



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y DERECHO  
TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE PSICÓLOGA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA: Las relaciones interpersonales y su incidencia en los niveles de motivación de los docentes, administrativos y personal de servicios generales de la Unidad Educativa “17 de septiembre” de la ciudad de Milagro.

Autores:

Llivicota Cárdenas Verónica Elizabeth  
López Bajaña Catherine Llibeth

Tutor:

Mgtr. Espinel Guadalupe Johana Verónica

Milagro, Agosto 2019  
ECUADOR

## **DERECHOS DE AUTOR**

Ingeniero.

Fabrizio Guevara Viejó, PhD.

**RECTOR**

**Universidad Estatal de Milagro**


Presente.

Yo, Llivicota Cárdenas Verónica Elizabeth en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la alternativa de Titulación – Proyecto de Investigación modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Proyecto de Investigación realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **ESTUDIOS BIOPSIICOSOCIALES DE GRUPOS VULNERABLES DE LA POBLACIÓN (ÁREA ORGANIZACIONAL)** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 27 de septiembre 2019



Llivicota Cárdenas Verónica Elizabeth

Autor |

C.I: 0927652370

## **DERECHOS DE AUTOR**

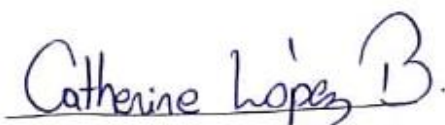
Ingeniero.  
Fabricio Guevara Viejó, PhD.  
RECTOR  
Universidad Estatal de Milagro  
Presente.

Yo, López Bajaña Catherine Lilibeth en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la alternativa de Titulación – Proyecto de Investigación modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Proyecto de Investigación realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **ESTUDIOS BIOPICOSOCIALES DE GRUPOS VULNERABLES DE LA POBLACIÓN (ÁREA ORGANIZACIONAL)** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro 27 de septiembre 2019



López Bajaña Catherine Lilibeth  
Autor 2  
C.I: 0929320703

## APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Espinel Guadalupe Johana Verónica en mi calidad de tutor del Proyecto de Investigación, elaborado por las estudiantes Llivicota Cárdenas Verónica Elizabeth y López Bajaña Catherine Lilibeth cuyo tema de trabajo de Titulación es las relaciones interpersonales y su incidencia en los niveles de motivación de los docentes, administrativo y personal de servicios generales de la Unidad Educativa “17 de septiembre” de la ciudad de Milagro. que aporta a la Línea de Investigación organizacional previo a la obtención del Grado PSICOLOGA ; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Proyecto de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 27 de septiembre de 2019



---

Espinel Guadalupe Johana Verónica  
Tutor  
C.I: 0913610945

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Luego de realizar la revisión del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGA presentado por la estudiante Llivicota Cárdenas Verónica Elizabeth

Con el tema de trabajo de Titulación: **Las relaciones interpersonales y su incidencia en los niveles de motivación de los docentes, administrativos y personal de servicios generales de la Unidad Educativa "17 de septiembre" de la ciudad de Milagro.** .

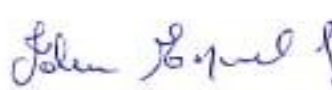

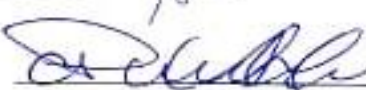
Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:

Estructura	[ 60 ]
Defensa oral	[ 39 ]
Total	[ 99 ]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 27 de septiembre de 2019

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	MSc. Espinel Guadalupe Verónica	Johana 
Secretario (a)	MSc. Aguilar Pita Vicky	Diana 
Integrante	MSc. Pincay Aguilar Leonardo.	Iván 

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Luego de realizar la revisión del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGA presentado por la estudiante López Bajaña Catherine Lilibeth

Con el tema de trabajo de Titulación: **Las relaciones interpersonales y su incidencia en los niveles de motivación de los docentes, administrativos y personal de servicios generales de la Unidad Educativa "17 de septiembre" de la ciudad de Milagro. .**

Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:

Estructura	[ 60 ]
Defensa oral	[ 37 ]
Total	[ 97 ]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 27 de septiembre de 2019

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	MSc. Espinel Guadalupe Verónica	Johana <u></u>
Secretario (a)	MSc. Aguilar Pita Vicky	Diana <u></u>
Integrante	MSc. Pincay Aguilar Leonardo.	Iván <u></u>

## **DEDICATORIA**

Esta tesis quiero dedicar a mis dos amores a mi amado esposo Cristian Arturo López Delgado por su apoyo incondicional, este camino no fue fácil pero siempre estuviste ahí para motivarme, fuiste comprensivo en los momentos difíciles. A mi precioso hijo Cristhyan Dylan López Llivicota por ser uno de los causantes de darle sentido a mi vida, te dedico esta meta por todas las horas de ausencias que tuviste que pasar cuando mami estaba en la universidad.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios: Por darme sabiduría y fortaleza en este largo camino que fue duro, pero no imposible.

A mi padre: por brindarme ese amor maravilloso y por ese ejemplo de lucha.

A mi esposo: por ser mi compañero de lucha en este camino.

A mi hijo: por ser mi fuerza para luchar día a día.

A mi tía: por ser una mujer bondadosa que siempre estuvo ahí para ayudarme incondicionalmente en los momentos más difíciles de mi vida.

A mis suegros: por ese amor que le dieron a mi hijo cuando estaba ausente en casa.

A mis docentes de la universidad por sus enseñanzas en este largo camino en especial a mi tutora MSc. Johana Espinel por su paciencia y su enseñanza durante todo el proceso que nos llevó para culminar nuestra tesis.

Autora Verónica Llivicota

## **DEDICATORIA**

A mis padres Isela Bajaña y Pedro López por su amor y apoyo incondicional durante todo este proceso para poder culminar esta gran etapa de mi vida.

A mis hermanos Frank, Damián, Daniel y Brenda por estar en mis ratos de locuras

A mi esposo Romel por su permanente apoyo

A mi pequeño bebe Rusbell por ser mi ilusión y mi gran amor.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por su presencia permanente

A la Universidad Estatal De Milagro por sus bellas enseñanzas adquiridas en sus aulas.

A sus docentes por la paciencia y dedicación de formar y enseñar.

Y de forma muy especial a mi hermosa Tutora MSc. Johana verónica Espinel Guadalupe por su paciencia constante en la elaboración de nuestro proyecto de investigación

Autora Catherine López



## ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DEDICATORIA.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
Preguntas de investigación.....	4
Planteamiento del Problema.....	4
Formulación del Problema.....	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
Justificación.....	6
CAPÍTULO 1.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
CAPÍTULO 2.....	22
METODOLOGIA.....	22
Tipo de investigación.....	22
Diseño de investigación.....	22
Método.....	22
Población y muestra.....	22
Hipótesis.....	23
Instrumentos.....	24
CAPÍTULO 3.....	26

RESULTADOS OBTENIDOS.....	26
CAPÍTULO 4 .....	31
Conclusiones.....	31
Recomendaciones .....	32
Bibliografía.....	33

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro de Consistencia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	8
Tabla 2. Niveles de relaciones interpersonales .....		29
Tabla 3. Niveles de motivación .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	0
Tabla 4. Relaciones personales según género.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	1
Tabla 5. Correlación de Pearson de factores.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>	2

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo encontrar la incidencia de las relaciones interpersonales en los niveles de motivación de los docentes, administrativos y personal de servicio general de la Unidad Educativa “17 de Septiembre” de la ciudad de Milagro, es evidente que dentro del ambiente de trabajo el rol socializador es determinante en el desarrollo de relaciones interpersonales, y desde luego la motivación de cada empleado dependerá de su capacidad de entablar relaciones con sus demás colegas de trabajo. Para llevar a cabo este estudio fue necesario emplear un tipo de investigación correlacional descriptiva, de diseño no experimental de corte transversal, con el método hipotético deductivo, frente a una muestra de 80 participantes y con la aplicación del Inventario de la personalidad PAI, y el Cuestionario MBM. Los resultados que se lograron encontrar fueron niveles insuficientes en el desarrollo de relaciones interpersonales (57%) entre el personal de trabajo y por otra parte los niveles de motivación eran débiles (40%), en cuanto a la correlación se estableció una relación significativa negativa entre los factores de los instrumentos, con lo que se concluyó que existen problemas de relacionamiento interpersonal y de motivación entre los trabajadores de la institución.

**Palabras clave:** Relaciones interpersonales, niveles de motivación, personalidad, docentes

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to find the impact of interpersonal relationships on the levels of motivation of teachers, administrative staff and service personnel of the Educational Unit "September 17" of the city of Milagro, it is evident that within the work environment The socializing role is decisive in the development of interpersonal relationships, and of course the motivation of each employee will depend on their ability to establish relationships with their other work colleagues. To carry out this study it was necessary to use a quantitative methodology, descriptive, explanatory and correlational design, in front of a population of 80 participants and with the application of the PAI Personality Inventory, and the MBM Questionnaire. The results that were found were insufficient levels in the development of interpersonal relationships among the work staff and on the other hand the motivation levels were weak, as for the correlation a significant negative relationship was established between the factors of the instruments, with which concluded that there are problems of interpersonal relationship and motivation among the workers of the institution.

**Keywords:** Interpersonal relationships, motivation levels, personality, teachers

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y los niveles de motivación que tienen los docentes, administrativos y personal de servicio generales la unidad educativa 17 de septiembre, es importante analizar cómo estas variables pueden determinar el estilo de ser de aquellos profesionales que mantienen contacto durante la jornada de trabajo.

Las relaciones interpersonales son parte de la vida cotidiana de la personas, esta caracterización es fundamental al momento de fomentar relaciones sociales, la comunicación que exista y la forma de hacerlo serán las vías necesarias para poder mantener buenas relaciones, por otra parte se toma en consideración los niveles de motivación de las personas, se sabe bien que si un trabajador se encuentra motivado, su rendimiento tanto laboral como relacional será el más adecuado, y por ende se entiende que el factor motivacional constituye un motor de desarrollo en el ser humano.

Recientemente la Organización Internacional del Trabajo (OIT), publicó un libro escrito por Manuel López Jerez (2003), en el que describe la importancia de las relaciones interpersonales en el trabajo para mejorar la comunicación interna y externa de los trabajadores con la finalidad de mejorar el desempeño laboral lo que aumentaría la productividad y la calidad de vida en el trabajo (Recursos Humanos, 2018).

En el capítulo 1 se trabajará aspectos relacionado a la identificación de la problemática en el sitio donde se ha observado el fenómeno, también se podrá visualizar los objetivos de la investigación, mismo que serán alcanzados según el desarrollo del trabajo, y de la misma forma la justificación donde se exponen las razones que llevan a cabo el interés fundamental para poder desarrollar el proyecto de investigación, y por último el marco teórico, que contenga información relevante, de autores que sostienen teorías acerca de las dos variables de investigación, entre otros elementos que contribuirán a saber acerca de las relaciones interpersonales y los niveles de motivación en los empleados.

Por lo consiguiente en el capítulo 2 se trabajará la metodología, que básicamente es la forma en la cual se trabajara el respectivo levantamiento de información, detallando la población, el diseño de investigación y la elección de los instrumentos a aplicar. Y en el capítulo 3 se redactarán los resultados obtenidos y sus respectivas conclusiones en relación a la verificación de las hipótesis de la investigación.

## **Preguntas de investigación**

1. ¿Cuál es la relación existente entre las relaciones interpersonales en los niveles de motivación de los docentes, administrativos y de servicios generales de la Unidad Educativa “17 de Septiembre” de la ciudad de Milagro?
2. Describir las teorías relacionadas con las relaciones interpersonales y la motivación en los docentes.
3. ¿Cuál es la incidencia de las relaciones interpersonales en los niveles de motivación de los docentes, administrativos y de servicios generales de la Unidad Educativa “17 de Septiembre” de la ciudad de Milagro?

## **Planteamiento del Problema**

La siguiente investigación está basada en las relaciones interpersonales y como inciden en la motivación de los docentes, administrativos y de servicios de la unidad educativa “17 de Septiembre”.

La unidad educativa “17 de Septiembre”, es una institución del cantón Milagro, de modalidad presencial de jornada matutina, vespertina y nocturna que enseña a los estudiantes en los niveles, educación básica y bachillerato, consta de 74 docentes todos con título de tercer nivel, 3 personal encargado del trabajo administrativo y 3 de servicios generales. La institución educativa cuenta con 1200 estudiantes por todos los cursos en los diferentes niveles.

En las instituciones educativas, tanto los docentes como los trabajadores deben tener buenas relaciones interpersonales, esto determinara el tipo de ambiente que se desarrollarán en las aulas de clases; así mismo, la motivación juega un papel fundamental en las mismas ya que esto implicara la confianza en sí mismo y así poder mostrar iniciativa para poder cumplir con los objetivos que se plantea. Las personas con bajos niveles de motivación tienen a tener problemas como dificultad para poder acoplarse a nuevos cambios por lo que tiende a carecer de confianza de sí mismo (Urraca, 2016).

Las relaciones interpersonales hoy en día son fundamentales para una organización, ya que se relacionan, en el caso de los docentes que tienen que relacionarse a diario con sus estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo las cuales son fundamentales para el desempeño óptimo de sus funciones. Santos (2013) considera que las relaciones

interpersonales o en toda interacción social en donde evaluamos nuestro estado de ánimo, sensaciones, emociones, sentimientos, actitudes con otras personas teniendo un efecto positivo o negativo considerando las circunstancias

Con los estudios que se ha investigado y mencionado con anterioridad se conoce teóricamente la importancia que tienen que ver las relaciones interpersonales y como estas inciden en los niveles de motivación de los docentes, administrativos y de servicios generales en su trabajo.

### **Formulación del Problema**

¿De qué manera inciden las relaciones interpersonales en los niveles de motivación de los docentes, administrativos y de servicios generales de la Unidad Educativa “17 de septiembre” de la ciudad de Milagro?

### **Objetivos**

#### **Objetivo General**

Determinar la incidencia de las relaciones interpersonales en los niveles de motivación a través de la aplicación de instrumentos psicológicos para mejorar la productividad y el clima laboral de los docentes, administrativos y personal de servicios generales de la Unidad Educativa “17 de septiembre” de la ciudad de Milagro.

#### **Objetivos Específicos**

1. Analizar los factores incidentes en las relaciones interpersonales con la finalidad de poder tener un diagnóstico del problema.
2. Determinar los niveles de motivación de los docentes para generar pautas que favorezcan la optimización de los mismos.
3. Sistematizar la relación entre las relaciones interpersonales y los niveles de motivación de los docentes, administrativos y personal de servicios generales de la Unidad Educativa “17 de septiembre” de la ciudad de Milagro para poder determinar la incidencia negativa entre las variables investigadas.

## **Justificación**

Estudios estadísticos a nivel nacional se han desarrollado en favor de velar por el bienestar de los trabajadores, sobre todo en el sector público, tal como lo menciona el Ministerio de Trabajo, dentro de sus resultados en un sondeo realizado en las diversas regiones a nivel nacional, existe un porcentaje significativo de problemas a nivel de empresas, que está determinado por las malas relaciones interpersonales entre los colaboradores de los lugares de trabajo, por otra parte también brindan gran importancia al factor motivacional, donde tienen resultados que cerca del 55% de empleados, carecen de incentivos para poder mejorar su desempeño laboral, esto desde luego afecta directamente su nivel motivacional. Por esta razón se pretende analizar las variables de investigación propuestas para poder evidenciar la problemática y poder brindar alternativas para disminuir los conflictos generados por las malas relaciones interpersonales. (Ministerio de Trabajo, 2015)

El Ministerio de Trabajo se encuentra constantemente preocupado por el bienestar de sus trabajadores, constantemente realiza talleres motivacionales a los trabajadores de distintas empresas. En el mes de Junio del presente año, 60 trabajadores salieron beneficiados con charlas motivacionales acerca de liderazgo, motivación, relaciones interpersonales con el fin de fomentar el crecimiento personal y organizacional.

Se tiene previsto en un trabajo conjunto con el Ministerio de Trabajo (MDT) y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) realizar las auditorías a través del Sistema Nacional de Gestión y Prevención de Riesgos Laborales en el cual se medirá en un 20% la motivación del personal de 144 empresas por mes, realizando un total de 1.700 empresas auditadas que superen 50 trabajadores por empresa esperando que las empresas superen el 80% para entregárseles una certificación del (SGP) (Ministerio del Trabajo, 2019).

Con lo antes mencionado se percibe la importancia que tiene la realización del siguiente estudio de investigación; en el cantón Milagro no se han realizado muchos estudios con temas relacionados por lo que, consideramos de gran relevancia la realización de este estudio y que los datos que se concluirán en el mismo sean de gran aporte para futuras investigaciones con temas relacionados.



## **CAPÍTULO 1**

### **MARCO TEÓRICO**

El autor Silveria (2014), define las relaciones interpersonales como aquel conjunto de interacciones entre dos o más individuos que conforman un medio eficaz para que pueda darse de manera satisfactoria la comunicación, el expresar de ideas, sentimientos y opiniones; las relaciones interpersonales, también son inicio de nuevas oportunidades, entretenimiento y demás para las personas. Se considera como cuna de aprendizaje y desarrollo, en el cuál puede incluso perturbar a otros sujetos si se da fallidamente o de manera errada. Las interacciones que se logran dar por medio de estas relaciones, son una gran forma de alcanzar el enriquecimiento personal, el trato a los demás, comprender pautas de comportamiento social.

Las relaciones interpersonales, como tal; son aquellas interacciones de carácter recíproco entre dos o más individuos. Se tratan de relaciones sociales que se encuentran controladas o reguladas por normativas e instituciones de interacción en la sociedad. Intervienen en estas la comunicación, la cual es bien conocido que es la habilidad y aptitud de todo ser humano para poder conseguir información verídica del entorno en el que se encuentre y compartirla con los demás individuos. (Aamodt, 2010)

Las relaciones interpersonales permiten alcanzar objetivos y metas, necesarias para el desarrollo dentro de la comunidad; la mayoría de estas, están sobreentendidas en el momento de establecer conexiones con otros sujetos. La educación emocional es fundamental para proporcionar actitudes positivas en la vida y permiten el desarrollar de habilidades sociales, estimulan el carácter empático y favorecen actitudes que pueden facilitar la resolución de problemas, el afrontar de conflictos, fracasos o frustraciones. La intención de todo esto, es netamente suscitar la prosperidad social. (Wilhelm, Martin, & Miranda, 2012)

Se debe tener en cuenta y recordar, que el docente es un sujeto polifacético, con pensamientos y sentimientos por y para expresar hacia los demás. Dentro del contexto de interacciones en los miembros de la unidad educativa, resultan las denominadas relaciones interpersonales. Un aporte de Martín (2006), en su artículo explica: las relaciones de los docentes son todas aquellas interacciones que se realizan de persona a

persona dentro de la labor educativa, en ellas intervienen varios aspectos como las opiniones de los compañeros, la forma de administración educativa y el sistema escolar.

De igual manera, Trianes y García (2006) en su artículo, explican que las relaciones interpersonales se desarrollan dentro de un ámbito en el cual las emociones y sentimientos juegan un rol fundamental en la mediación de amistades y relaciones de compañerismo. Asimismo, adicionan que está evidenciado que el cargo laboral del docente es sobresaliente cuando se desenvuelve en un contexto de buena amistad y emocionalmente saludable; esto refiere que las relaciones interpersonales docentes en Milagro tendrían que ser de excelente calidad para converger en un ambiente laboral en los centros educativos de superior nivel y así poder efectuar con la labor de intervenir el aprendizaje de una excelente forma.

El rol de los docentes, administrativos y demás personal dentro de los servicios generales de centros educativos; implican una significativa carga de trabajo emocional también y exige sensibilidad a las emociones ajenas como exige también manejar las propias emociones y contrarias para proporcionar la eficacia de las relaciones interpersonales que identifican a las organizaciones educativas. (Cejudo & López Delgado, 2017). Las relaciones interpersonales en los docentes, son el resultado del compartir, laborar en el mismo ambiente y de interactuar positiva o negativamente con los demás.

Las relaciones interpersonales docentes, desencadenan en un ambiente escolar, el mismo que referencia al ambiente en el que se desarrolla el hecho educativo; este clima puede tornarse positivo o negativo según las distintas situaciones que se vayan dando. Por ejemplo: Docentes al organizar actividades, tipo de administración por parte de los administrativos o personal encargado. Se evidencia de esta forma, que las relaciones interpersonales de los docentes son importantes para el desarrollo del sistema educativo en Milagro. (Encina Billikopf, 2006)

El docente tiene un rol protagónico en el desarrollo de este clima laboral y emocional en el hecho didáctico, así que la forma en que favorece a las relaciones de empatía, afecto y comunicación es transcendental. Esto se refiere a un estímulo en la colaboración dentro de las relaciones interpersonales, pues el grupo de educativos comienza a sentir seguridad, comprensión y están alentados para volver a participar y de esta manera resolver posibles conflictos y propiciar un entorno de equilibrio emocional y social. (Bolaños Zul, 2015)

Este estudio muestra cómo las relaciones interpersonales de los docentes son pieza fundamental en la mediación de los conflictos administrativos educativos en el sistema guatemalteco y centro americano.

También Bermejo y Fernández (2010) escriben el artículo Habilidades sociales y resolución de conflictos en centros docentes de Andalucía, y explican que los conflictos en centros educativos se han ido incrementado desde hace varios años y a pesar de ello no hay mayor diversidad de estudios enumerados en este tema debido a factores económicos, culturales, entre otros. Los autores manifiestan que la generalidad de maestros cree que los centros escolares educan sobre las metodologías para la resolución de problemas e promueven la armonía entre los docentes al apuntar a cuatro columnas esenciales: el trabajo en equipo, autocontrol, capacidad de comunicación y de reacción ante situaciones de imprevisto.

Silveria (2014), explica que las bases de las relaciones interpersonales son 4 y se describen de la siguiente manera:

- La percepción: Ratifica que es la impresión que los demás se generan acerca de uno mismo y este, se convierte en la base en la que giran las reacciones, pensamientos, entre otros; por esto, son importantes las percepciones en las relaciones interpersonales.
- La primera impresión: Acerca de los demás es irrefutable en las relaciones interpersonales, pues de una buena o mala percepción en el principio, se establecerá el trato hacia los otros y la tendencia a mantenerlo. Al momento de llegar a conocer a una persona, se agiliza de inmediato una cadena de experiencias, juicios, prejuicios, y conocimientos previos; por lo que la mente elige de manera automática ciertos aspectos y los asocia con la persona a la que se conoce en ese momento. La percepción no es imparcial, en cierta medida es un proceso interesado que condiciona a la persona por la forma que ésta tiene de percibir el mundo y los intereses internos de las demás. Por lo que la primera impresión se convierte en un punto a favor o en un punto en contra para las 10 relaciones interpersonales y más en los docentes en los centros escolares, pues son vistos desde una perspectiva ejemplar para toda la comunidad educativa. (Bolaños Zul, 2015)
- La simplificación: Se refiere a la propensión de comprimir todo aquello que se observa en los demás, en lugar de que la mente se esfuerce en procesar un análisis

de lo que llega desde la vista, en la primera impresión; en este proceso el ser humano piensa rápidamente de lo particular a lo general, al calificar a las personas del entorno sólo por los aspectos parciales y no en conjunto como individuo.

- El persistir: Aparte de la reducción, el ser humano acostumbra a persistir en la imagen primaria que se tienen acerca de las personas, por lo que cuando se observan conductas diferentes, que tendrían que dar como resultado un cambio en la percepción primaria, sigue y persiste en confirmar la imagen primera, en lugar de abrir la mente a nuevas pesquisas que pueden corregir la primera idea. (Abad, 2011)

La aceptación-rechazo (warmth dimension) es una dimensión que se extiende a lo largo de un continuo desde la aceptación (extremo inferior) hasta el rechazo (extremo superior). A lo largo de este continuo cada persona puede situarse de acuerdo con la historia de relaciones que ha percibido de sus principales cuidadores o figuras de referencia. Se trata de una dimensión que refleja la calidad de los lazos afectivos o relaciones interpersonales entre individuos, así como las conductas físicas, verbales o simbólicas que los sujetos utilizan para expresar sus sentimientos. La expresión de la aceptación-rechazo parental es en gran medida simbólica y por tanto debe ser analizada en el contexto étnico y cultural donde se manifieste. Es decir, una determinada conducta puede tener diferentes significados en un contexto cultural o en otro. (Rohner & Carrasco, 2014)

Según los autores, Rohner y Carrasco (2014) la percepción del rechazo de las figuras significativas llega a producir un fastidio emocional en las personas. Este malestar se transcribe en agresión, hostilidad y sentimientos de resentimiento e ira. Las experiencias de rechazo prolongadas pueden llevar, en un intento de protección frente al daño del otro, a desarrollar cierta insensibilidad o falta de respuesta emocional. Muchas de los individuos que perciben este rechazo tienen problemas tanto para expresar cariño a los demás como para aceptar el afecto de los otros. El daño producido por el rechazo de otras personas significativas proporciona el progreso de cierta independencia defensiva. Las personas rechazadas por esta hostilidad y el resentimiento que sienten, evitan e incluso rechazan cualquier manifestación de apego o aceptación de los otros, lo que a veces se retroalimenta en un círculo de violencia y dificultades de relación. La teoría de aceptación-rechazo interpersonal (IPARTheory) es una teoría que se basa en la evidencia

que trata de anunciar y exponer las principales procedencias, secuelas y correlatos de la aceptación-rechazo a lo largo del ciclo vital.

Carl Rogers, ha brindado mucha importancia a las relaciones interpersonales en los procesos terapéuticos como en diversos aspectos de la vida cotidiana, como pueden serlo: La educación, la vida marital, la educación e inclusive en el ámbito laboral. La visión que tiene acerca del ser humano, ofrece la posibilidad de recuperar la verídica dignidad de los individuos que se manifiestan en las interacciones responsables y creativas con todo su entorno. (Lafarga Corona & Gómez del Campo, 1990)

Este autor ha señalado que estas condiciones son de actitudes fundamentales y se reducen tan sólo a unas cuantas, necesarias o indispensables. El enfoque centrado en la persona, ofrece diversos apoyos en lo que se refiere a las relaciones interpersonales. La idea de Rogers, acerca del ser humano, respaldada por años de experiencia e investigación, está marcada por una creencia que: “Considera al hombre en sí como un ser libre y creativo, cuyo comportamiento depende más de su marco conceptual interno que de la coacción de impulsos internos o de la presión de fuerzas exteriores” (Martínez, 1982)

Existe una condición o disposición actitudinal que facilita la libre expresión del otro y la llamó “consideración o aceptación positiva incondicional”. Esta es considerada por él, como un punto clave en su teoría de la personalidad y las relaciones interpersonales; siendo que la describe de la siguiente manera: “Si todas las experiencias de otra persona a sí misma son percibidas por mí como igualmente dignas de consideración positiva, es decir, si no hay ninguna que yo considere menos digna de consideración positiva; decimos entonces que experimento una consideración positiva incondicional hacia esa persona” (Rogers, 1985)

La relación con los demás puede caracterizarse por la simpatía, el respeto, la calidez, el afecto y las consideraciones positivas, independiente a las características y comportamientos de los mismos. Proporcionan un clima acorde y adecuado para expresar con libertad todas las partes de su experiencia y personalidad. Este clima de seguridad psicológica, influye en el sujeto y ayuda a verse a sí mismo y no sólo, “dejarse ver”; la terminología de conceptos como “empatía”, “aceptación incondicional” o “relación”, tienen un nuevo significado más profundo, llegando a transformar la manera en la que se perciben las relaciones interpersonales. (Rogers C. , 1978)

La problemática del restablecimiento y de la necesaria reestructuración de las relaciones interpersonales durante las experiencias transculturales puede ser abordada desde diversos ángulos y perspectivas teóricas. Carl Rogers, es considerado como una de las figuras de mayor importancia en la psicología humanista y cuya influencia logra extenderse mucho más allá de la psicoterapia y se relaciona, a su vez, con otras áreas de la actividad humana.

Se expresaba que el ser humano es miembro de la especie humana y es básicamente, digno de confianza; sus características se regían al desarrollo, la diferenciación, las relaciones cooperativas y su vida tendría a moverse de la dependencia a la independencia; sus impulsos armonizaban en un patrón complejo y cambiante de autorregulación y cuyo carácter tendía a preservar, mejorar su especie y a sí mismo, hasta conducirla hasta su más amplia evolución. (Lafarga Corona & Gómez del Campo, 1990)

Para Rogers (1978), las relaciones desempeñan un papel fundamental. Los primeros lazos brindan apoyo y congruencia o, por el contrario, generan condiciones de valor y constricción de la personalidad. En las etapas posteriores, las relaciones restablecen la congruencia o la disminuyen. El trato con los demás es crucial para desarrollar la conciencia y la capacidad de un grado elevado de congruencia. Rogers sostiene que las relaciones permiten al individuo descubrir, develar, experimentar o encontrar, todo ello de manera directa, su ser real.

La personalidad se torna visible a nuestros ojos a través de la relación con los demás. En la terapia, en los grupos de encuentro y en las interacciones cotidianas, la retroalimentación de los demás representa oportunidades para experimentar a nosotros mismos. Para Rogers, las relaciones constituyen las mejores ocasiones para desenvolvernos de manera plena, en armonía con el self, el prójimo y el entorno. Por medio de las relaciones satisfacemos nuestras necesidades orgánicas básicas. El deseo de plenitud motiva a los seres humanos a invertir energías increíbles en las relaciones, aun en aquellas que, a primera vista, no parecerían adecuadas o satisfactorias. (Rogers C. , 1978)

La teoría del apego de Bowlby (1971), parece ser la teoría más acorde para el plano de las diferencias individuales. Esta fructuosa línea de exploración fue iniciada por John Bowlby en los años 70, cuando concentró el concepto de “apego” para manifestar los procesos a través de los cuales se instituyen y se fraccionan los vínculos afectivos.

El apego es el vínculo afectivo que se deduce de una tendencia firme a buscar la cercanía, el contacto, etc. Subyace a las conductas que se revelan no de una forma mecánica sino en correlación con otros sistemas de conducta y contextos ambientales. (Gago, 2017) De acuerdo con Bowlby (1969/1982) el apego (attachment behavioural system) es un dispositivo conductual innato, que tiene significativas implicaciones en la formación de la personalidad y en la conducta interpersonal. Se trata de un sistema conductual que se agiliza cuando las personas perciben amenazas y/o peligros.

Cuando esto ocurre, los individuos buscan la proximidad de personas que puedan protegerlos. Al obtener la cercanía y la protección, las personas se sienten seguras y activan representaciones mentales positivas sobre los otros y sobre sí mismos. (Gámez & Marrero, 2005)

La teoría del apego tal como la plantearon los autores Ainsworth-Bowlby y sus desarrollos más recientes constituyen hoy en día un intento de integrar una teoría motivacional (por qué las personas quieren estar próximas entre sí), otra biológica (el apego es fruto de la selección natural y su naturaleza adaptativa involucra que los componentes de dicho sistema deben ser universales) y una teoría cognitiva (todas las conductas relacionadas con las experiencias de apego se integran en modelos internos o representaciones mentales que permiten entender las relaciones presentes y futuras). En este sentido, la teoría del apego simboliza el área de escudriñamiento con mayor tradición en exponer la importancia que tienen “los otros”, las relaciones interpersonales, en el diseño y desarrollo del ser humano. (Gámez & Marrero, 2005)

Zupiría (2015) clasifica 3 tipos de relaciones interpersonales de las cuales se desprende la siguiente explicación:

- Relaciones íntimas/ superficiales: En las relaciones íntimas los individuos, satisfacen deseos y afecciones los unos con otros; pues en una relación superficial va a ocurrir de igual manera, por lo que podría aplicarse en una relación laboral, como la de los maestros, por ejemplo.
- Relaciones personales / sociales: Desde la perspectiva de la psicología social es necesario delimitar los tipos de identidad en una persona, pues estos dan el punto de referencia en las relaciones interpersonales, según el autor son tres: Identidad personal, identidad social e identidad humana. La identidad personal es rigurosamente individual; cuando se habla de identidad social se hace referencia

a la interacción entre un grupo de sujetos y la pertenencia de un grupo social; donde en ciertos momentos, una identidad predomina sobre la otra. En las interacciones sociales respectivamente toma preferencia la identidad social y ocurre lo que se llama despersonalización, que es dejar las concepciones personales y adquirir las del grupo al que se pertenece. La identidad humana se construye mediante experiencias, vivencias y emociones a lo largo de la vida del ser humano.

- La relación amorosa: Este tipo de relación está conformado por tres compendios: Pasión, compromiso e intimidad, y es concretamente el factor número dos en el que se basa una relación profesional, pues el comprometerse con el trabajo implica diversos tipos de responsabilidades. Esta clase de relación plantea varios tipos de interacciones.

Es más que importante definir el tipo de relación que destaca y predomina en los docentes, personal administrativo y demás del servicio educativo. En su gran mayoría, destacan las relaciones formales, pero para que se genere un hecho educativo de calidad y beneficioso, es importante que se desarrollen, aparte de la relación formal, estructuras y lazos de amistad. (Cavezas Fernandez & Vazquez Jara, 2012)

El autor Zupuría (2015) atestigua que son aquellos que catalogan las tendencias que presentan las personas en el manejo de las interacciones hacia los demás, de los siguientes prototipos; algunos suelen ser más saludables que otros. A continuación, los estilos de relaciones interpersonales:

- Estilo agresivo: Son los individuos que consecutivamente encuentran conflictos con las personas de su alrededor, construyen relaciones basadas en agresiones, acusaciones y amenazas.
- Estilo manipulador: Este estilo se basa en la utilización de los procesos cognitivos y lógicos de la persona que se relaciona con su entorno; pues trata de hipnotizar a los que le rodean para que al final se realicen las actividades y gustos de la persona manipuladora.
- Estilo pasivo: Son personas que dejan que la mayoría de los que le rodean decidan sobre él, no tiene capacidad para defender opiniones y pensamientos propios, es a quién donde los demás estilos toman ventaja sobre éste.



- Estilo asertivo: Es la persona que defiende sus derechos e intereses, no llega a utilizar la agresión, violencia o insultos como el agresivo, esta persona es la más capacitada para negociar un acuerdo dentro de una problemática de grupo.

Para esta categorización se han tomado en cuenta los siguientes aspectos: Defender los intereses de la persona, demostrar los sentimientos de manera clara, respetar derechos ajenos, aceptar sentimientos y pensamientos contrarios a los propios, manifestar discrepancias, si no entiende pedir explicaciones y finalmente, saber decir que no. Los estilos son muy importantes y más, el poder identificar con qué estilo de personas se relaciona; por ejemplo: el agresivo y asertivo pueden decir explícitamente que no, ante distintas situaciones, la deferencia es que el asertivo sabe explicar muy bien antes de expresar la respuesta negativa, pide la opinión de los demás, respeta los sentimientos, entre otros aspectos positivos. (Encina Billikopf, 2006)

El agresivo no tiene la habilidad para poder expresar correctamente las ideas, además se le dificulta tomar en cuenta la opinión de los otros, puede ser intimidante, amenazante, acusador y agresor ante las situaciones, por lo general puede tomar las decisiones sin consultar a su alrededor. (Bolaños Zul, 2015)

En otro grupo están los que tienen problemas al decir que no, pues no saben manifestar o expresar la inconformidad, sentimientos o prioridades con claridad. El pasivo aparentemente acepta la opinión de su prójimo, puede presentar tendencias de victimización y sumisión, a pesar de no compartir las ideas de los demás, las acepta con motivo de no enfrentarse a sus oponentes, puede acumular hostilidad, así como rencor al pasar del tiempo. (Diego Cedillo Vargas, 2019)

La característica del manipulador es la duplicidad, no sabe expresar un no y tampoco manifiesta niveles de inconformidad, para conseguir su objetivo puede utilizar sentimientos y pensamientos no propios de él mismo, divaga antes de entrar a discutir, alaba al contrario para poder confundir y llegar al fin con un acuerdo satisfactorio, pero solo para la persona manipuladora. (Bolaños Zul, 2015)

Aadmot (2010) determina 4 factores principales que toman relevancia dentro de las interacciones personales, estos son:

- La personalidad:

Se define como suma total de formas en que un sujeto reacciona e interactúa con otros; este conocimiento hace referencia a un estilo dinámico que detalle crecimiento y desarrollo de todo el sistema psicológico de una persona. Refiere, que en lugar de observar al ser humano por partes y estructuras, la personalidad es el todo o el integrado del sujeto.

- Determinantes de la personalidad:
  - A. Herencia: aquellos factores que determinados mediante la concepción genética del ser humano: la estatura, físico, atractivo del rostro, el sexo, el temperamento, etcétera. Todos estos componentes afectan las relaciones sociales de manera directa o indirecta; y son determinados por los progenitores de cada uno, e influyen de una manera inmediata en la construcción de la personalidad.
  - B. El ambiente: Es medio o la cultura en la que cada persona progresa y se desenvuelve; los diversos condicionamientos a los que está expuesto el ser humano, como la familia, los amigos o los grupos sociales, determinan gran parte de la personalidad.
  - C. La situación: Son diversos momentos de la vida que van a moldear el carácter de las personas.
  
- Características de la personalidad:
  - a) Extroversión: Sociable y platicador.
  - b) Afabilidad: Buen carácter y muy participativo
  - c) Rectitud: Responsabilidad, confianza, persistente y encaminado hacia los objetivos.
  - d) Estabilidad emocional: Tranquilo, entusiasta, positivo, deprimido en ocasiones.
  - e) Apertura a la experiencia: Imaginación, dado al arte y al intelecto.

- Los valores:

Componen doctrinas generales de un modo determinado del comportamiento o estado final de la existencia, es decir sobrelleva a un sujeto a tener juicios de lo que es bueno o de lo que es malo. Tienen un contenido sustancial que es el de intensidad; este atributo especifica qué tan importante es la clasificación del valor.

- Las actitudes:

Son aseveraciones para manifestar sentimientos, que pueden ser positivas o negativas en la interacción con objetos o personas. El objetivo principal de ellas es demostrar cómo se siente el individuo sobre determinada situación; no constituyen un sinónimo de los valores, pues la actitud conlleva cognición, afecto y comportamiento. (Azul Bolaños J. , 2015)

La motivación es un factor importante para la vida diaria en cualquier ámbito, incluso en el profesional se puede percibir que los mejores trabajadores son aquellos que están más motivados a alcanzar sus metas, por lo tanto sin motivación no existiera la sociedad en común, sea por realización personal o por querer salir de un apuro, los factores tanto internos como externos pueden ser esa chispa que active el motor para ponerse en marcha, como lo menciona Huertas (2006)“La motivación se determina por el rol de elementos básicos que son impulsos, unidades de información o atribuciones”(pág. 12) Si la persona está motivada sus acciones en base a esto hará que todo su alrededor cambie.

Los docentes administrativos son una parte muy importante para el bienestar de sus alumnos. “creemos importante que la formación docente supere aquellos esquemas tradicionales de la concepción de autodeterminación (motivación intrínseca/extrínseca), y se integren, a nivel de la tarea” (Valenzuela & et al., 2015) Siendo así un hecho importante la integración inter escolar que se da entre el alumno y maestro, el desempeño de estos dos individuos va a estar relacionado a lo largo de lo que perdure el periodo educativo, si las metas no son trabajadas en conjunto no se llevará a cabo al prevalencia del interés y por ende significará el decaimiento estudiantil y se reflejará en las calificaciones del alumno, y si se califica al maestro también repercutirá en la calificación que le dé el alumno al maestro. (Huet & Ladousse, 2017)

¿Que es importante a la hora de las clases con los alumnos? Un buen ambiente puede ser propicio de muchas maneras, la bulla genera ansiedad en las personas dentro del aula de clases y esto ocasiona una disrupción en el aprendizaje sea cual sea el método que se esté utilizando. (Gámez & Marrero, 2005)

La desmotivación se correspondería con el grado más bajo de autodeterminación, el profesorado no tiene intención de aceptar ningún compromiso con la enseñanza, bien porque no se percibe eficaz para desempeñar la tarea docente, bien porque no obtiene los

resultados adecuados y los sentimientos que le proporciona son negativos. (Ruiz, Moreno, & Vera, 2015)

Entonces el hecho de sólo dar la clase no va a ser una motivación para el maestro, si se siente apreciado durante el proceso sí va a generar motivación, el respeto por lo tanto es primordial para la identificación, aceptación, e integración del maestro con sus alumnos.

La motivación a la autonomía del profesorado en la enseñanza promueve estudiantes autónomos en el aprendizaje, aspecto que está asociado con el deseo de conseguir buenos resultados académicos. (Ruiz, Moreno, & Vera, 2015) En este apartado se da hincapié a la libertad en al que se puede manejar un maestro, las formas que tiene y puede llegar a ser innovadoras y formar estudiantes más autónomos a la hora de aprender, investigativos y resilientes; dejando que el maestro se maneje a su manera se puede conseguir que este se logre sentir motivado a las situaciones de la vida estudiantil cotidiana.

La satisfacción docente estará predicha positivamente por el soporte a la autonomía del profesorado, los mediadores psicológicos y la motivación auto determinada. (Ruiz, Moreno, & Vera, 2015); Sin sobre cargas y al no sentirse rígidos y oprimidas es cuando se darán los cambios en el alumnado, las miradas de los otros maestros también es un punto importante, cabe recalcar que el sentirse observado o vigilado en la manera de llegar a sentirse juzgado hace que uno no se desenvuelva de su mejor manera en el ambiente.

Hay varias teorías acerca de la motivación que se pueden aplicar en el caso de los maestros.

De acuerdo con la teoría de las necesidades, una persona está motivada cuando todavía no ha alcanzado ciertos grados de satisfacción en su vida. Una necesidad satisfecha no es motivadora. Esta teoría se refiere a aquello que necesitan o requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo. (López, 2005)

Entonces se refiere a los objetivos por cumplir, un maestro sin objetivos no va a ser un maestro motivado, mucho menos va a motivar a los estudiantes a esforzarse para alcanzar el éxito en su vida académica. (Gallardo Yañez, Arenas Mallen, & Novales Ripoll, 2010)

En la teoría de la jerarquía de las necesidades se encuentra que. “la motivación humana se basa en la voluntad de satisfacer sus necesidades (fuerza interna),

identificando una jerarquía de cinco necesidades, desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más altas de realización personal”. (López, 2005), se pasa por las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de pertinencia, necesidades de estima y necesidades de autorrealización, diciendo que deben primero cumplirse las necesidades de la escala baja para poder subir hasta lo más alto de la pirámide, motivándose en el proceso de cambio, añoran así conseguir más a medida que vaya satisfaciendo sus primeras necesidades, pero no según esta teoría no será posible alcanzar la cima al menos que se cumplan todas las necesidades anteriores.

“La teoría de Hull, se incluye dentro del grupo de las homeostáticas por tratar los asuntos relacionados con el equilibrio interno-externo del organismo, como vía para reducir la pulsión”. (Silvia, Galves, & Hinojosa, 2010). Lo que quiere decir este apartado es que para lograr liberarse de la pulsión se requiere satisfacer la necesidad de conseguir alguna meta tanto de manera exterior como interior desarrollándose así de manera viable a la transformación para el mejoramiento personal, cabe recalcar que expone un dato interesante, que no todas las necesidades humanas tienen su origen puro en lo biológico.

La de los factores motivadores higiénicos de Herzberg evoca que las personas se ven influenciadas por dos factores, el primero la satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación como pueden ser el trabajo estimulante, sentimientos de autorrealización, reconocimiento de una labor bien hecha, logros y una responsabilidad mayor, estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo. (Pinto, 2002)

Por otro lado, la insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan en los que se encuentran los factores económicos, las condiciones laborales, seguridad, vida social y calidad del puesto, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

En la teoría de las motivaciones sociales de McClelland (1985) dice que. “La motivación está constituida por grupos de expectativas o asociaciones que se forman y crecen alrededor de las experiencias afectivas. Esta teoría se ubica dentro de las motivaciones humanas y específicamente en el campo de las motivaciones sociales.” (Silvia, Galves, & Hinojosa, 2010) Se hace hincapié a lo importante de las relaciones sociales para desarrollarse en su entorno, puede el ser humano es un ser social por

naturaleza y de no verse cumplido este punto generará problemas en la motivación del individuo, otra cosa más a la que se refiere este autor es que creía que la motivación se da en la búsqueda y cumplimiento de metas realistas que lo van a hacer escalar en un ámbito social y de agrado para los demás.

En la teoría de Weiner (1985) se señala que.

La manera como las personas suelen atribuirse la responsabilidad por los hechos en los que participan, guarda mucha relación con la conducta del logro. Relaciona una estructura de pensamientos con una dinámica de sentimientos y acción; plantea que el éxito y el fracaso son vistos como una interpretación cognitiva y atribuciones o ambas. (pág. 23)

Por lo tanto, esto expresa que cada persona al momento de alcanzar algo va a sentir que fue a causa de sus habilidades y su esfuerzo, en cambio si el éxito no es suyo y es de otra persona, pone excusas ambientales o el hecho de pensar que es cuestión de suerte para los demás. Se mencionan los mecanismos de defensa que tienen las personas para no aceptar sus errores de una manera personal sino buscar sentirse bien al echarle la culpa a algo más o al medio que lo rodea y así mantener su integridad intacta, sentirse motivado va a ser posible al no aceptar los resultados negativos como algo personal y al premiarse diciendo que lo alcanzado es por méritos propios. En lo que respecta al ámbito educativo no es recomendable esta teoría debido a que se trabaja en equipo y esto supone una labor ardua en la que si uno caracteriza o juzga a los demás se va a desestabilizar la relación entre alumnos y maestro que se debería de tener. (Jara Vasquez, 2015)

El cuestionario MBM se basa en la teoría de Abraham Maslow al igual que la de Herzberg ya que formula preguntas que permite conocer cómo se encuentra la persona desde las necesidades más básicas que consta de 20 afirmaciones las cuales son agrupadas en cuatro dimensiones: Necesidad de protección y seguridad: se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable, necesidades orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal. (Marshall , 1996 ). Entonces se puede determinar que entre las teorías y las relaciones motivacionales existentes para que pueda existir un mejor rendimiento en la

vida laboral o este a su vez pueda realizarse un mejor rendimiento, se destacan puntos claves como:

1. Necesidades sociales y de pertenencia: están relacionadas con la interacción social, la filiación con los grupos a interactuar, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona, están orientadas, a superar los sentimientos de soledad y alienación. En la vida diaria, estas necesidades se presentan continuamente cuando el ser humano muestra deseos de cubrir sus necesidades humanas, haciendo hincapié en la manera de desarrollarse efectivamente en un ambiente agradable tanto fuera de la empresa como dentro de la misma.

2. Necesidades de autoestima: se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo, todo con respecto a conseguir el deseo de pertenencia dentro de la sociedad donde se está interactuando, es ahí cuando se hace referencia en la teoría de Maslow en la que señaló dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo.

3. Necesidades de autorrealización: se refieren al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de “ser todo lo que uno puede llegar a ser”. (Marshall , 1996 ). Los factores socioeconómicos son considerados como parte importante e imprescindible dentro de la sociedad, en la actualidad, debido a la falta de solvencia económica en algunos grupos sociales los problemas se acrecientan día a día, las personas con un nivel económico bajo pueden presentar muchas más dificultades en diferentes ámbitos de su vida, como en la educación, el aprendizaje, la salud, al buscar fuentes de trabajo, esto se da por la falta de recursos que las personas con bajo nivel socioeconómico proporcionan a los suyos (Pazmay & Reyes, 2017)

Es en lo cual uniendo las dos teorías de la motivación de Maslow y Herzberg se logra obtener factores motivacionales mediante el cuestionario MBM, que no solo mide mediante el conteo de puntos claves de niveles socioeconómicos bajos las necesidades principales y por ende no se cumplen y basado en la teoría de Maslow esa persona no va a estar motivada ni podrá ejercer mayor escala en la pirámide lo que se verá repercutido en el rendimiento laboral y a su vez si la información debe ser replicada no llegara al interlocutor. (Montoya , 2013)

## **CAPÍTULO 2**

### **METODOLOGIA**

#### **Tipo de investigación**

El presente trabajo de investigación que se desarrollará con los docentes, administrativos y de servicios generales de la Unidad Educativa “17 de septiembre” es un estudio correlacional descriptivo.

#### **Diseño de investigación**

Según el tipo de investigación, se utilizará el diseño no experimental de corte transversal; este diseño de investigación es porque, no se manipularán las variables y se busca tener una correlación entre las mismas basadas en datos cuantitativos obtenidos de las pruebas que se utilizarán en el estudio.

#### **Método**

El método a emplear en este trabajo investigativo es el hipotético deductivo, por ello se podrá corroborar si se cumple la hipótesis de investigación en relación a la presencia de un problema, esto mediante los datos que la población haya manifestado en la aplicación de los instrumentos.

#### **Población y muestra**

La siguiente investigación se llevó a cabo con una población de 120 colaboradores de la Unidad Educativa “17 de septiembre” sección matutina, vespertina y nocturna de la ciudad de Milagro, se consideró una muestra de 80 trabajadores de la población para la investigación, contando con el apoyo de 74 docentes, 3 administrativos y 3 de servicios generales para la obtención de los resultados. En cuanto al género, se cuenta con un total



de 59 mujeres y 21 varones, cuyas edades de oscilación van entre los 25 y los 55 años de edad,

## **Hipótesis**

### **General**

- Las malas relaciones interpersonales inciden en los bajos niveles de motivación de los docentes, administrativos y personal de servicios generales de la Unidad Educativa “17 de Septiembre” de la ciudad de Milagro.

### **Específicas**

- Existen factores incidentes en las relaciones interpersonales de los docentes.
- Los niveles de motivación de los docentes son bajos en relación a dificultades en las relaciones interpersonales.
- Existe una relación negativa entre las relaciones interpersonales y los niveles de motivación de los docentes.

## **Procedimiento**

Para poder llevar a cabo el desarrollo estadístico del proyecto de investigación se dio paso con la visita a la institución educativa, la cual manifestó que requerían de un permiso formal mediante un oficio con la finalidad de autorizar nuestro ingreso a la unidad educativa para proceder con la explicación del cuestionario PAI y MBM lo cuales nos ayudaría con el levantamiento de información, también fue necesario informar que los datos obtenidos de cada uno de los colaboradores se mantendría bajo un nivel de confidencialidad, y que solo serán utilizados para fines académicos. También se consultó con respecto a los horarios, debido que existen tres jornadas, matutina, vespertina y nocturna, por lo cual fue necesario organizarse para poder visitar en el transcurso del día y noche para poder recopilar la cantidad de información necesaria.

Durante la aplicación de los instrumentos todos los colaboradores lo realizaron de manera voluntaria claro está que muchos de los docentes manifestaban que los instrumentos eran muy extensos. Luego de haber culminado esa etapa, las respuestas de cada instrumento fueron procesados en el programa SPSS, en el cual se pueden analizar

mediante el cálculo de variables y la determinación de métodos estadísticos para poder medir el problema, se emplearon tablas de frecuencias y correlaciones.

## **Instrumentos**

Para el respectivo levantamiento de información fue necesario elegir dos instrumentos que estén acordes a las variables de la investigación y sobre todo poder lograr los objetivos utilizando los medios necesarios, por lo cual se procedió con la elección de dos instrumentos, los cuales se detallan a continuación: Inventario de evaluación de personalidad (PAI), este instrumento elaborado por el autor Morey (2012) contiene 344 ítems con opciones múltiples de respuestas, la cuales son:

- Absolutamente Falso: AF
- Ligeramente Cierto: LC
- Principalmente Cierto: PC
- Muy Cierto: MC

Además de contener 22 escalas que miden diferentes rasgos de la personalidad, sin embargo, para este estudio investigativo, se tomara en cuenta dos factores, los cuales son la dominancia y la calidez, mismo que corresponde a la escala de relaciones interpersonales. Estudios como el de Hernandez Ponce, (2014) donde estudiaron el ambiente laboral dentro de una institución, empleando este instrumento con la finalidad de percibir problemas en relaciones interpersonales, encontraron que existía correlación significativa ( $0.03 < 0.05$ ) entre las relaciones interpersonales y el clima laboral. Otro estudio por Lopez Sarabia & Montenegro Sandoval (2012) analizaron las relaciones interpersonales dentro de una empresa, empleando este instrumento y encontrando resultados que perciben un 55% de conflictos relacionados a un inadecuado desarrollo de relaciones interpersonales, de esta forma se determina la fiabilidad del uso de este instrumento.

Y para medir la variable de motivación se tomó el Cuestionario MBM. Este instrumento diseñado por el autor Marshall (1996 ) consta de 20 ítems, también está compuesto por 4 factores representativos que tienen como objetivo medir el grado o nivel de motivación que puede tener un individuo (muy alta, alta, media, baja y muy baja). En tanto que los factores son:

- Necesidad de protección y seguridad
- Necesidades sociales y de pertenencia
- Necesidad de autoestima
- Necesidad de autorrealización

Por otra parte, para poder verificar la fiabilidad de este instrumento se analizó los estudios de los autores Henao Medellín & Manzur Botero (2013) quienes percibieron que empleados de determinada empresa tenían problemas de motivación, y con la aplicación de este cuestionario, detectaron que los niveles de motivación de los trabajadores era mínima, por lo cual propusieron pautas y un plan de incentivos para potenciar ese resultado débil. En tanto que el autor Ramos (2011) donde analizó el nivel de motivación en relación al clima laboral dentro de las empresas, mediante el uso de este cuestionario identificó el problema, dándose a conocer que alrededor del 75% de los empleados tenía problemas relacionados a la falta de incentivos y de motivación durante sus jornadas laborales, estos estudios han dado la fiabilidad respectiva para poder hacer uso de este instrumento

## CAPÍTULO 3

### RESULTADOS OBTENIDOS

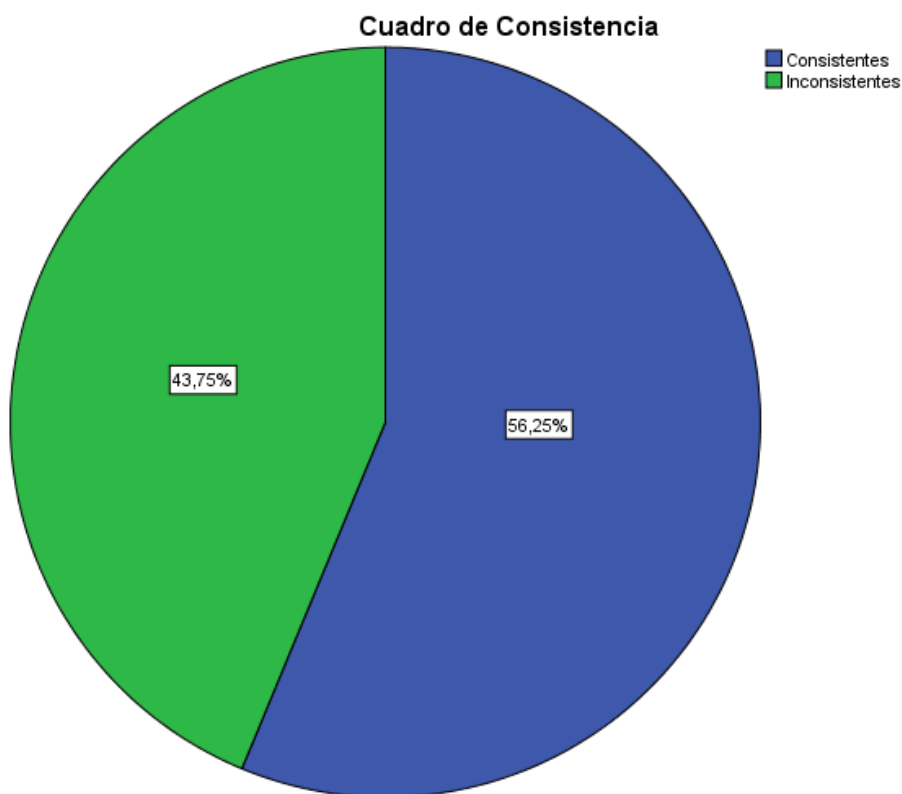
#### Cuadro de consistencias de la aplicación del instrumento PAI

Tabla 1. Cuadro de Consistencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Consistentes	45	56,3
	Inconsistentes	35	43,8
Total		80	100,0

**Elaborado por:** Verónica Llivicota y Catherine López

**Fuente:** Personal de la Unidad Educativa “17 de Septiembre”



#### Interpretación

En el presente gráfico se puede apreciar que, dentro de la prueba de consistencia, se ha logrado establecer más de la mitad de la población aplicada, como consistente, lo cual quiere decir que sus datos recopilados son verídicos y desde luego tal proporción contribuye para el desarrollo de los resultados.

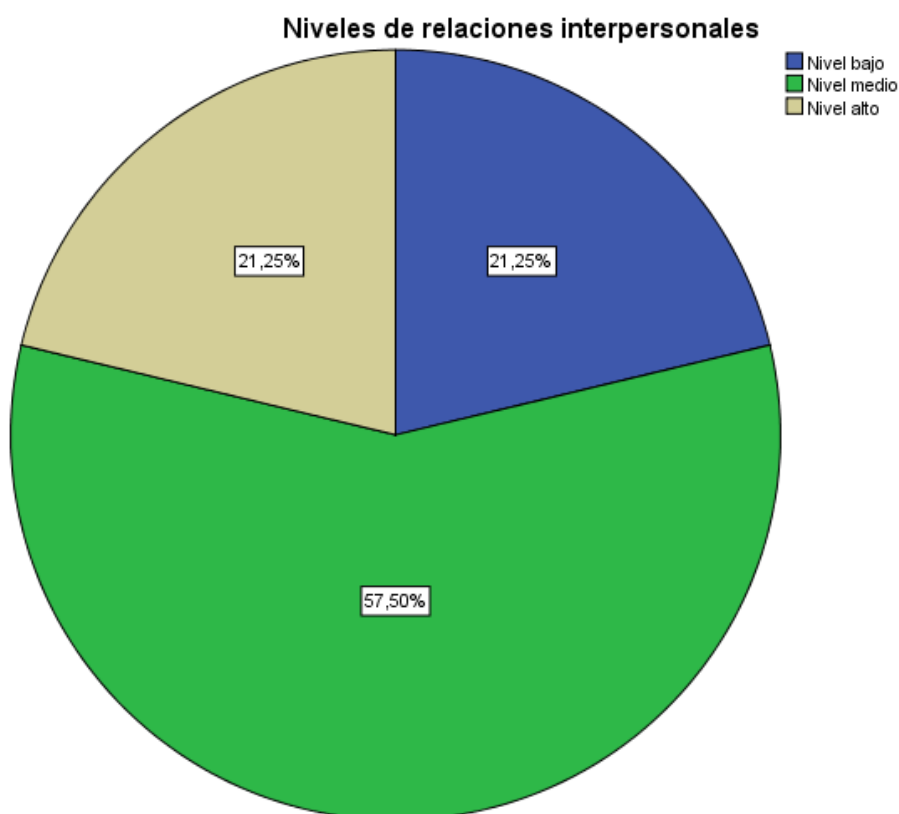
## Cuadro de los niveles de relaciones interpersonales

**Tabla 2. Niveles de relaciones interpersonales**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	17	21,3
	Nivel medio	46	57,5
	Nivel alto	17	21,3
	Total	80	100,0

**Elaborado por:** Verónica Llivicota y Catherine López

**Fuente:** Personal de la Unidad Educativa “17 de Septiembre”



### Interpretación

En el siguiente gráfico se puede apreciar que, dentro de los niveles de relacionamiento interpersonal, se evidencia que el porcentaje mayor corresponde a un nivel medio, este indicador quiere decir que dentro de la institución educativa, se mantiene un regular desarrollo de relaciones interpersonales, sin embargo, el nivel alto y bajo es considerable, este resultado confirma que existen factores incidentes dentro del marco de relaciones interpersonales.

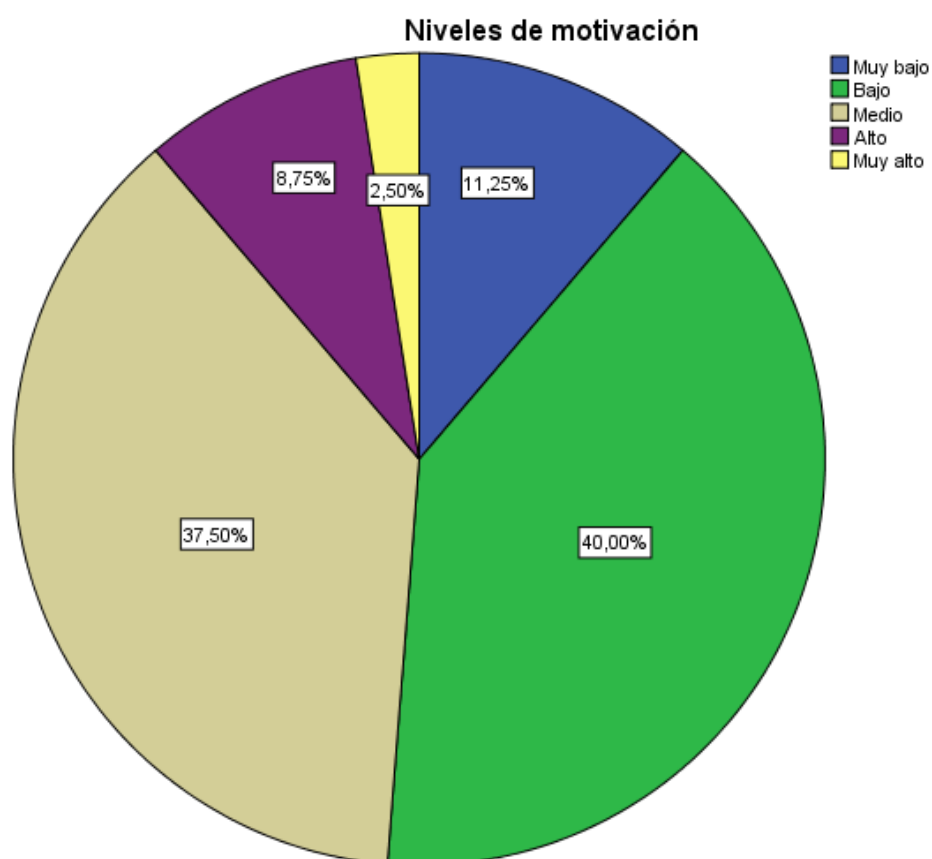
## Cuadro de Niveles de motivación

**Tabla 3. Niveles de motivación**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	9	11,3
	Bajo	32	40,0
	Medio	30	37,5
	Alto	7	8,8
	Muy alto	2	2,5
Total		80	100,0

**Elaborado por:** Verónica Llivicota y Catherine López

**Fuente:** Personal de la Unidad Educativa “17 de Septiembre”



### Interpretación

Se puede apreciar el índice de niveles de motivación de los trabajadores de la Unidad Educativa, lo cual determina en cifras considerables, se tienen como resultados que los niveles de motivación son bajos y otro porcentaje en un estado medio, este desde luego manifiesta una línea débil en cuanto a desarrollo motivacional. Con esto se cumple con la hipótesis de presencia de los niveles bajos en el personal de la institución.

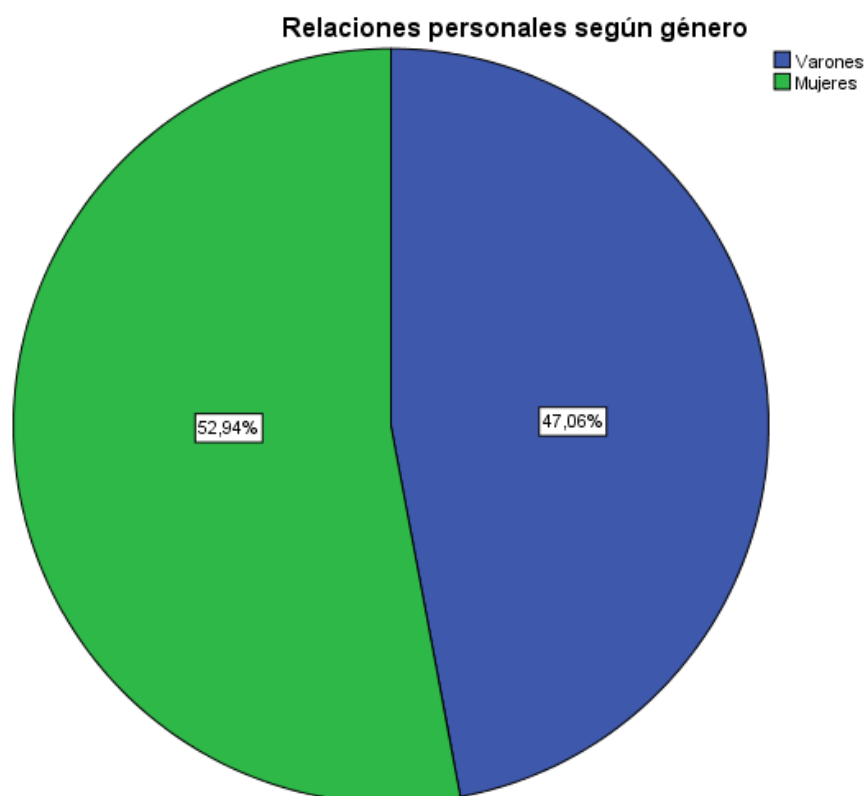
## Cuadro comparativo de relaciones interpersonales según el sexo

**Tabla 4. Relaciones personales según género**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Varones	8	10,0
	Mujeres	9	11,3
	Total	17	21,3

**Elaborado por:** Verónica Llivicota y Catherine López

**Fuente:** Personal de la Unidad Educativa “17 de Septiembre”



### Interpretación

Se puede evidenciar que, dentro del factor de relaciones interpersonales, las mujeres son quienes mayormente tienen la tendencia a desarrollar socialmente este rol que los varones, se determina entonces que el sexo femenino es quien mantiene relaciones interpersonales de una forma más satisfactoria que el sexo masculino.

## Correlación de factores del instrumento PAI, Y cuestionario MBM

**Tabla 5. Correlación de Pearson de factores**

		Necesidad es sociales y de pertenenci a	Necesidad es de autoestima	Necesidad es de autorrealiz ación
Dominancia	Correlación de Pearson	-,188*	-,221*	,272*
Calidez	Correlación de Pearson	-,013*	-,128*	-,155*

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Elaborado por:** Verónica Llivicota y Catherine López

**Fuente:** Personal de la Unidad Educativa “17 de Septiembre”

### Interpretación

En la siguiente tabla correlacional, se puede apreciar a los factores del instrumento PAI (Calidez y Dominancia) frente a los factores del cuestionario MBM (N. de protección y seguridad, sociales y de pertenencia, autoestima y autorrealización), donde se puede visualizar que existe una correlación significativa negativa: (025; 003; 049; 015; 008; 007 < 005). Con estos resultados se confirma la hipótesis sobre la relación negativa entre relaciones interpersonales y los bajos niveles de motivación que tienen los trabajadores de la Unidad Educativa “17 de Septiembre”.



## CAPÍTULO 4

### Conclusiones

Dados los resultados obtenidos a lo largo de este proceso investigativo, se concluye que:

- Se logró analizar los factores incidentes dentro de las relaciones interpersonales, mediante el levantamiento de información se pudo apreciar que el factor de calidez y dominancia son los más representativos, además de poder determinar que los niveles de relaciones interpersonales son regulares, estos resultados coinciden con los de los autores Espinoza, Jaramillo, Yandun, & Toapanta (2018) quienes indican que los factores de sus estudios también son incidentes en su investigación, en este caso con personal de enfermería.
- Dentro de los resultados obtenidos se pudo constatar que los trabajadores de la Unidad educativa “17 de Septiembre” el 40% poseen bajos niveles motivacionales, esto a causa de problemas en las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, este resultado se contrasta con los de los autores Vargas Cedillo, Guerrero Molina, & Tobar Rodas (2019) quienes indican que los niveles bajos de motivación ponen en riesgo el desempeño laboral.
- Finalmente, mediante el método de correlación de Pearson, se logró identificar la incidencia negativa que existe entre los factores de relaciones interpersonales, y los niveles de motivación, con esto se coinciden con los resultados de Alvarado Cayambe & Bohorquez Ochoa (2014) quienes indican que la relación entre relaciones interpersonales y motivación son determinantes en el desarrollo empresarial.

## **Recomendaciones**

- Es importante que se atiendan los niveles de relaciones interpersonales que, dentro del sector educativo, son deficientes, esto reduce las probabilidades de mantener un óptimo clima favorable dentro del entorno laboral.
- Es necesario proporcionar capacitaciones con el objetivo de poder reducir ese porcentaje incidente dentro del personal de la institución, con la finalidad de incrementar su motivación a nivel personal y laboral.
- Es recomendable establecer una planificación que conlleven estrategias a seguir para poder mejorar el relacionamiento y la motivación en los trabajadores de la Unidad Educativa “17 de Septiembre”.

## Bibliografía

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Organizacional (6ta Edición)*. México D.F: Wadsworth Cenage Learning.
- Abad Gurrutxaga, A. (2011). Relaciones interpersonales; violencia. Violencias generacionales y de genero en las investigacion de Manuel Martin Serrano. *Biblioteca Digital de Vanguardia para la Investigacion en Ciencias Sociales*. Obtenido de <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec:8080/handle/10469/5028>
- Abad, A. G. (2011). Relaciones interpersonales; violencia. Violencias generacionales y de genero en las investigacion de Manuel Martin Serrano. *Biblioteca Digital de Vanguardia para la Investigacion en Ciencias Sociales* . Obtenido de <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec:8080/handle/10469/5028>
- Alvarado Cayambe, M. E., & Bohorquez Ochoa, M. A. (Mayo de 2014). Diseño de estrategias que fomenten las relaciones interpersonales entre el talento humano de la empresa Supermarket El Nuevo Favorito del canton Milagro, como elemento esencial para formar una cultura de trabajo cooperativo. *Revista Unemi*.
- Azul Bolaños, J. (2015). Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos. *Universidad Rafael Landivar*.
- Azul Bolaños, J. D. (2015). Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos. *Universidad Rafael Landivar*.
- Azul, J. D. (2015). Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos. *Universidad Rafael Landivar*.
- Bermejo, B., & Fernández, J. (2010). *Habilidades sociales y resolución de conflictos en centros docentes de Andalucía*. España: Universidad de Sevilla, España.
- Bowlby, J. (1969/1982). *Attachment and Loss* (Vol. I). London: Hoghart Press.
- Buendia, J. (1990). Psicopatología del desempleo. *Anales de Psicología*, 6(1), 21-36.
- Casanova, E. (1993). El desarrollo del concepto de si mismo en la teoria fenomenologica de la personalidad de Carl Rogers. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 46(2), 177-186.
- Encina Billikopf, G. (2006). *ADMINISTRACION LABORAL AGRICOLA*. Obtenido de <https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/12s.htm>

- Espinoza, G. L., Jaramillo, R. R., Yandun, K. Y., & Toapanta, P. E. (2018). Relaciones interpersonales y su repercusión en el Bienestar de los Internos Rotativos de la carrera de Enfermería. *Universidad Central del Ecuador*.
- Gallardo Yañez, R., Arenas Mallen, C., & Novales Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *LIBERABIT*, 193-202.
- Gámez, E., & Marrero, H. (2005). Bases cognitivas y motivacionales de la capacidad humana para las relaciones interpersonales. *Anuario de Psicología*, 36(3), 239-260.
- Hernandez Ponce, K. (2014). Incidencia de las relaciones interpersonales en los docentes del instituto nacional de educación básica San Antonio Suchitepequez, Suchitepequez. *Universidad San Carlos de Guatemala*.
- Hernandez, K. E. (2014). Incidencia de las relaciones interpersonales en los docentes del instituto nacional de educación básica de San Antonio Suchitepequez, Suchitepequez. *Universidad de San Carlos de Guatemala*.
- Hernandez, K. E. (2014). Incidencia de las relaciones interpersonales en los docentes del instituto nacional de educación básica San Antonio Suchitepequez, Suchitepequez. *Universidad San Carlos de Guatemala*.
- Jara Vasquez, L. I. (2015). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales. *Universidad Cesar Vallejo*.
- Lafarga Corona, J., & Gómez del Campo, J. (1990). *Desarrollo del potencial humano, Aportaciones de una psicología humanista* (Vol. I). México: Trillas.
- Lopez Sarabia, L. E., & Montenegro Sandoval, E. P. (2012). Influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de empleados y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cayambe. *Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3706>
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*.
- Lopez, L. E., & Montenegro, E. P. (2012). Influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de empleados y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cayambe. *Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3706>
- Marquéz, O. (2002). *El proceso de la investigación en los procesos sociales*. Venezuela : Universidad Ezequiel Zamora .
- Marshall, S. (1996). *Cuestionario MbM Gestión por motivación*. Tercera edición .
- Martín, B. (2006). Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción. *No. 1 Departamento de Sociología Universidad de Salamanca*.

- Martinez Castro, S. C., Melendez Melendez, C. M., & Matta Solis, H. (2019). Inteligencia emocional y motivacion laboral en el personal de Salud de la Central de Esterilizacion del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017. *Universidad Norbert Wiener*.
- Martínez, M. M. (1982). *La psicología humanista. Fundamentación Episyemológica, estructura y método*. México: Kairós.
- Mendez Cruz, I. G., & Miroslaw Ryszard, D. (2005). El desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales Una aportacion del enfoque centrado en la persona. *Universidad Iberoamericana*.
- Montoya , A. (2013). Humanización de las relaciones interpersonales en las organizaciones. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XIV, núm. 2, pp. 53-67.
- Morey, L. (2012). *Inventario de Evaluación de Personalidad PAI*. Madrid, España: TEA Ediciones.
- Nieto, P. A. (2014). Rasgos de personalidad y síndrome de Burnout en personal de salud de la unidad de quemados y cirugía plástica del "Hospital de Clínicas" de la ciudad de La Paz. *Revista de Investigacion Psicologica*.
- Pinto, J. M. (2002). Teoría de los factores motivadores higiénicos de Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 79-86.
- Rogers, C. (1978). *Teoría Centrada en la Persona*. LEA.
- Rogers, C. (1985). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Rohner, R. P., & Carrasco, M. A. (2014). Teoría de la Aceptación-Rechazo Interpersonal (IPARTheory): Bases Conceptuales, Método y Evidencia Empírica. *Acción Psicológica*, 11(2), 9-25.
- Ruiz, M., Moreno, J., & Vera, J. (2015). Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente. *European Journal of Education and Psychology*.
- Sampieri, R. H. (1991). *Metodología de la investigación* . México : McGraw\_Hill.
- Silveria, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid, España: Editorial Alba.
- Trianes, M., & García, A. (2006). Educación socioafectiva y prevención de conflictos interpersonales en los centros escolares. *Revista Interuniversitaria de formación de profesorado*(44).
- Urraca, A. (22 de 03 de 2016). *SALUD Y DESAROLLO*. Obtenido de <http://csdtroncosobello.com/la-autoestima-y-las-relaciones-interpersonales/>
- Valencia, C. (26 de 05 de 2019). *ABRAHAM MASLOW*. Obtenido de <https://www.laautoestima.com/abraham-maslow/>

- Vargas Cedillo, D., Guerrero Molina, P., & Tobar Rodas, M. (2019). Factores que generan motivación intrínseca en la práctica de la docencia en la Universidad del Azuay. *Universidad del Azuay*.
- Velasquez Zhunaula, A. A. (Noviembre de 2011). Convivencia escolar y el autoestima. *Revista Psicología Unemi*.
- Vidal, F., & García, J. (2016). La motivación y el burnout en los profesores. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 4, núm. 1, pp. 161-167.
- Wilhelm, K., Martín, G., & Miranda, C. (Enero-Junio de 2012). Autoestima profesional Competencia mediadora en el marco de la evaluación docente. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1), 339-350. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77323982020>
- Yañez, R., Arenas, M., & Ripoll, M. (2015). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit. Revista de Psicología*, vol. 16, núm. 2, pp. 193-201.
- Zupiría, X. (2015). *Relaciones interpersonales, Generalidades*. Bilbao, España: Universidad del país Vasco.

## ANEXOS

### Operacionalización de las Variables

**Objetivo General:** Determinar la incidencia de las relaciones interpersonales en los niveles de motivación de los docentes, administrativos y de servicios generales de la Unidad Educativa “17 de septiembre” de la ciudad de Milagro.

<b>Tema</b>	<b>Variab les</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Datos sociodemográficos</b>
Las relaciones interpersonales y su incidencia en los niveles de motivación de los docentes, administrativos y de servicios generales de la Unidad Educativa “Jerusalén” de la ciudad de Milagro.	Personalidad	La personalidad es la estructura del individuo que está compuesta por rasgos característicos procedentes de las experiencias suscitada a lo largo de su ciclo, con ello se conforma su comportamiento y actitudes hacia su entorno. (Azul Bolaños J. D., 2015)	Test Cuestionario de inventario (PAI)	Relaciones interpersonales	Edad Sexo Estado civil N. de hijos Escolaridad Tipo de trabajo que desempeña Antigüedad

	Motivación	La motivación se la define como el estado de énfasis mediante un impulso humano con el objetivo de alcanzar múltiples propósitos de vida. (Vidal & García, 2016)	Cuestionario MbM	Niveles de Motivación	
--	------------	--	------------------	-----------------------	--



## INVENTARIO DE EVALUACION DE PERSONALIDAD – PAI

Nombres \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_ sexo: masculino  femenino

Estado civil: soltero(a)  casado(a)  unión libre  divorciado(a)  viudo(a)

N<sup>a</sup> de hijos \_\_\_\_\_

Escolaridad: primaria  secundaria  superior

Tipo de trabajo que desempeña: \_\_\_\_\_ Antigüedad \_\_\_\_\_

Proyecto de investigación final para la obtención del título PSICOLOGA de la Universidad Estatal de Milagro.

**Objetivo:** Determinar según las escalas de Personalidad del personal que labora en La Unidad Educativa 17 de Septiembre

**INTRUCCIONES:** Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con las iniciales correspondientes. Las opciones que puede marcar son:

- Si el significado de la oración es **Absolutamente Falso**, rellene **AF**
- Si el significado de la oración es **Ligeramente Cierto**, rellene **LC**
- Si el significado de la oración es **Principalmente Cierto**, rellene **PC**
- Si el significado de la oración es **Muy Cierto**, rellene **MC**

1	Mis amigos/as están a mi disposición si los/las necesito.	
2	Tengo luchas internas que me causan problemas.	
3	Mis condiciones de salud han restringido mis actividades.	
4	Estoy tan tenso en ciertas situaciones que tengo gran dificultad en manejarlo.	
5	Tengo que hacer algunas cosas de cierta manera y me pongo nervioso.	
6	Casi todo el tiempo estoy triste sin ninguna razón.	
7	A menudo pienso y hablo tan rápido que la otra gente no puede seguirme.	
8	Se puede confiar en casi todas las personas que conozco.	
9	A veces no me acuerdo quien soy.	
10	Tengo algunas ideas que otros piensan que son raras.	
11	Normalmente me porto/portaba vienen la escuela.	
12	Por años he ido a muchos médicos.	
13	Soy una persona muy sociable.	
14	Puedo cambiar de humor muy de repente.	
15	A veces me siento culpable por lo mucho que bebo (alcohol).	

16	Soy una persona que me enfrento a la vida.	
17	Mi actitud acerca de mí mismo/a cambia mucho.	
18	Las personas se sorprenderían si le gritara a alguien.	
19	Mis relaciones han sido atormentadas.	
20	A veces quisiera estar muerto/a.	
21	Las personas tienen miedo de mi genio.	
22	A veces uso drogas para sentirme mejor.	
23	He probado casi todo tipo de drogas.	
24	A veces dejo que me molesten mucho cosas de poca importancia.	
25	A menudo tengo problemas concentrándome porque estoy nervioso.	
26	A menudo tengo miedo de meter la pata y decir algo malo.	
27	Creo que eh quedado mal con todos.	
28	Tengo muchas ideas brillantes.	
29	Algunas personas se salen de su camino para molestarme.	
30	Parece que no me relaciono muy bien con las personas.	
31	He pedido prestado dinero sabiendo que no iba a pagarlo.	
32	Casi todo el tiempo me siento bien.	
33	Con frecuencia me siento con miedo.	
34	Sigo reviviendo algo terrible que me paso.	
35	Casi todo el tiempo no me siento bien.	
36	Puedo ser muy exigente cuando quiero que las cosas se hagan rápido.	
37	Por lo común la gente me trata justamente.	
38	Mi pensar se ha puesto confuso.	
39	Me fascina hacer cosas peligrosas.	
40	Me encantan las películas violentas.	
41	Me gusta estar junto con mi familia.	
42	Necesito hacer algunos cambios importantes en mi vida.	
43	He tenido enfermedades que los médicos no podían explicar.	
44	No puedo hacer algunas cosas bien debido al nerviosismo.	
45	Tengo impulsos fuertes y lucho para controlarlos.	
46	Se me ha olvidado lo que es estar contento/a.	
47	Me hecho tantas responsabilidades encima que no puedo con ellas.	
48	Tengo que estar en alerta a la posibilidad que las personas me sean infieles.	
49	Tengo visiones en las que me veo forzado a cometer delitos.	
50	A veces, otras personas me ponen ideas en la cabeza.	
51	A propósito he dañado la propiedad de otra persona.	
52	Mis problemas de salud son muy complicados.	
53	Me resulta fácil encontrar nuevos amigos.	
54	Mis estados de ánimo se vuelven intentos.	
55	Tengo problemas controlando la bebida alcohólica.	
56	Soy un líder de nacimiento.	
57	Algunas veces me siento terriblemente vacío/a por dentro.	

58	Los digo todo lo que pienso a las personas cuando lo merecen.	
59	Quiero que ciertas personas sepan cuanto me han lastimado.	
60	He pensado en las formas en que puedo matarme.	
61	Algunas veces me da rabia y me descontrolo completamente.	
62	Las personas me han dicho que tengo problemas con las drogas.	
63	Nunca uso drogas para ayudarme a desenvolverme en la vida.	
64	Algunas veces evito verme en alguien que no me gusta nada.	
65	Con frecuencia me es difícil divertirme porque me preocupo de las cosas.	
66	Tengo temores exagerados.	
67	Algunas veces siento que no valgo nada.	
68	Tengo algunos talentos especiales que pocos otros tienen.	
69	Algunas personas hacen cosas para hacerme quedar mal.	
70	No tengo mucho que decirle a nadie.	
71	Me aprovecho de los demás si me han la oportunidad.	
72	Sufro de mucho dolor.	
73	Me preocupo tanto que a veces siento que voy a desmayarme.	
74	Pensamiento acerca de mi pasado, con frecuencia me molestan cuando estoy pensando en otra cosa.	
75	No tengo problemas para dormir.	
76	Me irrita mucho cuando la gente trata de impedir que alcance mis objetivos.	
77	Parece que tengo tanta suerte en la vida como los demás.	
78	Mis ideas me confunden algunas veces.	
79	Hago muchas cosas alborotadas por el simple placer de hacerlo.	
80	Algunas veces recibo anuncios en el correo o e-mail que en verdad no quiero.	
81	Si tengo problemas, tengo con quien hablar.	
82	Tengo que cambiar algunas de mis cosas, aunque me duelan.	
83	No puedo explicarme por qué he tenido falta de sentido en partes de mi cuerpo.	
84	A veces tengo miedo sin ninguna razón.	
85	Me molesta cuando las cosas están fuera de su lugar.	
86	Todo parece requerir un esfuerzo grande.	
87	Recientemente he tenido mucha más energía de lo común.	
88	La mayoría de la gente tiene buenas intenciones.	
89	Desde el día en que nací estaba destinado/a a ser desdichado/a.	
90	A veces parece que mis pensamientos se anuncian para que los otros puedan oírlos.	
91	He hecho algunas cosas que no eran del todo legales.	
92	Es una lucha para mí hacer las cosas con los problemas médicos que tengo.	
93	Me gusta conocer nueva gente.	
94	Me temperamento es muy uniforme.	
95	Ha habido momentos en que he tenido que limitarme en la bebida.	
96	Yo sería bueno/a en un trabajo donde le dijera que hacer a los demás.	
97	Me preocupa mucho que otras personas me dejen.	
98	Cuando me enojo con las otras personas desconocidas en las calle, se los hago saber.	

99	Algunas personas que antes eran buenas amistades, han quedado mal conmigo.	
100	He planeado como matarme.	
101	A veces soy muy violento/a.	
102	El uso de drogas me ha causado problemas de dinero.	
103	Nunca he tenido problemas en el trabajo por las drogas.	
104	A veces me quejo demasiado.	
105	Con frecuencia estoy tan preocupado/a y nervioso/a que apenas puedo aguantarlo.	
106	Me pongo muy nervioso/a cuando tengo que hacer algo delante de los demás.	
107	No tengo ganas de hacer más esfuerzos.	
108	Mis planes me harán famoso/a algún día.	
109	Me son fieles las personas a mi alrededor.	
110	Soy solitario/a.	
111	Estoy dispuesto/a hacer casi todo si considero que vale la pena.	
112	Estoy bien de salud.	
113	Algunas veces me siento mareado/a cuando he estado bajo mucha presión.	
114	Hace mucho tiempo que me molestan los recuerdos de una mala experiencia.	
115	Es raro que tengo problemas durmiendo.	
116	Algunas veces me enojo porque los demás no entienden mis planes.	
117	He dado bastante pero no he recibido mucho a cambio.	
118	Algunas veces tengo problemas distinguiendo entre ideas diferentes.	
119	Mi comportamiento a veces es alborotado.	
120	Mi evento deportivo favorito es el salo alto.	
121	Paso casi todo el tiempo solo/a.	
122	Necesito ayuda para enfrentarme con problemas importantes.	
123	He tenido episodios de visión doble o de visión borrosa.	
124	No soy el tipo de persona que se asusta fácilmente.	
125	Puedo relajarme aun cuando mi casa este desordenada.	
126	Nada parece darme mucho placer.	
127	A veces mis ideas se mueven rápidamente.	
128	Normalmente supongo que la gente dice la verdad.	
129	Creo que tengo tres o cuatro personalidades completamente diferentes dentro de mí.	
130	Los demás pueden leer mis pensamientos.	
131	Decía muchas mentiras para salir de apuros.	
132	Mis problemas médicos siempre parecen difíciles de solucionar.	
133	Soy una persona calurosa.	
134	No control muy bien mu humor.	
135	La bebida parece causarme problemas en mis relaciones con los demás.	
136	Me es difícil defender mis intereses.	
137	Con frecuencia me pregunto lo que debo hacer con mi vida.	
138	No tengo miedo de gritarle a alguien que me entienda.	
139	Es raro que me sienta solo/a.	
140	Recientemente he estado pensando en el suicidio.	

141	Algunas veces rompo cosas cuando estoy enojado/a.	
142	Nunca uso drogas ilegales.	
143	A veces hago las cosas tan impulsivamente que me meto en líos.	
144	A veces soy demasiado impaciente.	
145	Mis amigos/as dicen que me preocupo mucho.	
146	No me meten miedo con facilidad.	
147	Parece que no puedo concentrarme muy bien.	
148	He hecho algunas cosas extraordinarias.	
149	Alguna gente trata de evitar que yo progrese.	
150	No tengo relaciones estrechas con nadie.	
151	Hablando puedo salirme de cualquier apuro.	
152	Casi nunca me quejo de cómo me siento físicamente.	
153	A menudo siento el corazón latiéndome duro.	
154	No parece que pueda olvidarme de algo del pasado.	
155	Estoy moviéndome más despacio que de lo normal.	
156	Tengo grandes planes y me irrita que la gente trate de meterse en ellos.	
157	La gente no aprecia lo que he hecho por ellos.	
158	Algunas veces parece que alguien está bloqueando mis pensamientos.	
159	Si me canso de un lugar, simplemente recojo y me voy.	
160	La mayoría de la gente prefiere ganar que perder.	
161	La mayoría de mis amistades me apoyan.	
162	Me da curiosidad porque me porto como me porto.	
163	Ha habido momentos en que la vista se me ha puesto mala y después mejorado otra vez.	
164	Soy una persona muy calmada y relajada.	
165	La gente dice que soy un/a perfeccionista.	
166	He perdido interés en las cosas que antes me gustaban.	
167	Mis amigos/as no pueden alcanzarme en las actividades sociales.	
168	La gente generalmente esconde sus motivos verdaderos.	
169	La gente no entiende cuanto sufro.	
170	He oído voces que nadie más podía oír.	
171	Me gusta saber hasta qué punto puedo salirme con la mía.	
172	Solamente he tenido los problemas de salud que la mayoría de la gente tiene.	
173	Tardo un poco en acercarme a la gente.	
174	Siempre he sido una persona bastante feliz.	
175	La bebida me ayuda a compartir en situaciones sociales.	
176	Me siento mejor en situaciones en el (la) que soy líder.	
177	No puedo aguantar bien la separación de aquellos que están cerca de mí.	
178	Si puedo siempre evito discusiones.	
179	He cometido verdaderos errores con la gente que escojo como amigos.	
180	He pensado en el suicidio por mucho tiempo.	
181	He amenazado con hacerle daño a la gente.	
182	He usado recetas médicas para ponerme alegre ("high").	

183	Cuando estoy disgustado/a normalmente hago algo para hacerme daño.	
184	No acepto nada bien el que me critiquen.	
185	No me preocupo por las cosas más que la mayoría de las otras personas.	
186	No me molesta manejar en autopistas.	
187	No importa lo que yo haga, nada sirve.	
188	Creo que se la solución de algunos problemas muy importantes.	
189	Hay gente que quiere hacerme daño.	
190	Disfruto de la compañía de otras personas.	
191	No me gusta estar atado/a a otra persona.	
192	Tengo la espalda mala.	
193	Es fácil para mí relajarme.	
194	He tenido algunas experiencias terribles que me hacen sentir culpable.	
195	A menudo me despierto temprano por la mañana y no puedo dormirme otra vez.	
196	Me molesta cuando la gente es demasiado lenta para entender mis ideas.	
197	Normalmente me ha reconocido todo lo que he hecho.	
198	Mis pensamientos tienden a cambiar rápidamente de una cosa a la otra.	
199	La idea de "echar raíces" nunca me ha atraído.	
200	Mis pasatiempos favoritos son la arquería y coleccionar sellos de correos.	
201	Las personas que conozco me tienen aprecio.	
202	Me siento cómodo/a con mi persona tal como soy.	
203	He tenido episodios en que he perdido el sentido de las manos.	
204	A menudo siento que algo terrible está a punto de pasar.	
205	Normalmente estoy consciente de objetos que tienen muchos gérmenes.	
206	No tengo ningún interés en la vida.	
207	Siento que tengo que mantenerme activo/a y no descansar.	
208	La gente piensa que soy muy desconfiado/a.	
209	De vez en cuando pierdo completamente la memoria.	
210	Hay gente que trata de controlar mis pensamientos.	
211	Nunca me expulsaron o me suspendieron de la escuela cuando era joven.	
212	He tenido algunas enfermedades fuera de lo común.	
213	A la gente le lleva tiempo conocerme.	
214	Ha habido momentos en que he estado tan enfadado/a que no podía hacer todo lo que quería para expresar toda la mi ira.	
215	Algunas personas a mi alrededor piensan que tomo demasiado alcohol.	
216	Prefiero dejar que otros tomen las decisiones.	
217	No me aburro fácilmente.	
218	No me gusta levantar la voz.	
219	A la vez que alguien se hace mi amigo/a nos quedamos amigos/as.	
220	La muerte sería un alivio.	
221	De adulto/a nunca he empezado una pelea física.	
222	No puedo controlar el uso de las drogas.	
223	Soy demasiado impulsivo/a para mi propio bien.	

224	A veces dejo las cosas para última hora.	
225	No me preocupo por las cosas que no puedo controlar.	
226	No tengo miedo a las alturas.	
227	Creo que me pasaran cosas buenas en el futuro.	
228	Creo que sería un/a bueno/a humorista.	
229	La gente casi nunca me trata mal a propósito.	
230	Si puedo me gusta estar junto con otras personas.	
231	No me gusta estar en una relación amorosa por mucho tiempo.	
232	Soy de estómago débil.	
233	Cuando estoy bajo mucha presión, algunas veces tengo problemas con la respiración.	
234	Sigo teniendo pesadillas acerca de mi pasado.	
235	Tengo buen apetito.	
236	No tengo paciencia con la gente que trata de detenerme en mi progreso.	
237	Las personas con éxito generalmente se ha ganado el éxito.	
238	Algunas veces me pregunto si me están robando los pensamientos.	
239	Me gusta manejar rápido.	
240	No me gusta comprar cosas que están a sobre-precio.	
241	En mi familia discutimos más de lo que hablamos.	
242	Muchos de mis problemas son de mi propia causa.	
243	Ha habido veces en que las piernas las tenía tan débiles que no podía caminar.	
244	Casi nunca me siento ansioso/a o tenso/a.	
245	Las personas me ven como alguien que pone mucha atención en los pequeños detalles.	
246	Últimamente eh estado contento/a casi todo el tiempo.	
247	Recientemente he necesitado menos sueño de lo normal.	
248	Las cosas casi nunca son como parecen por fuera.	
249	Algunas veces lo veo todo en blanco y negro.	
250	Tengo un sexto sentido que me dice lo que va a pasar.	
251	Nunca he tenido problemas con la justicia.	
252	Para mi edad, tengo bastante buena salud.	
253	Trato de incluir a la gente que parece estar aislada.	
254	Algunas veces lo primero que hago por la mañana es tomarme una bebida alcohólica.	
255	La bebida me ha causado problemas en casa.	
256	Digo lo que tengo en la mente.	
257	Normalmente hago lo que otras personas me dicen.	
258	Tengo mal genio.	
259	Aguanto mucho antes de enfadarme.	
260	He pensado lo que diría en una noticia suicida.	
261	No se me ocurre nada para seguir viviendo.	
262	He tenido problemas de salud por usar drogas.	
263	Gasto dinero demasiado fácilmente.	
264	Algunas veces hago promesas que no puedo cumplir.	
265	Normalmente me preocupo de las cosas más de lo que debo.	

266	No subo a aviones.	
267	Puedo contribuir algo de valor.	
268	Recientemente me siento tan confiado/a de mí mismo/a que creo que puedo realizar cualquier cosa.	
269	La gente me la tiene jurada.	
270	Entablo amistad fácilmente.	
271	Me preocupo primero de mí mismo/a, que los otros se cuiden a sí mismos.	
272	Me dan dolores de cabeza que a la mayoría de las personas.	
273	Me transpiran las manos a menudo.	
274	Desde que tuve una mala experiencia no me interesan más las cosas que antes disfrutaba.	
275	Con frecuencia me despierto a mitad de la noche.	
276	A veces estoy muy resentido/a y fácil de disgustar.	
277	No soy el tipo de persona que guarda resentimientos.	
278	Las ideas de pronto se me van de la cabeza.	
279	No soy una persona que evita provocaciones arriesgadas.	
280	La mayoría de las personas anticipan con agrado la visita al dentista.	
281	Le dedico poco tiempo a mi familia.	
282	Puedo resolver mis problemas por mí mismo/a.	
283	A veces se me han paralizado partes del cuerpo.	
284	Me asusto fácilmente.	
285	Me mantengo bajo un control absoluto.	
286	Casi siempre soy una persona feliz y positiva.	
287	Casi nunca compro cosas por impulso.	
288	La gente tiene que ganarse mi confianza.	
289	No tengo ningún buen recuerdo de mi infancia.	
290	No creo que haya gente que pueda leer la mente.	
291	Nunca me he llevado o apropiado de cosas que no fueran mías.	
292	Me gusta hablar con la gente de sus problemas médicos.	
293	Soy una persona muy afectuosa.	
294	Nunca manejo o manejaría en estado de ebriedad.	
295	Casi nunca tomo alcohol.	
296	La gente escucha mis opiniones.	
297	Si recibo mala atención en un comercio, se lo digo al gerente o jefe.	
298	Mi carácter nunca me mete en problemas.	
299	La ira nunca se me va de las manos.	
300	He pensado en como los demás reaccionarían si me matara.	
301	He tenido muchos incentivos para vivir.	
302	Mis mejores amigos/as son aquellos con los que uso drogas.	
303	Soy una persona desenfrenada.	
304	Ha habido momentos en que podría haber sido más considerado/a de lo que fui.	
305	Algunas veces me pongo tan nervioso/a que temo que voy a morir.	
306	No me importa viajar en micro o por tren.	
307	Tengo mucho éxito en lo que hago.	



<b>308</b>	Nunca podría imaginarme ser famoso/a.	
<b>309</b>	Soy víctima de una conspiración.	
<b>310</b>	Me mantengo en contacto con mis amigos/as.	
<b>311</b>	Cuando hago una promesa. En verdad no necesito cumplirla.	
<b>312</b>	Con frecuencia tengo diarrea.	
<b>313</b>	Nunca me tiemblan las manos.	
<b>314</b>	Evito ciertas cosas que me traen malos recuerdos.	
<b>315</b>	Tengo poco interés en el sexo.	
<b>316</b>	Tengo poca paciencia con aquellos que no están de acuerdo con mis planes.	
<b>317</b>	Al ser servicial con los demás resultado de provecho al final.	
<b>318</b>	Ahora puedo concentrarme tan bien como antes.	
<b>319</b>	Nunca me arriesgo si puedo evitarlo.	
<b>320</b>	En mi tiempo libre podría leer, mirar televisión o simplemente relejarme.	
<b>321</b>	Tengo muchos problemas económicos.	
<b>322</b>	Mi vida no se puede anticipar.	
<b>323</b>	Ha habido muchos cambios en mi vida recientemente.	
<b>324</b>	No hay mucha estabilidad en casa.	
<b>325</b>	Las cosas no van bien dentro de mi familia.	
<b>326</b>	Estoy contento con mi situación laboral.	
<b>327</b>	Me preocupa el poder tener suficiente dinero para vivir.	
<b>328</b>	Mi relación con mi esposa/o compañera/a mas intimo/a no va bien.	
<b>329</b>	Tengo severos problemas psicológicos que empezaron de repente.	
<b>330</b>	Soy el tipo de persona que siente simpatía por los demás.	
<b>331</b>	Las relaciones amorosas son importantes para mí.	
<b>332</b>	Soy muy impaciente con la gente.	
<b>333</b>	Tengo más amigos/as que la mayoría de la gente que conozco.	
<b>334</b>	La bebida nunca me ha tenido en problemas.	
<b>335</b>	La bebida me ha causado problemas en el trabajo.	
<b>336</b>	No me gusta decirle a las personas si estoy en desacuerdo con ellas.	
<b>337</b>	Soy una persona muy independiente.	
<b>338</b>	Cuando me enfado, me cuesta mucho calmarme.	
<b>339</b>	La gente que soy agresivo/a.	
<b>340</b>	Estoy pensando en suicidarme.	
<b>341</b>	Las cosas nunca han estado tan mal como para pensar en suicidarme.	
<b>342</b>	El que yo use drogas nunca me ha causado problemas con mi familia o mis amigos/as.	
<b>343</b>	Tengo cuidado al gastar dinero.	
<b>344</b>	Es raro cuando me pongo de mal humor.	

## Cuestionario MBM

Nombres \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_ sexo: masculino  femenino

Estado civil: soltero(a)  casado(a)  unión libre  divorciado(a)  viudo(a)

Nº de hijos \_\_\_\_\_

Escolaridad: primaria  secundaria  superior

Tipo de trabajo que desempeña: \_\_\_\_\_ Antigüedad \_\_\_\_\_

Proyecto de investigación final para la obtención del título PSICOLOGA de la Universidad Estatal de Milagro.

**Objetivo:** determinar en qué medida las 20 afirmaciones que aparecen en la siguiente página describen su propio punto de vista personal.

**Instrucciones:** Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

C = Estoy Completamente de acuerdo

B = Estoy Básicamente de acuerdo

P = Estoy Parcialmente de acuerdo

S = Sólo estoy un poco de acuerdo

N = No estoy de acuerdo

1.	Lo más importante para mí es tener un empleo estable.	C B P S N
2.	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta.	C B P S N
3.	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.	C B P S N
4.	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	C B P S N
5.	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	C B P S N
6.	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	C B P S N

7.	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	C B P S N
8.	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	C B P S N
9.	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	C B P S N
10.	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	C B P S N
11.	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	C B P S N
12.	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	C B P S N
13.	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	C B P S N
14.	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-.	C B P S N
15.	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	C B P S N
16.	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.	C B P S N
17.	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguro de enfermedad de la empresa.	C B P S N
18.	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	C B P S N
19.	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.	C B P S N
20.	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	C B P S N



Ilustración 2: Visita a la institución educativa 17 de Septiembre, Ciudad de Milagro



Ilustración 1: Aplicación de los instrumentos a los docentes de la institución



Ilustración 3: Tutorías y acompañamiento en la elaboración del proyecto de investigación

## Oficio de aceptación de levantamiento de información en la institución



JUNIDAD EDUCATIVA 17 DE SEPTIEMBRE

Dirección: Av. Jaime Rodos y Luciano Coral



Milagro 25 de julio de 2019

PS.

Elka Almeida, MSc.

**DIRECTORA DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA**

De mis consideraciones.

En nombre de la Unidad Educativa 17 de septiembre, reciba un afectuoso saludo.

En respuesta al oficio enviado con fecha 25 de julio del 2019, le comunicamos que nuestra institución ha dispuesto a las estudiantes **Verónica Elizabeth Llivicota Cárdenas con CI. 0927652370 Y Catherine Lilibeth López Bajaña con CI. 0929320703**, egresadas de la carrera de psicología, para realizar la investigación en proyecto de grado previo a la obtención del título, con el tema "Las relaciones interpersonales y su incidencia en la autoestima de los docentes, administrativo y personal de servicios generales de la unidad Educativa 17 de septiembre de la ciudad de Milagro".

Particular que comunico a usted para los fines consiguiente.

Atentamente,

MSc. Gioconda del Rocío Lindao Reyes

**DIRECTORA**



## REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

Inicio: 28-11-2018 Fin 31-10-2019

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES, EDUCACION COMERCIAL Y DERECHO

CARRERA: PSICOLOGÍA

Línea de investigación: ESTUDIOS BIOPICOSOCIALES DE GRUPOS VULNERABLES DE LA POBLACIÓN (ÁREA ORGANIZACIONAL) 1S2019

TEMA: LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INCIDENCIA EN LOS NIVELES DE MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES DE CENTROS EDUCATIVOS DE LA CIUDAD DE MILAGRO.

ACOMPAÑANTE: ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERONICA

DATOS DEL ESTUDIANTE			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	LLVICOTA CARDENAS VERONICA ELIZABETH	0927652370	PSICOLOGÍA
2	LOPEZ BAJAÑA CATHERINE LILIBETH	0929320703	PSICOLOGÍA

Nº	FECHA	HORA		Nº HORAS	DETALLE
		Inicio	Fin		
1	13-06-2019	Inicio: 15:00 p.m.	Fin: 17:00 p.m.	2	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL TRABAJO DE TITULACIÓN
2	06-08-2019	Inicio: 15:28 p.m.	Fin: 17:28 p.m.	2	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
3	09-08-2019	Inicio: 12:24 p.m.	Fin: 13:24 p.m.	1	REVISIÓN DE TESIS FINAL
4	21-06-2019	Inicio: 12:30 p.m.	Fin: 14:30 p.m.	2	REVISIÓN DE VARIABLES Y TEMA
5	09-07-2019	Inicio: 15:30 p.m.	Fin: 17:30 p.m.	2	REVISIÓN DE AVANCES Y DEFINICIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
6	16-07-2019	Inicio: 15:26 p.m.	Fin: 17:26 p.m.	2	JUSTIFICACIÓN Y MARCO TEÓRICO
7	12-07-2019	Inicio: 09:16 a.m.	Fin: 10:16 a.m.	1	REVISIÓN DE INTRODUCCIÓN
8	19-07-2019	Inicio: 10:33 a.m.	Fin: 11:33 a.m.	1	REVISIÓN DE JUSTIFICACIÓN Y MARCO TEÓRICO
9	23-07-2019	Inicio: 15:23 p.m.	Fin: 17:23 p.m.	2	METODOLOGÍA
10	26-07-2019	Inicio: 11:29 a.m.	Fin: 12:29 p.m.	1	REVISIÓN DE METODOLOGÍA
11	30-07-2019	Inicio: 15:22 p.m.	Fin: 17:22 p.m.	2	RESULTADOS
12	02-08-2019	Inicio: 11:24 a.m.	Fin: 12:24 p.m.	1	REVISIÓN DE RESULTADOS
13	12-08-2019	Inicio: 15:45 p.m.	Fin: 17:45 p.m.	2	REVISIÓN DE PORCENTAJE DE PLAGIO Y APROBACIÓN

*Johana Espinel J.*

ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERONICA  
PROFESOR (A)

*Elka Almeida*

ALMEIDA MONJE ELKA JENNIFER  
DIRECTOR (A)

*Verónica Llivicota*

LLVICOTA CARDENAS VERONICA ELIZABETH  
ESTUDIANTE

*Catherine Lopez B.*

LOPEZ BAJAÑA CATHERINE LILIBETH  
ESTUDIANTE

Dirección: Cda. Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 26  
Consultador: (04) 2715061 - 2715079 Ext. 3107  
Teléfono: (04) 2715187  
Milagro - Guayas - Ecuador

**VISIÓN**  
Ser una universidad de docencia e investigación.

**MISIÓN**  
La UNEMI forma profesionales competentes con perfil práctico y valores éticos, desarrolla investigación que crea y presta servicios que demanda el sector externo contribuyendo al desarrollo de la sociedad.

# LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INCIDENCIA EN LOS NIVELES DE MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES DE CENTROS EDUCATIVOS DE LA CIUDAD DE MILAGRO.

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>www.raco.cat</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>documents.tips</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>rei.iteso.mx</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 19 words

Excluir bibliografía

Activo