

LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS

por Ana Macas

Fecha de entrega: 20-ago-2019 03:30p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1161808809

Nombre del archivo: CI_N_LABORAL_DE_LOS_COLABORADORES_DE_INSTITUCIONES_P_BLICAS.docx
(81.9K)

Total de palabras: 6055

Total de caracteres: 33739

INTRODUCCION

La presente investigación tiene como finalidad analizar la influencia que tienen las relaciones interpersonales sean estas positivas o negativas en la motivación, puesto que el ser humano es social y necesita estar en constante interacción con sus pares o compañeros de trabajo para alcanzar sus objetivos; es por ello que la relación social dentro del ámbito laboral se vuelve imprescindible para poder trabajar en equipo y tener un desempeño optimo en el puesto de trabajo. (Sum, 2015)

En tal sentido existen muchas formas de poder motivar a los colaboradores y generar bienestar dentro de la empresa, a pesar de ello lo más importante es que en el espacio de trabajo haya un ambiente adecuado, el mismo que dependerá de varios factores como lo son las relaciones sociales entre compañeros y superiores, haciendo referencia a como los individuos dentro de una organización interactúan entre si con el objetivo de crear reglas que guíen las relaciones interpersonales dentro del trabajo. (Sum, 2015)

San Martin (2015) en su investigación realizada en Ecuador en el Consejo de Desarrollo de las Nacionalidades Y Pueblos obtuvo como resultado que en un 75% los empleados perciben como insatisfactorias las relaciones interpersonales entre compañeros aunado a esto, el factor motivacional revela que el 74,5 % se sienten insatisfechos con los aspectos motivacionales que la empresa otorga a los colaboradores; en cuanto a las condiciones físicas del trabajo, revela que el 68,5% se encuentran insatisfechos con estos aspectos la sustentación teórica de esta investigación se apoyó en los estudios y criterios propuestos por la teoría Bifactorial, desarrollada por el psicólogo Herzberg. (SanMartin, 2015).

El estudio acerca de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral beneficia a los colaboradores mejorando el manejo de la empresa, puesto que si las personas se sienten satisfechas con el ambiente de trabajo en donde se desarrollan su desempeño incrementará de manera positiva, repercutiendo en el aumento de la productividad del trabajador, caso contrario su eficacia y eficiencia disminuirán poco a poco, generando que los procesos a ejecutar no se cumplan correctamente. (Garzon, 2017)

El ambiente laboral en algunos países de América Latina se ha convertido durante las últimas décadas, en un fenómeno complejo que tiene relación directa o indirectamente en la ³calidad de vida en el trabajo; de acuerdo con la encuesta “Relaciones en el trabajo” lanzada por el portal electrónico de empleo “Bumerán”, de una muestra de 2000

participantes en México, el 56% de estos, dijo que abandonaría su trabajo a causa de una mala relación con su jefe, las relaciones interpersonales tanto con superiores y compañeros en el ámbito laboral, tienen una fuerte influencia en el grado de satisfacción que experimentan las personas. (Ramirez, 2019)

En el capítulo uno se abordara temas sobre relaciones interpersonales y motivación con sus respectivas definiciones así como también teorías de autores relevantes como Rogers, Maslow y Herzberg en las cuales se sustenta esta investigación; para la metodología en el capítulo 2 se ha utilizado un diseño cuantitativo, utilizando como instrumentos de investigación el Inventario de personalidad PAI y el Cuestionario Mbm enfocado a la motivación laboral los cuales nos permitieron medir las dos variables de estudio.

Posteriormente en el capítulo 3 se analizan e interpretan los resultados obtenidos de los instrumentos investigativos aplicados en el Gad Municipal de Milagro con una muestra de 100 colaboradores, finalmente las conclusiones y recomendaciones las abordaremos en el capítulo 4 las mismas que sugieren algunas alternativas que permitan mejorar el desempeño de los trabajadores y consecuentemente lograr un desarrollo óptimo de la organización.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según un Artículo científico publicado en la Revista Universum los colaboradores necesitan laborar en condiciones agradables y seguras en donde existan buenas relaciones interpersonales entre compañeros así como también una buena comunicación con sus superiores sin embargo en gran parte de las organizaciones tanto públicas como privadas este tipo de aspectos se vuelve casi imposible de realizar puesto que el número de colaboradores desmotivados debido a las malas relaciones laborales y diversos factores externos es cada vez más grande. (Vega, Botello, Rivera, & Partido, 2018)

Actualmente debería ser necesario, que las diversas Instituciones Públicas como lo es el GAD MUNICIPAL DEL CANTON MILAGRO u otras organizaciones realicen un análisis investigativo sobre los factores motivacionales en ciertos colaboradores, debido la motivación organizacional ejerce una influencia directa en la conducta y el comportamiento de los distintos agentes que laboran en ella, por consiguiente **determina la forma en que el trabajador percibe y realiza su trabajo, su rendimiento, su productividad y el grado de satisfacción que experimenta en la labor que desempeña** (Garza, 2010)

La desmotivación en los colaboradores da como resultado pocos deseos de trabajar, falta de obligación, irresponsabilidad y en algunos casos los colaboradores se resisten a cambiar por lo que se hace imprescindible abordar este tema, debido a que las personas son el capital humano más importante que tienen las empresas, por lo cual se ha tomado en consideración para esta investigación la teoría motivacional de Maslow y la bifactorial de Herzberg desglosadas posteriormente en el marco teórico (Caballero, 2015)

OBJETIVOS

General

Determinar la influencia de las Relaciones interpersonales en la motivación laboral de los Colaboradores del Gad Municipal del Cantón Milagro mediante un análisis cuantitativo que nos permita elaborar un plan de acción que favorezca el ambiente laboral.

Específicos

- Identificar los factores internos y externos que afectan en la motivación de los colaboradores.
- Reconocer la importancia de las relaciones interpersonales en los colaboradores del Gad del Cantón Milagro.
- Demostrar mediante procesos estadísticos (gráficos y cuadros), de qué manera influyen las relaciones interpersonales en el ámbito laboral

HIPOTESIS GENERAL:

Las Relaciones interpersonales influyen de manera positiva en la motivación de los colaboradores del GAD Municipal de Milagro.

- El factor repetitivo de las relaciones interpersonales en los colaboradores del GAD Municipal de Milagro es la forma de proceder con los usuarios.
- La falta de motivación se encuentra presente en los colaboradores que integran el GAD MUNICIPAL DEL CANTON MILAGRO.
- El Sistema de comunicación afecta en el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio de Milagro.

JUSTIFICACION

Según la Organización mundial de la Salud (2010) en Latinoamérica, es difícil generar buenas relaciones laborales puesto que la mayoría de organizaciones buscan generar una buena productividad con menor cantidad de trabajadores posibles, percibiendo al colaborador como un instrumento productivo dando como resultado una atmosfera de inseguridad dentro del trabajo puesto que los empleados buscan competir entre sí para no ser despedidos viendo a sus compañeros de trabajo como rivales dificultando el establecimiento de buenas relaciones interpersonales y por ende impide tener un desempeño favorable dentro de la organización. (World Health Organization, 2010)

En Ecuador de acuerdo a un estudio realizado de los 7,9 millones de habitantes que pertenecen a la población económicamente activa, existe un porcentaje del 33.1% (2,61 millones) de personas que se encuentran satisfechas con su trabajo; cifra que es baja y que indicaría, de acuerdo a la Teoría de la Satisfacción de necesidades de Maslow que gran parte de los trabajadores mantienen dificultades en el cumplimiento de los niveles básicos de la pirámide motivacional, dificultando la posibilidad de llegar a niveles de autorrealización en el plano laboral. (Cajas , Gastiaburo, Espinel, Espinel, & Ruperti, 2017)

En la investigación elaborada por Ortega sobre la motivación laboral, realizada en San Andrés Villa Seca del departamento de Retalhuleu en Guatemala tuvo como objetivo establecer la influencia de los incentivos monetarios en la motivación de los empleados, utilizó el diseño descriptivo y como instrumento la prueba psicométrica EMP, Escala de Motivaciones Psicosociales, con el propósito de verificar el nivel de motivación de los empleados, determinó que la motivación laboral surge como alternativa ante los conflictos, la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés, además logró la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores; actualmente la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores es un punto clave para todas las organizaciones, tanto públicas como privadas, ya que el personal es importante para alcanzar las metas en las organizaciones. (Ortega, 2013)

Esta investigación explica de forma teórica la relación entre las variables motivación y las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, sirviendo como aporte bibliográfico para otras investigaciones bajo la misma línea investigativa, generando conocimientos

esenciales para entender cómo influyen las relaciones laborales en el desempeño de los colaboradores y para buscar la calidad y eficiencia en el rendimiento organizacional con el objetivo de mejorar el desempeño de los colaboradores del Gad Municipal del Cantón Milagro (Arce & Malvas, 2014)

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

Catalán y Ramírez (2017) en su investigación define a ⁸ las relaciones interpersonales como una búsqueda permanente de convivencia positiva entre hombres y mujeres de diferentes culturas, edades y religión; el ser humano es social por naturaleza y por ende a medida que nos desarrollamos interactuamos en diferentes contextos estableciendo relaciones sociales que se ven reguladas muchas veces por compartir gustos, costumbres o acuerdos, la calidad de las relaciones que se establezcan en la vida adulta van a depender del tipo de interacción y estímulo social que el individuo haya tenido durante su desarrollo evolutivo, ¹³ a través de ellas el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno inmediato que favorecen su adaptación al mismo. (Catalan Garcia & Ramirez Baten, 2017)

Por otro lado Miguel Silveira (2003) conceptualiza las relaciones interpersonales como un conjunto de interacciones eficientes que se establecen entre dos o más personas que estructuran un medio favorable para la comunicación, expresión de emociones e ideas, son también el origen de oportunidades, así como también el origen del aprendizaje, generando muchas veces molestia o incomodidad en los individuos, pero estas interacciones constituyen un medio extraordinario de crecimiento personal, relaciones humanas, formas de conducta social y la complacencia de la curiosidad, pues los demás son una fuente inacabable de confusiones, innovaciones, información, cambio de emociones y de opiniones. (Silveira, 2003)

Sin embargo Romero (2016), expresa que, sin importar que tipo de relación sea, el ser humano es una pieza fundamental para que dichas relaciones se generen, las mismas se manejan a través de ciertas herramientas que facilitan su uso, tales herramientas son la comunicación, la confianza, la pertenencia, rendimiento, colaboración, entre otros, dependiendo de estos factores para que las relaciones interpersonales y todos los tipos de relaciones existentes den como resultado, ambientes afables para los distintos tipos de organizaciones (Romero, 2016)

En el campo laboral las relaciones que se establecen están influenciadas por diversos factores tanto internos como externos al individuo, los factores externos hacen referencia a condiciones de trabajo, nivel socioeconómico, tipo de líder, segmentación y

burocratización del mismo así como la sensación de ser fácilmente sustituibles, por otra parte los factores internos se refieren a la personalidad, los valores, las actitudes, los estilos de comunicación, cultura, edad, género y estado civil; los cuales determinan las interrelaciones laborales tanto entre compañeros como con los superiores, en ámbitos como la cooperación, el esfuerzo, la habilidad y la motivación. (Vasquez, 2015) .

La teoría humanista de la personalidad de Carl Rogers concibe al ser humano desde una perspectiva positiva considerando que el hombre es bueno y vigoroso por naturaleza; para Rogers el ser humano se encuentra en constante variación y se debe acoplar al entorno en el que vive; esta adaptación depende de la capacidad que tenga de aprender de las experiencias que ha tenido siendo así que la teoría desarrollada por Rogers se denomina enfoque centrado en la persona porque la atención se orienta al ser humano como protagonista de su propio desarrollo; este planteamiento no pretende cambiar conductas más bien se enfoca en que los individuos reconozcan sus posibilidades de crecimiento, limitaciones e incapacidades. (Seelbach, 2013)

Rogers afirmó que nos comportamos como lo hacemos debido al modo en que percibimos nuestra situación; creía que los seres humanos tienen un motivo básico, que es la tendencia a la auto-actualización como una flor que va desarrollándose llegando a su máximo potencial, si las condiciones son correctas, pero que está limitada por las restricciones del ambiente; las personas al igual que las flores también se desarrollan y alcanzan su máximo potencial si las condiciones que dan paso a este desarrollo son favorables, los seres humanos somos buenos y creativos de forma inherente, y nos volvemos destructivos solo cuando un auto-concepto pobre o las limitaciones exteriores anulan el proceso para alcanzar el potencial. (Rodríguez, 2018)

Las personas que son capaces de auto-actualizarse, son llamadas “personas plenamente funcionales” esto significa que la persona tiene contacto con el aquí y ahora, sus experiencias subjetivas y sus sentimientos, y que está en constante desarrollo y cambio Rogers veía a la persona plenamente funcional como un ideal que muchas personas no llegan a alcanzar; no es correcto pensar en esto como si fuera la finalización del itinerario de la vida sino que es un proceso de cambio. (Ortega L. , 2014)

Rogers entiende la personalidad humana como una Gestalt que se configura y reconfigura momento a momento, a partir de las interacciones que se dan entre el organismo y su medio ambiente en otras palabras, la personalidad será entendida

como un proceso fluido, cambiante, dinámico, complejo, antes que como una estructura fija susceptible de ser explicada en términos absolutos y definitivos. (Mendez, 2018)

Por otra parte Naranjo (2019) expresa que la motivación debe ser concebida como el factor que sostiene el desarrollo de aquellas acciones que son significativas para un ser humano y de las que forma parte activa en el plano educativo, laboral, familiar, la motivación debe ser considerada como la habilidad para formarse de forma autónoma y continua, participando de procesos tanto laborales como personales. (Naranjo, 2009)

Si bien es cierto que para Chiavenato (1992) la motivación sucede en el interior de la persona producto de una necesidad por lo que no es observable pero si distinguible en la conducta que desencadena, dicha motivación es el proceso por el cual una necesidad insatisfecha mueve a una persona en cierta dirección para lograr un objetivo que satisface dicha necesidad siendo un proceso que se da de la siguiente manera:

- Homeostasis: El organismo permanece en equilibrio
- Estimulo: Cuando aparece genera una necesidad
- Necesidad: Provoca un estado de tensión
- Satisfacción: Si se satisface el organismo retorna al estado de equilibrio. (Chiavenato, 1992)

La Motivación Laboral nace en el continente europeo por el año de 1700, cuando los artesanos convertían sus pequeños talleres en fábricas con pesadas maquinarias dirigidas por cientos de obreros, quienes eran explotados a los intereses patronales, lo que dio paso a una baja productividad y desinterés por el trabajo; actualmente la motivación laboral ha tomado fuerza socialmente, considerando que la motivación es el conjunto de razones que impulsa y que ayuda a explicar los actos de los individuos por lo tanto la mejor forma de motivar al personal incluye facetas como son la naturaleza del trabajo, oportunidades de promoción y generar buenas relaciones sociales. (Lopez, 2005)

Necesidades fisiológicas son las más básicas y más potente de todas, pero la mayoría de los individuos otorgan a esta poco significado, en busca de la autorrealización entre ellas se encuentran la necesidad de liberarse de la sed y del hambre; de aliviar el dolor, el cansancio, el desequilibrio fisiológico y la necesidad de dormir, en nuestra sociedad estas

necesidades se encuentran satisfechas en gran parte de la población. (Elizalde, Martí, & Martínez, 2012)

⁴ Necesidades de protección y seguridad estas surgen cuando las necesidades fisiológicas se mantienen compensadas; son las necesidades de sentirse seguro y protegido, incluso desarrollar ciertos límites en cuanto al orden; dentro de ellas encontramos:

- Seguridad física y de salud
- Seguridad de empleo, de ingresos y recursos
- Seguridad moral, familiar y de propiedad privada

Necesidades sociales son las que algunos autores han denominado de amor, de pertenencia, de afecto están vinculadas al establecimiento de ⁵ relaciones interpersonales o de interacción social, motivadores activos de la conducta por otra parte las necesidades de estima o de reconocimiento, incluyen la preocupación de la persona por alcanzar el éxito y el estatus, estas necesidades se agrupan en dos clases, las referidas al amor propio, respeto a sí mismo, estimación propia y las que aluden a los otros, necesidades de reputación, condición, éxito social y de reconocimiento por sus iguales; la satisfacción de estas necesidades provee al individuo de sentimientos de autoconfianza, de suficiencia y de utilidad. (Castro, 2018)

Necesidades de realización personal se refieren a la necesidad de crecimiento personal, el deseo de ser todo aquello de lo que somos capaces, de desarrollar el potencial de aprovechar al máximo las capacidades personales al trabajar en su máxima capacidad creativa, los empleados realizados se convierten en los recursos más valiosos de sus organizaciones. (Joya, 2019)

Con relación a la Teoría Bifactorial; Herzberg formuló esta teoría ¹¹ para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo investigó la ³ pregunta ¿Qué desea la gente de su puesto laboral? pidiendo a la gente que describiera ³ situaciones en que se sentía excepcionalmente bien y mal en su puesto ³ llegando a la conclusión que las respuestas que daba la gente cuando se sentía bien en su puesto eran significativamente diferentes de las respuestas que daba cuando se sentía mal, lo que ¹⁰ posibilitó a Herzberg definir que la motivación en los entornos laborales se deriva de dos conjuntos de factores

que orientan el comportamiento de las personas: los factores higiénicos o factores extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos. (Gutierrez, 2015)

Los factores que generan satisfacción se los conoce como motivadores y los que previenen la insatisfacción se los conoce como higiénicos; los factores motivadores se relacionan con el contenido de trabajo en sí mismo como la responsabilidad o el reconocimiento, entre otros por otra parte los factores higiénicos hacen referencia al contexto laboral, como son el ambiente laboral, salario, relaciones sociales con los compañeros, Herzberg expresa que cuando un colaborador se encuentra insatisfecho con el trabajo es porque los factores higiénicos están ausentes. (Peña, 2015)

CAPÍTULO 2

METODOLOGIA

Este trabajo de investigación se ha realizado en base a un análisis donde se estableció que existen varios problemas en los que podrían ser afectados los colaboradores del Gad Municipal de Milagro, utilizando los siguientes procedimientos como es la investigación descriptiva, para así llegar a buscar la mejor solución mediante esta propuesta que tiene como finalidad ser un instrumento útil para satisfacción y motivación del personal teniendo un beneficio tanto el colaborador como la organización.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo descriptiva debido a que la información literaria utilizada se basa en teorías, conceptos de autores, artículos científicos los cuales demuestran de qué manera influyen las relaciones sociales en la motivación del colaborador dentro de una empresa.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo investigativo se ejecutó mediante un diseño cuantitativo utilizando instrumentos de investigación que nos permitieron medir las variables de estudio analizando los datos estadísticos para comprobar la relación de la variable dependiente con la independiente.

MÉTODOS

Inventario de Evaluación de la Personalidad (PAI) Leslie Morey 1991

Tiene 22 escalas que incluyen validez, trastornos clínicos, rasgos/trastornos de personalidad, consideraciones para el tratamiento y escalas de relaciones interpersonales. Aporta, por tanto, información exhaustiva sobre la persona que se evalúa y sobre algo muy novedoso en pruebas de evaluación en español, orientación sobre las vías de intervención y sobre el pronóstico.

El Inventario de Personalidad PAI puede ser utilizado para medir la personalidad desde diferentes perspectivas ya sea en el ámbito laboral o educativo así lo demuestra la investigación realizada en Málaga en 2017 la cual denota su alto nivel de fiabilidad a la hora de obtener y analizar los resultados de la aplicación del Inventario. (Campos, 2017)

Cuestionario MbM Gestión por motivación, Marshall Sashkin

Mide las motivaciones internas, del mismo modo en que las percibe las personas, parte del modelo desarrollado por Abraham Maslow, que observó que los seres humanos nacemos con motivaciones innatas, el cuestionario consta de cuatro escalas; necesidades

de protección, ¹¹ necesidades sociales, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización: tienen un mínimo de 5 y un máximo de 25 puntos las puntuaciones altas, de 20 puntos o más, indican que las motivaciones medidas por esa escala son muy importantes para el colaborador; entre 15 y 19 puntos indican que son relativamente importantes; mientras que de 10 y 14 puntos, significa que son poco importantes y por último la calificación por debajo de 10, muestra que no son en absoluto importantes. (Sashkin, 1996)

En la investigación realizada en el 2017 en base a este instrumento investigativo los resultados indican que los empleados consideran importante las relaciones sociales y sentido de pertenencia así como también la necesidad de autoestima con una calificación de 20, lo que indica que el 80% de los empleados necesitan satisfacer dicha necesidad, esto refleja que los colaboradores consideran que estas necesidades son las que deben ser incentivadas por la empresa. (Mera, 2017)

POBLACIÓN Y MUESTRA

Para llevar a cabo esta investigación se determinó escoger como ⁶ población de estudio a los colaboradores que laboran en el Gad Municipal del Cantón Milagro y tomamos como muestra a 100 empleados de diferentes departamentos de la institución que oscilan en edades de entre 25 y 47 años siendo en su mayoría de la población encuestada hombres con predominancia en el nivel de escolaridad tercer nivel.

HIPOTESIS GENERAL

Las Relaciones interpersonales influyen de manera positiva en la motivación de los colaboradores del GAD Municipal de Milagro.

Hipótesis Específicas

- El factor repetitivo de las relaciones interpersonales en los colaboradores del GAD Municipal de Milagro es la forma de proceder con los usuarios.
- La falta de motivación se encuentra presente en los colaboradores que integran el GAD MUNICIPAL DEL CANTON MILAGRO.
- El Sistema de comunicación afecta en el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio de Milagro.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia de las Relaciones interpersonales en la motivación laboral de los Colaboradores del Gad Municipal del Cantón Milagro mediante un análisis cuantitativo que nos permita elaborar un plan de acción que favorezca el ambiente laboral.

Objetivos Específicos

- Identificar los factores internos y externos que afectan en la motivación de los colaboradores.
- Reconocer la importancia de las relaciones interpersonales en los colaboradores del Gad del Cantón Milagro.
- Demostrar mediante procesos estadísticos (gráficos y cuadros), de qué manera influyen las relaciones interpersonales en el ámbito laboral

Variable Dependiente

- Relaciones Interpersonales

Conjunto de interacciones eficientes que se establecen entre dos o más sujetos que estructuran un medio favorable para la comunicación, expresión de emociones e ideas. (Silveira, 2003)

Las relaciones interpersonales dentro de una empresa tienen como finalidad intercambiar conocimiento e información debido a inquietudes y posibles soluciones a ciertas labores lo que a mediano plazo genera lazos de relación que comienzan a ir más allá de lo profesional originando un interés genuino por saber del otro y no solo por ocuparse de lo que los une a nivel laboral este acercamiento social en el contexto laboral puede darse también por un interés cuando se ve en el compañero de trabajo una oportunidad de aprender y desarrollarse. (Moyano, 2014)

Variable Independiente

- motivación Laboral

Proceso por el cual una necesidad insatisfecha mueve a una persona en cierta dirección para lograr un objetivo que satisface dicha necesidad. (Chiavenato, 1992)

La motivación es de importancia para cualquier área; si se aplica en el ámbito laboral, se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de

realizar sus labores; si eso no es posible, al menos lo intentará. La motivación⁷ consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño organizacional; si el trabajador, gracias a su trabajo,¹² satisface sus necesidades y deseos, se implicará aún más en las tareas y generará un buen clima laboral a su alrededor. (Berardi, 2015)

CAPÍTULO 3

RESULTADOS OBTENIDOS

La investigación se llevó a cabo en el Gad Municipal del Cantón Milagro perteneciente a la provincia del Guayas con una muestra de 100 colaboradores de diferentes departamentos quienes oscilan en edades entre 25 a 47 años de los cuales la mayor parte de la muestra son de sexo masculino y un 40 % femenino, con una predominancia en el nivel de escolaridad de Pregrado. Datos que fueron validados y analizados en el programa estadístico SPSS el mismo que nos ayudó con la tabulación de los 2 instrumentos investigativos y la correlación de los mismos.

Inventario de Evaluación de la Personalidad (PAI) Leslie Morey

Realizado el análisis a las respuestas dadas por los colaboradores del GAD Municipal del cantón Milagro, resultó que en su mayoría las personas confirman que se enfrentan ante situaciones conflictivas pero que pueden resolverlas.

En el resultado obtenido mediante la aplicación de cuestionario PAI en su mayoría respondieron que ellos surgen ideas brillantes las cuales pueden ser de gran aporte para el desarrollo de esta institución.

En el gráfico se puede evidenciar los resultados obtenidos mediante el cuestionario aplicado el PAI, que las relaciones interpersonales de los encuestados si influye en el ámbito laboral, por que las personas aún no pueden dominar su ira ante cualquier situación

relacionándose que si existe un número significativo podría causar un deterioro en las relaciones laborales y sociales.

Según el gráfico expuesto ante las respuestas obtenidas mediante el cuestionario aplicado PAI, a los colaboradores del GAD Municipal del cantón Milagro, en responder de forma positiva en su mayoría reconocieron que tienen que cambiar las actitudes porque esto afectaría en sus relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

Mediante el cuestionario realizado a los colaboradores del GAD Municipal del cantón Milagro, dieron como resultado que existe un porcentaje alto, ante la pregunta realizada si les molesta cuando las cosas están fuera de lugar, es decir una vez más comprobamos que no pueden manejar bien sus relaciones laborales y que estas influyen en su rendimiento laboral de forma negativa.

Según el gráfico obtenido de los resultados sobre la pregunta si les gusta conocer gente nueva el porcentaje es alto, influyendo de forma positiva en el manejo de las relaciones interpersonales que tienen cada individuo, corroborando así que las personas son un ente social por lo cual implica que están en constante búsqueda de nuevas amistades.

Mediante el resultado obtenido en la pregunta realizada en la forma de ser si es estable, según los colaboradores respondieron en su mayoría que son personas estables, existiendo una contradicción ante las demás respuestas ya que influye mucho las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

En este gráfico obtenido mediante los resultados tomados en consideración de las respuestas de los colaboradores del GAD Municipal del cantón Milagro, se podría determinar que en gran mayoría consideran que poseen poca actitud de liderazgo, lo cual podrá ser algo desfavorable para la Institución, existiendo contradicción ante las respuestas relacionadas a temas similares anteriormente.

En el grafico se puede observar que los resultados generados por los colaboradores, sobre si el comportamiento de ellos es cambiante respondieron en un porcentaje alto, que si quiere decir que esto afectaría en las relaciones interpersonales y laborales ya que si existe gran cantidad de personas inestables que podría afectar sus relaciones laborales.

En este resultado obtenido mediante el cuestionario aplicado PAI a los colaboradores del GAD Municipal del cantón Milagro, considera un gran número que tienen diferentes personalidades, implicando así un riesgo social y laboral dentro de la Institución, influyendo de manera negativa el manejo de las relaciones interpersonales.

Según el resultado obtenido podemos establecer que los colaboradores del GAD Municipal del cantón Milagro en su mayoría son personas afectuosas (calurosas), siendo algo positivo en el ámbito laboral y al mismo tiempo determinó que en su minoría son personas apáticas.

En el gráfico se puede comparar los resultados obtenidos de los cuestionarios del PAI aplicado a los colaboradores del GAD Municipal del cantón Milagro, que todos respondieron que no pueden controlar bien su humor, afectando así a las relaciones interpersonales y al rendimiento laboral.

Mediante el análisis realizado en el siguiente gráfico da como resultado, que el mayor porcentaje obtenido en base al cuestionario aplicado PAI, sobre si ha hecho cosas extraordinarias los colaboradores del GAD Municipal del cantón Milagro consideran que si lo han realizado, comprobando una vez más que el egocentrismo influye de manera negativa en las relaciones interpersonales.

Según las respuestas dados por los colaboradores del GAD Municipal del cantón Milagro ante la pregunta realizada si son calmadas y relajadas existe un porcentaje muy alto que

se consideran personas pacíficas y un mínimo valor refleja lo opuesto, lo que significa que las personas creen que pueden manejar sus relaciones interpersonales contradiciendo en algunas respuestas relacionadas al tema anteriormente.

Cuestionario MbM Gestión por motivación, Marshall Sashkin

Este cuestionario elaborado por Marshall Sashkin consta de 20 afirmaciones subdivididas en 4 escalas en base a las necesidades motivacionales de Abraham Maslow y la teoría Bifactorial de Herzberg las cuales reflejan la opinión del colaborador en cuanto a su vida laboral, está diseñado para permitirle al colaborador el descubrimiento y comprensión de sus factores motivacionales desde una perspectiva laboral.

Dicho cuestionario se lo aplico a 100 colaboradores del Gad Municipal de Milagro de diferentes departamentos los cuales respondieron a este cuestionario de manera voluntaria

Con las respuestas obtenidas en este ítem se puede apreciar que casi todos los colaboradores piensan que tener un trabajo estable no es lo más importante en sus vidas, dejando a su vida laboral en un segundo plano teniendo como prioridades otro tipo de situaciones que no sea lo laboral.

Con relación a este ítem gran parte de los empleados opinan que sentirse seguros en su puesto de trabajo es esencial, debido a que el lugar donde laboran debe de contar con todas las medidas necesarias para que el empleado se sienta a gusto y trabaje de una mejor manera.

Mediante los resultados obtenidos en esta pregunta más de la mitad de los colaboradores encuestados expresaron estar parcialmente de acuerdo en recibir ingresos regulares lo que se puede deducir que para ellos les es importante disponer de ingresos fijos para que no se vea afectada su economía.

Es importante que el colaborador se sienta seguro dentro de su organización por lo que en este ítem todos los colaboradores encuestados expresan que todo trabajo debería incluir dentro de sus normas otorgar a los colaboradores jubilados una buena jubilación por todos sus años de trabajo entregados a la empresa.

En base a los resultados obtenidos en esta pregunta con relación a uno de los factores externos sobre motivación laboral podemos ver que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo con lo importante que es contar con un seguro de enfermedad.

las personas económicamente activas prefieren trabajar de manera independiente siendo sus propios jefes pero tratando de llenar sus expectativas económicas como si trabajara en una empresa como lo vemos expresado en los resultados de este ítem no obstante hay personas que están mediana mente de acuerdo con esta idea.

Según el resultado obtenido en esta pregunta con relación al establecimiento de relaciones sociales gran parte de la población encuestada dejar en un segundo plano a los amigos dando mayor significado a otras prioridades

Mediante los resultados obtenidos en este ítem un 60% de los colaboradores están de acuerdo que evitar tener una estrecha interacción social con sus compañeros es lo más óptimo para llevar bien el ambiente dentro de la empresa.

Para la población encuestada el establecer algún tipo de contacto o comunicación con otros no es su prioridad puesto que un poco más de a mitad opinan estar medianamente de acuerdo con esta idea lo que nos deja entrever que la comunicación entre compañeros de trabajo no es buena y prefieren trabajar de manera individual.

Mediante los resultados obtenidos en este ítem podemos corroborar lo expuesto en capítulos anteriores en esta investigación que para el colaborador es importante desarrollarse en un buen ambiente de trabajo donde se sienta parte de la organización.

Según los resultados obtenidos en esta pregunta las personas encuestadas opinan que el salario que reciben no expresa el valor de estos hacia la empresa por lo que se puede entender que en la empresa pueden existir colaboradores valiosos con un buen desempeño pero su retribución salarial no es la esperada, generando otro motivo de desmotivación laboral.

La población encuestada opina que en el ámbito laboral no basta creer cuales son las capacidades que se posee el colaborador sino saber realizar un buen trabajo en base a las capacidades de cada persona tiene.

Los resultados obtenidos en este ítem nos dejan entrever que los colaboradores opinan que es importante saber de lo que son capaces y de todo su potencial al momento de cumplir con sus labores y no dejarse influenciar por las opiniones de los demás.

Los resultados de este ítem expresan claramente lo que se vive casi a diario en la vida laboral, que otro compañero se atribuya los méritos de alguien más, lo que genera situaciones de conflictos para corroborar están los resultados de los encuestados en un 83%.

Algunos trabajadores encuestados opinan que lograr sus objetivos y metas laborales no necesariamente generan cierto nivel de autorrespeto sino que obtienen la satisfacción de haber alcanzado una meta motivándolos a trazarse nuevos objetivos.

Con relación a los resultados obtenidos los encuestados opinan que no siempre lo que los hace felices es lo más importante en la vida visto desde una mirada organizacional los colaboradores a veces tienen que desempeñar labores en las cuales no se sienten a gusto pero tienen que realizarlo porque es su trabajo dejando de lado lo que les gusta y es ahí cuando el colaborador se siente desmotivado.

La respuesta obtenida en esta pregunta hace referencia a lo importante que es para los empleados de una organización aprender algo nuevo, que su trabajo le permita desarrollar destrezas, capacitarse para aprender y mejorar su desempeño sintiéndose de esta manera motivado por la organización.

Según los resultados obtenidos de la población encuestada la mayoría de los colaboradores expresan que es importante perseguir los sueños puesto que esto les permite prepararse para alcanzarlos y a través del camino para alcanzar sus objetivos aprender cosas nuevas que le permitirán desempeñar mejor su trabajo, superarse hasta alcanzar otro nivel dentro de su organización.

Lo importante para todo ser humano es lograr sus objetivos, que sus metas y sueños se vean cristalizadas y sean quienes se permitan o no llegar a cumplir con cada meta trazada, para corroborar esta idea los encuestados en este ítem opinan estar completamente de acuerdo.

Mediante los resultados obtenidos en este ítem los colaboradores están parcialmente de acuerdo en intentar realizar trabajos nuevos dándonos a entender que quizás si cumplen labores nuevas podrían no hacerlo bien y hasta correr peligro su puesto de trabajo.

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Para concluir deducimos que existen factores motivacionales tanto externos e internos como el espacio físico de trabajo, falta de capacitaciones, reconocimientos que influyen de manera directa y aportan a la desmotivación de los colaboradores.
- Es importante que dentro del ambiente laboral se den buenas relaciones interpersonales debido a que si no hay una buena comunicación entre compañeros o superiores el desempeño dentro de la organización se verá afectado.
- Mediante los resultados obtenidos en los instrumentos de investigación pudimos constatar que gran parte de los colaboradores opinan que dentro de la organización son escasas las relaciones sociales que se establecen debido al nivel de individualidad y competitividad en el trabajo, corroborando de esta manera lo expresado por el autor San Martín en el 2015 en su estudio realizado en Ecuador sobre relaciones interpersonales (San Martín, 2015).

RECOMENDACIONES

- Se recomienda brindar información necesaria y específica a futuros estudiantes que desean realizar investigaciones sobre los problemas que puedan surgir dentro del GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN MILAGRO, para así obtener datos reales que permitan optimizar recursos y elaborar una propuesta positiva que sean de guía para solucionar los problemas que existiera en la realización de tesis, analizando los resultados, para poder hacer los correctivos necesarios.
- Proponer una capacitación a todo el personal de la organización para ayudar al mejoramiento de las relaciones laborales dentro de la Institución que permitan mejorar el ambiente laboral, de esta manera conocer sus aptitudes, brindar nuevos conocimientos que sean de utilidad para el colaborador desarrollando en el capacidades y así elevar su grado de efectividad organizacional y personal.

- El GAD Municipal del Cantón Milagro para mejorar su ambiente laboral, deben crear una cultura de compañerismo y trabajo en equipo, en el que puedan intercambiar opiniones y ser escuchados en el que permitirá manejar una buena comunicación.

LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Rafael Landívar	2%
	Trabajo del estudiante	
2	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru	1%
	Trabajo del estudiante	
3	cd.dgb.uanl.mx	1%
	Fuente de Internet	
4	www.buenastareas.com	1%
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru	1%
	Trabajo del estudiante	
6	theibfr.com	1%
	Fuente de Internet	
7	www.ambiente-ecologico.com	1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Corporación Universitaria del	

Caribe

Trabajo del estudiante

<1%

9

www.monografias.com

Fuente de Internet

<1%

10

pt.slideshare.net

Fuente de Internet

<1%

11

yadsi.blogspot.com

Fuente de Internet

<1%

12

docplayer.es

Fuente de Internet

<1%

13

rigo-metroplus.blogspot.com

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 19 words

Excluir bibliografía

Activo