



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

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

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**TEMA: PERSONALIDAD LABORAL: RELACIONES
INTERPERSONALES Y NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD
ESTATAL DE MILAGRO 2019**

Autores:

Sr. GUDIÑO ALTAMIRANO MARCO DANIEL

Tutor:

Mgtr. ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERÓNICA

**Milagro, Septiembre 2019
ECUADOR**

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabrizio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **GUDIÑO ALTAMIRANO MARCO DANIEL** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la alternativa de Titulación – Proyecto de Investigación modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Proyecto de Investigación realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **ESTUDIOS BIOPSIICOSOCIALES DE GRUPOS VULNERABLES DE LA POBLACIÓN – ÁREA DE ORGANIZACIÓN** 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, 30 de septiembre de 2019



GUDIÑO ALTAMIRANO MARCO DANIEL

Autor

C.I: 1203601305

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, **ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERÓNICA** en mi calidad de tutor del Proyecto de Investigación, elaborado por el estudiante **GUDIÑO ALTAMIRNO MARCO DANIEL** cuyo tema de trabajo de Titulación es **PERSONALIDAD LABORAL: RELACIONES INTERPERSONALES Y NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO 2019**, que aporta a la Línea de Investigación **ESTUDIOS BIOPSICOOSOCIALES DE GRUPOS VULNERABLES DE LA POBLACIÓN – ÁREA ORGANIZACIONAL** previo a la obtención del Grado **PSICOLOGO** ; 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, 30 de septiembre de 2019



ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERÓNICA
Tutor
C.I: 0913610945

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 **PSICOLOGO** presentado por el estudiante **GUDIÑO ALTAMIRANO MARCO DANIEL**

Con el tema de trabajo de Titulación: **PERSONALIDAD LABORAL: RELACIONES INTERPERSONALES Y NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO 2019.**

Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:

Estructura	[60]
Defensa oral	[40]
Total	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 30 de septiembre de 2019

Para constancia de lo actuado firman:

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

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado a las personas que han formado parte de mi vida y que de algún modo influyeron en mi motivación para culminar este largo y hermoso camino.

Del fondo de mi corazón primero a mi padre Celestial que me concedió una segunda oportunidad para culminar mis estudios algo que por varios factores para mí era imposible, a mi mami Piedad que aunque fue al descanso ella nunca dejó de insistirme para que continúe estudiando hasta el final, mi abuela Sixta quien no insistió tanto en que estudie pero económicamente cuando podía me ayudaba también a mi madre Sixta y mi hermana Vanessa que supieron ayudarme para que yo alcance esta meta.

Mis hijos Axcel, Meiling, Samantha y Danna que son mi motor principal de impulso y motivación, gracias a ellos no me rendí por muy duro que fuera el camino, pues siempre quise demostrarles que nunca es tarde para estudiar y alcanzar cualquier meta que uno se propone sin importar la edad ni en que condición uno se encuentre.

Mi padre Biológico que me dio la vida y ese ha sido su mejor apoyo para ser lo que soy pues sin el yo no existiría.

Para mi amigo Lenin que por su situación ya no podía ayudarme económicamente pero siempre lo hizo motivacionalmente e insistiendo mucho al igual que mi mami Piedad.

No queda para el ultimo por ser de menor importancia sino más bien porque sin ella nunca lo habría logrado, este triunfo lo dedico súper híper especialmente para mi amiga y esposa que siempre estuvo a mi lado incondicionalmente ayudándome en todo incluso en momentos de disgusto para que yo cumpliera mi sueño ella se llama Cristina Galarza.

Finalmente dedicado a todos mis familiares y amigos que directa o indirectamente supieron darme la mano para que yo culmine mi objetivo.

Dios los bendiga a todos.

Marco Daniel Gudiño Altamirano

AGRADECIMIENTO

El más sincero y profundo agradecimiento a Dios por hacer posible algo que ante los ojos de todos era imposible, con la institución UNEMI que me otorgo un cupo confiando en que yo lo sabría aprovechar, a los instrumentos de sabiduría, conocimiento y enseñanza que le dan la razón de ser a la institución los docentes maravillosos que con su equilibrio entre estrictos y flexibles y sus técnicas motivacionales y excelente pedagogía supieron llegar a mí para dotarme de sus conocimientos y para motivarme en los momentos más difíciles a mitad de camino.

Un agradecimiento especial a mi querida master Johana Espinel quien nunca seso de enseñarme a apasionarme por lo que hago para que culmine mi ciclo universitario y también por ser quien me guía y me corrige para que mi proyecto sea hecho con excelencia y a todo el personal de la Universidad Estatal de Milagro por todo el apoyo y colaboración que permite que este proyecto se realice.

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ..	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS.....	5
✓ OBJETIVO GENERAL	5
✓ OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
JUSTIFICACIÓN.....	6
MARCO TEÓRICO	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
TEORIAS DE LA INVESTIGACIÓN	8
MARCO CONCEPTUAL	14
METODOLOGIA.....	15
TIPO DE INVESTIGACIÓN	15
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
MÉTODOS.....	15
POBLACIÓN Y MUESTRA.....	17
HIPOTESIS.....	17
✓ HIPOTESIS GENERAL	17

VARIABLES: CONCEPTUALIZACIÓN/ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	18
RESULTADOS OBTENIDOS.....	22
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
ANEXOS	49

ÍNDICE DE FIGURAS

INVESTARIO DE EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD

Grafico 1 SEXO.....	22
Grafico 2 CONSISTENCIA.....	23
Grafico 3 IMPRESIÓN.....	24
Grafico 4 DOMINANCIA.....	25
Grafico 5 CALIDEZ.....	26
Grafico 6 RELACIONES PERSONALES.....	27

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S 10/12

Grafico 7 LOS OBJETIVOS, METAS Y TASAS DE PRODUCCIÓN QUE DEBE ALCANZAR.....	29
Grafico 8 LA LIMPIEZA, HIGIENE Y EL ESPACIO DE QUE DISPONE EN SU LUGAR DE TRABAJO.....	30
Grafico 9 EL ENTORNO FÍSICO Y EL ESPACIO DE QUE DISPONE EN SU LUGAR DE TRABAJO.....	31
Grafico 10 LAS RELACIONES PERSONALES CON SUS SUPERIORES.....	32
Grafico 11 LAS SUPERVICIÓN QUE EJERCEN SUS SUPERIORES.....	33
Grafico 12 LA FORMA EN LAS QUE SUS SUPERVISORES JUZGAN SU TAREA.....	34
Grafico 13 LA IGUALDAD Y JUSTICIA DE TRATO QUE RECIBE DE SU EMPRESA.....	35
Grafico 14 EL GRADO EN QUE SU EMPRESA CUMPLE EL CONVENIO, LAS DISPOSICIONES Y LEYES LABORALES.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

INVENTARIO DE EVALUACION DE LA PERSONALIDAD

Tabla 1 SEXO.....	22
Tabla 2 CONSISTENCIA.....	23
Tabla 3 IMPRESIÓN.....	24
Tabla 4 DOMINANCIA.....	25
Tabla 5 CALIDEZ.....	26
Tabla 6 RELACIONES PERSONALES.....	27

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S 10/12

Tabla 7 LOS OBJETIVOS, METAS Y TASAS DE PRODUCCIÓN QUE DEBE ALCANZAR.....	29
Tabla 8 LA LIMPIEZA, HIGIENE Y SALUBRIDAD DE SU LUGAR DE TRABAJO....	30
Tabla 9 EL ENTORNO FÍSICO Y EL ESPACIO DE QUE DISPONE EN SU LUGAR DE TRABAJO.....	31
Tabla 10 LAS RELACIONES PERSONALES CON SUS SUPERIORES.....	32
Tabla 11 LA SUPERVISIÓN QUE EJERCEN SUS SUPERVISORES.....	33
Tabla 12 LA FORMA EN LA QUE SUS SUPERIORES JUZGAN SU TAREA.....	34
Tabla 13 LA IGUALDAD Y JUSTICIA DE TRATO QUE RECIBE DE SU EMPRESA.....	35
Tabla 14 EL GRADO EN QUE SU EMPRESA CUMPLE EL CONVENIO, LAS DISPOSICIONES Y LEYES LABORALES.....	36
Tabla 15 CORRELACIÓN.....	37

PERSONALIDAD LABORAL: RELACIONES INTERPERSONALES Y NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO 2019.

RESUMEN

El interés de las organizaciones actualmente ha crecido en enfocar la atención al recurso humano que trabaja en dicha organización, para que un colaborador tenga satisfacción laboral debe contar con diferentes factores entre ellos las relaciones interpersonales. Por tal motivo el presente proyecto investigativo, tuvo como principal objetivo determinar la existencia de las relaciones interpersonales y los niveles de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro y así mismo de qué manera las relaciones interpersonales inciden en la satisfacción laboral del personal administrativo en la institución. Para llegar a obtener los resultados se planteó un diseño investigativo, descriptivo y correlacional, descriptivo porque permitió describir los niveles de relaciones interpersonales y niveles de satisfacción laboral presentes en la población y correlacional porque se pudo determinar la correlación existente entre la variable independiente con la dependiente, se procedió a utilizar el Inventario de Evaluación de la Personalidad (PAI) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S 10/12. La investigación se dirigió al personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro de la cual se obtuvo una muestra de 80 colaboradores. Una vez analizados los resultados que arrojaron los instrumentos psicotécnicos en los niveles de relaciones interpersonales predominó la dominancia con un nivel alto del 95% y en los niveles de satisfacción laboral de manera general predominó bastante satisfecho con el 46.76%.

PALABRAS CLAVE: Personalidad, Relaciones Interpersonales, motivación, Satisfacción Laboral

Work Personality: Interpersonal relationships and levels of job satisfaction in administrative staff of the State University of Milagro 2019.

ABSTRACT

The interest of organizations has currently grown in focusing attention on the human resources that work in that organization, so that a collaborator has job satisfaction must have different factors including interpersonal relationships. For this reason the present research project, had as main objective to determine the existence of interpersonal relationship. For this reason the present research project, had as main objective to determine the existence of interpersonal relationships and levels of the State University of Milagro and also how interpersonal relationships affect the job satisfaction of staff Administrative in the institution. In order to obtain the results, an investigative, descriptive and correlational design was proposed, descriptive because it allowed describing the levels of interpersonal relationships and levels of job satisfaction present in the population and correlational because the correlation between the independent variable and the dependent variable could be determined, the personality Assessment Inventory (MYP) and the Work Satisfaction Questionnaire S10/12 were used. The research was directed to the administrative staff of the State University of Milagro from which a sample of 80 collaborators was obtained. Once the results of the psychotechnical instruments in the levels of interpersonal relations were analyzed, dominance prevailed with a high level of 95% and in the levels of job satisfaction in general, quite satisfied with 46.76% prevailed.

KEY WORDS: Personality, Relationships, Motivation, Work Satisfaction,

INTRODUCCIÓN

El interés de las organizaciones cada vez crece más en enfocar la atención al recurso humano que trabaja en dicha organización debido a que es muy obvio que además de la remuneración es de igual importancia que el personal también participe en la toma de decisiones generando así las debidas oportunidades de crecimiento profesional para cada colaborador (Pérez Tenazoa & Rivera Cardozo, 2015).

Cuando hablamos de rasgos de personalidad nos referimos tanto a inclinaciones hereditarias y predisposiciones estables de respuestas las cuales conforman la personalidad del individuo, por lo tanto sirven para conocer la forma de pensar, actuar y sentir de cada individuo (García Castro, 2019).

Por otro lado las relaciones interpersonales no debería ser una característica exigida en un cargo debido a que es una actividad humana diaria que se da por medio de la comunicación y consiste en llevarse bien entre compañeros de trabajo de una forma fluida y armoniosa (Martínez, 2018).

Para que un trabajador goce de satisfacción laboral necesita tener experiencias placenteras porque no solo se trata de una actitud, si no de varias actitudes específicas que un colaborador tiene en su puesto y los factores que se relacionan con su bienestar (Omar & Salessi, 2016).

A nivel mundial, el Colegio Oficial de Psicólogos en Madrid dice que si las personas poseen habilidades interpersonales pueden aportar a la sociedad beneficios dentro del ámbito laboral. Es decir, si se desea recibir un buen trato primero la persona debe desarrollar competencias sociales adecuadas hacia los demás (Altamirano Paredes, 2017).

Por otra parte en 147 países incluyendo Perú se realizó un estudio para identificar características laborales lo cual dio como resultado que solo el 13% de las personas trabajadoras se sienten motivadas, el 63% se encuentra desmotivado y el 24% se siente activamente desmotivado. Se puede entender que dentro de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, los niveles de satisfacción laboral se encuentran adecuados si existe dentro de la empresa buenas relaciones entre el personal, porque los individuos tienen como prioridad sentir entre su grupo bienestar (Mori Echeverría, 2017).

En Ecuador según el INEC que midió la satisfacción laboral de los ocupados plenos indica en el nivel catalogado contentos al 80%. En el 2013 ubica a las mujeres que se encuentran plenamente ocupadas en el estado contento. Por otro lado los hombres se encuentran en el estado descontento manifestando que el motivo principal son las bajas oportunidades que tienen de progresar y que no tienen un adecuado ambiente laboral con sus compañeros y jefes (Arcos Gutiérrez, 2015).

En el capítulo I se indica la realidad problemática que surge en las instituciones con respecto a la falta de satisfacción laboral e inadecuadas relaciones interpersonales entre compañeros. Se describe en el marco teórico, las bases teóricas de la investigación y conceptos claves.

En el capítulo II se explica la metodología de la investigación, tipo, diseño, métodos de recolección de datos, población y muestra de estudio, hipótesis, la variable y la operacionalización.

En el capítulo III se detalla los resultados de la investigación obtenidos mediante la aplicación de instrumentos al personal administrativo, también las tablas con análisis estadísticos e interpretación de los resultados por cada instrumento aplicado.

En el capítulo IV se presentan las conclusiones y recomendaciones a partir de los resultados de este trabajo de investigación.

OBJETIVOS

✓ OBJETIVO GENERAL

Determinar la incidencia de las relaciones interpersonales y los niveles de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro mediante la aplicación de instrumentos psicotécnicos con la finalidad de contribuir a mejorar el clima laboral de la Institución.

✓ OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Determinar los niveles de relaciones interpersonales en el personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro con la finalidad de identificar a los colaboradores con rasgos altos de dominancia.
- b. Identificar el nivel de satisfacción laboral con el fin de mejorar la productividad en el personal administrativo de la Institución.
- c. Determinar la correlación entre las relaciones interpersonales y los niveles de satisfacción laboral presentes en el personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro.

JUSTIFICACIÓN

En Ecuador, la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo en el año 2012 mediante su estudio indica que de 16,39 millones de habitantes el 7,9 millones pertenecen a la población económicamente activa, el porcentaje de las personas que se encuentran satisfechas en su trabajo es el 31.1% representando al 2,61 millones de habitantes (Secretaria Nacional de planificación y Desarrollo, 2013-2017). Las cifras claramente muestran un bajo nivel de satisfacción debido al incumplimiento de los niveles básicos que indica la pirámide motivacional de Maslow, impidiendo llegar a los niveles de autorrealización en el ámbito laboral (Cajas Lara, Castiaburo Anchundia, Espinel Guadalupe, Espinel Guadalupe, & Ruperti Lucero, 2017).

La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo indica que para el año 2007 el 18.24% se encuentra poco contento, el 15.6% se encuentra descontento pero conforme, el 63.41% se encuentra totalmente descontento y solo el 2.79% se encuentra contento (Instituto Nacional de Estadísticas y censos , 2016).

La Encuesta Nacional de Empleo, Desempeño y Subempleo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) indica que los niveles de satisfacción laboral hasta el año 2015 en Ecuador son de 28.8% de trabajadores se sienten insatisfechos en sus puestos de trabajo e indican que el 15.81% se encuentra poco contento, el 8.4% se encuentra descontento pero conforme, el 73.39% se encuentra totalmente descontento, debido a que en su trabajo existen bajos ingresos, seguido de pocas posibilidades de progreso, la falta de estabilidad laboral y la mala relación entre jefes y subordinados (Instituto Nacional de Estadísticas y censos , 2016).

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones están trabajando actualmente en la motivación de sus empleados para que en ellos se despierte el sentido de pertenencia debido a que el mercado cada vez es más dinámico y competitivo. El ambiente de trabajo debe tener algunas características y entre ellas esta las relaciones interpersonales porque de esta depende mucho disfrutar de un excelente clima laboral (Manosalvas Vaca, Manosalvas Vaca, & Quinntero, 2015).

Esta investigación que se lleva a cabo tiene como prioridad analizar el vínculo que existe entre las relaciones interpersonales y los niveles de satisfacción laboral porque en todas las organizaciones se está colocando en primer lugar al recurso humano considerando que antes era visto como un costo, pero en la actualidad es una gran inversión (Manosalvas Vaca, Manosalvas Vaca, & Quinntero, 2015).

Las actividades que se llevan a cabo en una organización desde el punto de vista psicológico son direccionadas, dirigidas e impulsadas por motivos conscientes e inconscientes con carácter sinérgico, holístico y proactivo. El comportamiento de los empleados no solo depende de que se sientan satisfechos laboralmente sino también que las relaciones entre el personal sea adecuada, ya que permiten la eficacia de la organización (Zayas Agüero, Báez Santana, Zayas Feria, & Hernández Lobaina, 2015).

Es necesario que la organización conozca las necesidades de sus empleados para que trabajen en las diferentes dimensiones que permiten obtener satisfacción (Zayas Agüero, Báez Santana, Zayas Feria, & Hernández Lobaina, 2015):

La estructura: El personal administrativo de una organización tiene como fundamento coordinar, organizar y dividir las tareas a cada funcionario de acuerdo a sus capacidades y perfil de puestos (Zayas Agüero, Báez Santana, Zayas Feria, & Hernández Lobaina, 2015).

La naturaleza y contenido de trabajo: Es el desarrollo de cada responsabilidad con autonomía, creatividad, responsabilidad y de manera organizada del funcionario (Zayas Agüero, Báez Santana, Zayas Feria, & Hernández Lobaina, 2015).

Las normativas, valores y costumbre: Es la manera de como los funcionarios comparten entre ellos su trabajo desacuerdo a sus creencias, culturas y valores (Zayas Agüero, Báez Santana, Zayas Feria, & Hernández Lobaina, 2015).

El salario y la estimulación: Es cuando la organización brinda a sus funcionarios la oportunidad de superarse profesionalmente, reconociendo sus funciones y sobre eso otorgándole pagos justos (Zayas Agüero, Báez Santana, Zayas Feria, & Hernández Lobaina, 2015).

Las condiciones de trabajo: Para que se den los resultados esperados la organización debe otorgar los materiales y medios necesarios para que sus funcionarios trabajen adecuadamente (Zayas Agüero, Báez Santana, Zayas Feria, & Hernández Lobaina, 2015).

Las condiciones de bienestar: La organización debe estar preocupada por brindar a sus funcionarios servicios de salud, alimentación, desarrollo individual y profesional e itinerarios de labores (Zayas Agüero, Báez Santana, Zayas Feria, & Hernández Lobaina, 2015).

El fin de esta investigación es aportar a las organizaciones sobre el foco en el cual se debe trabajar, satisfacer al colaborador para que desarrolle sentido de pertenencia y de esta forma su rendimiento será excelente, a la vez se deberá proporcionar al colaborar las herramientas necesarias para una mejor relación interpersonal y laboral logrando así no solo un buen trabajo individual y en equipo sino que también en un entorno agradable (Gudiño Altamirano, 2019).

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera se vinculan los rasgos de la personalidad enfocados a las relaciones interpersonales con los niveles de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro?

TEORIAS DE LA INVESTIGACIÓN

La teoría del psicólogo Carl Rogers hace referencia a la personalidad y describe al ser humano como un ser que busca sentirse autorrealizado y feliz. Cuando el ser humano necesita de ayuda no se lo debe describir como un ser dependiente, debido a que es capaz de tomar decisiones consciente o inconscientemente las cuales son controladas por pensamientos, comportamientos y sentimientos (Arias Gallegos, 2015).

Para que exista una maduración y un desarrollo individual el ser humano es capaz de utilizar el aprendizaje que será mediante el facilitador y el educando. Para obtener un buen desarrollo es importante contar con tres condiciones, garantizando así un buen clima psicológico (Marreros Saldarreaga & Montalvo Vallejos, 2017):

Autenticidad: La manifestación auténtica del facilitador ayudara para que la otra persona también encuentre su autenticidad y a la vez la forma de cambiar para crecer de forma constructiva (Marreros Saldarreaga & Montalvo Vallejos, 2017).

Aceptación: Es valorar la conducta, sentimientos y desarrollo de valores aun cuando muchas veces parezca contradictorio (Marreros Saldarreaga & Montalvo Vallejos, 2017).

Comprensión empática: Para que el educando explore sus vivencias con libertad no hay que juzgar sus pensamientos y sentimientos (Marreros Saldarreaga & Montalvo Vallejos, 2017).

En la práctica lo que influye en la educación hacia el alumno es que el aprendizaje sea de manera individualizada y personificada. Rogers plantea que la maduración del individuo al límite puede llevarlo a tomar decisiones y tener mejor interrelaciones y comunicación (Marreros Saldarreaga & Montalvo Vallejos, 2017).

El psicólogo Carl Rogers considera que el ser humano es un ser libre y creativo que no depende tanto de sus impulsos internos o de fuerzas externas sino de su marco conceptual (Marreros Saldarreaga & Montalvo Vallejos, 2017).

El desarrollo de cada persona se manifiesta de dos formas que son: Las autopercepciones evaluativas propias de cada persona que lo llevan a formar su imagen y el estar en un proceso de permanente movimiento y cambio (Marreros Saldarreaga & Montalvo Vallejos, 2017).

La primacía de la subjetividad se enfoca principalmente en el ser humano y en cómo percibe su realidad para reaccionar de acuerdo a lo experimentado en cada momento (Marreros Saldarreaga & Montalvo Vallejos, 2017).

La comprensión empática manifiesta que para tener una buena relación interpersonal se debe establecer el desarrollo de la comprensión empática, la cual se considera como la voluntad de comprender a otro ser humano y ver el mundo desde su punto vista (Marreros Saldarreaga & Montalvo Vallejos, 2017).

La teoría del psicólogo Kurt Lewin hace referencia a las relaciones interpersonales, es reconocido como el padre de la psicología en temas de sociedad y organizaciones. Kurt menciona que la persona y la sociedad en ningún momento se deben visualizar como aspectos reales porque siempre se mantienen en interacción y constantemente cambian en tiempo real y en todo momento, esto quiere decir que le permite al individuo estudiar la relación que existe con estas dinámicas (León Montero & Pérez Viveros, 2019).

Se deben considerar los aspectos que influyen en su vital importancia para comprender la forma del comportamiento del ser humano, incluyendo la manera de socializar en un grupo (León Montero & Pérez Viveros, 2019).

Incluso el plantea que los individuos están en constante interacción y debido a esto se debe cambiar el entorno para analizar la interacción de las personas en el entorno y con el entorno (León Montero & Pérez Viveros, 2019).

Es de suma importancia para los trabajadores un ambiente laboral óptimo, pues es un factor clave que le permite al colaborador obtener bienestar emocional y como resultado de esto se obtendrá un buen desempeño. A nivel organizacional existen diferentes formas de relacionarse entre individuos permitiendo en primer lugar un clima laboral adecuado y formando lazos afectivos de amistad y en segundo lugar un ambiente insoportable y conflictivo para el personal (León Montero & Pérez Viveros, 2019).

Otra clave muy importante es que la organización maneje un sistema de comunicación clara y efectiva es de vital importancia que lo que se quiere decir sea recibido e interpretado de forma correcta y no distorsionada provocando caos en una área determinada (León Montero & Pérez Viveros, 2019).

La teoría del psicólogo Frederick Herzberg hace referencia a la satisfacción laboral porque se enfoca en lo organizacional e industrial, en el año de 1959 dio a conocer su teoría bifactorial de motivación e higiene en su libro *Motivación en el Trabajo*. Los principios que menciona dentro de la motivación laboral son: la satisfacción e insatisfacción como indicadores distintos (Alvarado Carrasco, 2019).

Los factores que explican esta teoría:

Factores motivadores: Lo que genera en el colaborador satisfacción laboral en primer lugar es que este motivado y en segundo lugar que manifieste sentimientos positivos en

su puesto de trabajo tales como: la posibilidad de crecimiento, el reconocimiento, la responsabilidad, la autonomía, la promoción y el logro (Alvarado Carrasco , 2019).

Factores de higiene: Son los que no dependen directamente del empleado, pero cuando no se cubren las necesidades habrá insatisfacción y son los siguientes: La condición social, el salario, la seguridad en el trabajo, las condiciones de trabajo, la política de la organización, la dirección, la supervisión y las relaciones interpersonales entre los subordinados y los supervisores (Alvarado Carrasco , 2019).

La teoría bifactorial recomienda en primer lugar que el jefe tiene que mejorar las situaciones que incomodan a su empleado ocasionándole insatisfacción. Dentro de los factores higiénicos se deberá trabajar en la motivación para de esta manera se incrementen las oportunidades de alcanzar las metas de la organización (Alvarado Carrasco , 2019).

Herzberg indica que existen factores tanto intrínsecos y extrínsecos y el primero se debe trabajar con más empeño para que los trabajadores se sientan motivados, esto dará como resultado que los factores extrínsecos sean beneficiosos (Alvarado Carrasco , 2019).

Logro/realización: Es indispensable que el empleado solucione problemas complejos para que sus resultados tengan éxito (Alvarado Carrasco , 2019).

Autonomía: el desarrollo de la autonomía tiene como base la libertad para que el empleado desarrolle sus responsabilidades en el puesto de trabajo (Alvarado Carrasco , 2019).

Crecimiento/formación y desarrollo: La empresa brinda a cada empleador la posibilidad de desarrollarse profesionalmente e individualmente creando oportunidades para que los mismos crezcan y de esta manera sus habilidades mejoren (Alvarado Carrasco , 2019).

Promoción o avance de la carrera: No es recomendable un cambio de departamento o cargo sin que también cambie el estatus, ya que incrementara las responsabilidades pero con el mismo beneficio pues en este caso no es considerado una promoción y tampoco sería algo motivacional (Alvarado Carrasco , 2019).

Responsabilidad: En el trabajo existe una diferencia entre la autoridad de la persona y la autoridad con la que se debe llevar a cabo las responsabilidades del puesto de trabajo (Alvarado Carrasco , 2019).

Reconocimiento: Esta caracterizado por dos subfactores; los reconocimientos de situaciones que generan premios y en las que no existe algún tipo de recompensa (Alvarado Carrasco , 2019).

Salario/remuneración: A pesar de tener un costo muy alto son los que permiten que los colaboradores trabajen enfocados en los objetivos siendo estos los motivadores externos por excelencia (Alvarado Carrasco , 2019).

Relaciones interpersonales: Es la relación que fluye dentro de la empresa con los superiores o subordinados (Alvarado Carrasco , 2019).

Supervisión técnica: El encargado de asignar responsabilidades y controlar las mismas es el supervisor (Alvarado Carrasco , 2019).

Política y dirección de la empresa: Le compete a la organización tener una buena comunicación con sus empleados para que sepan con claridad cuáles son las políticas y los sistemas de dirección (Alvarado Carrasco , 2019).

Condiciones de trabajo: Se caracterizan por condiciones de seguridad, medios disponibles, cantidad de trabajo y adecuado ambiente físico (Alvarado Carrasco , 2019).

El trabajo estimulante: El trabajo que realiza diariamente el empleado puede generar sentimientos buenos o rutinarios y sofocantes (Alvarado Carrasco , 2019).

En México se llevó a cabo una investigación sobre: Comunicación Interna y Satisfacción Laboral, su objetivo estaba basado en la identificación de la influencia que podía tener el desarrollo de la comunicación en la satisfacción laboral en empleados de un restaurante de comida Gourmet, la investigación se llevó a cabo con una población de 50 empleados de diferentes departamentos, para la aplicación usaron la escala Likert y el diseño de la investigación fue de carácter descriptivo llegando a concluir que existe influencia entre la comunicación interna y la satisfacción laboral, por tal motivo para que el desempeño se los empleados tenga un alto nivel de eficiencia y compromiso se deben dar instrucciones claras y prácticas por parte del supervisor (Saravia Elías, 2018).

En Perú las empresas pusieron de su parte y trabajaron para que entre sus empleados exista un ambiente laboral adecuado, más de la mitad del personal indicó que existieron inconvenientes en su lugar de trabajo. La encuesta que se realizó dio como resultado que el 4.6% nunca se relacionó agradablemente en su área de trabajo para tener un buen clima laboral, el 52.5% logró trabajar con su grupo de forma cordial y con armonía y el 53.7%

a lo largo de su trabajo en algún momento se enfrentó con algún inconveniente entre sus compañeros (Ríos Carrasco , 2018).

En Ecuador se realizó un estudio que determino un bajo nivel de satisfacción laboral por parte de los trabajadores por motivos tales como: rotación constante, bajo sueldo, desempeños no determinados, mal liderazgo por la organización, negligente comunicación, dando como resultado bajo rendimiento para obtener las metas de la organización (Ríos Carrasco , 2018).

MARCO CONCEPTUAL

✓ **Personalidad**

El ser humano actúa mediante lo que siente y piensa de acuerdo a la situación y lugar donde se encuentra, permitiendo que sea identificado. Lo que marca la conducta de la personalidad es el estado de ánimo y la situación en la que se encuentra (Torres Valenzuela, y otros, 2018).

✓ **Relaciones interpersonales**

Cuando se desarrolla una adecuada comunicación entre las personas y se mantiene una interacción fluida se entiende a esto que existen relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales se dan en función de las características de cada persona y la actividad implicada de cada sujeto (Hidalgo Martinola, Turtós Carbonell, Caballero Batista, & Martinola Melendez, 2016).

✓ **Satisfacción laboral**

Son las experiencias que tiene el empleado con respecto a su rol desempeñado debido a que se siente emocionalmente positivo. Es indispensable tratar a los empleados con calidad para que ellos se sientan laboralmente comprometidos debido a la experiencia de bienestar en su empresa. Cada comportamiento del empleado es el resultado de un conjunto de habilidades desarrolladas en el lugar de trabajo porque el empleador le cubre sus necesidades (Chiang Vega, Riquelme Neira , & Rivas Escobar , 2018).

✓ **Motivación laboral**

Los empleados en la actualidad hacen conocer sus intereses a la empresa que pertenecen porque la misma es la encargada de ofrecer al personal los factores que activamente permiten dirigir y provocar una conducta positiva a fin de obtener resultados satisfactorios. Si hay en la empresa una correcta administración de los bienes el personal tendrá sentido de pertenencia para alcanzar las metas con éxito (Marín Samanez & Placencia Medina, 2017).

CAPÍTULO 2

METODOLOGIA

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este trabajo es de estudio transversal y el tipo investigativo será correlacional y descriptivo. Se correlacionarán los rasgos de la personalidad enfocado a las relaciones interpersonales y los niveles de satisfacción laboral.

Se identifica como descriptiva por la información de teorías, conceptos, estudios realizados a nivel mundial, internacional y local e instrumentos desarrollados en los capítulos anteriores. Por medio de la revisión literaria se puede comprobar que existen bajos niveles de satisfacción laboral en los empleados debido a las malas relaciones interpersonales y también porque se describen los resultados sociodemográficos de la población objeto de estudio.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación que se llevó a cabo es con un enfoque cuantitativo porque los tres instrumentos permiten medir a las variables en cantidad con datos probabilísticos para de esta manera identificar si hay vinculación de rasgos de la personalidad enfocado a las relaciones interpersonales y niveles de satisfacción laboral entonces se podrá afirmar la correlación de la variable independiente con la dependiente.

MÉTODOS

Se utilizó un instrumento para medir las Relaciones interpersonales para esto se usó el Inventario de la Personalidad (PAI) (L. C. Morey, 1991), el cual es un instrumento que ganó gran popularidad a raíz de su aparición por ser un instrumento estándar de auto informe, el cual evalúa la personalidad y la psicopatología en los adultos siendo de gran importancia en el ámbito clínico (Jurado Cardenas, y otros, 2015).

En países latinoamericanos se han aplicado estudios sobre el inventario de evaluación de la personalidad. En Argentina los resultados indican que existe fiabilidad de este instrumento debido a su propia idiosincrasia y cultura que permite aplicar en diferentes poblaciones (Ortiz Tallo, Cardenal , Ferragut , & Santamaria, 2017).

La autora del inventario de la evaluación de la personalidad es Leslie Morey pero su adaptación al español fue por Ortiz – Tallo, Santamaría, Cardenal, Sánchez. Está conformado por 344 ítems los cuales se encuentran distribuidos en 22 escalas, 4 nescalas

de validez, en el área clínica existen 11 escalas: Queja somáticas, ansiedad y trastornos relacionados, depresión, manía, paranoia, esquizofrenia, rasgos límites, problemas con alcohol y drogas. Para el tratamiento tiene 5 escalas: Agresión, ideaciones suicida, estrés, falta de apoyo social y rechazo al tratamiento. En cuanto a las relaciones interpersonales existen 2 escalas: Dominancia y calidez. Por último tiene 31 subescalas las cuales son: Conversión, somatización, hipocondría, cognitiva, emocional, fisiología, nivel de actividad, grandiosidad, irritabilidad, hipervigilancia, persecución, resentimiento, experiencias psicóticas, indiferencia social, alteraciones del pensamiento, inestabilidad emocional, alteraciones de identidad, relaciones interpersonales problemáticas, autoagresiones, conductas antisociales, egocentrismo, búsqueda de sensaciones, actitud agresiva, agresiones verbales y físicas. El inventario tiene una plantilla de respuesta de tipo Likert graduada en 4 puntos: En el primero identificada como falso y en el cuarto identificada completamente verdadero. El PAI tiene como fiabilidad promedio 0.82 y la consistencia interna de las escalas obtuvo coeficientes alfa de Cronbach promedio de 0.78 para la muestra normal y de 0.83 para la muestra clínica (Solorzano Garcia, 2018).

Para la variable satisfacción laboral se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral S10/12 de (J. L. Meliá, J. M. Peiró, 1998) que fue propuesto por Meliá y Peiró en el año 1989 el mismo que es una versión sintetizada de las versiones S4/82 y S20/23, pretende medir la satisfacción laboral de manera global, rápida y con bajo costo las cuales han sido probadas para la obtención de favorables resultados de validez y confiabilidad. Este cuestionario ha sido validado en sectores como: Industria turística, sector de salud, en empresas productivas y en cárceles penitenciarias (Burgos Rios, Anaya Vázquez, Núñez Ramirez, & Castro Álvarez, 2018).

El cuestionario cuenta con 12 ítems con escalas de Likert graduada con 1 muy insatisfecho hasta 5 que es muy satisfecho. Tiene una estructura con 3 dimensiones: Satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción con el ambiente físico de la empresa y satisfacción con la supervisión. Cuenta con 5 categorías de calificación: Muy baja (1 a 2.20), baja (2.21 a 3.40), moderada (3.41 a 4.60), alta (4.61 a 5.80) y muy alta (5.81 a 7.00). El cuestionario fue evaluado con el coeficiente alfa de Cronbach que presento una confiabilidad de 0.88 (Palomo Vélez, Carrasco, Bastías, Méndez, & Jiménez, 2015).

En la investigación realizada por la Revista Ciencia UNEMI con el tema: Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo,

se utilizó para medir la satisfacción de los trabajadores con el Cuestionario de Satisfacción Laboral S 10/12. Los resultados encontrados fueron falta de motivación y falta de participación por parte de los trabajadores, llegando a concluir que no se encuentran satisfechos en la manera de proceder y del trato recibido por parte de dirección (Jiménez Bonilla & Jiménez Bonilla, 2016).

POBLACIÓN Y MUESTRA

Al personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro se tomará como población de estudio para llevar a cabo la investigación. Existen aproximadamente 210 personas las cuales están repartidas en 24 bloques que cuenta la UNEMI, de los cuales de manera aleatoria la muestra estará constituida por 80 empleados de los cuales su estado civil es el siguiente; el 49.4% son casados, el 43.2% solteros, el 2.5% se encuentran en unión libre y el 3.7% son divorciados, entre su número de hijos el 32.1 % predomina con 2 hijos, el nivel de educación es el siguiente; el 46.9% son bachilleres, el 40.7% están distribuidos entre licenciados, ingenieros y economistas y el 11.1% tienen alguna maestría, en cuanto a la edad el personal administrativo fluctúa de forma general en el grupo adultos mayores con edades entre 36 a 60 años representado por el 70.5%.

HIPOTESIS

✓ HIPOTESIS GENERAL

Los rasgos de la personalidad enfocada a las relaciones interpersonales se vinculan de manera positiva con los niveles bajos de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro.

HIPOTESIS ESPECÍFICAS

- a. La personalidad enfocada a las relaciones interpersonales que presenta el personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro son altos.
- b. En las actividades que desarrolla el personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro existe niveles bajos de satisfacción laboral.
- c. Los rasgos de la personalidad enfocada a las relaciones interpersonales que existen en la Universidad Estatal de Milagro tienen una correlación positiva con los niveles de satisfacción laboral presentes en la misma.

VARIABLES: CONCEPTUALIZACIÓN/ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Los rasgos de la personalidad a nivel universal los estudios indican que la personalidad está organizada en cinco rasgos los cuales están presentes en todos los seres humanos. El rasgo se define como una conducta para la ejecución en diferentes situaciones que se encuentra el ser humano (Garcia Castro, 2019).

Los rasgos permiten describir a los individuos y predecir su comportamiento, se puede predecir que una persona es sociable cuando está pendiente de la próxima fiesta que se realizara y por ende se integrara adecuadamente con las demás personas (Garcia Castro, 2019).

Los rasgos se caracterizan en primera instancia por ser cuantitativos debido a que los individuos se distinguen con diferentes puntuaciones, también son transituacionales porque están presentes de forma diferente en todas las situaciones que enfrenta el individuo (Garcia Castro, 2019).

Modelos de rasgos de la personalidad

Neuroticismo: Son personas que se les dificulta controlar sus impulsos y manejar las situaciones que le ocasionan estrés, también abarca estados de ansiedad, tensión, nerviosismo, preocupación, miedos, hostilidad e irritabilidad (Garcia Castro, 2019).

Extraversión: Se denomina estas personas cuando tienen muchas relaciones sociales y les gusta mantenerse interactuando con otras personas. Dentro de sus características se encuentran que son amistosos, divertidos, afectuosos y locuaz (Garcia Castro, 2019).

Apertura a la experiencia: Estas personas son intelectualmente activas porque de todo lo que hacen o tienen en sus manos les gusta tener información por lo general participan en actividades políticas o de tipo social (Garcia Castro, 2019).

Amabilidad: El individuo tiene la capacidad de relacionarse con los demás, también coopera y tiene empatía debido a que le gusta evitar los conflictos (Garcia Castro, 2019).

Responsabilidad: El individuo tiene autocontrol de sus impulsos y siempre se impone metas con persistencia y disciplina para alcanzarlas con sentido de rectitud y ética personal (Garcia Castro, 2019).

Las relaciones interpersonales en el ser humano tiene como principal objetivo relacionarse con otros para tener la oportunidad de satisfacer sus necesidades, esto se conoce como relaciones interpersonales debido a que se desarrollan dentro de una sociedad, facilitando la convivencia entre seres humanos tanto en el entorno familiar y laboral, para que existan buenas relaciones es primordial tener una adecuada comunicación (Altamirano Paredes , 2017).

A menudo los individuos tienen dificultades para identificarse con otras personas debido a que son un ser gregario, esto quiere decir que la persona se desarrolla independientemente, como resultado de esto termina separándose de su entorno social (León Montero & Pérez Viveros, 2019).

A lo largo de la vida del ser humano se encuentra con diferentes conexiones entre ellas la primera se desarrolla a nivel familiar siendo esta la que influirá en las demás relaciones como con la pareja, los amigos y en el trabajo, todo esto proporcionara de manera positiva o negativa la formación de su carácter y la identidad como persona. En el ámbito laboral las conexiones interpersonales son críticas debido a que los colaboradores tienen preferencias para mezclarse con sus compañeros dando como resultado una baja productividad (León Montero & Pérez Viveros, 2019).

Importancia de las relaciones interpersonales

Las conexiones interpersonales deben mantener un equilibrio emocional porque puede haber heridas a lo largo de la vida y estas construirán una base de interacción personal con otras personas. Pueden haber lesiones emocionales o mentales muy graves que se generan por el abandono, el despido, una traición o una ruptura amorosa (León Montero & Pérez Viveros, 2019).

Los tipos de relaciones interpersonales

El ser humano ha ido mejorando y logrando avances a lo largo de su vida en el ámbito social: Mecánico social humano y el aprendizaje. Las conexiones interpersonales son necesarias para el hombre porque de esto dependerá que tenga alegrías o angustias (León Montero & Pérez Viveros, 2019).

Indicaciones de relación / conexiones superficiales: La relación con otras personas es insuficiente cuando se busca complacer una necesidad llena de sentimientos, es el caso

de la conexión que existe con una persona que está siendo tratada y su especialista (León Montero & Pérez Viveros, 2019).

Conexiones individuales / conexiones sociales: El paciente tiene una perspectiva de ser tratado con consideración y de manera individualizada, pero el especialista realiza su trabajo profesional debido a que no es un relacionamiento individual (León Montero & Pérez Viveros, 2019).

Relación de amor: Cuando existe cercanía entre los individuos se nota la pasión y el interés de lo que se está hablando. El especialista tiene una relación formal con cada paciente y por esto el mismo tiene un apego emocional (León Montero & Pérez Viveros, 2019).

Por otro lado la satisfacción laboral a nivel organizacional es importante el tema de la satisfacción laboral, porque de esto depende el éxito o el fracaso de la empresa para tener una buena producción es necesario combinar la tecnología y valorar el esfuerzo del ser humano. Al inicio las empresas no tomaban en cuenta esta variable, pero gracias a los estudios que hizo Elton Mayo en la empresa Western Electric Company se la empezó a considerar de suma importancia (Nieto Hidalgo, 2017).

Los estudios por Mayo iniciaron en uno de los talleres de dicha compañía donde se evidencio que los periodos de descanso en los trabajadores eran muy cortos y no había cooperación entre los grupos de trabajo. Hubo resultados positivos al realizar modificaciones entre ellas que los supervisores trataran a los empleados como seres humanos y no como simples operarios. Mayo indica que la satisfacción laboral tiene como fundamento que las actitudes de los empleados son el producto de las condiciones y trato laboral (Nieto Hidalgo, 2017).

Factores que inciden en la satisfacción laboral

La influencia positiva o negativa en los trabajadores se ve ligada a factores internos y externos los cuales determinan el desempeño del colaborador, la satisfacción laboral tiene factores tales como (Nieto Hidalgo, 2017).

Reto del trabajo: Es la variedad de labores que cada trabajador tiene que ejecutar, esto le permite desarrollar sus habilidades y mostrar los talentos que tiene, permitiendo a cada individuo sentirse satisfecho (Nieto Hidalgo, 2017).

Sistema de recompensa justa: Los empleados deben estar conformes con una equidad justa tanto en los ascensos, salarios, cargas horarias y todo tipo de beneficios que aporten a su crecimiento profesional (Nieto Hidalgo, 2017).

Condiciones favorables del trabajo: Para que el colaborador tenga satisfacción y un buen desempeño en su jornada laboral debe disponer de un ambiente espacioso y cómodo (Nieto Hidalgo, 2017).

Salario: Es importante que el colaborador sienta que su remuneración es justa porque por lo contrario se sentirá insatisfecho (Nieto Hidalgo, 2017).

Interacción con los miembros de trabajo: Todo grupo de trabajo debe tener clara sus responsabilidades individuales pero a la vez ser conscientes que el apoyo entre ellos les permitirá un mejor desempeño (Nieto Hidalgo, 2017).

Importancia de la satisfacción laboral

Para que el nivel de satisfacción dentro de la empresa sea de alto rendimiento se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

Mayor productividad: Si la empresa desea obtener resultados favorables a cada empleado debe facilitarle herramientas necesarias para el cumplimiento de sus labores también debe haber motivación y de esa manera se obtendrá un colaborador feliz y productivo (Nieto Hidalgo, 2017).

Menor índice de ausentismo: los estudios demuestran que el ausentismo es provocado en mayor cantidad por colaboradores insatisfechos, a esto también se le suman los continuos atrasos, provocando una alteración negativa en la producción (Nieto Hidalgo, 2017).

Menor nivel de rotación: La rotación constante del empleado en los puestos de trabajo ocasiona insatisfacción, dando como resultado una mayor deserción (Nieto Hidalgo, 2017).

Bienestar y salud del trabajador: El nivel de motivación y bienestar será alto y provocara satisfacción cuando los índices de riesgos psicosociales sean menores (Nieto Hidalgo, 2017).

Personal más comprometido: Para fomentar el sentido de pertenencia en los colaboradores con la empresa, la misma debe retribuir con seguimiento a las necesidades de sus empleados (Nieto Hidalgo, 2017).

CAPÍTULO 3

RESULTADOS OBTENIDOS

Tabla 1. Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	55	68,8
Mujer	25	31,3
Total	80	100,0

Fuente: Aplicación de instrumentos psicométricos al personal administrativo de la UNEMI
Realizado por: Marco Daniel Gudiño Altamirano

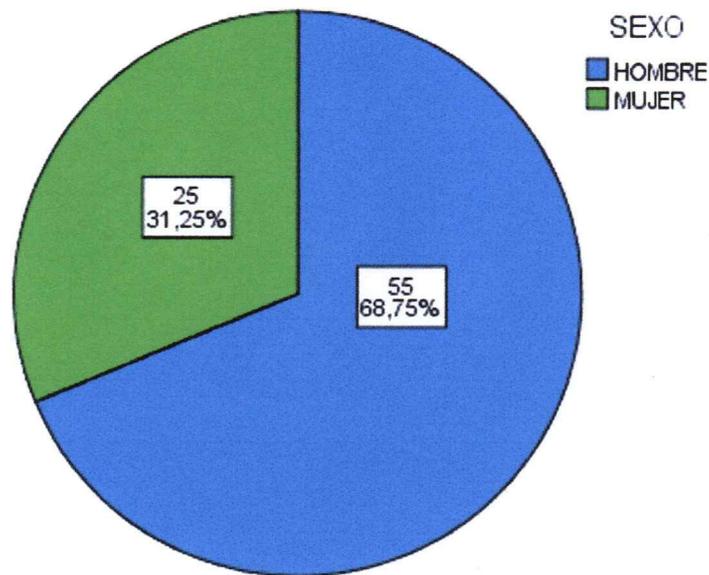


Gráfico 1. Sexo

Por medio de los datos obtenidos se puede evidenciar que de un total de 80 personas en el área administrativa de la Universidad Estatal de Milagro, la mayor parte de participantes son hombres.

Tabla 2. Consistencia

Aceptable	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	100,0

Fuente: Aplicación de instrumentos psicométricos al personal administrativo de la UNEMI
Realizado por: Marco Daniel Gudiño Altamirano

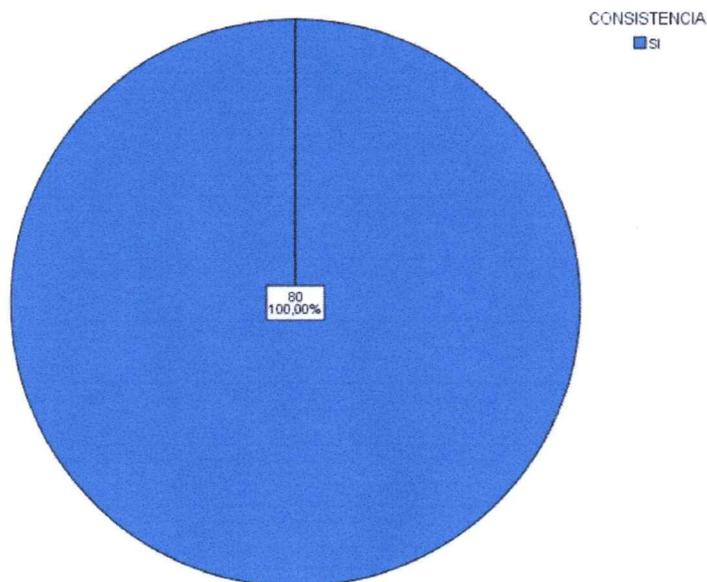


Grafico 2. Consistencia

El Inventario de Evaluación de la Personalidad con el que fue evaluado el personal administrativo de la Institución, los ítems se contestaron apropiadamente por los encuestados dando como resultado una consistencia del 100%.

Tabla 3. Impresión

Impresión	Frecuencia	Porcentaje
Positiva	54	67,5
Negativa	26	32,5
Total	80	100,0

Fuente: Aplicación de instrumentos psicométricos al personal administrativo de la UNEMI
 Realizado por: Marco Daniel Gudiño Altamirano

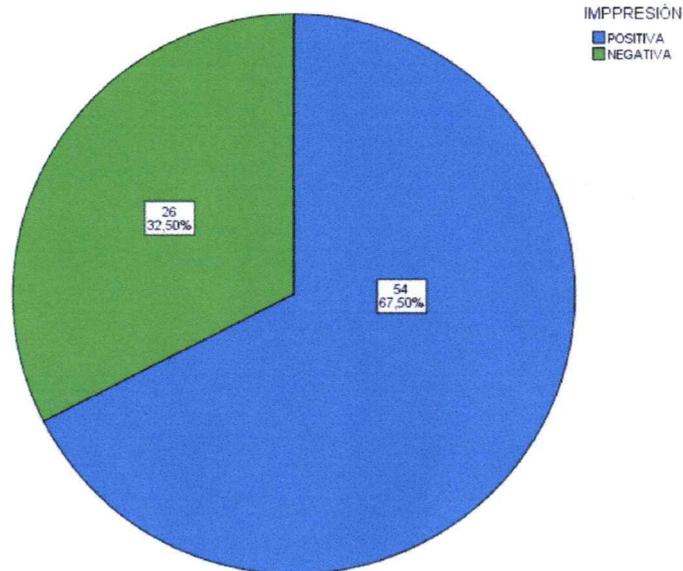


Gráfico 3. Impresión

Los resultados indican que el personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro si muestra de manera general una imagen personal favorable o negación de faltas relativamente menores porque la impresión que predominó fue la positiva con una 54% y también muestra con un 26% una exagerada impresión desfavorable que puede presentar síntomas bizarros.

Tabla 4. Dominancia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	4	5,0
Alto	76	95,0
Total	80	100,0

Fuente: Aplicación de instrumentos psicométricos al personal administrativo de la UNEMI
 Realizado por: Marco Daniel Gudiño Altamirano

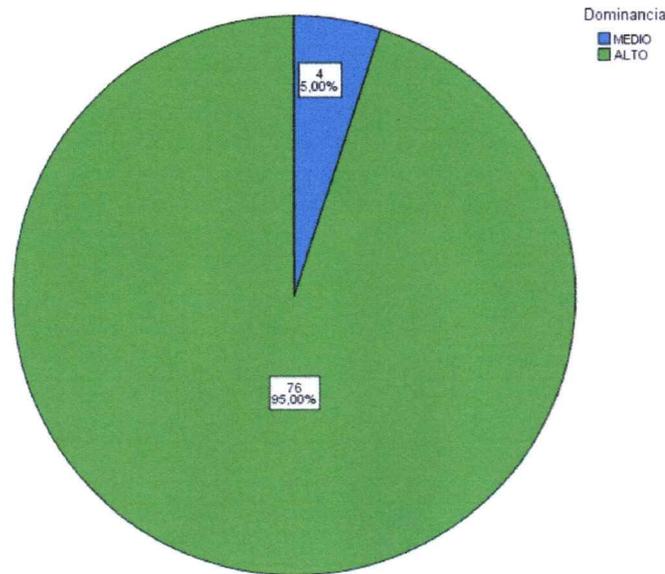


Gráfico 4. Dominancia

Al analizar los datos expresados por la muestra en la escala de relaciones interpersonales predominó la dominancia con un nivel alto del 95% que es cuando una persona es controladora e independiente en sus relaciones personales y le gusta estar acompañado en situaciones que puede tener en mando, por lo tanto la hipótesis planteada acerca de que las relaciones interpersonales son altas en el personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro se puede corroborar que no es verdad.

Tabla 5. Calidez

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	8,8
Medio	68	85,0
Alto	5	6,3
Total	80	100,0

Fuente: Aplicación de instrumentos psicométricos al personal administrativo de la UNEMI
 Realizado por: Marco Daniel Gudiño Altamirano

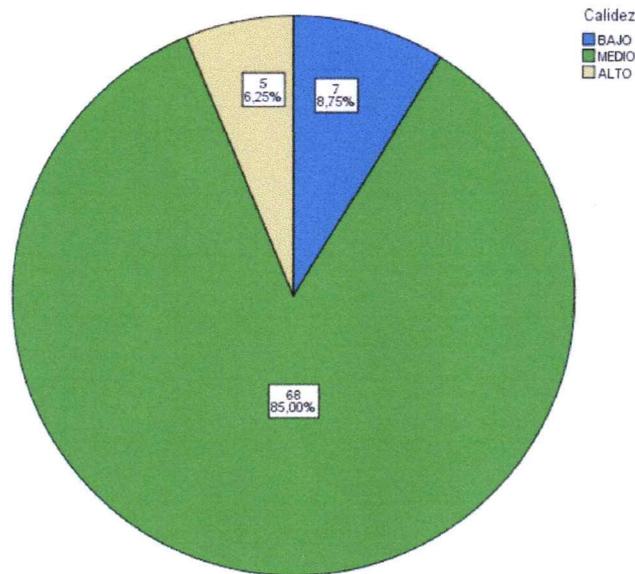


Gráfico 5. Calidez

Se puede analizar que los datos expresados por la muestra en la escala de relaciones interpersonales con respecto a la calidez se encuentra en un nivel medio con el 85% que es cuando las personas tienden a estar algo distante en las relaciones interpersonales, le dan poco valor a la intimidad y no muestran interés por mantener relaciones duraderas, por lo tanto la hipótesis planteada acerca de que las relaciones interpersonales son altas en el personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro se puede corroborar que no es verdad.

Tabla 6. Relaciones personales

Clasificación	Frecuencia	Porcentaje
BASTANTE MODESTO Y RETIRADO	1	1,3
INDIVIDUO CÁLIDO, SIMPÁTICO Y SOLIDARIO CON LOS DEMAS	7	8,8
INDIVIDUO SEGURO DE SI MISMO	46	57,5
TIENDE A ESTAR ALGO DISTANTE EN RELACIONES INTERPERSONALES	24	30,0
TIENE POCO INTERÉS EN LAS RELACIONES SOCIALES	2	2,5
Total	80	100,0

Fuente: Aplicación de instrumentos psicométricos al personal administrativo de la UNEMI
 Realizado por: Marco Daniel Gudiño Altamirano

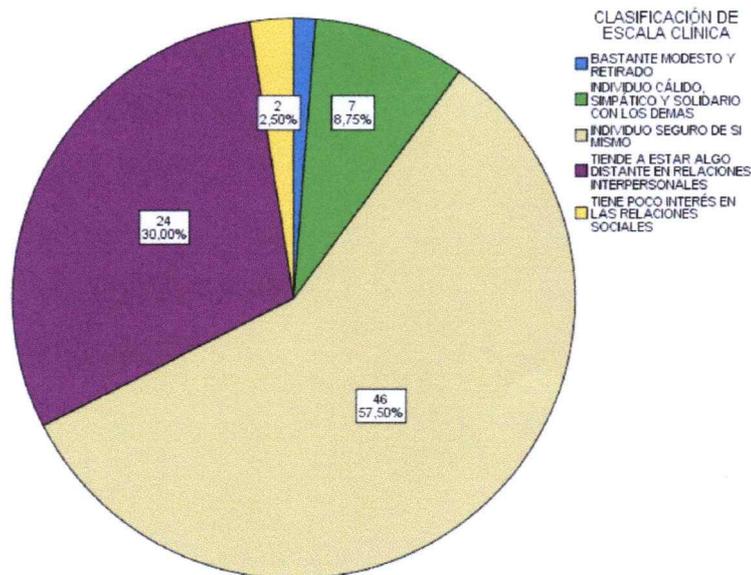


Gráfico 6. Relaciones personales

De acuerdo a los ítems contestados por el personal administrativo se puede corroborar que la mayoría de los individuos se sienten seguros de sí mismos, cómodos en las situaciones sociales, pero a menudo prefieren estar acompañados en situaciones en las que pueden tener el mando representados con un 57.5%, seguido de personas que tienden a estar algo distantes en las relaciones interpersonales dando poco valor a la intimidad, a

las relaciones duraderas, no se muestran entusiasmados en otros de relaciones sociales y no les importa la opinión de los demás representados con un 30%, dentro de los individuos cálidos, simpáticos, solidarios con los demás, anhelan agradar a los demás y consideran duro el ser criticados incluso cuando lo merecen representados por el 8.8%, el 2.5% tiene poco interés en las relaciones sociales, individuos fríos y sin sentimientos, poco tolerantes a fallas de otros o desinteresados en compromisos interpersonales y el 1.3% bastante modesto y retirado que tiende a ser tímido y probablemente no es hábil en imponer sus necesidades y se pone incomodo cuando es el centro de atención, por lo tanto la hipótesis planteada acerca de que las relaciones interpersonales son altas en el personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro se puede corroborar que no es verdad.

Tabla 7. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar

Niveles de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Alto Insatisfecho	1	1,3
Alto Satisfecho	15	18,8
Bastante Insatisfecho	3	3,8
Bastante Satisfecho	36	45,0
Muy Insatisfecho	1	1,3
Muy Satisfecho	24	30,0
Total	80	100,0

Fuente: Aplicación de instrumentos psicométricos al personal administrativo de la UNEMI
 Realizado por: Marco Daniel Gudiño Altamirano

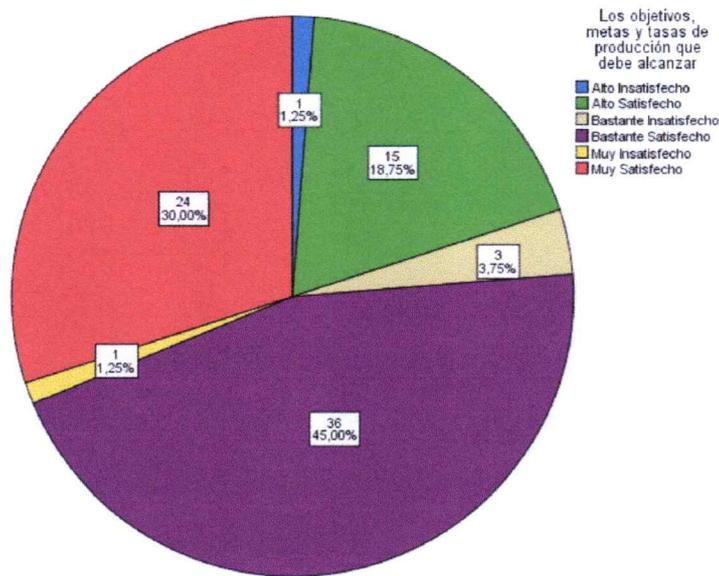


Gráfico 7. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar

El análisis indica que el personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro debe alcanzar los objetivos, metas y tasas de producción de acuerdo a su labor desempeñada y manifiestan sentirse bastante satisfechos representado por el 45%, por lo tanto la hipótesis planteada acerca de que existen niveles bajos de satisfacción laboral no es verdad porque el personal se encuentra en un nivel bastante satisfecho.

Tabla 8. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo

Niveles de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Alto Satisfecho	29	36,3
Bastante Insatisfecho	1	1,3
Bastante Satisfecho	21	26,3
Muy Insatisfecho	7	8,8
Muy Satisfecho	22	27,5
Total	80	100,0

Fuente: Aplicación de instrumentos psicométricos al personal administrativo de la UNEMI
Realizado por: Marco Daniel Gudiño Altamirano

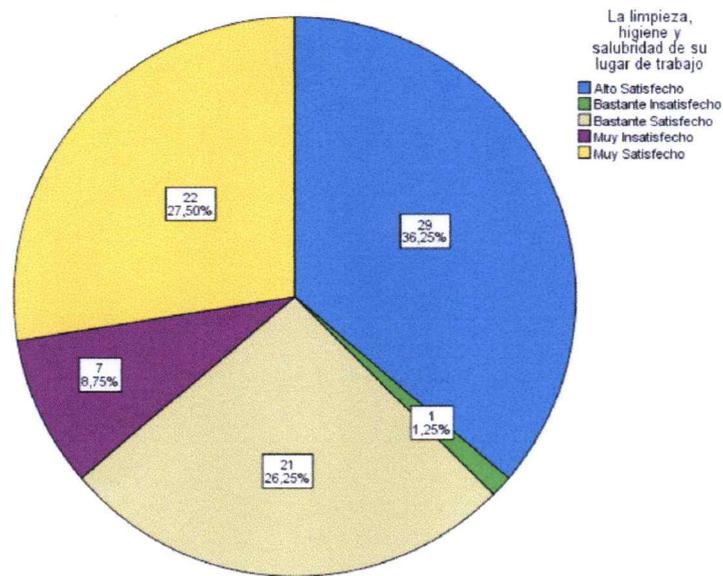


Gráfico 8. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo

En la Universidad Estatal de Milagro el personal administrativo se encuentra en el nivel alto satisfecho con un 36.3% debido a que su lugar de trabajo se mantiene limpio, por lo tanto la hipótesis planteada acerca de que existen niveles bajos de satisfacción laboral no es verdad porque el personal se encuentra en un nivel alto satisfecho.

Tabla 9. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo

Niveles de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Alto Satisfecho	19	23,8
Bastante Insatisfecho	1	1,3
Bastante Satisfecho	38	47,5
Muy Insatisfecho	4	5,0
Muy Satisfecho	18	22,5
Total	80	100,0

Fuente: Aplicación de instrumentos psicométricos al personal administrativo de la UNEMI
Realizado por: Marco Daniel Gudiño Altamirano

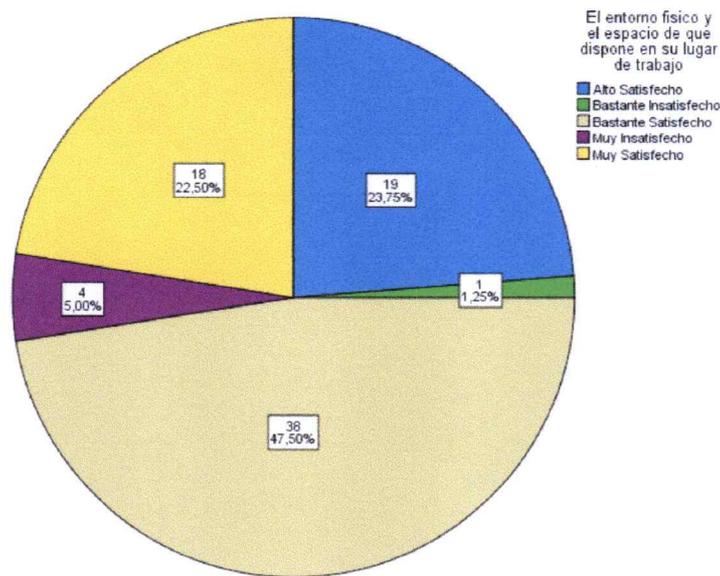


Gráfico 9. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo

Los resultados reflejan que en general cada persona del área administrativa de la Universidad Estatal de Milagro cuenta con un entorno físico y espacio adecuado en su lugar de trabajo lo que les hace sentirse bastantes satisfechos representado por un 47.5%, por lo tanto la hipótesis planteada acerca de que existen niveles bajos de satisfacción laboral no es verdad porque se encuentra en un nivel bastante satisfecho.

Tabla 10. Las relaciones personales con sus superiores

Niveles de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Alto Satisfecho	17	21,3
Bastante Insatisfecho	5	6,3
Bastante Satisfecho	37	46,3
Muy Insatisfecho	4	5,0
Muy Satisfecho	17	21,3
Total	80	100,0

Fuente: Aplicación de instrumentos psicométricos al personal administrativo de la UNEMI
 Realizado por: Marco Daniel Gudiño Altamirano

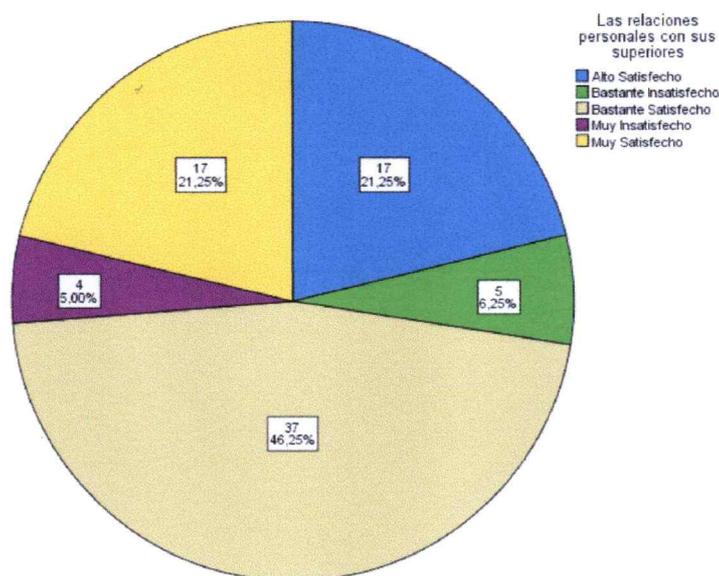


Gráfico 10. Las relaciones personales con sus superiores

La relación que mantiene el personal administrativo con sus superiores en la Universidad Estatal de Milagro refleja un 46.3% ubicándose en el nivel bastante satisfecho por lo tanto la hipótesis planteada acerca de que existen niveles bajos de satisfacción laboral no es verdad porque el personal se encuentra bastante satisfecho.

Tabla 11. La supervisión que ejercen sus supervisores

Niveles de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Alto Satisfecho	27	33,8
Bastante Insatisfecho	2	2,5
Bastante Satisfecho	22	27,5
Indiferente	14	17,5
Muy Insatisfecho	4	5,0
Muy Satisfecho	11	13,8
Total	80	100,0

Fuente: Aplicación de instrumentos psicométricos al personal administrativo de la UNEMI
Realizado por: Marco Daniel Gudiño Altamirano

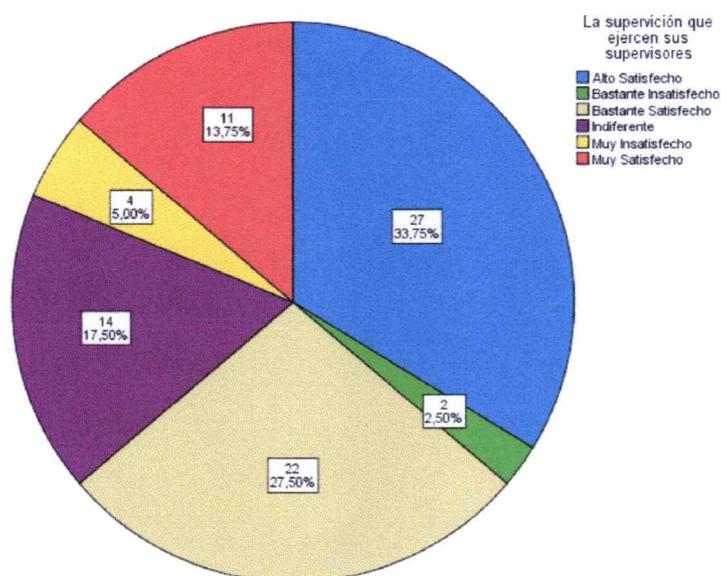


Gráfico 11. La supervisión que ejercen sus supervisores

Se analiza que en la Universidad Estatal de Milagro el personal administrativo no solo se encuentra supervisado, sino que la supervisión que ejercen sobre ellos los hace sentirse en el nivel alto satisfecho representado por el 33.8%, por lo tanto la hipótesis planteada acerca de que existen niveles bajos de satisfacción laboral no es verdad porque el personal se encuentra en un nivel alto satisfecho.

Tabla 12. La forma en la que sus superiores juzgan su tarea

Niveles de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Alto Satisfecho	15	18,8
Bastante Insatisfecho	1	1,3
Bastante Satisfecho	34	42,5
Indiferente	4	5,0
Muy Insatisfecho	3	3,8
Muy Satisfecho	23	28,7
Total	80	100,0

Fuente: Aplicación de instrumentos psicométricos al personal administrativo de la UNEMI
Realizado por: Marco Daniel Gudíño Altamirano

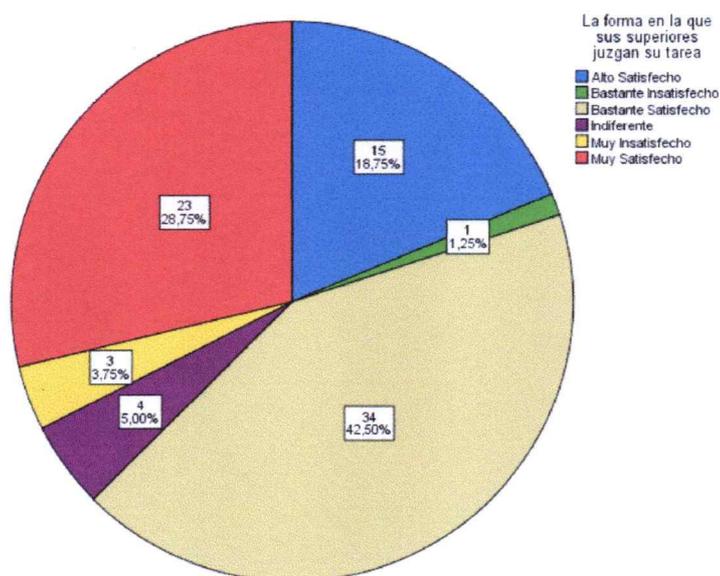


Gráfico 12. La forma en la que sus superiores juzgan su tarea

Existe una adecuada forma de los superiores de la Universidad Estatal de Milagro en juzgar la tarea que realiza su personal administrativo permitiendo que se encuentren en un nivel bastante satisfecho representado por el 42.5%, por lo tanto la hipótesis planteada acerca de que existen niveles bajos de satisfacción laboral no es verdad porque el personal se encuentra en un nivel bastante satisfecho.

Tabla 13. La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa

Niveles de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Alto Insatisfecho	1	1,3
Alto Satisfecho	22	27,5
Bastante Insatisfecho	1	1,3
Bastante Satisfecho	42	52,5
Indiferente	1	1,3
Muy Insatisfecho	2	2,5
Muy Satisfecho	11	13,8
Total	80	100,0

Fuente: Aplicación de instrumentos psicométricos al personal administrativo de la UNEMI
 Realizado por: Marco Daniel Gudiño Altamirano

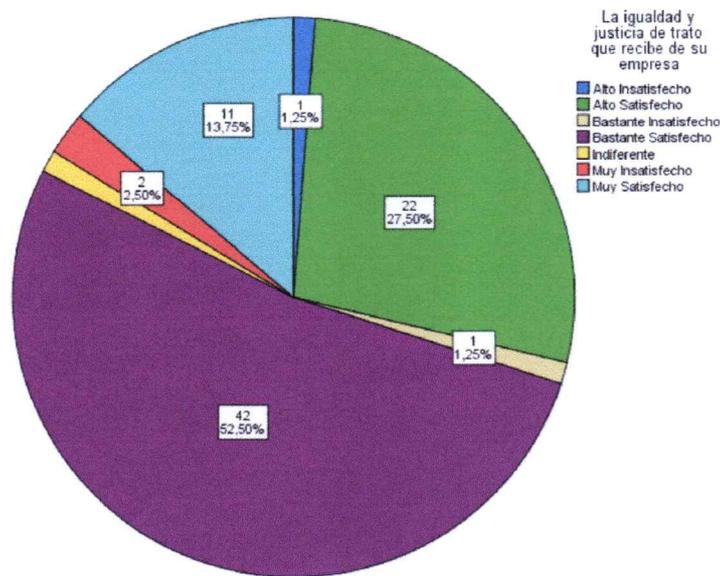


Gráfico 13. La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa

El personal administrativo siente que existe igualdad y justicia de trato por parte de la Universidad Estatal de Milagro lo que permite que se ubiquen en un nivel bastante satisfecho representado por 52.5%, por lo tanto la hipótesis planteada acerca de que existen niveles bajos de satisfacción laboral no es verdad porque el personal se encuentra en un nivel bastante satisfecho.

Tabla 14. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales

Niveles de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Alto Satisfecho	28	35,0
Bastante Satisfecho	25	31,3
Indiferente	2	2,5
Muy Insatisfecho	1	1,3
Muy Satisfecho	24	30,0
Total	80	100,0

Fuente: Aplicación de instrumentos psicométricos al personal administrativo de la UNEMI
Realizado por: Marco Daniel Gudiño Altamirano

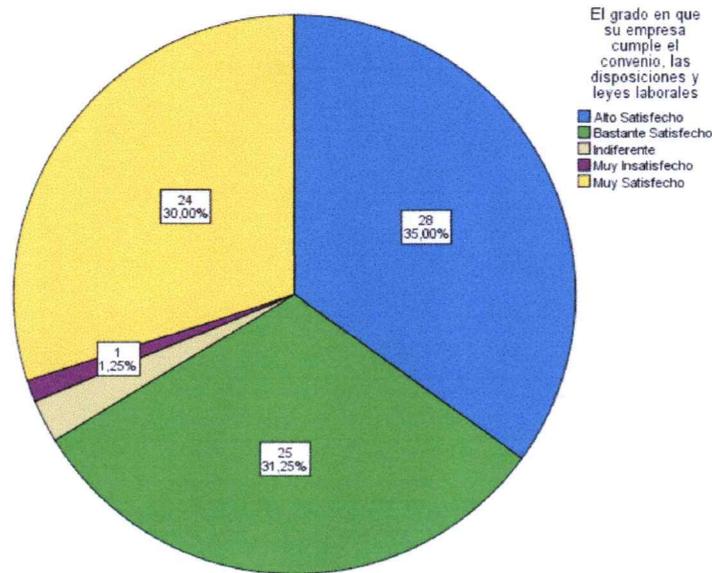


Gráfico 14. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales

Mediante el Cuestionario de Satisfacción Laboral S 10/12 que fue aplicado al personal administrativo indica que se sienten en el nivel alto satisfecho representado por el 35% porque la institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales, por lo tanto la hipótesis planteada acerca de que existen niveles bajos de satisfacción laboral no es verdad porque el personal se encuentra en un nivel alto satisfecho.

Tabla 15. Correlaciones

		Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	Las relaciones personales con sus superiores.	La supervisión que ejercen sobre usted.	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa.	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.
Sexo	Correlación de Pearson	,297**	,335**	,256*	,286*	,370**	,304**	,297**	,426**
	Sig. (bilateral)	,008	,002	,022	,010	,001	,006	,007	,000
Edad	Correlación de Pearson	-,254*	-,137	-,180	-,176	-,174	-,190	-,093	-,214
	Sig. (bilateral)	,023	,226	,111	,119	,124	,091	,411	,057
Impresión	Correlación de Pearson	,318**	,324**	,339**	,360**	,365**	,346**	,303**	,321**
	Sig. (bilateral)	,004	,003	,002	,001	,001	,002	,006	,004
Dominancia	Correlación de Pearson	-,214	-,220*	-,224*	-,221*	-,267*	-,214	-,230*	-,262*
	Sig. (bilateral)	,057	,050	,046	,049	,017	,056	,040	,019
Calidez	Correlación de Pearson	-,166	-,042	-,159	-,125	-,132	-,158	-,108	-,042
	Sig. (bilateral)	,141	,709	,159	,271	,243	,162	,340	,711
Relaciones Personales	Correlación de Pearson	,274*	,153	,186	,191	,242*	,225*	,130	,179
	Sig. (bilateral)	,014	,176	,098	,090	,030	,045	,249	,113

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

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

Los resultados obtenidos de los instrumentos que fueron calificados de manera global para la obtención de los primeros objetivos, como un valor total por dimensiones en el primer instrumento y un valor total por todos los ítems en el segundo, para la correlación de los resultados de los instrumentos utilizados, se los dividió a ambos en las dimensiones que los componen según su origen para ser evaluados para la correlación en razón al valor dado en sus respuestas individuales, por lo cual se llegó a obtener que la correlación existente entre las dimensiones que componen cada instrumento son los siguiente:

Se encontró que entre el sexo y los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar su valor sig. Bilateral es de ,008 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson entre los ítems el cual es alto de ,297.

Se encontró que entre el sexo y limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo su valor sig. Bilateral es de ,002 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson entre los ítems el cual es alto de ,335.

Se encontró que entre el sexo y el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo su valor sig. Bilateral es de ,022 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson entre los ítems el cual es normal de ,256.

Se encontró que entre el sexo y las relaciones personales con sus superiores su valor sig. Bilateral es de ,010 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson normal de ,286.

Se encontró que entre el sexo y la supervisión que ejercen sobre usted su valor sig. Bilateral es de ,001 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson alto de ,370.

Se encontró que entre el sexo y la forma en que sus supervisores juzgan su tarea su valor sig. Bilateral es de ,006 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson alto de ,304.

Se encontró que entre el sexo y la igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa su valor sig. Bilateral es de ,007 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson alto de ,297.

Se encontró que entre el sexo y el grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales su valor sig. Bilateral es de ,000 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson alto de ,426.

Se encontró que entre la edad y los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar su valor sig. Bilateral es de ,023 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson normal de -,254.

Se encontró que entre la impresión y objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar su valor sig. Bilateral es de ,004 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson alto de ,318.

Se encontró que entre la impresión y la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo su valor sig. Bilateral es de ,003 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson alto de ,324.

Se encontró que entre la impresión y el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo su valor sig. Bilateral es de ,002 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson alto de ,339.

Se encontró que entre la impresión y las relaciones personales con sus superiores su valor sig. Bilateral es de ,001 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson alto de ,360.

Se encontró que entre la impresión y la supervisión que ejercen sobre usted su valor de sig. Bilateral es de ,001 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson alto de ,365.

Se encontró que entre la impresión y la forma en que sus supervisores juzgan su tarea su valor de sig. Bilateral es de ,002 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson alto de ,346.

Se encontró que entre la impresión y la igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa su valor de sig. Bilateral es de ,006 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson alto de ,303.

Se encontró que entre la impresión y el grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales su valor de sig. Bilateral es de ,004 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson alto de ,321.

Se encontró que entre la dominancia y limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo su valor de sig. Bilateral es de ,050 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson moderada de -,220.

Se encontró que entre la dominancia y el entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo su valor de sig. Bilateral es de ,046 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson moderada de -,224.

Se encontró que entre la dominancia y las relaciones personales con sus superiores su valor de sig. Bilateral es de ,049 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson moderada de -,221.

Se encontró que entre la dominancia y la igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa su valor de sig. Bilateral es de ,040 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson moderada de -,230.

Se encontró que entre la dominancia y el grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales su valor de sig. Bilateral es de ,019 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson normal de -,262.

Se encontró que entre las relaciones personales y los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar su valor de sig. Bilateral es de ,014 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson normal de ,274.

Se encontró que entre las relaciones personales y la supervisión que ejercen sobre usted su valor de sig. Bilateral es de ,030 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson moderada de ,242.

Se encontró que entre las relaciones personales y la forma en que sus supervisores juzgan su tarea su valor de sig. Bilateral es de ,045 lo cual indica que existe un nivel de correlación de Pearson moderada de ,225.

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A través de los resultados obtenidos por parte de los instrumentos aplicados en este proceso investigativo se pudo determinar que en relación a la variable independiente de esta investigación el primer instrumento utilizado dio como resultado que entre las relaciones interpersonales el nivel alto de dominancia predominó con un 95%, la impresión que tiene el personal administrativo es positiva con un 67.5% y dentro de las relaciones interpersonales el 57.5% de los individuos se sienten seguros de sí mismo. El nivel probable de relaciones interpersonales presente es mayormente dominante en el personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro lo cual despeja la incógnita en la cual fue basado la primera hipótesis y así mismo el alcance del primer objetivo.

Por medio del estudio realizado según (Nieto Hidalgo, 2017) indica que la influencia positiva o negativa en los trabajadores se ve ligada a factores internos y externos los cuales determinan el desempeño del colaborador.

En Perú (Ríos Carrasco , 2018) aplicó una encuesta que dio como resultado que el 4.6% nunca se relacionó agradablemente en su área de trabajo para tener un buen clima laboral el 52.5 logró trabajar con su grupo de forma armoniosa y el 53.7% a lo largo de su trabajo en algún momento se enfrentó con algún inconveniente entre sus compañeros.

El análisis de los resultados obtenidos por el segundo instrumento que estaba basado en la variable dependiente de la investigación pudo demostrar a través de porcentajes estadísticos que el nivel de satisfacción laboral predominante es bastante satisfactorio con un 46.76% lo cual demuestra la existencia de satisfacción laboral dando de tal manera una respuesta a la incógnita planteada en la segunda hipótesis y así mismo dando como obtenido el segundo objetivo de la investigación ya que podemos concluir en relación a estos resultados que existe en un nivel medio satisfacción laboral.

En Ecuador según (Ríos Carrasco , 2018) se determinó un bajo nivel de satisfacción laboral por parte de los trabajadores por motivos tales como; rotación constante, bajo sueldo, desempeños no determinados, mal liderazgo por la organización, negligente comunicación dando como resultado bajo rendimiento para obtener las metas de la organización.

La Encuesta Nacional de Empleo, Desempeño y Subempleo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), indica que los niveles de satisfacción laboral hasta el año 2015 en Ecuador son de 28.8% de trabajadores que se sienten insatisfechos en sus puestos de trabajo e indican que el 15.81% se encuentra poco contento, el 8.4% se encuentra descontento pero conforme, el 73.39% se encuentra totalmente descontento, debido a que en sus trabajos existen bajos ingresos, seguido de pocas posibilidades de progresión, la falta de estabilidad laboral y la mala relación entre jefes y subordinados (Instituto Nacional de Estadísticas y censos , 2016).

Los resultados obtenidos mediante el proceso de correlación de las variables pudieron determinar que el nivel de relación hallada en los ítems del primer instrumento y el segundo instrumento en su mayoría presentaba un alto nivel de correlación de Pearson, dando como resultado a la tercera hipótesis y así mismo a la obtención del último objetivo específico.

El sexo correlacionó de manera positiva con las preguntas del Cuestionario de Satisfacción Laboral S 10/12 pudiendo concluir que tanto los hombres y mujeres mantienen un nivel bastante satisfactorio en su lugar de trabajo.

La impresión correlacionó de manera positiva con todas las preguntas del Cuestionario de Satisfacción laboral S 10/12, se puede concluir que tener una impresión positiva ayuda a una mejor aceptación de disposiciones por parte de la empresa en cuanto los objetivos, metas y tasas que se debe alcanzar, la limpieza e higiene, el entorno físico que dispone en su lugar de trabajo, la supervisión que ejercen sobre el personal, la forma en que sus supervisores juzgan su tarea y tener adecuada relación con los mismos y el grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.

La dominancia se caracteriza por ser personas controladoras e independientes en sus relaciones personales por lo tanto tendrá inconvenientes en cuanto a la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo, no se sentirá cómodo en su entorno físico y el espacio de que disponen en su lugar de trabajo, también en las relaciones personales con sus supervisores y la supervisión que ejercen sobre ellos, en la igualdad y justicia de trato y en el grado que la empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.

En las relaciones personales la mayoría están catalogados como personas seguras de sí misma lo que conlleva a que se sientan bastante satisfechos con su entorno físico, adecuadas relaciones con los supervisores , les gusta que exista igualdad y justicia en su

trato y con el grado en que la institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.

Con el fin de afianzar las relaciones interpersonales de este grupo de trabajadores se recomienda adaptar propuestas innovadoras para las nuevas generaciones, como por ejemplo brindar reuniones más periódicas para que se sientan que son escuchados y también parte activa de la institución, por otra parte se debería aplicar el plan mentoring con la finalidad de integrar al personal nuevo y antiguo y que este último sienta que es pieza clave para el desarrollo de futuras generaciones.

El promover un adecuado clima laboral es impulsar una mejora en las relaciones interpersonales porque la mayor cantidad de personas que se desenvuelven en el ámbito laboral es dominante y para que exista satisfacción laboral se deben atender no solo los objetivos, limpieza y un espacio adecuado en lugar de trabajo, sino también adecuadas relaciones entre compañeros y jefes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano Paredes , L. F. (2017). Obtenido de Las relaciones interpersonales en el clima laboral de los colaboradores de la empresa Holviplas S.A. cantón Ambato provincia tunhurahua : <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25459/1/ALTAMIRANO%20PAREDES%20LOURDES%20FERNANDA%201804084836.pdf>
- Alvarado Carrasco , B. L. (2019). Obtenido de Los factores intrínsecos y extrínsecos de Frederick Herzberg como motivadores de satisfacción de los docentes de la I.E. Ignacio Merido de la ciudad de Piura - 2018: <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1662>
- Arcos Gutiérrez, F. D. (Febrero de 2015). Obtenido de La satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en una empresa financiera en la ciudad de Ambato: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1077/1/80243.pdf>
- Arias Gallegos, W. (2015). Obtenido de Carl R. Rogers y la terapia centrada en el cliente: http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_2/W.Arias.pdf
- Burgos Ríos, E., Anaya Vázquez , C., Núñez Ramírez , M., & Castro Álvarez, R. (2018). Obtenido de Relación y diferencias entre las dimensiones de satisfacción laboral: <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2018/epi182b.pdf>
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira , G., & Rivas Escobar , P. A. (septiembre de 2018). Obtenido de Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- García Castro, S. (2019). Obtenido de Rasgos de personalidad de los estudiantes de psicología de una universidad particular de Chiclayo, durante agosto a diciembre de 2018: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1872/1/TL_GarciaCastroSarita.pdf

- Hidalgo Martinola, D., Turtós Carbonell, L., Caballero Batista, A., & Martinola Meléndez, J. (julio-diciembre de 2016). Obtenido de Relaciones interpersonales entre cuidadores informales y adultos mayores: <http://scielo.sld.cu/pdf/rnp/v12n24/rnp06216.pdf>
- Jiménez Bonilla, D., & Jiménez Bonilla, E. (18 de junio de 2016). Obtenido de Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo: <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/301/263>
- Jurado Cárdenas, S., Santamaria Suarez, S., Salazar Garza, L., Colotla, V., Campos Coy, P., Lizárraga Patrón, A., . . . Ocampo Banda, L. (2015). Obtenido de Propiedades psicométricas del inventario de personalidad (PAI) en México: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-SCIENTIA/article/view/859/673>
- León Montero, E., & Pérez Viveros, M. (Enero de 2019). Obtenido de Relaciones Interpersonales y su impacto en la satisfacción laboral: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4424/1/2.%20RELACIONES%20INTERPERSONALES%20Y%20SU%20IMPACTO%20EN%20LA%20SATISFACCION%20LABORAL.pdf>
- Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L., & Quintero, J. N. (enero-junio de 2015). Obtenido de El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación: <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf>
- Marín Samanez, H. S., & Plasencia Medina, M. D. (2017). Obtenido de Motivación y satisfacción laboral de una organización de salud del sector privado: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Marquéz, O. (2002). *El proceso de la investigación en los procesos sociales*. Venezuela : Universidad Ezequiel Zamora .
- Marreros Saldarreaga , P., & Montalvo Vallejos, G. (2017). Obtenido de Programa de habilidades comunicativas asertivas basado en la teoría humanista de Carl Rogers y la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura para mejorar las relaciones interpersonales en los estudiantes del VII ciclo de la especialidad de educación: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2962/BC-TES-TMP-1781.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, R. (2018). Obtenido de Las relaciones interpersonales en la empresa:

file:///C:/Users/Marcos%20Gudi%C3%B1o/Downloads/5999-
Texto%20del%20art%C3%ADculo-20314-1-10-20180511.pdf

- Mendo Lázaro, S., León del Barco, B., Felipe Castaño, E., Polo del Río, M., & Palacios García, V. (2016). Obtenido de Evaluación de la habilidades sociales de estudiantes de Educación Social: <https://www.ehu.es/ojs/index.php/psicodidactica/article/view/14031/13525>
- Mori Echeverría, N. (2017). Obtenido de Relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los trabajadores del área de cartografía del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima, 2017: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17005/Mori_EN_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nieto Hidalgo, E. (2017). Obtenido de Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico en el año 2017: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%C3%B3n%20Erika%20Estefan%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Omar, A., & Salessi, S. (Febrero - Agosto de 2016). Obtenido de Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/53885/CONICET_Digital_Nro.6a8cda4c-58bf-46da-8ba0-81575d9b51e0_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ortiz Tallo, M., Cardenal, V., Ferragut, M., & Santamaria, P. (2017). Obtenido de Fiabilidad del inventario de evaluación de la personalidad (PAI) en contextos Chilenos y diferencias entre población general y clínica: <https://www.redalyc.org/pdf/2430/243057743004.pdf>
- Palomo Vélez, G., Carrasco, J., Bastías, Á., Méndez, M., & Jiménez, A. (2015). Obtenido de Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile: https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rpsp/v37n4-5/v37n4-5a17.pdf
- Pérez Tenazoa, N., & Rivera Cardozo, P. (2015). Obtenido de Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013:

Vaca Rivas, M. (17 de Abril de 2017). Obtenido de Motivacion laboral en los servidores públicos del Ecuador:
<http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/235/324>

Zayas Agüero, P. M., Báez Santana, R. A., Zayas Feria, J., & Hernández Lobaina, M. (diciembre de 2015). Obtenido de Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista:
<https://www.redalyc.org/pdf/909/90943601004.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de Variables

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMES O PREGUNTAS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Variable independiente:</p> <p>Personalidad: Relaciones Interpersonales</p>	<p>El ser humano actúa mediante lo que siente y piensa de acuerdo a la situación y lugar donde se encuentra, permitiendo que sea identificado. Lo que marca la conducta de la personalidad es el estado de ánimo y la situación en la que se encuentra. (Rogers, 1951)</p> <p>Las interacciones humanas están conducidas tanto por la gente como por el ambiente que las rodea. Cuando se desarrolla una adecuada comunicación entre las personas y se mantiene una interacción fluida se entiende a esto que existen relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales se dan en función de las características de cada persona y la actividad implicada de cada sujeto. (Lewin, 1940)</p>	<p>Depresión cognitiva</p> <p>Depresión Emocional</p> <p>Depresión fisiológica</p> <p>Grandiosidad</p> <p>Irritabilidad</p> <p>Resentimiento</p>	<p>Se centra en la presencia de pensamientos de desesperanza, inutilidad y fracaso personal, así como problemas para tomar decisiones y dificultades de concentración.</p> <p>Se centra en la presencia de sentimiento de tristeza, falta de interés en las actividades cotidianas y anhedonia</p> <p>Se centra en los niveles de actividad, energía y rendimiento físico, entre los que se incluyen interrupciones en sus patrones de sueño, cambios en su apetito o pérdida de peso.</p> <p>Se centra en la existencia de una autoestima hipertrofiada así como cierta expansividad y la creencia de que tiene habilidades o talentos únicos y especiales.</p> <p>Se centra en la existencia de tensión en sus relaciones debido a la frustración del sujeto por la incapacidad o la falta de voluntad de los otros para seguir sus planes, sus exigencias y sus ideas probablemente poco realistas.</p> <p>Se centra en la presencia de resentimiento y desconfianza en las relaciones interpersonales y una tendencia a guardar rencor y a echar la culpa a los demás de cualquier desgracia.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tengo grandes planes y me irrita que la gente trate de meterse en ellos 2. Me molesta cuando la gente es demasiado lenta para entender mis ideas 1. La gente tiene que ganarse mi confianza 2. Me preocupo primero por mí, que los otros se cuiden solos. 3. La gente cree que soy agresivo/a. 4. Me mantengo en contacto con mis amigos/as. 5. Es raro cuando me pongo de mal humor 	<p>Test</p> <p>Inventario de la Evaluación de la Personalidad</p> <p>Referencia: L. C. Morey. 1991</p>

<p>Variable dependiente: Satisfacción laboral</p>	<p>Son las experiencias que tiene el empleado con respecto a su rol desempeñado debido a que se siente emocionalmente positivo. (Herzberg, 1954)</p>	<p>Dominancia</p> <p>Afabilidad</p> <p>Insatisfecho</p> <p>Indiferente</p> <p>Satisfecho</p>	<p>Evalúa el grado en que una persona es controladora e independiente en sus relaciones personales. Las puntuaciones altas están asociadas a un estilo dominante mientras que las puntuaciones bajas reflejan un estilo sumiso.</p> <p>Evalúa el grado en que una persona se interesa por aquellas relaciones personales empáticas y de apoyo. Las puntuaciones altas están asociadas a un estilo afable y sociable y las puntuaciones bajas a un estilo frío e indiferente.</p> <p>Cuando la característica que se presenta en el cuestionario está ausente en su trabajo.</p> <p>Cuando la característica que se presenta en el cuestionario no existe en su trabajo.</p> <p>Cuando la característica que se presenta en el cuestionario está presente en su lugar de trabajo.</p>	<p>1. El entorno físico y el espacio en lugar de que dispone en su lugar de trabajo</p> <p>2. Las relaciones personales que con sus superiores</p> <p>3. La supervisión que ejercen sobre usted</p> <p>4. El apoyo que recibe de sus superiores</p> <p>5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar</p>	<p>Cuestionario de la Satisfacción Laboral S10/12 Referencia: J. L. Meliá y J. M. Peiró 1998</p>
---	--	--	--	--	--

Anexo 2: Solicitud para la aplicación de instrumentos



Milagro, 15 de julio de 2019

MSc.
José Guillermo Medina Acuria
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS UNEMI.

En su despacho.-

Me dirijo a usted para brindarle un cordial saludo, a la vez solicitarles a la apertura a el estudiante **Marco Daniel Gudiño Altamirano** con CI.: 1203601305, egresado de la Carrera de Psicología, para realizar la investigación en el Proyecto de Grado previo a la obtención del Título, con el Tema: **"Personalidad laboral: Relaciones interpersonales y niveles de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro 2019."** Cuyo tutor de trabajo de investigación es Msc. Johana Verónica Espinel Guadalupe, donde serán beneficiados el grupo en estudio y las egresadas para la culminación de su carrera.

Esperando que la petición tenga acogida favorable, le agradezco de antemano.

Atentamente,


Ps. Elka Almeida, MSc.
DIRECTORA DE LA CARRERA

*Alumno
Marco D. Gudiño
Aplicar los instrumentos
de esta carrera*
*Dr. J. S.
22 Julio 2019
10H49.*

Anexo 3: Instrumentos

INVENTARIO DE EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD CIENCIAS SOCIALES
PROCESO DE TITULACIÓN

Si el significado de la oración es Absolutamente falso, rellene con una X en AF. Si el significado de la oración es Ligera o moderadamente cierto, rellene con X a L.C. 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.

1	Mis amistades actúan a mi disposición si los/as necesito
2	Tengo luchas internas que me causan problemas
3	Mis condiciones de salud han restringido mis actividades
4	Estoy tan tenso/a en ciertas situaciones que tengo gran dificultad en manejarlo
5	Tengo que hacer algunas cosas de cierta manera, si no me pongo nervioso/a
6	Casi todo el tiempo estoy triste sin ninguna razón
7	A menudo pienso y hablo tan rápido que la otra gente no puede seguirme
8	Se puede confiar en casi todas las personas que conozco
9	A veces no me acuerdo quién soy
10	Tengo algunas ideas que otros piensan que son raras
11	Normalmente me porto/portada bien en la escuela
12	Por años he ido a muchos médicos
13	Soy una persona muy sociable
14	Puedo cambiar de humor muy de repente
15	A veces me siento culpable por lo mucho que bebo (alcohol)
16	Soy una persona que se enfrenta a la vida
17	Mi actitud acerca de mí mismo/a cambia mucho
18	Las personas se sorprenderían si le girara a alguien
19	Mis relaciones han sido atormentadas
20	A veces quisiera estar muerto/a
21	Las personas tienen miedo de mi humor
22	A veces uso drogas para sentirme mejor
23	He probado casi todo tipo de drogas
24	A veces algo que me molesta mucho cosas de poca importancia
25	A menudo tengo problemas concentrándome porque estoy nervioso
26	A menudo tengo miedo de hacer la pata y hacer algo malo
27	Creo que he quedado mal con todos
28	Tengo muchos ideas brillantes
29	Algunas personas se salen de su camino para molestarme
30	Parece que no me relaciono muy bien con las personas
31	He pedido prestado dinero sabiendo que no iba a pagarlo
32	Casi todo el tiempo me siento bien
33	Con frecuencia me siento con miedo
34	Sigo revisando algo terrible que me pasó
35	Casi todo el tiempo no me siento bien
36	Puedo ser muy exigente cuando quiero que las cosas se hagan rápido
37	Por lo común la gente me trata justamente
38	Mi modo de pensar se ha puesto confuso
39	Me hacen hacer cosas peligrosas
40	Me encantan las películas de humor negro
41	No gusta estar junto con mi familia
42	Necesito hacer algunos cambios importantes en mi vida
43	He tenido enfermedades que los médicos no podían explicar
44	No puedo hacer algunas cosas bien debido al nerviosismo
45	Tengo impulsos fuertes y lúcido para controlarlos
46	Se me ha olvidado lo que es estar contento/a
47	Me echo tantas responsabilidades encima que no puedo con ellas
48	Tengo que estar en alerta a la posibilidad de que las personas me sean infieles
49	Tengo visiones en las que me veo forzado/a a cometer delitos
50	A veces, otras personas me ponen ideas en la cabeza
51	A propósito he cambiado la propiedad de otra persona
52	Mis problemas de salud son muy complicados
53	Me resulta fácil encontrar nuevos amigos
54	Mis estados de ánimo se vuelven muy intensos o fuertes
55	Tengo problemas controlando la bebida alcohólica

56	Soy un/a líder de nacimiento
57	Algunas veces me siento terriblemente vulnerable por dentro
58	Les digo todo lo que pienso a las personas cuando lo merecen
59	Quiero que ciertas personas sepan cuánto me han lastimado
60	He pensado en las formas en que puedo matarme
61	Algunas veces me da rabia y me desconcierto completamente
62	Las personas me han dicho que tengo problemas con las drogas
63	Nunca uso drogas para ayudarme a desahogarme en la vida
64	Algunas veces evito verme con alguien que no me gusta nada
65	Con frecuencia me es difícil divertirme porque me preocupó de las cosas
66	Tengo temores exagerados
67	Algunas veces siento que no valgo nada
68	Tengo algunos talentos especiales que pocos otros tienen
69	Algunas personas hacen cosas para hacerme quedar mal
70	No tengo mucho que decirle a nadie
71	Me aprovecho de los demás si me dan la oportunidad
72	Sufro de mucho dolor
73	Me preocupó tanto que a veces siento que voy a desmayarme
74	Pensamientos acerca de mí pasado, con frecuencia me molestan cuando estoy pensando en otra cosa
75	No tengo problemas para dormir
76	Me irria mucho cuando la gente trata de impedir que alcance mis objetivos
77	Prezco que tengo tanta suerte en la vida como los demás
78	Mis ideas me confunden a menudo por el simple placer de hacerlo
79	Algunas veces recibo amenazas en el correo o email que en verdad no quiero
80	Hago muchas cosas aborridas por el simple placer de hacerlo
81	Si tengo problemas, tengo con quien hablar
82	Tengo que cambiar algunas de mis cosas, aunque me duelen
83	No puedo explicarme por qué he tenido falta de seriedad en partes de mi cuerpo
84	A veces tengo miedo sin ninguna razón
85	Me molesta cuando las cosas están fuera de su lugar
86	Todo parece requerir un esfuerzo grande
87	Recientemente he tenido mucha más energía de lo común
88	La mayoría de la gente tiene buenas intenciones
89	Desde el día en que me quedé desahogado/a a ser desahogado/a
90	A veces parece que mis pensamientos se anuncian para que los otros puedan oírlos
91	He hecho algunas cosas que no eran del todo legales
92	Es una lucha para mí hacer las cosas con los problemas médicos que tengo
93	Me gusta conocer gente nueva
94	Mi forma de ser es muy estable
95	He habido momentos en que he temido que limitarme en la bebida
96	Yo sería bueno/a en un trabajo donde le dijera qué hacer a los demás
97	Me preocupa mucho que otras personas me abandonen
98	Cuando me enojó con los otros pasamos desconocidas en la calle, se los luego saber
99	Algunas personas que antes eran buenas amistades, han quedado mal conmigo
100	He planeado otras matarme
101	A veces soy muy violento/a
102	El uso de drogas me ha causado problemas de dinero
103	Nunca he tenido problemas en el trabajo por las drogas
104	A veces me quedo demasiado
105	Con frecuencia estoy tan preocupado/a y nervioso/a que apenas puedo aguantarlo
106	Me pongo muy nervioso/a cuando tengo que hacer algo delante de los demás
107	No tengo ganas de hacer más esfuerzos
108	Mis planes me harán llorar/a algún día
109	Me son fieles las personas a mi alrededor
110	Soy soñador/a
111	Estoy dispuesto/a a hacer casi todo si considero que vale la pena
112	Estoy bien de salud
113	Algunas veces me siento mareado/a cuando he estado bajo mucha presión
114	Hece mucho tiempo que me molestan los recuerdos de una mala experiencia
115	Es raro que tenga problemas de sueño
116	Algunas veces me sorprende porque los demás no entienden mis planes
117	He dado bastante pero no he recibido mucho a cambio

118	Algunas veces tengo problemas distinguiendo entre ideas diferentes
119	Al comportarme a veces es aborrazado
120	Me gustan las depuradas pocas comidas
121	Pasa así todo el tiempo sobrio
122	Necesito ayuda para enfrentarme con problemas importantes
123	He tenido episodios de visión doble o de visión borrosa
124	No soy el tipo de persona que se asusta fácilmente
125	Puedo relajarme aun cuando mi caso está desordenado
126	Nada parece durar mucho placer
127	A veces mis ideas se mueven rápidamente
128	Normalmente supongo que la gente dice la verdad
129	Creo que tengo tres o cuatro personalidades completamente diferentes dentro de mí
130	Los demás pueden leer mis pensamientos
131	Decía muchas mentiras para salir de apuros
132	Mis problemas médicos siempre parecen difíciles de solucionar
133	Soy una persona callada
134	No controlo muy bien mi humor
135	La bebida parece causarme problemas en mis relaciones con los demás
136	Me es difícil defender mis intereses
137	Con frecuencia me pregunto lo que debo hacer con mi vida
138	No tengo miedo de gritarle a alguien para que me entienda
139	Es raro que me sienta solo/a
140	Recientemente he estado pensando en el suicidio
141	Algunas veces rompo cosas cuando estoy enojado/a
142	Nunca uso drogas ilegales
143	A veces hago las cosas tan impulsivamente que me muevo en líos
144	A veces soy demasiado impaciente
145	Mis amigos/as dicen que me preocupo mucho
146	No me mecen miedo ni facilidad
147	Parece que no puedo concentrarme muy bien
148	He hecho algunas cosas extraordinarias
149	Algunas gente trata de evitar que yo prograse
150	No tengo relaciones cercanas con nadie
151	Hablando puedo salirme de cualquier apuro
152	Costa mucho me quejo de cómo me siento físicamente
153	A menudo siento el corazón latíéndome fuerte
154	No parece que pueda olvidarme de algo del pasado
155	Estoy moviéndome más lento que lo normal
156	Tengo grandes planes y me irita que la gente trate de meterse en ellos
157	La gente me aprecia lo que he hecho por ellos
158	Algunas veces parece que alguien está bloqueando mis pensamientos
159	Si me caso de un lugar, simplemente escijo mis cosas y me voy
160	La mayoría de la gente prefiere ganar o perder
161	La mayoría de mis amistades me apoyan
162	Me da curiosidad saber por qué me porto como me porto
163	Ha habido momentos en que la vida se me ha puesto mala y después ha mejorado otra vez
164	Soy una persona muy calmada y relajada
165	La gente dice que soy perfeccionista
166	He perdido interés en las cosas que antes me gustaban
167	Mis amistades no pueden alcanzarme en las actividades sociales
168	La gente generalmente esconde sus motivos verdaderos
169	La gente no entiende cuánto sufro
170	He oído voces que nadie más podría oír
171	Me gusta saber hasta que punto puedo salirme con la mía
172	Solamente he tenido los problemas de salud que la mayoría de la gente tiene
173	Tardo un poco en acercarme a la gente
174	Siempre he sido una persona bastante feliz
175	La bebida me ayuda a comparar situaciones sociales
176	Me siento mejor en situaciones en las que soy líder
177	No puedo aguantar bien la separación de aquellos que están cerca de mí
178	Si puedo siempre evito discusiones
179	He conocido verdaderos errores con la gente que escijo como amigos

180	He pensado en el suicidio por mucho tiempo
181	He intentado con hacerle daño a la gente
182	Cuando recetas médicas para comprar medicamentos que me pujan de buen humor
183	Cuando estoy disgustado/a normalmente hago algo para hacerme dolido
184	No acepto nada bien de lo que me critiquen
185	No me preocupo por las cosas más que la mayoría de las otras personas
186	No me molestia manejar en autopistas llenas de vehículos
187	No importa lo que yo haga, nada sirve
188	Creo que se la solución de algunos problemas muy importantes
189	Hay gente que quiere hacerme dolido
190	Defirote de la compañía de otras personas
191	No me gusta estar solo/a a otra persona
192	Tengo problemas en la espalda
193	Es fácil para mí relajarme
194	He tenido algunas experiencias terribles que me hacen sentir culpable
195	A menudo me despierto temprano por la mañana y no puedo dormir otra vez
196	Me molestia cuando la gente es demasiado lenta para entender mis ideas
197	Normalmente me van reconociendo todo lo que he hecho
198	Mis pensamientos tienden a cambiar rápidamente de una cosa a la otra
199	La idea de "volcar ruidos" nunca me ha atraído
200	Mis pasatiempos favoritos están el tiro con arco y el coleccionar estampillas
201	Me siento cómodo/a con mi persona tal como soy
202	He tenido episodios en que he perdido la sensibilidad en las manos
203	A menudo siento que algo terrible está a punto de pasar
204	Normalmente estoy consciente de objetos que tienen muchos gérmenes
205	No tengo ningún interés en la vida
206	Las personas que conosco me hacen apesadumado
207	Siento que tengo que mantenerme activo/a y no descansar
208	La gente piensa que soy muy desconfiado/a
209	De vez en cuando pierdo completamente la memoria
210	Hay gente que trata de controlar mis pensamientos
211	Nunca me expulsaron o me suspendieron de la escuela
212	He tenido algunas enfermedades fuera de lo común
213	A la gente le lleva tiempo conocerme
214	Ha habido momentos en que he estado tan entendiado/a que no podía expresar nada ni en
215	Algunas personas a mi alrededor piensan que tomo demasiado alcohol
216	Prefero dejar que otros tomen las decisiones
217	No me aborro fácilmente
218	No me gusta levantar la voz
219	Cuando alguien intenta hacerse mi amigo/a lo consigo fácilmente
220	La muerte sería un alivio
221	De sídulo/a nunca he empezado una pelea física
222	No puedo controlar el uso de las drogas
223	Soy demasiado impulsivo/a y eso me trae problemas
224	A veces dego las cosas para última hora
225	No me preocupo por las cosas que no puedo controlar
226	No tengo miedo a las alturas
227	Creo que me pasarán cosas buenas en el futuro
228	Creo que sería un/a buena/a humorista
229	La gente casi nunca me trata mal a propósito
230	Si puedo me gusta estar junto con otras personas
231	No me gusta estar en una habitación amorosa por mucho tiempo
232	Tengo el estómago así
233	Cuando estoy bajo mucha presión, algunas veces tengo problemas con la respiración
234	Siempre teniendo pesadillas acerca de mi pasado
235	Tengo buen apetito
236	No tengo paciencia con la gente que trata de darme en mi progreso
237	Las personas con éxito generalmente se han ganado el éxito
238	Algunas veces me pregunto si me están robando los pensamientos
239	Me gusta manejar rápido
240	No me gusta comprar cosas que están a sobrepeso
241	En mi familia discutimos más de lo que hablamos

242	Muchos de mis problemas son de mi propia causa
243	Ha habido veces en que las piecitas las tenía tan débiles que no podía caminar
244	Casi nunca me siento ansioso/a o tenso/a
245	Las personas me ven como alguien que pone mucha atención en los pequeños detalles
246	Ultimamente eh estado contento/a casi todo el tiempo
247	Recientemente he necesitado menos sueño de lo normal
248	Las cosas que nunca son como parecen por afuera
249	Alguna vez lo voy todo en blanco y negro
250	Tengo un poco sentido que me dice lo que va a pasar
251	Nunca he tenido problemas con la justicia
252	Para mi salud, tengo bastante buena salud
253	Trato de incluir a la gente que parece estar aislada
254	Alguna vez lo primero que hago por la mañana es tomarme una bebida alcohólica
255	La bebida me ha causado problemas en casa
256	Digo lo que tengo en la mente
257	Normalmente hago lo que otras personas me dicen
258	Tengo mal gusto
259	Agusto mucho antes de embalarlo
260	He pensado lo que dije en una mala suelta
261	No se me ocurre nada para seguir viviendo
262	He tenido problemas de salud por usar drogas
263	Gasto dinero demasiado fácilmente
264	Alguna vez hago promesas que no puedo cumplir
265	Normalmente me preocupo de las cosas más de lo que debo
266	No odio a aviones
267	Puedo encontrar algo de valor
268	Recientemente me siento tan confundido/a de mi mamá/a que creo que puedo realizar cualquier cosa.
269	La gente me la tiene jurada
270	Estable, amigable, dichoso/a
271	Me preocupo primero de mí mismo/a, que los otros se cuiden a sí mismos.
272	Me dan más dolor de cabeza que a la mayoría de las personas
273	Me transparentan las manos a menudo
274	Desde que tuve una mala experiencia no me interesan más las cosas que antes disfrutaba
275	Con frecuencia me despierto a mitad de la noche
276	A veces estoy muy tosido/a y fícil de diagnosticar
277	No soy el tipo de persona que guarda resentimientos
278	Las ideas de pronto se me van de la cabeza
279	No soy una persona que evita provocaciones, arreguadas
280	La mayoría de las personas anticipan con agrado la visita al dentista
281	Le dedico poco tiempo a mi familia
282	Puedo resolver mis problemas por mí mismo/a
283	A veces se me han paralizado partes del cuerpo
284	Me suena fácilmente
285	Me mantengo bajo un control absoluto
286	Casi siempre soy una persona feliz y positiva
287	Casi nunca compro cosas por impulso
288	La gente tiene que ganarse mi confianza
289	No sego ningún buen recuerdo de mi niñez
290	No creo que haya gente pueda leer la mente
291	Nunca me he llevado o acompañado de cosas que no fueran mías
292	Me gusta hablar con la gente de sus problemas médicos
293	Soy una persona afectuosa
294	Nunca mungo o manipulara un estado de conciencia
295	Casi nunca fumo alcohol
296	La gente escucha mis opiniones
297	Si recibo mala atención en un comercio, se lo digo al gerente o jefe
298	Mi carácter nunca me mete en problemas
299	La ma nunca se me va de las manos
300	He pensado en cómo los demás reaccionarían si me matare
301	He tenido muchos incentivos para vivir
302	Mis mejores amigos/as son aquellos con los que uso drogas
303	Soy una persona desconfiada

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



HOJA DE RESPUESTAS

F	LV	BV	CV
FALSO	LIGERAMENTE VERDADERO	BASTANTE VERDADERO	COMPLETAMENTE VERDADERO

EJEMPLOS

31	F	LV	BV	CV	206	F	LV	BV	CV	241	F	LV	BV	CV	276	F	LV	BV	CV	311	F	LV	BV	CV
32	F	LV	BV	CV	207	F	LV	BV	CV	242	F	LV	BV	CV	277	F	LV	BV	CV	312	F	LV	BV	CV
33	F	LV	BV	CV	208	F	LV	BV	CV	243	F	LV	BV	CV	278	F	LV	BV	CV	313	F	LV	BV	CV
34	F	LV	BV	CV	209	F	LV	BV	CV	244	F	LV	BV	CV	279	F	LV	BV	CV	314	F	LV	BV	CV
35	F	LV	BV	CV	210	F	LV	BV	CV	245	F	LV	BV	CV	280	F	LV	BV	CV	315	F	LV	BV	CV
36	F	LV	BV	CV	211	F	LV	BV	CV	246	F	LV	BV	CV	281	F	LV	BV	CV	316	F	LV	BV	CV
37	F	LV	BV	CV	212	F	LV	BV	CV	247	F	LV	BV	CV	282	F	LV	BV	CV	317	F	LV	BV	CV
38	F	LV	BV	CV	213	F	LV	BV	CV	248	F	LV	BV	CV	283	F	LV	BV	CV	318	F	LV	BV	CV
39	F	LV	BV	CV	214	F	LV	BV	CV	249	F	LV	BV	CV	284	F	LV	BV	CV	319	F	LV	BV	CV
40	F	LV	BV	CV	215	F	LV	BV	CV	250	F	LV	BV	CV	285	F	LV	BV	CV	320	F	LV	BV	CV
41	F	LV	BV	CV	216	F	LV	BV	CV	251	F	LV	BV	CV	286	F	LV	BV	CV	321	F	LV	BV	CV
42	F	LV	BV	CV	217	F	LV	BV	CV	252	F	LV	BV	CV	287	F	LV	BV	CV	322	F	LV	BV	CV
43	F	LV	BV	CV	218	F	LV	BV	CV	253	F	LV	BV	CV	288	F	LV	BV	CV	323	F	LV	BV	CV
44	F	LV	BV	CV	219	F	LV	BV	CV	254	F	LV	BV	CV	289	F	LV	BV	CV	324	F	LV	BV	CV
45	F	LV	BV	CV	220	F	LV	BV	CV	255	F	LV	BV	CV	290	F	LV	BV	CV	325	F	LV	BV	CV
46	F	LV	BV	CV	221	F	LV	BV	CV	256	F	LV	BV	CV	291	F	LV	BV	CV	326	F	LV	BV	CV
47	F	LV	BV	CV	222	F	LV	BV	CV	257	F	LV	BV	CV	292	F	LV	BV	CV	327	F	LV	BV	CV
48	F	LV	BV	CV	223	F	LV	BV	CV	258	F	LV	BV	CV	293	F	LV	BV	CV	328	F	LV	BV	CV
49	F	LV	BV	CV	224	F	LV	BV	CV	259	F	LV	BV	CV	294	F	LV	BV	CV	329	F	LV	BV	CV
50	F	LV	BV	CV	225	F	LV	BV	CV	260	F	LV	BV	CV	295	F	LV	BV	CV	330	F	LV	BV	CV
51	F	LV	BV	CV	226	F	LV	BV	CV	261	F	LV	BV	CV	296	F	LV	BV	CV	331	F	LV	BV	CV
52	F	LV	BV	CV	227	F	LV	BV	CV	262	F	LV	BV	CV	297	F	LV	BV	CV	332	F	LV	BV	CV
53	F	LV	BV	CV	228	F	LV	BV	CV	263	F	LV	BV	CV	298	F	LV	BV	CV	333	F	LV	BV	CV
54	F	LV	BV	CV	229	F	LV	BV	CV	264	F	LV	BV	CV	299	F	LV	BV	CV	334	F	LV	BV	CV
55	F	LV	BV	CV	230	F	LV	BV	CV	265	F	LV	BV	CV	300	F	LV	BV	CV	335	F	LV	BV	CV
56	F	LV	BV	CV	231	F	LV	BV	CV	266	F	LV	BV	CV	301	F	LV	BV	CV	336	F	LV	BV	CV
57	F	LV	BV	CV	232	F	LV	BV	CV	267	F	LV	BV	CV	302	F	LV	BV	CV	337	F	LV	BV	CV
58	F	LV	BV	CV	233	F	LV	BV	CV	268	F	LV	BV	CV	303	F	LV	BV	CV	338	F	LV	BV	CV
59	F	LV	BV	CV	234	F	LV	BV	CV	269	F	LV	BV	CV	304	F	LV	BV	CV	339	F	LV	BV	CV
60	F	LV	BV	CV	235	F	LV	BV	CV	270	F	LV	BV	CV	305	F	LV	BV	CV	340	F	LV	BV	CV
61	F	LV	BV	CV	236	F	LV	BV	CV	271	F	LV	BV	CV	306	F	LV	BV	CV	341	F	LV	BV	CV
62	F	LV	BV	CV	237	F	LV	BV	CV	272	F	LV	BV	CV	307	F	LV	BV	CV	342	F	LV	BV	CV
63	F	LV	BV	CV	238	F	LV	BV	CV	273	F	LV	BV	CV	308	F	LV	BV	CV	343	F	LV	BV	CV
64	F	LV	BV	CV	239	F	LV	BV	CV	274	F	LV	BV	CV	309	F	LV	BV	CV	344	F	LV	BV	CV
65	F	LV	BV	CV	240	F	LV	BV	CV	275	F	LV	BV	CV	310	F	LV	BV	CV					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S 10/12



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD CIENCIAS SOCIALES
PROCESO DE TITULACIÓN



CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S10/12

Indicaciones: Marque con una X la alternativa que usted elija.

1	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	Insatisfecho Muy Bastante Alto	indiferente 4	Satisfecho Alto Bastante Muy	5 6 7
2	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	Insatisfecho Muy Bastante Alto	indiferente 4	Satisfecho Alto Bastante Muy	5 6 7
3	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	Insatisfecho Muy Bastante Alto	indiferente 4	Satisfecho Alto Bastante Muy	5 6 7
4	La temperatura de su local de trabajo.	Insatisfecho Muy Bastante Alto	indiferente 4	Satisfecho Alto Bastante Muy	5 6 7
5	Las relaciones personales con sus superiores.	Insatisfecho Muy Bastante Alto	indiferente 4	Satisfecho Alto Bastante Muy	5 6 7
6	La supervisión que ejercen sobre usted.	Insatisfecho Muy Bastante Alto	indiferente 4	Satisfecho Alto Bastante Muy	5 6 7
7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	Insatisfecho Muy Bastante Alto	indiferente 4	Satisfecho Alto Bastante Muy	5 6 7
8	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	Insatisfecho Muy Bastante Alto	indiferente 4	Satisfecho Alto Bastante Muy	5 6 7
9	La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa.	Insatisfecho Muy Bastante Alto	indiferente 4	Satisfecho Alto Bastante Muy	5 6 7
10	El apoyo que recibe de sus superiores.	Insatisfecho Muy Bastante Alto	indiferente 4	Satisfecho Alto Bastante Muy	5 6 7
11	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	Insatisfecho Muy Bastante Alto	indiferente 4	Satisfecho Alto Bastante Muy	5 6 7
12	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	Insatisfecho Muy Bastante Alto	indiferente 4	Satisfecho Alto Bastante Muy	5 6 7



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD CIENCIAS SOCIALES
PROCESO DE TITULACIÓN



DATOS DESCRIPTIVOS

- A. ¿Cuál es su ocupación? (Escriba y detalle, por favor, su rama profesional o especialidad. Escriba solo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sean varias, la que le ocupe más tiempo.
- _____
- B. ¿Cuál es su categoría laboral? (aprendiz, oficial 1, Ayudante, etc.) _____
1. Sexo:
1. Varón
2. Mujer
2. Edad (Escriba su edad en años). _____
3. Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llevo a completar:
- 1) Ninguno
- 2) Sabe leer y escribir
- 3) Primarios (ESO, Certificado Escolaridad, Graduado)
- 4) Formación profesional Primer Grado
- 5) Formación Profesional Segundo Grado
- 6) Bachiller (ES, BUP, COU)
- 7) Titulación Media (Esc. Técnicas, Prof E.G.B, Graduados Sociales, A.T.S, etc.)
- 8) Licenciados, Doctores, Masters Universitarios
4. Situación laboral:
- 1) Trabajo sin nómina o contrato legalizado.
- 2) Eventual por terminación de tarea o realizando una sustitución.
- 3) Contrato de seis meses o menos.
- 4) Contrato hasta un año.
- 5) Contrato hasta dos años.
- 6) Contrato hasta tres años.
- 7) Contrato hasta cinco años.
- 8) Fijos.
5. ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo
- 1) Jornada partida fija. 4) Jornada parcial.
- 2) Jornada intensiva fija. 5) Turnos fijos.
- 3) Horario flexible y/o irregular.
6. ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo _____
7. Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:
- 1) Empleado o trabajador
- 2) Supervisor o capataz
- 3) Mando intermedio
- 4) Directivo
- 5) Alta dirección o dirección general
8. ¿Cuál es su antigüedad en la empresa Años _____ y Meses _____

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 4: Evidencia fotográfica

TUTORIAS



Instrucciones de acompañamiento para la realización del proyecto investigativo

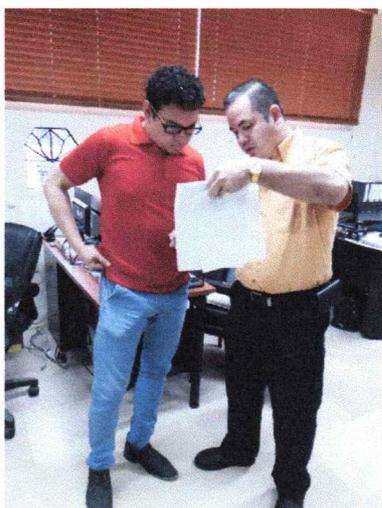
APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



Aplicación de instrumentos psicotécnicos al personal administrativo



Aplicación de instrumentos psicotécnicos al personal administrativo



Aplicación de instrumentos psicotécnicos al personal administrativo



Aplicación de instrumentos psicotécnicos al personal administrativo

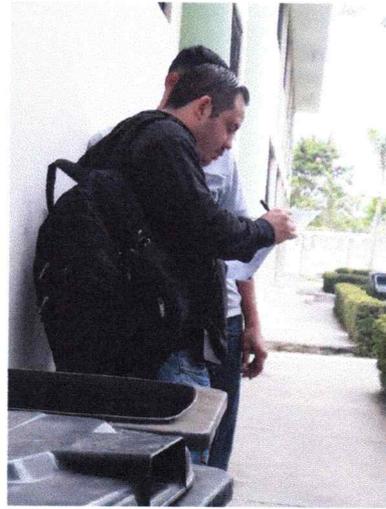


Aplicación de instrumentos psicotécnicos al personal administrativo



Aplicación de instrumentos psicotécnicos al personal administrativo





Aplicación de instrumentos psicotécnicos al personal administrativo



Milagro, 19 de agosto del 2019

REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

Inicio: 28-11-2018 Fin 30-09-2019

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES, EDUCACION COMERCIAL Y DERECHO

CARRERA: PSICOLOGÍA

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

TEMA: PERSONALIDAD LABORAL: RELACIONES INTERPERSONALES Y NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO 2019

ACOMPAÑANTE: ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERONICA

Nº	FECHA	HORA		Nº HORAS	DETALLE
1	20-06-2019	Inicio: 17:00 p.m.	Fin: 19:00 p.m.	2	REVISIÓN DE VARIABLES Y TEMA
2	13-06-2019	Inicio: 15:00 p.m.	Fin: 17:00 p.m.	2	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL TRABAJO DE TITULACIÓN
3	09-07-2019	Inicio: 15:30 p.m.	Fin: 17:30 p.m.	2	INTRODUCCIÓN
4	12-07-2019	Inicio: 09:15 a.m.	Fin: 10:15 a.m.	1	REVISIÓN DE INTRODUCCIÓN
5	16-07-2019	Inicio: 15:25 p.m.	Fin: 17:25 p.m.	2	JUSTIFICACIÓN Y MARCO TEÓRICO
6	19-07-2019	Inicio: 09:24 a.m.	Fin: 10:24 a.m.	1	REVISIÓN DE JUSTIFICACIÓN Y MARCO TEÓRICO
7	23-07-2019	Inicio: 15:27 p.m.	Fin: 17:27 p.m.	2	METODOLOGÍA
8	26-07-2019	Inicio: 10:14 a.m.	Fin: 11:14 a.m.	1	REVISIÓN DE METODOLOGÍA
9	30-07-2019	Inicio: 15:26 p.m.	Fin: 17:26 p.m.	2	RESULTADOS
10	02-08-2019	Inicio: 10:24 a.m.	Fin: 11:24 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	08-08-2019	Inicio: 11:27 a.m.	Fin: 12:27 p.m.	1	REVISIÓN FINAL DE TESIS
13	12-08-2019	Inicio: 17:07 p.m.	Fin: 18:07 p.m.	1	REVISIÓN DE PORCENTAJE DE PLAGIO

Johana Verónica Espinel

ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERONICA
PROFESOR(A)

Elka J. Almeida

ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER
DIRECTOR(A)

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

VISIÓN
Ser una universidad de docencia e investigación.

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

RELACIONES INTERPERSONALES Y NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

2%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Católica San Pablo

Trabajo del estudiante

1%

2

theibfr.com

Fuente de Internet

<1%

3

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1%

4

repositorio.eiposgrado.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

5

Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador

Trabajo del estudiante

<1%

6

Submitted to Universidad Estatal a Distancia

Trabajo del estudiante

<1%

7

Submitted to Universidad de Piura

Trabajo del estudiante

<1%

8

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

