

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**RELACIONES INTERPERSONALES Y
MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL
DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL
REGIONAL DE HUACHO, 2021**

PRESENTADO POR:

CRISTHYE ANNAÍS CRUZ VILLANUEVA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GERENCIA DE
SERVICIOS DE SALUD**

ASESOR:

DR. REY LELIS BAUTISTA JUAN DE DIOS

HUACHO - 2022


Dr. Bautista Juan de Dios, Rey Lelis
DNU 180

RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2021.

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	12%
2	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	2%
3	1library.co Fuente de Internet	<1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Ministerio de Defensa Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	

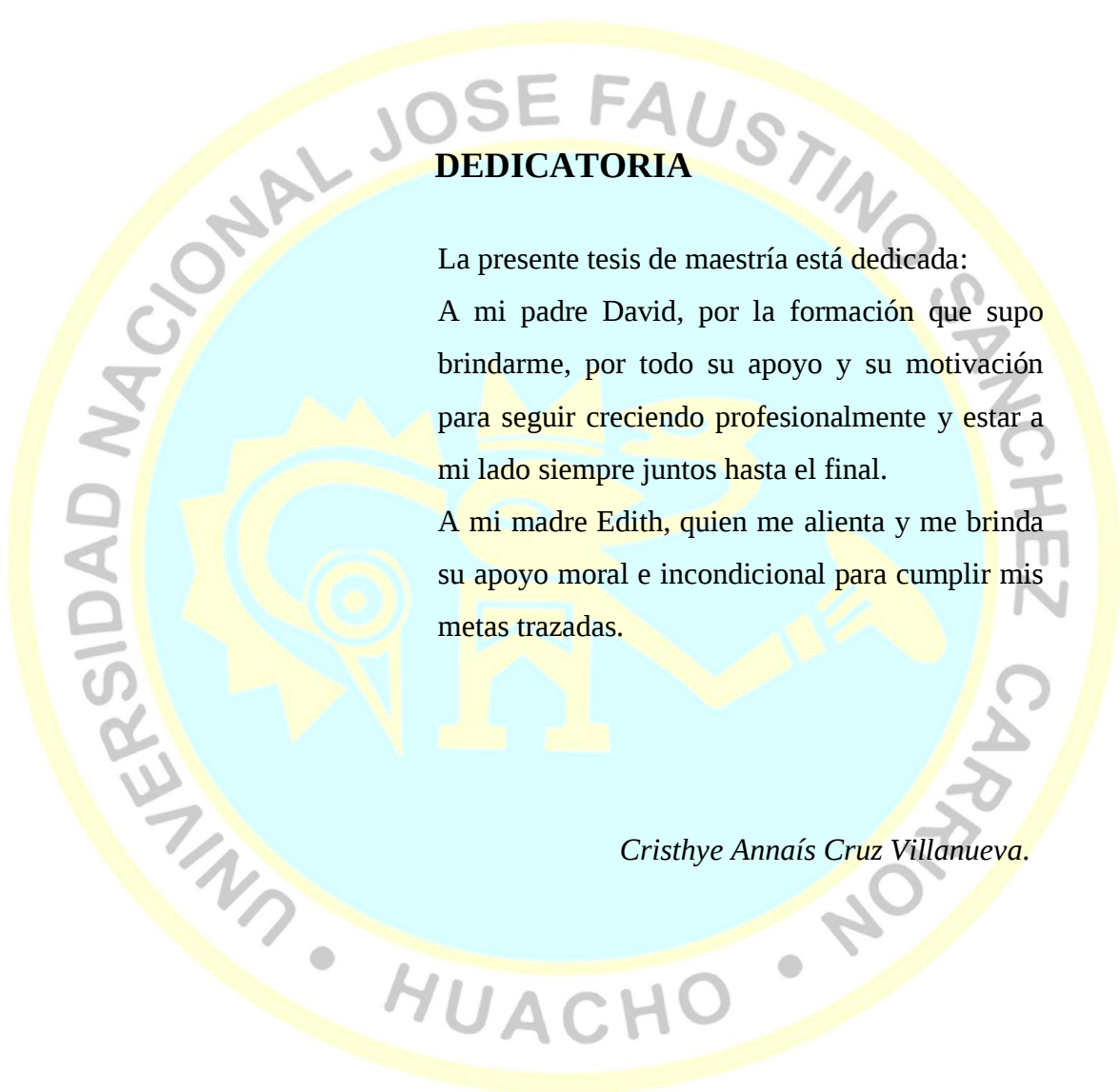
**RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL
DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL REGIONAL
DE HUACHO, 2021**

CRISTHYE ANNAÍS CRUZ VILLANUEVA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: DR. REY LELIS BAUTISTA JUAN DE DIOS

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
HUACHO
2022**



DEDICATORIA

La presente tesis de maestría está dedicada:

A mi padre David, por la formación que supo brindarme, por todo su apoyo y su motivación para seguir creciendo profesionalmente y estar a mi lado siempre juntos hasta el final.

A mi madre Edith, quien me alienta y me brinda su apoyo moral e incondicional para cumplir mis metas trazadas.

Cristhye Annaís Cruz Villanueva.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por todas las bendiciones que me brinda y estar presente siempre en cada paso de mi vida personal y profesional.

A mis padres, por la confianza y apoyo incondicional.

A mis profesores, por la formación profesional que me brindaron y en especial a mi profesor y asesor externo de mi Tesis M(o) Daniel Alberto O. Valenzuela Narváez, por sus enseñanzas y orientación en este proyecto de tesis.

Cristhye Annaís Cruz Villanueva.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	6
2.2 Bases teóricas	8
2.3 Bases filosóficas	33
2.4 Definición de términos básicos	35
2.5 Hipótesis de investigación	36
2.5.1 Hipótesis general	36
2.5.2 Hipótesis específicas	36
2.6 Operacionalización de las variables	37
CAPÍTULO III	38
METODOLOGÍA	38
3.1 Diseño metodológico	38
3.2 Población y muestra	38
3.2.1 Población	38

3.2.2	Muestra	38
3.3	Técnicas de recolección de datos	39
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	39
CAPÍTULO IV		40
RESULTADOS		40
4.1	Análisis de resultados	40
4.2	Contrastación de hipótesis	47
CAPÍTULO V		51
DISCUSIÓN		51
5.1	Discusión de resultados	51
CAPÍTULO VI		57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		57
6.1	Conclusiones	57
6.2	Recomendaciones	58
REFERENCIAS		59
7.1	Fuentes bibliográficas	59
7.2	Fuentes electrónicas	60
ANEXOS		63

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo establecer de qué manera las relaciones interpersonales influyen en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021. La metodología fue de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue de 165 miembros del personal de enfermería, muestra de 116 miembros del personal de enfermería. Se utilizó la encuesta. Los resultados respecto a las relaciones interpersonales, en referencia a si el hospital cumple con tus expectativas, respecto a su rol para facilitar tus actividades laborales con tus compañeros de trabajo el 44% acotó que nunca y casi nunca; en referencia a si comprende y respeta la diversidad de pensamientos que existe en su equipo de trabajo el 39.7% acotó que nunca y casi nunca; en referencia a si tiene una conducta enfocada a su buen desempeño laboral el 44% acotó que nunca y casi nunca. Respecto a la motivación, en referencia a si se siente conforme con los horarios que cumple dentro del hospital el 44% acotó que nunca; en referencia a si el ambiente laboral del hospital está libre de climas tensos el 39.7% acotó que nunca y casi nunca; en referencia a si se siente conforme con su salario, comparándolo con lo que podría obtener en otros lugares el 44% acotó que nunca y casi nunca. La investigación concluyó que las relaciones interpersonales influyen significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho; habiéndose calculado en la Prueba de Rho de Spearman cuyo valor fue de 0.921, evidenciando que representa un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Palabras clave: relaciones interpersonales y motivación laboral.

ABSTRACT

The research aimed to establish how interpersonal relationships influence the work motivation of nursing staff at the Regional Hospital of Huacho, 2021. The methodology was basic type, correlational level, non-experimental design, quantitative approach. The population was 165 members of the nursing staff, a sample of 116 members of the nursing staff. The survey was used. The results regarding interpersonal relationships, in reference to whether the hospital meets your expectations, regarding its role in facilitating your work activities with your co-workers, 44% stated that never and almost never; In reference to whether they understand and respect the diversity of thoughts that exists in their work team, 39.7% stated that never and almost never; In reference to whether they have a behavior focused on their good work performance, 44% stated that never and almost never. Regarding motivation, in reference to whether they feel satisfied with the schedules they meet within the hospital, 44% stated that they never; In reference to whether the work environment of the hospital is free of tense climates, 39.7% stated that never and almost never; In reference to whether they feel satisfied with their salary, comparing it with what they could obtain in other places, 44% stated that they never and almost never. The research concluded that interpersonal relationships significantly influence the work motivation of nursing staff at the Regional Hospital of Huacho; having been calculated in the Spearman's Rho Test whose value was 0.921, showing that it represents a high positive degree and with a significance level of $p = 0.00$.

Keywords: interpersonal relationships and work motivation.

INTRODUCCIÓN

Las fundaciones acreedoras de bienes en la sanidad, como todas las organizaciones en la actualidad, se encuentran en la exploración perseverante de competitivos con capacidad de tener un excelente beneficio y que sepan relacionarse positivamente con las personas que las rodean. Asimismo, estas fundaciones procuran desenvolver métodos de organización que incidan en el estímulo de los trabajadores, ya que es importante contribuir con factores que eleven su ejercicio y que se muestren irradiados en buenos efectos de organización. Contar con una excelente motivación laboral aporta mucho para que las personas realicen determinadas acciones y tengan buenas relaciones con sus compañeros de trabajo favoreciendo al clima laboral y por ende a lograr lo propuesto por la institución.

El Hospital Regional de Huacho tiene por finalidad ofrecer cuidado especialista y completo en contextos de plena factibilidad al pueblo a través de la precaución de los peligros, resguardando del perjuicio, recobrando la vitalidad y restituyendo sus aptitudes, edificando ambientes sanos con realce en la fortaleza materna infante y en el pueblo de alta penuria.

De esta manera, que la presente investigación tiene como objetivo general establecer de qué manera las relaciones interpersonales influyen en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En todo el mundo es visible notar distintos problemas en los vínculos interpersonales en el ambiente de trabajo, tal como lo muestra el estudio realizado por Lapeña, Cibanal, Pedraz y Loreto, (2014) donde sus consecuencias manifestaron que el desorden en el trabajo perjudica a las conexiones interpersonales, provocando en los colaboradores sentimientos de imposibilidad y desaliento. Por otro lado, una investigación en relación a la motivación laboral, Daza (2019) señala que existen una serie de componentes en el contexto del centro laboral que sigue obteniendo peso. Según esta investigación, el recelo de los encargados de la zona hacia sus trabajadores, presencias de progresos retrasados y la incapacidad de los dirigentes han llevado a que el personal disminuya sus niveles de motivación por su trabajo.

Asimismo, en nuestro país, Pachas (2018) señala que bajo sus resultados las condiciones de trabajo en el hospital, donde uno de los problemas es la alternancia de las enfermeras hacia otras zonas, debidamente a su resistencia a la modificación bajo la argumentación que son especializados en su área generó interacciones negativas entre el personal. Por otro lado, Alcántara (2017) señala en su estudio que la organización cuenta con trabajadores que presentan bajos niveles de motivación ya que los superiores no han implementado habilidades que guíen el estímulo en el centro laboral lo cual ha generado que repercuta en la atención al paciente.

Las fundaciones acreedoras de bienes en la sanidad, como todas las organizaciones en la actualidad, se encuentran en la exploración perseverante de competitivos con capacidad de tener un excelente beneficio y que sepan relacionarse positivamente con las personas que las rodean. Asimismo, estas fundaciones procuran desenvolver métodos de organización que incidan en el estímulo de los trabajadores, ya que es importante contribuir con factores que eleven su ejercicio y

que se muestren irradiados en buenos efectos de organización. Contar con una excelente motivación laboral aporta mucho para que las personas realicen determinadas acciones y tengan buenas relaciones con sus compañeros de trabajo favoreciendo al clima laboral y por ende a lograr lo propuesto por la institución. Siendo así, teniendo en consideración lo primero, añadido a las sabidurías ya distinguidas, conseguimos detallar que las conexiones interpersonales son significativas dentro de una compañía, y la motivación laboral podría ser una variable influyente en las relaciones interpersonales en el Hospital Regional de Huacho.

El Hospital Regional de Huacho tiene por finalidad ofrecer cuidado especialista y completo en contextos de plena factibilidad al pueblo a través de la precaución de los peligros, resguardando del perjuicio, recobrando la vitalidad y restituyendo sus aptitudes, edificando ambientes sanos con realce en la fortaleza materna infante y en el pueblo de alta penuria.

En el Hospital Regional de Huacho se ha podido identificar que el personal de enfermería se encuentra desmotivado esto a causa del poco reconocimiento que se realiza lo cual ha generado que se sientan insatisfechos; en algunas áreas las condiciones laborales son inaceptables lo ha ocasionado que no se esfuercen al máximo por realizar una labor eficiente; existen pocos incentivos salariales, el personal siente que su labor no es compensada de manera justa; algunos trabajadores sienten que su labor es poco retador por lo que han perdido interés para continuar haciéndolo con empeño; los trabajadores no colaboran en la elección de determinaciones por lo que sienten que su opinión no cuenta.

En el Hospital Regional de Huacho también se ha podido detectar otras dificultades respecto a las relaciones interpersonales que podrían estar originando los problemas antes mencionados, estas dificultades son la mala comunicación con los superiores pues estos no escuchan las ideas del personal creando un clima de inseguridad; la falta de confianza ya que el personal siente que los superiores no están convencidos de su capacidad para dirigir y estar preparados para sus puestos; algunos trabajadores no manejan bien sus emociones frente al estrés por lo que desencadenan un mal clima laboral con sus demás compañeros.

Si el Hospital Regional de Huacho no coloca realce en optimar los enfoques anteriormente explicados apaleará verdaderos inconvenientes para dar una buena

atención a los pacientes por lo que aumentará sin duda la cantidad de quejas hacia el nosocomio.

Por tal razón, es importante que los responsables del área de enfermería del Hospital Regional de Huacho planeen habilidades que fortifiquen y que ocasionalmente aumenten la comunicación en el personal y mejorar las condiciones laborales para mejorar la calidad de atención.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera las relaciones interpersonales influyen en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿De qué manera el comprender las diferencias individuales influyen en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021?
- b. ¿De qué manera el trabajar con diversidad, equipos y conflictos influyen en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021?
- c. ¿De qué manera el dirigir las conductas influye en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer de qué manera las relaciones interpersonales influyen en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Establecer de qué manera el comprender las diferencias individuales influyen en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021.

- b. Establecer de qué manera el trabajar con diversidad, equipos y conflictos influyen en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021.
- c. Establecer de qué manera el dirigir las conductas influye en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación metodológica

Su aprecio sistemático se halla en el planeamiento de una herramienta científica de recopilación de información que servirá de ayuda hacia demás investigaciones a valorar las relaciones interpersonales, y de este modo valorar la motivación laboral, que se encuentra apoyado por una hipótesis designada de modo cuidadoso con el fin de que la investigación logre las consecuencias anheladas.

Justificación por su conveniencia

Puesto que la investigación tiene por propósito conocer si el Hospital Regional de Huacho viene se vienen dando buenas relaciones interpersonales, para así lograr examinar de qué modo aquello interviene en la motivación profesional, siendo temas relevantes para el mismo nosocomio.

1.5 Delimitaciones del estudio

- Delimitación geográfica: Hospital Regional de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: octubre del año 2020 a mayo del año 2021.
- Delimitación social: personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho.
- Delimitación semántica: Relaciones interpersonales y Motivación profesional.

1.6 Viabilidad del estudio

Se avala la posibilidad porque se cuenta con bienes económicos, humanitarios y palpables para la realización de la actual indagación. También, se tiene la disposición de tiempo y paso al hospital.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Junco (2020) realizó la indagación con el título “Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo”. la cual fue aceptada por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. La indagación poseyó como propósito instituir el influjo que poseen las conexiones interpersonales en el ejercicio profesional del competitivo de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo con el fin de establecer habilidades que optimicen las conexiones interpersonales de los colaboradores de enfermería. Es una indagación descriptiva y correlacional. La población fue 104 licenciadas de enfermera. La indagación usó como habilidad de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. La indagación tuvo como conclusión que “la conexión positiva y significativa entre ambas variables” (p.84).

Mogrovejo (2020) trabajó la tesis titulada “El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor”, la cual fue aceptada por Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. La indagación poseyó como propósito general examinar el influjo del ambiente organizacional acerca del estímulo de los colaboradores del Hospital Liborio Panchana Sotomayor. Es una indagación transversal con alcance descriptivo y correlacional. La población fue 218 empleados. La indagación usó como habilidad de recopilación de información la encuesta así mismo como herramienta el cuestionario. Se concluye que “la subestructura no es la adecuada para desplegar sus

diligencias de modo óptimo, los encargados no ofrecen la ayuda necesaria y hay un inconveniente contexto laboral” (p.78).

Moncayo (2017) trabajó la indagación con el título “Caracterización de la ansiedad en las relaciones interpersonales de los servidores públicos del Hospital República del Ecuador, Isla Santa Cruz”, la cual fue aceptada por Universidad de Guayaquil. Ecuador. La indagación poseyó como propósito general determinar la angustia en las conexiones interpersonales de los trabajadores públicos, como propósitos específicos, se determinó los grados de angustia, detalló las conexiones interpersonales y se determinó las conexiones interpersonales preponderantes en personas con elevados grados de angustia. Es una indagación descriptiva, es transversal. La población fue 40 servidores públicos. La indagación usó como habilidad de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. Se concluye que hay “las conexiones interpersonales preponderantes las mismas que existieron: altanero 8% e inocente sencillo 15 % en las personas que mostraban angustia templada que personifican el 23%” (p. 52).

Molina (2013) elaboró la indagación con el título “Estudio de la motivación laboral en el Hospital León Becerra de la Ciudad de Guayaquil”. La cual fue aceptada por la Universidad de Guayaquil. Ecuador. La indagación poseyó como propósito determinar cuales son los indicativos y las tipologías de estimulación y complacencia profesional manifiestas en los colaboradores del Hospital León Becerra de Guayaquil. Es una investigación de no experimental - transaccional. La investigación tuvo una población de 226 trabajadores. La indagación usó como habilidad de recopilación de información el cuestionario y como herramienta el cuestionario. La investigación concluyó “a requerimiento como muestra de motivación intrínseca que sumamente predomina en los trabajadores es el progreso competitivo y la permanencia profesional, respectivamente a la motivación extrínseca que más preeminencia posee como aliciente es el indicativo remuneración” (p.62).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Araujo (2018) realizó la tesis con título “Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2018”, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La indagación tuvo

como propósito establecer el vínculo que hay entre la estimulación y el cometido profesional en los trabajadores de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega. Es una investigación aplicada, el diseño no experimental y de cohorte transversal, el nivel descriptivo y correlacional. La población fue 03 enfermeras. La indagación usó como habilidad de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. Se concluyó que “la variable de estimulación profesional manifiesta una correspondencia significativa templada con la inconstante de cometido laboral” (p.83).

Villachica (2018) ejecutó la investigación con título “Relaciones interpersonales en influyen en la satisfacción laboral de enfermeros, Hospital Víctor Ramos Guardia”, la cual fue aceptada Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Perú. La indagación poseyó como propósito establecer el influjo de las conexiones interpersonales en la complacencia profesional de los competitivos de salud del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz. Es una investigación tipo Aplicada y por su grado Correlacional, el diseño no experimental, transeccional. La población fue 93 competitivos de salud. La indagación usó como habilidad de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. La indagación tuvo como conclusión que “hay una correspondencia demostrativa entre relación interpersonal y complacencia profesional del personal de salud del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz” (p.74).

Odar (2016) hizo la investigación con título “Relaciones interpersonales y manejo de conflictos en el servicio de laboratorio del Hospital Regional Lambayeque”, la cual fue aceptada por Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú. La indagación tuvo como propósito el establecer de qué modo las Conexiones Interpersonales se concierten con la administración de problemas en la prestación de laboratorio del Hospital Regional de Lambayeque. Es una indagación descriptiva-propositiva. La población fue 43 trabajadores. La indagación usó como técnicas de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. La indagación tuvo como conclusión que “se ha encontrado que hay una idea partida en correspondencia a que se conserva la tranquilidad en el momento en que se muestran acontecimientos y contextos dificultosos” (p.69).

Cárdenas (2015) trabajó la tesis titulada “Nivel de satisfacción y su relación con la satisfacción laboral del personal del enfermería en el Hospital San Martín de

Pangoa 2015”, la cual fue aceptada por Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Perú. La indagación poseyó como propósito instituir la conexión entre el grado de estimulación y complacencia profesional de los trabajadores de salud en el Hospital San Martín de Pangoa. Es una investigación tipo descriptivo, cuantitativo, correlacional, de corte transversal. La población fue 42 Graduados en enfermería. La indagación usó como técnicas de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. Se concluye que “no hay vínculo entre el grado de motivación y complacencia profesional de los trabajadores del salud en el Hospital San Martin de Pangoa 2015” (p.122).

2.2 Bases teóricas

Variable independiente: Relaciones interpersonales

A. Definiciones

Chiavenato (2017), conceptualiza como el vínculo entre los individuos en el interior de la empresa además el nivel de autonomía en dichos vínculos humanos.

Griffin y Van Fleet (2016) definen como la interacción de una o más personas con el fin de comprender además relacionarse con personas y grupos).

Lussier y Achua (2016) señalan que las relaciones interpersonales son el grupo de competencias utilizadas por una persona en la comunicación para comprender a otra.

Newstrom (2007) señala que son la interrelación entre un par o más individuos de forma dinámica intrínsecamente de un grupo.

B. Dimensiones

Griffin y Van Fleet (2016) señalan que las dimensiones de las relaciones interpersonales son las siguientes:

a. Comprender las diferencias individuales

Se recomienda iniciar a identificar la tarea y su consecuencia de las habilidades interpersonales en el lugar de trabajo es el elemento fundamental del

vínculo en medio de individuos y empresas. Además, es sumamente útil de detectar la propensión sobre diferencias individuales. Sus indicativos son los subsiguientes:

- El tratado psíquico.
- Concatenación individuo – trabajo.
- La particularidad de las discrepancias particulares.

b. Trabajar con diversidad, equipos y conflictos

Las diferencias individuales son una enorme visión que posibilita contemplar para entenderlos y de esta manera tener vínculos interpersonales buenos con estos. La hipótesis de la estimulación incentiva un enfoque para contemplar por cual motivo los individuos prefieren sus conductas. Otros enfoques significativos son la de la variedad, la del grupo y la de los problemas. Sus indicativos son los subsiguientes:

- Entender la variedad.
- Gobernar o comandar los grupos.
- Orígenes del problema.
- Manipular el problema.

c. Dirigir las conductas

Uno de los inmensos efectos que los directores buscan lograr es usanza efectiva de las destrezas interpersonales hace referencia a las distintas conductas de los colaboradores en el lugar de labor. Un comportamiento de estos es entendido como el modelo de ejercicios de los integrantes de una compañía las que intervienen abiertamente o indirectamente en el vigor de esta. Un modo de manifestar esa conducta reside en detallar sus consecuencias en el rendimiento y la eficiencia, en las faltas y la alternancia de colaboradores, y en la sociedad organizacional. Desgraciadamente, los colaboradores asimismo logran visualizar comportamientos anormales. Sus indicativos son los subsiguientes:

- Comportamiento para el cometido.
- Comportamiento anormal.
- Sociedad organizacional.

C. Elementos de las relaciones interpersonales

Chiavenato (2017) alude que las decisiones relevantes de los directivos si formulan un programa sobre relaciones interpersonales tienen que contener.

a. Comunicaciones:

Es necesario que la empresa comunique y brinde explicaciones sobre su ideología del personal además pedirle recomendaciones e ideas acerca del trabajo. Es necesario que las comunicaciones sean de doble vía.

b. Cooperación:

Es necesario que la empresa comparta el mecanismo de determinación y la monitorización de las acciones con las labores con el fin de alcanzar su compromiso y colaboración.

c. Protección:

Es necesario que el sitio de labores incida en el personal, a partir de un lugar tangible, dar seguridad frente a las probables sanciones, a partir de un enfoque psicológico. Es necesario que los individuos sientan que su sitio de labor sea afable y acogedora.

d. Ayuda:

Es necesario que la empresa responda a las carencias particulares de los trabajadores, darle un soporte y sustento. Es necesario que los individuos sientan que la empresa sustenta sus carencias y sus expectativas.

e. Disciplina y conflicto:

Es necesario que la empresa tenga normas específicas con el fin de batallar con la disciplina y la solución de probables dificultades.

D. La comunicación interpersonal

Griffin (2011) menciona que la comunicación interpersonal posee dos tipos sobre medios:

a. La comunicación oral

La comunicación oral trata en diálogos, disputas de equipos, telefonazos y diversas circunstancias en donde los términos conversados se utilizan con el fin de manifestar su significado. Una investigación (hecha previa al ingreso del email) manifestó que la relevancia de la comunicación oral al hallar que buena parte de los directores utilizaba más del 50% de su tiempo en conversar con los individuos. Es importante la comunicación oral por diversos motivos. La ventaja esencial de la comunicación oral es incentivar un feedback veloz e intercambiar en modo de cuestionamientos o consensos verbales, gestos. Además este tipo de comunicación es sencilla y es posible realizarse con una mínima formación.

El transmisor no requiere un documento y bolígrafo, ni ningún otro grupo. En otro estudio, más del 50 % de los gerentes encuestados sintió que su destreza en una comunicación escrita fueron aceptables o malas, de esta forma seleccionaban la comunicación oral con el fin de impedir sentirse apenados.

No obstante, este tipo de comunicación tiene desventajas. Es posible tener impresiones si el emisor selecciona los términos errados para informar el recado o en caso el ruido interrumpa el mecanismo. En un conflicto de un par de personas, en raras ocasiones hay tiempo para una réplica reflexionada y tener en cuenta tener diversos acontecimientos recientes. También, aun cuando buena parte sienten confort al conversar con individuos personalmente y en equipos reducidos, otros no desean conversar abiertamente en sitios públicos.

b. La comunicación escrita

Ponerlo en manifiesto en un escrito, informe, un apunte o e mail es posible solucionar diversas ineficiencias relacionadas con la comunicación. No obstante, y quizás sorprendentemente, la comunicación escrita no es sumamente frecuente hacia los directivos.

Un estudio señaló que únicamente el 13% del e mail impreso que recibieron fue de empleo continuo para aquellos. Más del 80 % de los directivos que replicaron en un diferente estudio que la comunicación escrita que recibieron fue de media a regular.

La desventaja principal de los modos típicos sobre comunicación escrita que inciden en la retroalimentación y la interacción. Si un directivo manda su

colega un escrito, se requiere que aquella esté impresa, mandada por e mail. En cuestión exista equívocos, es posible determinar en varios días en identificar y más todavía en enmendarse. Aun en el momento que el empleo del email es sumamente efectivo, el transmisor y el destinatario tienen que contar con accesibilidad a una computadora, el destinatario tiene que abrir y leer el recado con el fin de que en verdad hay sido recepcionado. La comunicación vía móvil puede solucionar en cuestión de minutos. De esta manera la comunicación escrita a menudo se priva de feedback, y a menudo es más dificultoso y gasta muchos más tiempos que la comunicación oral.

Sin duda, la comunicación escrita tiene ventajas. A menudo es muy precisa y brinda un listado fijo de la interrelación. Es posible que el transmisor se tome el tiempo con el fin de reunir y comprender los datos elaborarlos y examinarlos. Es posible que el transmisor se tome el tiempo de leer cuidadosamente y se refiera repetidamente, conforme lo requiera. Por estos motivos, es preferible la comunicación escrita si interviene detalles relevantes. En momentos relevantes si para uno o los dos involucrados poseer un listado disponible como prueba de lo que exactamente pasó.

E. La naturaleza interpersonal en las organizaciones

Griffin (2011) menciona que la esencia de las conexiones interpersonales en una empresa es sumamente diversa como los distintos integrantes. En una parte, es posible que las conexiones interpersonales óptimas buenas y particulares. Ello pasa en el suceso que los dos participantes se conocen recíprocamente, se veneran y aprecian confort al interrelacionarse. En otra parte es posible la mecánica interpersonal sea mala posiblemente si los individuos no se tienen respeto y no aprecian confort al interrelacionarse.

Buen fragmento de las interrelaciones abate en casos excesivos, en tanto los integrantes de la empresa se interrelaciona profesionalmente orientadas esencialmente en lograr objetivos. La interrelación consiste en la labor que se enfrentan, es referente formal y organizado y está dirigida a la tarea. Es posible que un par de directivos respeten sus trabajos respectivamente e identificar la habilidad profesional que cada uno contribuye a la labor. No obstante, es posible

tener mínimos intereses mutuos y un mínimo de que conversar, también la labor que ejecuta. Es posible que estos tipos distintos de relaciones sucedan entre las personas, equipos y entre persona y grupo, y es posible que cambien con el transcurso del tiempo.

Además, las conexiones interpersonales se utilizan como un enfoque determinado hacia la protección común.

Supongamos que un colaborador recepcionan una negativa valoración del producto o se le deniega una ascensión. Los demás miembros de la empresa le logran brindar su respaldo pues comparte un contexto relacionado, una comprensión de los motivos y la consecuencia de lo que ha sucedido. La relación interpersonal positiva en una empresa es posible que sea un elemento de cooperación. Los individuos que se ayudan mutuamente y laboran efectivamente. Otro estudio en donde el conflicto, los individuos es posible que dejen un intercambio interpersonal al sentir enojo u rivalidad. No obstante, una fuente común enlaza por medio de cada uno de los frutos, la comunicación entre los individuos de la empresa.

F. Grupos y relaciones interpersonales

Ibañez (2002), los trabajadores, frecuentemente, son un grupo común puesto que tienen semejanzas (pensamientos, deseos, objetivos, entre otros) este grupo es obligatorio que ocurra una sabiduría común que va tener un comportamiento corporativo, comportamiento diferenciador con los demás equipos.

Pero ¿qué sucede en el momento que se muestra una alteración social? A la persona le va a acarrear una “Impresión Cultural”, se le va a mostrar una impresión de desorden e incertidumbre entusiasta.

En todo equipo social tiene que contar con un modelo de conducta que lo iguale y lo diferente de los demás equipos, de igual forma, en todo equipo se presenta una impresión cultural y en el momento que dicha alteración se causa, es hacia uno de sus integrantes una alteración repentina, en otras palabras, el individuo varía de un equipo a otro, al notar esta alteración padece y admite:

cambio de clima, incertidumbre, desorden. En cuanto a sumamente apartado es la alteración más grande será la impresión.

G. La naturaleza de la gente

Newstrom (2007) alude que hay significados fundamentales en correspondencia a los individuos como las siguientes:

a. Desigualdades personales

Los individuos tienen muchas cosas a fines (se conmueve por una meta; siente dolor a causa del fallecimiento de un familiar), sin embargo, cada individuo en el globo además individualmente diferente. El concepto de las distinciones personales se fundamenta en el saber. Y dichas distinciones frecuentemente a ser importantes que intrascendente. Reflexiones, como, en millones de células en el cerebro de un individuo hacen un sinnúmero de probables mezclas y vivencias situadas allí. Cada persona es diferentes, y esa diferencia debe ser reconocida y consideradas como un elemento con mucho valor de las empresas.

La concepción de las desigualdades personal se origina de la psicología.

Desde el día del alumbramiento, cada persona es particular, y las experiencias personales después del alumbramiento se inclinan a desigualar más a las personas.

Las diferencias particulares interpretan que la administración logra entusiasmar prósperamente a los trabajadores si la trata de modo distinto. En caso no fuera por las desigualdades diferencias, si lograría acoger ciertas normas empleable para entender a los trabajadores, y a partir de ese momento es necesario un enfoque minúsculo. Las excepciones particulares requieren que la perspectiva de un gestor sobre el personal sea particular. Dicha creencia de que todo individuo sea diversos de los demás acostumbra ser conocido como las reglas de las excepciones particulares.

b. Sensación

Los individuos observan al globo y ven los sucesos de forma diversa. Aun en el momento que se le presente un objetivo en común, es posible que dos

individuos vean las cosas de distinta manera. Su meta objetiva se difunde por la sensación, que peculiarmente que cada individuo, planifica y traduce los sucesos. Los individuos usan un contexto planificado que ha edificado a partir de todas sus vivencias y valores reunidos. Poseer prospecciones personales es otra manera en que las personas proceden como seres humanos que como objetivos tecnológicos.

Los personales ven su globo de trabajo en medios diversos por diferentes razones. Es viable distinguir en actitud, faltas, componentes poblacionales y experiencias anteriores, o se puede hallar en distintos marcos tangibles, periodos o climas comunes. Sea cuál la razón, se ladean a emanar con cimiento en sus impresiones. Como fundamento, toda persona aparentemente estar expresando “no responde a un entorno imparcial en cambio a un globo observado desde sus mismos valores, convicciones y expectativas”. Dicho modo de contestar expone un proceso de sensación selecta, en donde los individuos prestan utilidad a los caracteres de su ambiente de labor que coincidan con sus propias expectativas, o que las intensificarlas puede ocasionar malos entendidos como además llevar a largo en la investigación de experiencias nuevas. Se requiere que los administradores aprendan a esperar desigualdades percibidas entre su trabajador, a aceptar a os individuos como unos seres impresionables y gestionar su personalidad.

c. Rectitud del individuo

Aun cuando ciertas empresas pudieran desear contratar únicamente los talentos de un individuo, usan efectivamente a una persona entera y no solo algunos caracteres. Se logran aprender por apartados distintos caracteres humanos, sin embargo, en definitiva, investigación todo es parte de un mecanismo que es la rectitud de un individuo. La vida en casa no se puede separar de la vida de trabajo, los estados susceptibles no se separan de los estados tangibles. Los individuos trabajan como personas íntegras.

Si la administración usa las reglas del comportamiento corporativo, se está realizando propósitos de desarrollar un trabajador eficaz, también ambiciona desarrollar un trabajador eficaz en lo que respecta a su progreso y complacencia. En innegable modo el trabajo moldea a los individuos en relación en lo que hace, de este modo la administración solicita tener preocupación por los resultados de

la ocupación en la persona completa. El trabajador corresponde a distintas empresas, también del paradigma, y juegan diversas distintas funciones interior y exteriormente de la compañía. Si se logra optimar a la persona, entonces los beneficios se desarrollarán adelante de la compañía, a la comunidad en grupo en que trabajador exista.

d. Comportamiento incentivado

Se sabe que la psicología que el comportamiento común posee determinados efectos. Estas puede socializarse con las faltas de una persona o con las consecuencias que trascienden de sus ejercicios. Si de las carencias de los individuos están incentivada por lo que estos piensan que debería tener, además de los este mismo quiere. Para un especialista externo las carencias de un individuo es posible que no sean reales, no obstante, de todos los modos lo determinan. Aquello permite que la gestión con dos tipos esenciales de incentivar al trabajador. Logra revelar como determinados procederes aumentar la satisfacción de sus carencias, o logra amenazar como un mínimo índice de la satisfacción de los requerimientos es un superior enfoque. El incentivo es importante en las acciones colectivas. No interesa la cantidad de tecnología y equipamiento tenga una estructura, aquellos recursos no logra emplearse a excepción de que hasta eximirlos y orientados por persona que ha sido motivados.

e. Ganas de intervenir

En la actualidad la gran cantidad de colaboradores realizan la búsqueda funcional de congruencias profesionales con la finalidad de participar en las decisiones esenciales, con ello cooperación con sus competencias a la empresa. Ansían las oportunidades de compartir los conocimientos que tienen e instruirse de las experiencias. Como consecuencia, las empresas solicitan ofrecer congruencias participación importante. Ello se debe conseguir por medio de la potestad de poderes de determinación del trabajador, ello ayudará a los dos puestos.

f. Valencia del individuo

Las personas son dignas de ser tratados distintamente de los demás elementos de fabricación ya que va en una secuencia en el universo. Debido a

esta diferencia, los individuos quieren ser tratados con delicadeza, consideración y apropiadamente, que cada vez exigen estos modelos. Quieren ser valorados por sus competencias y habilidades y recibir oportunidades de crecimiento personal.

H. Utilidades de las relaciones humanas

Días (2012) menciona que las relaciones humanas que prosperan no se logran por casualidad, sino por estudios hechos con antelación, con la intención de que se plasmen satisfactoriamente.

Un empleado alegre o satisfecho produzcan más al tener un elevado salario, con un ambiente laboral positivo, que posibilite sus trabajos y este esforzará totalmente para llevar a cabo sus obligaciones. Ello reflejará lo provecho de relaciones personales, por qué lo relevante y por qué son lo establecido en las actividades directivas.

La motivación es factor primordial de las buenas relaciones humanas y los directivos de la empresa al ofrecer incentivos para que el trabajador lleve a cabo sus labores en forma eficiente, alcanzarán las metas en un nivel de excelencia para la empresa.

Resulta incuestionable de que, si existe un buen aspecto físico en la empresa, la gerencia se preocupa de las relaciones humanas pues la utilidad de proporcionar al trabajador un espacio de trabajo limpio, sano, garantizado en su seguridad, y decente, influirá directamente en ellos, facilitando sus labores.

Resulta evidente que estas consideraciones facilitarán las labores, redundarán en la producción y en el entusiasmo y tranquilidad del trabajador.

La motivación en las relaciones humanas ha sido una sustancial contribución. Los seres humanos tienen una depurada sensibilidad de sí mismos y todos quieren ser tratados como seres humanos, y esperan de sus semejantes un respeto a sus asuntos y a sus personas.

En las empresas si se dan las oportunidades de demostrar sus discernimientos, aptitudes y habilidades a los trabajadores, se logrará una mejor producción y se evitarán las relaciones asimétricas.

El objetivo principal de las relaciones humanas en la empresa es el logro, beneficio o provecho económico y el confort o comodidad de sus trabajadores. Es evidente de que, si bien las empresas desean percibir ganancias y se preocupan por motivar e incentivar a sus trabajadores, éstos deben efectuar en buena forma sus labores y deben tratar de mejorar estas gestiones, pues de no hacerlo, nadie podrá permitir o defender de que siga manteniendo su puesto.

Hay que recalcar que la comunicación es importante en las relaciones humanas y que estas forman parte de las circunstancias y de los vínculos predominantes entre las personas que integran un grupo. La disposición de los seres humanos para comunicarse tanto oral como por escrito hace posible esta correlación.

Por lo que, lo que se comunica y por qué medios, vincula en forma determinante el estado de la fuerza equivalente de las relaciones humanas.

I. Inteligencia interpersonal

Huerta y Rodríguez (2014) mencionan que la inteligencia interpersonal hace referencia a la destreza de comprender a los demás individuos, pues los incentiva su forma de desempeñarse en el empleo y de qué modo laborar de manera cooperativa con ellas.

Además, esta posee diferentes facetas, ya que es un grupo de competencia. No posee límites en la competencia políticas en los rasgos sociales, además comprende una serie de conductas interpersonales, estos se hallan las siguientes:

- Entender a los otros: tener la aptitud de comprender a los demás posibilita dar una óptima conexión, poseer la aptitud de ser determinante y solucionar deficiencia razonablemente. Con el fin de revelar los incentivos de los otros, es necesario aprender a atenderlos de forma funcional, a ingresar en identificación con ellos y a reconocer sus perspectivas.
- Instituir sus requerimientos: Tenemos que establecer nuestros extremos, tener firmeza clara de nuestros deseos y requisitos.
- Permutar datos: habilidad de dar y recibir datos.
- Incidir en los demás: incentivar a los otros para que procedan.

- Solucionar deficiencia: tener el conocimiento de detectar el origen de la dificultad y situarla en la mesa.
- Laborar en grupo: Es necesario tener la destreza de completar diferentes tipos sobre labor, constituir las energías de todos los integrantes y desarrollo un acuerdo de equipo.
- Variar de camino: detectar carencias de transformaciones, como también la disponibilidad y adecuación.

La inteligencia interpersonal tiene:

- Coordinación de equipos: es la competencia básica del liderazgo que implica el impulso y la organización de voluntad de un equipo. No es la autoridad perteneciente a los puestos formales, sino a la competencia de lograr un equipo reconocido del liderazgo y la colaboración espontánea.
- Acuerdos de resoluciones: Esto hace referencia directa al papel del mediador, que ayuda a prevenir y resolver conflictos. Su cualidad es el tino. El mediador es un individuo que fundamenta y hacer intento por comprender las diversas perspectivas.
- Empatía y afinidad particular: es la competencia de detectar y comprender las ganas y afectos de los otros y replicar. Además, es la competencia de incentivar, de cooperar con los demás a explotar su talento. Los individuos con dichas cualidades son buenos directivos y comerciantes.
- Perceptibilidad colectiva: es la habilidad de reconocer y detectar los afectos e incentivos de los otros. El hecho de tener conocimiento del modo de sentir de las personas, o qué los motiva, coopera a determinar el equilibrio entre personas.

J. Consideraciones de las relaciones interpersonales

Hellriegel y Slocum (2009) mencionan que los grupos y los equipos poseen una grande consecuencia en la conducta de los trabajadores. Las óptimas conexiones en el centro de labor y las interrelaciones con amigos, empleados y jefes son semblantes decisivos de la existencia en la compañía y apoyan a los trabajadores a lograr los propósitos particulares y las de organización. En el

momento en que las conexiones son pésimas, éstas pueden ser convertidas en orígenes de tensión. Un elevado nivel de conducta política o de “manejo de agencia” asimismo logra crear tensión hacia los jefes y los trabajadores. El ambiente de las conexiones con los demás interviene en la contestación que muestran los trabajadores ante distintas tensiones. En otras palabras, las conexiones interpersonales logran ser principio de tensión o de ayuda mutuo que apoya a los trabajadores a luchar con las tensiones.

Un principio de tensión últimamente encontrada para la profesión particular es relacionado con el anhelo de realizar lo adecuado y moralista a la luz de la fortaleza de la alta administración o su desinterés a una conducta ética.

K. Dinámica y conductas interpersonales

Griffin (2011), el entorno de las conexiones interpersonales en una compañía es tan diversa como los propios integrantes particulares. En un extremo, los vínculos interpersonales logran ser particulares y efectivas. Aquello sucede en el momento en que ambas partes se comprenden entre sí, poseen veneración y cariño recíproco y gozan al interrelacionarse. En el otro extremo, el funcionamiento interno logra ser particular pero perjudicial. Aquello es más posible en el momento que los individuos se incomodan, no poseen veneración recíproca y no gozan interrelacionarse.

Casi la totalidad de las interrelaciones abate en ambos extremos, en tanto que los integrantes de la compañía interaccionan de modo competitivo encaminada primariamente en conseguir los propósitos. La interrelación trata con la labor que se afronta, es comparativamente seria y arreglada y se encuentra encaminada a las labores. Estas características diferentes de interrelaciones logran suceder entre las personas, los equipos, o entre personas y equipos, y logran variar con el paso del periodo.

Una variedad de sucesos pueden ocurrir como consecuencia de los comportamientos interpersonales. Las conexiones interpersonales en las compañías logran ser un principio primordial de complacencia de los requerimientos para varios individuos.

Las conexiones interpersonales asimismo valen como un asiento consistente para el apoyo comunitario. Las óptimas conexiones interpersonales en una compañía asimismo logran ser un principio de colaboración.

Variable dependiente: Motivación laboral

A. Definiciones

Robbins y Coulter (2014) definen al estímulo laboral como los métodos que influyen en la energía, orientación y permanencia del empeño de la persona con el fin de conseguir los objetivos en una organización.

Koontz y Weihrich (2013) definen al estímulo como un vocablo común que es aplicado a todos los empujes, deseos, requerimientos, anhelos y distintas potencias análogas.

Lerma y Bárcena (2012) definen a la motivación como los incentivos económicos o premios no monetarios que ayudan a que el capital humano se acerque al punto donde se emplea a su máximo. Se trata de concesiones que la empresa hace al trabajador a cambio de un buen desempeño.

Schermerhorn (2010) define al estímulo profesional a los tipos de aptitud que muestra la compañía hacia sus colaboradores y que incide de manera positiva en el nivel del personal y la persistencia de éste con su trabajo y así lograr los objetivos).

B. Dimensiones

Martínez (2013) alude que algunos elementos significativos que intervienen en el estímulo de cada colaborador de una compañía son los subsiguientes:

a. Organización

En este asunto hace referencia a los semblantes que intervienen de mal forma en el estímulo del colaborador, semblantes que tienen que ver con la compañía. Sus indicativos son los subsiguientes: - Tiempos distribuidos de

mal forma, Situación no provechosa, inspecciones minuciosas y aburrimientos administrativos.

b. Relaciones

En este suceso son las conexiones que tenemos con los colaboradores de labor dentro de la compañía y de qué modo estos intervienen en la estimulación de aquel colaborador. Sus indicativos son los subsiguientes: ambiente de incertidumbre, competencia negada, competencias interpersonales y graduación ineficaz.

c. Salario

En este suceso hace referencia a la gratificación que recoge el empleado por su brío o por su labor que hace en la compañía. Sus indicativos son los subsiguientes: Equiparaciones en inconvenientes con lo que se lograría conseguir en distintos sitios y método de paga sin relatividad con el valor de los bríos.

C. Dinámica de la motivación

Schiffman y Wisenblit (2015), mencionan que la motivación fomenta a los compradores a adquirir y es activada a través de la rigidez psíquica producida por los requerimientos que no fueron satisfechas. Los consumidores trabajan, consiente en inocentemente, para disminuir esa tensión por medio de la elección de propósitos y los comportamientos siguientes que, conforme a ellos, compensarán sus requerimientos inconclusos, dejándolos libres como resultado de la angustia que viven. Si la subvención se consigue ciertamente dependerá del recorrido de ejercicio que se haya cogido. Las peculiaridades de la identidad conducen los objetivos que constituyen los individuos, y asimismo la trayectoria de ejercicio escogido con el fin de realizarlas.

La función primordial del marketing hace referencia en reconocer los requerimientos y en complacerlas. Los mercadologo no originan requerimientos, a pesar que en varios casos trabajan para que los compradores desplieguen un conocimiento más claro de sus requerimientos implícitos, o sea aquellos que han mantenido sin constatar su aspecto. Las organizaciones sumamente sagaces

determinan sus rendimientos en cuestión de los requerimientos de los compradores que tendrían la capacidad de complacer, más que en los bienes que elaboran y mercantilizan. Como los requerimientos primordiales de los compradores no se modifican, pero los bienes que la complacen sí, una perspectiva corporativa en el avance de los bienes que complacerán los requerimientos de los compradores asegura que la organización este en constante vanguardia en el hallazgo de soluciones nuevas y seguras. Al realizarlo, las empresas cuentan con más probabilidad de perdurar y progresar, aunque se enfrenten a una competitividad fuerte o contextos financieros desfavorables. En diferencia, las empresas que son determinadas en cláusulas de los bienes que producen lograrían tener impedimentos o inclusive verse afectado o marcharse de la economía, en el momento que sus productos son remplazados por acogidas de la competitividad que satisfacen óptimamente los requerimientos de los compradores.

a. Necesidades

Hay dos tipologías de requerimientos humanos:

Requerimientos funcionales, que son propias (biogenicas y principales) y en el momento que se placen cooperan a sostener la coexistencia viva. Entre estas se encuentran los requerimientos de comida, aire, agua, amparo del organismo frente al contexto exterior como; atuendo y alojamiento; y los vínculos carnales.

Los requerimientos psíquicos, son aprendidas de los papás, también en el ambiente general y las interrelaciones con otros. Entre muchas otras, contienen los requerimientos de dignidad, influencia, efecto, dominio y lucro.

Las dos tipologías de requerimientos perjudican nuestras determinaciones de adquisición. Así como, por ejemplo, todas las personas requieren alojamiento de los componentes y, consecuentemente, adquieren cosas. No obstante, el arquetipo de morada que consigue es consecuencia de los requerimientos psíquicos asimilados. Una pareja de joviales competitivos que laboran en la jurisdicción financiera de Nueva York se ladeara por adquirir un desván en la ciudad céntrica, ya que lo más seguro es que no quieran tener hijos y ambicionen vivir en un lugar escasamente habitual, que les brinde ventaja de adornarlo de

manera mesurada para conmover a sus amistades. Sin embargo, una pareja de más de 60 años de edad, donde su descendencia ha dejado la casa en un arrabal, posiblemente estaría codiciada en comprar una vivienda en una corporación gobernada que tenga balsa, club social y demás bienes para los habitantes, en el que logren hacer diferentes compañeros para entenderse y viajar en acompañamiento.

b. Metas

Los propósitos son la consecuencia de anhelos que buscan la conducta motivada, y cualquier comportamiento humano se encuentra dirigida hacia ellas. Existen dos tipologías de propósitos: los propósitos genéricos que son la consecuencia que los compradores están en busca con la meta de complacer requerimientos funcionales y psíquicos. Las metas determinadas de bien son la consecuencia que los compradores investigan al usar un bien o una prestación fijas. Así como, cuando un alumno comunica a sus papás que desea transformarse en administrador, se encuentra enunciando un propósito genérico. En otro orden de ideas, si les menciona que ambiciona estudiar en Stanford, lo que dice es una propósito específico de bien.

En proporción que el consumo empezó a verse definido por la tecnología, los mercados luego tuvieron más interés en las estimulaciones de los periodistas y de los demás beneficiarios que informan glosas en línea. Estos individuos intervienen en los compradores, ya que las personas perciben que las notas efectivas y rechazadas que realizan otros individuos simbolizan pesquisa sumamente leal, que aquella que se incorpora en las noticias propagandistas. De todos modos, varios periodistas perjudican las perspectivas de muchos compradores, y no son escasos los que han argumentado su influjo dado rastreo al dígito de contestaciones que consiguen sus propagandas y “tweets”. Los mercadologo se encontrarían sumamente complacidos si tuvieran sin embargo un poco de influencia acerca de los periodistas en línea, que sus apartados y glosas se centran en los bienes y el gasto, ya que comprender sus estimulaciones para bloguear:

- Auto expresarse
- Probar la vida propia (por ejemplo, transportando un diario)

- Igualar a otros periodistas acreditados.

D. Enfoques de la motivación laboral

Hellriegel, Jackson y Slocum (2017) detallan que a través de estas orientaciones cooperarán a exponer de un modo mejor la estimulación del trabajador:

- Enfoque gerencial

La perspectiva de gestión se enfoca en el modo en que los comportamientos de los jefes intervienen en la estimulación y la complacencia de sus trabajadores por medio de la interrelación personal, al trazar metas claras y al brindar agradecimientos, regalos, y el premio económico a los trabajadores que logran aquellos propósitos proyectados.

- Enfoque de diseño del empleo

Una segunda perspectiva para entusiasmar a los trabajadores sobresale el esbozo de los cargos. Los jefes en algunos contextos logran proyectar los cargos de los individuos que controlan, pero no perpetuamente. Frecuentemente el esbozo de ocupación es establecido por componentes que no logran modificarse corridamente sin cambiar el conjunto de técnicas o la entidad de una unidad de labor íntegra.

- Enfoque de la organización

El ambiente más extenso de la entidad equivalentemente es esencial. Las habilidades y destrezas de gerencia de bienes humanitarios constantemente son un semblante primordial dentro del ambiente de la compañía. Las utilidades logradas como (los descansos remunerados, discapacidades perpetuas o parciales, seguros y atención de los infantes o de los longevos), la distribución de gratificación (por ejemplo, bonificaciones, subidas de cargo) y las congruencias de progreso (por ejemplo, instrucción y orientación) logran atraer a nuevos trabajadores a la empresa.

El que ciertas habilidades valgan para acrecentar el brío y anhelo de persistir con la empresa pende en cierta forma por parte de los trabajadores que observan como justas y moderadas.

- Enfoque de las diferencias individuales

Esta cuarta perspectiva nos alude sobre la estimulación como peculiaridades de los individuos. Las discrepancias particulares son las cualidades, requerimientos, temperamentos, u otras peculiaridades extraordinarias que llevan los trabajadores a su centro de trabajo. Estas difieren de una persona a otra, en consecuencia, es nombrada discrepancias particulares.

Acorde con las disconformidades particulares, la estimulación y el comportamiento son semblantes firmes de la distribución psíquica de un trabajador, y los jefes poseen una cabida restringida para cambiarlos. ¿De qué manera logran entusiasmar y complacer los jefes a sus trabajadores si aquellas son peculiaridades constantes? Esta perspectiva de las disconformidades particulares plantea que los jefes tendrían que utilizar su entendimiento de las disconformidades particulares con la finalidad de instituir entidades que sean motivantes y gratas por individuos con una extensa escala de peculiaridades particulares. En vez de frecuentar a todos de igual forma, los jefes tienen que comprender a sus trabajadores particularmente y relacionarlos como personas únicas.

E. Impulsos motivadores

Newstrom (2007) menciona que las personas propenden a desenvolver algunos estímulos inspiradores como consecuencia del contexto cultural en que se encuentran, los cuales conmueven al modo en que las personas reflexionan su cargo y orienta su existencia. Este esbozo de categorización subraya tres de los más dominantes estímulos y marcó su significación para la estimulación. Sus sabidurías manifestaron que los estímulos inspiradores de los individuos irradiaban los componentes de la cultura en la que había crecido: su descendencia, colegio, santuario y libros. En casi la totalidad de los países uno o dos de los modelos de estimulación tendían a encontrarse sumamente arraigados entre los colaboradores ya que se habían desarrollado con historiales parecidos. Esta indagación se orientó en los estímulos del lucro, adhesión y dominio:

a. Motivación del logro

La estimulación del lucro es un impulso que motiva a algunos individuos con el fin de que persigan y logren sus propósitos. Un individuo con este estímulo anhela alcanzar propósitos y ascender por la escalerilla del triunfo. El lucro es visto como algo significativo primariamente por sí mismo, no solamente por los premios que lo siguen.

Diversas peculiaridades definen a los trabajadores encaminados a los lucros. Laboran sumamente rígidos en el momento que perciben que recibirán la consideración particular por sus esfuerzos, en el momento que el riesgo de la frustración es solamente moderado y en el momento que recogen una realimentación específica acerca de su ejercicio primero. Las personas con un enorme estímulo de lucro toman la responsabilidad de sus ejercicios y consecuencias, controlan su propósito, buscan una realimentación habitual y les agrada ser pieza de un brío particular o agrupado para vencer un propósito. Como directores, propenden a esperar que sus trabajadores asimismo se guíen al lucro. Estas elevadas expectativas dificultan en algunas ocasiones a los directores encaminados al lucro el encomendar con vigor y el que los trabajadores “medios” plazcan las peticiones de sus encargados.

b. Motivación de afiliación

La motivación de incorporación es un estímulo con la finalidad de relacionarse socialmente con los individuos. Las comparaciones de trabajadores estimulados por el lucro con que se encuentran estimulados por la incorporación ilustran el modo en que uno y otros modelos influyen en el comportamiento. Las personas orientadas hacia el lucro laboran sumamente en el momento que sus directores les proporcionan una evaluación detallada de su comportamiento profesional. Por su parte, los individuos que son inclinados hacia la incorporación laboran óptimamente en el momento que se les elogia por sus acciones propicias y su colaboración. Las personas estimuladas por el lucro eligen complementarios que estén técnicamente capaces, con escasa importancia por sus emociones particulares respecto de ellos; los que se encuentran estimulados por la incorporación propician a elegir compañeros e individuos gratos, ya que aprecian una complacencia íntima en el momento que se

encuentran con compañeros y anhelan independencia en la labor para desenvolver ciertas interrelaciones.

Los gerentes con requerimientos intensos de incorporación logran tener problemas con su grado de eficacia. Sin embargo, una enorme ansiedad por las interrelaciones sociales efectivas acostumbra crear un clima de trabajo subsidiario, la excesiva importancia en la extensión general logra interferir con el transcurso vital de conseguir que los acontecimientos se ejecuten. Los directores encaminados hacia la incorporación consiguen tener dificultades para fijar trabajos complicados, gobernar las diligencias de compromiso y supervisar el vigor de los trabajos.

c. Motivación de poder

La estimulación de dominio es un impulso para influir en las personas, tomar el dominio y transformar contextos. Los individuos motivados por el dominio anhelan originar una enorme consecuencia en sus compañías, y están dispuestas a encargarse de los peligros con ese propósito. Una vez que logran el dominio, logran usarlo con finalidades provechosas o dificultosas.

La gente estimulada por el dominio puede ser óptima administrativa, si sus estímulos los ladean a obtener dominio colectivo y no dominio particular. El dominio colectivo es el requerimiento de influir en el comportamiento de otros para el bien de la compañía. Las personas con este requerimiento indagan el dominio por recursos legítimos y ascienden a cargos de liderato a través de un cometido triunfante, por lo que son admitidos por demás. Sin embargo, si los estímulos de un trabajador lo encaminan a conseguir dominio particular, tiende a derrochar la familiaridad y veneración de trabajadores y amigos, y se transforma en una guía organizacional frustrada.

F. Elementos de una motivación eficaz

Whetten y Cameron (2011) mencionan un proyecto que gradualmente para elaborar un plan estimulante conciliador y colaborativo asentado en la afirmación de que los trabajadores logran tener un provecho elevado y apreciarse particularmente orgullosos a la vez.

Es ventajoso ver que los pensamientos destacables entre los aplicados de las compañías con relación a las conexiones entre la estimulación, la complacencia y el cometido transformaron de modo considerable en los periodos pasados. En el momento que los autores tuvieron sus iniciales cursos de estudio en esta materia, asimilaron el subsiguiente patrón: (Complacencia – estimulación – cometido).

En primera instancia, las acorde los científicos recababan informaciones alargadas sobre los componentes de predicción del desempeño, manifestaron que la razón impensada de la complacencia, la estimulación y el cometido era errada.

En segunda instancia, las correcciones entre aquellas inconstantes (motivación – desempeño - satisfacción) estuvieron muy bajas, lo que insinuó que era requerirle aumentar una enorme cuantía de componentes a este patrón primordial. Por ejemplo, en este momento sabemos que un elevado producto produce una enorme complacencia si los trabajadores opinan que su compañía vigoriza el elevado cometido al asociarlo ocasionalmente con recompensas apreciables.

Es decir, el ejercicio lleva a la satisfacción en el momento que es cierto que los premios se asientan en el cometido, en cotejo con la experiencia o el dominio. La añadidura de este parentesco entre ejercicio y premios (usualmente acreditadas como resultados) ha mejorado bastante nuestra agudeza de las dinámicas de organización vinculadas al ejercicio laboral, las cuales se han incorporado en un patrón reformado: (estimulación – ejercicio – consecuencias – complacencia).

G. La motivación y la satisfacción laboral

Hellriegel, Jackson y Slocum (2017) nos dicen que la estimulación es una condición psicológica que surge de las estimulación de fuerzas internas como externas, direccionan o guardan los comportamientos. En las empresas los comportamientos de los trabajadores alcanzan los eficaces y los no eficaces. Algunos comportamientos eficaces comprenden prestar atención en los compendios más resaltantes de la labor de esta forma, como un buen ciudadano corporativo. Si los administradores lograrán entender lo que motiva al personal,

es posible que se incremente sus conductas eficientes, desarrollar su labora en los tiempos establecidos y esforzarse más y conjuntamente comprimir los comportamientos que modifiquen el mandato, hurto, la tardanza y la pérdida de tiempo.

La complacencia es un carácter psíquico que marca que las personas aprecian de sus contextos, con base de su evaluación sobre esta. Muchos administradores suponen que las motivaciones del personal están vinculadas a la satisfacción que sienten. Tal como nos ilustra este pensamiento: “Un empleado satisfecho es un empleado eficiente”. El personal con satisfacción tiene un mejor rendimiento que los no satisfechos. Sin embargo, comprender la complacencia es bastante relevante por diversos motivos. A modo que un trabajador no satisfecho puede tener un rendimiento promedio, pero a la vez buscaría otro empleo. Desde hace mucho tiempo los temas de satisfacción como motivación han sido de sumo interés para los investigadores, puesto que su importancia es útil para una administración efectiva. También han sido temas de mucha controversia ya que no existen respuestas fáciles. Se han agrupado en cuatro enfoques generales, las teorías de motivación y satisfacción:

- Enfoque directivo

Este enfoque se concentra en los comportamientos de los directores faltan en la complacencia y estimulación de los trabajadores. Por medio de la interrelación particular, determinar propósitos objetivos y dar premios, enaltecimientos e incentivos monetarios al personal por lograr los objetivos, los administradores pueden motivar y satisfacer al personal directamente.

- Enfoque del diseño de puestos

El esbozo de puesto es un claro enfoque para brindar motivación al personal. En algunas circunstancias, se puede dar caso que los propios administradores diseñen los puestos, pero a menudo esto no sucede pues los puestos ya están determinados por elementos que son difíciles de cambiar como la tecnología o la estructura de total de trabajo.

- Enfoque corporativo

También es importante el contexto general de la empresa. Los beneficios apropiados (como las vacaciones con goce de haber, licencias por dolencias,

seguro u otras situaciones), la estructura de incentivos (bonos y ascensos), y posibilidades de formarse como instrucción, educación y mentoring. Si el personal percibe que estos elementos son justos y equitativos, es cuando incrementará su esfuerzo laboral. Si percibe lo contrario pues los resultados serán negativos.

- Enfoque de las distinciones personales

Las distinciones personales son la necesidad, los valores, la personalidad y demás cualidades que el personal lleva al trabajo.

Pues estas cualidades varían de individuo a individuo y, por esa razón, se designan excepciones particulares. De acuerdo con esta perspectiva, la estimulación y la actitud son componentes equilibrados de las condiciones psicológicas de un trabajador, en donde los administradores tienen pocas probabilidades de cambiarla. ¿Cuál es el modo más efectivo que utilizaría un administrador cuando estos atributos son equilibrados? Este enfoque recomienda que el administrador deberá usar sus conocimientos de las excepciones particulares con el fin de concebir organizaciones que generen satisfacción y estimulación a las personas que tienen diversas virtudes. En lugar de tener un tratamiento igualitario con cada uno, es necesario que los administradores hallen individuos cuyas capacidades se adecuen a lo que exige el puesto laboral.

H. Instrumento de motivación del personal

Griffin y Van Fleet (2016) mencionan que el método de premio de una compañía es su herramienta esencial para dirigir y gobernar la estimulación de los trabajadores. Este método de incentivo hace referencia a los mecanismo serios e inconsecuentes que valen para precisar, valorar, reconocer y premiar el ejercicio de los trabajadores. Evidentemente las recompensas que se encuentran atadas particularmente con la producción poseen más categoría en el momento que se trata de optimizar la estimulación y el ejercicio de los hechos. Aquellos alicientes efectúan diferentes ocupaciones y siguen diferentes objetivos de las compañías.

Los propósitos primordiales envuelven la correspondencia de las recompensas con la estimulación y el ejercicio. Resumidamente, anhelan que los

trabajadores presenten una producción comparativamente elevada y debe hallar el modo de que les sirva la pena realizar el brío. Se presume que cuando las recompensas se encuentran ligadas a los grados más elevados de diligencias, ellos se encontrarán entusiasmados con el fin de laborar con más empeño a consecuencia de conseguir alicientes. En este punto, sus convenientes provechos concuerdan con los de la empresa. Las recompensas asentadas en el cometido poseen categoría asimismo para otros comportamientos de los trabajadores como la conservación y ciudadanía.

E. Actividades para motivar a otros

Whetten y Cameron (2011) mencionan las siguientes actividades que son:

1. Iguale un contexto en el que disponga del compromiso de otro individuo cuyo ejercicio se encuentre elocuentemente bajo sus expectativas. Use el cuestionario de valoración del ejercicio profesional, con la finalidad de alcanzar pesquisa acerca del modo en que la persona descubre el suceso. Utilice el patrón de análisis de ese sector e iguale individualmente las dificultades de ejercicio vistos.

Coteje estas consecuencias con sus adecuados enfoques del contexto. Lleve a cabo una audiencia con la persona y examine las consecuencias, destacando las zonas de disconformidad. Con asiento en observaciones, manifieste un procedimiento de ejercicio que ambas partes admitan. Si descubre destrezas inconvenientes, persiga las gestiones correctivas de reaprovisionamiento, entrenamiento, reforma, redistribución e independencia.

Si el inconveniente es un brío escaso, use las gestiones de admonición, encamino. Use este procedimiento a través de un tiempo y luego, exponga las consecuencias.

2. Imagine algún semblante de su mismo centro laboral en el que aprecie que el ejercicio se encuentra debajo de sus perspectivas (o de los demás). Use el interrogatorio de evaluación del ejercicio profesional (valoración de destrezas) e iguale las dificultades específicas con la finalidad de optimar el ejercicio. Luego, despliegue un procedimiento para prevalecer aquellas dificultades, conteniendo la consecución del adeudo de los otros.

Debata su proyecto con los individuos que se distinguirán presumidos por su ejecución e instituya un ligado de acciones que todos admitan. Emplee el procedimiento a través de un cierto periodo y luego, exponga las consecuencias.

3. Iguale cuatro o cinco contextos en las que acostumbra revelar una conducta positiva. Aquellas podrían contener a compañeros, integrantes de la familia o amigos del centro laboral. Inspeccione estos contextos se iguale una en el que la sanción (método) no se encuentre marchando.

4. Use los lineamientos de la admonición, redirección y premio con el fin de plantear un procedimiento determinado para formar la conducta de otra persona, de cierto modo que logre empezar a recompensar labores efectivas. Exponga los efectos.

Trace un procedimiento determinado con el fin de dirigir una nueva interrelación (por ejemplo, un desconocido subordinado) o un nuevo periodo en una vieja correspondencia (por ejemplo, un compañero, un integrante de la familia o un subordinado que se encuentre por empezar a laborar en un nuevo plan). Discuta su procedimiento con ese individuo y solicite recomendaciones con el fin de optimizarlo. Certifíquese de que sus clarividencias sobre los semblantes clave del procedimiento concuerden con las del otro individuo.

2.3 Bases filosóficas

Según Griffin (2011) menciona que la esencia de las conexiones interpersonales en una empresa es sumamente diversa como los distintos integrantes. En una parte, es posible que las conexiones interpersonales óptimas buenas y particulares. Ello pasa en el suceso que los dos participantes se conocen recíprocamente, se veneran y aprecian confort al interrelacionarse. En otra parte es posible la mecánica interpersonal sea mala posiblemente si los individuos no se tienen respeto y no aprecian confort al interrelacionarse.

Buen fragmento de las interrelaciones abate en casos excesivos, en tanto los integrantes de la empresa se interrelaciona profesionalmente orientadas esencialmente en lograr objetivos. La interrelación consiste en la labor que se enfrentan, es referente formal y organizado y está dirigida a la tarea. Es posible que un par de directivos respeten sus trabajos respectivamente e identificar la habilidad

profesional que cada uno contribuye a la labor. No obstante, es posible tener mínimos intereses mutuos y un mínimo de que conversar, también la labor que ejecuta. Es posible que estos tipos distintos de relaciones sucedan entre las personas, equipos y entre persona y grupo, y es posible que cambien con el transcurso del tiempo.

Además, las conexiones interpersonales se utilizan como un enfoque determinado hacia la protección común.

Supongamos que un colaborador recepcionan una negativa valoración del producto o se le deniega una ascensión. Los demás miembros de la empresa le logran brindar su respaldo pues comparte un contexto relacionado, una comprensión de los motivos y la consecuencia de lo que ha sucedido. La relación interpersonal positiva en una empresa es posible que sea un elemento de cooperación. Los individuos que se ayudan mutuamente y laboran efectivamente. Otro estudio en donde el conflicto, los individuos es posible que dejen un intercambio interpersonal al sentir enojo u rivalidad. No obstante, una fuente común enlaza por medio de cada uno de los frutos, la comunicación entre los individuos de la empresa.

Por otro lado, Schiffman y Wisenblit (2015), mencionan que la motivación fomenta a los compradores a adquirir y es activada a través de la rigidez psíquica producida por los requerimientos que no fueron satisfechas. Los consumidores trabajan, consiente en inocentemente, para disminuir esa tensión por medio de la elección de propósitos y los comportamientos siguientes que, conforme a ellos, compensarán sus requerimientos inconclusos, dejándolos libres como resultado de la angustia que viven. Si la subvención se consigue ciertamente dependerá del recorrido de ejercicio que se haya cogido. Las peculiaridades de la identidad conducen los objetivos que constituyen los individuos, y asimismo la trayectoria de ejercicio escogido con el fin de realizarlas.

La función primordial del marketing hace referencia en reconocer los requerimientos y en complacerlas. Los mercadologo no originan requerimientos, a pesar que en varios casos trabajan para que los compradores desplieguen un conocimiento más claro de sus requerimientos implícitos, o sea aquellos que han mantenido sin constatar su aspecto. Las organizaciones sumamente sagaces determinan sus rendimientos en cuestión de los requerimientos de los compradores

que tendrían la capacidad de complacer, más que en los bienes que elaboran y mercantilizan. Como los requerimientos primordiales de los compradores no se modifican, pero los bienes que la complacen sí, una perspectiva corporativa en el avance de los bienes que complacerán los requerimientos de los compradores asegura que la organización este en constante vanguardia en el hallazgo de soluciones nuevas y seguras. Al realizarlo, las empresas cuentan con más probabilidad de perdurar y progresar, aunque se enfrenten a una competitividad fuerte o contextos financieros desfavorables. En diferencia, las empresas que son determinadas en cláusulas de los bienes que producen lograrían tener impedimentos o inclusive verse afectado o marcharse de la economía, en el momento que sus productos son remplazados por acogidas de la competitividad que satisfacen óptimamente los requerimientos de los compradores.

2.4 Definición de términos básicos

Relaciones interpersonales

Es un transcurso psíquico primordial. Adyacente con la clarividencia, los comportamientos, el temperamento y el amaestramiento, es uno de los componentes más significativos para entender la conducta humana. Interacciona con distintos métodos terceros y con el ambiente (Chiavenato, 2017).

Motivación laboral

Es el grado hasta el que un subordinado experimenta conmociones excelentes y malas con su puesto de trabajo (Griffin y Moorhead, 2010).

Comprender las diferentes individuales

Hace referencia al entendimiento de las destrezas interpersonales en el lugar de trabajo es el elemento fundamental del vínculo entre individuos y empresas (Griffin y Van Fleet, 2016).

Trabajar con diversidad, equipos y conflictos

Las diferencias individuales son una enorme visión que posibilita observar con el fin de comprenderlos y de este modo poseer vínculos interpersonales excelentes con aquellos. La hipótesis de la estimulación incentiva otra perspectiva para observar por qué los individuos eligen sus comportamientos (Griffin y Van Fleet, 2016).

Dirigir las conductas

Hace referencia a las distintas conductas de los colaboradores en trabajo. Una acción de estas es comprendida como el modelo de comportamientos de los integrantes de una compañía las cuales intervienen seguida o secundariamente en la energía de aquella (Griffin y Van Fleet, 2016).

Organización

En este suceso son semblantes que intervienen denegadamente en la estimulación del colaborador, semblantes que tienen que ver con la compañía (Martínez M. , 2013).

Relaciones

En este suceso son las conexiones que se tiene con los amigos del centro laboral y de qué modo aquellos intervienen en la estimulación del colaborador. En este suceso son aspectos que intervienen denegadamente en la estimulación del empleado, semblantes que tienen que ver con la compañía (Martínez M. , 2013).

Salario

En este suceso es la distinción que toma el laborar por su brío o por su compromiso que hace dentro de la compañía (Martínez M. , 2013).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Las relaciones interpersonales influyen significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a. El comprender las diferencias individuales influyen significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021.
- b. El trabajar con diversidad, equipos y conflictos influyen significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021.
- c. El dirigir las conductas influye significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
RELACIONES INTERPERSONALES	Comprender las diferencias individuales	- El contrato psicológico. - Engranaje persona – empleo. - La esencia de las diferencias individuales.
	Trabajar con diversidad, equipos y conflictos	- Comprender la diversidad. - Dirigir o liderar los equipos. - Causas del conflicto. - Manejar el conflicto.
	Dirigir las conductas	- Conducta para el desempeño. - Conducta disfuncional. - Ciudadanía organizacional.

Fuente: Adaptado de Griffin y Van Fleet (2016).

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
MOTIVACIÓN LABORAL	Organización	- Horarios mal repartidos. - Localización no conveniente. - Fastidios burocráticos.
	Relaciones	- Clima de tensión. - Competición negativa. - Rivalidades interpersonales. - Jerarquía incompetente.
	Salario	- Comparaciones en desventajas con lo que se obtendría obtener en otros lugares. - Sistema de salario sin relación con el mérito de los esfuerzos.

Fuente: Adaptado de Martínez (2013).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Es básico porque genera conocimientos a partir de conocimientos científicos previos, con el propósito de conocer la realidad (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

El nivel es correlacional porque se establece la relación entre las variables de estudio (INEGI, 2005, pág. 23).

El diseño es no experimental porque no se manipuló las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Es de enfoque cuantitativo porque usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos (Muñoz, 2011, pág. 22).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está representada por 165 miembros del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho.

3.2.2 Muestra

Para definir el tamaño de la muestra se aplica la fórmula para poblaciones finitas de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n	Es el tamaño de la muestra.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	Unidades de desviación estándar.
N	Total de la población.
E	Error estándar de la estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 165}{0.0025(165 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 115.63$$

La muestra está representada por 116 miembros del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta. El instrumento utilizado fue un cuestionario, el cual evaluó las variables, Relaciones interpersonales y Motivación laboral.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Con respecto al estadístico de prueba se empleó el Rho de Spearman. El software utilizado fue el SPSS. Las tablas y figuras presentan los resultados del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo de las relaciones interpersonales

Tabla 1

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores del comprender las diferencias individuales

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. El hospital cumple con tus expectativas, respecto a su rol para facilitar tus actividades laborales con tus compañeros de trabajo.	33	28.4%	18	15.5%	18	15.5%	24	20.7%	23	19.8%
2. Siente que el rol que cumple usted y sus compañeros de trabajo, son importante para el hospital.	19	16.4%	31	26.7%	26	22.4%	19	16.4%	21	18.1%
3. Siente que las diferencias individuales que tiene cada uno de los miembros de su equipo de trabajo, aportan cosas beneficiosas.	17	14.7%	22	19.0%	27	23.3%	32	27.6%	18	15.5%

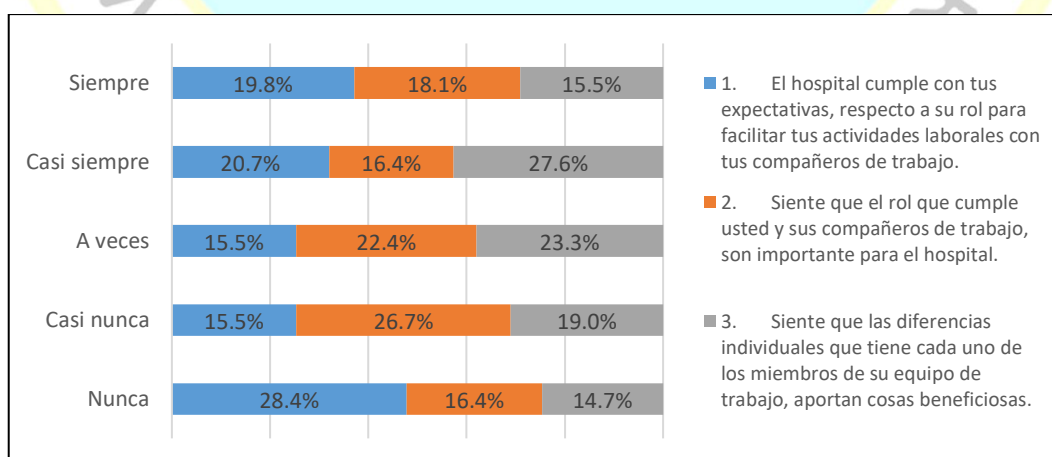


Figura 1. Comprender las diferencias individuales.

Se muestra en la Tabla 1 que en referencia a si el hospital cumple con tus expectativas, respecto a su rol para facilitar tus actividades laborales con tus compañeros de trabajo el 44% acotó que nunca y casi nunca, el 15.5% ratificó que a veces y el 40.5% mencionó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si siente que el rol que cumple usted y sus compañeros de trabajo, son importante para el hospital el 43.1% manifestó que casi nunca y nunca, el 22.4% indicó que a veces y el 34.5% evidenció que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en cuanto a si siente que las diferencias individuales que tiene cada uno de los miembros de su equipo de trabajo, aportan cosas beneficiosas el 33.6% aseveró que nunca y casi nunca, el 23.3% recalcó que a veces y el 43.1% indicó que siempre y casi siempre.

Tabla 2

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores del trabajar con diversidad, equipos y conflictos

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. Comprende y respeta la diversidad de pensamientos que existe en su equipo de trabajo.	30	25.9%	16	13.8%	29	25.0%	19	16.4%	22	19.0%
5. Tiene la habilidad de dirigir o liderar a su equipo de trabajo.	19	16.4%	31	26.7%	16	13.8%	17	14.7%	33	28.4%
6. Intenta encontrar las causas de los conflictos que surgen entre su equipo de trabajo, para intentar dar soluciones.	20	17.2%	30	25.9%	16	13.8%	22	19.0%	28	24.1%
7. Tiene la habilidad de manejar los conflictos interpersonales que surgen.	26	22.4%	26	22.4%	22	19.0%	23	19.8%	19	16.4%

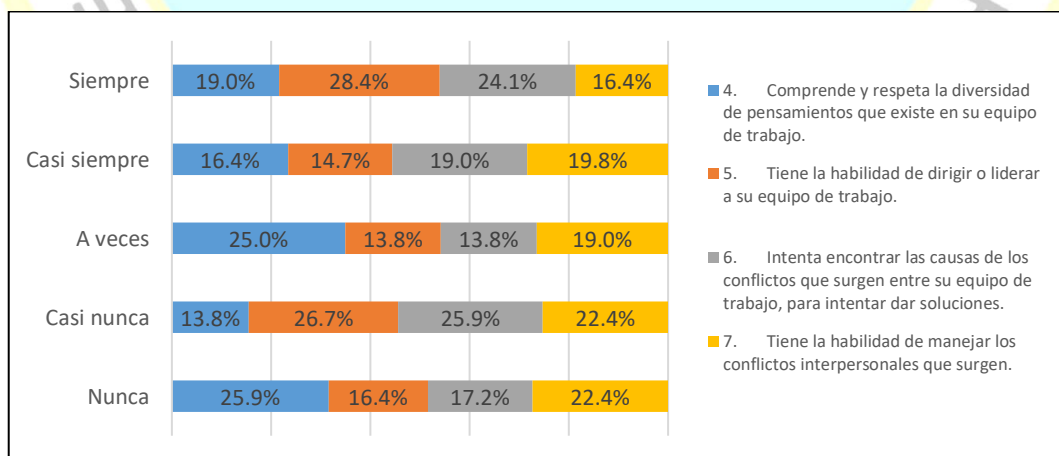


Figura 2. Trabajar con diversidad, equipos y conflictos.

Se muestra en la Tabla 2 que en referencia a si comprende y respeta la diversidad de pensamientos que existe en su equipo de trabajo el 39.7% acotó que nunca y casi nunca, el

25% ratificó que a veces y el 35.3% mencionó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si tiene la habilidad de dirigir o liderar a su equipo de trabajo el 43.1% manifestó que casi nunca y nunca, el 13.8% indicó que a veces y el otro 43.1% evidenció que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en cuanto a si intenta encontrar las causas de los conflictos que surgen entre su equipo de trabajo, para intentar dar soluciones el 43.1% aseveró que nunca y casi nunca, el 13.8% recalcó que a veces y el otro 43.1% indicó que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si tiene la habilidad de manejar los conflictos interpersonales que surgen el 44.8% indicó que nunca y casi nunca, el 19% mencionó que a veces y el 36.2% determinó que casi siempre y siempre.

Tabla 3
Frecuencias absolutas y relativas según indicadores del dirigir las conductas

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. Tiene una conducta enfocada a su buen desempeño laboral.	33	28.4%	18	15.5%	18	15.5%	24	20.7%	23	19.8%
9. Tiene una conducta disfuncional.	19	16.4%	31	26.7%	26	22.4%	19	16.4%	21	18.1%
10. Respects las normas de convivencia que existe dentro del hospital.	25	21.6%	18	15.5%	25	21.6%	15	12.9%	33	28.4%

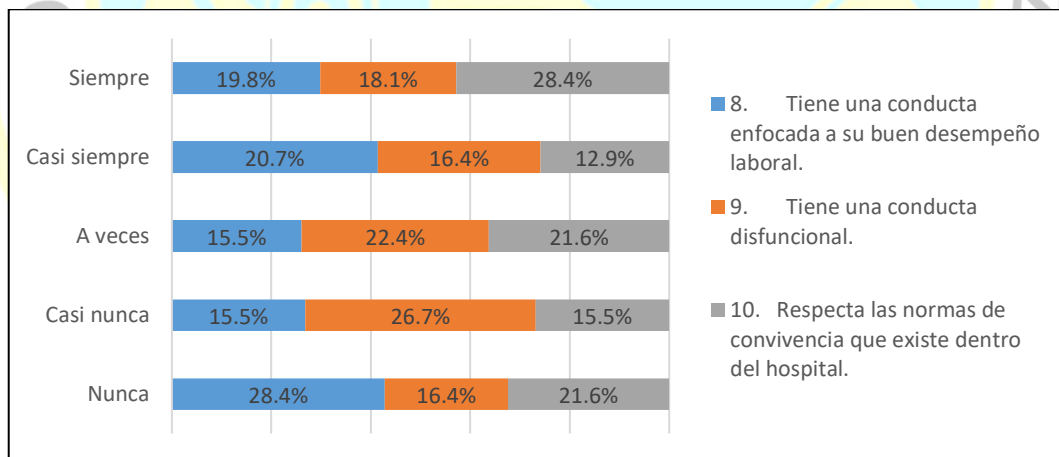


Figura 3. Dirigir conductas.

Se muestra en la Tabla 3 que en referencia a si tiene una conducta enfocada a su buen desempeño laboral el 44% acotó que nunca y casi nunca, el 15.5% ratificó que a veces y el 40.5% mencionó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si tiene una conducta disfuncional el 43.1% manifestó que casi nunca y nunca, el 22.4% indicó que a veces y el otro 34.5% evidenció que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en cuanto a si respecta las normas de convivencia que existe dentro del hospital el 37.1% aseveró que

nunca y casi nunca, el 21.6% recalcó que a veces y el otro 41.4% indicó que siempre y casi siempre.

B. Análisis descriptivo de la motivación

Tabla 4

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la organización

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11. Se siente conforme con los horarios que cumple dentro del hospital.	51	44.0%	0	0.0%	18	15.5%	24	20.7%	23	19.8%
12. Se siente conforme con la facilidad que tiene para llegar a la localización del hospital.	50	43.1%	0	0.0%	26	22.4%	19	16.4%	21	18.1%
13. Siente que el hospital está libre de fastidios burocráticos.	17	14.7%	22	19.0%	27	23.3%	32	27.6%	18	15.5%

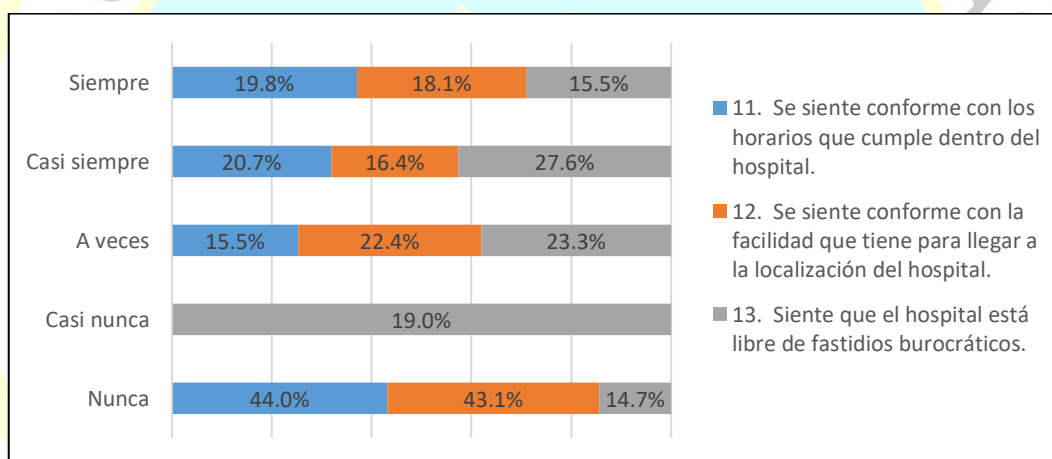


Figura 4. Organización.

Se muestra en la Tabla 4 que en referencia a si se siente conforme con los horarios que cumple dentro del hospital el 44% acotó que nunca, el 15.5% ratificó que a veces y el 40.5% mencionó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si se siente conforme con la facilidad que tiene para llegar a la localización del hospital el 43.1% manifestó que nunca, el 22.4% indicó que a veces y el otro 34.5% evidenció que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en cuanto a si respecta siente que el hospital está libre de fastidios burocráticos el 14.7% aseveró que nunca y casi nunca, el 23.3% recalcó que a veces y el otro 43.1% indicó que siempre y casi siempre.

Tabla 5

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de las relaciones

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. El ambiente laboral del hospital está libre de climas tensos.	30	25.9%	16	13.8%	29	25.0%	19	16.4%	22	19.0%
15. Existe una competición sana entre sus compañeros de trabajo y usted.	50	43.1%	0	0.0%	16	13.8%	16	13.8%	34	29.3%
16. Su ambiente laboral está libre de rivalidades interpersonales.	48	41.4%	0	0.0%	18	15.5%	22	19.0%	28	24.1%
17. El hospital cuenta con una jerarquía competente.	51	44.0%	0	0.0%	24	20.7%	23	19.8%	18	15.5%

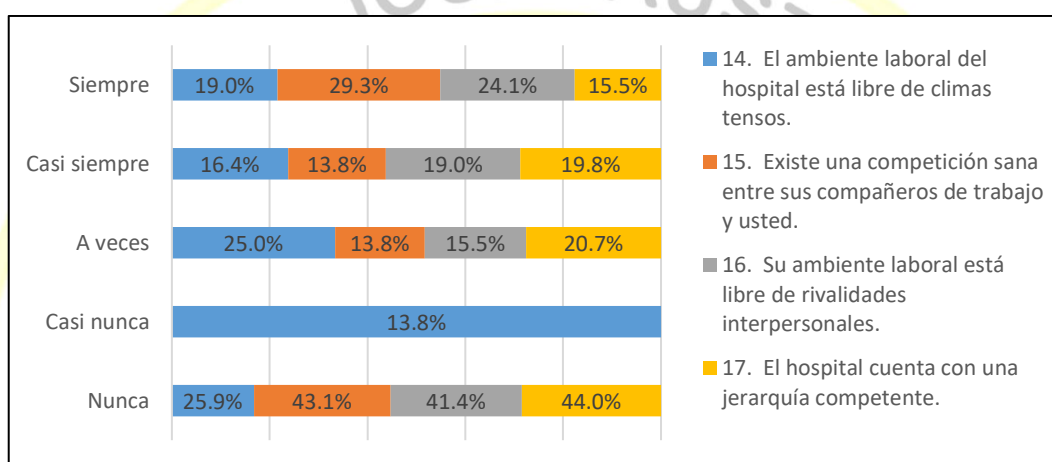


Figura 5. Relaciones.

Se muestra en la Tabla 5 que en referencia a si el ambiente laboral del hospital está libre de climas tensos el 39.7% acotó que nunca y casi nunca, el 25% ratificó que a veces y el 35.3% mencionó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si existe una competición sana entre sus compañeros de trabajo y usted el 43.1% manifestó que nunca, el 13.8% indicó que a veces y el otro 43.1% evidenció que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en cuanto a si su ambiente laboral está libre de rivalidades interpersonales el 41.4% aseveró que nunca, el 15.5% recaló que a veces y el otro 43.1% indicó que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si el hospital cuenta con una jerarquía competente el 44% indicó que nunca, el 20.7% mencionó que a veces y el 35.3% determinó que casi siempre y siempre.

Tabla 6

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores del salario

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18. Se siente conforme con su salario, comparándolo con lo que podría obtener en otros lugares.	33	28.4%	18	15.5%	18	15.5%	24	20.7%	23	19.8%
19. Siente que su salario tiene relación con su mérito de esfuerzos laborales.	19	16.4%	31	26.7%	26	22.4%	19	16.4%	21	18.1%

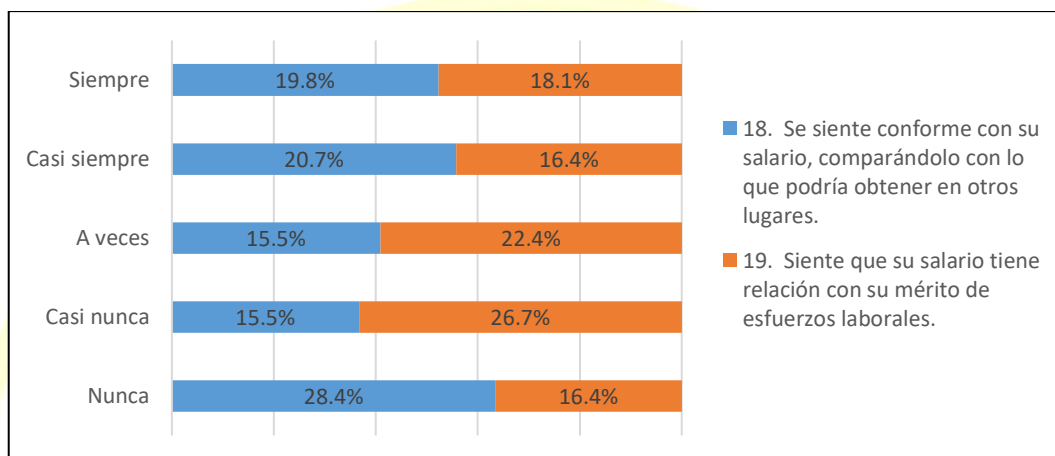


Figura 6. Salario.

Se muestra en la Tabla 6 que en referencia a si se siente conforme con su salario, comparándolo con lo que podría obtener en otros lugares el 44% acotó que nunca y casi nunca, el 15.5% ratificó que a veces y el 40.5% mencionó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si Siente que su salario tiene relación con su mérito de esfuerzos laborales el 43.1% manifestó que nunca y casi nunca, el 22.4% indicó que a veces y el otro 34.5% evidenció que siempre y casi siempre.

C. Prueba de normalidad

En la Tabla 7 se muestra que la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra está conformada por más de 50 encuestados, encontrándose para las variables de estudio valores menores al 0.05 indicando que no presentan una distribución normal, por lo tanto, la prueba de las variables la cual serán medidas mediante la Prueba de Rho de Spearman.

Tabla 7
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	0.095	116	0.012
Comprender las diferencias individuales	0.116	116	0.001
Trabajar con diversidad, equipos y conflictos	0.083	116	0.049
Dirigir las conductas	0.130	116	0.000
Motivación laboral	0.087	116	0.030

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 8

Prueba de Rho de Spearman entre las relaciones interpersonales y motivación laboral

		Relaciones interpersonales	Motivación laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,921**
		N	0.000
			116
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,921**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	116

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

Se muestra en la Tabla 8 que las relaciones interpersonales influyen significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021; habiéndose calculado en la Prueba de Rho de Spearman cuyo valor fue de 0.921, evidenciando que representa un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Hipótesis específica 1

Tabla 9

Prueba de Rho de Spearman entre el comprender las diferencias individuales y motivación laboral

		Comprender las diferencias individuales	Motivación laboral
Rho de Spearman	Comprender las diferencias individuales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 ,735** 0.000 116
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,735** 1.000 0.000 116

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

Se muestra en la Tabla 9 que El comprender las diferencias individuales influyen significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021; habiéndose calculado en la Prueba de Rho de Spearman cuyo valor fue de 0.735, evidenciando que representa un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Hipótesis específica 2

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman entre el trabajar con diversidad, equipos y conflictos y motivación laboral

		Trabajar con diversidad, equipos y conflictos	Motivación laboral
Rho de Spearman	Trabajar con diversidad, equipos y conflictos	1.000	,519**
	Coefficiente de correlación		0.000
	Sig. (bilateral)		116
	N	116	116
	Motivación laboral	,519**	1.000
	Coefficiente de correlación	0.000	
	Sig. (bilateral)		
	N	116	116

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

Se muestra en la Tabla 10 que el trabajar con diversidad, equipos y conflictos influyen significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021; habiéndose calculado en la Prueba de Rho de Spearman cuyo valor fue de 0.519, evidenciando que representa un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Hipótesis específica 3

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman entre el dirigir conductas y motivación laboral

		Dirigir las conductas	Motivación laboral
Rho de Spearman	Dirigir las conductas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 ,521** 0.000 116
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,521** 1.000 0.000 116

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

Se muestra en la Tabla 11 que el dirigir las conductas influye significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021; habiéndose calculado en la Prueba de Rho de Spearman cuyo valor fue de 0.521, evidenciando que representa un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En este estudio se ha tenido como propósito general: Instituir de qué modo las conexiones interpersonales intervienen en la motivación profesional del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021; habiéndose calculado en la Prueba de Rho de Spearman cuyo valor fue de 0.921, evidenciando que representa un nivel verdadero elevado y con un grado de importancia de $p = 0.00$. Bajo este contexto, a nivel mundial es visible notar diferentes problemas en las conexiones interpersonales en el ambiente profesional, tal como lo muestra el estudio realizado por Lapeña, Cibanal, Pedraz y Loreto, (2014) donde sus efectos expusieron que el desorden del compromiso conmueve a las conexiones interpersonales, creando en los colaboradores sentimientos de imposibilidad y desaliento. Por otro lado, una investigación en relación a la motivación laboral, Daza (2019) señala que existen una serie de componentes en el centro de trabajo que sigue conquistando peso. Según esta investigación, la suspicacia de los directores de la zona hacia sus trabajadores, presencias de métodos retrasados y la ineptitud de los dirigentes han llevado a que el personal disminuya sus niveles de motivación por su trabajo. Asimismo, en nuestro país, Pachas (2018) señala que bajo sus resultados las condiciones de trabajo en el hospital, donde uno de los problemas es la alternancia de las enfermeras hacia distintas zonas, debidamente a su resistencia a la alternancia bajo la demostración que son expertos en su zona generó interacciones negativas entre el personal. Por otro lado, Alcántara (2017) señala en su estudio que la organización cuenta con trabajadores que presentan bajos niveles de motivación ya que los superiores no han implementado habilidades que coloquen la estimulación en el centro laboral lo cual ha generado que resulte en el cuidado al enfermo. Por ende, las fundaciones acreedoras de bienes de salud, como todas las organizaciones en la actualidad, se

encuentran en la investigación firme de competitivos con capacidad de tener un excelente beneficio y que sepan relacionarse positivamente con las personas que las rodean. Asimismo, estas fundaciones investigan desenvolver métodos de organización que incidan en la estimulación de los trabajadores, ya que es importante contribuir con factores que eleven su ejercicio y que se distingan irradiados en buenos efectos organizacionales. Contar con una excelente motivación laboral aporta mucho para que las personas realicen determinadas acciones y tengan buenas relaciones con sus compañeros de trabajo favoreciendo al clima laboral y por ende a lograr lo propuesto por la institución.

En relación al primer objetivo específico: Instituir de qué modo el entender las discrepancias particulares influyen en la motivación profesional del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021; habiéndose calculado en la Prueba de Rho de Spearman cuyo valor fue de 0.519, evidenciando que representa un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p = 0.00$. Bajo este contexto Griffin (2011) menciona que la comunicación oral trata en diálogos, disputas de equipos, telefonazos y diversas circunstancias en donde los términos conversados se utilizadas con el fin de manifestar su significado. Una investigación (hecha previa al ingreso del email) manifestó que la relevancia de la comunicación oral al hallar que buena parte de los directores utilizaba más del 50% de su tiempo en conversar con los individuos. Es importante la comunicación oral por diversos motivos. La ventaja esencial de la comunicación oral es incentivar un feedback veloz e intercambiar en modo de cuestionamientos o consensos verbales, gestos. Además este tipo de comunicación es sencilla y es posible realizarse con una mínima formación. El transmisor no requiere un documento y bolígrafo, ni ningún otro grupo. En otro estudio, más del 50 % de los gerentes encuestados sintió que su destrezas en una comunicación escrita fueron aceptables o malas, de esta forma seleccionaban la comunicación oral con el fin de impedir sentirse apenados. No obstante, este tipo de comunicación tiene desventajas. Es posible tener impresiones si el emisor seleccionar los términos errados para informar el recado o en caso el ruido interrumpa el mecanismo. En un conflicto de un par de personas, en raras ocasiones hay tiempo para una réplica reflexionada y tener en cuenta tener diversos acontecimientos recientes. También, aun cuando buena parte sienten confort al conversas con individuos personalmente y en equipos reducidos, otros no desean conversar

abiertamente en sitios públicos. Por otro lado, Griffin (2011) menciona que la esencia de las conexiones interpersonales en una empresa es sumamente diversa como los distintos integrantes. En una parte, es posible que las conexiones interpersonales estén buenas y particulares. Ello pasa en suceso los dos participantes se conocen recíprocamente, se veneran y aprecian confort al interrelacionarse. En otra parte es posible la mecánica interpersonal sea mala posiblemente si los individuos no se tienen respeto y no aprecian confort al interrelacionarse. Buena parte de las interrelaciones caen en casos excesivos, en tanto los integrantes de la empresa se interrelaciona profesionalmente orientadas esencialmente en lograr objetivos. La interrelación consiste en la labor que se enfrentan, es referente formal y organizado y está dirigida a la tarea. Es posible que un par de directivos respeten sus trabajos respectivamente e identificar la habilidad profesional que cada uno contribuye a la labor. No obstante, es posible tener mínimos intereses mutuos y un mínimo de que conversar, también la labor que ejecuta. Es posible que estos tipos distintos de relaciones sucedan entre las personas, equipos y entre persona y grupo, y es posible que cambien con el transcurso del tiempo. Además, las relaciones interpersonales se utilizan como un enfoque concreto para la protección colectivo. Supongamos que un empleado recepciona una negativa valoración del beneficio o se le deniega una subida de puesto. Los demás miembros de la empresa le logran brindar su respaldo pues comparte un contexto relacionado, una comprensión de las razones y el efecto de lo que pasó. La relación interpersonal positiva en una empresa es posible que sea un elemento de cooperación. Los individuos que se ayudan mutuamente y laboran efectivamente. Otro estudio en donde el conflicto, los individuos es posible que dejen un intercambio interpersonal al sentir enojo u rivalidad. No obstante, una fuente común enlaza por medio de cada uno de los frutos, la comunicación entre los individuos de la empresa. Asimismo, cabe destacar que Araujo (2018) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2018”, tuvo como conclusión que “la variable de estimulación profesional manifiesta una correlación elocuentemente templada con la variable de ejercicio laboral” (p.83).

En relación al segundo objetivo específico: Instituir de qué modo el laborar con variedad, grupos y problemas influyen en la motivación profesional del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021; habiéndose calculado en la

Prueba de Rho de Spearman cuyo valor fue de 0.735, evidenciando que representa un nivel efectivo elevado y con un grado de importancia de $p = 0.00$. Bajo este contexto, Newstrom (2007) menciona que las personas entusiasmadas por el dominio logran ser óptima administrativa, si sus estímulos los ladean a lograr dominio colectivo y no dominio particular. El dominio colectivo es el requerimiento de intervenir en el comportamiento de los demás para el bien de la empresa. Los individuos con este requerimiento investigan el dominio a través de genuinos y ascienden a cargos de liderato a través de un cometido triunfante, por lo que son admitidos por los demás. No obstante, si los estímulos de un trabajador lo rigen a conseguir dominio particular, tiende a derrochar la familiaridad y veneración de trabajadores y amigos, y se transforma en un guía organizacional frustrado. Es importante resaltar lo mencionado por Días (2012) donde indica que las relaciones humanas que prosperan no se logran por casualidad, sino por estudios hechos con antelación, con la intención de que se plasmen satisfactoriamente. Un empleado alegre o satisfecho produzcan más al tener un elevado salario, con un ambiente laboral positivo, que posibilite sus trabajos y este esforzará totalmente para llevar a cabo sus obligaciones. Ello reflejará lo provecho de relaciones personales, por qué lo relevante y por qué son lo establecido en las actividades directivas. La motivación es factor primordial de las buenas relaciones humanas y los directivos de la empresa al ofrecer incentivos para que el trabajador lleve a cabo sus labores en forma eficiente, alcanzarán las metas en un nivel de excelencia para la empresa. Resulta incuestionable de que, si existe un buen aspecto físico en la empresa, la gerencia se preocupa de las relaciones humanas pues la utilidad de proporcionar al trabajador un espacio de trabajo limpio, sano, garantizado en su seguridad, y decente, influirá directamente en ellos, facilitando sus labores. Resulta evidente que estas consideraciones facilitarán las labores, redundarán en la producción y en el entusiasmo y tranquilidad del trabajador. La motivación en las relaciones humanas ha sido una sustancial contribución. Los seres humanos tienen una depurada sensibilidad de sí mismos y todos quieren ser tratados como seres humanos, y esperan de sus semejantes un respeto a sus asuntos y a sus personas. En las empresas si se dan las oportunidades de demostrar sus discernimientos, aptitudes y habilidades a los trabajadores, se logrará una mejor producción y se evitarán las relaciones asimétricas. El objetivo principal de las relaciones humanas en la empresa es el logro, beneficio o provecho económico y el confort o comodidad de sus trabajadores. Es evidente de

que, si bien las empresas desean percibir ganancias y se preocupan por motivar e incentivar a sus trabajadores, éstos deben efectuar en buena forma sus labores y deben tratar de mejorar estas gestiones, pues de no hacerlo, nadie podrá permitir o defender de que siga manteniendo su puesto. Hay que recalcar que la comunicación es importante en las relaciones humanas y que estas forman parte de las circunstancias y de los vínculos predominantes entre las personas que integran un grupo. La disposición de los seres humanos para comunicarse tanto oral como por escrito hace posible esta correlación. Por lo que, lo que se comunica y por qué medios, vincula en forma determinante el estado de la fuerza equivalente de las relaciones humanas. Asimismo, en la investigación dada por Molina (2013) en su investigación titulada “Estudio de la motivación laboral en el Hospital León Becerra de la Ciudad de Guayaquil”. concluyó “a requerimiento como muestra de motivación intrínseca que más predomina en los trabajadores es el progreso competitivo y la permanencia profesional, en cuanto a la motivación extrínseca que más excelencia tiene como aliciente es el indicativo sueldo” (p.62).

En relación al tercer objetivo específico: Instituir de qué modo el gobernar los comportamientos interviene en la motivación profesional del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021; habiéndose calculado en la Prueba de Rho de Spearman cuyo valor fue de 0.521, evidenciando que representa un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p = 0.00$. Bajo este contexto Lerma y Bárcena (2012) definen a la motivación como los incentivos económicos o premios no monetarios que ayudan a que el capital humano se acerque al punto donde se emplea a su máximo. Se trata de concesiones que la empresa hace al trabajador a cambio de un buen desempeño. Por otro lado, Whetten y Cameron (2011) mencionan un proyecto que gradualmente para fundar un plan estimulante completo y colaborativo asentado en el reconocimiento de que los trabajadores logran tener un elevado beneficio y apreciarse particularmente orgullosos al mismo tiempo. Es ventajoso ver que los pensamientos dominantes entre los aplicados de las compañías con referencia a las interrelaciones entre la estimulación, la complacencia y el ejercicio convirtieron de modo considerable a través de los tiempos pasados. En el momento que los autores tuvieron sus iniciales cursos de estudio en esta materia, asimilaron el subsiguiente patrón: (Complacencia – estimulación – cometido). En primera instancia, el acorde los científicos recababan informaciones longitudinales

sobre los componentes de predicción del desempeño, revelaron que la razón impensada de la complacencia, la estimulación y el ejercicio era errada. En segunda instancia, las correcciones entre estas inconstantes (motivación – desempeño – satisfacción) estuvieron muy bajas, lo que insinuó que era indispensable aumentar una enorme cuantía de elementos a este patrón primordial. Por ejemplo, hoy en día sabemos que un elevado beneficio produce una enorme complacencia si los trabajadores opinan que su compañía vigoriza el elevado ejercicio al asociarlo repentinamente con recompensas apreciables. Es decir, el ejercicio transporta a la satisfacción en el momento que es indudable que los premios se asientan en el ejercicio, en cotejo con la decrepitud o la propiedad. El complemento de esta asociación entre ejercicio y premios (habitualmente acreditadas como resultados) ha mejorado bastante nuestro entendimiento de las dinámicas de organización vinculadas al ejercicio laboral, las cuales han sido incorporadas en un patrón reformado: (estimulación – ejercicio – consecuencias – complacencia). Es importante resaltar lo mencionado por Junco (2020) realizó la investigación con título “Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo”. concluyó que “el vínculo efectivo y revelador entre ambas inconstantes” (p.84).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- El comprender las diferencias individuales influyen significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021; habiéndose calculado en la Prueba de Rho de Spearman cuyo valor fue de 0.735, evidenciando que representa un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.00$. Esto implica que a medida que la organización proporcione a su personal capacitaciones que les refuerce sus habilidades para dirigir y estar preparados para sus puestos será mayor la estimulación para realizar sus funciones.
- El trabajar con diversidad, equipos y conflictos influyen significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021; habiéndose calculado en la Prueba de Rho de Spearman cuyo valor fue de 0.519, evidenciando que representa un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$. Esto implica que a medida que se realice reuniones de confraternización con el objetivo de fomentar una buena comunicación entre los superiores y personal mejorara las condiciones laborales para que se esfuercen al máximo por realizar una labor eficiente.
- El dirigir las conductas influye significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021; habiéndose calculado en la Prueba de Rho de Spearman cuyo valor fue de 0.521, evidenciando que representa un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$. Esto implica que a medida que los trabajadores manejan bien sus emociones frente al estrés mejorara las normas de convivencia que existe dentro del hospital.

- Las relaciones interpersonales influyen significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2021; habiéndose calculado en la Prueba de Rho de Spearman cuyo valor fue de 0.921, evidenciando que representa un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

6.2 Recomendaciones

- Proporcionar a su personal capacitaciones que les refuerce sus habilidades de dirigir y estar preparados para sus puestos con la finalidad de estimularlos para realizar sus funciones.
- Realizar reuniones de confraternización con el objetivo de fomentar una buena comunicación entre los superiores y el objetivo de contribuir a las buenas condiciones laborales para que se esfuercen al máximo por realizar una labor eficiente.
- Implementar estrategias de comunicación asertiva y manejo de sus emociones frente al estrés el cual permitirá la convivencia con las normas que existe dentro del hospital.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (10 ed.). Mexico DF: Mc Graw Hill.
- Días, C. (2012). *Administración*. Lima: San Marcos.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *comportamiento oragnizacional gestion de personas y organizaciones* (9 ed.). Mexico D.F: cengage learning.
- Griffin, R. y Van Fleet, D. (2016). *Habilidades directivas. Evaluación y desarrollo*. México: Cengage Learning.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (12 ed.). México D.F.: Cengage Learning.
- Hellriegel, Jackson, S. y Slocum, J. (2017). *administración un enfoque basado en competencias* (12 ed.). Mexico D.F: cengage learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Huerta, J. y Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas* (2 ed.). México D.F.: Pearson.
- Ibañez, M. (2002). *Comportamiento organizacional de las empresas*. Lima: Editorial Universitaria.
- INEGI. (2005). *Metodologia de la investigación*. México: INEGI.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). *Elementos de la Administracion*. (8 ed.). Mexico D.F.: Mc Graw Hill.
- Lapeña, Y., Cibanal, L., Pedraz, A. y Loreto, M. (2014). Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas. *Florianópolis*, 3(23), 555-62.

- Lerma, A. y Bárcena, S. (2012). *Planeación estratégica por áreas funcionales*. México D.F.: Alfaomega.
- Lussier, R. y Achua, C. (2016). *Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (6 ed.). Mexico DF: CENGAGE Learning.
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial*. Madrid: Diaz de Santos.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12 ed.). Mexico D.F.: Mc graw hill.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). México: Pearson.
- Schermerhorn, J. (2010). *Administración* (2 ed.). México: Limusa.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* (8 ed.). México: Pearson.

7.2 Fuentes electrónicas

- Alcántara, P. (2017). *Cultura organizacional y motivación laboral en un hospital nivel III-Lima 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado el 16 de febrero de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8774/Alc%C3%A1ntara_SPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araujo, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado el 15 de febrero de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30266/araujo_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenas, E. (2015). *Nivel de satisfacción y su relación con la satisfacción laboral del personal del enfermería en el Hospital San Martín de Pangoa 2015*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, Huánuco. Recuperado el 15 de febrero de 2021, de

http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2171/TM_Cardenas_Mendez_Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Daza, E. (2019). *Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores del Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del César, La Guajira*. Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Recuperado el 16 de febrero de 2021, de https://bdigital.ueexternado.edu.co/bitstream/001/2225/1/DNA-spa-2019-Influencia_de_los_factores_motivacionales_en_la_calidad_de_vida_laboral_de_los_trabajadores

Junco, S. (2020). *Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo*. Guayaquil, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado el 15 de febrero de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15812/1/T-UCSG-POS-MGSS-276.pdf>

Mogrovejo, M. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 15 de febrero de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POS-MGSS-273.pdf>

Molina, R. (2013). *Estudio de la motivación laboral en el Hospital León Becerra de la Ciudad de Guayaquil*. Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 15 de febrero de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6092/1/082013%20TESIS%20MSC%20MOTIV%2017082013%20-21082013versi%C3%B3n%20MODELO%20UG.pdf>

Moncayo, M. (2017). *Caracterización de la ansiedad en las relaciones interpersonales de los servidores públicos del Hospital República del Ecuador, Isla Santa Cruz*. Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 15 de febrero de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25679/1/CARACTERIZACI%C>

3%93N%20DE%20LA%20ANSIEDAD%20EN%20LAS%20RELACION
ES%20INTERPERSONALES%20DE%20LOS%20SERVIDORES%20P%
C3%9ABLICOS%20DEL%20%20.pdf

Odor, J. (2016). *Relaciones interpersonales y manejo de conflictos en el servicio de laboratorio del Hospital Regional Lambayeque*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque. Recuperado el 15 de febrero de 2021, de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2576/BC-TES-TMP-1451.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pachas, E. (2018). *La mediación en los conflictos y las relaciones interpersonales entre enfermeras del Hospital San José, Callao, 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado el 16 de febrero de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14676/Pachas_GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villachica, N. (2018). *Relaciones interpersonales en influyen en la satisfacción laboral de enfermeros, Hospital Víctor Ramos Guardia*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz. Recuperado el 15 de febrero de 2021, de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2420/T033_42120022_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

ITEM	1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES					
DIMENSIÓN 01: COMPRENDER LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES					
1. El hospital cumple con tus expectativas, respecto a su rol para facilitar tus actividades laborales con tus compañeros de trabajo.					
2. Siente que el rol que cumple usted y sus compañeros de trabajo, son importante para el hospital.					
3. Siente que las diferencias individuales que tiene cada uno de los miembros de su equipo de trabajo, aportan cosas beneficiosas.					
DIMENSIÓN 02: TRABAJAR CON DIVERSIDAD, EQUIPOS Y CONFLICTOS					
4. Comprende y respeta la diversidad de pensamientos que existe en su equipo de trabajo.					
5. Tiene la habilidad de dirigir o liderar a su equipo de trabajo.					
6. Intenta encontrar las causas de los conflictos que surgen entre su equipo de trabajo, para intentar dar soluciones.					

7. Tiene la habilidad de manejar los conflictos interpersonales que surgen.					
DIMENSIÓN 03: DIRIGIR LAS CONDUCTAS					
8. Tiene una conducta enfocada a su buen desempeño laboral.					
9. Tiene una conducta disfuncional.					
10. Respects las normas de convivencia que existe dentro del hospital.					
MOTIVACIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN 01: ORGANIZACIÓN					
11. Se siente conforme con los horarios que cumple dentro del hospital.					
12. Se siente conforme con la facilidad que tiene para llegar a la localización del hospital.					
13. Siente que el hospital está libre de fastidios burocráticos.					
DIMENSIÓN 02: RELACIONES					
14. El ambiente laboral del hospital está libre de climas tensos.					
15. Existe una competición sana entre sus compañeros de trabajo y usted.					
16. Su ambiente laboral está libre de rivalidades interpersonales.					
17. El hospital cuenta con una jerarquía competente.					
DIMENSIÓN 03: SALARIO					
18. Se siente conforme con su salario, comparándolo con lo que podría obtener en otros lugares.					
19. Siente que su salario tiene relación con su mérito de esfuerzos laborales.					

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla

Género

		f	%
Válido	Masculino	24	20.7
	Femenino	92	79.3
	Total	116	100.0

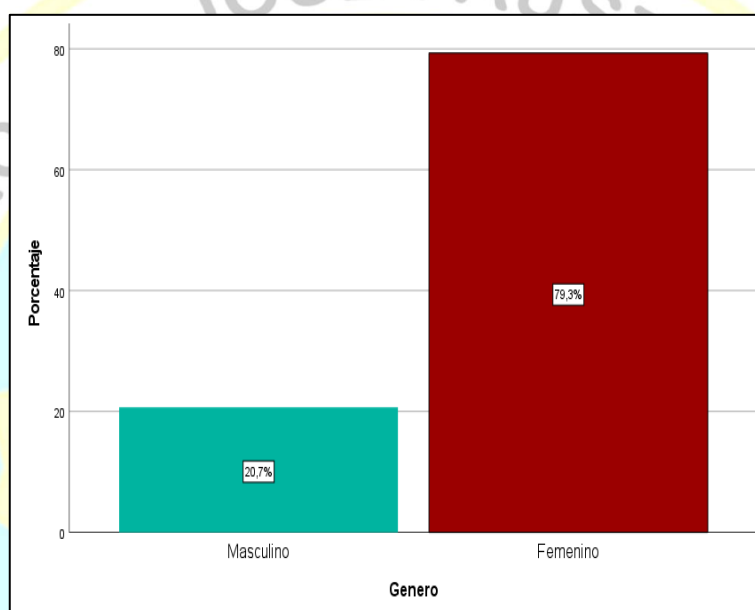


Figura. Género.

Se muestra en la Tabla que el 20.7% representa el género masculino y el 79.3% corresponde al género femenino.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.718
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	236.010
	gl	45
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
P1	1.000	0.788
P2	1.000	0.847
P3	1.000	0.842
P4	1.000	0.659
P5	1.000	0.838
P6	1.000	0.591
P7	1.000	0.615
P8	1.000	0.667
P9	1.000	0.717
P10	1.000	0.180
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACION LABORAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.849	10

VALIDACION DEL CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACION LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.753
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	330.710
	gl	36
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
P11	1.000	0.874
P12	1.000	0.757
P13	1.000	0.858
P14	1.000	0.630
P15	1.000	0.759
P16	1.000	0.590
P17	1.000	0.760
P18	1.000	0.767
P19	1.000	0.898
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SOBRE SATISFACCIÓN DEL USUARIO

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.930	9

ANEXO N° 04 – DATA DE LA VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19
2	1	3	1	3	3	5	4	5	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2
2	2	2	3	5	5	5	5	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2
5	1	2	3	4	5	5	2	4	4	2	3	5	4	1	1	5	4	5
2	2	3	5	5	4	3	5	5	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2
4	3	2	5	5	4	3	5	5	2	2	3	3	1	1	4	1	3	3
2	1	3	5	4	5	5	5	4	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2
3	3	2	5	5	5	5	5	4	1	1	2	1	1	1	5	2	2	4
2	1	3	4	5	4	4	4	4	1	1	1	2	1	1	5	5	1	2
5	2	2	1	1	1	1	1	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	1	2	2	4	5	5	3	3
5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	3	4	4	4	5	2
5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	2	1	1	1	4	3	4	4	1
5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	1	1	2	2	2	1	1	1	2
5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	5	5	1	4	4	4	2	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	2	2	2	3	1	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	2	2	2	1	1	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2
5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2
3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	2	2	1	1	5	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5	2	1	2	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	2	5	4	4	4	1	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	1	5	2	4	1	1	1	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Género	RELACIONES INTERPERSONALES	COMPRENDER LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES	p1	p2	p3	TRABAJAR CON DIVERSIDAD, EQUIPOS Y CONFLICTOS	p4	p5	p6	p7	DIRIGIR LAS CONDUCTAS	p8	p9	p10
1	26	6	1	2	3	12	3	5	2	2	8	1	2	5
2	26	8	3	1	4	9	2	5	1	1	9	3	1	5
2	25	5	2	2	1	11	5	1	2	3	9	2	2	5
2	36	10	2	4	4	15	2	4	4	5	11	2	4	5
2	25	9	2	4	3	8	1	1	2	4	8	2	4	2
2	40	13	4	4	5	16	4	4	4	4	11	4	4	3
1	33	10	3	3	4	16	3	4	4	5	7	3	3	1
1	30	7	4	2	1	16	5	5	2	4	7	4	2	1
1	21	8	5	2	1	4	1	1	1	1	9	5	2	2
2	26	6	1	2	3	12	3	5	2	2	8	1	2	5
2	26	6	1	2	3	12	3	5	2	2	8	1	2	5
2	28	10	5	2	3	7	4	1	1	1	11	5	2	4
2	26	6	1	2	3	12	3	5	2	2	8	1	2	5
2	33	11	5	3	3	11	4	2	1	4	11	5	3	3
2	37	13	4	4	5	11	4	2	1	4	13	4	4	5
2	33	12	3	5	4	11	1	3	5	2	10	3	5	2
2	29	8	3	1	4	12	4	5	2	1	9	3	1	5
1	26	7	3	2	2	9	2	2	1	4	10	3	2	5
1	35	10	1	4	5	17	4	5	3	5	8	1	4	3
1	25	10	1	4	5	7	3	1	2	1	8	1	4	3
1	32	10	1	5	4	13	3	1	5	4	9	1	5	3
1	33	14	5	5	4	8	1	1	4	2	11	5	5	1
1	28	7	2	2	3	12	5	2	4	1	9	2	2	5
1	29	8	5	2	1	9	1	5	2	1	12	5	2	5

1	27	9	2	3	4	12	4	2	5	1	6	2	3	1
1	28	6	1	4	1	13	1	2	5	5	9	1	4	4
1	30	9	5	3	1	9	1	1	4	3	12	5	3	4
1	32	10	2	4	4	14	3	4	3	4	8	2	4	2
1	34	11	4	3	4	11	1	4	3	3	12	4	3	5
2	28	7	2	3	2	14	2	5	2	5	7	2	3	2
2	36	11	5	5	1	11	1	4	5	1	14	5	5	4
2	37	13	5	3	5	13	3	2	5	3	11	5	3	3
2	36	10	4	4	2	16	3	4	4	5	10	4	4	2
2	29	10	2	3	5	9	2	1	2	4	10	2	3	5
2	28	7	1	1	5	14	5	2	3	4	7	1	1	5
1	26	8	1	5	2	11	4	2	1	4	7	1	5	1
1	37	10	4	3	3	15	1	4	5	5	12	4	3	5
1	24	8	2	2	4	10	3	3	2	2	6	2	2	2
2	33	9	5	1	3	14	4	2	3	5	10	5	1	4
2	24	7	2	3	2	9	1	5	2	1	8	2	3	3
2	31	12	5	3	4	6	2	2	1	1	13	5	3	5
2	37	11	4	4	3	16	2	5	5	4	10	4	4	2
2	22	7	4	1	2	9	1	2	4	2	6	4	1	1
2	29	6	1	4	1	14	3	2	4	5	9	1	4	4
2	25	5	1	3	1	15	3	2	5	5	5	1	3	1
2	30	9	2	5	2	13	5	1	4	3	8	2	5	1
2	32	10	4	3	3	14	3	5	5	1	8	4	3	1
2	33	10	1	5	4	14	4	2	5	3	9	1	5	3
2	27	10	4	2	4	8	3	2	1	2	9	4	2	3
2	30	10	2	5	3	10	2	2	3	3	10	2	5	3
2	36	11	5	2	4	15	3	3	4	5	10	5	2	3
2	25	9	1	5	3	9	1	2	4	2	7	1	5	1

2	22	6	1	1	4	9	4	3	1	1	7	1	1	5
2	35	12	5	2	5	11	3	5	1	2	12	5	2	5
2	24	8	3	2	3	10	3	3	2	2	6	3	2	1
2	39	12	4	4	4	16	5	5	5	1	11	4	4	3
2	32	10	3	5	2	10	1	5	3	1	12	3	5	4
2	30	6	2	3	1	17	5	4	5	3	7	2	3	2
2	36	8	1	5	2	20	5	5	5	5	8	1	5	2
2	32	8	4	1	3	16	5	5	4	2	8	4	1	3
2	35	9	3	4	2	14	1	4	5	4	12	3	4	5
2	38	11	5	3	3	14	5	2	3	4	13	5	3	5
2	35	11	5	1	5	16	4	5	2	5	8	5	1	2
2	32	7	4	2	1	14	4	1	4	5	11	4	2	5
2	24	8	2	4	2	7	1	4	1	1	9	2	4	3
2	36	11	2	5	4	14	4	5	4	1	11	2	5	4
2	24	9	4	1	4	8	1	2	4	1	7	4	1	2
2	32	8	2	2	4	19	5	5	4	5	5	2	2	1
2	29	9	1	3	5	14	5	5	2	2	6	1	3	2
2	33	9	5	2	2	14	5	5	1	3	10	5	2	3
2	25	5	1	2	2	12	2	5	2	3	8	1	2	5
2	25	7	4	1	2	8	2	2	2	2	10	4	1	5
2	28	6	1	4	1	16	3	3	5	5	6	1	4	1
2	36	10	4	5	1	14	5	2	2	5	12	4	5	3
2	28	9	2	3	4	13	4	1	5	3	6	2	3	1
2	35	12	4	5	3	12	3	5	1	3	11	4	5	2
2	29	9	3	3	3	13	5	2	2	4	7	3	3	1
2	21	5	1	1	3	13	4	2	3	4	3	1	1	1
2	32	8	3	4	1	12	1	5	3	3	12	3	4	5
2	29	11	3	3	5	9	1	3	4	1	9	3	3	3

2	27	9	1	3	5	12	1	4	5	2	6	1	3	2
2	37	10	3	5	2	16	4	3	5	4	11	3	5	3
2	26	6	1	2	3	12	3	5	2	2	8	1	2	5
2	28	10	5	1	4	7	3	2	1	1	11	5	1	5
2	28	8	1	4	3	12	5	3	1	3	8	1	4	3
2	31	10	3	2	5	12	2	3	3	4	9	3	2	4
2	30	7	5	1	1	15	5	5	1	4	8	5	1	2
2	26	6	1	2	3	12	3	5	2	2	8	1	2	5
2	31	11	1	5	5	13	3	4	1	5	7	1	5	1
2	23	8	3	2	3	7	2	1	3	1	8	3	2	3
2	26	8	1	5	2	11	4	2	2	3	7	1	5	1
2	35	13	4	5	4	8	1	1	2	4	14	4	5	5
2	35	14	5	4	5	9	3	3	1	2	12	5	4	3
2	32	7	2	3	2	17	3	5	4	5	8	2	3	3
2	21	6	1	1	4	11	1	4	5	1	4	1	1	2
2	31	10	4	2	4	13	1	4	5	3	8	4	2	2
2	33	8	3	1	4	16	5	4	3	4	9	3	1	5
2	29	6	1	3	2	15	5	2	4	4	8	1	3	4
2	34	10	3	3	4	13	5	2	5	1	11	3	3	5
2	37	12	5	5	2	12	1	4	4	3	13	5	5	3
2	26	8	1	2	5	14	2	5	5	2	4	1	2	1
2	32	11	5	2	4	9	1	2	4	2	12	5	2	5
2	28	7	3	3	1	11	2	1	5	3	10	3	3	4
2	22	5	1	2	2	10	1	2	5	2	7	1	2	4
2	33	12	5	2	5	11	2	3	5	1	10	5	2	3
2	24	8	1	3	4	8	3	1	2	2	8	1	3	4
2	22	6	4	1	1	10	1	3	3	3	6	4	1	1
2	35	11	4	3	4	14	5	3	5	1	10	4	3	3

1	21	4	1	1	2	11	3	3	3	2	6	1	1	4
1	25	8	4	2	2	10	3	1	2	4	7	4	2	1
1	22	7	3	1	3	10	4	1	3	2	5	3	1	1
1	22	10	1	4	5	6	1	1	2	2	6	1	4	1
2	37	14	5	5	4	12	5	2	2	3	11	5	5	1
2	30	8	4	1	3	13	2	5	5	1	9	4	1	4
2	33	11	5	2	4	10	1	5	1	3	12	5	2	5
1	31	12	4	5	3	9	1	3	2	3	10	4	5	1

MOTIVACIÓN LABORAL	ORGANIZACIÓN	p11	p12	p13	RELACIONES	p14	p15	p16	p17	SALARIO	p18	p19
18	5	1	1	3	10	3	5	1	1	3	1	2
21	8	3	1	4	9	2	5	1	1	4	3	1
17	3	1	1	1	10	5	1	1	3	4	2	2
30	9	1	4	4	15	2	4	4	5	6	2	4
27	8	1	4	3	13	1	5	3	4	6	2	4
37	13	4	4	5	16	4	4	4	4	8	4	4
25	10	3	3	4	9	1	1	4	3	6	3	3
27	6	4	1	1	15	5	5	1	4	6	4	2
24	7	5	1	1	10	3	1	3	3	7	5	2
18	5	1	1	3	10	3	5	1	1	3	1	2
18	5	1	1	3	10	3	5	1	1	3	1	2
23	9	5	1	3	7	4	1	1	1	7	5	2
18	5	1	1	3	10	3	5	1	1	3	1	2
29	11	5	3	3	10	4	1	1	4	8	5	3
31	13	4	4	5	10	4	1	1	4	8	4	4
30	12	3	5	4	10	1	3	5	1	8	3	5
23	8	3	1	4	11	4	5	1	1	4	3	1

19	6	3	1	2	8	2	1	1	4	5	3	2
32	10	1	4	5	17	4	5	3	5	5	1	4
21	10	1	4	5	6	3	1	1	1	5	1	4
29	10	1	5	4	13	3	1	5	4	6	1	5
31	14	5	5	4	7	1	1	4	1	10	5	5
20	5	1	1	3	11	5	1	4	1	4	2	2
22	7	5	1	1	8	1	5	1	1	7	5	2
24	8	1	3	4	11	4	1	5	1	5	2	3
23	6	1	4	1	12	1	1	5	5	5	1	4
26	9	5	3	1	9	1	1	4	3	8	5	3
29	9	1	4	4	14	3	4	3	4	6	2	4
29	11	4	3	4	11	1	4	3	3	7	4	3
24	6	1	3	2	13	2	5	1	5	5	2	3
32	11	5	5	1	11	1	4	5	1	10	5	5
33	13	5	3	5	12	3	1	5	3	8	5	3
34	10	4	4	2	16	3	4	4	5	8	4	4
22	9	1	3	5	8	2	1	1	4	5	2	3
22	7	1	1	5	13	5	1	3	4	2	1	1
24	8	1	5	2	10	4	1	1	4	6	1	5
32	10	4	3	3	15	1	4	5	5	7	4	3
18	6	1	1	4	8	3	3	1	1	4	2	2
28	9	5	1	3	13	4	1	3	5	6	5	1
19	6	1	3	2	8	1	5	1	1	5	2	3
25	12	5	3	4	5	2	1	1	1	8	5	3
35	11	4	4	3	16	2	5	5	4	8	4	4
19	7	4	1	2	7	1	1	4	1	5	4	1
24	6	1	4	1	13	3	1	4	5	5	1	4
23	5	1	3	1	14	3	1	5	5	4	1	3

28	8	1	5	2	13	5	1	4	3	7	2	5
31	10	4	3	3	14	3	5	5	1	7	4	3
29	10	1	5	4	13	4	1	5	3	6	1	5
21	9	4	1	4	6	3	1	1	1	6	4	2
25	9	1	5	3	9	2	1	3	3	7	2	5
32	10	5	1	4	15	3	3	4	5	7	5	2
22	9	1	5	3	7	1	1	4	1	6	1	5
17	6	1	1	4	9	4	3	1	1	2	1	1
28	11	5	1	5	10	3	5	1	1	7	5	2
20	7	3	1	3	8	3	3	1	1	5	3	2
36	12	4	4	4	16	5	5	5	1	8	4	4
28	10	3	5	2	10	1	5	3	1	8	3	5
27	5	1	3	1	17	5	4	5	3	5	2	3
34	8	1	5	2	20	5	5	5	5	6	1	5
28	8	4	1	3	15	5	5	4	1	5	4	1
30	9	3	4	2	14	1	4	5	4	7	3	4
32	11	5	3	3	13	5	1	3	4	8	5	3
32	11	5	1	5	15	4	5	1	5	6	5	1
26	6	4	1	1	14	4	1	4	5	6	4	2
20	7	1	4	2	7	1	4	1	1	6	2	4
31	10	1	5	4	14	4	5	4	1	7	2	5
21	9	4	1	4	7	1	1	4	1	5	4	1
29	6	1	1	4	19	5	5	4	5	4	2	2
25	9	1	3	5	12	5	5	1	1	4	1	3
29	8	5	1	2	14	5	5	1	3	7	5	2
18	4	1	1	2	11	2	5	1	3	3	1	2
17	7	4	1	2	5	2	1	1	1	5	4	1
27	6	1	4	1	16	3	3	5	5	5	1	4

31	10	4	5	1	12	5	1	1	5	9	4	5
26	8	1	3	4	13	4	1	5	3	5	2	3
33	12	4	5	3	12	3	5	1	3	9	4	5
26	9	3	3	3	11	5	1	1	4	6	3	3
19	5	1	1	3	12	4	1	3	4	2	1	1
27	8	3	4	1	12	1	5	3	3	7	3	4
26	11	3	3	5	9	1	3	4	1	6	3	3
24	9	1	3	5	11	1	4	5	1	4	1	3
34	10	3	5	2	16	4	3	5	4	8	3	5
18	5	1	1	3	10	3	5	1	1	3	1	2
22	10	5	1	4	6	3	1	1	1	6	5	1
25	8	1	4	3	12	5	3	1	3	5	1	4
26	9	3	1	5	12	2	3	3	4	5	3	2
28	7	5	1	1	15	5	5	1	4	6	5	1
18	5	1	1	3	10	3	5	1	1	3	1	2
30	11	1	5	5	13	3	4	1	5	6	1	5
19	7	3	1	3	7	2	1	3	1	5	3	2
23	8	1	5	2	9	4	1	1	3	6	1	5
29	13	4	5	4	7	1	1	1	4	9	4	5
31	14	5	4	5	8	3	3	1	1	9	5	4
28	6	1	3	2	17	3	5	4	5	5	2	3
19	6	1	1	4	11	1	4	5	1	2	1	1
28	9	4	1	4	13	1	4	5	3	6	4	2
28	8	3	1	4	16	5	4	3	4	4	3	1
24	6	1	3	2	14	5	1	4	4	4	1	3
28	10	3	3	4	12	5	1	5	1	6	3	3
34	12	5	5	2	12	1	4	4	3	10	5	5
23	7	1	1	5	13	2	5	5	1	3	1	2

24	10	5	1	4	7	1	1	4	1	7	5	2
24	7	3	3	1	11	2	1	5	3	6	3	3
15	4	1	1	2	8	1	1	5	1	3	1	2
29	11	5	1	5	11	2	3	5	1	7	5	2
18	8	1	3	4	6	3	1	1	1	4	1	3
21	6	4	1	1	10	1	3	3	3	5	4	1
32	11	4	3	4	14	5	3	5	1	7	4	3
16	4	1	1	2	10	3	3	3	1	2	1	1
22	7	4	1	2	9	3	1	1	4	6	4	2
20	7	3	1	3	9	4	1	3	1	4	3	1
19	10	1	4	5	4	1	1	1	1	5	1	4
34	14	5	5	4	10	5	1	1	3	10	5	5
26	8	4	1	3	13	2	5	5	1	5	4	1
27	10	5	1	4	10	1	5	1	3	7	5	2
29	12	4	5	3	8	1	3	1	3	9	4	5

[Dr. REY LELIS BAUTISTA JUAN DE DIOS]
ASESOR

[Dra. FLOR VICTORIA PICHILINGUE NUÑEZ]
PRESIDENTE

[Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA]
SECRETARIO

[Dr. FELIX GIL CARO SOTO]
VOCAL

