



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL
Y DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICOLOGA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA: Las relaciones interpersonales y su influencia en la motivación
laboral de los colaboradores de instituciones públicas

Autores:

Srta. Ana Belén Macas Palma
Srta. Mariana Jazmín Solís Wong

Tutor:

Mgtr. Johana Verónica Espinel Guadalupe

Milagro, 27 de Septiembre 2019
ECUADOR

DERECHOS DE AUTOR

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

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

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

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

Milagro, 27 de septiembre de 2019



MACAS PALMA ANA BELEN
Autor 1
C.I: 0942113135

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

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

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

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

Milagro, 27 de septiembre de 2019



SOLIS WONG MARIANA SOLIS

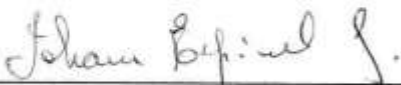
Autor 2

C.I: 0917110298

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Espinel Guadalupe Johana Verónica en mi calidad de tutor del Proyecto de Investigación, elaborado por las estudiantes Macas Palma Ana Belén y Solís Wong Mariana Jazmín cuyo tema de trabajo de Titulación es **Las Relaciones interpersonales y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de instituciones públicas**, que aporta a la Línea de Investigación ESTUDIOS BIOPSIICOSOCIALES DE GRUPOS VULNERABLES DE LA POBLACION (AREA ORGANIZACIONAL) previo a la obtención del Grado PSICOLOGA ; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Proyecto de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 27 de septiembre de 2019



PS. Espinel Guadalupe Johana Verónica Mgtr.
C.I: 0913610945

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Mgtr. Espinel Guadalupe Johana Verónica

Mgtr. Aguilar Pita Diana Vicky

Mgtr. Pincay Aguilar Iván Leonardo

Luego de realizar la revisión del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGA presentado por la estudiante Macas Palma Ana Belén

Con el tema de trabajo de Titulación: **Las Relaciones interpersonales y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de instituciones públicas.**

Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:

Estructura	[59]
Defensa oral	[40]
Total	[99]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 27 de septiembre de 2019

Para constancia de lo actuado firman:

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

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Mgr. Espinel Guadalupe Johana Verónica

Mgr. Aguilar Pita Diana Vicky

Mgr. Pincay Aguilar Iván Leonardo

Luego de realizar la revisión del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGA presentado por la estudiante Solis Wong Mariana Jazmin

Con el tema de trabajo de Titulación: **Las Relaciones interpersonales y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de instituciones públicas.**

Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:

Estructura	[59]
Defensa oral	[39]
Total	[98]

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

Fecha: 27 de septiembre de 2019

Para constancia de lo actuado firman:

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

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación se lo dedico a Dios pues es el con su infinito amor y misericordia ha sido quien me ha permitido llegar hasta este punto de mi carrera profesional.

A mis Padres Sr. KLEBER Macas y Sra. Yanella Palma quienes han sido uno de los pilares fundamentales de mi vida brindándome siempre su apoyo incondicional.

A mi Esposo Sr. Ángel Ramos junto con mis amados hijos Daniela y Santiago los cuales forman parte fundamental de lo que soy ahora pues con su amor me motivan a mejorar cada día y seguir adelante.

A mis hermanos Josué, Nathaly y Natanael que de uno u otro modo siempre han estado presentes apoyándome a lo largo de mi carrera.

Ana Belén Macas Palma

DEDICATORIA

A mi esposo Juan Carlos y a mis hijos Melany y Jeremy.

Quienes con su amor y paciencia y el esfuerzo me permitieron llegar a cumplir una meta mas en mi vida.

Por su apoyo incondicional que me brindaron en el transcurso de mi carrera, y la comprensión, por ser el impulso, el motor en mi carrera profesional.

Mariana Jazmín Solís Wong

AGRADECIMIENTO

Le doy gracias a Dios por permitirme culminar esta etapa de mi vida profesional con satisfacción a pesar de los momentos difíciles. Él siempre me ha sostenido y ha sido mi guía otorgándome la sabiduría necesaria para alcanzar esta meta tan anhelada.

A mí querida Unemi, pues he podido ver cristalizado este sueño dentro de sus instalaciones, a todos los docentes universitarios que he tenido durante todos estos años de estudio sin duda alguna dejaron instaurado en mí el conocimiento y amor por esta hermosa carrera.

A mi tutora Mgtr. Johana Espinel por su paciencia y dedicación al contribuir con el desarrollo de mi tesis.

A mis padres por ser mi ejemplo y enseñarme a nunca rendirme, a mi esposo e hijos que son mi más grande motivación brindándome su amor desinteresado.

Ana Belén Macas Palma

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi familia

En primer lugar, a Dios, porque ha sido mi fuerza y quien me ha dado la capacidad y la sabiduría para llegar a la meta trazada al inicio de mi carrera, a mis padres Jenny y Alejandro por darme su amor, apoyo y sus consejos que en la vida todo se puede vencer mientras tenga aliento, que existen los obstáculos pero que ellos no son barreras para llegar a cumplir nuestros sueños. A mis hijos Melany y Jeremy por la paciencia que me han tenido cuando he estado ausente. A mi esposo por ser mi compañero ideal en todo tiempo.

Y también de manera especial a mi tutora Ps. Johana Espinel quién nos encaminó para ser un excelente trabajo.

Mariana Jazmín Solís Wong

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR	ii
DERECHOS DE AUTOR	¡Error! Marcador no definido.
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	¡Error! Marcador no definido.
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	ix
ÍNDICE GENERAL	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
RESUMEN	16
ABSTRACT	17
METODOLOGIA.....	28
RESULTADOS OBTENIDOS.....	32
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:.....	30
Figura 2:.....	30
Figura 3:.....	31
Figura 4:.....	32
Figura 5:.....	33
Figura 6:.....	33
Figura 7:.....	34
Figura 8:.....	35
Figura 9:.....	35
Figura 10.....	36
Figura 11.....	37
Figura 12:.....	38
Figura 13.....	39
Figura 14.....	39
Figura 15:	40
Figura 16:	41
Figura 17:	42
Figura 18:	43
Figura 19:	44
Figura 20:	45
Figura 21:	45
Figura 22:	46
Figura 23:	47
Figura 24:	48
Figura 25:	48
Figura 26:	49

Figura 27:	50
Figura 28:	52
Figura 29:	52
Figura 30:	53
Figura 31:	54
Figura 32:	54
Figura 33:	55
Figura 34:	56
Figura 35:	57
Figura 36:	58
Figura 37:	58
Figura 38:	59
Figura 39:	60
Figura 40:	61
Figura 41:	62
Figura 42:	63
Figura 43:	63
Figura 44:	64
Figura 45:	68
Figura 46:	69
Figura 47:	70
Figura 48:	71
Figura 49:	71
Figura 50.....	73
Figura 51.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	31
Tabla 2	32
Tabla 3	33
Tabla 4	34
Tabla 5	35
Tabla 6	35
Tabla 7	36
Tabla 8	36
Tabla 9	37
Tabla 10	38
Tabla 11	38
Tabla 12	39
Tabla 13	40
Tabla 14	41
Tabla 15	42
Tabla 16	43
Tabla 17	43
Tabla 18	45
Tabla 19	46
Tabla 20	46
Tabla 21	47
Tabla 22	48
Tabla 23	49
Tabla 24	49
Tabla 25	50

Tabla 26	51
Tabla 27	52
Tabla 28	53
Tabla 29	54
Tabla 30	54
Tabla31	55
Tabla32	56
Tabla33	56
Tabla 34	57
Tabla 35	58
Tabla 36	59
Tabla 37	60
Tabla 38	61
Tabla 39	61
Tabla 40	62
Tabla 41	63
Tabla 42	64
Tabla 43	65
Tabla 44	66
Tabla 45	67
Tabla 46	68
Tabla 47	69
Tabla 48	70
Tabla 49	70
Tabla 50	71
Tabla 51	71
Tabla 52	72

Las relaciones interpersonales y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de instituciones públicas

RESUMEN

Las relaciones interpersonales son importantes dentro de una organización pues son las generadoras de la comunicación entre compañeros permitiendo que los colaboradores se desempeñen dentro de un ambiente armónico y se sientan motivados a realizar mejor su trabajo.

El presente proyecto de investigación se llevó a cabo en el Cantón Milagro, con el objetivo de identificar la influencia de las relaciones interpersonales en la motivación de los colaboradores de instituciones públicas, que además ha generado problemas en su lugar de trabajo, debido a que existen factores que afectan negativamente a estos elementos. Por ello, se realizó la respectiva investigación bibliográfica donde se obtuvo información necesaria para identificar cuáles son los factores que influyen y de qué manera afecta en la motivación laboral de los funcionarios. Se utilizó instrumentos investigativos que fueron aplicados a los funcionarios de la institución para obtener datos reales que ayudaron a determinar aquellos factores motivacionales y como estos influyen en el desempeño laboral de los colaboradores. Con los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados se realizó un análisis individual y general de cada uno de los elementos, permitiendo también establecer y llegar a conclusiones sobre el estado actual de la institución. Es por ello, que el proyecto de investigación está realizado con el fin de buscar soluciones a la problemática que presenta las instituciones públicas, además de servir como aporte para futuras investigaciones relacionadas con las mismas variables de estudio.

PALABRAS CLAVE: Motivación, Relaciones interpersonales, Desempeño, Productividad, Comunicación.

Interpersonal Relations and their influence on the work motivation of the employees of public institutions

ABSTRACT

Interpersonal relationships are important within an organization as they are the generators of peer communication allowing employees to perform within a harmonious environment and feel motivated to do their job better.

This research project was carried out in the Canton Milagro, with the objective of identifying the influence of interpersonal relationships on the motivation of the employees of the public institutions, which has also generated problems in their workplace, due to that there are factors that negatively affect these elements. Therefore, the respective bibliographical research was carried out where information was obtained to identify what are the factors that influence and in what way it affects the labor motivation of the officials. Investigative instruments were used that were applied to the institution's officials to obtain real data that helped determine those motivational factors and how they influence the work performance of the collaborators. With the results obtained from the instruments applied, an individual and general analysis of each of the elements was carried out, also allowing to establish and reach conclusions on the current state of the institution. That is why the research project is carried out in order to find solutions to the problems presented by the public institutions in addition to serving as a contribution for future research related to the same study variables.

KEY WORDS: Motivation, Interpersonal Relations, performance, Productivity, communication

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 óptimo 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 sí con el objetivo de crear reglas que guíen las relaciones interpersonales dentro del trabajo. (Sum, 2015)

San Martín (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. (SanMartín, 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 calidad 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 las instituciones públicas 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 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 falta de motivación 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 instituciones u organizaciones, 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 de instituciones públicas, 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 de instituciones públicas.
- 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 de instituciones públicas.

- El factor repetitivo de las relaciones interpersonales en los colaboradores de instituciones públicas es la forma de proceder con los usuarios.
- La falta de motivación se encuentra presente en los colaboradores que integran las instituciones públicas.
- El Sistema de comunicación afecta en el desempeño laboral de los trabajadores de las instituciones públicas.

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 de instituciones públicas. (Arce & Malvas, 2014)

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

Catalán y Ramírez (2017) en su investigación define a 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, 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)

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 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 para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo investigó la pregunta ¿Qué desea la gente de su puesto laboral? pidiendo a la gente que describiera situaciones en que se sentía excepcionalmente bien y mal en su puesto 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 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 de instituciones públicas, 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, 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 población de estudio a los colaboradores que laboran en las instituciones públicas 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 de instituciones públicas.

Hipótesis Específicas

- El factor repetitivo de las relaciones interpersonales en los colaboradores de instituciones públicas es la forma de proceder con los usuarios.
- La falta de motivación se encuentra presente en los colaboradores que integran las instituciones públicas.
- El Sistema de comunicación afecta en el desempeño laboral de los trabajadores de instituciones públicas.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia de las Relaciones interpersonales en la motivación laboral de los Colaboradores de instituciones públicas 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 de instituciones públicas.
- 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; sí 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 motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño organizacional; si el trabajador, gracias a su trabajo, 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 las instituciones públicas 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

Tabla 1 Dominancia

	Frecuencia	Porcentaje
MEDIA	17	22,08 %
ALTA	60	77,92 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores del instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong



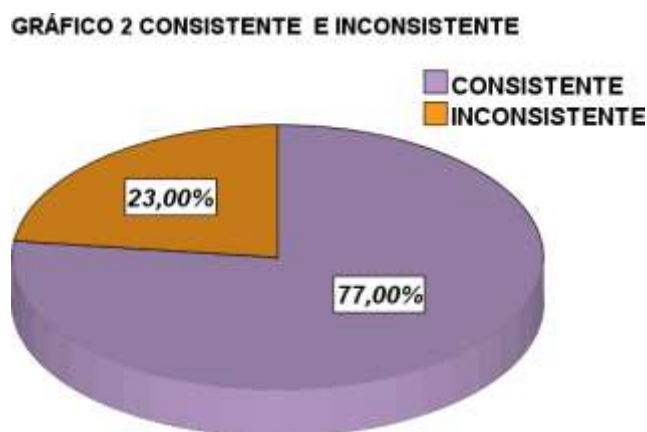
Según los datos obtenidos en el Inventario de Personalidad PAI aplicado a los colaboradores de instituciones públicas con respecto a la Dominancia que existe en el personal su incidencia es alta, dando como resultado personas controladoras e independientes corroborando la hipótesis que si influencia en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral

Tabla 2.- Consistente e Inconsistente

	Frecuencia	Porcentaje
CONSISTENTE	77	77 %
INCONSISTENTE	23	23 %
Total	100	100 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong



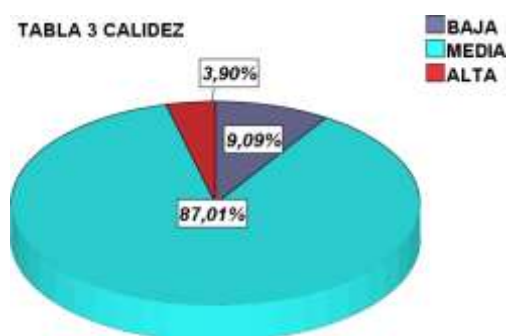
Mediante los resultados obtenidos en el cuestionario PAI aplicado a 100 personas solos 77 respondieron y 23 entregaron solo con datos demográficos, estos datos servirán como muestra para realizar la tabulación real

Tabla 3 Calidez

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	7	9,09 %
MEDIA	67	87,01 %
ALTA	3	3,90 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong



Mediante el gráfico obtenido se evaluó el grado de los colaboradores de instituciones públicas, sus relaciones personales, dando como resultado personas empáticas y sociables.

Tabla 4.- Edades

Edades	Frecuencia	Porcentaje
25	11	11 %
26	2	2 %
27	5	5 %
29	11	11 %
30	18	18 %
32	3	3 %
33	1	1 %
34	4	4 %

35	10	10 %
37	3	3 %
38	3	3 %
39	4	4 %
40	13	13 %
42	1	1 %
43	1	1 %
44	4	4 %
45	5	5 %
47	1	1 %
Total	100	100 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

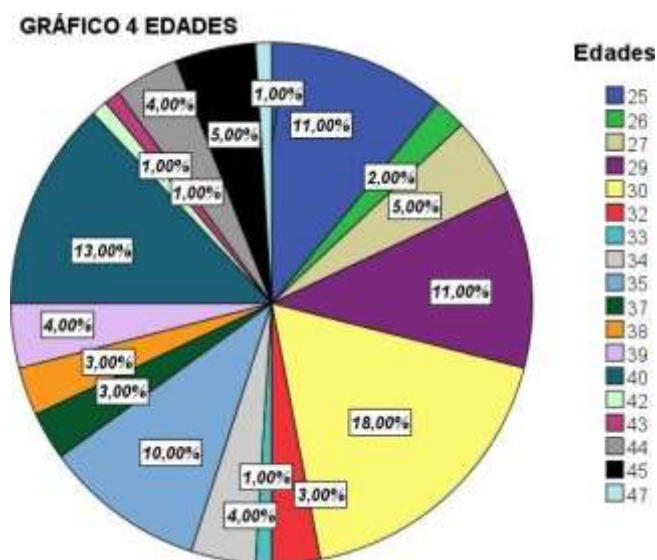


Tabla 5 Género

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	40	40 %
Masculino	60	60 %
Total	100	100 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Tabla 5 Género

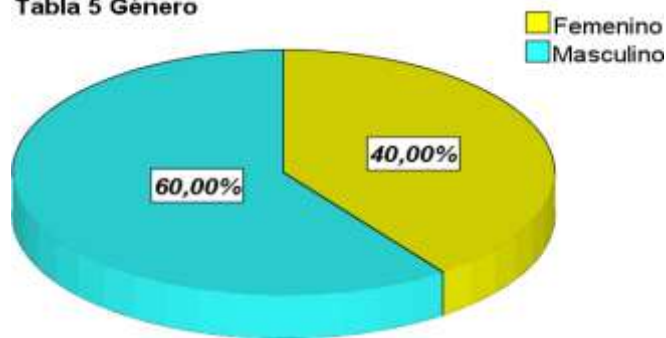


Tabla 6 Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	32	32 %
Casado	56	56 %
Divorciado	12	12 %
Total	100	100 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

GRÁFICO 6 ESTADO CIVIL

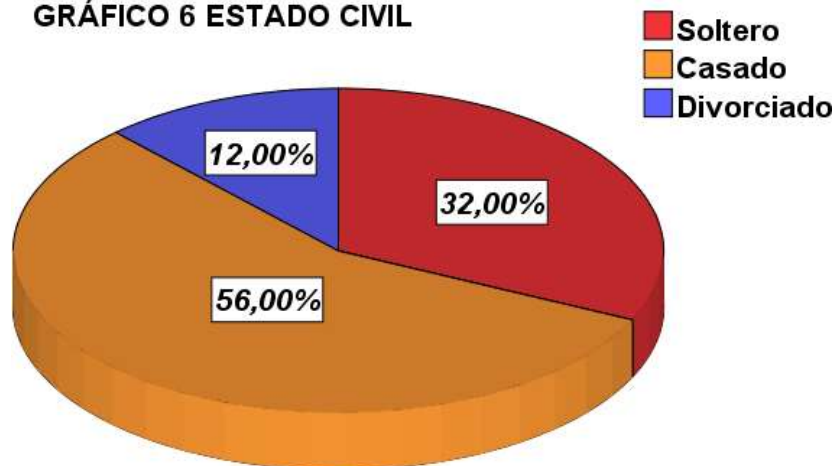


Tabla 7 Escolaridad

	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	21	21 %
Técnico	37	37%
Pregrado	42	42 %
Total	100	100 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

GRÁFICO 7 ESCOLARIDAD

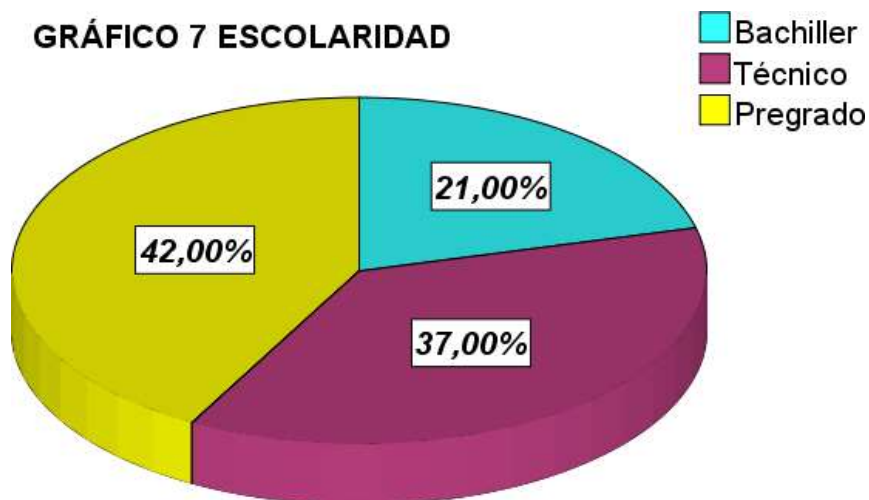
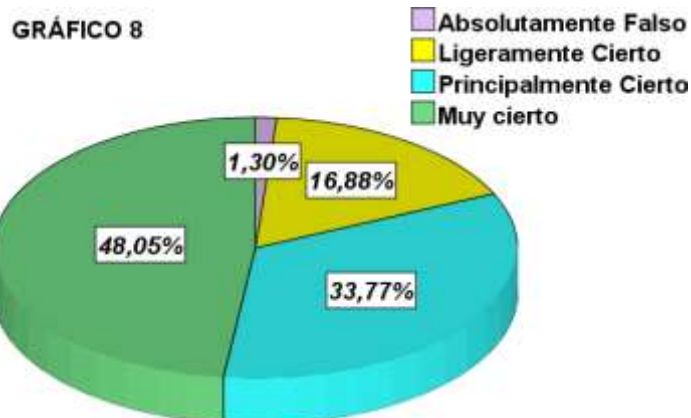


Tabla 8.- Soy una persona muy sociable

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	1	1,30 %
Ligeramente Cierto	13	16,88 %
Principalmente Cierto	26	33,77 %
Muy cierto	37	48,05 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong



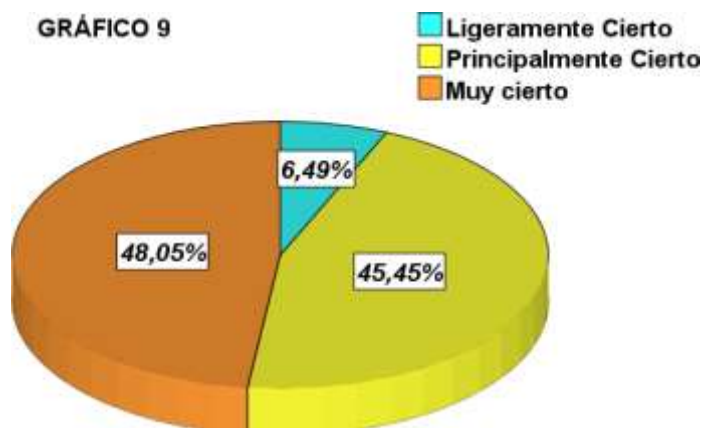
De acuerdo al cuestionario aplicado PAI a los colaboradores de instituciones públicas, dio como resultado que la mayoría de ellos maneja buenas relaciones sociales, comprobando así en esta pregunta que las relaciones interpersonales influye de manera positiva.

TABLA 9 .- Soy una persona que se enfrenta a la vida

	Frecuencia	Porcentaje
Ligeramente Cierto	5	6,49 %
Principalmente Cierto	35	45,45 %
Muy cierto	37	48,05 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong



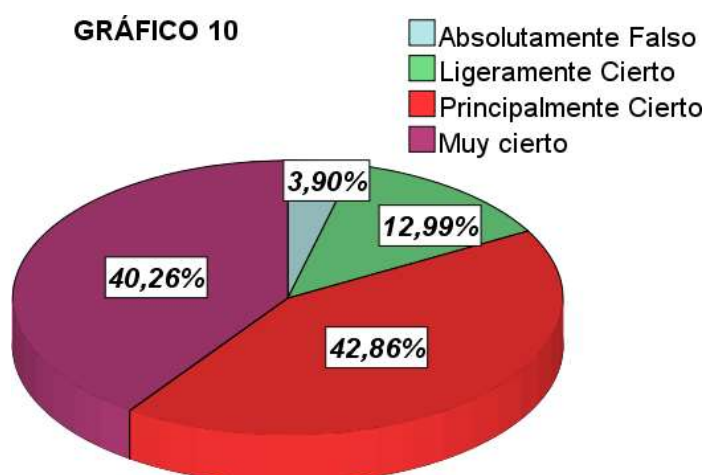
Realizado el análisis a las respuestas dadas por los colaboradores de instituciones públicas, resultó que en su mayoría las personas confirman que se enfrentan ante situaciones conflictivas pero que pueden resolverlas.

TABLA 10.- Tengo muchas ideas brillantes

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	3	3,90 %
Ligeramente Cierto	10	12,99 %
Principalmente Cierto	33	42,86 %
Muy cierto	31	40,26 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong



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.

TABLA 11.- Puedo ser muy exigente cuando quiero que las cosas se hagan rápido

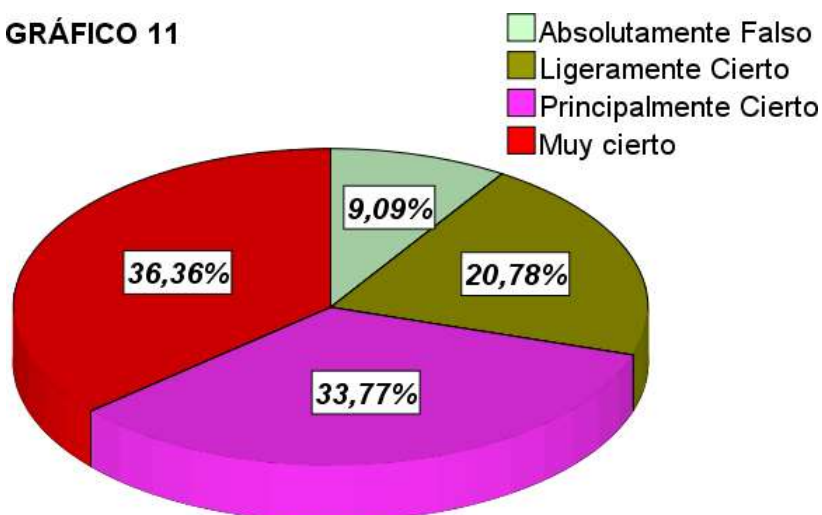
	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	7	9,09
Ligeramente Cierto	16	20,78

Principalmente Cierto	26	33,77
Muy cierto	28	36,36
Total	77	100,00

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

GRÁFICO 11



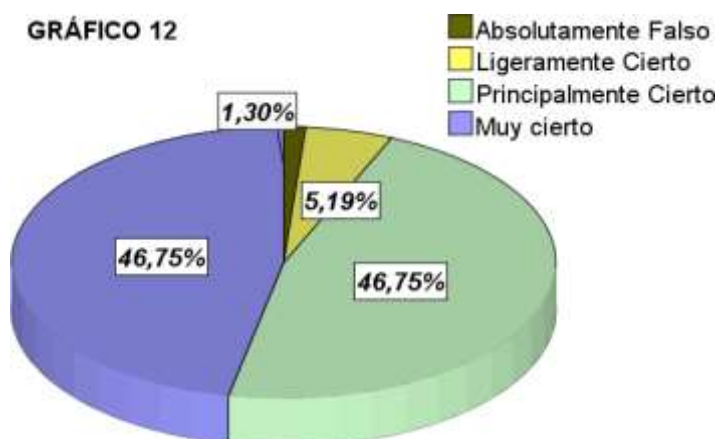
Como resultado de análisis de esta pregunta se determinó que las personas tienen un grado de exigencia cuando desean que se haga rápido las labores encomendadas, comprobando la hipótesis que el factor repetitivo en el personal es la forma de proceder en la resolución de problemas, de esta manera se puede demostrar que si influye en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral corroborando con los objetivos descritos, por ende la conducta del individuo es cambiante.

TABLA 12.- Me gusta estar junto con mi familia

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	1	1,30 %
Ligeramente Cierto	4	5,19 %
Principalmente Cierto	36	46,75 %
Muy cierto	36	46,75 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong



Mediante el resultado del análisis de esta pregunta se puede determinar que el nivel de satisfacción que presentan los colaboradores de instituciones públicas sobre el tiempo que comparten con la familia influye de manera positiva con la hipótesis planteada, existiendo un margen pequeño opuesto a la pregunta.

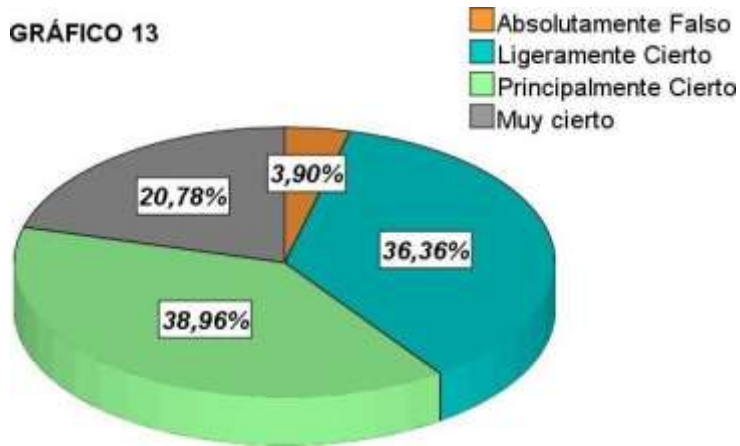
TABLA 13.- Me resulta fácil encontrar nuevos amigos

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	3	3,90 %
Ligeramente Cierto	28	36,36 %
Principalmente Cierto	30	38,96 %
Muy cierto	16	20,78 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

GRÁFICO 13



En esta pregunta existe un alto porcentaje en la respuesta dada por los colaboradores de instituciones públicas, comprobando la hipótesis que las relaciones interpersonales influyen de manera positiva en el manejo de las relaciones sociales.

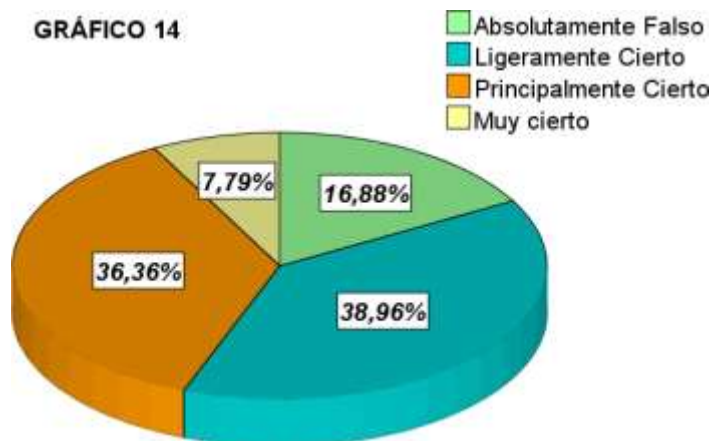
TABLA 14.- Soy un/a líder de nacimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	13	16,88 %
Ligeramente Cierto	30	38,96 %
Principalmente Cierto	28	36,36 %
Muy cierto	6	7,79 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

GRÁFICO 14



Según los resultados obtenidos mediante el cuestionario aplicado a los colaboradores de instituciones públicas, respondieron un 7 % y 36 % piensan que tienen un liderazgo desde el nacimiento demostrando así un egocentrismo y superioridad ante los demás compañeros relacionándose con la hipótesis que la personalidad influye en ellos de forma negativa.

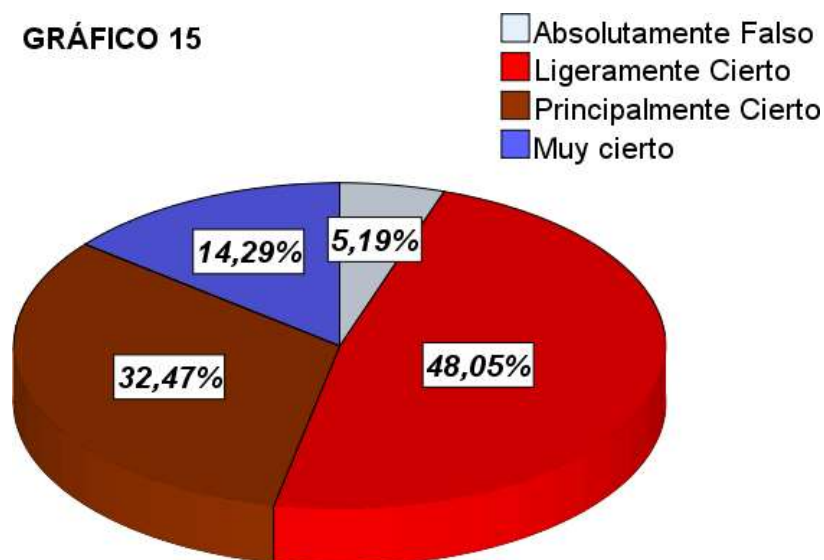
TABLA 15.- No tengo mucho que decirle a nadie

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	4	5,19 %
Ligeramente Cierto	37	48,05 %
Principalmente Cierto	25	32,47 %
Muy cierto	11	14,29 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

GRÁFICO 15



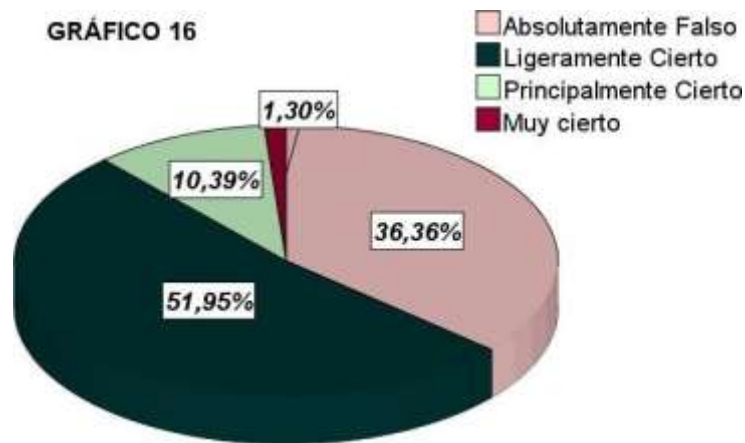
Mediante el gráfico obtenido sobre los porcentajes de la pregunta descrita anterior se muestra que en su mayoría no les gusta expresar sus ideas, por lo que se puede constatar que existe una contradicción de parte de ellos ya que sus respuestas son cambiantes afectando a sí a su rendimiento laboral por no manejar bien sus relaciones interpersonales.

TABLA 16.- Me irrita mucho cuando la gente trata de impedir que alcance mis objetivos

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	28	36,36 %
Ligeramente Cierto	40	51,95 %
Principalmente Cierto	8	10,39 %
Muy cierto	1	1,30 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong



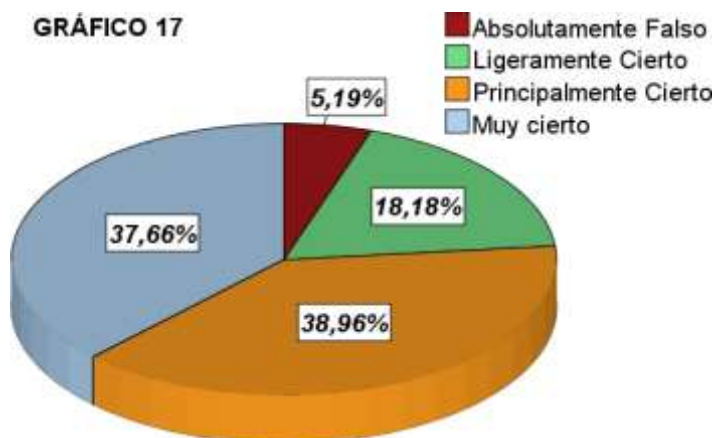
En el gráfico se puede evidenciar los resultados obtenidos mediante el cuestionario aplicado el PAI, que las relaciones interpersonales de los encuestados si influye en el ámbito laboral, por que las personas aún no pueden dominar su ira ante cualquier situación relacionándose que si existe un número significativo podría causar un deterioro en las relaciones laborales y sociales.

TABLA 17.-Tengo que cambiar algunas de mis cosas, aunque me duelan

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	4	5,19 %
Ligeramente Cierto	14	18,18 %
Principalmente Cierto	30	38,96 %
Muy cierto	29	37,66 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong



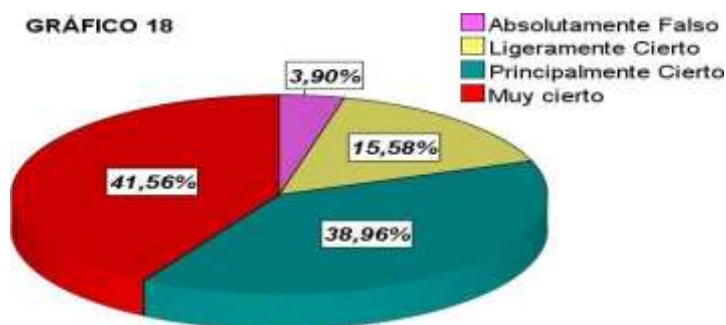
Según el gráfico expuesto ante las respuestas obtenidas mediante el cuestionario aplicado PAI, a los colaboradores de instituciones públicas, en responder de forma positiva en su mayoría reconocieron que tienen que cambiar las actitudes porque esto afectaría en sus relaciones interpersonales en el ámbito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

TABLA 18.- Me molesta cuando las cosas están fuera de su lugar

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	3	3,90 %
Ligeramente Cierto	12	15,58 %
Principalmente Cierto	30	38,96 %
Muy cierto	32	41,56 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong



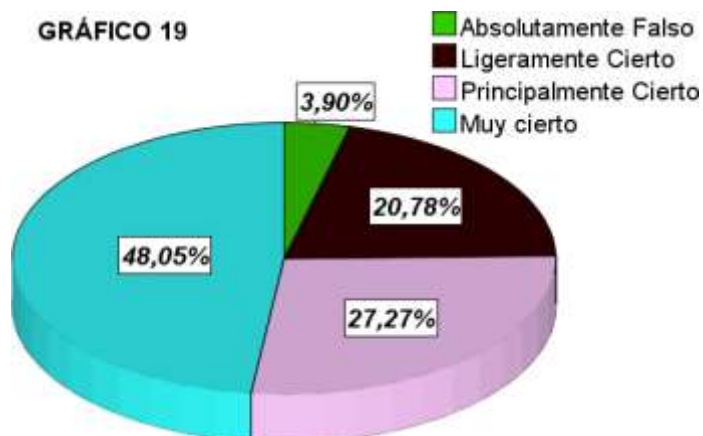
Mediante el cuestionario realizado a los colaboradores de instituciones públicas, dieron como resultado que existe un porcentaje alto, ante la pregunta realizada si les molesta cuando las cosas están fuera de lugar, es decir una vez más comprobamos que no pueden manejar bien sus relaciones laborales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

TABLA 19.-Me gusta conocer gente nueva

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	3	3,90
Ligeramente Cierto	16	20,78
Principalmente Cierto	21	27,27
Muy cierto	37	48,05
Total	77	100,00

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong



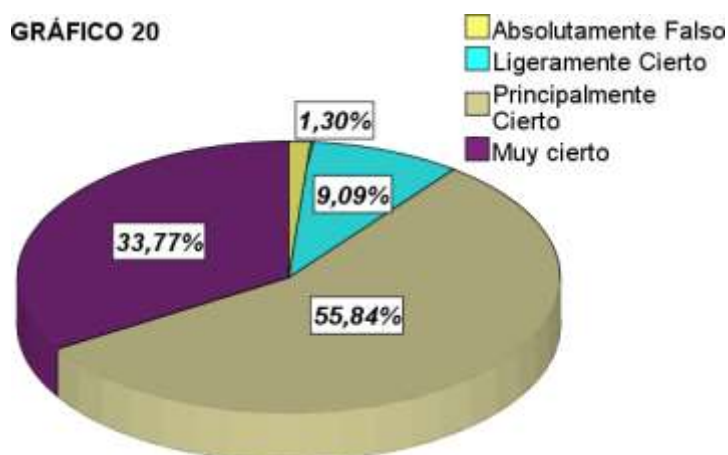
Según el gráfico obtenido de los resultados sobre la pregunta si les gusta conocer gente nueva el porcentaje es alto, influyendo de forma positiva en el manejo de las relaciones interpersonales que tienen cada individuo, corroborando así que las personas son un ente social por lo cual implica que están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

TABLA 20.- Mi forma de ser es muy estable

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	1	1,30 %
Ligeramente Cierto	7	9,09 %
Principalmente Cierto	43	55,84 %
Muy cierto	26	33,77 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong



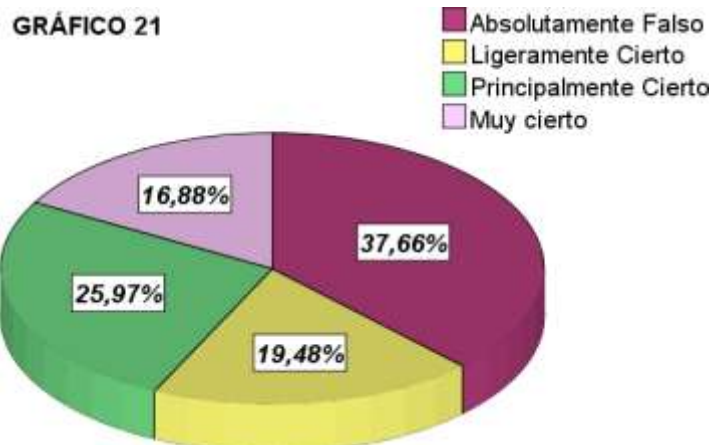
Mediante el resultado obtenido en la pregunta realizada en la forma de ser si es estable, según los colaboradores respondieron en su mayoría que son personas estables, existiendo una contradicción ante las demás respuestas ya que influye mucho las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

TABLA 21.- Yo sería bueno/a en un trabajo donde le dijera qué hacer a los demás

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	29	37,66 %
Ligeramente Cierto	15	19,48 %
Principalmente Cierto	20	25,97 %
Muy cierto	13	16,88 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong



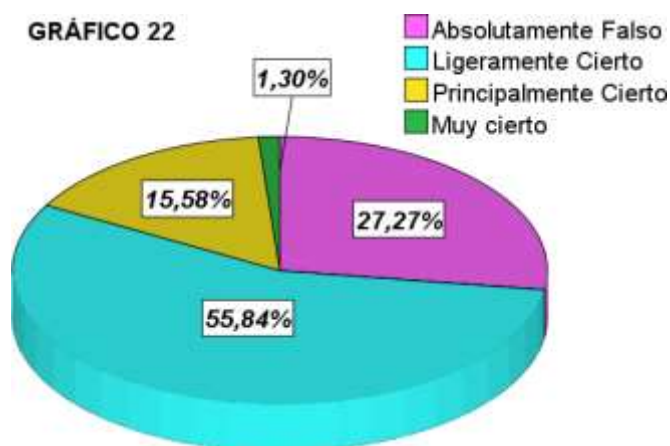
En este gráfico obtenido mediante los resultados tomados en consideración de las respuestas de los colaboradores de instituciones públicas, se podría determinar que en gran mayoría consideran que poseen poca actitud de liderazgo, lo cual podrá ser algo desfavorable para la Institución, existiendo contradicción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

TABLA 22.- Mi comportamiento a veces es alborotado

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	21	27,27 %
Ligeramente Cierto	43	55,84 %
Principalmente Cierto	12	15,58 %
Muy cierto	1	1,30 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong



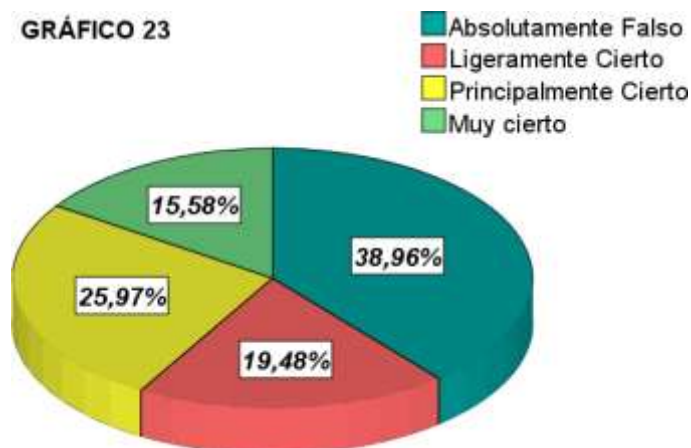
En el gráfico se puede observar que los resultados generados por los colaboradores, sobre si el comportamiento de ellos es cambiante respondieron en un porcentaje alto, que si quiere decir que esto afectaría en las relaciones interpersonales y laborales ya que si existe gran cantidad de personas inestables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

TABLA 23.- Creo que tengo tres o cuatro personalidades completamente diferentes dentro de mí

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	30	38,96 %
Ligeramente Cierto	15	19,48 %
Principalmente Cierto	20	25,97 %
Muy cierto	12	15,58 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong



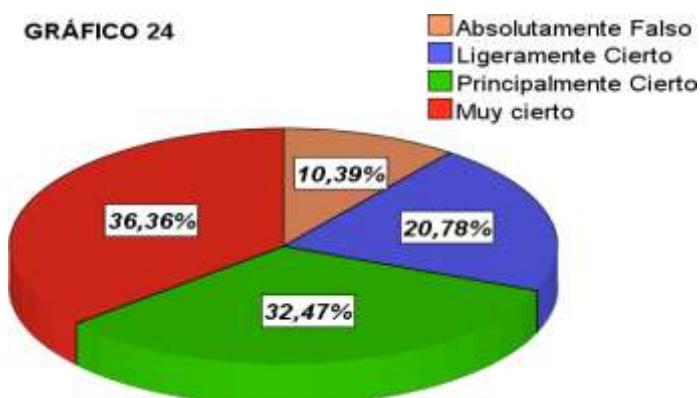
En este resultado obtenido mediante el cuestionario aplicado PAI a los colaboradores de instituciones públicas, considera un gran número que tienen diferentes personalidades, implicando así un riesgo social y laboral dentro de la Institución, influyendo de manera negativa el manejo de las relaciones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

TABLA 24.- Soy una persona calurosa

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	8	10,39 %
Ligeramente Cierto	16	20,78 %
Principalmente Cierto	25	32,47 %
Muy cierto	28	36,36 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong



Según el resultado obtenido podemos establecer que los colaboradores de instituciones públicas 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.

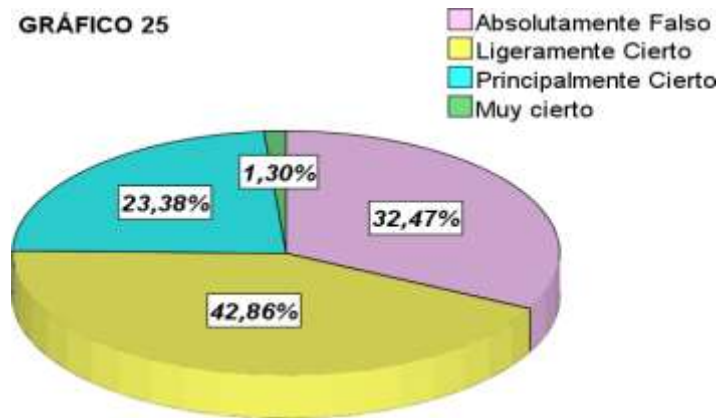
TABLA 25.- No controlo muy bien mi humor

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	25	32,47 %
Ligeramente Cierto	33	42,86 %
Principalmente Cierto	18	23,38 %
Muy cierto	1	1,30 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

GRÁFICO 25



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

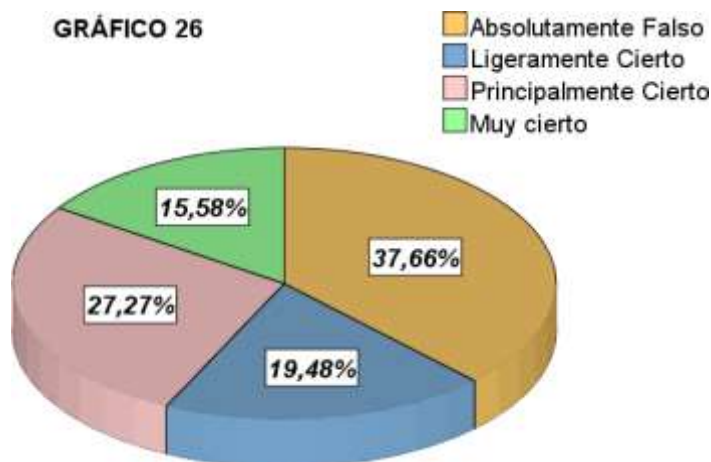
TABLA 26.- He hecho algunas cosas extraordinarias

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	29	37,66 %
Ligeramente Cierto	15	19,48 %
Principalmente Cierto	21	27,27 %
Muy cierto	12	15,58 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

GRÁFICO 26



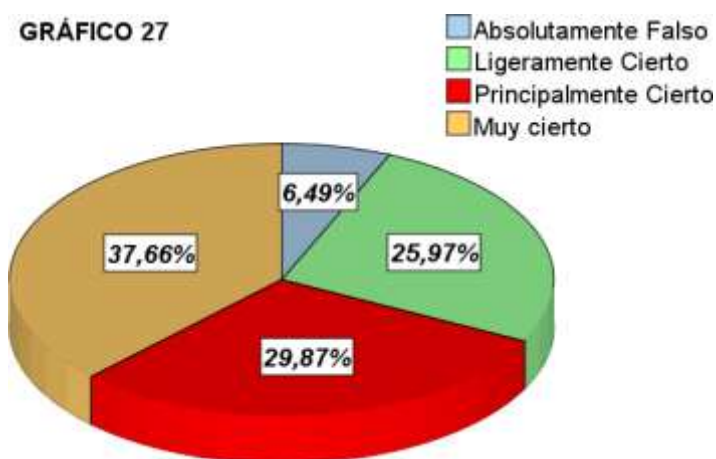
Mediante el análisis realizado en el siguiente gráfico da como resultado, que el mayor porcentaje obtenido en base al cuestionario aplicado PAI, sobre si ha hecho cosas extraordinarias los colaboradores de instituciones públicas consideran que, si lo han realizado, comprobando una vez más que el egocentrismo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

TABLA 27.- Soy una persona muy calmada y relajada

	Frecuencia	Porcentaje
Absolutamente Falso	5	6,49 %
Ligeramente Cierto	20	25,97 %
Principalmente Cierto	23	29,87 %
Muy cierto	29	37,66 %
Total	77	100,00 %

Fuente: Inventario de evaluación de la Personalidad (PAI) aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong



Según las respuestas dados por los colaboradores de instituciones públicas 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 de instituciones públicas de diferentes departamentos los cuales respondieron a este cuestionario de manera voluntaria

Tabla28.- Edad

	Frecuencia	Porcentaje
25	11	8,7%
26	2	1,6%
27	5	3,9%
29	11	8,7%
30	18	14,2%
32	3	2,4%
33	1	,8%
34	4	3,1%
35	10	7,9%
37	3	2,4%
38	3	2,4%
39	4	3,1%
40	13	10,2%
42	1	,8%
43	1	,8%
44	4	3,1%
45	5	3,9%
47	1	,8%
Total	100	78,7%
Total	127	100,0%

Fuente: Cuestionario MbM aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 28

Edad

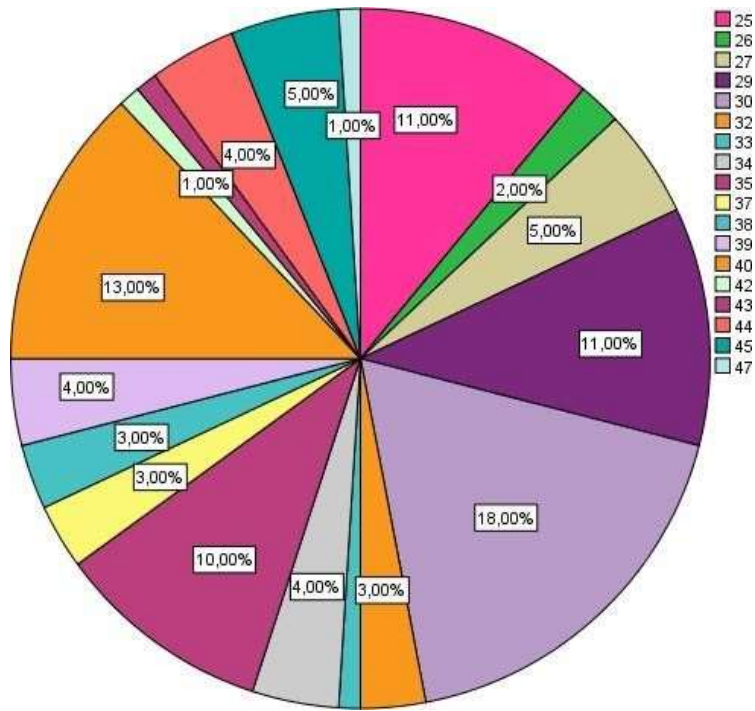


Tabla29.- Género

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	40	40,0%
Masculino	60	60,0%
Total	100	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 9

Genero

Femenino
Masculino

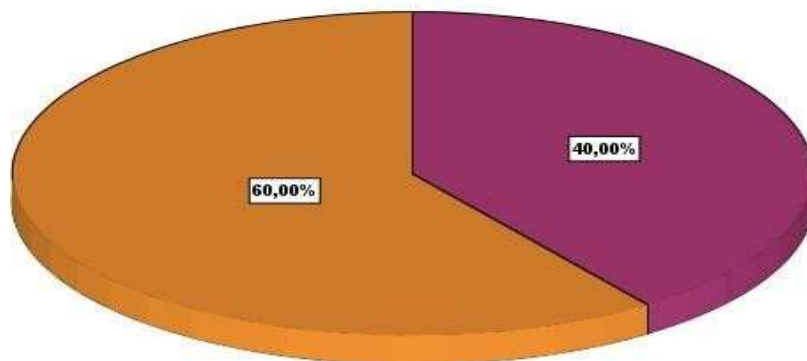


Tabla30.- Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	32	32%
Casado	56	56%
Divorciado	12	12%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 30

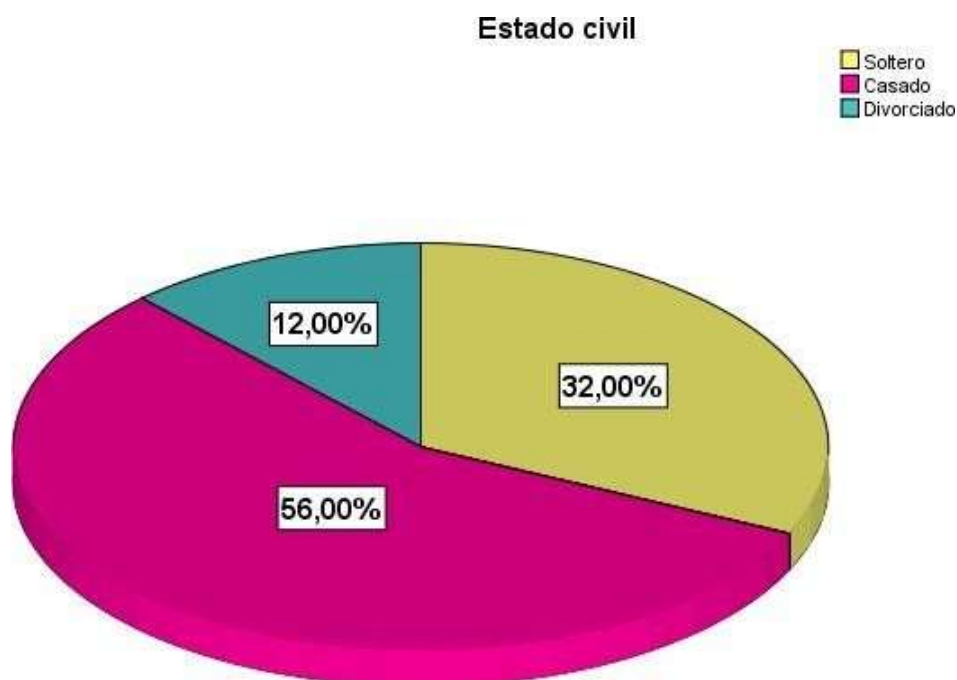


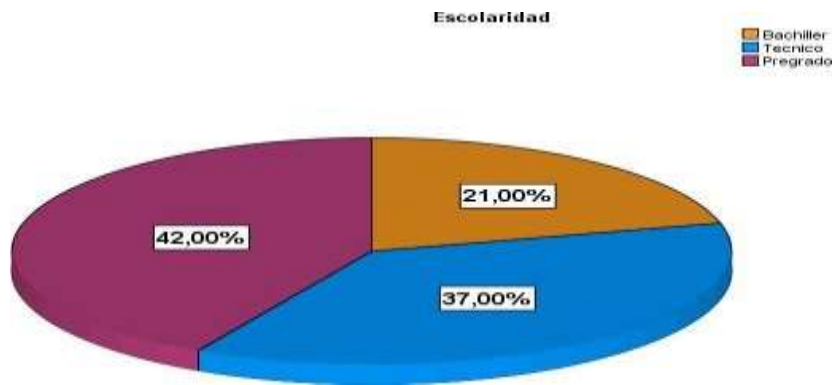
Tabla 31.- Escolaridad

	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	21	21%
Técnico	37	37%
Pregrado	42	42%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 31



Escala Necesidades de Protección y Seguridad

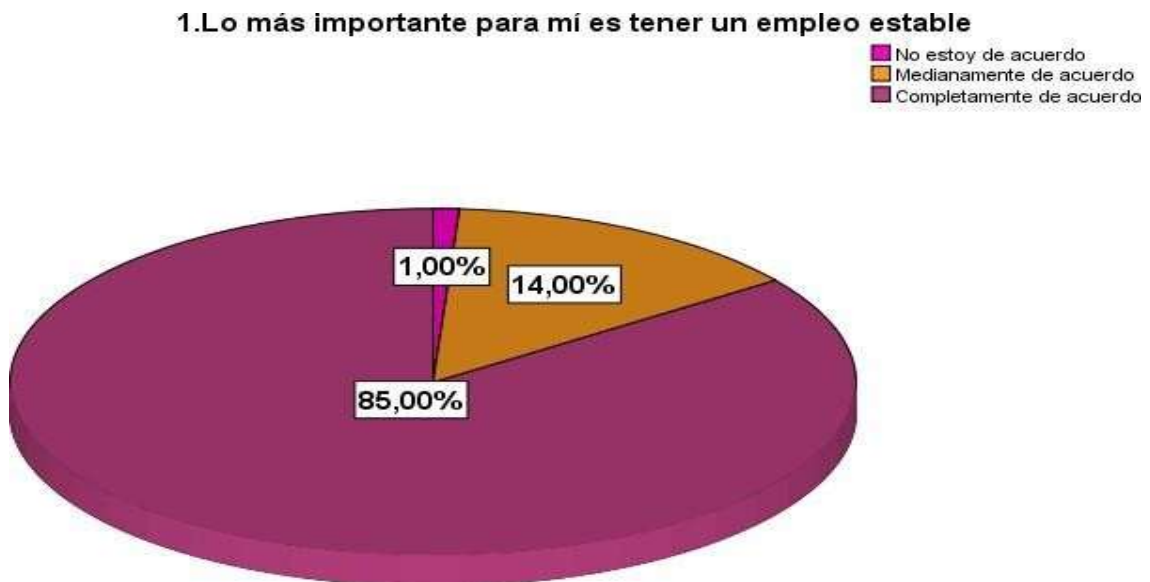
Tabla 32.- P1.Lo más importante para mí es tener un empleo estable

	Frecuencia	Porcentaje válido
No estoy de acuerdo	1	1%
Medianamente de acuerdo	14	14%
Completamente de acuerdo	85	85%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario MbM aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 32



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.

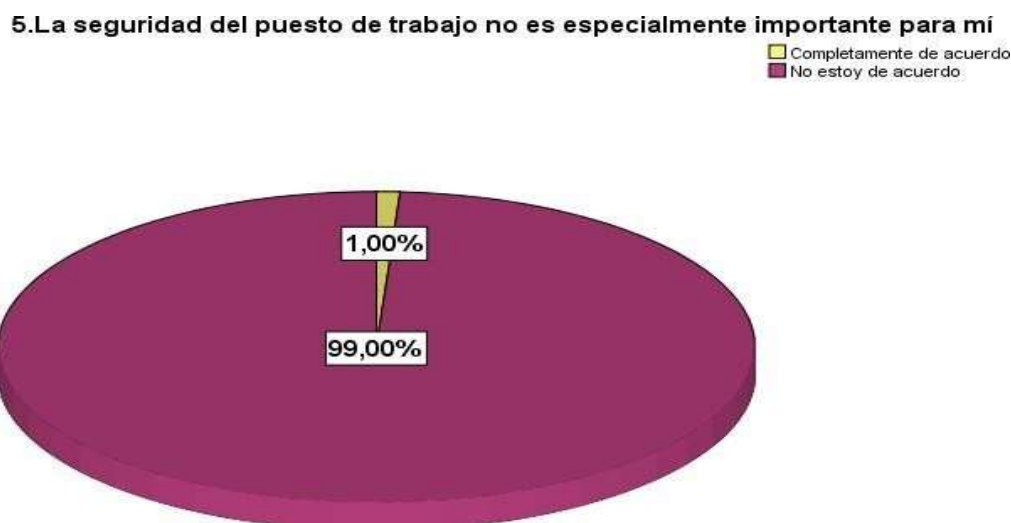
Tabla 33.- P 5.La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	1	1%
No estoy de acuerdo	99	99%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario MbM aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 33



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.

Tabla

Tabla 34.- P9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares

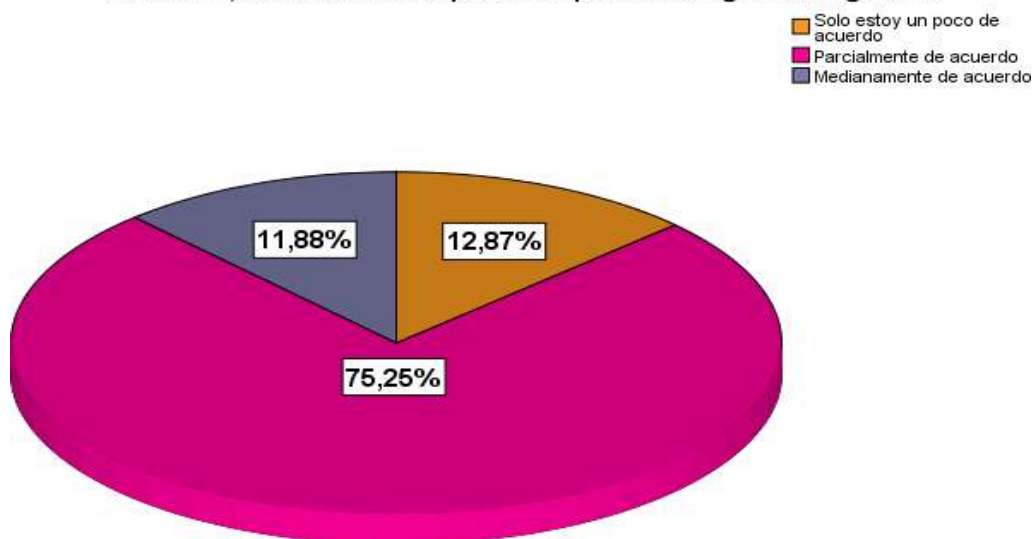
	Frecuencia	Porcentaje
Solo estoy un poco de acuerdo	13	12,9%
Parcialmente de acuerdo	76	75,2%
Medianamente de acuerdo	12	11,9%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario MbM aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 34

9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares



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.

Tabla35.- P13.Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido

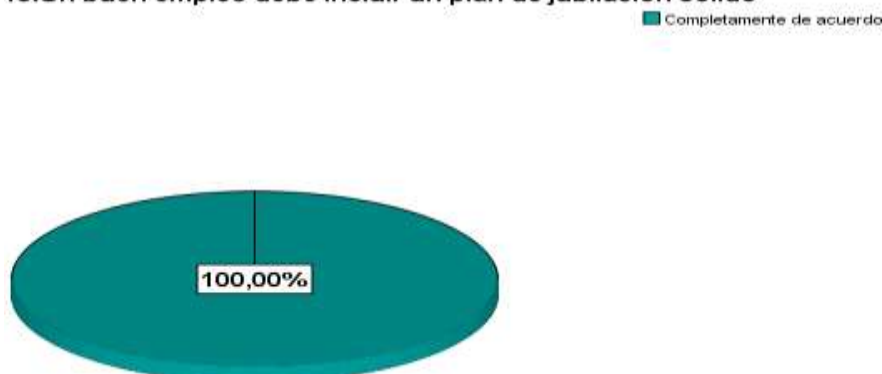
	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	100	100%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario MbM aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 35

13.Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido



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.

Tabla 36.- P17.Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa

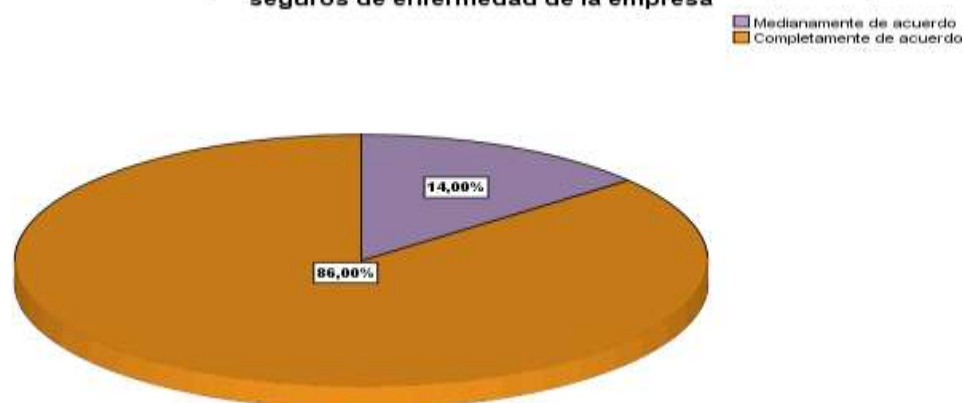
	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente de acuerdo	14	14%
Completamente de acuerdo	86	86%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario MbM aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Grafico 36

17.Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de 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.

Escala Necesidades Sociales y de Pertenencia

Tabla 37.- P2.Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta

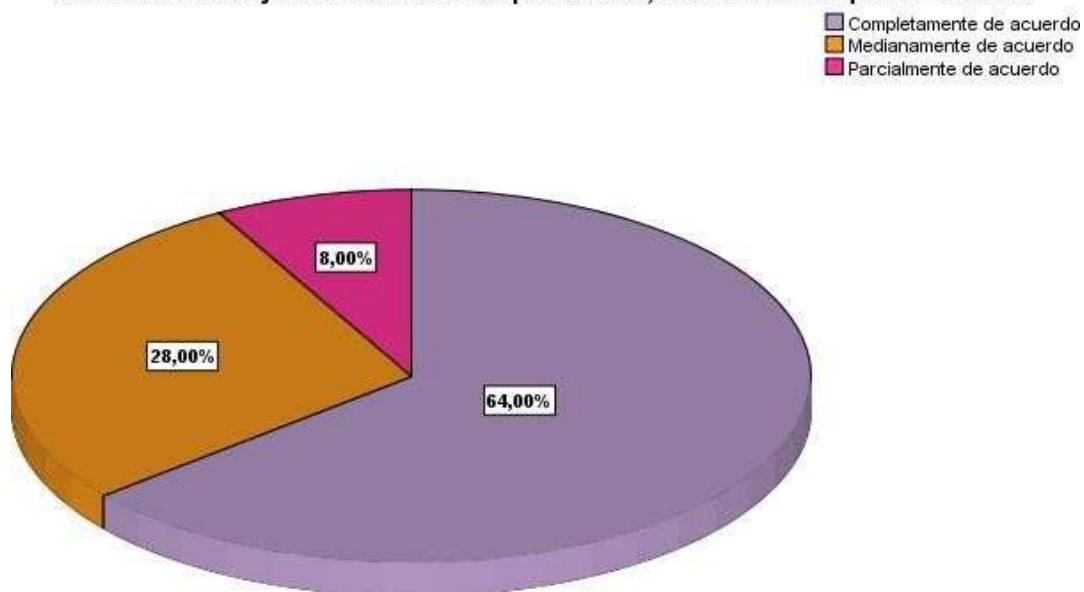
	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	64	64%
Medianamente de acuerdo	28	28%
Parcialmente de acuerdo	8	8%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario MbM aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 37

2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta



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 medianamente de acuerdo con esta idea.

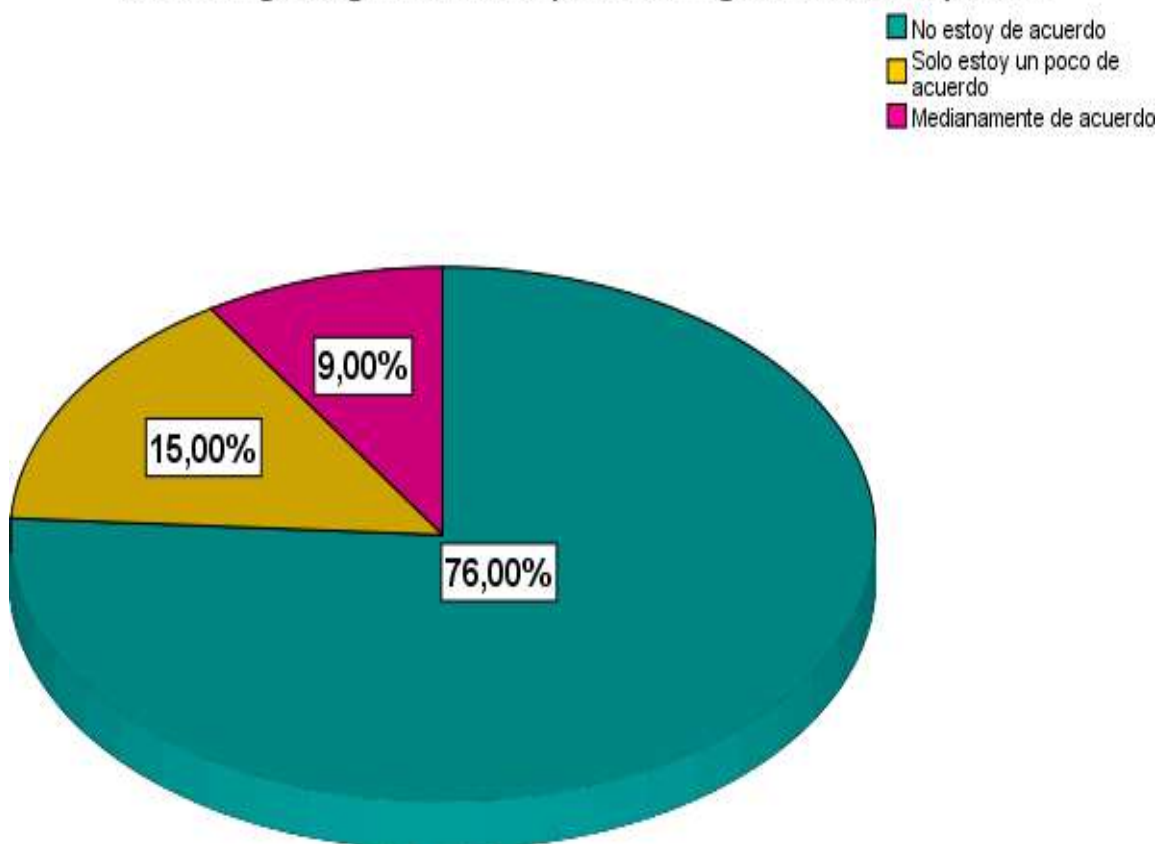
Tabla 38.- P6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí

	Frecuencia	Porcentaje
No estoy de acuerdo	76	76%
Solo estoy un poco de acuerdo	15	15%
Medianamente de acuerdo	9	9%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario MbM aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí



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

Tabla 39.- P10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo

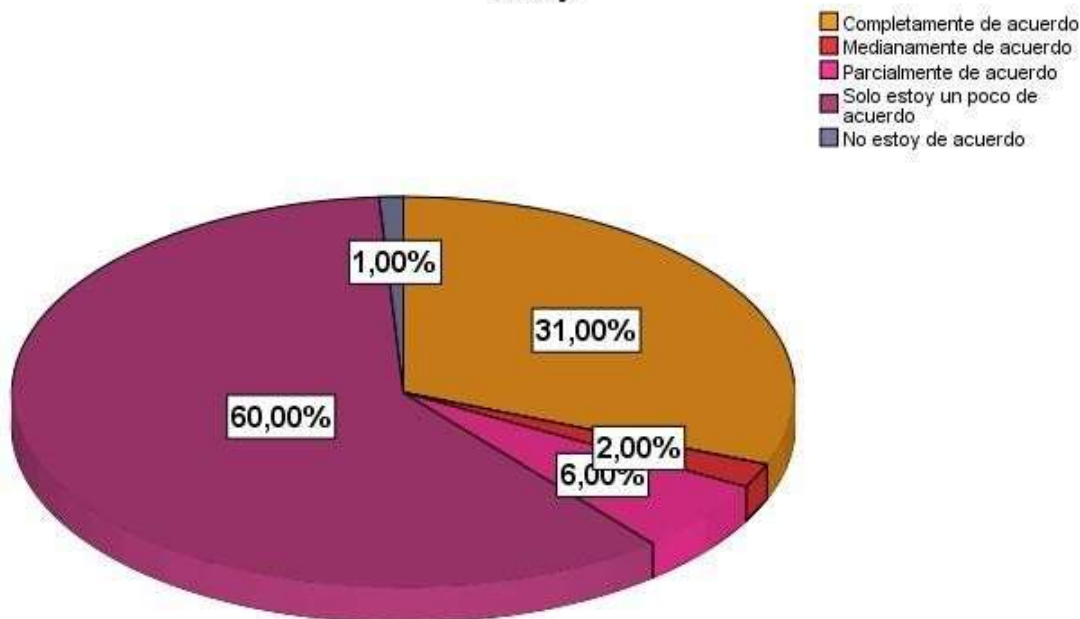
	Frecuencia	Porcentaje válido
Completamente de acuerdo	31	31%
Medianamente de acuerdo	2	2%
Parcialmente de acuerdo	6	6%
Solo estoy un poco de acuerdo	60	60%
No estoy de acuerdo	1	1%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario MbM aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 39

10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo



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.

Tabla 40.- P14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo

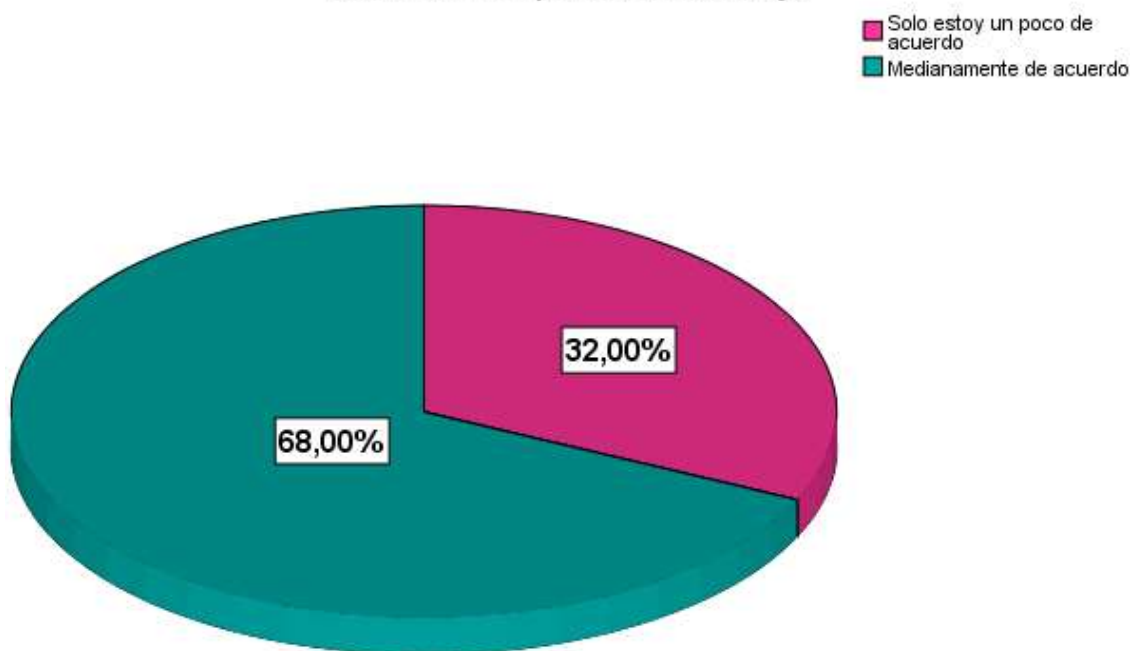
	Frecuencia	Porcentaje
Solo estoy un poco de acuerdo	32	32%
Medianamente de acuerdo	68	68%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 40

14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo



Para la población encuestada el establecer algún tipo de contacto o comunicación con otros no es su prioridad puesto que un poco más de la 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.

Tabla 41.- 18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí

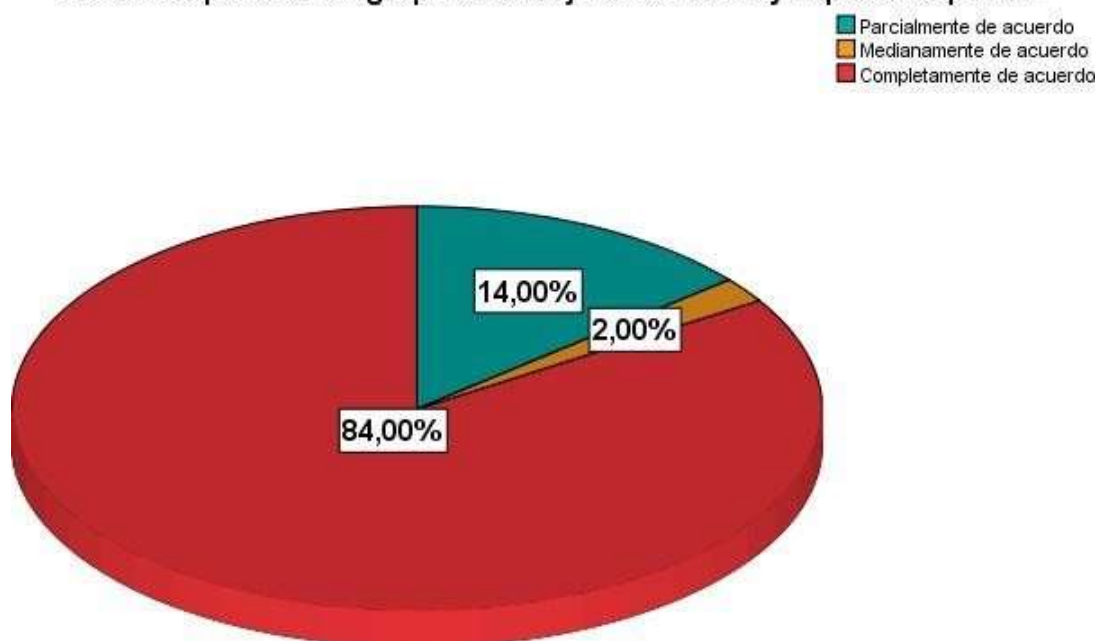
	Frecuencia	Porcentaje
Parcialmente de acuerdo	14	14%
Medianamente de acuerdo	2	2%
Completamente de acuerdo	84	84%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 41

18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí



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.

Escala Necesidades de autoestima

Tabla 42.- P 3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa

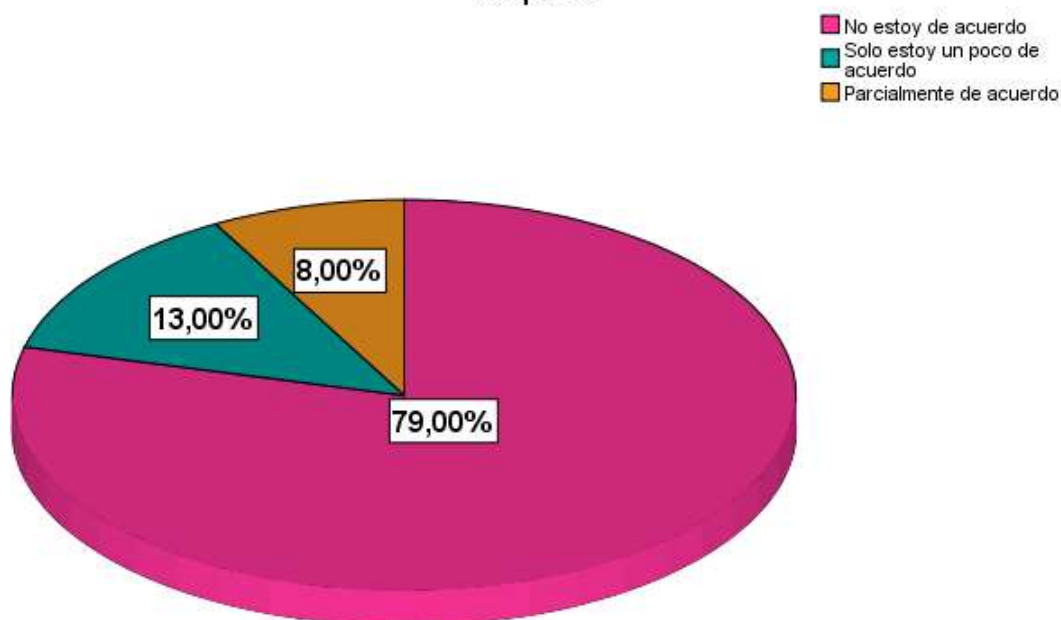
	Frecuencia	Porcentaje
No estoy de acuerdo	79	79%
Solo estoy un poco de acuerdo	13	13%
Parcialmente de acuerdo	8	8%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Grafico 42

3.Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa



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.

Tabla 43.- P7.La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son

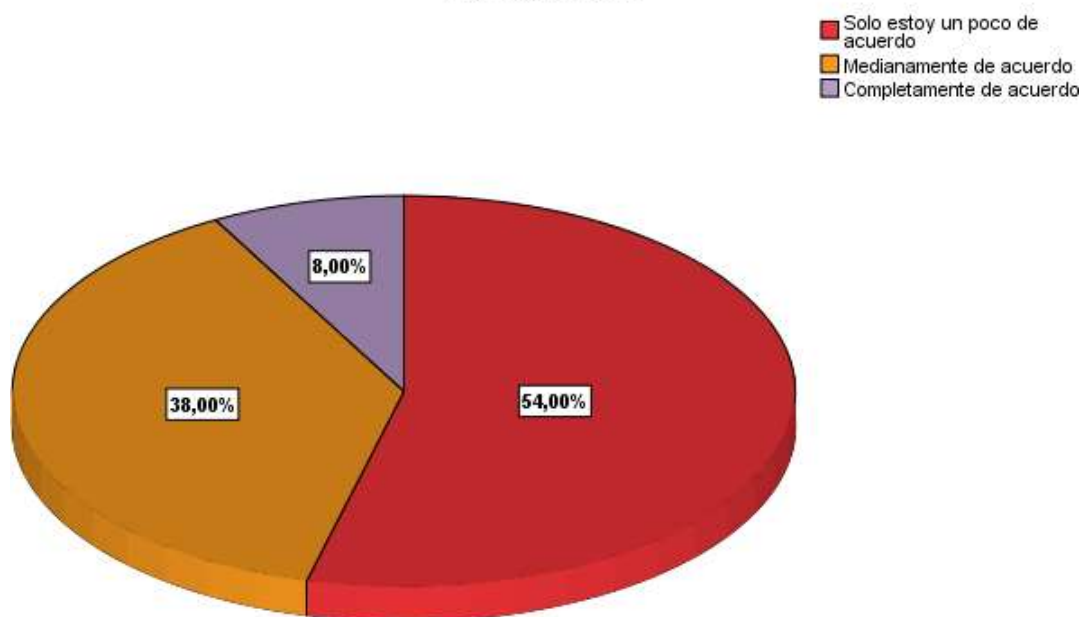
	Frecuencia	Porcentaje
Solo estoy un poco de acuerdo	54	54%
Medianamente de acuerdo	38	38%
Completamente de acuerdo	8	8%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario MbM aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 43

7.La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son



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.

Tabla 44.- P11.La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona

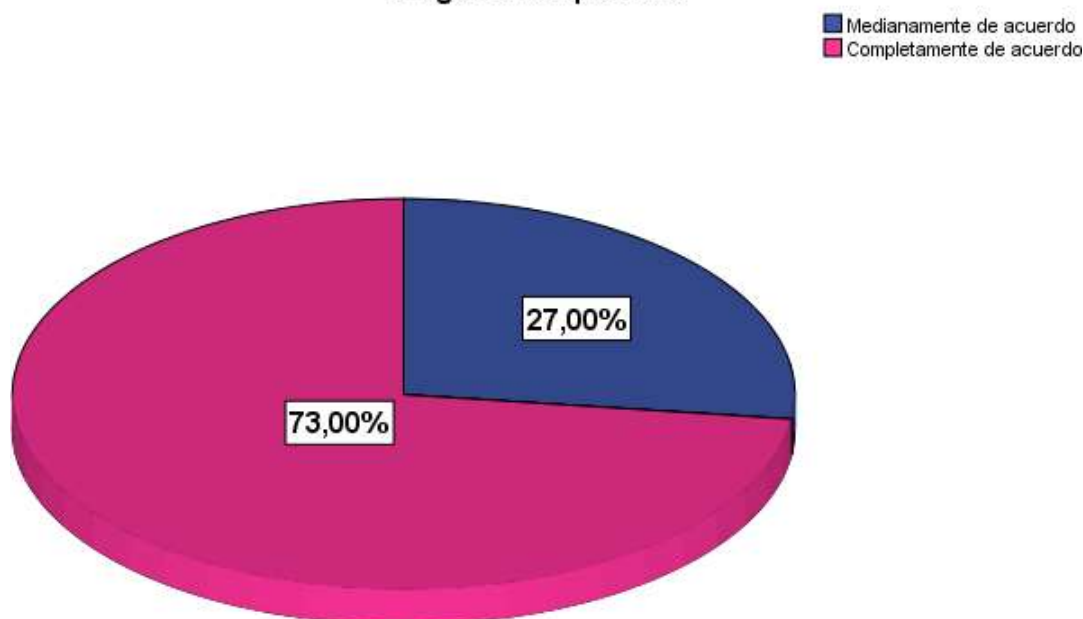
	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente de acuerdo	27	27%
Completamente de acuerdo	73	73%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario MbM aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 44

11.La valoración que tengo de mi mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona



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.

Tabla 45.- P15.Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido

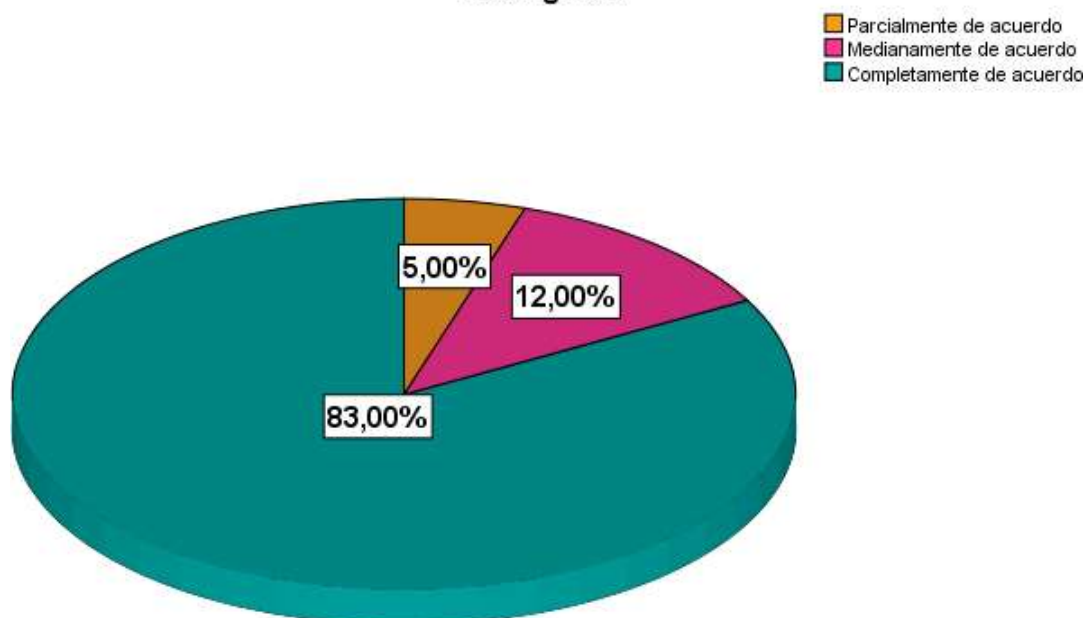
	Frecuencia	Porcentaje
Parcialmente de acuerdo	5	5%
Medianamente de acuerdo	12	12%
Completamente de acuerdo	83	83%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario MbM aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 45

15.Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido



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%.

Tabla 46.- P19.Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto

	Frecuencia	Porcentaje
Parcialmente de acuerdo	60	60%
Medianamente de acuerdo	33	33%
Completamente de acuerdo	7	7%
Total	100	100%

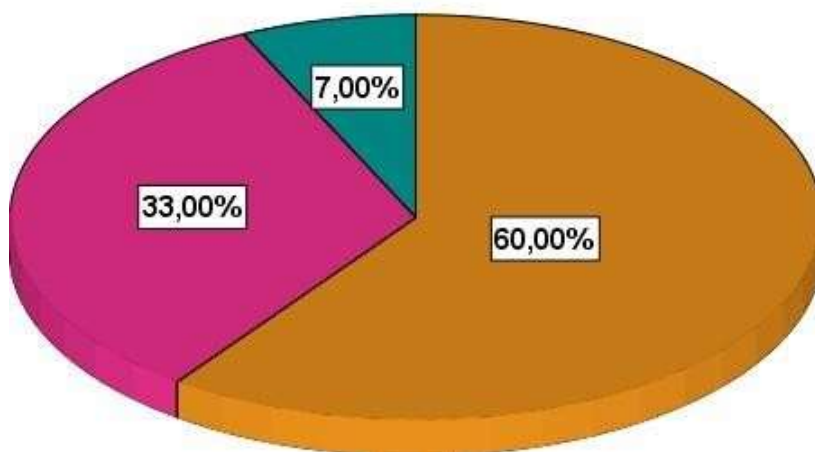
Fuente: Cuestionario MbM aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 46

19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto

■ Parcialmente de acuerdo
■ Medianamente de acuerdo
■ Completamente de acuerdo



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.

Escala Necesidades de Autorrealización

Tabla 47.- P4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida

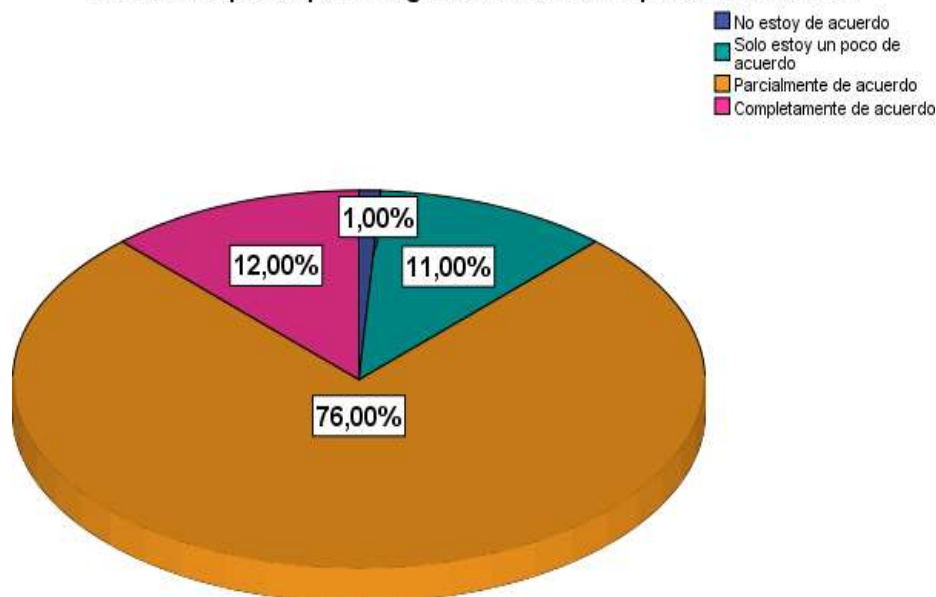
	Frecuencia	Porcentaje
No estoy de acuerdo	1	1,0
Solo estoy un poco de acuerdo	11	11,0
Parcialmente de acuerdo	76	76,0
Completamente de acuerdo	12	12,0
Total	100	100,0

Fuente: Cuestionario MbM aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 47

4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida



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.

Tabla 48.- P8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas

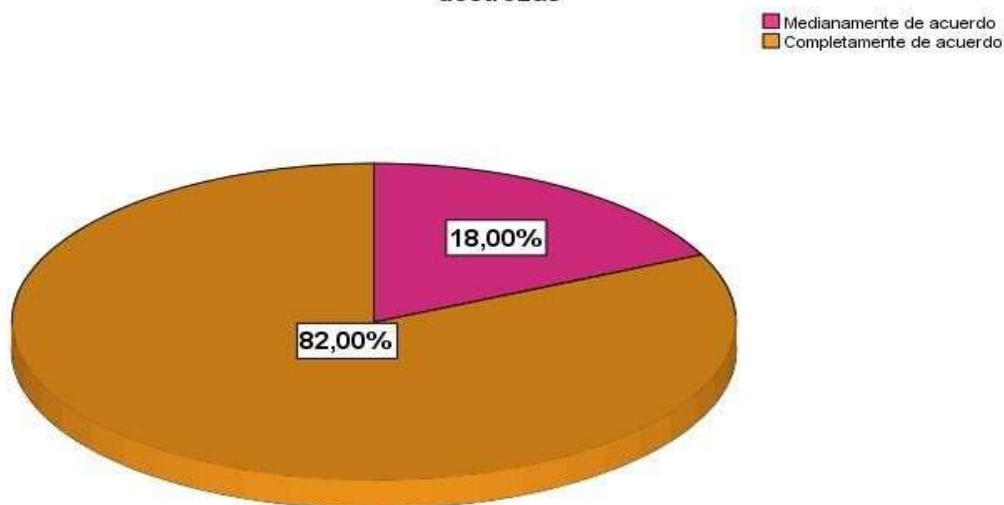
	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente de acuerdo	18	18%
Completamente de acuerdo	82	82%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario MbM aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 48

8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas



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.

Tabla 49.- P12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo

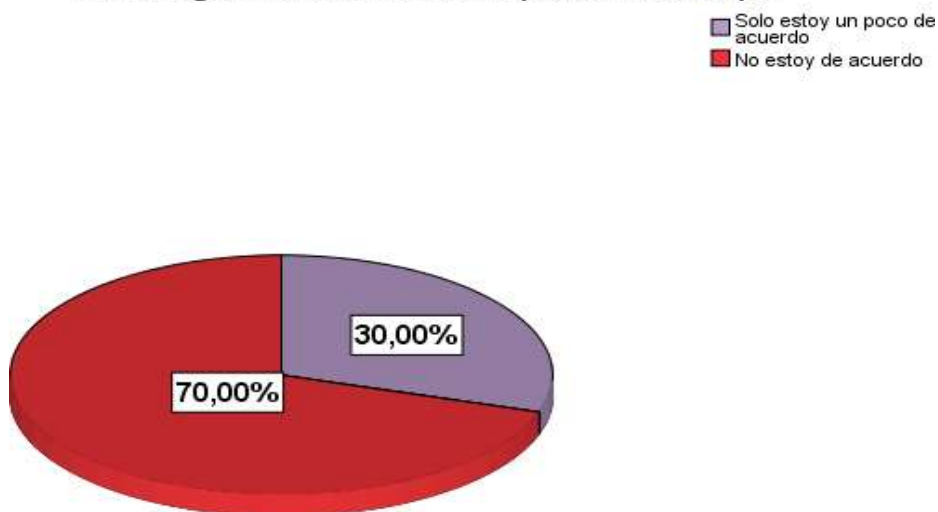
	Frecuencia	Porcentaje
Solo estoy un poco de acuerdo	30	30%
No estoy de acuerdo	70	70%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 49

12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo



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.

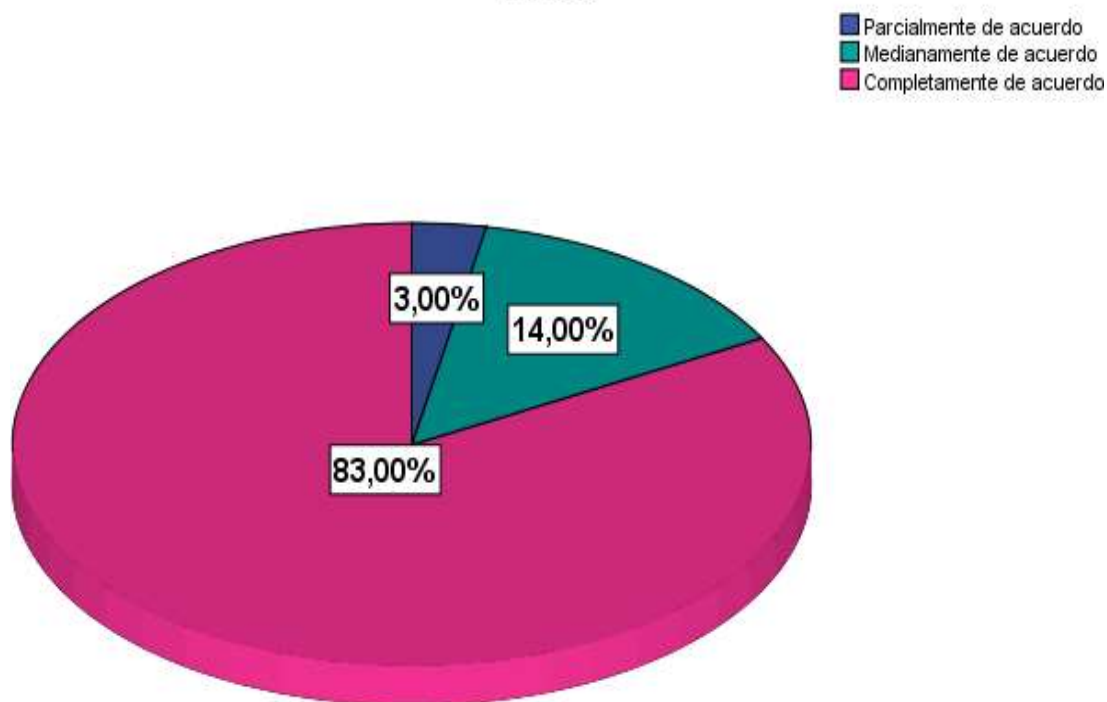
Tabla 50.- 16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites

	Frecuencia	Porcentaje
Parcialmente de acuerdo	3	3%
Medianamente de acuerdo	14	14%
Completamente de acuerdo	83	83%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites



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.

Tabla 51.- 20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas

	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente de acuerdo	24	24%
Parcialmente de acuerdo	76	76%
Total	100	100%

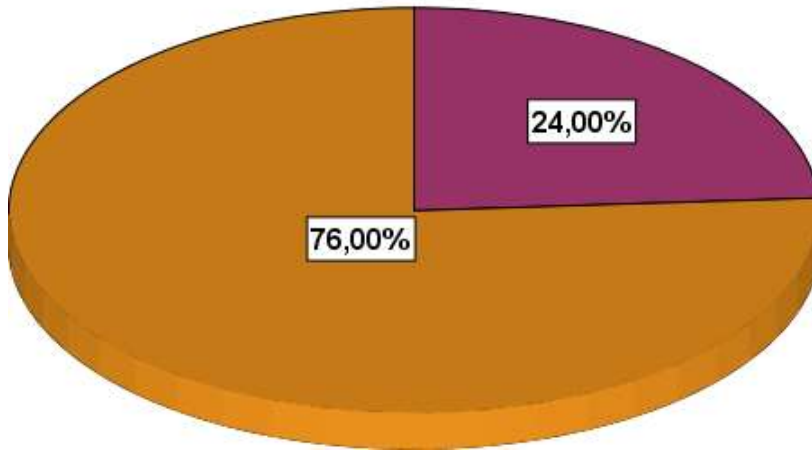
Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de instituciones públicas.

Realizado por: Ana Belén Macas Palma y Mariana Jazmín Solís Wong

Gráfico 51

20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas

■ Medianamente de acuerdo
■ Parcialmente 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.

Tabla 53

Correlaciones

		1.Lo más importante para mí es tener un empleo estable	2.Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	3.Un sueldo alto es un claro indicador del valor que tiene el trabajador para la empresa	4.Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida	5.La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí	6.Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí	7.La mayoría de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son	8.Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas	9.Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares	10.Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo	11.La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona	12.Persiguir los sueños es una pérdida de tiempo	13.Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido	14.Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros -clientes o compañeros de trabajo	15.Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido	16.Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites	17.Uno de los aspectos más importantes antes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa	18.Forjar parte de un grupo de trabajo o unidos es muy importante para mí	19.Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto	20.Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas
24 a 52 años	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,077 ,446	-,061 ,550	-,036 ,725	,079 ,435	,060 ,551	-,145 ,149	,216* ,031	-,048 ,635	,096 ,340	,043 ,672	-,055 ,586	-,028 ,780	,a ,	,057 ,573	,119 ,236	-,073 ,473	,069 ,494	,016 ,873	,060 ,553	,007 ,946
Femenino o Masculino	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,150 ,136	-,045 ,658	-,115 ,256	,088 ,382	,123 ,222	,088 ,386	,037 ,717	-,011 ,916	,147 ,144	-,130 ,196	,101 ,317	,000 1,000	,a ,	,009 ,931	,008 ,938	,131 ,195	,141 ,161	,117 ,248	-,072 ,477	-,029 ,777
Soltero, casado, divorciado, viudo, separado	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,043 ,672	-,104 ,302	-,005 ,959	,165 ,101	,127 ,208	-,118 ,243	,227* ,023	-,025 ,807	,183 ,068	,053 ,602	-,121 ,230	,000 1,000	,a ,	,020 ,841	,200* ,046	,000 1,000	,009 ,928	-,136 ,179	-,015 ,881	,118 ,240
Bachiller superior	Correlación de	-,031	-,005	,020	-,022	-,104	-,042	-,047	,027	-,047	-,129	-,216*	,094	,a	-,092	,041	-,050	-,115	-,125	-,102	-,029

	Pears on Sig. (bilateral)	,761	,961	,846	,830	,304	,681	,643	,793	,644	,202	,031	,352	.	,363	,688	,620	,254	,215	,313	,772
Impresión Negativa	Correlación de Pears on Sig. (bilateral)	-,153	-,168	,123	-,117	-,086	,014	,200*	-,078	-,116	,212*	,010	,170	.a	-,029	,019	-,047	-,059	,023	,068	,215*
		,127	,096	,223	,248	,396	,892	,046	,441	,250	,034	,919	,091	.	,777	,848	,639	,559	,821	,501	,031
Impresión Positiva	Correlación de Pears on Sig. (bilateral)	,079	,056	,097	,084	,059	,128	-,192	,021	-,021	,056	-,084	-,151	.a	-,052	-,034	,042	-,045	,042	,055	-,245*
		,436	,582	,339	,404	,557	,205	,056	,839	,835	,578	,404	,135	.	,606	,737	,678	,653	,676	,588	,014
Dominancia	Correlación de Pears on Sig. (bilateral)	-,077	-,047	,033	-,184	-,050	-,073	,314**	,026	,140	-,044	,090	,055	.a	,032	-,067	,000	-,058	-,107	-,104	,187
		,444	,642	,744	,066	,620	,468	,001	,797	,165	,667	,373	,590	.	,751	,507	1,000	,569	,289	,302	,062
Calidez	Correlación de Pears on Sig. (bilateral)	-,049	-,079	-,072	-,159	-,014	,066	,101	,080	,165	-,165	,167	,092	.a	,024	,102	,060	-,056	,100	-,074	,184
		,630	,434	,478	,115	,889	,511	,319	,428	,100	,102	,096	,364	.	,813	,312	,555	,577	,322	,464	,067

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

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

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 (SanMartín, 2015).

RECOMENDACIONES

- Se recomienda brindar información necesaria y específica a futuros estudiantes que desean realizar investigaciones sobre los problemas que puedan surgir dentro de instituciones públicas, 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 las capacidades y así elevar su grado de efectividad organizacional y personal.

- Las instituciones públicas 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.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arce, G., & Malvas, Y. (2014). Universidad Católica Sedes Sapientiae. Obtenido de http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maeestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1
2. Berardi, A. (2015). Universidad FASTA, Facultad de ciencias economicas. Obtenido de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1
3. Caballero, N. (2015). Universidad Empresarial Siglo Veintiuno. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12879/CABALLERONatalia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. Cajas , M., Gastiaburo, J., Espinel, A., Espinel, J., & Ruperti, E. (2017). Factores de Satisfaccion e Insatisfaccion Laboral en trabajadores de la ciudad de Milagro. Revista Psicologia UNEMI, 15-23.
5. Campos, M. (16 de Enero de 2017). Universidad de Malaga Facultad de Psicologia. Obtenido de https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/15669/TD_CAMPOS_RIOS_Maria_del_Mar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Castro, F. (2018). Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relacion con los cuidadores profesionales. Revista digital Cultura de los Cuidados, 102-108.
7. Catalan Garcia, M., & Ramirez Baten, E. (Noviembre de 2017). Repositorio de la Universidad de Guatemala, centro de investigaciones en Psicologia. Obtenido de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/8359/1/T13%20%283143%29.pdf>
8. Chiavenato, A. (1992). Administracion de Recursos Humanos. Sao Paulo: MC Graw Hill.
9. Elizalde, A., Martí, M., & Martínez, F. (2012). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona. Revista Latinoamericana POLIS, 5-6.

10. Garza, D. (Julio de 2010). Universidad autonoma de Tamaulipas. Obtenido de <https://fcav.uat.edu.mx/siaap/data/TMDE021.pdf>
11. Garzon, M. (2017). Relaciones interpersonales y su influencia en la rotacion del personal del departamento de Supply Chain. Udlu Escuela de Psicologia, 2-5.
12. Gutierrez, A. (30 de Junio de 2015). Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/103/1/TL_Gutierrez_Bazan_AnaLuciaDeLourdes.pdf
13. Joya, B. (2019). Liderazgo y su relacion entre las necesidades y motivaciones de las personas. Universidad Militar Nueva Granada, 12-14.
14. Lopez, J. (2005). Motivacion laboral y gestion de recursos humanos en la teoria Frederick Herzberg. Revista de Investigacion de la Fac. de Ciencias Administrativas UNMSM, 27-30.
15. Marqu ez, O. (2002). El proceso de la investigacion en los procesos sociales. Venezuela : Universidad Ezequiel Zamora .
16. Mendez, M. (2018). La Teoría de la Personalidad de Carl Rogers. Universidad Diego Portales, 3-5.
17. Mera, M. (2017). Universidad del Azuay. Obtenido de [file:///C:/Users/ANGEL/Downloads/12790%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ANGEL/Downloads/12790%20(1).pdf)
18. Morey, L. (Marzo de 2009). Tae Ediciones. Obtenido de <http://web.teaediciones.com/PAI--INVENTARIO-DE-EVALUACION-DE-LA-PERSONALIDAD.aspx>
19. Moyano, M. (Noviembre de 2014). Universiad del Rosario. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/9487/Trabajo%20de%20grado%20Ana%20Maria%20Moyano%20Avila.pdf>
20. Naranjo, M. L. (2009). Motivacion: Perspectivas teoricas y algunas consideraciones de su importancia en el ambito educativo. Revista Educacion, 153-170.
21. Ortega, A. (2013). Incentivos monetarios en la motivacion laboral. Universidad Rafael Landívar, 30-39.
22. Ortega, L. (2014). Lifeder. Obtenido de <https://www.lifeder.com/teoria-personalidad-carl-rogers/>
23. Peña, C. (2015). La Motivacion Laboral como Herramienta de Gestion en las Organizaciones Empresariales. COMILLAS, 16-18.

24. Ramirez, L. (2019). Relaciones interpersonales en el ámbito laboral. ITESO Universidad Jesuita de Guadalajara, 7-8.
25. Rodriguez, G. (1 de Marzo de 2018). Postulados de los principales autores de la psicología humanista. Revista digital Calameo, 20-21.
26. Romero, L. (2016). Relaciones interpersonales y clima laboral de los colaboradores en la empresa minera construcción y transporte la Libertad S.R.L. Universidad Nacional de Trujillo, 11-12.
27. Salazar, M. B., & Gutierrez, A. (2016). La Motivación Laboral en el Sector de Servicios ¿Que hace que un trabajador realice mas de lo que se espera? Dialnet, 7-12.
28. Sampieri, R. H. (1991). METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN . México : McGraw_Hill.
29. SanMartin, J. (2015). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. Universidad Central del Ecuador, 13-14.
30. Santrock, J. (2002). Psicología de la Educación. Mexico: Mc Graw Hill.
31. Sashkin, M. (1996). Obtenido de http://horarioscentros.uned.es/archivos_publicos/qdocente_planes/676898/cuestionariombmmaslow.pdf
32. Seelbach, G. (2013). Teorías de la Personalidad. Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Psicologia/Teorias_de_la_personalidad.pdf
33. Silveira, M. (2003). El arte de las relaciones personales. Madrid: Alba Editorial.
34. Sum, M. (19 de Marzo de 2015). Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
35. Vasquez, L. (2015). Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales. Universidad Cesar Vallejo, 20-25.
36. Vega, Botello, Rivera, & Partido. (7 de Mayo de 2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en las organizaciones del sector estatal . Universum, 66-85. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/05/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral/>
37. World Health Organization. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización,. 77-91.

ANEXOS

ANEXO 1 Propuesta del trabajo de investigación aprobada

ANEXO 2 Instrumentos de investigación



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
Facultad Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho
Carrera de Psicología
Inventario PAI (Personality Assessment Inventory) Morey (1991)

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS							
Género:		Edad:	Estado civil:				
Escolaridad:		Cargo:					
Sector: Publico ()		Privado ()	Otros () _____				
Lea detenidamente si el significado de la oración es Absolutamente falso, rellene con una X en AF. Si el significado de la oración es Ligeramente cierto, rellene con X a LC. Si el significado de la oración es Principalmente cierto, rellene con X a PC. Si el significado de la oración es Muy cierto, rellene con X a MC				Absolutamente falso	Ligeramente cierto	Principalmente cierto	Muy cierto
Mis amigos/as están a mis disposición si los/as necesito							
Tengo luchas internas que me causan problemas							
Mis condiciones de salud han restringido mis actividades							
Estoy tan tenso/a en ciertas situaciones que tengo gran dificultad en manejarlo							
Tengo que hacer algunas cosas de cierta manera, si no me pongo nervioso/a							
Casi todo el tiempo estoy triste sin ninguna razón							
A menudo pienso y hablo tan rápido que la otra gente no puede seguirme							
Se puede confiar en casi toda las personas que conozco							
A veces no me acuerdo quién soy							
Tengo algunas ideas que otros piensan que son raras							
Normalmente me porto/portaba bien en la escuela							
Por años he ido a muchos médicos							
Soy una persona muy sociable							
Puedo cambiar de humor muy de repente							
A veces me siento culpable por lo mucho que bebo (alcohol)							
Soy una persona que se enfrenta a la vida							
Mi actitud acerca de mí mismo/a cambia mucho							
Las personas se sorprenderían si le gritara a alguien							
Mis relaciones han sido atormentadas							
A veces quisiera estar muerto/a							
Las personas tiene miedo de mi humor							
A veces uso drogas para sentirme mejor							
He probado casi todo tipo de drogas							
A veces dejo que me molesten mucho cosas de poca importancia							
A menudo tengo problemas concentrándome porque estoy nervioso							
A menudo tengo miedo de meter la pata y decir algo malo							
Creo que he quedado mal con todos							
Tengo muchas ideas brillantes							
Algunas personas se salen de su camino para molestarme							

Parece que no me relaciono muy bien con las personas				
He pedido prestado dinero sabiendo que no iba a pagarlo				
Casi todo el tiempo me siento bien				
Con frecuencia me siento con miedo				
Sigo reviviendo algo terrible que me pasó				
Casi todo el tiempo no me siento bien				
Puedo ser muy exigente cuando quiero que las cosas se hagan rápido				
Por lo común la gente me trata justamente				
Mi modo de pensar se ha puesto confuso				
Me fascina hacer cosas peligrosas				
Me encantan las películas de humor negro				
Me gusta estar junto con mi familia				
Necesito hacer algunos cambios importantes en mi vida				
He tenido enfermedades que los médicos no podían explicar				
No puedo hacer algunas cosas bien debido al nerviosismo				
Tengo impulsos fuertes y lucho para controlarlos				
Se me ha olvidado lo que es estar contento/a				
Me echo tantas responsabilidades encima que no puedo con ellas				
Tengo que estar en alerta a la posibilidad de que las personas me sean infieles				
Tengo visiones en las que me veo forzado/a a cometer delitos				
A veces, otras personas me ponen ideas en la cabeza				
A propósito he dañado la propiedad de otra persona				
Mis problemas de salud son muy complicados				
Me resulta fácil encontrar nuevos amigos				
Mis estados de ánimo se vuelven muy intensos o fuertes				
Tengo problemas controlando la bebida alcohólica				
Soy un/a líder de nacimiento				
Algunas veces me siento terriblemente vacío/a por dentro				
Les digo todo lo que pienso a las personas cuando lo merecen				
Quiero que ciertas personas sepan cuánto me han lastimado				
He pensado en las formas en que puedo matarme				
Algunas veces me da rabia y me descontrolo completamente				
Las personas me han dicho que tengo problemas con las drogas				
Nunca uso drogas para ayudarme a desenvolverme en la vida				
Algunas veces evito verme con alguien que no me gusta nada				
Con frecuencia me es difícil divertirme porque me preocupo de las cosas				
Tengo temores exagerados				
Algunas veces siento que no valgo nada				
Tengo algunos talentos especiales que pocos otros tienen				
Algunas personas hacen cosas para hacerme quedar mal				
No tengo mucho que decirle a nadie				
Me aprovecho de los demás si me dan la oportunidad				
Sufro de mucho dolor				
Me preocupo tanto que a veces siento que voy a desmayarme				
Pensamientos acerca de mi pasado, con frecuencia me molestan cuando estoy pensando en otra cosa				
No tengo problemas para dormir				
Me irrita mucho cuando la gente trata de impedir que alcance mis objetivos				
Parece que tengo tanta suerte en la vida como los demás				
Mis ideas me confunden algunas veces				
Hago muchas cosas alborotadas por el simple placer de hacerlo				
Algunas veces recibo anuncios en el correo o e-mail que en verdad no quiero				
Si tengo problemas, tengo con quién hablar				

Tengo que cambiar algunas de mis cosas, aunque me duelan				
No puedo explicarme por qué he tenido falta de sentido en partes de mi cuerpo				
A veces tengo miedo sin ninguna razón				
Me molesta cuando las cosas están fuera de su lugar				
Todo parece requerir un esfuerzo grande				
Recientemente he tenido mucha mas energía de lo común				
La mayoría de la gente tiene buenas intenciones				
Desde el día en que nací estaba destinado/a a ser desdichado/a				
A veces parece que mis pensamientos se anuncian para que los otros puedan oírlos				
He hecho algunas cosas que no eran del todo legales				
Es una lucha para mí hacer las cosas con los problemas médicos que tengo				
Me gusta conocer gente nueva				
Mi forma de ser es muy estable				
Ha habido momentos en que he tenido que limitarme en la bebida				
Yo sería bueno/a en un trabajo donde le dijera qué hacer a los demás				
Me preocupa mucho que otras personas me abandonen				
Cuando me enojo con los otras personas desconocidas en la calle, se los hago saber				
Algunas personas que antes eran buenas amistades, han quedado mal conmigo				
He planeado cómo matarme				
A veces soy muy violento/a				
El uso de drogas me ha causado problemas de dinero				
Nunca he tenido problemas en el trabajo por las drogas				
A veces me quejo demasiado				
Con frecuencia estoy tan preocupado/a y nervioso/a que apenas puedo aguantarlo				
Me pongo muy nervioso/a cuando tengo que hacer algo delante de los demás				
No tengo ganas de hacer más esfuerzos				
Mis planes me harán famoso/a algún día				
Me son fieles las personas a mi alrededor				
Soy solitario/a				
Estoy dispuesto/a a hacer casi todo si considero que vale la pena				
Estoy bien de salud				
Algunas veces me siento mareado/a cuando he estado bajo mucha presión				
Hace mucho tiempo que me molestan los recuerdos de una mala experiencia				
Es raro que tenga problemas de sueño				
Algunas veces me enojo porque los demás no entienden mis planes				
He dado bastante pero no he recibido mucho a cambio				
Algunas veces tengo problemas distinguiendo entre ideas diferentes				
Mi comportamiento a veces es alborotado				
Me gustan los deportes poco comunes				
Paso casi todo el tiempo solo/a				
Necesito ayuda para enfrentarme con problemas importantes				
He tenido episodios de visión doble o de visión borrosa				
No soy el tipo de persona que se asusta fácilmente				
Puedo relajarme aun cuando mi casa esté desordenada				
Nada parece darme mucho placer				
A veces mis ideas se mueven rápidamente				
Normalmente supongo que la gente dice la verdad				
Creo que tengo tres o cuatro personalidades completamente diferentes dentro de mí				
Los demás pueden leer mis pensamientos				
Decía muchas mentiras para salir de apuros				
Mis problemas médicos siempre parecen difíciles de solucionar				

Soy una persona calurosa				
No controlo muy bien mi humor				
La bebida parece causarme problemas en mis relaciones con los demás				
Me es difícil defender mis intereses				
Con frecuencia me pregunto lo que debo hacer con mi vida				
No tengo miedo de gritarle a alguien para que me entienda				
Es raro que me sienta solo/a				
Recientemente he estado pensando en el suicidio				
Algunas veces rompo cosas cuando estoy enojado/a				
Nunca uso drogas ilegales				
A veces hago las cosas tan impulsivamente que me meto en líos				
A veces soy demasiado impaciente				
Mis amigos/as dicen que me preocupo mucho				
No me meten miedo con facilidad				
Parece que no puedo concentrarme muy bien				
He hecho algunas cosas extraordinarias				
Alguna gente trata de evitar que yo progrese				
No tengo relaciones cercanas con nadie				
Hablando puedo salirme de cualquier apuro				
Casi nunca me quejo de cómo me siento físicamente				
A menudo siento el corazón latiéndome fuerte				
No parece que pueda olvidarme de algo del pasado				
Estoy moviéndome mas lento que de lo normal				
Tengo grandes planes y me irrita que la gente trate de meterse en ellos				
La gente no aprecia lo que he hecho por ellos				
Algunas veces parece que alguien está bloqueando mis pensamientos				
Si me canso de un lugar, simplemente recojo mis cosas y me voy				
La mayoría de la gente prefiere ganar o perder				
La mayoría de mis amistades me apoyan				
Me da curiosidad saber por qué me porto como me porto				
Ha habido momentos en que la vista se me ha puesto mala y después ha mejorado otra vez				
Soy una persona muy calmada y relajada				
La gente dice que soy perfeccionista				
He perdido interés en las cosas que antes me gustaban				
Mis amigos/as no pueden alcanzarme en las actividades sociales				
La gente generalmente esconde sus motivos verdaderos				
La gente no entiende cuánto sufro				
He oído voces que nadie mas podía oír				
Me gusta saber hasta qué punto puedo salirme con la mía				
Solamente he tenido los problemas de salud que la mayoría de la gente tiene				
Tardo un poco en acercarme a la gente				
Siempre he sido una persona bastante feliz				
La bebida me ayuda a compartir situaciones sociales				
Me siento mejor en situaciones en las que soy líder				
No puedo aguantar bien la separación de aquellos que están cerca de mí				
Si puedo siempre evito discusiones				
He cometido verdaderos errores con la gente que escojo como amigos				
He pensado en el suicidio por mucho tiempo				
He amenazado con hacerle daño a la gente				
He usado recetas médicas para comprar medicamentos que me pongan de buen humor				
Cuando estoy disgustado/a normalmente hago algo para hacerme daño				

No acepto nada bien el que me critiquen				
No me preocupo por las cosas más que la mayoría de las otras personas				
No me molesta manejar en autopistas llenas de vehículos				
No importa lo que yo haga, nada sirve				
Creo que sé la solución de algunos problemas muy importantes				
Hay gente que quiere hacerme daño				
Disfruto de la compañía de otras personas				
No me gusta estar atado/a a otra persona				
Tengo problemas en la espalda				
Es fácil para mí relajarme				
He tenido algunas experiencias terribles que me hacen sentir culpable				
A menudo me despierto temprano por la mañana y no puedo dormirme otra vez				
Me molesta cuando la gente es demasiado lenta para entender mis ideas				
Normalmente me han reconocido todo lo que he hecho				
Mis pensamientos tienden a cambiar rápidamente de una cosa a la otra				
La idea de "echar raíces" nunca me ha atraído				
Mis pasatiempos favoritos serían el tiro con arco y el coleccionar estampillas				
Las personas que conozco me tiene aprecio				
Me siento cómodo/a con mi persona tal como soy				
He tenido episodios en que he perdido la sensibilidad en las manos				
A menudo siento que algo terrible está a punto de pasar.				
Normalmente estoy consciente de objetos que tienen muchos gérmenes				
No tengo ningún interés en la vida				
Siento que tengo que mantenerme activo/a y no descansar				
La gente piensa que soy muy desconfiado/a				
De vez en cuando pierdo completamente la memoria				
Hay gente que trata de controlar mis pensamientos				
Nunca me expulsaron o me suspendieron de la escuela				
He tenido algunas enfermedades fuera de lo común				
A la gente le lleva tiempo conocerme				
Ha habido momentos en que he estado tan enfadado/a que no podía expresar toda mi ira				
Algunas personas a mi alrededor piensan que tomo demasiado alcohol				
Prefiero dejar que otros tomen las decisiones				
No me aburro fácilmente				
No me gusta levantar la voz				
Cuando alguien intenta hacerse mi amigo/a lo consigue fácilmente				
La muerte sería un alivio				
De adulto/a nunca he empezado una pelea física				
No puedo controlar el uso de las drogas				
Soy demasiado impulsivo/a y eso me trae problemas				
A veces dejo las cosas para última hora				
No me preocupo por las cosas que no puedo controlar				
No tengo miedo a las alturas				
Creo que me pasarán cosas buenas en el futuro				
Creo que sería un/a bueno/a humorista				
La gente casi nunca me trata mal a propósito				
Si puedo me gusta estar junto con otras personas				
No me gusta estar en una relación amorosa por mucho tiempo				
Tengo el estómago débil				
Cuando estoy bajo mucha presión, algunas veces tengo problemas con la respiración				
Sigo teniendo pesadillas acerca de mi pasado				

Tengo buen apetito				
No tengo paciencia con la gente que trata de detenerme en mi progreso				
Las personas con éxito generalmente se ha ganado el éxito				
Algunas veces me pregunto si me están robando los pensamientos				
Me gusta manejar rápido				
No me gusta comprar cosas que están a sobreprecio				
En mi familia discutimos más de lo que hablamos				
Muchos de mis problemas son de mi propia causa				
Ha habido veces en que las piernas las tenía tan débiles que no podía caminar				
Casi nunca me siento ansioso/a o tenso/a				
Las personas me ven como alguien que pone mucha atención en los pequeños detalles				
Últimamente eh estado contento/a casi todo el tiempo				
Recientemente he necesitado menos sueño de lo normal				
Las cosas casi nunca son como parecen por afuera				
Algunas veces lo veo todo en blanco y negro				
Tengo un sexto sentido que me dice lo que va a pasar				
Nunca he tenido problemas con la justicia				
Para mi edad, tengo bastante buena salud				
Trato de incluir a la gente que parece estar aislada				
Algunas veces lo primero que hago por la mañana es tomarme una bebida alcohólica				
La bebida me ha causado problemas en casa				
Digo lo que tengo en la mente				
Normalmente hago lo que otras personas me dicen				
Tengo mal genio				
Aguanto mucho antes de enfadarme				
He pensado lo que diría en una nota suicida				
No se me ocurre nada para seguir viviendo				
He tenido problemas de salud por usar drogas				
Gasto dinero demasiado fácilmente				
Algunas veces hago promesas que no puedo cumplir				
Normalmente me preocupo de las cosas más de lo que debo				
No subo a aviones				
Puedo contribuir algo de valor				
Recientemente me siento tan confiado/a de mi mismo/a que creo que puedo realizar cualquier cosa.				
La gente me la tiene jurada				
Entablo amistad fácilmente				
Me preocupo primero de mí mismo/a, que los otros se cuiden a sí mismos.				
Me dan más dolores de cabeza que a la mayoría de las personas				
Me transpiran las manos a menudo				
Desde que tuve una mala experiencia no me interesan más las cosas que antes disfrutaba				
Con frecuencia me despierto a mitad de la noche				
A veces estoy muy resentido/a y fácil de disgustar				
No soy el tipo de persona que guarda resentimientos				
Las ideas de pronto se me van de la cabeza				
No soy una persona que evita provocaciones arriesgadas				
La mayoría de las personas anticipan con agrado la visita al dentista				
Le dedico poco tiempo a mi familia				
Puedo resolver mis problemas por mí mismo/a				
A veces se me han paralizado partes del cuerpo				
Me asusto fácilmente				

Me mantengo bajo un control absoluto				
Casi siempre soy una persona feliz y positiva				
Casi nunca compro cosas por impulso				
La gente tiene que ganarse mi confianza				
No tengo ningún buen recuerdo de mi niñez				
No creo que haya gente pueda leer la mente				
Nunca me he llevado o apropiado de cosas que no fueran mías				
Me gusta hablar con la gente de sus problemas médicos				
Soy una persona afectuosa				
Nunca manejo o manejaría en estado de ebriedad				
Casi nunca tomo alcohol				
La gente escucha mis opiniones				
Si recibo mala atención en un comercio, se lo digo al gerente o jefe				
Mi carácter nunca me mete en problemas				
La ira nunca se me va de las manos				
He pensado en cómo los demás reaccionarían si me matara				
He tenido muchos incentivos para vivir				
Mis mejores amigos/as son aquellos con los que uso drogas				
Soy una persona desenfadada				
Ha habido momentos en que podría haber sido más considerado/a de lo que fui				
Algunas veces me pongo tan nervioso/a que temo que voy a morir				
No me importa viajar en micro o por avión				
Tengo mucho éxito en lo que hago				
Nunca podría imaginarme ser famoso/a				
Soy víctima de una conspiración				
Me mantengo en contacto con mis amigos/as				
Cuando hago una promesa, en verdad no necesito cumplirla				
Con frecuencia tengo diarrea				
Nunca me tiemblan las manos				
Evito ciertas cosas que me traen malos recuerdos				
Tengo poco interés en el sexo				
Tengo poca paciencia con aquellos que no están de acuerdo con mis planes				
El ser servicial con los demás resulta de provecho al final				
Ahora puedo concentrarme tan bien como antes				
Nunca me arriesgo si puedo evitarlo				
En mi tiempo libre podría leer, mirar televisión o simplemente relajarme				
Tengo muchos problemas económicos				
Mi vida no se puede anticipar				
Ha habido muchos cambios en mi vida recientemente				
No hay mucha estabilidad en casa				
Las cosas no van bien dentro de mi familia				
Estoy contento con mi situación laboral				
Me preocupa el poder tener suficiente dinero para vivir				
Mi relación con mi esposa/o o compañera/o o amigo/a más íntimo/a no va bien				
Tengo severos problemas psicológicos que empezaron de repente				
Soy el tipo de persona que siente simpatía por los demás				
Las relaciones amorosas son importantes para mí				
Soy muy impaciente con la gente				
Tengo más amigos/as que la mayoría de la gente que conozco				
La bebida nunca me ha metido en problemas				
La bebida me ha causado problemas en el trabajo				
No me gusta decirle a las personas si estoy en desacuerdo con ellas				

Soy una persona muy independiente				
Cuando me enfado, me cuesta mucho calmarme				
La gente cree que soy agresivo/a				
Estoy pensando en suicidarme				
Las cosas nunca han estado tan mal como para pensar en suicidarme				
El que yo use drogas nunca me ha causado problemas con mi familia o mis amigos/as				
Tengo cuidado al gastar dinero				
Es raro cuando me pongo de mal humor				



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
Facultad Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho
Carrera de Psicología

Cuestionario MbM

Datos Sociodemográficos

Género:	Edad:
Estado civil:	Escolaridad:
Sector al que pertenece la empresa: Publico () Privado () otros()	Cargo:

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

C =Estoy Completamente de acuerdo
B =Estoy Básicamente de acuerdo
P =Estoy Parcialmente de acuerdo
S =Sólo estoy un poco de acuerdo
N =No estoy de acuerdo

1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable C B P S N
2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta C B P S N
3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa C B P S N
4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida. C B P S N
5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí. C B P S N
6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí. C B P S N
7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son. C B P S N
8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas. C B P S N
9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares. C B P S N
10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo. C B P S N
11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona. C B P S N
12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo. C B P S N
13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido. C B P S N
14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-. C B P S N
15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido. C B P S N
16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites. C B P S N
17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa. C B P S N
18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí. C B P S N
19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto. C B P S N
20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas. C B P S N

<p>Variable Independiente: La motivación en los colaboradores de instituciones públicas</p>	<p>Proceso por el cual una necesidad insatisfecha mueve a una persona en cierta dirección para lograr un objetivo que satisfice dicha necesidad. (Chiavenato, 1992)</p>	<p>- Necesidades de Protección y Seguridad.</p> <p>- Necesidades sociales y de pertenencia.</p> <p>- Necesidades de Autoestima.</p> <p>-Necesidades de autorrealización.</p>	<p>Conocer el nivel de satisfacción de las necesidades motivacionales en los colaboradores.</p> <p>Comprender los motivos por el cual no se ha llegado hasta el grado máximo de satisfacer las necesidades.</p>	<p>1.Lo más importante para mí es tener un empleo estable 5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí. 9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares. 13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido. 17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.</p> <p>2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta 6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí. 10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo. 14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo 18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.</p> <p>3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa 7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son. 11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona. 15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido. 19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.</p> <p>4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida. 8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas. 12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo. 16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites. 20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.</p>	<p>Cuestionario Mbm Gestión por motivación (Teoría de la motivación de Abraham Maslow, Teoría Bifactorial de Herzberg) (Sashkin, 1996)</p>
---	---	--	---	--	---

ANEXO 4





REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

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

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES, EDUCACION COMERCIAL Y DERECHO

CARRERA: PSICOLOGÍA

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

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

ACOMPAÑANTE: ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERONICA

DATOS DEL ESTUDIANTE			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	MACAS PALMA ANA BELEN	0842113135	PSICOLOGÍA
2	SOLIS WONG MARIANA JAZMIN	0917110298	PSICOLOGÍA

Nº	FECHA	HORA	Nº HORAS	DETALLE
1	13-06-2019	Inicio: 15:00 p.m., Fin: 17:00 p.m.	2	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL TRABAJO DE TITULACIÓN
2	21-06-2019	Inicio: 15:00 p.m., Fin: 17:00 p.m.	2	REVISIÓN DE VARIABLES Y TEMA
3	09-07-2019	Inicio: 15:30 p.m., Fin: 17:30 p.m.	2	REVISIÓN DE AVANCES Y DEFINICIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
4	12-07-2019	Inicio: 09:15 a.m., Fin: 10:15 a.m.	1	REVISIÓN DE INTRODUCCIÓN
5	16-07-2019	Inicio: 15:26 p.m., Fin: 17:26 p.m.	2	JUSTIFICACIÓN Y MARCO TEÓRICO
6	19-07-2019	Inicio: 10:24 a.m., Fin: 11:24 a.m.	1	REVISIÓN DE JUSTIFICACIÓN Y MARCO TEÓRICO
7	23-07-2019	Inicio: 15:23 p.m., Fin: 17:23 p.m.	2	METODOLOGÍA
8	26-07-2019	Inicio: 11:26 a.m., Fin: 12:26 p.m.	1	REVISIÓN DE METODOLOGÍA
9	30-07-2019	Inicio: 15:27 p.m., Fin: 17:27 p.m.	2	RESULTADOS
10	02-08-2019	Inicio: 09:25 a.m., Fin: 10:25 a.m.	1	REVISIÓN DE RESULTADOS
11	06-08-2019	Inicio: 15:26 p.m., Fin: 17:26 p.m.	2	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
12	09-08-2019	Inicio: 12:23 p.m., Fin: 13:23 p.m.	1	REVISIÓN DE TESIS FINAL
13	13-08-2019	Inicio: 15:03 p.m., Fin: 17:03 p.m.	2	REVISIÓN DE PORCENTAJE DE PLAGIO
14	14-08-2019	Inicio: 15:03 p.m., Fin: 16:03 p.m.	1	REVISIÓN Y APROBACIÓN

ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERONICA
PROFESOR(A)

ALMEIDA MONJE ELKA JENNIFER
DIRECTOR(A)

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 excelencia e investigación

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



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO



Belén Macas

MACAS PALMA ANA BELEN
ESTUDIANTE

Solis Woko Dariana Jazmin

SOLIS WOKO DARIANA JAZMIN
ESTUDIANTE

Dirección: Cda. Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 25
Conmutador: (04) 2715001 - 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 presta servicios que
demande el sector externo contribuyendo al
desarrollo de la sociedad.

www.unemi.edu.ec