

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

TESIS



---

ANÁLISIS TRANSACCIONAL EN EL COMPORTAMIENTO DE  
TRABAJADORES CACAOTEROS Y SU RENDIMIENTO LABORAL EN LA  
COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL APASC SANCORE PALCAZU

---

PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**LEANDRO NILTON ARISTA WESTREICHER**

TINGO MARÍA, PERÚ

2024



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

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 015-2024-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 08 días del mes de mayo de 2024, siendo las 11:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.225/2022-D-FCEA, de fecha 08 de julio de 2022, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para la obtención del título de Licenciado en Administración denominado: **ANÁLISIS TRANSACCIONAL EN EL COMPORTAMIENTO DE TRABAJADORES CACAOTEROS Y SU RENDIMIENTO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL APASC SANCORE PALCAZU**, presentado por el Bachiller en Ciencias Administrativas **LEANDRO NILTON ARISTA WESTREICHER**.

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

**APROBADO POR : UNANIMIDAD**

**CALIFICATIVO : BUENO**

Siendo las 12:25 p.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 08 de mayo de 2024

.....  
**Lic. Adm. LEONOR HUAMAN CAMACHO**  
Presidente



.....  
**Dr. MIGUEL ANGULO CARDENAS**  
Miembro

.....  
**Dr. JHON HITLER MELENDEZ ORDOÑEZ**  
Miembro

.....  
**Dr. INOCENTE FELICIANO SALAZAR ROJAS**  
Asesor

**Nota:**

(Excelente = 19-20)  
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)  
(Bueno = 13, 14, y 15)  
(Regular = 11, 12,)  
(Malo = 0, a 10)



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

## CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 233 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

### CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

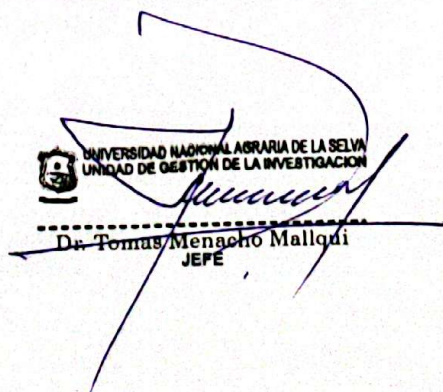
Administración

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de Suficiencia Profesional	
-------	---	------------------------------------	--

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
ANÁLISIS TRANSACCIONAL EN EL COMPORTAMIENTO DE TRABAJADORES CACAOTEROS Y SU RENDIMIENTO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL APASC SANCORE PALCAZU	LEANDRO NILTON ARISTA WESTREICHER	13 % Trece

Tingo María, 02 de agosto de 2024

  
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN  
Dr. Tomas Menacho Mallqui  
JEFE

C.C. Archivo

**FICHA TÉCNICA DE INFORMACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS**

(Resol. 059 – 2013 – CU – R – UNAS)

TÍTULO : Análisis transaccional en el comportamiento de trabajadores cacaoteros y su rendimiento laboral en la Cooperativa Agraria Industrial APASC Sancore Palcazu.

AUTOR : Leandro Nilton Arista Westreicher

DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD : 62699040

TELÉFONO (WhatsApp) : 959036595

CORREO ELECTRÓNICO : laristaw@gmail.com  
ASESOR : Dr. Inocente Feliciano Salazar Rojas

PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN : 02 Desarrollo Social

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : 2.1 Capital humano

LUGAR DE EJECUCIÓN : Palcazu, Cerro de Pasco

DURACION : Inicio, 01-06-2022; Término, 31-10-2022

PRESUPUESTO : Financiamiento propio, S/. 6,400.00

Tingo María, 20 de mayo del 2022.

**Bach. Leandro Nilton Arista Westreicher**  
**Tesista**

**Dr. Inocente Feliciano Salazar Rojas**  
**Asesor de tesis**

## ACTA DE SUSTENTACIÓN

## **DEDICATORIA**

A mi familia por ser mi soporte, mi fortaleza  
para alcanzar mis objetivos más anhelados.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi asesor de tesis, por su apoyo y consejos, que me han permitido terminar con éxito este trabajo de investigación.

## ÍNDICE GENERAL

FICHA TÉCNICA DE INFORMACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS.....	ii
ACTA DE SUSTENTACION.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS .....	v
INDICE GENERAL .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Antecedentes de la investigación.....	5
1.2 Bases teóricas .....	7
1.3 Definición de términos básicos.....	14
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	17
2.1 Hipótesis general .....	17
2.2. Hipótesis específicas.....	17
2.3 Matriz de consistencia.....	18
2.4 Matriz de operacionalización.....	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
3.1 Tipo de investigación.....	20
3.2 Diseño de investigación .....	20
3.3 Población y Muestra .....	21
3.4 Técnicas de recolección de datos.....	21

3.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	23
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	24
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN .....	35
CONCLUSIONES.....	41
RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	45
ANEXOS .....	52

**ÍNDICE DE TABLAS**

	Pág.
Tabla 1: Matriz de consistencia interna	18
Tabla 2: Matriz de operacionalización	19
Tabla 3: Niveles de comportamiento de los trabajadores según dimensiones el análisis transaccional	25
Tabla 4: Descripción de comportamientos de los trabajadores cacaoteros en el estado de Yo Adulto	26
Tabla 5: Descripción de comportamientos de los trabajadores cacaoteros en el estado de Yo Niño	26
Tabla 6: Nivel de rendimiento hacia la tarea	28
Tabla 7: Nivel de rendimiento hacia el contexto	28
Tabla 8: Nivel de comportamientos contraproducentes	30
Tabla 9: Determinación de la prueba de normalidad	30
Tabla 10: Coeficientes de correlación para el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional y su rendimiento laboral	31
Tabla 11: Coeficientes de correlación para el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional y su rendimiento en la tarea	32
Tabla 12: Coeficientes de correlación para el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional y su rendimiento en el contexto	33

Tabla 13:	Coeficientes de correlación para el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional y los comportamientos laborales contraproducentes	34
-----------	---	----

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Diseño de investigación no experimental y correlacional	21
Figura 2: Niveles de comportamiento de los trabajadores según dimensiones el análisis transaccional.	24
Figura 3: Distribución de los niveles de rendimiento laboral en los trabajadores cacaoteros.	27
Figura 4: Distribución de los niveles de rendimiento laboral en los trabajadores cacaoteros por dimensiones	28

## RESUMEN

En el presente estudio se planteó como objetivo determinar la relación entre el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, con el rendimiento laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu. Para ello, se utilizó una metodología correspondiente a la investigación cuantitativa, de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental; donde se contó con una muestra de 72 trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu de la región Pasco. Para medir las variables se utilizó el Cuestionario de comportamientos de los trabajadores según el análisis transaccional (Muñoz, 2016) y el Cuestionario de rendimiento laboral (Díaz, 2021).

Los resultados muestran que, en cuanto a los comportamientos según el análisis transaccional, el 38.9% de los trabajadores presenta un nivel bajo en la dimensión yo padre, el 43.1% un nivel medio en la dimensión yo adulto y el 50% presenta un nivel alto en la dimensión yo niño; asimismo, el 55.6% presenta un nivel regular en el rendimiento laboral; por otro lado, se encontró una relación positiva media entre las variables analizadas con valores de  $Rho=0.301$  y  $p=0.010$ ). Se concluyó que, los comportamientos de los trabajadores cacaoteros según estados del yo están asociados de manera directa con el rendimiento laboral.

**Palabras clave:** Estados del Yo, análisis transaccional, rendimiento laboral.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between the behavior of cocoa workers according to the transactional analysis, with work performance in the Apasc Sancore Palcazu Industrial Agrarian Cooperative. For this purpose, a methodology corresponding to quantitative research, basic type, correlational level, non-experimental design was used; where there was a sample of 72 workers of the Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu in the Pasco region. To measure the variables, the Questionnaire of workers' behaviors according to transactional analysis (Muñoz, 2016) and the Work Performance Questionnaire (Diaz, 2021) were used.

The results show that, regarding behaviors according to the transactional analysis, 38.9% of the workers present a low level in the parent self dimension, 43.1% a medium level in the adult self dimension and 50% present a high level in the child self dimension; likewise, 55.6% present a regular level in work performance; on the other hand, a positive average relationship was found between the analyzed variables with  $Rho=0.301$  and  $p=0.010$  values). It was concluded that the behaviors of cocoa workers according to ego states are directly associated with job performance.

**Key words:** ego states, transactional analysis, job performance.

## INTRODUCCIÓN

En el panorama actual, las empresas están inmersas en un mercado altamente competitivo, producto de la globalización y los avances en las tecnologías de la información; ante ello, las organizaciones realizan grandes esfuerzos para orientar los recursos hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos. En este contexto, las empresas se enfrentan a constantes cambios de los mercados, procesos, procedimientos, capacidades, comportamiento del consumidor y expectativas de los clientes (Pulgarín y Guerrero, 2017). En este sentido, los recursos humanos, son considerados como el elemento más importante para las organizaciones, de sus capacidades, habilidades y comportamiento depende el cumplimiento de las tareas, los objetivos y la visión organizacional; además, contar con recursos humanos capacitados e idóneos, brinda mayor adaptabilidad y flexibilidad frente a los cambios que se presentan en la cotidianidad (Khan et al., 2020).

A nivel internacional en los últimos años ha aumentado el interés por analizar y comprender el comportamiento de los trabajadores, con el propósito de determinar cómo las características individuales, grupales y del entorno influyen en los resultados de la organización (Morejón, 2018). Sobre ello, son las variables individuales como las actitudes, motivaciones y habilidades de los trabajadores que determinan el grado de cumplimiento de una actividad (Galván y Sánchez, 2019); por ejemplo, aquel trabajador que posee actitudes positivas hacia su trabajo, realiza actividades estimulantes, posee adecuadas habilidades de resolver problemas, es bastante probable que alcance un rendimiento adecuado.

El comportamiento de los trabajadores dentro de la organización se refiere a las acciones y forma de actuar que tienen las personas en el cumplimiento de sus actividades diarias, lo cual determina la eficacia y eficiencia de la institución donde labora (Ajis et

al., 2021). En este sentido, analizar el comportamiento de los trabajadores, permite diseñar estrategias orientadas a seleccionar, administrar y evaluar a las personas idóneas para cada puesto de trabajo, orientando el potencial humano hacia los objetivos estratégicos de la organización (Robles et al., 2020). Al respecto, hoy en día muchas organizaciones han implementado procedimientos que buscan gestionar de manera eficaz los recursos humanos, con el propósito de contar con la cantidad y calidad de los trabajadores, para alcanzar mejores resultados (Fontalbo, et al., 2017).

En el ámbito nacional, la mayoría de las empresas (pequeñas y medianas) poseen sistemas de gestión poco eficaces, con procedimientos rígidos para la ejecución de los procesos organizacionales, caracterizado por largas jornadas laborales, altas tasas de rotación de personal, carencia de crecimiento profesional, altas tasas de ausentismo laboral, frecuentes accidentes laborales, entre otras (Meléndez, 2018). Sobre esta problemática, el comportamiento de los trabajadores representa el eje de la dinámica organizacional, son los recursos que determinan la eficiencia y la eficacia, la clave de los procesos de gestión. En esta línea, ante la alta competitividad en la actualidad, existen dos factores que determinan la calidad y efectividad de los procesos organizacionales, contar con personal altamente calificado y adquirir tecnologías y equipos de última generación (Macedo & Delgado, 2020). Para ello, es importante no solo capacitar a los trabajadores, si no también implementar un sistema que permita motivarlos y mantenerlos satisfechos, ello permitirá optimizar su rendimiento.

De lo mencionado, diversos estudios han determinado que el rendimiento de los trabajadores depende en gran medida del tipo de clima, motivación y satisfacción hacia el trabajo, las mismas que están determinadas por la manera como se establecen las interacciones dentro de la organización (Macedo y Delgado, 2020; Zapata, 2018; Torres y Zegarra, 2015). El Perú, más del 50% de los empleados no se siente contento con su

trabajo, el 58% percibe que no valoran su trabajo, identificando que los principales problemas tienden a ser la falta de reconocimiento, entrenamiento y capacitación, comunicación deficiente, experiencias negativas dentro del entorno de trabajo (Boada, 2019). Para ello, es importante analizar el comportamiento de los trabajadores, en base a parámetros e indicadores definidos, para proponer mejoras, cambios y optimizar el uso del capital humano.

En el ámbito institucional, la cooperativa cacaotera donde se realiza la investigación, es especializada en actividades de comercialización de granos de cacao de alta calidad, tanto para el consumo local, como también para la exportación. Sobre ello, el Perú es uno de los principales productores de cacao fino y orgánico a nivel mundial, el rubro beneficia a 90 mil familias productoras en todo el territorio peruano (Asociación Peruana de Productores de Cacao, 2020). En los últimos años la cooperativa cacaotera se enfrenta a múltiples problemáticas producto del cambio climático, riesgos de contaminación, presencia de cadmio en los productos, falta de personal altamente calificado, baja satisfacción del personal, clima laboral deficiente y procesos de gestión deficientes. En la institución no se realizan un análisis del comportamiento de los trabajadores, de su rendimiento, por lo cual se carece de planes de mejora orientado a aumentar la productividad de los mismos.

En la presente investigación se planteó como objetivo determinar la relación entre el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, con el rendimiento laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu. Para alcanzar dichos propósitos, la investigación se estructuró en cuatro capítulos, el primero denominado Marco Teórico, donde se describieron los antecedentes, las bases teóricas y la definición de los principales términos relacionados a las variables; el segundo capítulo se denominó Metodología de la Investigación, donde se describe el tipo de investigación,

el diseño de la investigación, el diseño muestral y las técnicas de recolección de datos utilizadas en la investigación; el tercer capítulo, se presentaron los resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos planteados; en el capítulo 4 denominado discusión, se comparan los principales hallazgos con los antecedentes y los referentes teóricos del estudio; finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados encontrados.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1 Antecedentes de la investigación

En el ámbito internacional, se han realizado las siguientes investigaciones:

Junco (2020) en Ecuador, realizó un estudio con el objetivo de determinar la incidencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de un grupo de profesionales de enfermería en el Hospital General de Babahoyo. El estudio fue desarrollado utilizando un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional, usando un método hipotético deductivo; donde participaron 104 profesionales de enfermería de un hospital de Guayaquil. Para recolectar los datos se utilizaron procedimientos correspondientes a la técnica de la encuesta, usando para ello dos cuestionarios conformados por 18 preguntas y 16 preguntas respectivamente. Se concluyó que, las relaciones interpersonales son percibidas como regular, presentando dificultades en la dimensión comunicación y el desempeño laboral es considerado bueno, con algunas dificultades en aspectos ligados a la persona; por otro lado, se determinó que las relaciones interpersonales se encuentran relacionadas al desempeño laboral ( $r=0,856$ ).

Rivera (2018) en su estudio realizado en Ecuador, se formuló analizar el comportamiento organizacional para mejorar el rendimiento de los trabajadores de una institución municipal de Santa Elena. El desarrollo del estudio se realizó usando procedimientos cuantitativos y cualitativos, correspondiente a la investigación correlacional; donde participaron 133 trabajadores pertenecientes a una institución ambiental de Santa Elena, los cuales fueron elegidos usando un muestreo no probabilístico por criterio. Como instrumentos de medición se utilizó una entrevista estructurada y una encuesta. Se concluyó que, la implementación de un plan de mejora del comportamiento organizacional permite aumentar el rendimiento de los trabajadores; indicando que dichas variables están relacionadas de manera positiva.

Ganga y Villacis (2018) en Bolivia, desarrolló un estudio con el propósito de identificar los factores individuales y grupales que inciden en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas. El estudio desarrollado correspondió al enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental, de nivel descriptivo. En la investigación participaron 80 empresas de la ciudad de Guayaquil (56 grandes y 24 medianas), seleccionados por medio de un muestreo por conveniencia. Los instrumentos de medición utilizados fueron dos cuestionarios tipo Likert, dirigidos a los expertos locales y a gerentes operativos de las empresas. Se concluyó que, los factores asociados a la productividad son principalmente aquellos relacionados a aspectos psicológicos y psicosociales, los cuales son inherentes al ser humano y se ponen de manifiesto ya sea de manera individual o en grupo.

En el contexto nacional, se encontraron los siguientes estudios:

Aguilar (2021) en el Callao, tuvo como propósito analizar las relaciones interpersonales y su asociación con el rendimiento laboral en un grupo de profesionales de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo. Para el estudio se utilizó un enfoque cuantitativo, investigación de tipo aplicada, desarrollada a un nivel correlacional, con un diseño no experimental; en el referido estudio participaron 60 enfermeras, a quienes se les aplicó una encuesta tipo cuestionario para recolectar la información de las variables de estudio. Se concluyó que, las relaciones interpersonales de las profesionales de enfermería son consideradas como malas (61,7%) y el rendimiento laboral es percibido como regular (73.3%); así mismo, se determinó que las relaciones interpersonales de las enfermeras se relacionan de manera positiva con su rendimiento laboral en dicha institución.

Bardales (2019) en su estudio realizado en Tarapoto, tuvo como objetivo analizar el comportamiento organizacional y su influencia en el cumplimiento de las metas de los

trabajadores de una entidad bancaria. Para la investigación se utilizó una metodología de tipo aplicada, correlacional, con un diseño no experimental; usando como instrumento de medición un cuestionario el cual fue aplicado a 19 trabajadores de una entidad bancaria de la ciudad de Tarapoto. Se concluyó que, el comportamiento organizacional dentro de la institución es considerado deficiente (64%), el nivel de cumplimiento de metas es considerado regular (53%); así mismo, se determinó que el comportamiento organizacional se asocia de manera directa con el rendimiento de los trabajadores ( $p=0,027$ ).

Bartolo (2018) en su estudio desarrollado en Tingo María, se propuso identificar de qué manera las características biográficas se relacionan con el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una municipalidad. Para el estudio se utilizó una metodología cuantitativa, de tipo aplicada, nivel relacional y con un diseño no experimental; donde se contó con la participación de 57 trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Uchiza. Para medir las variables de estudio se utilizó un cuestionario tipo Likert conformado por 24 ítems y distribuido en 5 dimensiones. Se concluyó que, las características que se relacionan con el desempeño laboral es el nivel educativo (0.533) y el estado civil (0.380), donde poseen mayor rendimiento los trabajadores casados o convivientes.

## **1.2 Bases teóricas**

### **1.2.1 Comportamiento de los trabajadores**

El comportamiento del trabajador en el ámbito organizacional se refiere a como las conductas y acciones que realiza el trabajador impactan en la eficacia de la empresa; es decir, como los conocimientos, habilidades y actitudes de los individuos aportan al éxito de las organizaciones (Ferrer, 2018). Para Pérez et al., (2017) los comportamientos

engloban una serie de características o rasgos, conformados por conocimientos, actitudes, emociones y habilidades, que influyen en las respuestas y acciones que los trabajadores tienen respecto a su puesto laboral. Por otro lado, el comportamiento organizacional está asociado al clima, cultura, la comunicación organizacional; los cuales a su vez están influenciados por la gestión, la estructura organizacional, sistema de incentivos e interacción social (Juárez, 2013). En este sentido, el comportamiento de los trabajadores tanto de manera individual y grupal, definen las características que hacen que una organización sea diferente a otra; las cuales se ponen en manifiesto a través de procedimientos operativos, diseño de actividades, pautas de conducta implícitas, entre otras (Robbins y Judge, 2017).

El análisis del comportamiento de los trabajadores se refiere al estudio de las actitudes y rendimiento de las personas dentro de su ámbito de trabajo, orientándose a identificar la contribución individual y grupal de las personas a la productividad de la institución, la dinámica y al comportamiento organizacional (Consuelo et al., 2018). El análisis del comportamiento de los trabajadores tiene como propósito aplicar los conocimientos sobre el impacto que tienen las personas a los resultados de la organización, para lograr mejorar la eficacia de la organización (Robbins y Judge, 2017). En esta línea, el aprendizaje de los comportamientos de los trabajadores, permite comprender las interacciones y el contexto del trabajo, ayuda al crecimiento personal y profesional, permite alinear los esfuerzos individuales a los objetivos globales (Chiavenato, 2017).

De los autores, el análisis del comportamiento de los trabajadores se refiere al estudio de las conductas, actitudes, conocimientos y habilidades que tienen las personas en relación a su puesto de trabajo, lo cual permite comprender el aporte de los mismos al éxito de la organización.

## **Análisis transaccional**

El análisis transaccional representa una postura teórica que permite comprender el comportamiento de las personas y está orientada a mejorar la calidad de sus interacciones; es decir, se centra en analizar sus transacciones que realizan las personas como parte de su interacción con los demás (Laborda, 2020). En este sentido, se llama transacción a todo vínculo o relación social que se establecen entre las personas; desde esta postura se explica que dos o más personas que se encuentran en un determinado grupo, algunos de ellos establecerán contacto con los demás, a esto se denomina estímulo transaccional, ante ello, la otra persona o personas emitirán un mensaje como respuesta a dicho estímulo, a este proceso se denomina respuesta transaccional (Chiavenato, 2009). Dicho análisis es útil para diagnosticar los estados del yo, identificando la dinámica de estímulos y de las respuestas emitidas.

El análisis transaccional (AT) como teoría explica la estructura y funcionamiento del comportamiento humano, utilizando para ello un lenguaje sencillo y tomando como base a las experiencias cotidianas (Naranjo, 2017). El AT como técnica representa una herramienta de cambio, que proporciona respuestas y alternativas de solución, para mejorar las relaciones entre las personas (Chiavenato, 2009). Es una técnica que permite comprender las relaciones interpersonales, busca analizar las transacciones y el contenido de los mensajes con los cuales se comunican las personas, con el propósito de que los individuos aprendan a enviar mensajes claros, espontáneos y eficaces.

El AT se plantea como metas: a) mejorar la capacidad de identificar la realidad de la fantasía de las experiencias diarias; b) alcanzar que las personas sean más espontáneas y logren expresar sus emociones, sentimientos e ideas; c) desarrollar la apertura y el establecimiento de vínculos cercanos hacia los demás (Naranjo, 2017). El AT centra su estudio en los siguientes elementos: estados del yo, transacciones y posiciones.

### **Estados del yo.**

Los estados del yo son formas de pensar, sentir y actuar ante determinadas situaciones o personas: (Muñoz, 2016)

#### ***El yo padre.***

Este estado está compuesto de actitudes, conductas y mensajes que han sido incorporadas como parte del aprendizaje de las figuras de autoridad del entorno de la persona. El comportamiento se caracteriza por tener las cosas bajo control, orden y estabilidad, crecimiento y perfeccionismo.

#### ***El yo adulto.***

Representa la capacidad de las personas para recolectar, analizar y procesar información objetiva de la realidad, contrastar con la información propia (interna) y dar una respuesta consecuente a las situaciones que presentan. El comportamiento se caracteriza por ser maduro, racional y resuelve problemas.

#### ***El yo niño.***

Componente que contiene la esquematización del estado afectivo de la infancia, de la interacción, de sus respuestas y dinámica de adaptación. En este sentido, cuando una persona adulta asume una postura o conducta similar a los de la infancia se dice que se activa el estado Yo Niño. El comportamiento se caracteriza por ser creativo, curioso e impulsivo.

### **Transacciones.**

Desde el AT las interacciones con los demás se producen a través de transacciones, la cual hace referencia a cualquier manera de establecer comunicación con los demás. En este sentido, cada individuo tiene diferentes formas de interactuar de acuerdo la situación y persona involucrada en su interacción (Chiavenato, 2017). Es decir, puede actuar como adulto, padre o niño, para adaptarse a la situación en la que se encuentra. Dentro del análisis se puede identificar dos tipos de transacciones: a) transacciones paralelas, esta se produce cuando existe un ajuste de la persona A al rol de la persona B, logrando comprensión y continuidad en el proceso comunicativo; b) transacciones cruzadas, se produce cuando el comportamiento de A no se logra ajustar al de B, produciéndose bloqueos, interrupciones u obstaculice la comunicación. Por consiguiente, lo que se busca en el análisis transaccional es que todas las transacciones se den en el rol de adulto a adulto, porque es donde se producen interacciones positivas (Suarez, 2018).

### **Posiciones.**

En el AT también se trabajan las posiciones, que son descritas como las actitudes que las personas asumen y expresan en su visión de la realidad y del entorno que enmarca sus interacciones (Muñoz, 2016). Sobre ellas, existen cuatro principales: a) no estoy bien – tu estas bien, la cual manifiesta dependencia (niño a adulto); b) no estoy bien – tu no estas bien, visión negativa de la vida y del entorno; c) estoy bien y tu no estas bien, se refiere a la actitud de desconfianza frente a los demás; d) yo estoy bien y tu estas bien, posición madura realista, saludable y constructiva de la realidad (Salgado et al., 2018).

### **1.2.2 Rendimiento laboral**

El rendimiento laboral es definido como comportamientos de los trabajadores, realizados con el propósito de tener un buen desempeño de sus actividades, establecer relaciones adecuadas con los demás y responder a las demandas del entorno (Gabini, 2018). En esta línea, Jileta (2019) sostuvo que rendimiento hace referencia al conjunto de acciones que los trabajadores ponen en marcha para cumplir con las metas y objetivos, las cuales son relevantes para la eficacia y la productividad de la organización.

En el rendimiento laboral se incluyen tanto conductas asociadas a las actividades del puesto, como también aquellas que forman parte del soporte y apoyo del entorno (prosociales) (Pinto et al., 2020). Sobre ello, Parra y Rodríguez (2016) sostuvieron que el rendimiento de los trabajadores determina el nivel de productividad, rentabilidad y competitividad de las empresas.

De las definiciones, el rendimiento laboral se refiere al resultado de un conjunto de acciones y conductas que realiza el trabajador, en relación a su puesto de trabajo y que son relevantes para la obtención de los objetivos organizacionales.

#### **Modelo del rendimiento laboral de Koopmans**

Desde esta postura el rendimiento laboral es una variable multidimensional, conformado por comportamientos dirigidos hacia las tareas del puesto, hacia el entorno organizacional, hacia el cumplimiento de las normas sociales y a adaptarse a los cambios que se presenten (Koopmans et al., 2015). Desde esta postura, el rendimiento del trabajador es el resultado de la relación de un conjunto de acciones que realiza para cumplir con las metas del puesto de trabajo, conductas de interacción social y comportamientos contraproducentes (Gabini, 2018).

Desde el modelo de Koopmans se explica que el rendimiento laboral, conformado por una estructura factorial, resultado del análisis de múltiples indicadores y entrevistas realizadas a expertos (Gabini y Salessi, 2016). Donde inicialmente se consideró dos dimensiones principales como son los comportamientos relacionados a la tareas y comportamientos relacionados al contexto, posteriormente se incorporó los comportamientos contraproducentes como una tercera dimensión (Salessi y Omar, 2017). Estos tres factores que componen el modelo están relacionados entre sí, aunque cada una de ella puede ser medido de manera independiente; y permiten explicar y comprender el rendimiento laboral de los trabajadores dentro de una organización.

### **Dimensiones del rendimiento laboral**

Desde el modelo teórico utilizado para el presente estudio, Gabini y Salesi (2016) determinó las siguientes dimensiones para medir el rendimiento laboral.

#### **Rendimiento en la tarea.**

Se refiere al resultado de un conjunto de comportamientos realizados por los trabajadores, en la ejecución de actividades y funciones propias del puesto de trabajo. Es decir, representa el resultado de la realización de actividades específicas, directa o indirectamente vinculadas a los procesos organizacionales. Para esta dimensión se pone en juego los conocimientos y capacidades técnicas que los trabajadores poseen para realizar una determina actividad.

#### **Rendimiento en el contexto.**

Describe el resultado de un conjunto de comportamientos que los trabajadores realizan, relacionados a la interacción con sus compañeros, supervisores, clientes y proveedores, los cuales son favorables para la organización. Este tipo de acciones no

forman parte del sistema o estructura formal, pero son importantes para la dinámica y funcionalidad organizacional.

### **Comportamientos laborales contraproducentes.**

Representa un conjunto de conductas y actitudes que los trabajadores realizan, las cuales se contraponen a las normas, los objetivos y el propio bienestar de las personas dentro de la organización. Dichos comportamientos para ser considerado como tal, tienen que ser realizados con intencionalidad, que la persona que lo realiza pertenezca a la organización y vaya en contra de los intereses de la empresa. Los resultados de estos comportamientos disminuyen la efectividad de la organización.

## **1.3 Definición de términos básicos**

### **a) Cooperativa**

Es conceptualizada como una entidad sin fines de lucro, la cual representa una asociación autónoma, democrática y de propiedad conjunta, donde un grupo de personas se han unido de manera voluntaria para satisfacer sus necesidades y expectativas sociales, culturales, económicas (Lara, 2020).

### **b) Cacaotera(o)**

Persona o entidad que produce o comercializa cacao (López et al., 2020).

### **c) Comportamiento**

Es descrito como un conjunto de características o rasgos, conformados por conocimientos, actitudes, emociones y habilidades, que influyen en las respuestas y acciones que las personas tienen en un determinado contexto (Pérez et al., 2017)

**d) Transacciones**

Hace referencia a cualquier manera de establecer comunicación con los demás (Chiavenato, 2017).

**e) Posiciones**

En el AT son descritas como las actitudes que las personas asumen y expresan en su visión de la realidad y del entorno que enmarca sus interacciones (Muñoz, 2016).

**f) Estados del yo**

Describen formas de pensar, sentir y actuar ante determinadas situaciones o personas (Muñoz, 2016).

**g) Rendimiento laboral**

Conjunto de acciones que los trabajadores ponen en marcha para cumplir con las metas y objetivos, las cuales son relevantes para la eficacia y la productividad de la organización (Jileta, 2019).

**h) Tarea**

Actividad o labor que se debe realizar en un plazo establecido (Yongxing et al., 2017).

**i) Objetivos**

Representa el resultado o fin que se pretende alcanzar mediante la realización de determinadas acciones (Pinto et al., 2020).

**j) Contraproducente**

Conductas o actos que van en contra de los esperado o establecido (Gabini y Salesi, 2016).

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Hipótesis general**

El comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está relacionado de manera directa con el rendimiento laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.

### **2.2. Hipótesis específicas**

He1: El comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está relacionado de manera directa con el rendimiento en la tarea en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.

He2: El comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está relacionado con el rendimiento en el contexto en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.

He3: El comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está relacionado de manera inversa con los comportamientos laborales contraproducentes en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.

## 2.3 Matriz de consistencia

La matriz de consistencia se muestra en la tabla 1.

**Tabla 1**

### *Matriz de consistencia interna*

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
¿El comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, estará relacionado al rendimiento laboral en la Cooperativa Agraria Industrial APASC Sancore Palcazu?	Determinar la relación entre el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, con el rendimiento laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.	El comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está relacionado de manera directa con el rendimiento laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.	Comportamiento de los trabajadores según el análisis transaccional (Variable Asociada)	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo.  <b>Tipo:</b> Básica  <b>Nivel:</b> Correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Específicas</b>		<b>Técnica para recogida:</b> Encuesta.  <b>Instrumento:</b> Cuestionario.  <b>Técnica de análisis de datos:</b> Correlación Rho de Spearman
Pe1: ¿El comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, estará relacionado al rendimiento en la tarea en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu?	Oe1: Determinar la relación entre el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, con el rendimiento en la tarea en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.	He1: El comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está relacionado de manera directa con el rendimiento en la tarea en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.		
Pe2: ¿El comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, estará relacionado al rendimiento en el contexto en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu?	Oe2: Determinar la relación entre el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, con el rendimiento en el contexto en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.	He2: El comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está relacionado con el rendimiento en el contexto en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.	Rendimiento laboral (Variable de supervisión)	
Pe3: ¿El comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, estará relacionado a los comportamientos laborales contraproducentes en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu?	Oe3: Determinar la relación entre el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, con los comportamientos laborales contraproducentes en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.	He3: El comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está relacionado de manera inversa con los comportamientos laborales contraproducentes en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.		

## 2.4 Matriz de operacionalización

**Tabla 2**

*Matriz de operacionalización*

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Instrumento	Ítems
Comportamiento de los trabajadores según el análisis transaccional  (Var. Asociada)	<b>Conceptual</b> El comportamiento de los trabajadores desde el análisis transaccional hace referencia al estudio de las conductas e interacciones que tienen las personas dentro del contexto de trabajo, para mejorar el desempeño, relaciones interpersonales, el desarrollo profesional y alinear los esfuerzos individuales a los objetivos globales (Chiavenato, 2017).	Yo padre	Las cosas bajo control. Orden y estabilidad. Crecimiento y perfeccionamiento.	Comportamiento de los trabajadores (Anexo 1)	1-6
		Yo adulto	Maduro. Racional. Resuelve problemas.		7-12
	<b>Operacional</b> Comportamientos de los trabajadores en sus relaciones (transacciones) diarias, según los estados del YO, medido a través de un cuestionario elaborado por Muñoz (2016), el cual permite analizar tres dimensiones: yo padre, yo adulto y yo niño.	Yo niño	Creativo. Curioso. Impulsivo.	13-18	
Rendimiento laboral  (Var. de Supervisión)	<b>Conceptual</b> El rendimiento laboral es definido como comportamientos de los trabajadores, realizados con el propósito de tener un buen desempeño de sus actividades, establecer relaciones adecuadas con los demás y responder a las demandas del entorno (Gabini, 2018).	Rendimiento en la tarea	Orientación hacia los resultados Orientación a hacia la innovación	Cuestionario de Rendimiento Laboral en trabajadores (Anexo 2)	1-4
		Rendimiento en el contexto	Planificación Participación		5-8
	<b>Operacional</b> Autoevaluación de los trabajadores sobre conductas relacionadas a situaciones de trabajo y los resultados logrados, empleando el cuestionario desarrollado por Gabini y Salessi (2016), en base al Modelo Teórico de Koopmans, el cual permite analizar la variable a través de tres dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento contraproducentes.	Comportamiento contraproducentes	Comentarios negativos Orientación hacia lo negativo	9-12	

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo básica, debido a que los procedimientos estuvieron orientados a ampliar el conocimiento de las variables, aportando información estructurada que permite describir y explicar el comportamiento de los trabajadores según el análisis transaccional y el rendimiento de los mismos en una cooperativa cacaotera. En este tipo de estudio, los resultados no alteran la realidad inmediata, sirven para el diseño y desarrollo de alternativas de solución que se pueden implementar en un futuro próximo (Álvarez, 2020).

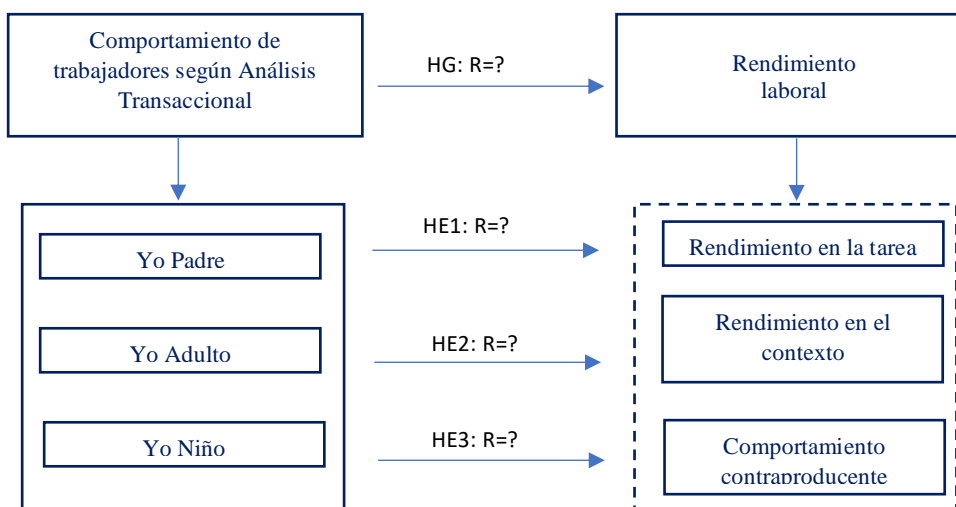
En cuanto al alcance, la investigación fue correlacional, la cual tuvo como objetivo establecer la relación entre dos o más variables, con la finalidad de explicar el comportamiento de dichos fenómenos en una muestra específica (Hernández y Mendoza, 2018). Para ello, ambas variables fueron medidas de manera independiente mediante instrumentos de recolección de datos, luego usando fórmulas estadísticas se determinó el grado de asociación que existe entre las puntuaciones analizadas.

### **3.2 Diseño de investigación**

El diseño del estudio fue no experimental - transaccional, el cual permitió explicar que durante el desarrollo de la investigación no se realizó ninguna intervención sobre las variables de estudio, solo se recolectaron datos para comprender y explicar el estado de las misma en un momento específico (Hernández y Mendoza, 2018).

**Figura 1**

*Diseño de investigación no experimental y correlacional*



HG: Hipótesis General; HEn: Hipótesis Específica

### 3.3 Población y Muestra

#### 3.3.1 Población

La población de estudio está conformada por la totalidad de elementos que presentan características similares y corresponde a un mismo espacio geográfico (Valderrama, 2016). Para la investigación la población estuvo compuesta por 72 trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu de la región Pasco.

#### 3.3.2 Muestra

Siendo la población pequeña (N=72) se consideró adecuado trabajar con todos sus elementos, no siendo necesario extraer muestras.

### 3.4 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos representan procedimientos específicos utilizados para recabar información de las variables de estudio (Valderrama, 2016). Para

el presente estudio, se utilizó la técnica de la encuesta personal con visita en centro de trabajo, la cual permitió conocer la percepción que tienen los trabajadores cacaoteros sobre el comportamiento mediante el análisis transaccional y su rendimiento laboral.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos para la presente investigación se utilizaron dos cuestionarios, uno para medir los comportamientos de los trabajadores desde el análisis transaccional y el otro para medir el rendimiento laboral.

Instrumento 1. Cuestionario para medir el comportamiento de los trabajadores según el análisis transaccional, el cual fue elaborado por Muñoz (2016) en base a la Teoría del Análisis Transaccional. El cuestionario consta de 18 preguntas y permite evaluar el comportamiento de los trabajadores en base a tres dimensiones: Yo padre, yo adulto y yo niño. Cada enunciado puede ser contestado usando una escala Likert de cinco respuestas: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca (Anexo 1). En referencia a su validez, el cuestionario posee validez de contenido, mediante el método de juicio de expertos; asimismo, en la presente investigación se aplicó una prueba piloto a 30 trabajadores, de donde se estableció valores de correlación elemento – total mayores a 0.40 para los ítems y una confiabilidad de  $\alpha=0.901$  (alta confiabilidad) mediante la fórmula de alfa de Cronbach (Anexo 03).

Instrumento 2. Cuestionario para medir rendimiento laboral, que fue elaborado en base al Modelo Teórico de Koopmans, en Argentina fue adaptado por Gabini y Salessi (2016) y al medio nacional en Tumbes por Diaz (2021). El cuestionario consta de 12 ítems y permite medir el rendimiento laboral de los trabajadores, de manera individual. Dicho instrumento consta de tres dimensiones: rendimiento en la tarea (4 ítems), rendimiento en el contexto (4 ítems) y comportamientos contraproducentes (4 ítems). Cada enunciado puede ser contestado usando una escala Likert de cinco respuestas: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca (Anexo 1). En cuanto a la validez, el cuestionario posee

validez de contenido, mediante el método de juicio de expertos; asimismo, en la presente investigación se aplicó una prueba piloto a 30 trabajadores, de donde se estableció valores de correlación ítem – test mayores a 0.40 para los ítems y una confiabilidad de  $\alpha=0.878$  (alta confiabilidad) mediante la fórmula de alfa de Cronbach (Anexo 03).

### **3.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

Los datos recolectados fueron procesados utilizando los siguientes procedimientos estadísticos:

En primer lugar, se usaron técnicas correspondientes a la estadística descriptiva, como media, moda, desviación estándar, asimetría y curtosis. También se utilizó el análisis de frecuencias y porcentajes, para describir el estado actual de las variables de estudio.

En segundo lugar, se utilizaron procedimientos correspondientes a la estadística inferencial, la cual permitirá contrastar las hipótesis planteadas. En este análisis se usaron: la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y la Prueba de correlación de Spearman, en vista que los datos corresponden a una distribución no normal.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

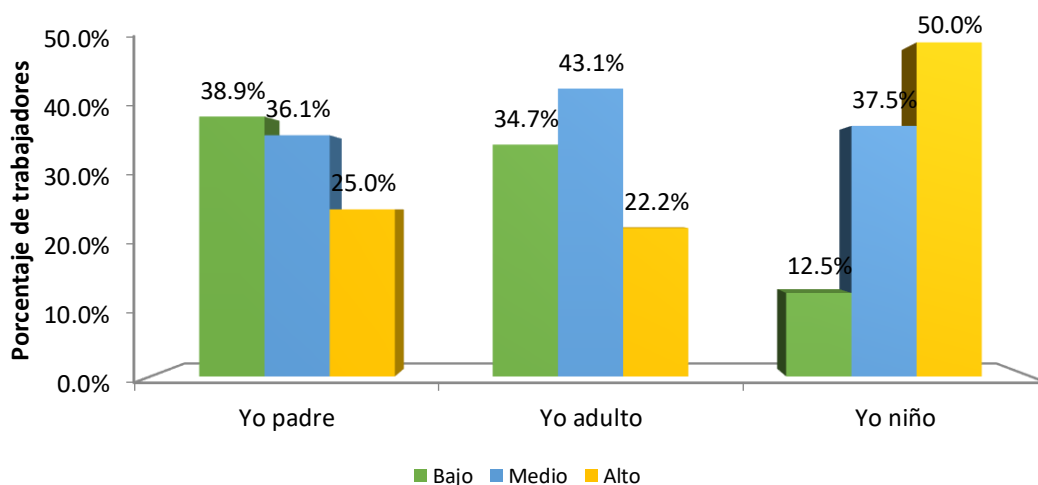
### 4.1 Resultados descriptivos

#### 4.1.1. Comportamiento de los trabajadores según el análisis transaccional

El primer procedimiento realizado correspondió al análisis descriptivo de las variables, para conocer las características de estas al momento de realizar el estudio. Sobre ello, las transacciones surgen de manera espontanea en las diversas situaciones y roles que desempeñan los trabajadores. En la figura 2, se presentan los comportamientos identificados según estado del yo en los trabajadores, donde se evidencia que en la dimensión yo padre, el 75% de los trabajadores han manifestado mantener un comportamiento paternalista bajo y medio; de igual manera en la dimensión yo adulto, se evidencia que el 77.8% de los trabajadores presentan un nivel medio y bajo y solo un 22.2% presenta un nivel alto en este comportamiento; no obstante, en la dimensión yo niño, el 87.5% de los trabajadores manifiesta un comportamiento infantil en un nivel alto y medio, solo un 12.5% lo presenta pero en un nivel bajo.

#### Figura 2

*Niveles de comportamiento de los trabajadores según dimensiones el análisis transaccional*



### a) Comportamiento en estado de Yo Padre

En la tabla 3, se muestra que los trabajadores encuestados a veces tienden a seguir los asuntos muy de cerca, mostrando un parcial sentido de la responsabilidad, sus comportamientos no siempre se apoyan en principios y valores, a veces valoran el esfuerzo de sí mismo y de los demás, en ocasiones se muestran críticos frente a lo que no les parece y tiende a ayudar a los que presentan dificultades.

**Tabla 3**

*Descripción de comportamientos de los trabajadores cacaoteros en el estado de Yo Padre*

Nº	Afirmaciones	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total	n
1	Tengo tendencia a seguir los asuntos muy de cerca, a no "soltar las riendas".	15.3%	13.9%	34.7%	22.2%	13.9%	100.0%	72
2	Vivo realmente el sentido de la responsabilidad, más que la mayoría de la gente.	5.6%	20.8%	33.3%	33.3%	6.9%	100.0%	72
3	Me apoyo en principios y valores que siempre tendrán razón de ser.	9.7%	23.6%	33.3%	26.4%	6.9%	100.0%	72
4	Soy duro para mí y duro para los demás. Valoro el sentido del esfuerzo	18.1%	18.1%	34.7%	18.1%	11.1%	100.0%	72
5	Capto rápidamente lo que no está bien y critico fácilmente lo que no me parece conveniente.	13.9%	12.5%	45.8%	22.2%	5.6%	100.0%	72
6	Me siento obligado a ayudar a quien está en dificultades	9.7%	29.2%	27.8%	25.0%	8.3%	100.0%	72

### b) Comportamiento en estado de Yo Adulto

En la tabla 4, se evidencia que la mayoría de los trabajadores escuchan tranquilamente y revisan sus ideas cuando les critican, se organizan y distribuyen su tiempo de manera adecuada, toman decisiones tomando en cuenta las diversas alternativas, tienden a opinar y realizar críticas sin averiguar la totalidad de los hechos, les cuesta mantener la calma cuando están bajo situaciones adversas y les cuesta identificar la información de utilidad para trabajar con ella.

**Tabla 4**

*Descripción de comportamientos de los trabajadores cacaoteros en el estado de Yo Adulto*

Nº	Afirmaciones	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total	n
7	Cuando me critican, escucho tranquilamente y estoy dispuesto a revisar mis ideas.	5.6%	26.4%	45.8%	15.3%	6.9%	100.0%	72
8	Tengo buena capacidad de organización se repartir bien mi tiempo, lo que me permite estar relajado	12.5%	23.6%	34.7%	27.8%	1.4%	100.0%	72
9	Me gusta verificar distintas alternativas antes de tomar una decisión	11.1%	27.8%	36.1%	15.3%	9.7%	100.0%	72
10	No me fío de las impresiones. Averiguo los hechos antes de opinar o actuar.	8.3%	15.3%	51.4%	16.7%	8.3%	100.0%	72
11	Sé cómo mantener la calma aun en situaciones complicadas.	11.1%	23.6%	44.4%	16.7%	4.2%	100.0%	72
12	Se reunir la información útil y prescindir de la inútil	12.5%	19.4%	41.7%	23.6%	2.8%	100.0%	72

### c) Comportamiento en estado de Yo Niño

En la tabla 5, se muestran que los trabajadores les gustan divertirse y vivir plenamente de manera parcial, en ocasiones tienden a realizar actividad o ejercicio físico, les cuesta aceptar las críticas, busca la aprobación y agradar a los demás, tienden aceptar las actividades y las críticas que se les dan, además, muestran soluciones originales y creativas.

**Tabla 5**

*Descripción de comportamientos de los trabajadores cacaoteros en el estado de Yo Niño*

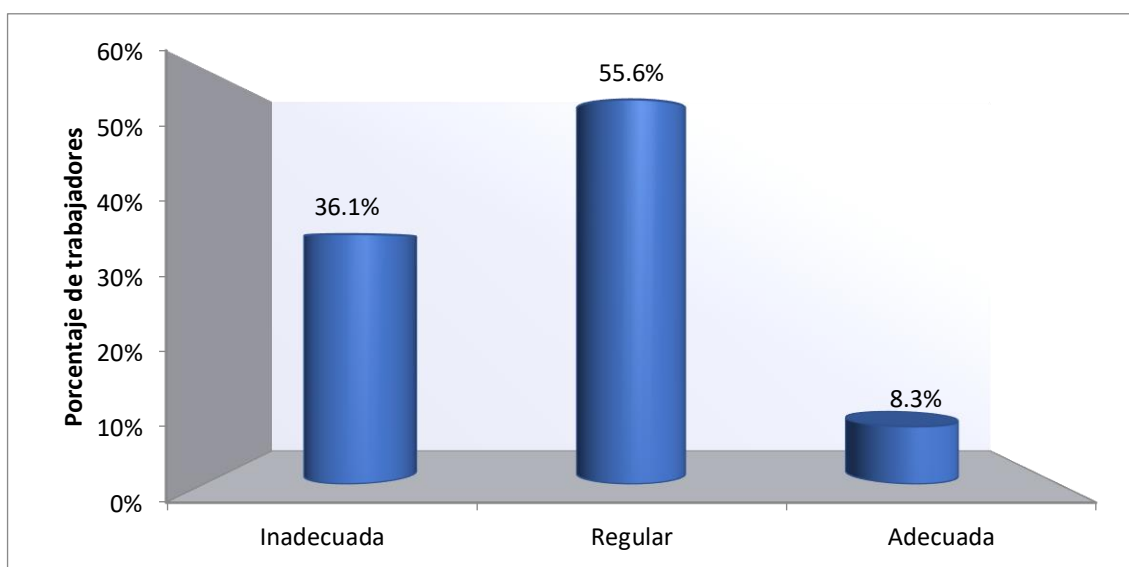
Nº	Afirmaciones	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total	n
13	Me gusta vivir, divertirme.	8.3%	18.1%	43.1%	27.8%	2.8%	100.0%	72
14	Me gusta la actividad física, el trabajo manual, el deporte.	19.4%	25.0%	33.3%	15.3%	6.9%	100.0%	72
15	Me deprimó cuando me critican	6.9%	22.2%	47.2%	19.4%	4.2%	100.0%	72
16	Me gusta agradar a la gente y sé qué hacer para que me aprecien	6.9%	20.8%	44.4%	25.0%	2.8%	100.0%	72
17	No me gusta que traten de imponerme las cosas.	11.1%	20.8%	38.9%	25.0%	4.2%	100.0%	72
18	Imagino fácilmente soluciones originales a situaciones complicadas.	13.9%	25.0%	30.6%	25.0%	5.6%	100.0%	72

#### 4.1.2. Rendimiento laboral de los trabajadores cacaoteros

El rendimiento laboral hace referencia a los comportamientos que los trabajadores realizan con el propósito de tener un mejor desempeño en sus actividades cotidianas, estableciendo relaciones adecuadas con los demás y respondiendo a las demandas del entorno. En la figura 3, se evidencia que el 55.6% de los trabajadores presenta un nivel regular de rendimiento, el 36.1% de los trabajadores manifestaron un rendimiento categorizado como deficiente y un 8.3% alcanzó un rendimiento eficiente.

**Figura 3**

*Distribución de los niveles de rendimiento laboral en los trabajadores cacaoteros*

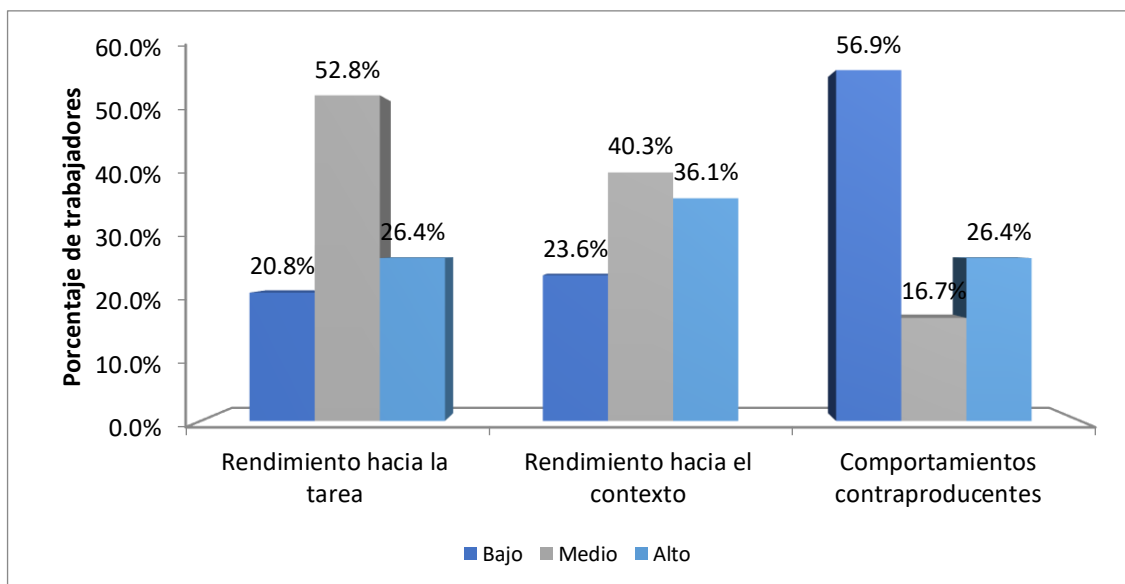


En la misma línea en la figura 4, se presentan los resultados de las dimensiones del rendimiento laboral en una muestra de trabajadores cacaoteros de una cooperativa de Palcazu. En la dimensión rendimiento hacia la tarea, el 52.8% de los trabajadores presentaron un nivel regular, el 26.4% manifestó un nivel eficiente y el 20.8% presentó un nivel deficiente; en la dimensión rendimiento hacia el contexto, el 40.3% manifestó un nivel regular, el 36.1% un nivel eficiente y el 23.6% manifestó un nivel deficiente.

Sobre la dimensión comportamientos contraproducentes, el 56.9% manifestó un nivel deficiente, el 26.4% presentó un nivel eficiente y el 16.7% se ubicó en un nivel regular.

**Figura 4**

*Distribución de los niveles de rendimiento laboral en los trabajadores cacaoteros por dimensiones*



**a) Rendimiento hacia la tarea**

En la tabla 6, los trabajadores tienden a hacer bien su trabajo dedicándole tiempo y esfuerzo, estando orientados a los resultados de manera parcial, en ocasiones tienden a solucionar los problemas de manera creativa y tienden a mantenerse actualizados sobre el trabajo que realizan.

**Tabla 6**

*Nivel de rendimiento hacia la tarea*

Nº	Afirmaciones	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total	n
1	Fue capaz de hacer bien el trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario.	12.5%	31.9%	29.2%	23.6%	2.8%	100.0%	72
2	En el trabajo, tuvo en mente los resultados que debía lograr.	15.3%	19.4%	26.4%	33.3%	5.6%	100.0%	72

3	Se le ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	19.4%	34.7%	26.4%	13.9%	5.6%	100.0%	72
4	Trabajo para mantener sus conocimientos laborales actualizados.	2.8%	38.9%	23.6%	25.0%	9.7%	100.0%	72

### b) Rendimiento hacia el contexto

En la tabla 7, se evidencia que la mayoría de los trabajadores tienden a planificar su trabajo de manera tal que pueden hacerlo con tiempo y de manera correcta, teniendo una optima planificación laboral, esto les permite aportar con sus habilidades a la empresa, pero se muestran poco activos en reuniones laborales.

**Tabla 7**

*Nivel de rendimiento hacia el contexto*

Nº	Afirmaciones	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total	n
5	Planifico su trabajo de manera tal que pudo hacerlo en tiempo y forma.	23.6%	26.4%	23.6%	18.1%	8.3%	100.0%	72
6	Su planificación laboral fue óptima.	16.7%	30.6%	25.0%	20.8%	6.9%	100.0%	72
7	Aporto con sus habilidades laborales a la empresa.	12.5%	36.1%	30.6%	18.1%	2.8%	100.0%	72
8	Participó activamente de las reuniones laborales.	6.9%	26.4%	25.0%	30.6%	11.1%	100.0%	72

### c) Comportamientos contraproducentes

En la tabla 8, se evidencia que la mayoría de los trabajadores no suelen quejarse de asuntos sin importancia, tampoco tienden a realizar comentarios negativos de su trabajo con sus compañeros, no suelen agrandar los problemas que se presentan y no suelen enfocarse en los aspectos negativos que pueda tener la organización.

**Tabla 8***Nivel de comportamientos contraproducentes*

Nº	Afirmaciones	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total	n
9	Se quejo de asuntos sin importancia en el trabajo.	8.3%	20.8%	15.3%	31.9%	23.6%	100.0%	72
10	Comento aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros.	15.3%	18.1%	13.9%	27.8%	25.0%	100.0%	72
11	Agrandando los problemas que se presentaron en el trabajo.	9.7%	20.8%	12.5%	25.0%	31.9%	100.0%	72
12	Se concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	19.4%	19.4%	8.3%	16.7%	36.1%	100.0%	72

**4.2 Demostración de hipótesis****Prueba de normalidad**

Los datos fueron sometidos a procedimientos estadísticos para determinar la distribución de los datos en la curva de la normalidad (Tabla 5), haciendo uso de la prueba Kolmogorov de Smirnov. Dichos datos permitieron determinar el tipo de estadístico para la prueba de hipótesis.

**Tabla 9***Determinación de la prueba de normalidad*

	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento de los trabajadores según el análisis transaccional	.095	72	.173
Yo padre	.116	72	.018
Yo adulto	.120	72	.012
Yo niño	.117	72	.016
Rendimiento laboral	.075	72	.200
Rendimiento en la tarea	.131	72	.004
Rendimiento en el contexto	.133	72	.003

Comportamientos contraproducentes	.246	72	.000
-----------------------------------	------	----	------

De acuerdo al análisis realizado mediante la prueba de Kolomogorov, en la tabla 9 se observa valores de significancia menores a 0.05 ( $p < 0.05$ ), explicando que los datos de la muestra no presentan una distribución normal. En base a los resultados obtenidos se determinó que el análisis de correlación entre las variables se ejecute con estadísticos no paramétricos, es decir, mediante la prueba de Rho de Spearman.

### Prueba de hipótesis general

Para determinar las hipótesis, los datos fueron analizados mediante el coeficiente de Rho de Spearman, usando como regla de decisión los siguientes criterios: Si  $p < 0.05$  se acepta la hipótesis, si  $p > 0.05$  se rechaza la hipótesis de estudio.

Hg: El comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está relacionado de manera directa con el rendimiento laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.

### Tabla 10

*Coefficientes de correlación para el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional y su rendimiento laboral*

			Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Comportamiento de los trabajadores	Coefficiente de correlación	.301
		Sig. (bilateral)	.010
		N	72

Los resultados encontrados sobre la correlación entre las variables se presentan en la tabla 10, donde se evidencia la presencia de un coeficiente  $Rho = 0.301$ , el cual explica una relación positiva en un grado medio; asimismo, se alcanzó una significancia de 0.010, valor que permite indicar que la relación entre las variables es significativa. En base a los

valores obtenidos, se aceptó la hipótesis de estudio, es decir, el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está relacionado de manera directa con el rendimiento laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

He1: El comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está relacionado de manera directa con el rendimiento en la tarea en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.

### **Tabla 11**

*Coefficientes de correlación para el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional y su rendimiento en la tarea*

			Rendimiento en la tarea
Rho de Spearman	Comportamiento de los trabajadores	Coefficiente de correlación	.534
		Sig. (bilateral)	.000
		N	72

En la tabla 11, se presentan los resultados encontrados entre el comportamiento de los trabajadores según el análisis transaccional y el rendimiento en la tarea, donde se observa un coeficiente  $Rho=0.534$ , el cual explica una relación positiva en un grado considerable para las puntuaciones analizadas; asimismo, se alcanzó una significancia de 0.000, valor que permite indicar que la relación entre las variables es significativa. En base a los valores obtenidos, se aceptó la hipótesis de estudio, determinando que el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está relacionado de manera directa con el rendimiento en la tarea en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.

## Hipótesis específica 2

He2: El comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está relacionado con el rendimiento en el contexto en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.

**Tabla 12**

*Coefficientes de correlación para el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional y su rendimiento en el contexto*

			Rendimiento en el contexto
Rho de Spearman	Comportamiento de los trabajadores	Coefficiente de correlación	.524
		Sig. (bilateral)	.000
		N	72

Los resultados encontrados sobre la correlación entre el comportamiento de los trabajadores según el análisis transaccional y el su rendimiento en el contexto se presentan en la Tabla 12, donde se aprecia la presencia de un coeficiente Rho=0.524, el cual explica una relación positiva en un grado considerable; asimismo, se alcanzó una significancia de 0.000, valor que permite indicar que la relación entre las puntuaciones es significativa. En base a los valores obtenidos, se aceptó la hipótesis de estudio, indicando que el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está relacionado con el rendimiento en el contexto en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.

### Hipótesis específica 3

He3: El comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está relacionado de manera inversa con los comportamientos laborales contraproducentes en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.

**Tabla 13**

*Coefficientes de correlación para el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional y los comportamientos laborales contraproducentes*

			Rendimiento en la tarea
Rho de Spearman	Comportamiento de los trabajadores	Coefficiente de correlación	-.422
		Sig. (bilateral)	.000
		N	72

En la tabla 13, se presentan los resultados encontrados entre el comportamiento de los trabajadores según el análisis transaccional y los comportamientos contraproducentes, donde se observa un coeficiente  $Rho = -0.422$ , el cual explica una relación negativa en un grado medio; asimismo, se alcanzó una significancia de 0.000, valor que permite indicar que la relación entre las variables es significativa. En base a los valores obtenidos, se aceptó la hipótesis de estudio, determinando que el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está relacionado de manera inversa con los comportamientos laborales contraproducentes en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Los datos recolectados mediante la aplicación de una encuesta autoadministrada a un grupo de trabajadores, se analizaron mediante procedimientos propios de la estadística descriptiva e inferencial. En los párrafos siguientes se comparan los principales hallazgos encontrados, con otros estudios realizados previamente y con referentes teóricos sobre el tema de análisis.

Sobre el análisis descriptivo, el análisis realizado evidencia que la mayoría de los trabajadores cacaoteros muestran un nivel bajo en la dimensión yo padre, un nivel medio en yo adulto y un nivel alto en la dimensión yo niño. Sobre aquellos comportamientos realizados por los trabajadores basados en los vínculos y transacciones que se establecen entre ellos, con el propósito de comunicarse de manera clara, espontánea y eficaz (Chiavenato, 2009). Estos hallazgos van en relación a lo encontrado por Junco (2020), donde se determinó que los vínculos y transacciones que se producen dentro de la institución se encuentra en un nivel regular en dimensión yo adulto y mayores niveles en la dimensión yo niño, presentando dificultades en la comunicación interpersonal.

Los resultados permiten explicar que el comportamiento de los trabajadores se caracteriza por ser curiosos, creativos, impulsivos, tienden a resolver sus problemas mostrando madurez y racionalidad; sin embargo, presentan dificultades para mostrar orden y organización, poco estables y con limitaciones para proyectarse al futuro. Al respecto, el análisis del comportamiento de los trabajadores es importante porque permite conocer el impacto que tienen las acciones individuales en la consecución de los resultados de la organización, para alcanzar una mayor eficacia en la misma (Robbins y Judge, 2017). En este sentido, el análisis de las relaciones de los trabajadores, permite identificar las actitudes y conductas dentro del espacio de trabajo, entendiendo la dinámica de las transacciones en la cotidianidad (Consuelo et al., 2018).

Sobre el rendimiento laboral, de acuerdo al análisis de la información se identificó un nivel regular en los trabajadores cacaoteros de la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu. Es decir, sobre los comportamientos realizados por los trabajadores con el propósito de tener un buen desempeño de sus actividades, establecer relaciones adecuadas con los demás y responder a las demandas del entorno (Gabini, 2018). Los resultados son similares a lo manifestado por Aguilar (2021) donde se encontró que el rendimiento laboral de los trabajadores se encontraba en un nivel regular, lo cual representan ligeras dificultades para alcanzar los objetivos planteados. Al respecto, en el rendimiento laboral se incluyen tanto conductas asociadas a las actividades del puesto, como también aquellas que forman parte del soporte y apoyo del entorno (Pinto et al., 2020).

En referencia al análisis de sus dimensiones, se encontró un nivel medio en el rendimiento hacia la tarea y nivel medio en el rendimiento hacia el contexto, además, de un nivel bajo comportamientos contraproducentes. Esto permite describir que, el rendimiento de los trabajadores presenta ligeras dificultades para cumplir con las metas y para plantear ideas innovadoras, asimismo, con algunas limitaciones para planificar y realizar una participación eficaz en la toma de decisiones; además, los trabajadores se muestran respetuosos con la organización, cumplen con las normas y directivas de la misma. sobre ello, Parra y Rodríguez (2016) sostuvieron que el rendimiento de los trabajadores determina el nivel de productividad, rentabilidad y competitividad de las empresas, por esta razón, es importante implementar diversas estrategias que permitan obtener cada vez mejores rendimientos.

Sobre el análisis inferencial, de acuerdo al objetivo general se determinó que el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está relacionado de manera positiva con su rendimiento laboral en la Cooperativa Agraria

Industrial Apasc Sancore Palcazu. Es decir, el comportamiento de los trabajadores basado en los vínculos y transacciones que se establecen entre ellos, con el propósito de comunicarse de manera clara, espontánea y eficaz (Chiavenato, 2009), se encuentra asociado de manera positiva y significativa con el resultado de un conjunto de acciones y prácticas realizadas por los trabajadores, con el propósito de tener un buen desempeño de sus actividades, establecer relaciones adecuadas con los demás y responder a las demandas del entorno (Gabini, 2018). Los hallazgos son similares a lo manifestado por Junco (2020), donde se sostuvo que el tipo de relaciones interpersonales que se generan dentro del entorno laboral, se encuentra asociado ( $r=0.856$ ) al desempeño que obtienen los trabajadores en su trabajo.

En otros estudios como el de Aguilar (2021), se determinó que las relaciones interpersonales de los trabajadores, se relaciona de manera positiva con su rendimiento laboral. Sobre ello, el rendimiento de los trabajadores depende en gran medida del tipo de clima, motivación y satisfacción hacia el trabajo, las mismas que están determinadas por la manera como se establecen las interacciones dentro de la organización (Torres y Zegarra, 2015). Los resultados permiten explicar que, aquellos trabajadores que poseen mayores comportamientos asociados al control, orden, estabilidad, madurez y creatividad, tienden a poseer mejores rendimientos dentro de su entorno de trabajo; en cambio, aquellos que les dificulta mantener el control, tener orden, ser poco racionales e innovadores, tienden a tener menores rendimientos.

En referencia al objetivo específico 1, se estableció que el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está asociado de manera directa con el rendimiento en la tarea en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu. Es decir que, el comportamiento de los trabajadores basado en los vínculos y transacciones que se establecen entre ellos, con el propósito de comunicarse de manera

clara, espontánea y eficaz (Chiavenato, 2009), se encuentra asociado de manera positiva y significativa con el resultado de un conjunto de acciones y prácticas realizadas por los trabajadores, en la ejecución de actividades y funciones propias del puesto de trabajo (Gabini y Salesi, 2016). Los resultados concuerdan con la investigación de Bardales (2019), donde se determinó que el comportamiento organizacional se asocia de manera directa con el rendimiento de los trabajadores ( $p=0,027$ ) hacia sus actividades diarias.

En esta línea, Rivera (2018), manifestó que la implementación de un plan de mejora del comportamiento organizacional permite aumentar el rendimiento de los trabajadores; indicando que dichas variables están relacionadas de manera positiva. Sobre ello, son las características individuales como actitudes, motivaciones y habilidades de los trabajadores que determinan el grado de cumplimiento de una actividad (Galván y Sánchez, 2019). En este sentido, los hallazgos permiten sostener que los trabajadores que poseen mayores comportamientos asociados al control, orden, estabilidad, madurez y creatividad, tienden a poseer mejores rendimientos relacionados a las actividades que realizan; donde ponen en juego conocimientos y capacidades que no solo les permite cumplir con las exigencias técnicas de un puesto, si no que favorece la relación que se establecen con las personas en la organización.

Sobre el objetivo específico 2, se determinó que el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está asociado de manera directa a su rendimiento en el contexto en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu. Indicando que el comportamiento de los trabajadores basado en los vínculos y transacciones que se establecen entre ellos, con el propósito de comunicarse de manera clara, espontánea y eficaz (Chiavenato, 2009), se encuentra asociado de manera positiva y significativa con el resultado de un conjunto de acciones y prácticas realizadas por los

trabajadores, relacionadas a la interacción con sus compañeros, supervisores, clientes y proveedores, los cuales son favorables para la organización (Gabini y Salesi, 2016).

Los resultados van en la misma dirección de lo manifestado por Ganga y Villacis (2018), donde determinaron que los factores asociados a la productividad son principalmente aquellos relacionados a aspectos psicológicos y psicosociales, los cuales son inherentes al ser humano y se ponen de manifiesto ya sea de manera individual o en grupo. Al respecto, los trabajadores que poseen actitudes positivas hacia su trabajo y mejores vínculos con sus compañeros, es bastante probable que alcancen un rendimiento adecuado (Galván y Sánchez, 2019). Los hallazgos permiten mencionar que aquellos trabajadores que poseen mayores comportamientos asociados al control, orden, estabilidad, madurez y creatividad, tienden a poseer mejores resultados en su interacción con los demás; asimismo, este tipo de acciones no forman parte del sistema o estructura formal, pero son importantes para la dinámica y funcionalidad organizacional.

En cuanto al objetivo específico 3, se estableció que el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional, está asociado de manera negativa a los comportamientos laborales contraproducentes en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu. Esto quiere decir que, el comportamiento de los trabajadores basado en los vínculos y transacciones que se establecen entre ellos, con el propósito de comunicarse de manera clara, espontánea y eficaz (Chiavenato, 2009), se encuentra asociado de manera negativa (inversa) con un conjunto de conductas y actitudes que los trabajadores realizan, las cuales se contraponen a las normas, los objetivos y el propio bienestar de las personas dentro de la organización (Gabini y Salesi, 2016). Los hallazgos concuerdan con Aguilar (2021), donde se encontró que las interacciones positivas de los trabajadores, se encuentran asociado a un mejor rendimiento y a la manifestación de comportamientos positivos hacia la institución. Estos resultados permiten sostener que

aquellos trabajadores que poseen mayores comportamientos asociados al control, orden, estabilidad, madurez y creatividad, tienden a ajustarse más a las reglas, respetando e identificándose con los valores de institución.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó que el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional está relacionado de manera directa ( $Rho=0.301$  y  $p=0.010$ ) con su rendimiento laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu. Indicando que aquellos trabajadores que poseen mayores comportamientos asociados al control, orden, estabilidad, madurez y creatividad, tienden a poseer mejores rendimientos dentro de su entorno de trabajo.
2. Se estableció que el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional está asociado de manera directa ( $Rho=0.534$  y  $p=0.000$ ) con el rendimiento en la tarea en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu. Es decir que, los trabajadores que poseen mayores comportamientos asociados al control, orden, estabilidad, madurez y creatividad, tienden a poseer mejores rendimientos relacionados a las actividades que realizan; donde ponen en juego conocimientos y capacidades que no solo les permite cumplir con las exigencias técnicas de un puesto, si no que favorece la relación que se establecen con las personas en la organización.
3. Se determinó que el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional está asociado de manera directa ( $Rho=0.524$  y  $p=0.000$ ) a su rendimiento en el contexto en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu. Los hallazgos permiten mencionar que aquellos trabajadores que poseen mayores comportamientos asociados al control, orden, estabilidad, madurez y creatividad, tienden a poseer mejores resultados en su interacción los demás; asimismo, este tipo de acciones no forman parte del sistema o estructura formal, pero son importantes para la dinámica y funcionalidad organizacional.

4. Se estableció que el comportamiento de los trabajadores cacaoteros según el análisis transaccional está asociado de manera negativa ( $Rho=-0.422$  y  $p=0.000$ ) a los comportamientos laborales contraproducentes en la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu. Estos resultados permiten sostener que aquellos trabajadores que poseen mayores comportamientos asociados al control, orden, estabilidad, madurez y creatividad, tienden a ajustarse más a las reglas, respetando e identificándose con los valores de institución.

## RECOMENDACIONES

1. Al presidente de la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu, se recomienda documentar los hallazgos del presente estudio y en base a ellos realizar un programa de capacitación en los trabajadores para mejorar el autocontrol, el orden, la estabilidad, madurez y creatividad; con el propósito de mejorar el rendimiento laboral de los mismos. Sobre ello, es importante también diseñar un perfil de puestos, en relación al análisis transaccional, para que se incorpore personal con las competencias y características idóneas.
2. A los directivos de la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu se recomienda, diseñar e implementar un programa de capacitación orientado a desarrollar comportamientos y actitudes relacionadas al autocontrol, orden, organización, seguimiento de reglas, espontaneidad y creatividad, con el objetivo de lograr que los trabajadores tengan mejores resultados en sus tareas que realizan. Para ello, es importante utilizar un perfil de competencias de acuerdo a un análisis transaccional, con la finalidad de que las características y capacidades de los colaboradores se alineen al tipo de actividad que realizan
3. A los directivos de la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu se recomienda, diseñar un programa de capacitación de personal para mejorar las capacidades de autocontrol, orden, resolución de problemas, manejo de impulsos y creatividad, con el propósito de mejorar las relaciones e interacciones de los trabajadores dentro de la institución. Asimismo, se deben planificar actividades extralaborales, que permita promover la unión e integración entre el personal, fomentando las relaciones positivas entre los trabajadores.
4. A los directivos de la Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore Palcazu se recomienda, diseñar y ejecutar un programa de capacitación y sensibilización del

personal, orientado a desarrollar capacidades de autocontrol, crecimiento personal, resolución de problemas, control de impulsos y fomento de la innovación; con el propósito de lograr que los trabajadores se identifiquen con los valores, reglas y lineamientos de la institución, de esta manera se reduzcan los comportamientos que van en contra de los intereses de la organización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, G. & Huamani, M. (2021). *Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional UNAC. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5634/TESIS%20MAESTRO-AGUILAR%20MOLINA-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ajis, M., Notosudjono, D. & Setyaningsih, S. (2021). Organizational behavior of organizational behaviors (ocb) through strengthening the quality of work life, professional commitment, and personality. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 1025-1036.
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima
- Asociación Peruana de Productores de Cacao. (2020). *Plan estratégico 2020 - 2030*. <https://www.cooperacionsuiza.pe/wp-content/uploads/2021/06/Plan-Estrategico-2020-2030-APPCACAO-3.pdf>
- Bardalez, J. (2019). *Comportamiento organizacional y su influencia en el cumplimiento de metas de los colaboradores de la Tienda interbank 750, Tarapoto*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional UNSM. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3790/MAEST.%20GESTION%20EMPRESARIAL%20JOURNETH%20BARDALEZ%20VALLES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Bartolo, J. (2018). *Características biográficas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Uchiza*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio Institucional UNAS. [http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1365/BRJL\\_2018.PDF?sequence=1](http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1365/BRJL_2018.PDF?sequence=1)
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, dinámica del éxito de las organizaciones*. (2da Ed.). McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito de las organizaciones*. (3era Ed.). McGraw-Hill
- Consuelo, C., Sarmentero, I., Gómez, O. & Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial*, 39 (1), 92-100. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii10118.pdf>
- Díaz, S. (2021). *Capacitación y rendimiento laboral del personal obrero en la constructora Maciza EIRL, Zarumilla – Tumbes, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70316?show=full>
- Ferrer, R. (2018). El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica. *Academo*, 5 (2), 169 - 179. <http://dx.doi.org/10.30545/academo.2018.jul-dic.9>

- Fontalbo, T., De la Hoz, E. & Morelos, J. (2017). Productivity and its factors: Impact on organizational improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47 - 60.  
<http://dx.doi.org/10.15665/dem.v16i1.1897>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Teseo
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral en trabajadores argentinos. *Evaluar*, 16 (1), 31-45.
- Galván, E. & Sánchez, M. (2019). Organizational factors related to the intrapreneurial behavior. *Innovar*, 29(71), 55 - 68.  
<http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v29n71.76395>
- Ganga, F. & Villacis, H. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Perspectivas*, 21 (42), 97-122.  
[http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42\\_a05.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a05.pdf)
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill
- Hurtado, F. (2020). Methodological Foundations of Research: The Genesis of New Knowledge. *Scientific*, 5 (16). <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.5.99-119>
- Jileta, I. (2019). Performance and Competitiveness of Latin American Cities: The Human Capital Case. *Latin American Business Review*, 21 (3), 255-277.  
<https://doi.org/10.1080/10978526.2020.1766979>

- Juárez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44 (4), 97-111. <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2018.v44n4/97-111/es>
- Junco, S. (2020). *Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15812/1/T-UCSG-POS-MGSS-276.pdf>
- Khan, M., Ismail, F., Altaf, H. & Basheer, A. (2020). The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. *Sage Open*, 10(1). <http://dx.doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Lerner, D., De Vet, H. & Van der Beek, A. (2015). Crosscultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53 (3), 609-619. 10.3233/WOR-152237.
- Laborda, X. (2020). El análisis transaccional, antecedentes de psicología clínica para la pragmática. *Tonos Digitales*, 39 (9), 1-11.
- Lara, G. (2020). Las Cooperativas como Entidades con Fines No Lucrativos en México: regulación y características tributarias. *Revesco*, 134, 1-12. <https://dx.doi.org/10.5209/REVE.69161>
- López, Y. M., Cunias, M. Y., Carrasco, Y. (2020). El cacao peruano y su impacto en la economía nacional. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 344-352.

- Macedo, G. & Delgado, J. (2020). Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020. *Ciencia Latina*, 4 (2), 1256-1278.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.147](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.147)
- Meléndez, A. (2018). *Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la empresa de administración de eventos Toldos Conco S.R.L, San Borja, 2018*. [Tesis de titulación, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional Autónoma.  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1356/Melendez%20Villanueva%2C%20Angel%20Gabriel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la administración pública. *Revista Enfoques*, 16(29), 1-16.
- Muñoz, A. (2016). *Análisis Transaccional, el comportamiento interpersonal y la percepción de aprendizajes significativos en la sexta cohorte de la Maestría en Pedagogía con Mención en docencia Universitaria del Departamento de Pedagogía de la UNAN-Managua*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional UNAN.  
<https://repositorio.unan.edu.ni/1368/1/58705.pdf>
- Naranjo, M. (2017). Una revisión de la teoría de Análisis Transaccional y posibles aplicaciones en la educación desde Orientación. *Revista Educación*, 35(11), 69-94.
- Parra, C. & Rodríguez, F. (2016). Training and its effect in quality management in organizations. *Rev. investig. desarro. innov*, 6 (2), 131 - 143.  
<http://dx.doi.org/10.19053/20278306.460>

- Perez, L., Vilariño, C. & Ronda, G. (2017). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial*, 28 (3), 323-332. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360453131009.pdf>
- Pinto, L., Nunes, E. & Sousa, S. (2020). A framework to improve training and development of workers' technical skills: effects on operational performance during company relocation. *Procedia manufacturing*, 51, 1806-1813. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.10.251>
- Pulgarín, S. & Guerrero, N. (2017). Innovation and competitiveness: Organizational culture and business model. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 15-25. <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1023>
- Rivera, A. (2017). *Análisis del comportamiento organizacional y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores del ministerio del ambiente, Santa Elena, 2017*. [Tesis de titulación, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio Institucional UPSE. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4592/UPSE-TAE-2018-0020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. (17<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.
- Robles, C., Alviter, L. & Martinez, E. (2020). Sentido de pertenencia, relaciones intraorganizacionales y participación activa en el desarrollo comunitario: Un análisis de empresas medianas de manufactura en México. *Ad-Minister*, (36), 31-44. <http://dx.doi.org/10.17230/Ad-minister.36.2>

- Salessi, S. & Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9 (3), 82-103. <https://www.redalyc.org/pdf/3334/333454618005.pdf>
- Salgado, J., Lería, F., Arcos, L., Pineda, C. & González, C. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. *Revista de Psicología*, 36 (1), 105-135. <http://dx.doi.org/10.18800/psico.201801.004>
- Suarez, P. (2018). El papel de la familia en el desarrollo social del niño: una mirada desde la afectividad, la comunicación familiar y estilos de educación parental. *Psicoespacios*, 12 (20), 173-198. <https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>
- Torres, E. & Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Comunicación*, 6 (2). <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf>
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. San Marcos
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X. & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: The moderating role of perceived organizational support. *Anales De Psicología*, 33(3), 708-713. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
- Zapata, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los Colaboradores de la Posta Médica de la Urb. San José – Piura, 2016*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Institucional UNP. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1216/ADM-ZAP-ZAP-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **ANEXOS**

**Anexo 01**  
**Cuestionario para medir el comportamiento de los trabajadores**  
**según el análisis transaccional**

**Instrucciones:**

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados que describe la manera de pensar, sentir o actuar de algunas personas. Lea atentamente y marca con un aspa (X), la alternativa que consideres se adapta a ti, utilizando los siguientes criterios:

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

N°	Ítems	5	4	3	2	1
1	Tengo tendencia a seguir los asuntos muy de cerca, a no "soltar las riendas".					
2	Vivo realmente el sentido de la responsabilidad, más que la mayoría de la gente.					
3	Me apoyo en principios y valores que siempre tendrán razón de ser.					
4	Soy duro para mí y duro para los demás. Valoro el sentido del esfuerzo					
5	Capto rápidamente lo que no está bien y critico fácilmente lo que no me parece conveniente.					
6	Me siento obligado a ayudar a quien está en dificultades					
7	Cuando me critican, escucho tranquilamente y estoy dispuesto a revisar mis ideas.					
8	Tengo buena capacidad de organización se repartir bien mi tiempo, lo que me permite estar relajado					
9	Me gusta verificar distintas alternativas antes de tomar una decisión					
10	No me fío de las impresiones. Averiguo los hechos entes de opinar o actuar.					
11	Sé cómo mantener la calma aun en situaciones complicadas.					
12	Se reunir la información útil y prescindir de la inútil					
13	Me gusta vivir, divertirme.					
14	Me gusta la actividad física, el trabajo manual, el deporte.					
15	Me deprimó cuando me critican					
16	Me gusta agradar a la gente y sé qué hacer para que me aprecien					
17	No me gusta que traten de imponerme las cosas.					
18	Imagino fácilmente soluciones originales a situaciones complicadas.					

## FICHA TÉCNICA

NOMBRE	: Cuestionario para medir el comportamiento de los trabajadores según el análisis transaccional
AUTOR	: Antonio Muñoz
OBJETIVO	: Evaluar el comportamiento de los trabajadores desde el análisis transaccional.
UNIDADES DE ANÁLISIS	: Trabajadores cacaoteros de una cooperativa agraria.
FORMA DE APLICACIÓN	: Individual o colectiva.
LUGAR DE APLICACIÓN	: Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore, Palcazu - Pasco.

### **Descripción del instrumento.**

El cuestionario consta de 18 preguntas y permite evaluar el comportamiento de los trabajadores en base a tres dimensiones: Yo padre, yo adulto y yo niño. Cada enunciado puede ser contestado usando una escala Likert de cinco respuestas: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Para su calificación se suman las puntuaciones de manera directa de acuerdo a la dimensión y se procede a ubicar en la tabla de baremos, para establecer el nivel en cada una de ellas.

### **Validez y Confiabilidad.**

En referencia a su validez, el cuestionario posee validez de contenido, mediante el método de juicio de expertos. Asimismo, en la presente investigación se aplicó una prueba piloto a 30 trabajadores, de donde se estableció valores de correlación elemento – total mayores a 0.40 para los ítems y una confiabilidad de  $\alpha=0.901$  (alta confiabilidad) mediante la fórmula de alfa de Cronbach

**Anexo 2**  
**Cuestionario de Rendimiento Laboral en trabajadores**  
**(Díaz, 2021)**

**Instrucciones:**

A continuación, se presenta un conjunto de comportamientos relacionado al rendimiento laboral dentro de la institución donde usted labora. Lea atentamente y marca con un aspa (X), la alternativa que considere se adapta a tu comportamiento dentro de la organización, utilizando los siguientes criterios:

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

N°	Ítems	5	4	3	2	1
1	Fue capaz de hacer bien el trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario.					
2	En el trabajo, tuvo en mente los resultados que debía lograr.					
3	Se le ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
4	Trabajo para mantener sus conocimientos laborales actualizados.					
5	Planifico su trabajo de manera tal que pudo hacerlo en tiempo y forma.					
6	Su planificación laboral fue óptima.					
7	Aporto con sus habilidades laborales a la empresa.					
8	Participó activamente de las reuniones laborales.					
9	Se quejo de asuntos sin importancia en el trabajo.					
10	Comento aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros.					
11	Agrando los problemas que se presentaron en el trabajo.					
12	Se concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					

## FICHA TÉCNICA

NOMBRE	: Cuestionario para medir rendimiento laboral
AUTOR	: Gabini y Salessi (2016)
ADAPTACIÓN:	: Diaz (2021)
OBJETIVO	: Medir el rendimiento laboral de los trabajadores
UNIDADES DE	: Trabajadores cacaoteros de una cooperativa agraria.
ANÁLISIS	
FORMA DE	: Individual o colectiva.
APLICACIÓN	
LUGAR DE	: Cooperativa Agraria Industrial Apasc Sancore, Palcazu -
APLICACIÓN	Pasco.

### Descripción del instrumento.

El cuestionario consta de 12 ítems y permite medir el rendimiento laboral de los trabajadores, de manera individual. Dicho instrumento consta de tres dimensiones: rendimiento en la tarea (4 ítems), rendimiento en el contexto (4 ítems) y comportamientos contraproducentes (4 ítems). Cada enunciado puede ser contestado usando una escala Likert de cinco respuestas: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Para su calificación se suman las puntuaciones de manera directa en totales y por dimensión, luego se procede a ubicar en la tabla de baremos, para establecer el nivel en cada una de ellas.

### Validez y Confiabilidad.

En cuanto a la validez, el cuestionario posee validez de contenido, mediante el método de juicio de expertos; asimismo, en la presente investigación se aplicó una prueba piloto a 30 trabajadores, de donde se estableció valores de correlación ítem – test mayores a 0.40 para los ítems y una confiabilidad de  $\alpha=0.878$  (alta confiabilidad) mediante la fórmula de alfa de Cronbach (Anexo 03).

**Anexo 02: Carta de aprobación del asesor**

“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Tingo María, 20 de mayo 2022

Señor,  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL  
DE ADMINISTRACIÓN - UNAS**  
Ciudad. -

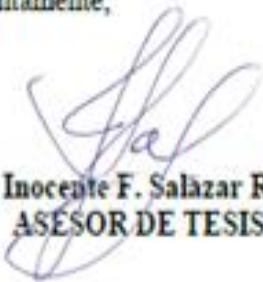
De mi consideración,

Es grato dirigirme a Ud. e informarle que el plan de tesis “**EL ANÁLISIS TRANSACCIONAL EN EL COMPORTAMIENTO DE TRABAJADORES CACAOTEROS Y SU RENDIMIENTO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL APASC SANCORE PALCAZU**”, elaborado por el estudiante **Leandro Nilton Arista Westreicher**, ha sido adecuado a la Guía de trabajos de investigación, tesis y trabajos de suficiencia profesional para obtener grado de bachiller y título profesional, así como a las Normas APA, en cuanto a su formato y redacción.

El contenido temático se enmarca en el Programa de investigación: 2. Desarrollo Social; Línea de investigación: 2.1 Capital Humano.

En tal virtud, ponemos a disposición del honorable jurado para su revisión y posterior aprobación.

Atentamente,

  
**Dr. Inocente F. Salazar Rojas**  
**ASÉSOR DE TESIS**

### Anexo 03: Resultados prueba piloto

#### A.- Cuestionario comportamiento de los trabajadores según el análisis transaccional

##### Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	18

##### Análisis de los ítems

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CT1	53,80	141,821	,519	,897
CT2	53,87	140,809	,677	,893
CT3	53,70	138,838	,643	,893
CT4	53,67	141,402	,657	,893
CT5	53,30	142,631	,674	,893
CT6	53,70	139,597	,571	,896
CT7	53,63	139,757	,676	,892
CT8	53,50	140,948	,662	,893
CT9	53,47	139,844	,733	,891
CT10	53,70	142,148	,472	,899
CT11	53,40	138,938	,662	,893
CT12	54,07	142,340	,524	,897
CT13	54,30	144,907	,526	,897
CT14	53,87	145,223	,421	,900
CT15	53,97	144,171	,463	,899
CT16	54,30	149,045	,486	,900
CT17	54,17	146,626	,470	,902
CT18	54,03	148,585	,464	,901

## Percentiles y rangos

Estadísticos					
		Comportamiento de los trabajadores	Yo padre	Yo adulto	Yo niño
N	Válido	30	30	30	30
	Perdidos	0	0	0	0
Media		56,97	19,77	20,0333	17,1667
Desv. Desviación		12,609	5,367	5,21591	4,41067
Mínimo		26	8	9,00	8,00
Máximo		80	30	29,00	27,00
Percentiles	1	26,00	8,00	9,0000	8,0000
	5	29,85	9,65	10,1000	8,5500
	10	36,10	12,10	13,2000	9,2000
	15	45,45	13,65	15,0000	11,0000
	20	50,00	15,20	15,2000	13,2000
	25	52,25	16,75	16,0000	14,7500
	30	54,00	18,00	16,6000	16,0000
	35	54,85	18,00	18,0000	16,8500
	40	55,00	19,00	18,0000	17,0000
	45	55,95	19,00	18,9500	17,9500
	50	57,00	19,50	20,0000	18,0000
	55	58,00	20,00	21,0500	18,0500
	60	58,60	20,00	22,0000	19,0000
	65	59,45	22,00	22,1500	19,0000
	70	62,00	22,00	23,0000	19,7000
	75	63,75	23,00	23,0000	20,0000
	80	66,80	23,00	24,6000	20,0000
	85	71,05	27,35	27,3500	21,0000
90	74,80	28,00	28,0000	21,0000	
95	79,45	29,45	28,4500	25,3500	
99	.	.	.	.	

## Niveles y rangos

	Comportamiento de los trabajadores	Yo padre	Yo adulto	Yo niño
Bajo	18-51	6-16	6-15	6-13
Medio	52-63	17-22	16-23	14-19
Alto	64-más	23-más	24-más	20-más

## B.- Cuestionario rendimiento laboral

### Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	12

### Análisis de ítems

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
RL1	34,97	74,792	,513	,871
RL2	34,70	70,907	,645	,863
RL3	35,07	73,582	,534	,870
RL4	34,97	73,482	,501	,872
RL5	35,00	75,379	,454	,875
RL6	35,07	71,513	,647	,863
RL7	34,93	74,133	,563	,869
RL8	34,60	73,421	,645	,865
RL9	34,80	70,166	,596	,867
RL10	34,90	73,059	,541	,870
RL11	34,57	67,564	,740	,857
RL12	34,80	74,234	,481	,873

### Percentiles

		Rendimiento laboral	Rendimiento hacia la tarea	Rendimiento hacia el contexto	Comportamientos contraproducentes
N	Válido	30	30	30	30
	Perdidos	0	0	0	0
Media		38,0333	12,4333	12,5333	13,0667
Desv. Desviación		9,24936	3,74795	2,96803	4,25833
Mínimo		15,00	4,00	5,00	4,00
Máximo		50,00	18,00	16,00	20,00
Percentiles	1	15,0000	4,0000	5,0000	4,0000
	5	15,5500	5,1000	5,5500	4,5500
	10	18,1000	7,0000	6,3000	5,4000
	15	28,6500	8,3000	9,6500	9,0000
	20	31,0000	9,0000	10,2000	10,0000
	25	35,5000	9,0000	11,7500	10,0000
	30	37,3000	10,0000	12,0000	10,3000

	35	38,8500	10,8500	12,0000	11,8500
	40	39,4000	11,4000	12,4000	12,0000
	45	40,0000	12,0000	13,0000	12,9500
	50	40,0000	14,0000	13,0000	13,5000
	55	41,0000	14,0000	13,0500	14,0000
	60	41,6000	14,0000	14,0000	14,0000
	65	42,0000	15,0000	14,0000	16,0000
	70	42,7000	15,0000	14,0000	16,0000
	75	44,0000	15,2500	15,0000	16,0000
	80	44,8000	16,0000	15,0000	16,0000
	85	45,7000	16,0000	15,3500	18,0000
	90	48,8000	16,9000	16,0000	18,9000
	95	49,4500	18,0000	16,0000	20,0000
	99	.	.	.	.

### Niveles y rangos

	Rendimiento laboral	Rendimiento hacia Tarea	Rendimiento hacia el Contexto	Comportamientos Contraproducente
Deficiente	12-34	4-9	4-10	4-10
Regular	35-43	10-15	11-14	11-16
Eficiente	44-más	16-más	15-más	17-más