de los resultados, se aprecia que el 33,3% de los encuestados consideran que a veces cuando interactúan con sus compañeros de trabajo se sienten apreciados por ellos en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 22,2% menciona que casi siempre, un 19% señala que siempre, el 14,3% opina que casi nunca y un 11,1% dice que nunca.

Tabla 26

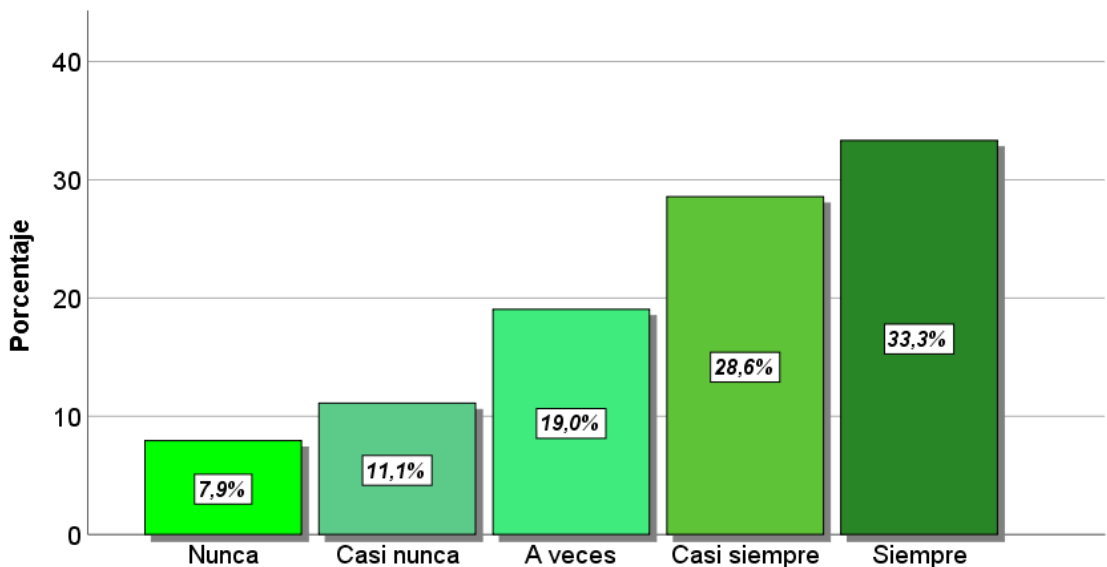
Las amistades cordiales en el ambiente laboral facilitan un trabajo cooperativo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	7,9	7,9	7,9
Casi nunca	7	11,1	11,1	19,0
A veces	12	19,0	19,0	38,1
Casi siempre	18	28,6	28,6	66,7
Siempre	21	33,3	33,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 24

Las amistades cordiales en el ambiente laboral facilitan un trabajo cooperativo



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 26 y la figura 24, de los resultados, se aprecia que el 33,3% de los encuestados consideran que siempre las amistades cordiales en el ambiente laboral facilitan un trabajo cooperativo en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 28,6% menciona que casi siempre, un 19% señala que a veces, el 11,1% opina que casi nunca y un 7,9% dice que nunca.

Tabla 27

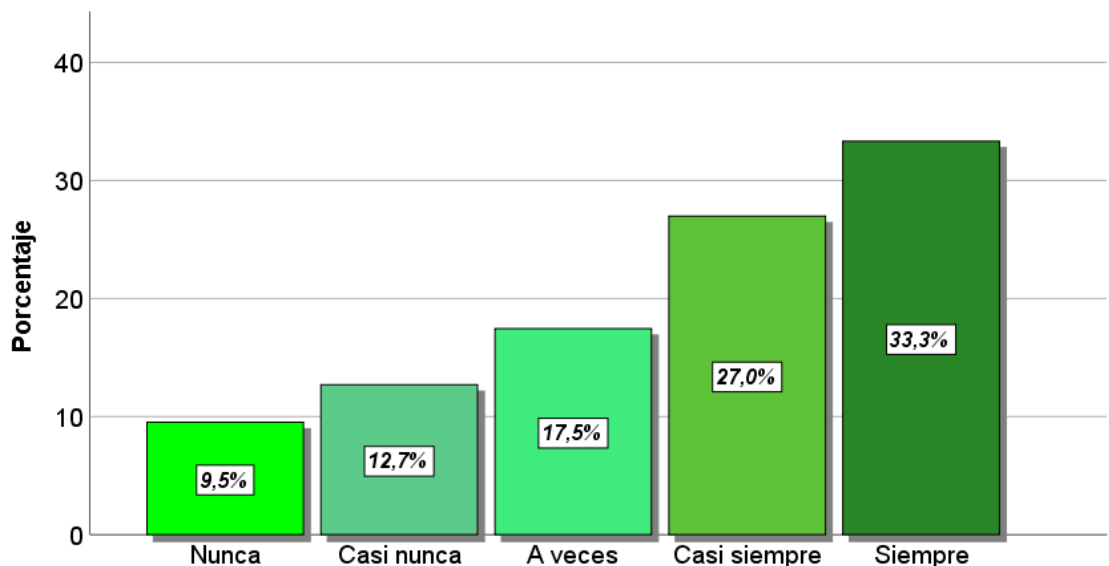
La participación con mis compañeros de trabajo me permite realizar mejor mis tareas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	9,5	9,5	9,5
Casi nunca	8	12,7	12,7	22,2
A veces	11	17,5	17,5	39,7
Casi siempre	17	27,0	27,0	66,7
Siempre	21	33,3	33,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 25

La participación con mis compañeros de trabajo me permite realizar mejor mis tareas.



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 27 y la figura 25, de los resultados, se aprecia que el 33,3% de los encuestados consideran que siempre la participación con sus compañeros de trabajo le permite realizar mejor sus tareas en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 27% menciona que casi siempre, un 17,5% señala que a veces, el 12,7% opina que casi nunca y un 9,5% dice que nunca.

Tabla 28

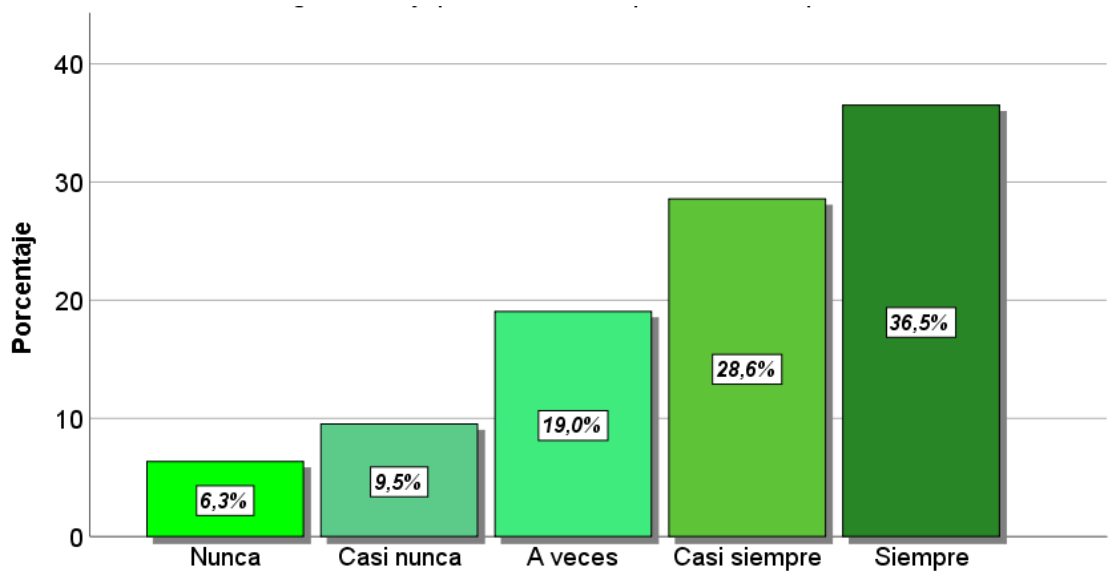
La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	6	9,5	9,5	15,9
A veces	12	19,0	19,0	34,9
Casi siempre	18	28,6	28,6	63,5
Siempre	23	36,5	36,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 26

La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas.



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 28 y la figura 26, de los resultados, se aprecia que el 36,5% de los encuestados consideran que siempre la honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 28,6% menciona que casi siempre, un 19% señala que a veces, el 9,5% opina que casi nunca y un 6,3% dice que nunca.

Tabla 29

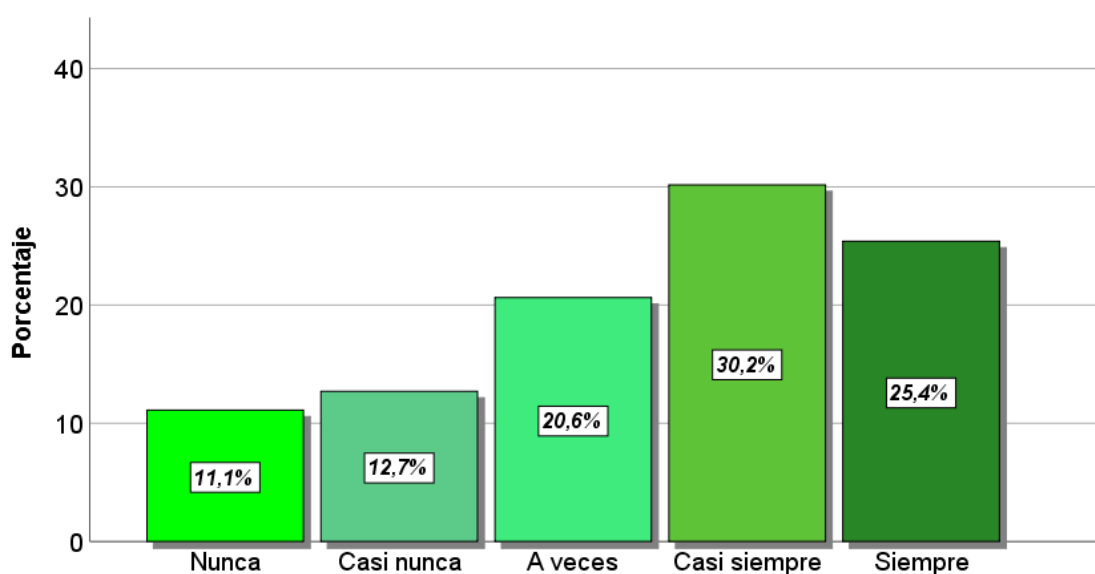
En mi centro de labores siempre prevalece la verdad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	11,1	11,1	11,1
Casi nunca	8	12,7	12,7	23,8
A veces	13	20,6	20,6	44,4
Casi siempre	19	30,2	30,2	74,6
Siempre	16	25,4	25,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 27

En mi centro de labores siempre prevalece la verdad.



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 29 y la figura 27, de los resultados, se aprecia que el 30,2% de los encuestados consideran que casi siempre en la Dirección regional de agricultura Pasco prevalece la verdad, el 25,4% menciona que siempre, un 20,6% señala que a veces, el 12,7% opina que casi nunca y un 11,1% dice que nunca.

Tabla 30

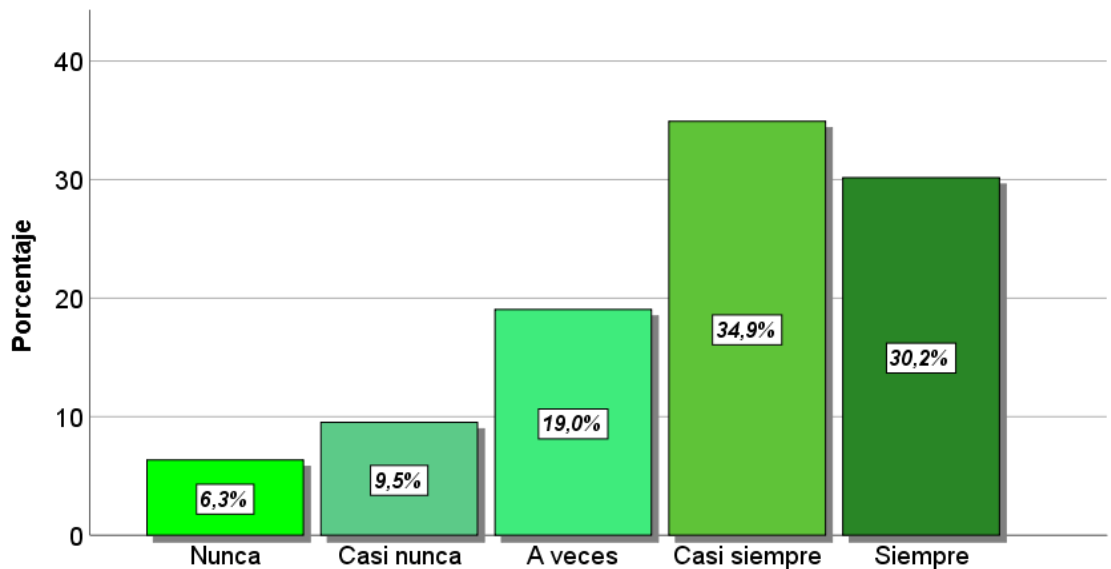
Mis relaciones con los demás están basadas en la confianza.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	6	9,5	9,5	15,9
A veces	12	19,0	19,0	34,9
Casi siempre	22	34,9	34,9	69,8
Siempre	19	30,2	30,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 28

Mis relaciones con los demás están basadas en la confianza.



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 30 y la figura 28, de los resultados, se aprecia que el 34,9% de los encuestados consideran que casi siempre sus relaciones con los demás en la Dirección regional de agricultura Pasco están basadas en la confianza, el 30,2% menciona que siempre, un 19% señala que a veces, el 9,5% opina que casi nunca y un 6,3% dice que nunca.

Tabla 31

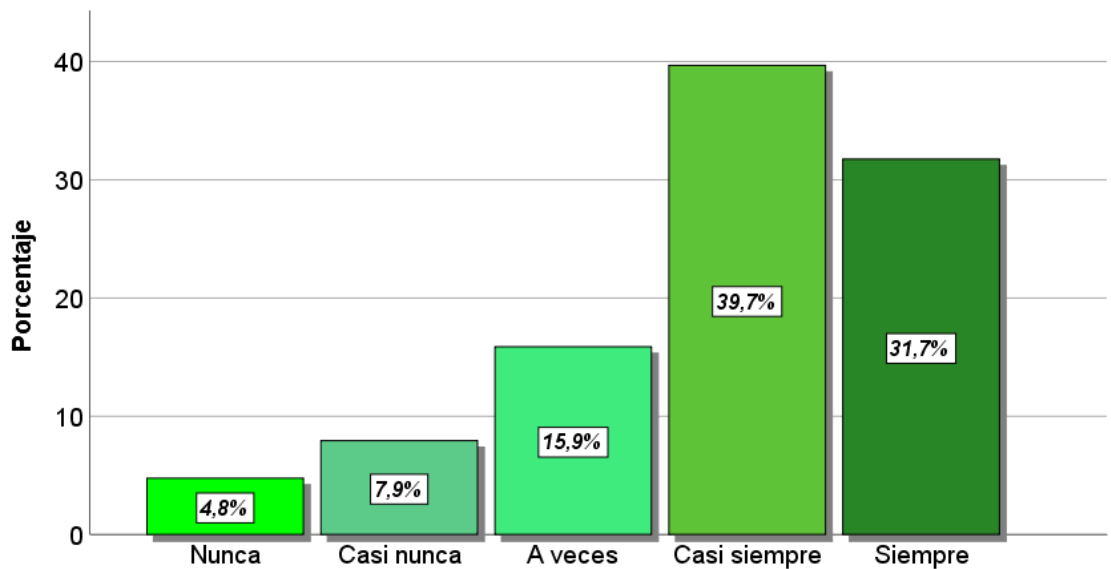
Recibo un trato respetuoso de mis compañeros de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	4,8	4,8	4,8
Casi nunca	5	7,9	7,9	12,7
A veces	10	15,9	15,9	28,6
Casi siempre	25	39,7	39,7	68,3
Siempre	20	31,7	31,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 29

Recibo un trato respetuoso de mis compañeros de trabajo.



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 31 y la figura 29, de los resultados, se aprecia que el 39,7% de los encuestados consideran que casi siempre recibe un trato respetuoso de sus compañeros de trabajo de la Dirección regional de agricultura Pasco, el 31,7% menciona que siempre, un 15,9% señala que a veces, el 7,9% opina que casi nunca y un 4,8% dice que nunca.

Tabla 32

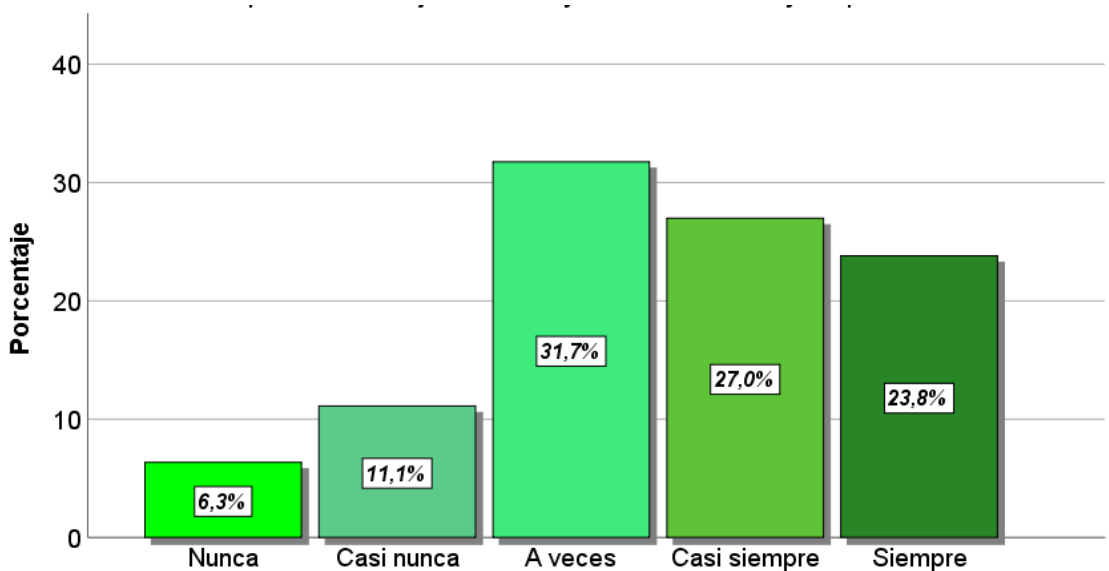
Los compañeros de trabajo son unidos y se tratan con afecto y comprensión.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	7	11,1	11,1	17,5
A veces	20	31,7	31,7	49,2
Casi siempre	17	27,0	27,0	76,2
Siempre	15	23,8	23,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 30

Los compañeros de trabajo son unidos y se tratan con afecto y comprensión.



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 32 y la figura 30, de los resultados, se aprecia que el 34,9% de los encuestados consideran que a veces los compañeros de trabajo de la Dirección regional de agricultura Pasco son unidos y se tratan con afecto y comprensión, el 27% menciona que casi siempre, un 23,8% señala que siempre, el 11,1% opina que casi nunca y un 6,3% dice que nunca.

Tabla 33

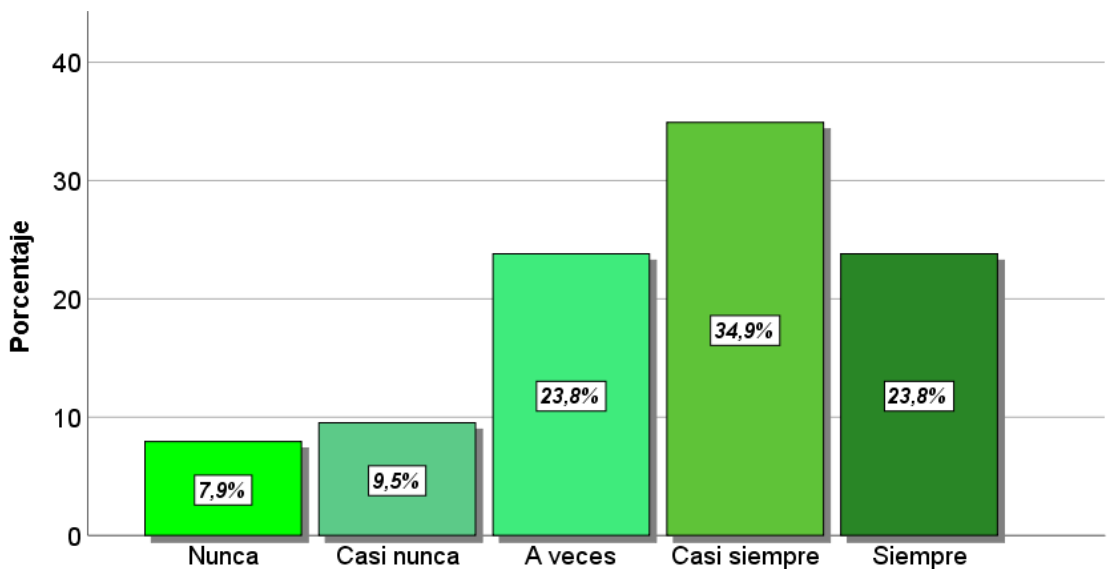
Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los compañeros de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	7,9	7,9	7,9
Casi nunca	6	9,5	9,5	17,5
A veces	15	23,8	23,8	41,3
Casi siempre	22	34,9	34,9	76,2
Siempre	15	23,8	23,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 31

Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los compañeros de trabajo.



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 33 y la figura 31, de los resultados, se aprecia que el 34,9% de los encuestados consideran que casi siempre las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los compañeros de trabajo en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 23,8% menciona que a veces, un 23,8% señala que siempre, el 9,5% opina que casi nunca y un 7,9% dice que nunca.

Tabla 34

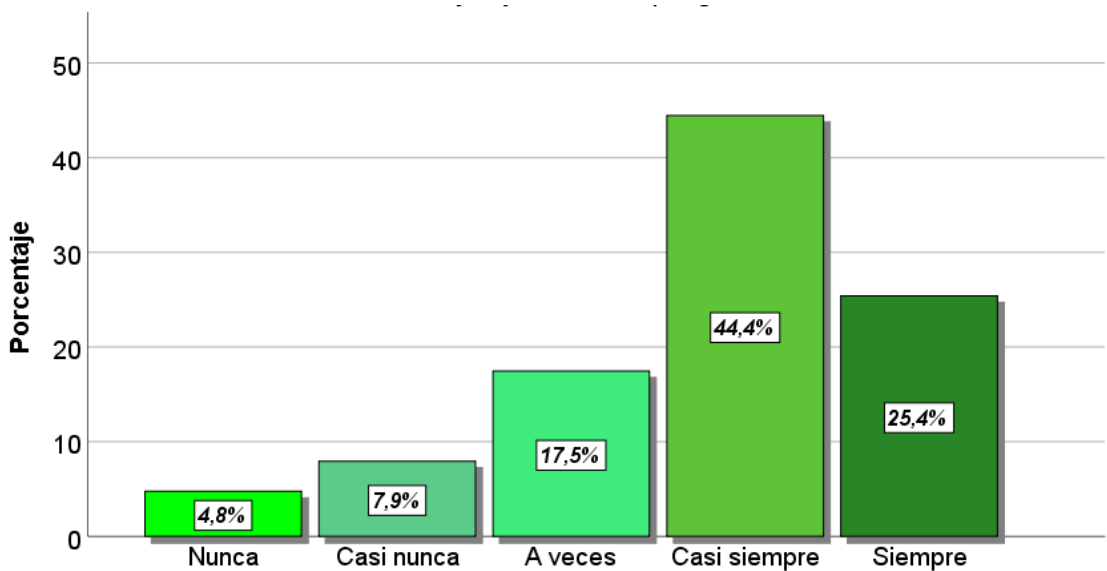
Hombres y mujeres se tratan por igual.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	4,8	4,8	4,8
Casi nunca	5	7,9	7,9	12,7
A veces	11	17,5	17,5	30,2
Casi siempre	28	44,4	44,4	74,6
Siempre	16	25,4	25,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figura 32

Hombres y mujeres se tratan por igual.



Interpretación:

De acuerdo a las respuestas representadas en la tabla 34 y la figura 32, de los resultados, se aprecia que el 44,9% de los encuestados consideran que casi siempre los hombres y mujeres se tratan por igual en la Dirección regional de agricultura Pasco, el 25,4% menciona que siempre, un 17,5% señala que a veces, el 7,9% opina que casi nunca y un 4,8% dice que nunca.

4.3. Prueba de Hipótesis

4.3.1. De la hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación positiva y significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación positiva y significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

Tabla 35

Nivel de correlación entre desempeño laboral y relaciones interpersonales

		Variable Desempeño Laboral	Variable Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,817**
		N	,000
	Variable Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,817**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

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

Fuente: SPSS versión 26. Elaboración: propia

Conclusiones:

De los resultados que se observa en la tabla 33, el coeficiente de correlación es de Rho de Spearman es de 0.817, es una correlación positiva alta, además es significativa de nivel de 0.000, en tal razón se afirma que, las variables desempeño laboral y relaciones interpersonales están correlacionadas, con lo cual mencionamos que, un buen desempeño laboral, mejora las relaciones interpersonales. Adicionalmente subrayamos que, la significancia encontrada p-valor es menor del 5% estando el nivel de significancia de 0,000, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna:

Existe relación positiva y significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

4.3.2. De las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación positiva y significativa entre nivel de eficiencia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación positiva y significativa entre nivel de eficiencia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

Tabla 36

Nivel de correlación entre nivel de eficiencia y relaciones interpersonales

		Dimensión Nivel de Eficiencia	Variable Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Dimensión Nivel de Eficiencia	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,803**
		N	63
	Variable Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,803**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	63

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

Fuente: SPSS versión 26. Elaboración: propia

Conclusiones:

De los resultados que se observa en la tabla 34, el coeficiente de correlación es de Rho de Spearman es de 0.803, es una correlación positiva alta, además es significativa de nivel de 0.000, en tal razón se afirma que, la dimensión nivel eficiencia y la variable relaciones interpersonales están correlacionadas, con

lo cual mencionamos que, a mayor nivel de eficiencia, mayores relaciones interpersonales.

Adicionalmente subrayamos que, la significancia encontrada p-valor es menor del 5% estando el nivel de significancia de 0,000, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna:

Existe relación positiva y significativa entre nivel de eficiencia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

Hipótesis específica 2:

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación positiva y significativa entre nivel de eficacia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación positiva y significativa entre nivel de eficacia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

Tabla 37

Nivel de correlación entre nivel de eficacia y relaciones interpersonales

		Dimensión Nivel de Eficacia	Variable Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Dimensión Nivel de Eficacia	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	63
	Variable Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,886**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	63

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

Fuente: SPSS versión 26. Elaboración: propia

Conclusiones:

De los resultados que se observa en la tabla 35, el coeficiente de correlación es de Rho de Spearman es de 0.886, es una correlación positiva alta, además es significativa de nivel de 0.000, en tal razón se afirma que, la dimensión nivel de eficacia y la variable relaciones interpersonales están correlacionadas, con lo cual mencionamos que, a mayor nivel de eficacia, mayores relaciones interpersonales.

Adicionalmente subrayamos que, la significancia encontrada p-valor es menor del 5% estando el nivel de significancia de 0,000, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna:

Existe relación positiva y significativa entre nivel de eficacia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

Hipótesis específica 3:**Hipótesis alterna (Ha)**

Existe relación positiva y significativa entre nivel de efectividad y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación positiva y significativa entre nivel de efectividad y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

Tabla 38

Nivel de correlación entre nivel efectividad y relaciones interpersonales

		Dimensión Nivel Efectividad	Variable Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Dimensión Nivel Efectividad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	63
	Variable Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,889**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	63

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

Fuente: SPSS versión 26. Elaboración: propia

Conclusiones:

De los resultados que se observa en la tabla 36, el coeficiente de correlación es de Rho de Spearman es de 0.889, es una correlación positiva alta, además es significativa de nivel de 0.000, en tal razón se afirma que, la dimensión nivel efectividad y la variable relaciones interpersonales están correlacionadas, con lo cual mencionamos que, a mayor nivel de efectividad, mayores relaciones interpersonales.

Adicionalmente subrayamos que, la significancia encontrada p-valor es menor del 5% estando el nivel de significancia de 0,000, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna:

Existe relación positiva y significativa entre nivel efectividad y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.

4.4. Discusión de resultados

Según nuestro objetivo general, se busca: "Demostrar la relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022". De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la prueba de hipótesis con el Rho de Spearman, se ha determinado que existe una correlación positiva alta 0,817.

Este resultado sugiere que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en la entidad estudiada. Diversos estudios mencionan que un buen desempeño laboral está en función a unas buenas relaciones interpersonales. Cuando los empleados tienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo esta influye en un mejor desempeño laboral.

Nuestros resultados guardan relación con los de Pincay (2019) quien manifiesta que:

El desempeño laboral se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de la unidad educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018, lo cual se comprueba con los datos correlacionales de la tabla 6, donde el coeficiente de correlación de Pearson $r=0,449$ indica relación moderada y directa, y la significancia de 0,010 pone de manifiesto una correlación al nivel 0,05. Los resultados descriptivos muestran que el 46,9% (15) perciben un nivel bueno de desempeño laboral al mismo tiempo que las relaciones interpersonales tienen un nivel poco adecuado, lo cual indica que los docentes desempeñan de forma correcta sus funciones dentro del sistema educativo institucional, pero que sus relaciones entre compañeros deben mejorar para alcanzar la calidad educativa. (p. 52)

En lo referente a nuestro objetivo específico 1 “Demostrar la relación entre nivel eficiencia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022”. Los resultados señalan que existe una correlación del orden del 80,3%, lo que nos manifiesta que unas buenas relaciones interpersonales aumentan el nivel de eficiencia de los trabajadores.

Concerniente a nuestro objetivo específico 2 “Demostrar la relación entre nivel eficacia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados

de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022". De los resultados obtenidos se puede afirmar que existe un grado de correlación del orden del 88.6% entre, el nivel de eficacia y las relaciones interpersonales. Lo cual nos permite afirmar que unas excelentes relaciones interpersonales entre los colaboradores, influirá en un mejor nivel de eficacia.

Relativo al objetivo específico 3: "Demostrar la relación entre nivel efectividad y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022". Los resultados son del orden de correlación de un 88,9%, es decir que existe una correlación significativa entre nuestra dimensión nivel de efectividad y la variable relaciones interpersonales.

Esto nos conlleva a manifestar que un buen clima en las relaciones interpersonales influye significativamente en la efectividad del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección regional de agricultura Pasco.

CONCLUSIONES

- a) El desempeño laboral tiene un nivel de correlación positiva alta con las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022. Siendo del orden del 81,7% según la correlación de Rho de Spearman. Lo que nos manifiesta que un buen desempeño laboral está en función a unas buenas relaciones interpersonales.
- b) El nivel de eficiencia tiene una correlación positiva alta con las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022. Existiendo un 80.3% de relación, según la correlación de Rho de Spearman. Lo que nos manifiesta que un buen nivel de eficiencia está en función a unas buenas relaciones interpersonales.
- c) El nivel de eficacia tiene una correlación positiva alta con las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022. Estando en un 88,6% de relación, según la correlación de Rho de Spearman. Lo que nos muestra que un buen nivel de eficacia está en función a unas buenas relaciones interpersonales.
- d) El nivel de efectividad tiene una correlación positiva alta con las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022. Existiendo un 88,9% de relación, según la correlación de Rho de Spearman. Lo que nos revela que un buen nivel de efectividad está en función a unas buenas relaciones interpersonales.

RECOMENDACIONES

- a) A los encargados de la Dirección regional de agricultura de Pasco, se le recomienda que realice periódicamente evaluaciones del desempeño laboral de sus trabajadores contratados en el D.S. 276, con la finalidad de medir su nivel de eficiencia, eficacia y efectividad al momento de realizar sus labores.
- b) Realizar capacitaciones constantes con la finalidad de mejorar el desempeño laboral y mejorar las relaciones interpersonales de sus colaboradores
- c) Dotar de incentivos y estímulos a sus colaboradores por el cumplimiento de metas establecidas en sus planes (POI, Plan estratégico institucional)
- d) Velar por que existan unas buenas relaciones interpersonales por parte de sus colaboradores, mediante un buen clima organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, S. (2005). Diccionario de economía (3ra. ed.). México: Ed. Andrade.
Recuperado el 7 de noviembre 2016, de <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>
- Armijos Montenegro, G. A. (2021). Estrategias de comunicación entre las unidades de la Coordinación Nacional Financiera de la Contraloría General del Estado; matriz Quito, para mejorar las relaciones interpersonales y el cumplimiento de objetivos (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7989>
- Bernal, C. A. (2016). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales.
- Canaval Zúñiga de Hernandez, C. M. (2019). Programa educativo para mejorar las relaciones interpersonales en estudiantes de educación primaria de una institución educativa particular-Trujillo. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5073>
- Cárdenas, E. (2018). Calidad de gestión administrativa y relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNFV-Lima 2016. repositorio.ucv.edu.pe
- Castellanos, J. (2012). Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona. (1° ed.). Colombia: Académica Española. <https://www.amazon.com/Diagn%C3%B3stico-del-clima-organizacional-Universidad/dp/3844341676>
- Corbetta, P. (2003) Metodología y Técnicas de Investigación social. Madrid: McGraw-Hill. P p: 115-219 y 289-319
- Cueva Cabanillas, L. M. (2022). Relaciones interpersonales y empoderamiento femenino de las socias de los clubes de madres. Centro Poblado Ciudad de Dios,

2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio:
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19934>
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165.
- Chiavenato, I. (2000). *La organización. Introducción a la Teoría General de la Organización.*(p 245). Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional.* México: McGraw Hill.
- Del Castillo, C. C. & Olivares Orozco, S. (2014). *Metodología de la investigación.* Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/lc/undac/titulos/39410>
- Gastañadú Rebaza, E. E. (2020). *Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en una Unidad Médico Legal de Lima, 2020.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio:
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8187>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación.* (6° ed.). Ciudad de México, México. McGraw Hill.
- León, G. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay-Huari.* Huacho: UNJFSC.
- Mejillón, A. (2017). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social.* (Tesis de Pregrado). Universidad Península de Santa Elena.
- Mendoza Yupanqui, D. Y. (2019). *Relaciones interpersonales y clima laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de El Porvenir: 2018.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo].Repositorio:
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14792>
- Monge, J. (2015). *Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del*

Hospital Nacional Cayetano Heredia. Obtenido de
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/5895/1/Monge_nj.pdf

- Oliveros, F. (2004). Relaciones Interpersonales. Ediciones Palabra, S.A. 1era Edición.
- Ramírez, G. (2018). Relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado - San Martín – 2018. Universidad César Vallejo, Tarapoto. Perú. PDF.
http://repositorio.ucv.edu.pe/browse?rpp=35&offset=37101&etal=25&sort_by=1&type=title&starts_with=U&order=ASC&locale-attribute=es
- Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.
- Silveira, M. (2014). El arte de las relaciones personales. Recuperado de
https://books.google.com.pe/books?id=yCmJBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Véliz, P., Jorna, A., & Berra, E. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. Educación Médica Superior, 30(2).
- Venturo Lopez, D. I. (2019). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope, Miraflores, 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio:
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2214>

ANEXOS

Anexo 01 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para la variable desempeño laboral

La encuesta tiene el objetivo de recoger información sobre su conocimiento acerca del desempeño laboral y las relaciones interpersonales en la institución que labora, su información es completamente anónima.

Instrucciones: Marque con una X, según corresponda según la escala de calificación.

Señale o marque el que más se ajuste a su realidad:

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

	Variable Desempeño Laboral	1	2	3	4	5
N°	Dimensión Eficiencia					
1	¿Falta mucho a su trabajo?					
2	¿Llega puntualmente a su trabajo?					
3	¿Cumple con su horario de trabajo?					
4	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?					
5	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficiente para realizar las tareas propias de su puesto					
	Dimensión Eficacia					
6	¿Le agrada participar en la planificación de las actividades de su área de trabajo?					
7	¿Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones?					
8	¿Sabe planear sus propias actividades?					
9	¿Propone ideas para mejorar los servicios de su área de trabajo					
10	¿Tiene iniciativa para realizar sus tareas?					
	Dimensión Efectividad					
11	¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?					
12	¿Es constante en cualquier tarea que emprende?					
13	¿Realiza sus actividades con dedicación?					
14	¿Se considera responsable de las tareas que le son asignadas?					
15	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?					

Fuente de referencia: Venturo (2019).

Cuestionario para la variable Relaciones Interpersonales

Variable Relaciones Interpersonales		1	2	3	4	5
N°	Dimensión Comunicación					
1	Saludo a mis compañeros de trabajo.					
2	Conversar con mis compañeros de trabajo amplía mi grupo de amistades.					
3	A través de la comunicación en el ambiente laboral amplió el conocimiento de mí mismo.					
4	Cuando converso con mis compañeros me doy cuenta de mis fortalezas como de mis debilidades.					
5	Mis relaciones con mis compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal.					
	Dimensión Actitudes					
6	Cuando interactúo con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos.					
7	Las amistades cordiales en el ambiente laboral facilitan un trabajo cooperativo.					
8	La participación con mis compañeros de trabajo me permite realizar mejor mis tareas.					
9	La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas.					
10	En mi centro de labores siempre prevalece la verdad.					
	Dimensión Trato					
11	Mis relaciones con los demás están basadas en la confianza.					
12	Recibo un trato respetuoso de mis compañeros de trabajo.					
13	Los compañeros de trabajo son unidos y se tratan con afecto y comprensión.					
14	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los compañeros de trabajo.					
15	Hombres y mujeres se tratan por igual.					

Fuente de referencia: Venturo (2019).

Anexo 02: Procedimiento de validación y confiabilidad
HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante:

Cargo o Institución donde labora:

Nombre del Instrumento de Evaluación:

Autor del instrumento:

Título: “Desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados en el D.S. 276 de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022”

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																				
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la																				

	Administración Moderna																			
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																			
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de desempeño laboral y relaciones interpersonales																			
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																			
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																			
10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV.PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha	DNI Numero	Firma del experto	Teléfono N°

Anexo 03: Matriz de consistencia

TÍTULO: “Desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados en el D.S. 276 de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo es la relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022?.	Demostrar la relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.	Existe relación positiva y significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.	<p align="center">VARIABLE 1 Desempeño laboral</p> <p align="center"><u>DIMENSIONES</u> Nivel Eficiencia Nivel Eficacia Nivel Efectividad</p> <p align="center">VARIABLE 2 Relaciones interpersonales</p> <p align="center"><u>DIMENSIONES</u> Comunicación Actitudes Trato</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: <i>Descriptivo – correlacional</i></p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN <i>Método Científico: Hipotético Deductivo</i></p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Según la investigación tiene el enfoque cuantitativo. Con diseño no experimental de corte procedimental.</p>
Pe1. ¿Cómo es la relación entre nivel eficiencia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022?.	Oe1 Demostrar la relación entre nivel eficiencia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.	He1 Existe relación positiva y significativa entre nivel de eficiencia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.		<p>POBLACIÓN: 63 colaboradores de DL 276 de la DRAP del Gobierno Regional de Pasco.</p> <p>MUESTRA: 63 Colaboradores.</p>
Pe2. ¿Cómo es la relación entre nivel eficacia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022?.	Oe2 Demostrar la relación entre nivel eficacia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.	He2 Existe relación positiva y significativa entre nivel de eficacia y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.		<p>TÉCNICA: Encuestas, Observación.</p> <p>INSTRUMENTOS: <i>Cuestionario.</i></p>
Pe3. ¿Cómo es la relación entre nivel efectividad y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022?.	Oe3 Demostrar la relación entre nivel efectividad y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.	He3 Existe relación positiva y significativa entre nivel de efectividad y las relaciones interpersonales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Pasco, 2022.		