



**UNIVERSIDAD ESTADAL DE MILAGRO  
FACULTAD CIENCIAS SOCIALES**

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

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

**TEMA: RELACIONES INTERPERSONALES Y SU IMPACTO EN LA  
SATISFACCIÓN LABORAL**

**Autores: EVELYN MARÍA LEÓN MONTERO  
MARITZA PRISCILA PÉREZ VIVEROS**

**Tutor: MSC. ELKA ALMEIDA MONGE**

**Milagro, Enero 2019  
ECUADOR**

# DERECHOS DE AUTOR

## DERECHOS DE AUTOR

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

Yo, **LEÓN MONTERO EVELYN MARÍA** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Temática **RELACIONES INTERPERSONALES Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL** del Grupo de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS-ORGANIZACIÓN SOCIAL** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

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

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

Milagro, a los 10 días del mes de Enero de 2019



---

**EVELYN MARÍA LEÓN MONTERO**  
CI: 092936001-4

## DERECHOS DE AUTOR

### DERECHOS DE AUTOR

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

Yo **PÉREZ VIVEROS MARITZA PRISCILA** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Temática **RELACIONES INTERPERSONALES Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL** del Grupo de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS-ORGANIZACIÓN SOCIAL** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

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

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

Milagro, a los 10 días del mes de Enero de 2019

**PÉREZ VIVEROS MARITZA PRISCILA**  
CI: 092985716-7

# APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

## APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Yo, **MSC. ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER** en mi calidad de tutor de la Investigación Documental como Propuesta práctica del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo), elaborado por las estudiantes **LEON MONTERO EVELYN MARIA** y **PEREZ VIVEROS MARITZA PRISCILA** cuyo título es **RELACIONES INTERPERSONALES Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCION LABORAL** que aporta a la Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS-ORGANIZACIÓN SOCIAL**, previo a la obtención del Grado de **PSICOLOGA** ; considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios en el campo metodológico y epistemológico, 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 Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo) de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 10 días del mes de Enero de 2019.



---

MSC. ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER  
C.I.: 091752916-6

# APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER

CORDERO ALVARADO NARCISA ISABEL

ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta practica, previo a la obtención del título (o grado académico) de **PSICÓLOGA** presentado por el /la señor (a/ita) **LEÓN MONTERO EVELYN MARÍA**

Con el título: **RELACIONES INTERPERSONALES Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL**

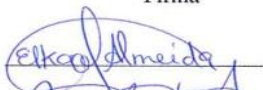


Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[74.67]
Defensa oral	[ 15 ]
Total	[89.67]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 10 de Enero de 2019.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos			Firma
Presidente	ALMEIDA	MONGE	ELKA	
Secretario /a	CORDERO		ALVARADO	
	NARCISA ISABEL			
Integrante	ALVAREZ	CADENA	KERLY	
	ANGELA			

# APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER

CORDERO ALVARADO NARCISA ISABEL

ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta practica, previo a la obtención del título (o grado académico) de **PSICÓLOGA** presentado por el /la señor (a/ita) **PÉREZ VIVEROS MARITZA PRISCILA**

Con el título: **RELACIONES INTERPERSONALES Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL**

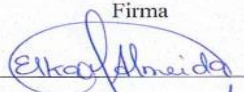


Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[74.67]
Defensa oral	[ 15 ]
Total	[89.67]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 10 de Enero de 2019.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER	
Secretario /a	CORDERO ALVARADO NARCISA ISABEL	
Integrante	ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA	

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más.

A mis padres, José y Amada, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo durante todos estos años, me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios siempre está conmigo.

A mis hermanos por siempre estar presentes, acompañándonos y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

A mi esposo por ese optimismo que siempre me impulso a seguir adelante y por los días y horas que hizo el papel de madre y padre que durante estos años de carrera ha sabido apoyarme para continuar y nunca renunciar, gracias por su amor incondicional.

A mi hijo Darwin, que no tengo palabras para describir todo lo que ha sacrificado y probablemente ahora no entienda mis palabras, pero para cuando sea capaz, quiero que te des cuenta de lo que significas para mí. Eres la razón de que me levante cada día a esforzarme por el presente y el mañana, eres mi principal motivación.

A mis docentes de la Carrera de Psicología de la Universidad Estatal de Milagro, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de mi formación académica, de manera especial, a mi tutora MSc. Elka Almeida quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente, por su valioso aporte para mi investigación.

**Evelyn León Montero**

## **AGRADECIMIENTO**

Dios, tu amor y tu bondad no tiene fin, me permites sonreír ante todos mis logros que son resultados de tu ayuda, y cuando caigo y me pones a prueba.

Este trabajo de tesis ha sido una gran bendición en todo sentido y te lo agradezco madre y no cesan mis ganas de decir que es gracias a ti que esta meta está cumplida

Gracias por estar presente no solo en esta etapa tan importante de mi vida, sino en todo momento ofreciéndome lo mejor y buscando lo mejor para mi persona.

**Maritza Pérez Viveros**



## **DEDICATORIA**

Dedico este proyecto de investigación a Dios, a mis padres, a mi esposo e hijo. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres quienes a lo largo de toda mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. A mi esposo, en el camino encuentras personas que iluminan tu vida, que con su apoyo alcanzas de mejor manera tus metas, a través de sus consejos, de su amor y paciencia me ayudo a concluir esta meta. A mi hijo quien es el motor de mi vida mi principal motivación. Es por ellos que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

**Evelyn León Montero**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo investigativo en primer lugar a Dios por permitirme culminar este escalón en mi vida profesional, y darme la victoria en conseguir lo, aunque sea infiel en su camino.

A mi madre Norma Vivero por ser el palpitar de mi corazón para tener el éxito en convertirme una profesional.

A mi hijo Dylan Martínez quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para el.

A mi esposo por darme siempre su apoyo incondicional en toda mi etapa universitaria, a mis hermanos que de una u otra manera siempre me apoyaron.

**Maritza Pérez Viveros**

## ÍNDICE

DERECHOS DE AUTOR .....	II
DERECHOS DE AUTOR .....	III
APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.....	IV
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	V
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	VI
AGRADECIMIENTO .....	VII
AGRADECIMIENTO .....	VIII
DEDICATORIA .....	IX
DEDICATORIA .....	X
RESUMEN .....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	4
MARCO TEORICO.....	7
METODOLOGÍA.....	20
DESARROLLO .....	21
CONCLUSIONES .....	24
BIBLIOGRAFIA.....	25

## **Tema de la Investigación Documental**

# **“RELACIONES INTERPERSONALES Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL”**

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación analiza la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral dentro del contexto empresarial, se considera que es de gran relevancia este estudio debido que es una problemática que se da con frecuencia dentro de las organizaciones y desde luego desemboca en una serie de problemas que limitan el nivel de productividad de los empleados y de las empresas, siguiendo una metodología descriptiva y documental se logró identificar que existe relacionamiento negativo entre la presencia de relaciones interpersonales tóxicas y la satisfacción laboral, tomando en consideración que la segunda variable, se ve afectada en gran medida y que condiciona el rendimiento de los empleados en una empresa.

**Palabras claves:** relaciones interpersonales, satisfacción laboral, empresas

## **ABSTRACT**

This research study analyzes the relationship between interpersonal relationships and job satisfaction within the business context, it is considered that this study is very important because it is a problem that frequently occurs within organizations and of course leads to a series of problems that limit the level of productivity of employees and companies, following a descriptive and documentary mythology was able to identify that there is a negative relationship between the presence of toxic interpersonal relationships and job satisfaction, taking into account that the second variable, it is affected to a large extent and that conditions the performance of employees in a company.

**Keywords:** interpersonal relationships, job satisfaction, companies

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar las relaciones interpersonales de los empleados y como estos toman una fuerte influencia significativa sobre la satisfacción laboral, se entiende que esta problemática dentro de contexto actual se torna más latente debido a la manifestación de dificultades que se presentan ante el inadecuado relacionamiento que pueden poseer las personas dentro de un lugar de trabajo, lo que determinará en la insatisfacción en cuanto respecta las tareas encomendadas.

Las relaciones interpersonales se componen de elementos claves que conforman el rol socializador del ser humano, si se habla dentro del contexto laboral, apunta al estado social del individuo para con sus compañeros de trabajo, es importante el establecimiento óptimo de estas relaciones debido a que contribuyen significativamente al progreso del sistema e relación de comunicación entre empleados de una misma empresa.

En tanto que la satisfacción laboral es el estado de relajación y de bienestar que siente el ser humano dentro del contexto donde se encuentre desarrollando su ejercicio profesional, si se relaciona el nivel de satisfacción de los empleados y la capacidad de relacionamiento entre miembros de trabajo, se puede considerar que forman parte de dos estructura sólidas para la contribución de su calidad de vida dentro de la empresa, debido a que por razones negativas atribuidas a un mal relacionamiento entre compañeros, son detonantes principales para la insatisfacción y por ende una distorsión en sus trabajos.

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

La conducta organizacional y su importancia tienen un vínculo con diferentes variables organizacionales y su influjo, lo que la lleva a ser fuente de investigaciones en donde se denomina a la satisfacción laboral como una variable común para estudios. Dentro de las diferentes variables que existen, están el equilibrio mental de los trabajadores, los turnos de trabajo y la ausencia al mismo.

El reto más grande que se tiene dentro de los vínculos sociales son: las técnicas para edificar relaciones interpersonales dentro de las organizaciones con ambientes tóxicos, el cambio al que se debe enfrentar y el desasosiego ante los resultados, ya que existe decadencia de estas relaciones debido a propósitos de índole individual y la suspicacia de la misma sociedad. (Yañez , Arenas, & Ripoll, 2014)

Entonces, todos estos obstáculos formarían un decrecimiento de unión laboral y colectivo dentro de las organizaciones llevando, en algunos casos, la inclusión a determinados grupos egoístas, valorando la complejidad de un levantamiento de relaciones interpersonales por parte de los trabajadores, e incluso, el nivel bajo de una percepción de satisfacción laboral.

Un ejemplo claro es el análisis de estudios que reflejan que solo dos tercios de trabajadores en una organización sufren de carencia de confianza hacia sus jefes, y que un 52% de los trabajadores emitieron no confiar en su totalidad en la gerencia de las organizaciones y en las instrucciones que se dictan. (Montoya, 2015)

Es por esto, que el realizar este análisis investigativo es de gran necesidad e importancia, ya que se busca indagar la magnitud de influencia de las relaciones interpersonales que se tienen dentro de las organizaciones, en la obtención de la satisfacción laboral de los trabajadores.

Las vivencias de afecto laboral; las causas y los efectos, son aún desconocidas, pese a esto, las organizaciones siguen siendo un buen campo investigativo para problemáticas de índole afectiva. También, se ha reconocido una serie de factores ambientales, organizacionales e individuales de prácticas afectivas, tales como: las condiciones de la labor y su función, la discordia entre roles, la posición jerárquica dentro de la organización, el compromiso laboral, el esquema de bonificación, entre otros, por lo que se expone la problemática partiendo de esta pregunta: ¿Se puede considerar a las relaciones interpersonales como factor influyente en la satisfacción laboral?

## **JUSTIFICACIÓN**

El análisis investigativo de este proyecto procura ser aporte para el evento colectivo de las relaciones interpersonales, a la documentación de los antecedentes y es esclarecimiento de las consecuencias con lo que respecta a la satisfacción laboral en las organizaciones.

Tomando en cuenta las habilidades afectivas y su práctica diaria, se busca darle respuesta a la interrogante planteada: ¿Las relaciones interpersonales tienen influencia sobre la satisfacción laboral? Para. Así desarrollar técnicas de selección, comunicación, régimen, y ajustes informativos dentro de las organizaciones que son los que incidirán en el nivel de satisfacción laboral y los que deberán permanecer en constante cohesión.



Se trata de verificar que es imprescindible que las organizaciones tengan frecuencia con las relaciones interpersonales, y que mantengan un seguimiento para poder detectar a tiempo los errores y decadencias que impidan las prácticas afectivas.

### **Relevancia Científico – Social:**

La oportunidad de adquirir discernimiento sobre la relevancia de prácticas afectivas dentro de las organizaciones y la influencia que esto tiene en la satisfacción laboral, sumado a la colectividad normativa que son clave al momento de determinar estrategias.

### **Relevancia Académica:**

El fruto de este trabajo investigativo será útil para las futuras investigaciones que tengan como objeto la misma problemática y así puedan ahondar el tema para integrar nuevos conocimientos y estrategias para el mejoramiento de esta de carencia en las organizaciones.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

- Determinar cómo las relaciones interpersonales influyen en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa

### **Objetivos específicos**

- Identificar las teorías de las relaciones interpersonales
- Analizar la satisfacción laboral de los empleados de una empresa
- Sistematizar el impacto entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Las relaciones interpersonales desde siempre han sido un eje básico y fundamental para el desarrollo de la sociedad, no obstante, las diferencias y características individuales de cada ser humano son claros indicadores para que el establecimiento de estas relaciones sea determinante dentro de su medio social. Tal cual como lo indica lo expresión, las relaciones interpersonales se dan cuando hay interacción entre dos o más individuos, estas relaciones se entienden de una manera que, una persona conoce la vida personal de otra y de la misma manera el otro individuo conoce de manera personal a su opuesto. La interacción entre personas o interpersonales es todo lo contrario a lo que se conoce como relaciones intrapersonales, la cual tiene que ver con la relación que se establece de manera personal que tiene como característica conocerse a sí mismo, a su yo individual. (Gámez & Marrero, 2015)

Las relaciones interpersonales son consideradas completamente normales para los individuos independientes, por lo que el mismo tiende a ser un ser gregario, lo que dicta que llega a ser un individuo que sigue ordenen sociales. Esta forma de relaciones entre personas para su propio avance esa es la razón por la cual los individuos suelen tener dificultades o desafíos sociales para identificarse con otras, a menudo sufren o terminan separándose de su entorno generalmente social.

Las conexiones interpersonales son numerosas y extremadamente cambiantes, siendo capaz un hombre de conocer diversas composiciones de ellas o muy pocas. Entre los más reconocidos o conocidas deberíamos especificar las conexiones con familiares (las relaciones iniciales que establece un individuo y las que lo influyen para siempre), las

relaciones de pareja, de amistad, trabajo, etc. Cada una de estas conexiones respalda al individuo por lo que cada una le proporciona componentes que deciden el carácter y la identidad de la persona. (Montoya, 2014)

En general, las varias formas de interacción personal que se mantienen en la vida cotidiana, pueden llegar a tener heridas graves, ya que están en gran medida construidas sobre la base de conexiones emocionales y menos equilibradas. Es en esta línea misma en la que hablamos de actos como, por ejemplo, el abandono, la despedida, una traición o una ruptura amorosa, pueden, sin demasiado esfuerzo, marcar al individuo y marcarlo con lesiones emocionales o mentales muy graves.

Actualmente, las conexiones interpersonales son un elemento crítico en ciertos lugares de trabajo en los que la cooperación o el avance de un acuerdo de clientes son fundamental. Esa es la razón por la cual esas personas sin esfuerzo para colaborar y mezclarse tienen una tendencia a ser perspectivas preferidas para algunas posiciones sobre las personas que les gusta trabajar por separado. (Cornejo, 2013)

### **Importancia de las relaciones interpersonales**

Las conexiones interpersonales asumen un trabajo clave en el avance esencial del individuo. Por medio de ellos, la persona adquiere fortificaciones sociales vitales a partir de la pronta condición que respalda su ajuste a la misma. Curiosamente, la ausencia de estas habilidades puede causar el despido, la desconexión y, por último, limitar la satisfacción personal. (Yáñez, 2016)

Este segmento se dirige a las dos personificaciones, tanto los educadores como los padres de manera general. En él se pueden descubrir datos básicos sobre dieciséis investigaciones fundamentales que, inesperadamente, pueden sorprender a un padre

preocupado por las conexiones sociales de su hijo, un docente que quiere una mejor la atmósfera social del niño en su aula o una pantalla de un club de relajación que necesita para apoyar las relaciones entre sus miembros. (Camacho , 2015)

### **Tipos de Relaciones Interpersonales**

A partir sus inicios como especie humana, cada una de las mejoras que las personas han logrado a través de su vida en el ámbito social: el avance mecánico, social, humano y el aprendizaje. No obstante, también ha sucedido que esta mejora ha hecho que el hombre necesite vivir de esta manera social, que se muestra cuando la gran mayoría de las alegrías y angustias de cada individuo tienen que ver con sus conexiones interpersonales. (Abovsky, Alfaro , & Ramírez, 2017)

En este sentido, es natural para el individuo tener requisitos de contacto físico, tener un lugar, cercanía y, lo más importante, necesidades sexuales. Estos requisitos están en constante cambio por medio de lo que dura la vida por lo que las relaciones o interacciones personales también cambiarán de igual manera. No es posible poner en un lugar similar la relación que podrá mantener un bebé, la misma que se centrará en tener niveles esenciales de confianza hacia la persona más cercana, en comparación a la de un púberito que se encuentra conociéndose e identificando su personalidad y por consiguiente realizándose muchas interrogantes. (Gómez , 2013)

Indicaciones de relación / conexiones superficiales: las iniciales se dan cuando se busca que se complazca una necesidad llena de sentimiento o una insuficiencia fundamental al relacionarse con otro individuo. Las asimetrías pueden suceder, como en la situación de la conexión entre una persona que esta siento tratada y su especialista, ya que, si bien para la persona esta relación será potencialmente estrecha, para el especialista podría ser, por

razones profesionales evidentes, más superficial. Para el contexto en que la relación de los dos no está resuelta, puede surgir una disputa.

Conexiones individuales / conexiones sociales: el carácter individual se adelgaza regularmente por medio de los modelos de lo social suele ser forzado con respecto al asunto. El precedente antes mencionado, de la disputa que puede darse entre el especialista y el atendido, también se aplica en este aspecto, ya que el atendido necesita una consideración individualizada y tiene la perspectiva que tendrá este tipo de consideración, sin embargo, generalmente sucede que el especialista actúa como una persona profesional porque está ahí como el resultado de un vínculo profesional y no individual. Lo que se dice es que, los pacientes conforman una reunión social y especialistas, otro, y entre ellos el carácter social prevalece sobre el personal.

Relación de amor: las partes de la cercanía, el compromiso y la pasión se juntan para ubicar el con la forma de relación de la cual se habla: muy bien, puede ser plena, romántica, formal, de apego, de amistad, en caso de que estén ajustados impecablemente. Devolviéndonos de nuevo al caso de la persona paciente con el especialista, lo que está buscando el paciente es apego, pero lo único que puede ofrecer el médico es una relación formal, por lo que se debe mantener contacto con varias personas. (Carbonell & García, 2015)

### **Características de las relaciones interpersonales**

Pocas son las conexiones que tienen un peso similar en la vida de las personas. Varias de esas relaciones son fortuitas (con amigos de clase o compañeros de trabajo), otras son vitales (con los familiares o las familias de los amigos); No obstante, existe una forma de relación que es crucial: la que se encuentra con las personas que nos "sostienen" y nos mejoran como persona estando en su compañía. Llegar a tener conexiones más íntimas que

tengan un mayor significado tiende a ser más complicado a través de los años y cuando esos amigos y familiares dejan nuestras vidas nos causan un daño extraordinario; en esta línea, considera conocer algunos fundamentos que administran la mayor parte de las conexiones de las personas y que pueden permitirnos fabricar conexiones importantes, completas, duraderas y enriquecedoras. (Extremera & Fernández, 2014)

Actuar adecuadamente: va muy por delante de cómo tenemos sentimientos hacia otras personas (algunos días nos gusta un número mayor de personas que otros días); Esto tiene mucho que ver con tener que ser íntegros y al mismo tiempo honrar la presencia de las demás personas al darle su lugar. Actuar adecuadamente quiere decir que debemos portarnos de forma respetuosa, correcta, atenta en cada situación sin contar el estado anímico que tengamos en ese momento.

Una actitud de servir y contribuir: Como manifestó Zig Ziglar (2005) “Puedes llegar a tener todos tus deseos en la vida, solo si ayudas a las demás personas a tener lo que ellos desean en sus vidas”. (pág. 45). Si se aporta un valor a la vida de las demás personas esto siempre sumara de manera satisfactoria los niveles personales.

Comunicarse honestamente: La apertura y la autenticidad hacen una conexión a una ruta insondable y auténtica con todos los que te rodean. Comunicar lo que se siente, lo que piensas y sintonizar sin juzgar a la otra persona, reforzará de manera confiable los valores en una relación, ya sea fabricándolo desde el inicio o para fortalecerlo a medida que pasan los años.

Ser benevolente: Cuando las personas hallan una sonrisa en ti, una gran positividad y palabras siempre amigables, puedes tener la seguridad de que las personas siempre estarán en tu cercanía. A ninguna persona le gustan los individuos gruñones y por consecuencia “si

ayudas, te ayudarán” por lo tanto debes tener más en cuenta como haces que se sientan las personas que están a tu lado.

Persistencia: Todos somos personas con imperfectas por lo tanto todos vamos a errar en algún punto de nuestras vidas. Producir la paciencia, la aceptación y la empatía te será útil y te ayudará a mantener aquellas relaciones con las demás personas y al mismo tiempo a ser tolerante ante las malas situaciones que se dan al relacionarse con las personas.

El ser leal: Es el compromiso y la disposición de dar lo mejor de sí mismo al relacionarse con las personas y también es la manera de exigir lo que se necesita para que aquella relación sea funcional. Solucionar los problemas de una forma directa y leal, aun cuando se está molesto o enojado; por estas razones es que la mayor parte de las personas abandonan las relaciones.

El propósito en común: Este elemento es vital para que la relación tenga el crecimiento apropiado. Es necesario procurar buscar personas con metas y sueños, que pueda compartir sus experiencias las cuales enriquecen su vida.

Poder y saber divertirse: Aun en las relaciones laborales es necesario saber divertirse lo cual pone al personal de buen ánimo, hace que se goce de la presencia de otras personas, podemos ser la persona que somos en todo lugar y de esta manera todo se da forma natural. Puede ser al conversar, así mismo la diversión que se comparte y momentos auténticos que ayudan a obtener momentos y memorias que duran un largo tiempo.

### **Teoría de las relaciones interpersonales**

Kurt Lewin en tiempos anteriores fue uno de los psicólogos que más tuvo influencia en la historia. Es considerado como el padre de la psicología orientado a la sociedad y también de la psicología orientado a las organizaciones. Sus conceptos y planteamientos

son aplicados en varias áreas en la actualidad, de manera principal en las organizaciones. (Juárez, 2015)

El aporte inicial de Kurt Lewin fue decir que la persona y la sociedad en ningún momento se deben visualizar como aspectos reales. Prácticamente son dos formas que están en constante interacción que mutuamente se están modificando, en tiempo real. Esto está ocurriendo en todo momento. La teoría que planteo Lewin hace un llamado a la persona a estudiar en relación a estas dinámicas.

De esta misma manera, que al querer comprender la forma en que se comporta la persona, se debe tener presente todos los aspectos que influyen en su espacio vital. Esto tiene incluido, desde la perspectiva de iluminación del recinto hasta las variedades de socialización que se encuentra dentro de un grupo.

Basado en esto el autor planteó que es válido cambiar el entorno para de esta manera hacer un estudio de las personas que están en constante interacción, en el entorno y con el entorno. Esta manera de ver las cosas dio inicio a muchos estudios que este mismo ámbito en todo el planeta. Hoy en día, el método de Lewin, que se lo conoce como investigación-acción, se está aplicando. (Gómez , 2013)

Según Bisquerra (2003), la relación o interacción personal “Es una relación que tiene reciprocidad entre dos personas o más”. (pág. 87). Esto se trata de las relaciones que tienen las personas las cuales están debidamente reguladas por normas e instituciones de relaciones interpersonales.

Para Fernández (2003: 25), “trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional.” (pág. 138). Las relaciones que



tienen las personas pueden dar de formas diferentes. En muchas ocasiones el clima organizacional es insoportable para el personal, pero en otras ocasiones el clima es muy bueno e inclusive puede ser que las personas formen lazos de afecto, amistad que llegan a sobrepasar las barreras laborales.

Chiavenato (2009) nos manifiesta que:

Las relaciones interpersonales son todas aquellas formas interaccionales que expresan no solo la comunicación física entre dos o más personas, sino también el trato y bienestar emocional que se exterioriza en distintos momentos. Son las interacciones que se presentan a diario con los individuos en el entorno. (pág. 87).

Una organización debe en efecto llegar a lograr una comunicación que sea efectiva, la cual debe ser implementada por medio de un sistema de comunicación muy organizado, por este motivo se necesita identificar como es que influye la manera de comunicarse con la relación e interacción personal y en el desenvolvimiento organizacional de los profesores de un colegio, para de esta manera controlar y educar las diversas maneras de comunicarse, solo con la finalidad de llegar a provocar un impacto ya que el profesor debe tener en claro cómo dar un mensaje y como debe ser transmitido para que de esta manera sea más efectivo. (Montoya, 2015)

### **Satisfacción laboral**

Este podría ser definido como la actitud que toma el empleado frente al trabajo que realiza, esta actitud se basa en lo que cree y en sus valores que desenvuelve de su trabajo. Las actitudes que toma se determinan en conjunto por las características de su posición de

trabajo así mismo también por la manera que ve el trabajo en relación con lo que “quiere que sea”. (Juárez, 2015)

En general, existen tres clases de características del trabajador que llegan a afectar la manera de ver las cosas en relación con lo que “quiere que sea” son:

- Rasgos individuales
- Las necesidades
- Los valores

### **Modelo tentativo de factores determinantes de satisfacción laboral**

De acuerdo a las investigaciones, hallazgos y conocimiento acumulados (Robbins, 1998) considera que los factores principales que tienen que ver con la determinación de la satisfacción laboral son:

- Compañeros que apoyen
- Reto del trabajo
- Condiciones buenas del puesto de trabajo
- Sistema de incentivos

### **Satisfacción laboral – Reto dentro del trabajo**

Dentro de los componentes se puede destacar, según investigaciones previas, orientado al puesto de trabajo y su característica, lo importante del trabajo y su naturaleza misma como algo que principalmente determina la satisfacción en el trabajador con respecto al puesto. Hackman y Oldham (1975), hicieron la aplicación de una encuesta que se llamaba “Cuestionario de diagnóstico” aplicado al puesto de muchos trabajadores que laboraban en 62 lugares distintos. De lo cual se identificó 5 “dimensiones centrales” las cuales son:

**Variedad de habilidades:** Este es el nivel en el que un puesto laboral que necesita una gran variedad de actividades para la ejecución de la labor, por lo que es necesario una gran variedad de aptitudes y destrezas del trabajador.

**Identidad de la tarea:** Este es el nivel en el que el lugar en el que trabaja requiere aplicar un proceso o tarea desde el inicio hasta su finalización para así obtener un resultado que sea visible.

**Significación de la tarea:** Este es el nivel en el que el puesto de la labor tiene una marca en la vida de los individuos o la labor de otros individuos en la empresa inmediata o el clima del exterior a la empresa.

**Autonomía:** Este es el nivel en que la labor de la persona que está trabajando se toma su propia independencia, libertad y moderación sustancial al trabajador en el labor de su puesto y también de la utilización de equipos para el mismo.

**Retroalimentación del puesto mismo:** Este es el nivel en el cual el desenvolvimiento del empleado en las actividades de su labor requeridas por medio del puesto da la producción de la persona que trabaja tenga una información muy directa y clara correspondiente a lo efectivo de su forma de actuar.

Cada una de las dimensiones antes mencionada tiene en su contenido información respecto al puesto que puede llegar a afectar la satisfacción de la labor del empleado. Los representantes tienden a inclinarse hacia los empleos que les brindan la oportunidad de utilizar sus habilidades, las cuales tienden a tener una cantidad variadas de tareas, oportunidades y aportes sobre cómo se llevan, con el objetivo de que una prueba directa cause deleite y satisfacción. Esa es la razón por la mejora de la situación a través del desarrollo vertical de la misma puede construir la satisfacción del trabajo, ya que amplía la

oportunidad, la autonomía, la diversidad de asignaciones y la crítica de su propia ejecución. (Rico, 2017)

### **Producción, Satisfacción e insatisfacción**

Es lo que rinde lo que llega a influir en el agrado y no todo lo contrario como llega a decir de maneja primaria el modelo del conocido Lawler-Porter (1943) quien afirma que:

La insatisfacción crea una disminución en la efectividad jerárquica, muy bien puede ser comunicada, lo que es más por medio de las prácticas de articulación del lenguaje, retiro, abandono, agresión o lealtad. La decepción que siente un trabajador insatisfecho puede provocar una manera de actuar mal, que puede demostrarse mediante daño, crítica o agresión ya sea física o verbal directa. (pág. 79)

Finalmente, se puede mencionar que las prácticas creadas por la insatisfacción en el trabajo pueden rodearse en dos ejes principales que son: Activo, constructivo, destructivo y pasivo siempre de acuerdo a como se orienten.

### **Factores que favorecen la satisfacción laboral**

También, después de lo explicado en los apartados anteriores, los factores que se expondrán a continuación suman de manera positiva al bienestar y las sensaciones buenas de los trabajadores:

- Tener una correcta contratación de personal para el puesto de trabajo
- Tener a disposición un sistema de incentivos para los trabajadores
- Crear buenas relaciones con los empelados
- Promover la labor en equipo y la formación adecuada

## **Factores de insatisfacción laboral**

Los factores que se expondrán a continuación influyen de manera contraria, por lo tanto esto provoca que haya insatisfacción en el trabajo y sus los siguientes factores influyen en el sentido contrario, es decir, aterradoras consecuencias, por lo que provoca que el empleado no se sienta que está siendo involucrado con el objetivo de la organización, por ende llegue a cometer errores, tenga una baja en la calidad del trabajo, y los mejores aspectos de su desenvolvimiento laboral terminen yéndose a la competencia. (Gamero, 2014)

**Salario bajo:** Para que una persona que labore en una empresa se sienta satisfecho con su labor es necesario que tenga un sueldo bien alineado con su experiencia, funciones, formación, capacidad y responsabilidad

**Mala relación con los compañeros o jefes:** El trabajador suele tomar actitudes con falta de consideración y prepotentes, principalmente por parte de las autoridades, estos son el motivo primario por el cual hay un mal clima organización.

**Escasa o nulas posibilidades de promoción:** También es muy importante ser más flexible con las plantillas, y que el trabajador vea la organización como un lugar donde puede llegar a desarrollarse tanto en el ámbito profesional como en el personal.

**Malas condiciones organizacionales:** Esto implica también la falta de higiene en la institución, falta de iluminado o espacios demasiado reducidos, son estos algunos de los motivos por el cual el empleado se siente insatisfecho, molesto y fastidiado, y al mismo tiempo impide su labor.

**Dificultad de concertar la vida laboral y familiar:** Las organizaciones deben tener los medios necesarios ya que son muy importantes, porque es necesario plantar horarios que

sean racionales para los trabajadores, para que de esta manea los mismo pueden atender y cuidar a sus familiares, en específico cuando llegan a tener a cargo a personas mayores como sus abuelos, niños pequeños o personas que se encuentren enfermas. (Benedito, Bonavia, & Llinares, 2015)

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

El presente trabajo de investigación se sujeta a un diseño descriptivo debido a que, por medio de la información manifestada en los apartados anteriores, se puede describir de forma clara la presencia del fenómeno más allá del contexto local e internacional, la clara evidencia del problema solventado mediante la revisión literaria para poder justificar la razón de las variables.

De la misma forma la investigación está desarrollada bajo la modalidad documental, debido a que toda la información tanto teórica como estadística ha sido extraída de fuentes bibliográficas de alta confianza, considerando los sitios de revistas electrónicas como Redalyc, Elseiver, Scopus, medios por los cuales ha sido factible al extracción de la información que siguiendo el reglamento no deben ser superiores a los 5 años de vigencia, por lo expuesto se procedió a almacenar la información que se consideró relevante y que desde luego guarde sentido con las variables de investigación.

## **CAPITULO IV**

### **DESARROLLO**

Las relaciones interpersonales dentro de las empresas se presentan en muchas ocasiones riesgosas para el clima laboral, los temas de géneros implican diferencias a la hora de ser parte del clima laboral lo cual convierte fácilmente la empresa en campo de acoso laboral y desequilibrio de los equipos de trabajo.

En relación a la variables de investigación, La Universidad Industrial de Santander ubicada en el país Colombia ejecutó un análisis exhaustivo en la cual se indagó los estados de satisfacción laboral y se los vinculó con los factores sociales de género dentro de los equipos de trabajo teniendo como resultado que las diferencias de sexo iniciándose en la selección de personal, y consecuente a la obtención de cargos reduce la democracia y la satisfacción dentro de los equipos de trabajo debido al poder mal conceptualizado que se le ha otorgado a los géneros. (Yañez , Arenas , & Ripoll, 2014)

Debido a esto, en el análisis investigativo se rescata la influencia de estas relaciones interpersonales dentro del clima laboral para darle enfoque a la repercusión en el ambiente dentro de los equipos de trabajo. Se aprecia los conceptos de los miembros de una empresa con referencia al trato dentro del mismo y la experiencia diaria en el trabajo.

De manera que este proyecto es descriptivo, pretendiendo así, relacionar la satisfacción laboral entre los trabajadores para determinar y evaluar el tipo de clima laboral que se experimenta a diario y la forma detallada en como esto afecta directa o indirectamente en los equipos de trabajo.



Es por esto, que la base de este trabajo es la indagación de ciertos factores concluyentes como la satisfacción que se distingue entre los individuos dentro de un equipo de trabajo empresarial y el acercamiento que estos tienen mediante la comunicación directa e indirecta, rescatando así las determinantes en las habilidades sociales, la calidad y cantidad de amistades, y la empatía. (Rojas , Méndez, & Montero , 2013)

De este modo, mediante estudios realizados se logró constatar que los trabajadores que han desarrollado mayores habilidades socio-comunicativas perciben de una manera más clara la satisfacción laboral y se desenvuelven positivamente dentro de los equipos de trabajo en los cuales cumplen sus funciones.

Por otro lado, el clima laboral entre dos empresas, también es un riesgo notorio para la influencia en los equipos de trabajo debido a la competencia tanto interna como externa a la empresa. Estudios demuestran que, a mayor competencia, menos estabilidad socio-comunicativa existirá entre empresas, pero si la empatía y la competencia sana están por delante, entonces el vínculo entre organizaciones será estrecho y de gran aporte para el clima laboral de los mismos contribuyendo a la cohesión de grupos y al equilibrio en los equipos de trabajo. (Segurado Almudena, y otros, 2015)

Indudablemente uno de los mayores propósitos es cuidar la veracidad el análisis con ayuda de otros trabajos investigativos y plantear estrategias que visionen hacia el futuro de las empresas, la mejora de las funciones que tiene el departamento de talento humano y los demás departamentos para enriquecer el trato, la empatía, cohesión y clima laboral dentro de los equipos de trabajo de las empresas. Además, la relación laboral es medida con la relación cotidiana que se tiene con los semejantes para identificar de manera más concreta las actitudes espontáneamente. (Benedito, Bonavia, & Llinares, 2017)

Por otra parte, una encuesta actual, realizada por Randstad demostró que una adecuada cultura organizacional es primordial para todos los empleados dentro de la empresa. De acuerdo con el estudio la cultura organizacional logra tener un gran impacto en la moral de sus empleados, además de su productividad y su moral, dado este hecho, en periodos de dificultades como los que se han presentado en lo últimos años, en donde la cultura organizacional ha sido afectada por los constantes despidos, lo que se debe precisar es específicamente fortificar la cultura para así optimizar el rendimiento de los empleados y afrontar de forma positiva las crisis que se presenten. (Cumplido, Campos, & Chávez, 2015)

Bajo esta premisa, los individuos dentro del entorno organizacional añoran en gran escala valores que se encuentren relacionados con la unificación de distintas áreas para así lograr un perfeccionamiento en el trabajo, lo que consecuentemente llevará a obtener una satisfacción en los clientes, puesto a que se brindará una atención de calidad. Por otro lado, aunque existe un gran potencial profesional y competente en las instituciones, además de poseer una estructuración que beneficia y apoya a la integración entre las distintas áreas de trabajo, esto no es totalmente aprovechado pertinentemente. Esta constante realidad reconoce la deficiencia de una influencia hacia los clientes internos y el beneficio de sus distintas facultades que aportan a las relaciones de soporte indispensables para la organización. (Torres & Pérez, 2013)

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES**

Al haber analizado los conceptos presentados en este trabajo, pudimos llegar a la conclusión de que las relaciones interpersonales en el entorno organizacional, es el flujo de información que se da por medio de la comunicación de una organización, y esta puede ser tanto interna como externa. Las teorías organizacionales nos sirven para entender los diferentes conceptos y usos que se dan dentro de las organizaciones, y se convierten en una importante herramienta en la detección de problemas y mejoramiento de estas.

La satisfacción laboral de los empleados dentro del contexto empresarial no deja de ser un elemento clave que está ligado estrechamente con el rendimiento y el nivel de productividad de los mismos, por lo cual en diversos estudios hace énfasis en este elemento clave para el progreso de las organizaciones, y de ello dependen muchos factores para poder llevar cabo el cumplimiento de las metas.

Finalmente, a través de los distintos postulados e indagaciones bibliográficas realizadas en este trabajo de investigación se establece que las relaciones interpersonales incidirán siempre dentro del contexto laboral cuando de satisfacción se habla, y que cada variable está ligada estrechamente y guarda relación directa ya que dependen de sí mismo y sobre todo la misma empresa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abovsky, A., Alfaro, J., & Ramírez, M. (2017). Relaciones interpersonales virtuales en los procesos de formación de investigadores en ambientes a distancia. *Revista Electrónica Sinéctica*, núm. 39, julio-diciembre, pp. 1-14.
- Benedito, M., Bonavia, T., & Llinares, L. (2015). Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. *Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral*, pp. 59-73.
- Benedito, M., Bonavia, T., & Llinares, L. (2017). Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, núm. 17, pp. 59-73.
- Camacho, S. (2015). El análisis transaccional y la mejora de las relaciones interpersonales. *Comunicar*, núm. 14, pp. 1-5.
- Carbonell, M., & García, M. (2015). Análisis de las relaciones interpersonales y los conflictos en los centros residenciales para mayores. *Portularia*, vol. XII, núm. 1, pp. 17-27.
- Cornejo, M. (2013). Redes sociales y relaciones interpersonales en internet. *Fundamentos en Humanidades*, vol. XII, núm. 24, pp. 219-229.
- Cumplido, G., Campos, M., & Chávez, A. (2015). Significado de las relaciones laborales-interpersonales en médicos residentes. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, vol. 45, núm. 4, pp. 361-370.
- Extremera, N., & Fernández, P. (2014). Inteligencia emocional, calidad de las relaciones interpersonales y empatía en estudiantes universitarios. *Clínica y Salud*, vol. 15, núm. 2, pp. 117-137.
- Gamero, C. (2014). SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ASALARIADOS INMIGRANTES. *Revista de Economía Aplicada*, vol. XVIII, núm. 54, pp. 33-56.
- Gámez, E., & Marrero, H. (2015). Bases cognitivas y motivacionales de la capacidad humana para las relaciones interpersonales. *Anuario de Psicología*, vol. 36, núm. 3, diciembre, pp. 239-260.
- Gómez, J. (2013). De la verdad y la mentira en las relaciones internacionales y en las relaciones interpersonales. *Reflexión Política*, vol. 13, núm. 26, diciembre, pp. 28-39.
- Juárez, S. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, vol. 50, núm. 3, pp. 307-314.
- Montoya, A. (2014). Humanización de las relaciones interpersonales en las organizaciones. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XIV, núm. 2, pp. 53-67.
- Montoya, A. (2015). Humanización de las relaciones interpersonales en las organizaciones. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XIV, núm. 2, pp. 53-67.

- Rico, P. (2017). atisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, vol. 14, diciembre, pp. 137- 158.
- Rojas , M., Méndez, R., & Montero , L. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la Universidad. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, núm. 40, septiembre-diciembre, pp. 204-215.
- Segurado Almudena, Agulló Esteban, RodríguezJulio, Agulló , S., Boada, J., & Medina, R. (2015). Las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral en la Policía Local. *Psicothema*, vol. 20, núm. 4, pp. 739-744.
- Torres , D., & Pérez , R. (2013). PREDICTORES PSICOSOCIALES DE LA SATISFACCIÓN PERCIBIDA CON LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL USO DE LA MENSAJERÍA INSTANTÁNEA. *Global Media Journal*, vol. 10, núm. 20, pp. 1-16.
- Yañez , R., Arenas, M., & Ripoll, M. (2014). EL IMPACTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA SATISFACCIÓN LABORAL. *Liberabit. Revista de Psicología*, vol. 16, núm. 2., pp. 193-201.
- Yañez , R., Arenas , M., & Ripoll, M. (2014). EL IMPACTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA SATISFACCIÓN LABORAL GENERAL. *Liberabit. Revista de Psicología*, vol. 16, núm. 2, pp. 193-201.
- Yáñez, R. (2016). LOS COMPONENTES DE LA CONFIABILIDAD EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE PROFESORES UNIVERSITARIOS. *Estudios Pedagógicos*, vol. XXXII, núm. 1, pp. 77-90.

## Urkund Analysis Result

Analysed Document: EVELYN URKUND.docx (D42673765)  
Submitted: 10/17/2018 4:42:00 PM  
Submitted By: ealmeidam@unemi.edu.ec  
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0



**REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS**

Inicio: 10-07-2018 Fin 15-01-2019

**FACULTAD CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA:** PSICOLOGIA

**Línea de investigación:** ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL

**TEMA:** ANÁLISIS DE EQUIPOS DE TRABAJO Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN

**ACOMPAÑANTE:** ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER

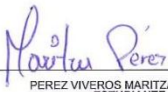
DATOS DEL ESTUDIANTE			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	LEON MONTERO EVELYN MARIA	0929360014	PSICOLOGIA
2	PEREZ VIVEROS MARITZA PRISCILA	0929857167	PSICOLOGIA

Nº	FECHA	HORA		Nº HORAS	DETALLE
1	2018-08-08	Inicio: 14:25 p.m.	Fin: 16:25 p.m.	2	SE DELIMITA LOS FORMATOS A TRABAJAR Y HORARIOS EN LOS CUALES LOS TUTORIADOS ASISTIRAN
2	2018-13-08	Inicio: 10:00 a.m.	Fin: 12:00 p.m.	2	DELIMITACION DEL TEMA Y REVISIÓN E INGRESO DE INFORMACIÓN EN FORMATO DE TESIS
3	2018-20-08	Inicio: 14:36 p.m.	Fin: 16:36 p.m.	2	REVISION DE BIBLIOGRAFIA
4	2018-27-08	Inicio: 14:36 p.m.	Fin: 16:36 p.m.	2	REVISION DE BIBLIOGRAFIA
5	2018-03-09	Inicio: 14:36 p.m.	Fin: 16:36 p.m.	2	REVISION DE BIBLIOGRAFIA
6	2018-10-09	Inicio: 14:35 p.m.	Fin: 16:35 p.m.	2	REVISION DE TESINA ESTRUCTURA
7	2018-19-09	Inicio: 06:25 a.m.	Fin: 08:25 a.m.	2	REVISIÓN DE MARCO TEÓRICO Y METODOLOGÍA
8	2018-26-09	Inicio: 06:25 a.m.	Fin: 08:25 a.m.	2	REVISIÓN DE MARCO TEÓRICO Y METODOLOGÍA
9	2018-05-10	Inicio: 03:26 a.m.	Fin: 05:26 a.m.	2	REVISIÓN DE OBJETIVOS Y RELACIONAMIENTO CON LAS CONCLUSIONES
10	2018-04-10	Inicio: 09:30 a.m.	Fin: 11:30 a.m.	2	REVISIÓN DE DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE TITULACIÓN

  
 ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER  
 PROFESOR(A)

  
 ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER  
 DIRECTOR(A)

  
 LEON MONTERO EVELYN MARIA  
 ESTUDIANTE

  
 PEREZ VIVEROS MARITZA PRISCILA  
 ESTUDIANTE

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

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

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

