



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGA**

**PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE
CARRERA (DE CARÁCTER COMPLEXIVO)**

INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

TEMA:

**LA NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA
EN LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Autores:

MENDOZA YAGUNO ROSARIO SOLANGE

VARAS MOSQUERA MARITZA LISSETH

Acompañante:

PSIC. IND. IVÁN PINCAY AGUILAR

MILAGRO, DICIEMBRE 2018

ECUADOR

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

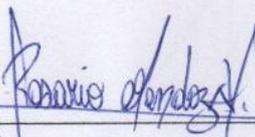
Presente.

Yo, **MENDOZA YAGUNO ROSARIO SOLANGE** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **LA NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL** 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 esta propuesta practica 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, a los 06 días del mes de diciembre del 2018



Rosario Solange Mendoza Yaguno

CI: 0954421715

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

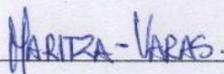
Presente.

Yo, **VARAS MOSQUERA MARITZA LISSETH** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **LA NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL** 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 esta propuesta practica 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, a los 06 días del mes de diciembre del 2018



Maritza Lisseth Varas Mosquera

CI: 0929787638

APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Yo, **PINCAY AGUILAR IVAN LEONARDO** en mi calidad de tutor de la Investigación Documental como Propuesta práctica del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo), elaborado por las estudiantes **MENDOZA YAGUNO ROSARIO SOLANGE; VARAS MOSQUERA MARITZA LISSETH** cuyo tema de trabajo de Titulación es **LA NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL**, que aporta a la Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS – ORGANIZACIONAL SOCIAL** previo a la obtención del Grado **PSICÓLOGA**; 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 del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo) de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 06 días del mes de Diciembre del 2018.



Psic. Ind. Iván Leonardo Pincay Aguilar

C.I.:0924429632

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

PSIC. IND. IVÁN LEONARDO PINCAY AGUILAR

PSIC. IND. JOHANA VERÓNICA ESPINEL GUADALUPE

PSIC. IND. KERLY ÁNGELA ÁLVAREZ CADENA

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta práctica, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICÓLOGA presentado por la señorita: MENDOZA YAGUNO ROSARIO SOLANGE.

Con el tema de trabajo de Titulación: LA NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL.

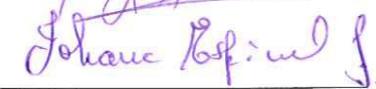
Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[80]
Defensa oral	[20]
Total	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado.

Fecha: 06 de diciembre del 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Psic. Ind. Iván Leonardo Pincay Aguilar	
Secretario /a	Psic. Ind. Kerly Ángela Álvarez Cadena	
Integrante	Psic. Ind. Johana Verónica Espinel Guadalupe	

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

PSIC. IND. IVÁN LEONARDO PINCAY AGUILAR

PSIC. IND. JOHANA VERÓNICA ESPINEL GUADALUPE

PSIC. IND. KERLY ÁNGELA ÁLVAREZ CADENA

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta práctica, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICÓLOGA presentado por la señorita: VARAS MOSQUERA MARITZA LISSETH.

Con el tema de trabajo de Titulación: LA NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL.

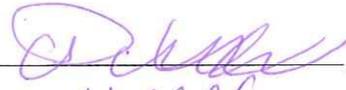
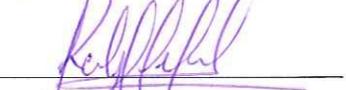
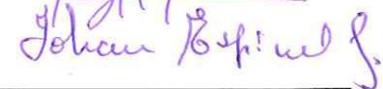
Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[80]
Defensa oral	[20]
Total	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 06 de diciembre del 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Psic. Ind. Iván Leonardo Pincay Aguilar	
Secretario /a	Psic. Ind. Kerly Ángela Álvarez Cadena	
Integrante	Psic. Ind. Johana Verónica Espinel Guadalupe	

DEDICATORIA

A Dios por brindarnos sabiduría y discernimiento en todo el proceso de formación como futuras profesionales manteniéndonos firmes ante situaciones adversas, a quienes nos quieren y a quienes queremos, a los que sienten, a los soñadores y a quienes creen como nosotras en los sueños como única realidad.

AGRADECIMIENTO

“La gratitud da sentido a nuestro pasado, trae paz al presente y crea una visión para el mañana”. Gracias a nuestros padres, docentes y eternos amigos quienes han creído plenamente en la calidad ética y profesional que hemos alcanzado, por nunca desconfiar de nuestras competencias intelectuales ni dudar en que podríamos obtener tan anhelado logro académico.

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	ii
APROBACION DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	iv
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	7
METODOLOGÍA	17
DESARROLLO DEL TEMA	18
CONCLUSIONES	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22

Tema de la Investigación Documental.

**LA NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA
EN LA SATISFACCIÓN LABORAL**

RESUMEN

La presente investigación documental determina la relación existente entre la necesidad de autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral, en la cual se pueden identificar cada una de las características que presenta una persona autorrealizada, considerando los factores de motivación que van a contribuir a la satisfacción del sujeto en el ámbito organizacional. La metodología ha consistido en seleccionar cada una de las implicaciones teóricas en búsqueda de la recopilación de información, las mismas que han sido analizadas con carácter científico, cualitativo e interpretativo referentes al área organizacional para dar credibilidad a la problemática presentada, permitiendo tener una perspectiva objetiva de cada una de las variables intervinientes en la investigación. Es importante mencionar que muchas personas no cuentan con los medios accesibles para cubrir sus necesidades, por lo que resulta vital que en cada ámbito social se encuentren establecidos los beneficios primarios y secundarios para que el sujeto pueda suplir cada una de sus carencias de una manera plena y satisfactoria. Uno de los principales autores que se ha considerado es Abraham Maslow quien menciona que las personas al lograr satisfacer sus necesidades primarias, automáticamente las secundarias se tornan indispensables de cumplir, ya que toda persona busca desarrollarse plenamente y alcanzar un estatus óptimo dentro de su entorno. Por otra parte Frederick Herzberg hace una relevante aportación con su teoría de los dos factores de motivación la misma que se relaciona de manera directa con el proceso jerárquico establecido por Maslow ya que ambas teorías sustentan factores extrínsecos e intrínsecos que atribuirán satisfacción laboral en el individuo. Aunque Herzberg reconoció que sus estrategias motivacionales no eran un asunto fácil de implementar en el medio organizacional, a lo largo de toda su carrera profesional enfatizó la necesidad de que los gerentes hicieran de ellas una política continua en sus empresas.

PALABRAS CLAVE: Necesidades, Autorrealización, Satisfacción Laboral, individuo, Organización.

Tema la Investigación Documental
LA NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA
EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

ABSTRACT

The present documentary research determines the relationship between the need for self-fulfillment and its incidence in job satisfaction, in which each of the characteristics of a self-realized person can be identified, considering the motivation factors that will contribute to satisfaction of the subject in the organizational field. The methodology consisted in selecting each one of the theoretical implications in search of the information collection, the same ones that have been analyzed with scientific, qualitative and interpretative character referring to the organizational area to give credibility to the presented problem, allowing to have an objective perspective of each of the variables involved in the investigation. It is important to mention that many people do not have accessible means to cover their needs, so it is vital that in each social area the primary and secondary benefits are established so that the subject can supply each of their needs in a full way and satisfactory. One of the main authors that has been considered is Abraham Maslow who mentions that when people achieve their primary needs, automatically the secondary ones become indispensable to fulfill, since every person seeks to develop fully and achieve an optimal status within their environment. On the other hand, Frederick Herzberg makes a relevant contribution with his theory of the two motivating factors, which is directly related to the hierarchical process established by Maslow since both theories support extrinsic and intrinsic factors that will attribute job satisfaction in the individual. Although Herzberg acknowledged that his motivational strategies were not an easy matter to implement in the organizational environment, throughout his professional career he emphasized the need for managers to make them a continuous policy in their companies.

KEY WORDS: Needs, Self-realization, Labor Satisfaction, individual, Organization.

INTRODUCCIÓN

La sociedad y los cambios que se dan a diario están generando demandas a nivel empresarial, dentro de ellas se encuentra propiciar un ambiente y clima organizacional que favorezcan a cada uno de los colaboradores, por medio de la utilización de estrategias institucionales que permitan el desarrollo pleno del trabajador en la empresa, a menudo surgen varias necesidades personales que deben ser suplidas para que las personas se sientan realizadas y satisfechas, es decir a mayor satisfacción y bienestar del sujeto existirá mayor generación de producción.

Por tal razón se ha considerado de suma importancia determinar la autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral que manifiesta el trabajador en su respectiva área de desempeño, siendo este uno de los objetivos que debe ser considerado el norte de toda organización, preocupándose por el bienestar y por la retención del talento humano que sin lugar a dudas son la fuente principal para que se mantenga una empresa exitosa.

El interés por realizar esta investigación surge en base a las diversas situaciones que enfrenta el personal colaborativo de las organizaciones en nuestro medio, por consiguiente, se busca analizar la relación de las características de autorrealización en los factores que contribuyen a la satisfacción laboral, esto con la finalidad de conocer como estas variables influirán en el desarrollo tanto personal como organizacional del sujeto.

Ciertamente deben existir pautas organizacionales, implementación de estrategias que propicien el desarrollo profesional de cada trabajador, así como prácticas de compensaciones y programas que se enfoquen a motivar y hacer que el personal se sienta satisfecho en el medio laboral en el que se desenvolverá. Con lo anterior se logrará establecer una mejora en las actividades propias de las distintas áreas de trabajo, así como dentro del medio empresarial.

CAPÍTULO 1

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Las necesidades individuales del ser humano son representaciones carentes de satisfacción, las mismas pretenden compensarse por medio de la jerarquía primaria de supervivencia, hasta la secundaria manifestada en el incremento de bienestar del individuo, ya que por lo general busca y anhela el desarrollo integral como persona, direccionado de manera plena a la adquisición y logro de metas en cada uno de los ámbitos de desarrollo personal, social, educativo y laboral, por lo contrario, si dichas necesidades no son satisfechas resultará imposible que el individuo logre sentirse realizado.

La necesidad de autorrealización ha trascendido a lo largo de los sucesos socioculturales, ya que el sujeto modifica su visión de propósitos propios para subsistir y desarrollarse según los nuevos requerimientos del ámbito social, ciertas organizaciones exitosas consideran el factor humano como el recurso más esencial de la empresa, prioriza mantener al personal capacitado, motivado y competitivo para contribuir al crecimiento personal del colaborador como un factor esencial de desenvolvimiento laboral.

Sin embargo, en la actualidad los colaboradores manifiestan una serie de irregularidades laborales las cuales desencadenan un desinterés a nivel productivo y actitudinal, ya que por lo general dentro de estas entidades no crean innovaciones que motiven a sus colaboradores, existiendo oportunidades limitadas de crecimiento, ante esto el trabajador no logra sentirse satisfecho ni motivado al cumplimiento de sus metas personales u organizacionales.

El Psicólogo Estadounidense Abraham Maslow en su teoría de la motivación humana establece la autorrealización como el nivel más óptimo del ser humano dentro de la escala jerárquica, en el ámbito laboral se justifica la satisfacción laboral por medio del rendimiento, compromiso y la disposición de cumplir los objetivos de la organización como propios.

A menudo el colaborador demanda la falta de sensibilidad y la proyección de tiranía al requerir el cumplimiento de sus tareas por parte de sus jefes, desarrollando un bloqueo mental e insatisfacción, al no ser estimados de forma apropiada en su puesto de trabajo, el sujeto no se encuentra comprometido con los objetivos que la organización posee, no logrará cumplir sus expectativas de crecimiento y desarrollo desistiendo de la ejecución activa de las actividades impuestas dentro de las empresa.

Si la situación establecida se mantiene perenne en las organizaciones obtendremos un comportamiento apático, desinteresado e insatisfecho por parte de los trabajadores, lo que hará casi imposible que el talento humano sea retenido, afectando no solo su ámbito profesional sino también perjudicando directamente en su necesidad de autorrealización, afectando las expectativas e ideales que el trabajador posee, lo cual repercutirá de manera inmediata en su labor a desempeñar y por ende debilitará a la organización a nivel financiero.

Evidentemente la organización debe centrar su interés y preocupación en los trabajadores por medio de planes estratégicos para que estos gocen de buenos privilegios y se sientan satisfechos en el ámbito laboral en el cual se desenvuelven, manteniendo un alto nivel de compromiso corporativo, cumpliendo sus propias aspiraciones como las de la empresa misma, con un dominio espontáneo a la hora de resolver los problemas que surjan institucionalmente sin necesidad de un mediador, gracias a la orientación innovadora de la cual se ha enriquecido el colaborador, la autorrealización será la clave para un ambiente de satisfacción y supremacía organizacional.

Objetivo General

- Determinar la autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral que manifiesta el trabajador en su respectiva área de desempeño.

Objetivos Específicos

- Describir las características de la autorrealización del individuo.
- Establecer los factores que contribuyen a la satisfacción laboral del individuo.
- Analizar la relación de las características de autorrealización en los factores que contribuyen a la satisfacción laboral.

JUSTIFICACIÓN:

La elección de la temática surge en base a las diversas situaciones que enfrenta el personal colaborativo de las organizaciones en nuestro medio, es indudable el hecho de que a menudo advienen necesidades humanas y laborales, las cuales requieren gran exigencia a nivel personal, tal como lo indican las diversas teorías humanistas direccionadas a la satisfacción del ser humano, como lo indica la teoría psicológica de las necesidades, resulta de vital importancia al momento de referirse a situaciones empresariales, pues ciertamente el desarrollo de una institución o de un país está ligado al amparo de las necesidades colectivas, en cuanto a estructura, un sistema de salud y seguridad laboral o de formación en la que cada individuo pueda pasar sus propios niveles de estabilidad establecidos en la pirámide de crecimiento personal.

Es relevante tener en cuenta el estatus del colaborador dentro de la empresa, se puede detectar la inconformidad del mismo cuando constantemente está solicitando nuevas plazas laborales con mejores beneficios que propicien una mayor adaptabilidad en base a sus objetivos personales, los mismos que lo motiven a trascender y lograr de esta manera mantener una vida plena.

En base a los documentos debidamente revisados del tema expuesto se estima que el individuo en su nivel máximo de autorrealización alcanza la satisfacción en cada estado ocupacional, social y personal, por consiguiente se notará una mejora en actitudes y proactividad, ampliando de manera plena su desenvolvimiento, compromiso y desarrollo corporativo, favoreciendo de tal manera a la entidad y al propio sujeto, razón por la cual consideramos relevante contribuir a la sociedad con nuestra investigación.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

LAS NECESIDADES HUMANAS

Podemos definir las necesidades humanas como objetivos fundamentales del individuo para su existencia, las mismas que han estado en constante evolución de desarrollo según el enfoque y la perspectiva de sus autores. Desde la perspectiva sociológica y con un enfoque universalista en el siglo XIX hablar de necesidades comprendía todo lo referente a la escasez o carencia material Karl Marx (1844) lo define como “la falta de bienes para cubrirla y cuya superación se impone al sujeto con gran prioridad para poder continuar su vida individual” (págs. 12-13).

Desde la época de la industrialización se le atribuía al ser humano un significado relevante en cuanto a sus necesidades "La génesis del hombre es en el fondo la génesis de las necesidades" (Heller, 1976, págs. 6-7). Lo que significa que constantemente el ser humano refleja de una manera inconsciente sus carencias dentro de su entorno.

Un poco más tarde desde la necesidad establecida como carencia surge otro punto de vista relevante sobre la necesidad como impulso con un enfoque relativista y desde la perspectiva psicológica humanista de Maslow (1943) lo establece como una fuerza motivadora generada por un estado de carencia, en la que busca la consecución de necesidades de forma creciente para lograr su plenitud, ante esto nace la pirámide de necesidades.

Ciertamente el psicólogo estadounidense en su pirámide distingue cinco niveles de necesidades, las mismas que tratan de ser satisfechas para dar paso al desarrollo y

obtención de una mejor calidad de vida, cada sujeto presenta carencias distintas que van modificándose al pasar del tiempo, unas se tornan más importantes que otras dependiendo de la particularidad y los deseos individuales que cada ser manifieste.

Pirámide de las necesidades humanas de Maslow

La clasificación de la Teoría de necesidades Según Maslow (1991) menciona que: “La vida humana no podrá entenderse nunca si no se tienen en cuenta sus aspiraciones más elevadas” (pág. 19).

Por tal razón ha realizado la siguiente clasificación:

- **Necesidades Fisiológicas:** También llamadas primarias, relacionadas directamente con el hecho de dormir, comer, respirar es decir las que permiten la subsistencia del individuo.
- **Necesidades de Seguridad:** En la que todo sujeto pretende sentirse seguro y resguardado en todos los aspectos de la vida, por tal razón se inclinan mucho más por lo que le genera confianza o conocen.
- **Necesidades de Afiliación:** Relacionadas con el amor, afecto y relaciones sociales del sujeto.
- **Necesidad de Reconocimiento:** Son aquellas necesidades que se relacionan con el dinero, status y empleo, y la determinación del sujeto dentro de la sociedad.
- **Necesidad de Autorrealización:** Considerada una de las más importantes, la cumbre de las demás en la que obtiene todo lo relacionado a su desarrollo personal. Por motivo de este estudio se ha profundizado en la variable la autorrealización, de la se describe sus características de forma detallada.

AUTORREALIZACIÓN

Teniendo en cuenta que la presente investigación posee como variable la autorrealización se considera relevante la siguiente conceptualización, “Tendencia innata a desarrollar al máximo los propios talentos y potenciales, que contribuyen a obtener un sentimiento de satisfacción hacia uno mismo por parte del individuo” (Consuegra, 2010, pág. 33).

LA NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN

Maslow (1972) “se refiere al deseo de la persona de realizarse a sí mismo, a saber, a la tendencia de que se actualice en lo que él es potencialmente” (págs. 39 - 40). A nivel general menciona la búsqueda de crecimiento que cada ser posee en su interior y que se intenta llevar a cabo por medio de procesos y sucesos vitales por alcanzar, establece el por qué el ser humano se siente motivado a dar su mejor esfuerzo en sus actividades.

La consecución satisfactoria de las aspiraciones personales por medios propios es muy importante a la hora de hacerse empresario en cualquier lugar del mundo, con el poder de la autorrealización, los empresarios podrían ayudar, desarrollar y fortalecer la economía hispanoamericana, para que no tengamos que depender de las empresas extranjeras para el éxito económico y como resultado mejorar las situaciones en muchos países. Es decir, al normalizar la autorrealización como una moral principal en Hispanoamérica, se puede extender las posibilidades económicas de toda la región. (Real Academia Española , 2014, pág. 5)

Dentro de una compañía es fundamental la autorrealización del empleado para que realicen sus tareas con un mayor compromiso y sobretodo en armonía con sus compañeros, el fin de cada logro personal se convertirá también en el logro organizacional que toda empresa aspira “El dorado”, es decir tener empleados felices, flexibles y una compañía que se desarrolle en su máximo nivel. Sin embargo para lograr estos resultados desde el inicio la empresa debe establecer sus objetivos, contar con herramientas innovadoras para medir y detectar el talento de sus colaboradores para de esta manera descubrir y desarrollar al personal más valioso.

El proceso de la completitud, como lo indican Zacarés y Serra (1998) dentro de su análisis y estudio de conceptos sobre madurez, trata de un enfoque individualista que interpreta el sujeto dentro de su autonomía como una necesidad o motivación hacia la autorrealización o actualización dentro de una salud mental positiva conllevando a establecer el ideal del constructo de una persona madura.

Las teorías humanistas nos muestran la importancia del concepto de autorrealización en la vida de cada persona, internamente cada individuo tiene aspiraciones relevantes y

progresivas en el transcurso de las etapas que este experimente, en su totalidad podemos decir que es la búsqueda de la madurez personal, lo cual es posible por medio del proceso de crecimiento en la cual se desglosan varias subcategorías de rasgos reflejados en un sujeto autorrealizado.

Características de la autorrealización

Es relevante mencionar que dentro de los diversos estudios sobre autorrealización descritos por McLeod (2007) menciona que: “Existen ciertos rasgos o características que nos ayudarán a detectar y a definir a una persona autorrealizada, cada una de estas no son rasgos innatos ni heredados sino más bien son las maneras en las que se expresa el proceso hacia la autorrealización” (pág. 12).

Entre los cuales se mencionan los siguientes:

- **Percepción adecuada de la realidad**

Son personas con una visión clara y objetiva de las situaciones que enfrenta diariamente, con facilidad identifican las estrategias que los demás usan para manipularlo siendo difícil que los engañen, además se considera que son capaces de establecer críticas útiles y de una manera positiva a los demás. Están siempre admirados y sorprendidos de lo que la vida les muestra con un asombro casi infantil aunque otros lo consideren como una banalidad o aburrimiento.

- **Aceptación**

Esta característica se ve reflejada en el grado de atención a sí mismo, es decir su autoestima y su autoimagen, los individuos con una buena aceptación tienen a identificar las situaciones irremediables y entender que no puede ser cambiadas de una forma radical con alguno de sus actos, aceptan lo bueno y lo malo de la vida. También estas personas se adaptan con facilidad a los cambios de situaciones o incluso de personas constantemente cercanas dentro de su familia o trabajo. Además, se consideran individuos independientes valiosos por sus propios medios confiando en sus responsabilidades y el buen criterio de sí mismo.

- **Espontaneidad**

La espontaneidad es sin duda la categoría más relevante en una persona autorrealizada puesto que esta se presenta tal y como es decir sin poses ni máscaras, cada una de las situaciones las enfrenta de una forma natural y sin complejos debido a su contacto con

sus impulsos y experiencias de manera interna y subjetiva. Son personas democráticas y no buscan tener un estatus por encima de los demás sino por el contrario cultivan grandes valores como la humildad el respeto y la gratitud al aprender nuevas cosas de otros individuos.

- **Resolución de problemas**

Tiene sin duda un alto nivel de conciencia social con fuertes estándares éticos , en base a su criterio y observación del mundo se mantienen sensibles y comprometidos ante las causas de interés social, son intolerantes a las injusticias, por esto no es un problema que ellos abandonen su ego para ayudar a quien este en alguna dificultad que pueda resolver.

- **Relación humana**

La relación humana es vital en cada individuo, un ser autorrealizado es capaz de establecer y crear relaciones sanas libres de prejuicios, de apego ni dependencia, por el contrario su amor se muestra de una manera armoniosa y en constante compromiso de aportación hacia el crecimiento de su pareja.

- **Creatividad**

La creatividad es una actitud que puede fomentarse en cada ser humano y a su vez es un pilar esencial para lograr nuestros objetivos, en este punto las ideas y soluciones auténticas es su mejor carta de presentación, no esperan que alguien les diga que hacer ante un problema, más bien son ellos los que son pioneros en considerar las mejores opciones para mejorar o minimizar un desacuerdo en cualquier ámbito que este se desarrolle. Considerando siempre el bienestar de cada uno de los individuos inmersos en dichos problemas.

SATISFACCIÓN

En el tema relacionado con la satisfacción surgen varias definiciones dentro de las cuales se ha considerado como relevante para este estudio presente el siguiente, “Acción y efecto de satisfacer, estado, acto de realizar plenamente un deseo o dar respuesta a una inquietud, premiar o recompensar los méritos de alguien” (LEXUS, 2007, pág. 840).

SATISFACCIÓN LABORAL

En la actualidad las administraciones de las organizaciones entienden que a sus colaboradores no solo les resulta interesante el salario por el cual son contratados, sino también la calidad de vida laboral que estos reciban dentro de la entidad en la cual van a desenvolverse. Robbins (2004) sostiene que: “la satisfacción laboral es una actitud, no una conducta” (pág. 25).

Es decir que se considera a la satisfacción laboral como la respuesta a nivel afectivo que tendrá el colaborador reflejado en el estado emocional que tendrá en cuanto a sus expectativas, necesidades y resultados que le ofrecerá el puesto de trabajo previamente establecido por sus superiores. Idiarte (2006) menciona que la satisfacción laboral es: “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos” (pág. 47).

Los administradores deben ser personas capacitadas que posean tacto para manejar y hacer sentir cómodo al personal, de esta manera cada trabajador podrá desenvolverse y desempeñarse de manera eficaz y eficiente. “La perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial” (Idiarte, 2006, pág. 48).

Robbins (2004) menciona que:

Cada vez hay más pruebas de que las organizaciones de éxito ponen a la gente primero, los administradores inteligentes han aprendido que los empleados de su organización son su única ventaja competitiva. Los competidores podrán imitar los productos, procesos, ubicaciones, canales de distribución de la organización. Pero es más difícil de emular una fuerza de trabajo compuesta por personas bien preparadas y motivadas. La característica que distingue a las compañías con éxito de las menos exitosas en casi todos los sectores es la calidad de las personas a las que logran contratar y retener (pág. 29).

Lo que nos plasma la necesidad de innovación por parte de la empresa en cuanto a formación del trabajador para un mejor rendimiento.

Existe evidencia de estudios que han medido la satisfacción laboral, la cual se evalúa casi siempre sondeando a las personas en base a percepciones hacia sus empleos, ya sea mediante cuestionarios o entrevistas; entre ellos se encuentra, por ejemplo, sobre el grado de satisfacción laboral en instituciones de enfermería. En él, los autores integraron las siguientes variables en su instrumento: carga de trabajo, demanda física, salario promedio, horas de trabajo, programas de carrera, valoración de las habilidades y la experiencia, visión social de la profesión, nivel de estrés, trabajo en equipo y apoyo de los compañeros, seguridad del área de trabajo, fomento a la autonomía y equipamiento del área de trabajo. (Sánchez Trujillo, Magda Gabriela; García Vargas, Ma. De Lourdes E., 2017, pág. 162)

En todo caso hablar de satisfacción laboral es de suma importancia, de manera directa se puede ver afectado el éxito de la organización con el comportamiento humano ya que está directamente relacionado con la productividad y la relación que mantendrá en base a las experiencias colectivas e individuales.

La posibilidad de poder llevar a cabo iniciativas propias, el tiempo disponible para el trabajo personal, la posibilidad de formarse con la ayuda de la administración y el nivel de autoestima personal alcanzado con el trabajo otorga un buen desempeño profesional. (Cantón & Tellez, 2017, pág. 286)

Por lo tanto, son relevantes cada uno de los factores internos y externos de motivación en el crecimiento y desarrollo laboral del trabajador dentro de una organización.

TEORIA BIFACTORIAL DE HERZBERG

Existen factores que se encuentran vinculados estrechamente con el grado de satisfacción e insatisfacción laboral. Dalton, Hoyle y Watts (2006) en su publicación acerca de la teoría bifactorial de Herzberg en la cual señala dos categorías

independientes, siendo el primer grupo un factor de higiene y el segundo un factor motivacional, los cuales interfieren en la conducta laboral.

FACTORES DE HIGIENE

Los factores de higiene son considerados como extrínsecos ya que están estrechamente relacionados con las condiciones que ofrece la empresa, sin embargo, estos no contribuyen a la motivación del individuo, sino que evita la insatisfacción del mismo con alguna condición laboral (Herzberg, 1974).

Dentro de los cuales están los siguientes:

- **Factores económicos:** Se aspira un incentivo económico, justo, coherente y por lo general acorde al tipo de esfuerzo que ejecutan dentro de sus actividades.
- **Condiciones laborales:** La cohesión grupal es la base de la comunicación entre los trabajadores ya que genera un clima laboral positivo y participativo siendo una motivación diaria que impulsa cumplir con normalidad a su puesto de trabajo.
- **Seguridad:** Este aspecto es valorado por parte de los trabajadores cuando se mantiene una relación legal que determine el tiempo de permanencia en la institución.
- **Beneficios y servicios sociales:** Es la retribución indirecta que se otorga al colaborador para mejorar su calidad de vida, tomando en cuenta sus necesidades diarias como viáticos, alimentación y cuidado personal de sus hijos, además del plus otorgado en base al mérito laboral.

FACTORES DE MOTIVACIÓN

Dentro de los factores que producen satisfacción a los colaboradores resulta importante considerar aquellos que lo motivan a desarrollarse plenamente, puesto que la motivación del individuo en el trabajo, es producto de la relación con su empleo y las actitudes frente al mismo “Entiende que el significado de motivación como el crear en alguien un generador que lo lleve a moverse por sí mismo” (Téllez, 2011, pág. 8).

El enfoque motivacional parte de una perspectiva fundamentalmente socio psicológica, tratando de explicar los procesos subjetivos y el papel en el comportamiento del sujeto, y por esto entender los motivos de sus actitudes no es tan fácil, ya que las respuestas a menudo están encerradas en las profundidades del cerebro del individuo. (Golovina & Valle , 2013, pág. 6)

Los factores de motivación también considerados como factores intrínsecos, se refieren a la relación existente entre el trabajador y su cargo dentro de la organización, los cuales se alimentan de manera interna y continuamente con la actividad productiva del individuo para incrementar la satisfacción laboral. Herzberg (1974) afirma que: “Entre los factores internos se encuentra la percepción y la experiencia, si una persona no se siente capaz de realizar una acción por muy elevada que sea la recompensa no será capaz de prescindir en su esfuerzo” (pág. 10).

Entre estos tenemos los siguientes:

- **Independencia Laboral:** Es la libertad de los colaboradores en cuanto a resoluciones asequibles dentro de su área sin tener necesidad de intervención por parte de un superior, es decir la cúpula de la empresa disminuye la autoridad sobre ciertos imprevistos laborales que pueden suscitarse en cualquier momento.
- **Reconocimiento:** Fuerza de estimulación invisible de satisfacción y bienestar de los trabajadores cuando la empresa reconoce la ejecución de su óptimo desempeño laboral de una manera pública en la cual realce el estatus actual del empleado ante sus compañeros derivando entre ellos el respeto, la admiración y el deseo de obtener la misma oportunidad, elevando sus niveles de competitividad de una manera armoniosa.
- **Responsabilidad:** La atribución de tareas más complejas que las elementales de su cargo, a primera instancia se presentara como un desafío, sin embargo, al ser ejecutado con éxito eleva la satisfacción del individuo.

- **Progreso profesional:** La oportunidad de trascender a un cargo de mayor nivel jerárquico sin duda será una fuente principal de aspiración por parte del individuo para el cumplimiento de sus objetivos de crecimiento personal.

La industria en general debe ser capaz de diseñar planes adecuados de motivación acerca de las necesidades de los trabajadores ya que no serán las mismas que tienen los administradores de la empresa. Araya y Pedreros (2013) afirman: “Los trabajadores satisfechos se mostraran motivados por su trabajo, lo cual se reflejara en mayores niveles de desempeño y compromiso organizacional” (pág. 46).

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

El presente estudio de carácter científico está basado en un análisis documental, definido bajo una metodología con diseño cualitativo e interpretativo, utilizando diversas bibliografías disponibles que mantienen una relación directa con las variables de la investigación.

Esta investigación tiene como objetivo identificar factores y recopilar información relevante que den credibilidad a la problemática presentada, constatando datos e información en base a la necesidad de autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral. Por lo consiguiente se efectúa una revisión de varias investigaciones, artículos, revistas y libros destacados que han sido publicados en distintos periodos generando grandes aportaciones, cada revisión ha sido considerada según su relevancia y trascendencia de manera que sea utilizada acorde a la información que se requiere recabar.

La revisión de la literatura se ha realizado con constructos ligados a conceptos de fuentes, determinantes, antecedentes o factores relacionados el tema investigativo, empleando varios criterios por medio de una búsqueda exhaustiva, las bases de datos utilizadas fueron Scielo, Redalyc, Psyciencia, entre otras fuentes que han sido fundamentales en la presente revisión gracias a la aportación de información valiosa que han generado. La metodología implementada posee una importante base teórica recabada según las perspectivas de los autores más influyentes en el campo organizacional y humanista, garantizando así la utilidad y credibilidad del aporte objetivo de este proyecto.

CAPÍTULO 4

DESARROLLO DEL TEMA

El sistema empresarial constantemente está en una competencia muy alta de prestación de servicios, se considera que la exigencia en el mercado ejerce mucha presión sobre los directivos, los mismos que necesitan ofrecer muchas más oportunidades de desarrollo organizacional para potencializar el recurso humano y que a su vez este pueda ampliar y desarrollar habilidades, capacidades y talentos dando paso a que la organización alcance elevados índices productivos.

Además, cuantiosas empresas se encuentran en constante reestructuración, reduciendo costos y facilitando el entorno de trabajo para que los empleados se sientan realizados y puedan desarrollarse plenamente, siendo una fuente enriquecedora para ambos, la organización posee a menudo varios requerimientos hacia sus empleados, como la flexibilidad para enfrentar retos y desafíos, es decir que estén predispuestos a cambios e innovaciones que se presentan en el empleo.

En este sentido, las teorías con enfoque humanista resaltan que el trabajador que logra suplir mayores necesidades estará más satisfecho en el ámbito psicológico y social dentro de su empleo, por lo tanto, realiza con mayor dedicación sus tareas laborales. Un alto grado de satisfacción en los empleados es el direccionamiento que toda organización requiere, porque tiende a relacionarse con resultados positivos y mayores índices de productividad y desarrollo organizacional. La importancia de crear y mantener un plan humanístico en las empresas no había sido tan fundamental como lo es actualmente, pues la estrategia de brindar un sistema diverso de incentivos que evidencien el interés que tiene la organización sobre las necesidades de sus trabajadores presenta resultados favorables para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

En efecto, las necesidades que el sujeto posee se tornan ilimitadas a medida que la sociedad misma se desarrolla y modifica. Por lo cual los administradores deben conocer los factores que influyen en los deseos y aspiraciones de su grupo de trabajo, siendo indispensable para recrear un ambiente de confianza, promover armonía y obtener el compromiso del trabajador en la ejecución eficiente de sus tareas que contribuirán con los resultados óptimos que desea alcanzar la institución.

Sobre todo, el ser humano por naturaleza busca superar sus propios límites a través de las situaciones en las que está inmerso, desde lo más básico de sus necesidades individuales como la alimentación, la vivienda o un ambiente de seguridad física, en las que inicialmente tendrá marcado el objetivo de cumplirlas, sin embargo no queda superado en su totalidad por lo que surge la búsqueda de incremento de bienestar, crecimiento, realización personal y profesional, a las que denominamos necesidades secundarias.

Las teorías mencionadas se encuentran centradas primordialmente en descubrir el porqué de la conducta humana, así como considerar aspectos motivacionales, sin embargo, mientras la teoría de Maslow sustenta sobre las necesidades humanas mediante un enfoque interno, mientras que la teoría de Herzberg estaba sustentada en el ámbito externo, desde el trabajo hacia el individuo, es decir la incidencia que podría tener era completamente exterior.

Son muchas las características que se han podido describir sobre una persona autorrealizada ya que cada uno de los rasgos se presentan de manera positiva en el comportamiento y rendimiento del sujeto en el entorno, la espontaneidad es una acción relevante al momento de dirigirse a otros e incluso a la hora de tomar decisiones sobre una situación en particular, puesto que este mantiene una percepción adecuada del mundo real, son cada una de estas aptitudes las que le harán sobresalir dentro de un grupo u organización. En el ámbito laboral se propicia y se pretende sumar estas competencias a través de las estrategias de innovación o actualización que se oferta a los trabajadores con el fin de alcanzar su nivel óptimo de desarrollo personal.

Por consiguiente, existen factores que aportarán al bienestar y estabilidad de los trabajadores, el emplear personas idóneas para cada puesto realizándose de manera minuciosa la elección de todos los candidatos de acuerdo a sus competencias, fomentar lazos con los trabajadores permitiendo que el colaborador se sienta tranquilo y realice su

trabajo con un compromiso innato, así como promover un sistema de incentivos que abarque lo económico o motivacional como viajes familiares, cargos superiores y reconocimientos públicos.

Además, dentro de la explicación de la teoría bifactorial es relevante señalar que las dos categorías son independientes y que influyen de manera distinta en el individuo, por una lado los factores motivadores o de satisfacción se basan hacia la posibilidad de desarrollo, el reconocimiento y las posibilidades de surgir en cuanto a cargos y responsabilidades si bien es notable aporta a la satisfacción, mientras que los factores higiénicos evitan la insatisfacción en el empleo, es decir hace alusión a los recursos externos como las relaciones, salario, condiciones de trabajo e incluso el status social dentro de la organización.

En resumen, la autorrealización de cada ser humano está estrechamente determinado por el nivel de satisfacción que alcance cumpliendo sus propios intereses personales que son influenciados por los factores externos e internos de la motivación, dentro del contexto de trabajo aparecen los sistemas de recompensas o los niveles de formación y en el otro componente sobre las características del trabajo en el cual el sujeto le encuentra sentido al mismo a través de sus tareas, se toma en cuenta la autonomía, identidad, rutina y retroalimentación del sujeto, la unión de ambos aspectos van a ser los que conllevaran a mantener al trabajador satisfecho y activo tomando los objetivos de la empresa como propios lo cual favorecerá en los índices de productividad convirtiéndose en mayores ganancias para la organización.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

Consideramos que cada una de las características de la autorrealización intervienen de manera directa en el comportamiento del individuo a lo largo de toda su vida, tanto personal como profesional siendo una fuerza motivadora que lo llevara alcanzar sus metas y objetivos, además de dar paso a que alcance un estatus óptimo enmarcado en la productividad laboral y la ejecución de cada una de sus responsabilidades.

Es fundamental que dentro de las organizaciones se considere que existen varios factores estrechamente vinculados con la satisfacción laboral del individuo, por tal razón la organización debe incrementar o poseer planes estratégicos que brinden bienestar y estabilidad al colaborador, ya que un trabajador satisfecho tiende a ser más productivo en sus labores empresariales.

Finalmente una persona autorrealizada tiende a sentirse equilibrada y plena, esta condición de bienestar y complacencia total interferirá de manera directa en el estado de satisfacción y productividad del individuo que al suplir cada una de sus necesidades y alcanzar el crecimiento personal deseado cumplirá de manera efectiva y permanente sus responsabilidades dentro del campo laboral, siendo la satisfacción misma aquella que lo impulsará a cumplir con los objetivos organizacionales que la entidad requiera.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Araya, L., & Pedreros, M. (2013). ANÁLISIS DE LAS TEORÍAS DE MOTIVACIÓN DE CONTENIDO: UNA APLICACIÓN AL MERCADO. *Redalyc*, 46.

Cantón, I., & Tellez, S. (2017). LA SATISFACCIÓN EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE. *Redalyc*, 286.

Consuegra, N. (2010). *Diccionario de Psicología*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Dalton, M., Hoyle, D., & Watts, M. (2006). *Relaciones Humanas*. Mexico: Thomson Learning.

Factores que favorecen la satisfacción laboral. (12 de 02 de 2016). Obtenido de Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos.: <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>

Golovina, N., & Valle, M. (2013). Teorías motivacionales desde la perspectiva de comportamiento del consumidor. *Redalyc*, 15.

Heller, A. (1976). *TEORIA DE LAS NECESIDADES EN MARX*. Barcelona: Edicions 62.

Herzberg, F. (1974). *Una vez más ¿Cómo motivar a sus empleados?* México: Publicaciones ejecutivas de México.

Idiarte, D. (2006). Clima organizacional y satisfacción laboral en el departamento de geografía e historia del instituto pedagógico de Miranda Jose Manuel Siso Martínez. *Scielo*, 47.

Juan José Zacarés, Emilia Serra Desfilis, Emilia Serra. (1998). *La madurez personal*. Madrid: Pirámide.

LEXUS. (2007). *Diccionario Enciclopédico*. Barcelona: Ediciones Trébol, S.L.

Marx, K. (1844). TEORIA DE LAS NECESIDADES EN MARX. En Á. HELLER, *TEORIA DE LAS NECESIDADES EN MARX* (pág. 12). Barcelona: Edicions 62.

- Maslow. (1972). El hombre autorrealizado. En A. Maslow, *Hacia una psicología del Ser* (págs. 39-40). Barcelona: Kairós.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Díaz de Santos, S. A.
- Maslow, A. H. (1943). *Teoría de las necesidades humanas*. Icaria: Ediciones Díaz de Santos.
- Mcleod, S. (2007). Jeraquía de necesidades de Maslow. *Scielo*, 12.
- Pisco, M. C. (1999). SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD. *Revista de Psicología*, 46.
- Real Academia Española . (2014). Autorrealización. *RAE.es*, 5.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. San Diego: Pearson Educación.
- Sánchez Trujillo, Magda Gabriela; García Vargas, Ma. De Lourdes E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su. *Redalyc*, 22(2), 161-166.
- Téllez, J. V. (2011). Organización del trabajo y satisfacción laboral. *Redalyc*, 4, 204.

Urkund Analysis Result

Analysed Document: urkund Mendoza Varas.docx (D42644222)
Submitted: 10/16/2018 11:02:00 PM
Submitted By: ipincaya@unemi.edu.ec
Significance: 1 %

Sources included in the report:

Daniela Idiarte.docx (D39436902)
1A_NARCISO_SANCHEZ_DAVILA_MAESTRIA_2018.docx (D41782309)

Instances where selected sources appear:

2



REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

Inicio: 10-07-2018 Fin 29-11-2018

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES

CARRERA: PSICOLOGIA

Línea de investigación: ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL

TEMA: LA NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

ACOMPAÑANTE: PINCAY AGUILAR IVAN LEONARDO

DATOS DEL ESTUDIANTE			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERAL
1	MENDOZA YAGUNO ROSARIO SOLANGE	0954421715	PSICOLOGIA
2	VARAS MOSQUERA MARITZA LISSETH	0929787638	PSICOLOGIA

Nº	FECHA	HORA		Nº HORAS	DETALLE
		Inicio	Fin		
1	2018-09-08	Inicio: 13:00 p.m.	Fin: 15:00 p.m.	2	ELECCIÓN DE SUB TEMA LUGAR: CRAI PISO 2, OFICINA 15
2	2018-23-08	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 16:00 p.m.	2	TEMA: OBJETIVO GENERAL OBJETIVO ESPECIFICO LUGAR: BLOQUE N
3	2018-13-09	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 16:00 p.m.	2	REVISIÓN DE LA PROBLEMÁTICA: CRAI PISO 2, OFICINA 15
4	2018-21-09	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 16:00 p.m.	2	REVISIÓN DE MARCO TEÓRICO
5	2018-27-09	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 16:00 p.m.	2	REVISIÓN DE METODOLOGÍA
6	2018-03-10	Inicio: 15:15 p.m.	Fin: 19:15 p.m.	4	REVISIÓN DEL DESARROLLO
7	2018-05-10	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 17:00 p.m.	3	REVISIÓN DEL DESARROLLO Y CONCLUSIONES
8	2018-04-10	Inicio: 14:00 p.m.	Fin: 17:00 p.m.	3	REVISIÓN DEL DESARROLLO CORRECCIONES

PINCAY AGUILAR IVAN LEONARDO
PROFESOR(A)

ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER
DIRECTOR(A)

MENDOZA YAGUNO ROSARIO SOLANGE
ESTUDIANTE

MARITZA-VARAS

VARAS MOSQUERA MARITZA LISSETH
ESTUDIANTE

Dirección: Cda. Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 26
Conmutador: (04) 2715081 - 2715079 Ext. 3107
Telefax: (04) 2715187
Milagro • Guayas • Ecuador

VISIÓN
Ser una universidad de docencia e investigación.

MISIÓN
La UNEMI forma profesionales competentes con actitud proactiva y valores éticos, desarrolla investigación relevante y oferta servicios que demanda el sector externo, contribuyendo al desarrollo de la sociedad.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO



FACULTAD CIENCIAS SOCIALES
DIRECCIÓN DE LA CARRERA
PSICOLOGIA / LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

ANEXO

