



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL
DEL PERSONAL DE LA EMPRESA SODIMAC HUACHO,**

2021.

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

JOSE ANTONIO IBAÑEZ ROEDER

ASESOR:

M(°). FRANCISCO VALDEZ ARROYO

Huacho – Perú

2023

RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Repositorio.Unjfsc.Edu.Pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	bdigital.uexternado.edu.co Fuente de Internet	1%
8	dokumen.pub Fuente de Internet	<1%
9	docobook.com Fuente de Internet	

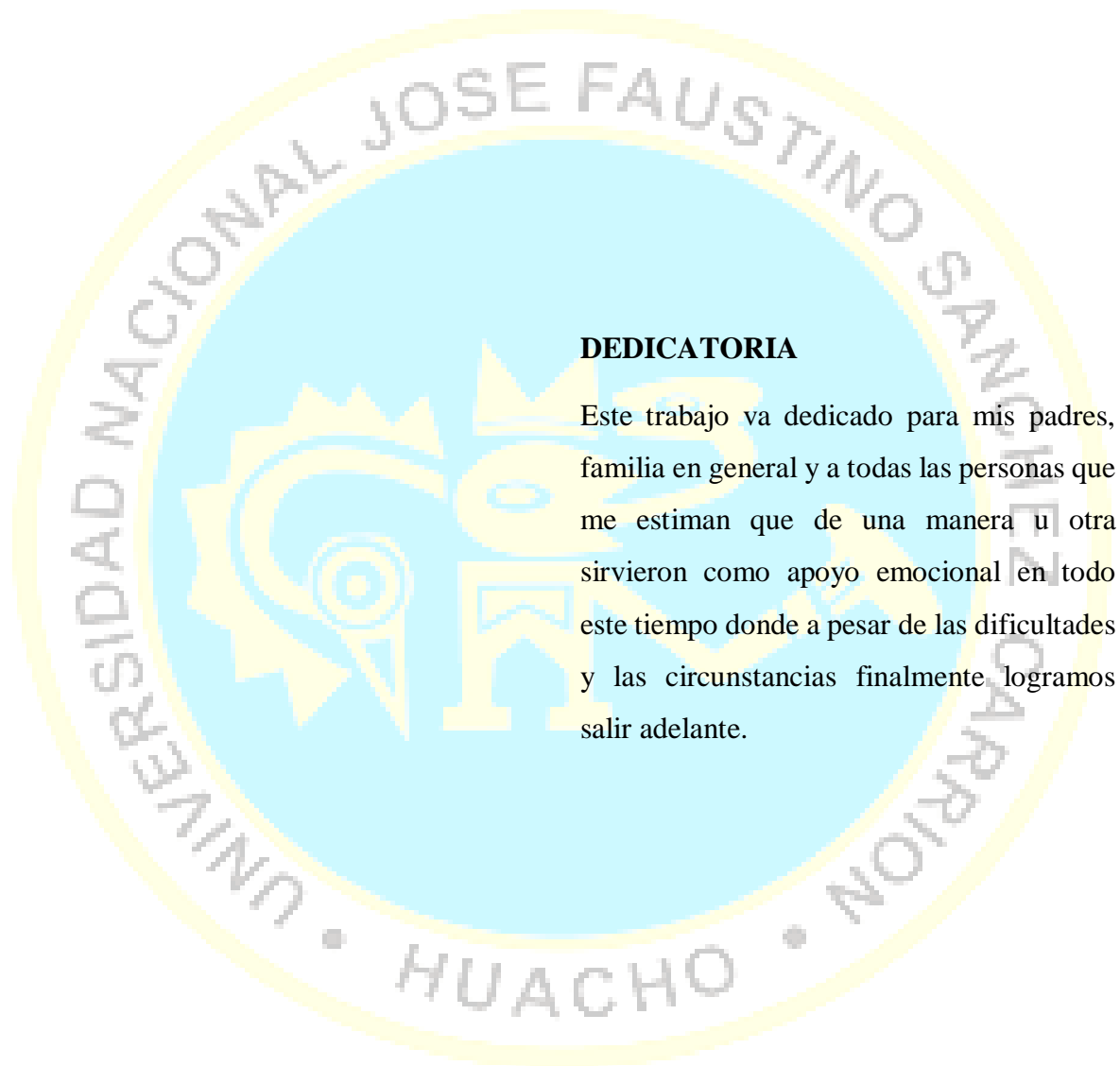
Título:

**RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL
DEL PERSONAL DE LA EMPRESA SODIMAC HUACHO,
2021**

TESIS DE PREGRADO

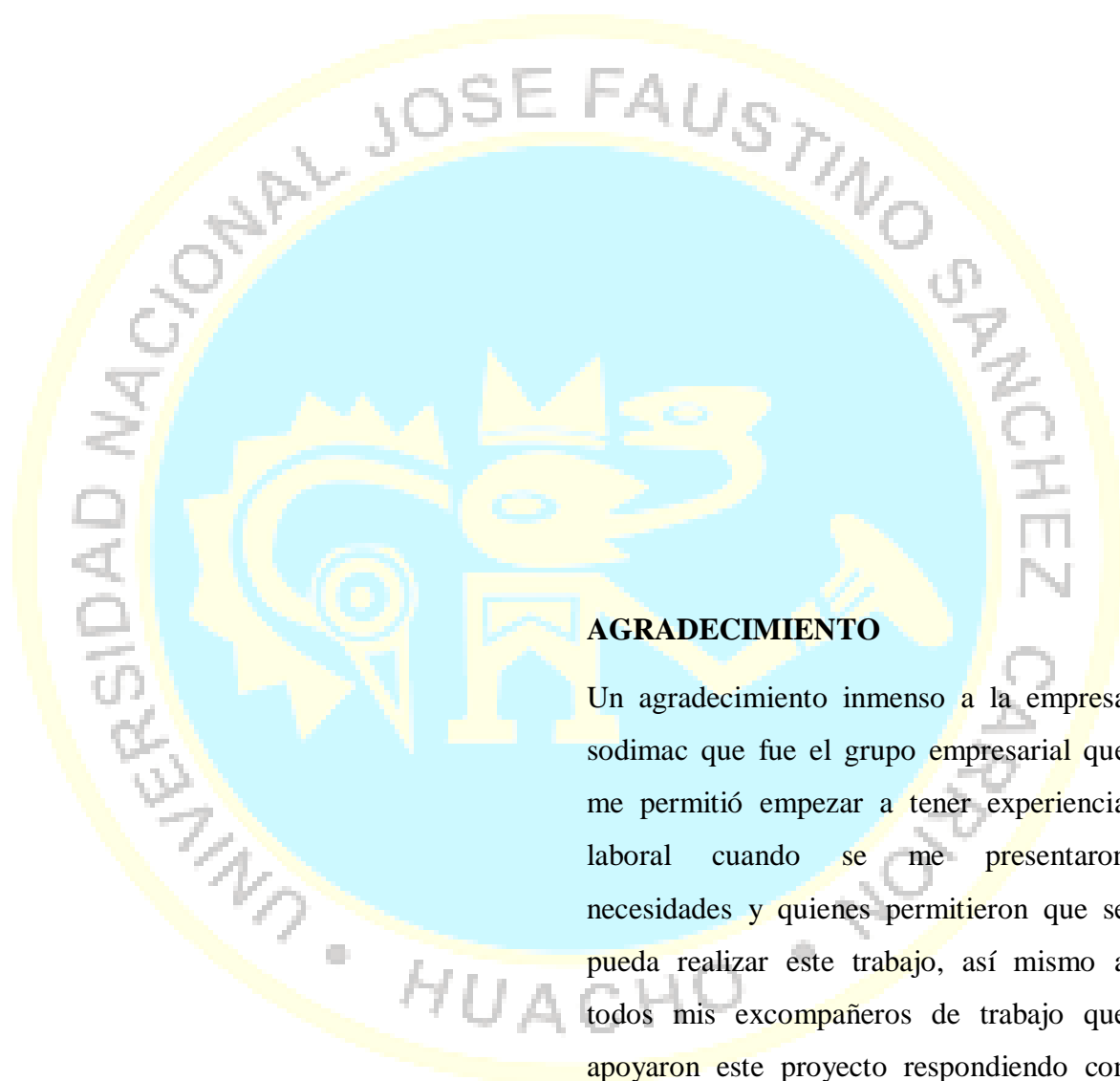
ASESOR: Mg. FRANCISCO VALDEZ ARROYO

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
HUACHO 2023**



DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado para mis padres, familia en general y a todas las personas que me estiman que de una manera u otra sirvieron como apoyo emocional en todo este tiempo donde a pesar de las dificultades y las circunstancias finalmente logramos salir adelante.



AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento inmenso a la empresa sodimac que fue el grupo empresarial que me permitió empezar a tener experiencia laboral cuando se me presentaron necesidades y quienes permitieron que se pueda realizar este trabajo, así mismo a todos mis excompañeros de trabajo que apoyaron este proyecto respondiendo con sinceridad las preguntas.

Gracias a todos.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	03
1.3.1. Objetivo General	03
1.3.2. Objetivos Específicos	03
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	04
1.6. Viabilidad del estudio	05
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	08
2.3. Definiciones de términos básicos	30
2.4. Hipótesis de investigación	31

2.4.1. Hipótesis General	31
2.4.2. Hipótesis Específicas	31
2.5. Operacionalización de las variables	32

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	33
3.2. Población y muestra	33
3.2.1. Población	33
3.2.2. Muestra	33
3.3. Técnicas de recolección de datos	34
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	34

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	35
4.2. Contrastación de hipótesis	41

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	44
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	47
6.2. Recomendaciones	47

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	49
7.2. Fuentes electrónicas	50

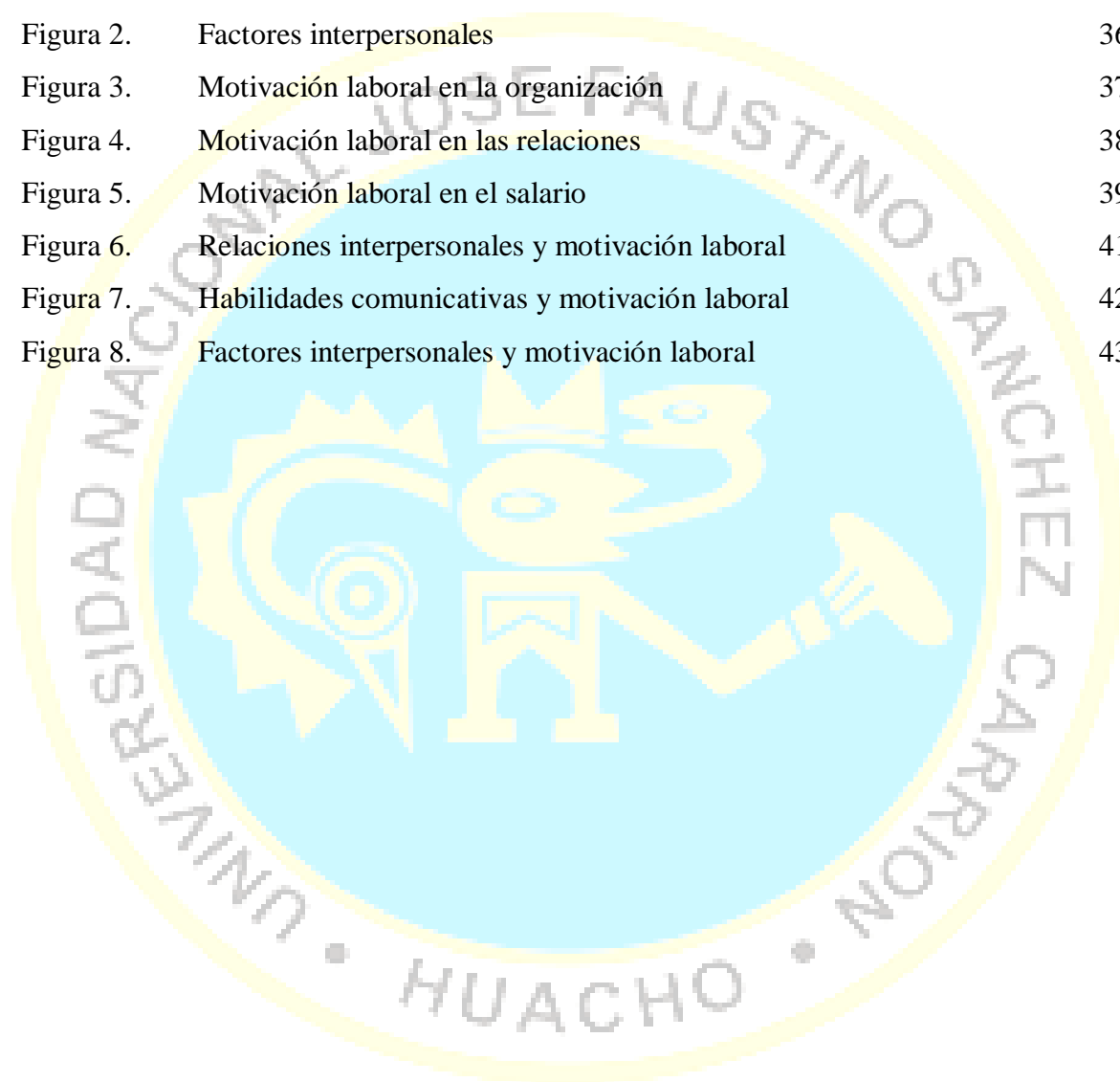
ANEXOS	52
---------------	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Resultados descriptivos de las habilidades comunicativas	35
Tabla 2.	Resultados descriptivos de las Factores Interpersonales	36
Tabla 3.	Resultados descriptivos de las motivación en la organización	37
Tabla 4.	Resultados descriptivos de las motivación en las relaciones	38
Tabla 5.	Resultados descriptivos de las motivación en el salario	39
Tabla 6.	Pruebas de normalidad	40
Tabla 7.	Prueba de Pearson entre las relaciones interpersonales y motivación laboral	41
Tabla 8.	Prueba de Pearson entre las habilidades comunicativas y motivación laboral	42
Tabla 9.	Prueba de Pearson entre las las factores interpersonales y motivación laboral	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Habilidades comunicativas	35
Figura 2.	Factores interpersonales	36
Figura 3.	Motivación laboral en la organización	37
Figura 4.	Motivación laboral en las relaciones	38
Figura 5.	Motivación laboral en el salario	39
Figura 6.	Relaciones interpersonales y motivación laboral	41
Figura 7.	Habilidades comunicativas y motivación laboral	42
Figura 8.	Factores interpersonales y motivación laboral	43



RESUMEN

Objetivo: Determinar de qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021. Métodos: La presente investigación es de tipo básico, nivel es correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población es de 51 trabajadores. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,924). Resultados: Respecto a las relaciones interpersonales la comunicación que se da dentro de la empresa que trabaja es la adecuada el 23.5% menciono estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. Respecto al motivación laboral con respecto a si el sistema de salario se relaciona con el mérito de los esfuerzos que realiza el 47.1% manifestó que están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. Conclusión: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021; debido a que los resultados indican que el valor de $p = 0.00$ menor a 0,05 y con una correlación de Pearson que arroja un valor de 0.55.

Palabras clave: Habilidades comunicativas, factores interpersonales.

ABSTRACT

Objective: To determine how interpersonal relationships are related to the work motivation of the staff of the company SODIMAC HUACHO, 2021. Methods: This research is of a basic type, level is correlational, non-experimental design, quantitative approach. The population is 51 workers. The reliability of the instrument was performed using Cronbach's alpha coefficient (0.924). Results: Regarding interpersonal relationships, the communication that occurs within the company they work for is adequate. 23.5% mentioned being totally in disagreement and disagreement. Regarding work motivation regarding whether the salary system is related to the merit of the efforts made, 47.1% stated that they totally disagree and disagree. Conclusion: Interpersonal relationships are significantly related to the work motivation of the staff of the company SODIMAC HUACHO, 2021; Because the results indicate that the value of $p = 0.00$ less than 0.05 and with a Pearson correlation that yields a value of 0.55.

Keywords: Organization, relationships, salary.

INTRODUCCIÓN

En los tiempos actuales una de las más importantes problemáticas que las confrontan empresas es encontrar la forma de motivar a su personal para tengan un mejor rendimiento en sus actividades e incrementen su satisfacción e interés en su labor. Asimismo, al ser aplicado en las empresas tanto la motivación laboral como las relaciones interpersonales en el puesto laboral son temas centrales para cualquier empresa, ya que la calidad del trabajo está sujeta en gran medida de la motivación, su interés e inquietud para mejorar su atención hacia los clientes, además las relaciones interpersonales conducen directamente a un desempeño eficaz en sus actividades. A partir de esta perspectiva tomando como referencia lo anunciado se sabe que la motivación laboral ayuda a alcanzar los objetivos trazados, aunque si la empresa no emplea los medios necesarios no logrará motivar a su personal teniendo deficiencias el rendimiento y competitividad de sus actividades

Es por ello que tiene como objetivo general determinar de qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Hoy en día a nivel internacional la motivación laboral es de gran valor, ya que las empresas contemporáneas pueden lograr el éxito por medio de los individuos, aunque lograr un elevado nivel de motivación implica ciertas dificultades. Samacá (2019) señala que existen causas que generan la falta de motivación laboral como la falta de reconocimiento en el personal, los incentivos económicos no van de acuerdo al desempeño realizado provoca falta de satisfacción, así como la carencia de llevar a cabo las metas tácticas corporativas. Además, por otro lado Junco (2020) indica que los vínculos son importantes; y si estos son perjudiciales, entre colegas por lo general se tiende a errar, generando que baje el grado de calidad del servicio, trayendo como consecuencia que los clientes reflejen su falta de satisfacción con el servicio ofrecido.

A nivel nacional Perea (2017) concluye que las compañías requieren de personal motivado para lograr que estos reflejen sus virtudes en el trabajo, con esto conducir al máximo la efectividad de cada empleado en los diferentes puestos de trabajo, a la espera de lograr buenos frutos. Asimismo, Bustamente y Anticona (2018) enfatizan que la problemática de las relaciones interpersonales en las empresas es endémica, existen algunos aspectos que empeoran esta situación como las pocas medidas de decisión procedentes de altos niveles jerárquicos, impidiendo que los empleados participen, ocasionando un entorno laboral desfavorable.

En los tiempos actuales una de las más importantes problemáticas que las confrontan empresas es encontrar la forma de motivar a su personal para tengan un mejor rendimiento en sus actividades e incrementen su satisfacción e interés en su labor. Asimismo, al ser aplicado en las empresas tanto la motivación laboral como las relaciones interpersonales en el puesto laboral son temas centrales para cualquier

empresa, ya que la calidad del trabajo está sujeta en gran medida de la motivación, su interés e inquietud para mejorar su atención hacia los clientes, además las relaciones interpersonales conducen directamente a un desempeño eficaz en sus actividades. A partir de esta perspectiva tomando como referencia lo anunciado se sabe que la motivación laboral ayuda a alcanzar los objetivos trazados, aunque si la empresa no emplea los medios necesarios no logrará motivar a su personal teniendo deficiencias el rendimiento y competitividad de sus actividades. Por lo mencionado anteriormente, la actual indagación quiere saber como las relaciones interpersonales se vienen vinculando con la motivación laboral de los trabajadores de la empresa SODIMAC HUACHO.

La compañía SODIMAC empezó a funcionar desde el año 1982. Esta compañía se dedica al retail, en el cual ha destacado teniendo un liderazgo en el mercado de tiendas para la optimización de las viviendas. Su función se centra en mejorar y brindar respuestas a los proyectos de construcción de sus compradores, asimismo dar satisfacción a lo que desean mejorar y decorar en sus viviendas, brindando un servicio superior, honestidad en su trabajo y alto compromiso con la sociedad.

En la empresa SODIMAC HUACHO se ha podido observar que su personal se encuentra desmotivado esto a raíz una serie de problemas que han pasado desapercibidas hasta el momento, problemas tales como la falta de reconocimiento por los logros que han contribuido al mejoramiento de la empresa, el personal siente que no se valora su esfuerzo; el personal considera que son escasas las posibilidades de desarrollo profesional que brinda la empresa; el personal siente que las capacidades brindadas no logran reforzar su desarrollo profesional lo que ocasiona que no ofrezcan un servicio mejor a los clientes.

Asimismo se ha podido observar que las relaciones interpersonales internamente en la empresa Sodimac Huacho son negativas esto debido a que el personal siente no se les hace de conocimiento los planes de innovación y proyectos de mejora de la empresa lo que ha ocasionado su falta de compromiso; el personal considera que no existe democracia en las decisiones por lo que siente su opinión no cuenta; el personal siente que no existe iniciativa de escucha entre compañeros y jefes por lo que la relación entre estos es cada vez más distante.

Si la empresa SODIMAC HUACHO no toma con urgencia los puntos descritos podría verse en una situación de rotación de personal muy alta que le impedirá lograr con las metas trazadas.

Por lo que es importante para la empresa SODIMAC HUACHO, realizar talleres productivos donde el personal sienta que su esfuerzo es valorado además de que se genere una relación más armónica con sus superiores.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

- a. ¿De qué manera las habilidades comunicativas se relacionan con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021?
- b. ¿De qué manera los factores interpersonales se relacionan con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar de qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Determinar de qué manera las habilidades comunicativas se relacionan con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021.

- b. Determinar de qué manera los factores interpersonales se relacionan con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación Práctica: Puesto que el estudio busca brindar recomendaciones sobre los problemas que inciden negativamente en las variables objeto de estudio, es decir las relaciones interpersonales y motivación laboral.

Justificación su conveniencia: Dado que esta investigación científica pretende determinar si se han establecido excelentes relaciones interpersonales en los colaboradores de Sodimac Huacho, de este modo se podrá conocer cómo incide en la motivación laboral, el cual es muy importante para la misma empresa.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Empresa SODIMAC HUACHO, distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: octubre del año 2020 a mayo del año 2021.
- Delimitación social: Personal de la empresa SODIMAC HUACHO.
- Delimitación semántica: Relaciones interpersonales y motivación laboral.

Las relaciones interpersonales es la interrelación de uno o más individuos para entender y comunicarse con individuos y grupos (Griffin y Van Fleet, 2016).

Robbins y Judge (2017) señalan que la motivación laboral es un procedimiento que fija potencia, rumbo, tenacidad del empeño del individuo en el logro de sus propósitos.

1.6. Viabilidad del estudio

La indagación se hace posible gracias a la disponibilidad de diversos recursos como dinero, personal y bienes para que se pueda llevar a cabo la investigación. Así mismo, tuvimos tiempo y permiso de la empresa.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Daza (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”, fue aceptada por Universidad Externado de Colombia. Colombia. Su objetivo fue establecer la influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida de los empleados. La población 350 empleados. Sus resultados referentes a los factores motivacionales señalan que 11% de las personas que se encuestaron, perciben que “jamás” los han remunerado bien y 26% opina que “nunca” se le tiene en cuenta para tomar decisiones en la organización. La investigación concluyó en que los factores motivacionales intrínsecos del talento humano de una empresa como la estudiada, tienen influencia en la calidad de vida laboral de los trabajadores que al mismo tiempo se refleja en el rendimiento de los colaboradores, y como en este caso es una prestación de servicio de salud, impacta de manera que se refleja en la calidad de vida de las personas.

Hernández (2017), “Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de post grado Fac- Muestra As. Comando. Bogotá. Colombia”, fue aceptada por la Universidad Externado. Bogotá. Colombia. Su objetivo fue hallar los factores que se vinculan a la motivación laboral a través de tres dimensiones motivacionales. La indagación es Interpretativa, constructivista – histórica y hermenéutica. Se trabajó con una población de 29 profesionales. El cuestionario fue el instrumento. Los resultados de la investigación en cuanto a la motivación laboral el 60% de los

encuestados está satisfecho con su salario. La indagación tuvo como conclusión que los factores de la motivación laboral vinculados son condiciones motivacionales internas.

Sisa (2013), “Las relaciones interpersonales y su incidencia en el clima organizacional en el grupo corporativo Mary Carmen en la provincia de Tungurahua en la Ciudad de Ambato”, fue admitida por la Universidad Técnica de Ambato. Ambato. Ecuador. Su objetivo fue hallar la incidencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional. La investigación es exploratoria, descriptiva y correlacional. Se trabajó con una población de 26 trabajadores. Se utilizaron la encuesta y la observación. Sus resultados en relación a las dimensiones de relaciones interpersonales señalan que en la dimensión comunicación un 65% de los trabajadores declaran que no hay una excelente comunicación internamente en la organización y en la dimensión habilidades sociales un 77% expresa que no le agrada la manera de vincularse con los dirigentes. La investigación concluyó que se obtuvo un reducido nivel de relaciones interpersonales en la empresa en estudio refleja un elevado porcentaje de influencia en el entorno laboral, el cual impacta de forma directa en el bienestar de la compañía.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Huaraca (2019), “Relaciones interpersonales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Hermes Transportes Blindados S.A. sucursal Andahuaylas - 2017”, la cual fue aprobada por la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas. Perú. Su objetivo fue establecer el vínculo entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral. La investigación fue básica, de diseño no experimental. Se trabajó con una población de 33 personas. La encuesta fue la técnica empleada. En función a los resultados de relaciones interpersonales se evaluaron en las dimensiones de habilidades comunicativas y factores interpersonales. En la dimensión habilidades comunicativas un 27% encuestados manifiesta que algunas veces las emplean; en los factores interpersonales un 6% afirma que nunca las emplean. Se concluye que se obtuvo un valor significancia de ,000, que afirma

a un nivel de confianza del 99% que, las relaciones interpersonales se vinculan positivamente con el desempeño del personal de la empresa en estudio.

Burga y Wiese (2018), “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque.”, la cual fue aprobada por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Su objetivo fue describir la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación fue transversal descriptivo. Se trabajó con una población de 17 colaboradores administrativos. La encuesta fue la técnica empleada para recolectar información y como instrumento el cuestionario. Sus resultados en las dimensiones de motivación laboral, al ambiente laboral los colaboradores en un 53% contestan que es inapropiado; en la dimensión salarial y/o provechos simbolizan el 71% en desaprobación. Se concluye que el vínculo significativo de nivel moderado entre las variables motivación y desempeño de los trabajadores administrativos en la organización en estudio.

Alarcón y Ruiz (2016), “La cultura organizacional y su influencia en las relaciones interpersonales de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.”, fue admitida por la Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú. Su objetivo fue determinar la influencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales. La indagación es descriptiva - correlacional. Se trabajó con una población de 50 colaboradores. Utilizó la encuesta y la entrevista. Dentro de los resultados sobre relaciones interpersonales, con relación a la dimensión comunicación interpersonal un 33% de los encuestados está en desacuerdo ante este criterio; en la dimensión habilidades sociales 32% de los encuestados está en desacuerdo ante este criterio. Se concluye que hay intervención entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales en la empresa estudiada.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Relaciones interpersonales

A. Definiciones

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

Lussier y Achua (2016) señalan que las relaciones interpersonales son el grupo de competencias empleadas por un sujeto en la interrelación con el fin de entender a otro.

Griffin y Van Fleet (2016) la definen como la interrelación de uno o más sujetos con la finalidad de entender y relacionarse con otros individuos y grupos.

Newstrom (2007) señala que es la interrelación entre un par o más individuos de forma dinámica internamente en un grupo.

B. Dimensiones

Luthans (2008) enuncia que las relaciones interpersonales, internamente en una compañía u organización es más importante porque al solo hecho de vincularnos con la ciudadanía y colegas realizaremos una función de excelencia en cada actividad cotidiana. Dentro sus dimensiones tenemos las siguientes:

a. Habilidades comunicativas

Esta se define como una manera de interactuar con los otros en diferentes aspectos con diversos objetivos, para intercambiar decisiones, puntos de vista por ende hoy en día es considerado como una gran ventaja en los vínculos entre personas y organizaciones, lo que permite estar más atentos a las demás personas y ser parte de esa interacción en cualquier aspecto ya sea laboral, familiar entre otros que experimentamos a lo largo de nuestras vidas.

b. Factores interpersonales

Es un grupo de características de identidad que poseen los individuos, que se refleja en el aspecto laboral y personal.

C. La naturaleza de la gente

Newstrom (2007) alude que hay esclarecimientos importantes con respecto a los individuos como los 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 por lo general a ser importantes que intrascendente. Reflexiones, como, en gran porción de células en el cerebro de un individuo hacen millones de probables mezclas y vivencias colocadas 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 que las personas se distingan más.

La desigualdad personal significa que la gerencia puede motivar mejor a los empleados si la trata de manera distinta. En caso no fuera por las desigualdades diferencias, si lograría acoger ciertas normas empleadas con el fin de entender a los trabajadores, y partiendo de ese momento es necesario un enfoque mínimo. Las desigualdades personales requieren que la perspectiva de un gestor sobre el personal sea particular. Dicha creencia de que todo individuo sea diverso de los otros es conocido como las reglas de las desigualdades personales.

b. Sensación. Los individuos ven al globo y observan los acontecimientos 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 acontecimientos. Los individuos usan un contexto planificado que ha edificado partiendo de todas sus vivencias y valores reunidos. Poseer proyecciones personales es otra manera en que las personas proceden como seres humanos que como objetivos tecnológicos.

Los empleados ven su trabajo de pulido en una variedad de medios por diferentes razones. Pueden variar en actitudes, deficiencias, demografía y experiencias pasadas, o pueden encontrarse en diferentes contextos, tiempos o climas concretos y colectivos. Cualquiera que sea la razón, tienden a actuar sobre sus emociones. Como fundamento, toda persona parece que se encuentra diciendo que “no responde a un entorno imparcial sino a un globo observado

desde sus mismos valores, convicciones y expectativas”. Dicho modo de contestar revela un mecanismo de sensación selecta, en donde a los individuos les interesa aquellos caracteres de su clima laboral que coincidan con sus propias expectativas, o que al intensificarlas puede ocasionar malos entendidos como además llevar a largo en la exploración de experiencias nuevas. Los gerentes deben aprender a anticipar la desigualdad percibida entre sus empleados, aceptar a las personas como seres sensibles y manejar sus personalidades.

c. Rectitud del individuo. Aun cuando ciertas empresas pudieran desear contratar únicamente los talentos de un individuo, emplean efectivamente una persona completa y no solamente algunos atributos. Varias cualidades humanas pueden estudiarse por separado, sin embargo, al final, todo forma parte de un mecanismo que es la rectitud del 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 gerencia está utilizando las reglas del comportamiento corporativo, está tratando de desarrollar un empleado efectivo y también quiere desarrollar un empleado efectivo en términos de progreso y satisfacción. En cierto modo, es la tarea de formar a las personas en relación a lo que hacen; de este modo, la gestión necesita atención al resultado de la situación en la persona como un todo. Los empleados corresponden a distintas empresas, incluso por modelo, e incluyen diferentes roles dentro y fuera de la organización. Si puede mejorarse a las personas, los beneficios se desarrollarán más allá de la empresa, a la comunidad en conjunto en que el trabajador experimenta.

d. Comportamiento incentivado. Se sabe en la psicología que el comportamiento común posee determinados efectos. Pueden estar relacionados con las deficiencias del individuo o los efectos de sus acciones. Si las carencias de los individuos están incentivadas 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. Esto deja a la gerencia con dos tipos básicos de incentivos para los empleados. Puede mostrarle cómo ciertas acciones aumentan su satisfacción con la brecha, o puede amenazarlo con que una tasa más baja de satisfacción con la brecha es un mejor enfoque. Los incentivos son muy

importantes en las prácticas comerciales. No interesa la cantidad de tecnología y equipamiento tenga una estructura, estos recursos no pueden emplearse sin que sean eximidos y orientados por personas que han sido motivadas.

- e. Ganas de intervenir. Actualmente gran cantidad de empleados realizan la búsqueda activa de oportunidades de trabajo con la finalidad de intermediar en los establecimientos esenciales, con ello cooperación con sus competencias a la empresa. Ansían las oportunidades de compartir los conocimientos que tienen e instruirse de las experiencias. Por lo tanto, las empresas deben proporcionar importantes oportunidades de intervención. Esto tiene que lograrse por medio del poder de decisión de los trabajadores, lo que redundará en beneficio de ambas partes.
- f. Valencia del individuo. Las personas son dignas de ser tratadas 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.

D. Utilidades de las relaciones interpersonales

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 brindar metas para que el trabajador conduzca 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.

E. Inteligencia interpersonal

Huerta y Rodríguez (2014) mencionan que la inteligencia interpersonal es la destreza por comprender a otros individuos, ya que los incentiva su forma de desempeñarse en el empleo y cómo laborar de manera cooperativa con ellas.

Además, esta cuenta con diferentes facetas, ya que es un grupo de competencia. No tiene 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 capacidad de comprender a los otros posibilita dar u mejor diálogo, poseer la habilidad de ser determinante y solucionar deficiencia razonablemente. Con el fin de revelar los incentivos de los demás, se requiere aprender a atenderlos de manera dinámica, al tener empatía con estos y a reconocer sus ideas.
- Determinar sus carencias: Se requiere poner límites, tener firmeza clara de nuestros anhelos y exigencias.
- Permutar datos: destreza de brindar y recibir información.
- Incidir en los demás: motivar a los demás para que procedan.
- Solucionar deficiencia: contar con el conocimiento de detectar el origen de la dificultad y situarla en la mesa.
- Trabajar en equipo: Se requiere contar con la capacidad de completar distintos tipos de labor, ordenar las energías de todos los integrantes y desarrollar un pacto de grupo.
- 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.

F. Alcance de las relaciones interpersonales

Hellriegel y Slocum (2009) mencionan que los equipos y grupos de trabajo ejercen una influencia significativa en el comportamiento de los empleados. Las relaciones laborales positivas y las relaciones con colegas, subordinados y superiores son vitales para la vida organizacional y permiten a los empleados lograr metas personales y organizacionales. Si estas son relaciones perjudiciales, es posible que generen estrés. Un elevado nivel de conducta política o de “política de oficina” asimismo puede desencadenar estrés entre directivos y trabajadores. La propiedad de las relaciones con los otros impacta en el actuar que tienen los trabajadores frente a los demás estresores. Expresado de otra forma, es posible que las relaciones interpersonales generen estrés o sean fuente de apoyo social que contribuya a los trabajadores a tratar con el estrés.

En la actualidad se ha descubierto una causa de estrés para la carrera personal se vincula con las ganas de realizar lo bueno y ético a la resistencia de la alta gerencia o su dejadez frente a la conducta ética.

G. Relaciones interpersonales que satisfacen las necesidades emocionales y psicológicas

Zambrano & Sánchez (2022) afirman que, partiendo de la perspectiva de la psicología social, las relaciones interpersonales son las necesidades esenciales de la persona, comenzando por el sistema social de la familia y determinando la naturaleza de los sistemas. maneras que dependen de diferentes factores. Tales como personalidad, percepción del mundo, funciones cognitivas y neurológicas, habilidades sociales y de comunicación. Es en torno a estos factores que se determina el grado de cohesión, expresión y conflicto en las relaciones

interpersonales que se dan en el sistema familiar con el objetivo de satisfacer emocional y psicológicamente a los integrantes.

Se resalta que las relaciones interpersonales están asociadas al desarrollo de la inteligencia interpersonal, que se concibe como la aptitud de comprender e interactuar efectivamente con los demás, lo que se demuestra, por ejemplo, en la voz, los gestos, la postura, así como el desarrollo en el cual el niño pueda ser observado por la alegría de trabajar en grupo, para entender y ponerse en los zapatos del otro, de manera que consienta el desarrollo de la inteligencia emocional del niño.

Las relaciones interpersonales indemnizan tanto necesidades emocionales como psicológicas a través de la comunicación verbal y no verbal, como medio de expresión de las necesidades internas y externas de la persona. Es el tipo de relación que proporciona emociones positivas o perjudiciales en el desarrollo del carácter como regocijo, aborrecimiento, dolor, sufrimiento y tristeza, etc. “Las relaciones interpersonales en un sistema de familia violento se refieren a la insatisfacción de las necesidades fisiológicas y afectivas, fundamentalmente la necesidad de contacto físico, proximidad y pertenencia a un equipo, y la necesidad de seguridad, protección e inclusión, provocando perturbaciones personales graves de la persona tales como como aislamiento, depresión, suicidio, etc.” (p. 217).

H. Teorías de las relaciones interpersonales

Marín & Palomino (2022) indican que son las mencionadas posteriormente:

- a) La teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo: Convince a todos en la organización para que se unan a los equipos manteniendo una conexión duradera. Se dice que las relaciones interpersonales son las acciones y actitudes resultantes de las relaciones entre personas y grupos. También se dice que cada individuo tiene una personalidad distinta e influirá en el comportamiento y las acciones de las personas con los que se relaciona y controlará a los demás de manera similar.

- b) Teoría de relaciones interpersonal de Bemibre: Las relaciones interpersonales son entendidas como los acontecimientos básicos que la persona tiene sobre su entorno, creando así relaciones interpersonales que se determinan cuando se dan entre dos o más personas, dando como resultado su interacción mutua. La relación interpersonal es la interacción que tiene la persona con su entorno, y también el logro de metas y objetivos con el fin que se pueda prosperar en una sociedad por otro lado, también se utiliza para obtener beneficios, trabajo u otras circunstancias.
- c) Teoría de las relaciones interpersonales de Hildegard E. Peplau: Asimila cuatro prácticas psicobiológicas que crean réplicas destructivas o provechosas en los pacientes frente a: necesidad, frustración, problema y angustia.
- Orientación: Aquí la persona siente la necesidad y busca la atención de expertos.
 - Identificación: Los usuarios se identifican con los expertos que les brindan asistencia
 - Explotación: El usuario trata de sacar el máximo provecho de la relación y obtener el mayor beneficio posible.
 - Resolución: Ocurre en el momento que el usuario elimina el objetivo anterior y establece un nuevo objetivo (p. 20 – 21).

I. Recomendaciones para fortalecer las relaciones interpersonales

Betancourt (2022) menciona que para que logres construir autoconfianza y también en los demás internamente en las relaciones, se tiene que aplicar lo siguiente:

- Trate de crear relaciones interpersonales no únicamente con su familia, porque crear relaciones significativas significa abrirse a otros individuos de distintos orígenes (escuela, lugar de trabajo, gimnasio, entre otros).
- Ejerce la honestidad.

- Respetar tus propios límites y los de los demás, para eso debes saber cuáles son los tuyos y los de las otras personas.
- Comunicarse de forma clara, firme y respetuosa y no dejar vacíos en la interpretación.
- Manifiesta tus necesidades y escucha la de las otras personas.
- Puedes diferir respetuosamente.

J. La comunicación interpersonal

Griffin (2011) menciona que la comunicación interpersonal cuenta con dos tipos de 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 conversando con las personas. La comunicación oral es importante por diversos motivos. Su ventaja esencial es incentivar una retroalimentación rápida 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 relacionado con la comunicación. No obstante, y quizás sorprendentemente, la comunicación escrita no es muy frecuente para los directivos.

Un estudio señaló que únicamente el 13% del e mail impreso que recibieron fue de empleo continuo para estos. Más del ochenta por ciento de los directivos que replicaron en otro estudio que la comunicación escrita que recibieron fue de media a regular.

La desventaja principal de los modos típicos de comunicación escrita que inciden en la retroalimentación y la interacción. Cuando un directivo manda su colega un escrito, es necesario que esta sea impresa, mandada por e mail. En caso exista equívocos, es posible determinar en varios días en identificar y principalmente en enmendarse. Aun si el empleo del email es más efectivo, el transmisor y el destinatario es necesario que tengan accesibilidad a un pc, el destinatario tiene que abrir y leer el recado con el fin de que en verdad hay sido recibido. La comunicación vía móvil puede solucionar en minutos. Como resultado, la comunicación escrita frecuentemente no responde y, a menudo, es más difícil y requiere más tiempo que la comunicación oral.

Efectivamente, la comunicación escrita tiene sus ventajas. Frecuentemente es sumamente precisa y proporciona 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.

Variable 2: Motivación laboral

A. Definiciones

Robbins y Judge (2017) señala que es un procedimiento que fija potencia, rumbo, tenacidad del empeño del individuo en el logro de sus propósitos.

Chiavenato (2015) lo define como las fuerzas intrínsecas que dirigen a un individuo a manifestar su conducta determinada hacia la empresa.

Schermerhorn (2010) menciona que constituye el grado, dirección y tenacidad del esfuerzo de la persona que dedica a sus labores.

B. Dimensiones

Martínez (2013) hace mención de ciertos elementos cuya influencia es importante en la motivación del personal de una organización. Los cuales son:

a. Organización

Se refiere a los elementos cuyo impacto es negativo en la motivación del personal, elementos que guardan relación con la empresa.

b. Relaciones

Se refiere a los vínculos con compañeros de trabajo y superiores dentro de la empresa.

c. Salario

Se refiere a la remuneración que percibe el trabajador por sus funciones en el trabajo.

C. Importancia de la motivación laboral

Martínez (2013), los trabajadores y su desempeño son aspectos esenciales en la organización. La gerencia trata de extender al máximo tanto la eficiencia y la eficacia de la persona, al mismo tiempo, se enfoca en sus necesidades. Si se quiere tener éxito en la motivación, es importante que coincidan intereses individuales y empresariales. En caso de que la empresa quiera que todo el personal de los distintos niveles, además de su presencia física en el lugar de

trabajo, se muestren entusiasmados, ilusionados y con gran compromiso (motivación), debe alinear los propósitos personas con los organizacionales.

El trabajador pone de su esfuerzo por dar satisfacción a las necesidades de la empresa y se integrará conforme esta se preocupe por satisfacer sus necesidades, no solo con la remuneración. Cuando un individuo no muestra interés por su trabajo, mostrará un rechazo instantáneo, procederá sin empeño y no prestará todo el cuidado que merece. Por lo opuesto, los trabajadores comprometidos con su trabajo lo desempeñarán con más ahínco. Si queremos lograr una buena motivación en el trabajo es necesario conozcamos a profundidad los elementos relacionados a las necesidades humanas.

D. Teorías de motivación

Chiavenato (2015) indica las teorías más esenciales que se basan en la motivación.

a. Pirámide de necesidades de Maslow

Fue reconocida por Abraham Maslow y su base radica en la jerarquía o pirámide de necesidades, o mejor dicho necesidades e influencias sobre el comportamiento que se pueden categorizar de manera ordenada. Se han hallado las necesidades posteriores:

- Las necesidades fisiológicas son aquellas relacionadas con el alimento, el techo y la protección, no con la pena o el dolor. Además, se denominan necesidades biológicas y necesitan de una gratificación periódica y frecuente para asegurar el sustento del individuo.
- Las necesidades de seguridad son las que están libre de peligros (existentes o imaginarios) y la protección de las alarmas del entorno externo. Conjuntamente, está relacionado con las actividades de una persona.
- Las necesidades sociales son las que se relacionan con la amistad, la influencia, la pertenencia, el amor y el respeto. Están apegados a otras personas y tienen el deseo de dar y aceptar.
- Las necesidades de estima se relacionan al modo en que la persona descubre y realiza la evaluación.

- Las necesidades de autorrealización son necesidades que son de suma importancia para una persona y determinan la forma de su desarrollo, así como sus cualidades y habilidades. Las necesidades humanas conocidas se encuentran en la parte superior de la pirámide y representan el desempeño que los individuos realizan para conseguir sus capacidades y su crecimiento continuo a lo largo de sus vidas.

En particular, existen dos tipos de necesidades, las cuales están presentes en el orden primario como necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, y estas necesidades deben ser satisfechas externamente y las necesidades están en el orden secundario del ser humano, que es la persona que satisface internamente.

b. Teoría ERC

La teoría ERC fue fundada por el psicólogo Clayton Alderfer, quien trabajó con la jerarquía de Maslow, aunque la alineó por medio de la investigación empírica y proporcionó una síntesis de la necesidad de acción, la falta de relaciones y el subdesarrollo se conoce como teoría ERC.

- Las necesidades de la existencia están relacionadas con el bienestar material: realidad, conservación y existencia.
- Las necesidades relacionales se refieren al deseo de interactuar con otras personas, o más bien interacciones en la sociedad.
- Las necesidades de desarrollo se refieren al desarrollo de las capacidades y aspiraciones de crecimiento de un individuo. Implica una combinación de factores intrínsecos, incluida la percepción subjetiva.

c. Teoría de los dos factores de Herzberg

Frederick Herzberg fue quien reconoció esta teoría, que la motivación de las personas consta de dos factores íntimamente relacionados.

- Los factores de higiene son contextos laborales cercanos al individuo. Se ocupa de la estructura física, las recompensas y las contribuciones dentro de la empresa, las políticas organizacionales, los métodos de promoción, el entorno organizacional, la relación entre los empleados y la gerencia, el conjunto de estatutos, las oportunidades de desarrollo, las relaciones entre

colegas y otros. Como el clima de trabajo. En la práctica, los factores de higiene tienen una capacidad limitada para afectar a los trabajadores. El término “higiene” representa un carácter precautorio y cauteloso. Si los factores son buenos, evitan la insatisfacción, porque influyen en el comportamiento, aunque no aumentan significativamente ni a largo plazo la satisfacción de una persona. Sin embargo, en el momento que es inestable, tiene el efecto de la escasez de satisfacción. Por ello, incluyen factores conocidos de insatisfacción:

- Recibir compensación.
- Recibir aportes sociales.
- Ambiente de trabajo y comodidad.
- Comunicación con el jefe.
- Relaciones con compañeros y armonía.
- Políticas organizacionales.

Los factores de higiene están relacionados con los factores humanos externos y las principales deficiencias.

- Los factores motivacionales están relacionados con el perfil del puesto y todo lo relacionado con él. Crea una satisfacción duradera y aumenta la eficiencia al máximo nivel. En el acontecimiento de que los factores motivadores sean efectivos, aumentarán considerablemente la satisfacción de las personas y en caso de escasez, acabarán haciéndolo. Aquellos factores son:

- El aprovechamiento absoluto de las capacidades de la persona.
- Libre albedrío para tomar decisiones y realizar trabajos.
- Efectuar con la totalidad de los deberes en el trabajo.
- Definir claramente las metas y objetivos relacionados con el trabajo.
- Evaluar su mismo desempeño.

Aquellos factores son las actitudes internas de un individuo que le hacen sentirse bien y satisfecho a nivel personal. Está relacionado con las necesidades secundarias.

Herzberg ultima que los factores responsables de la satisfacción laboral son diferentes y que generan sentimientos de insatisfacción y no tienen nada que ver con ellos.

d. Teoría de la definición de objetivos

Edwin Locke el psicólogo estadounidense dice que uno de los pilares de la motivación es el deseo de comprometerse con el fin de conseguir lo que se pretende. Muestra a la persona lo que hará y el esfuerzo que tendrá que poner para que esto suceda. Aquella teoría considera las consecuencias que pueden tener el establecimiento de metas, los desafíos y las respuestas a los esfuerzos individuales. El psicólogo explica varios factores para establecer metas:

- Lo principal en el objetivo es motivar a las personas.
- Cuando las metas son específicas, ayuda a mejorar el desempeño de cada individuo.
- En el momento que las metas son complejas y aceptables, facilitan la mejora incremental para lograr esas metas.
- El feedback generado por lograr las metas favorece un excelente desempeño.

Aquella teoría se fundamenta en los siguientes términos:

- Las metas específicas y difíciles de alcanzar conducen a buenos resultados para las metas generales. La identificación detallada de cada objetivo actúa como un motivador interno.
- Si la persona acepta la meta y recibe entrenamiento, cuanto más compleja sea la meta, mayor será el nivel de esfuerzo. En el momento que una persona persigue una meta muy difícil, hace lo mejor que puede.
- Una persona se desempeña mejor en el momento que recibe feedback sobre el progreso de sus metas y esto le da información sobre lo que está haciendo y lo que debería hacer. El feedback es una secuencia común de comportamiento. En el acontecimiento de que éste lo produjera él mismo, o expresado en otra forma, en que el alma de la persona ponga a prueba su propio esfuerzo y progreso, tendrá más poder que el obtenido por un factor externo.

- Algunas personas tienen preferencias hacia las metas establecidas por el gerente. Aunque las personas suelen actuar más cuando están involucradas en establecer sus metas, porque esa es la meta que quieren lograr.
- La eficacia personal significa que un individuo está seguro que será capaz de hacer el trabajo requerido. Cuanto mayor sea el nivel de competencia del empleado, más seguro estará que puede completar con éxito su trabajo. Las personas con bajos niveles de efectividad tienden a renunciar a sus trabajos y desistir de sus esfuerzos; mientras tanto, los empleados más eficientes tienden a luchar más. Estas respuestas corresponden a los comentarios negativos del más alto nivel.
- No trabajamos de la misma manera con la fijación de objetivos individuales. Las consecuencias positivas del trabajo son simple, distinto e independiente. En los casos en que existe un mayor grado de interdependencia en el trabajo, la fijación de objetivos es más interesante. Conforme con la teoría del establecimiento de objetivos, existen cuatro métodos esenciales de motivación personal:
 - Dinero. No es solo un motivo, esto solo debe aplicarse de las siguientes maneras.
 - Puntualizar las metas.
 - Mediación a la hora de decidir y precisar las metas.
 - Rediseñar el trabajo y las tareas para que planteen mayores desafíos y otorguen más responsabilidad a las personas.

e. Teoría de las expectativas

También conocida como teoría de las expectativas, sostiene que las necesidades humanas se satisfarán cuando se observen ciertos comportamientos.

En una situación, las personas tienen que preferir diferentes comportamientos para satisfacer sus necesidades.

Aquella teoría proporciona una aplicación de cómo los individuos eligen un comportamiento de un conjunto de opciones. Se basa en la premisa aparentemente simple de que las personas prefieren conductas que creen que los

afectarán (premios como sueldo, reconocimiento y triunfo) y, por lo tanto, se sienten atraídos por ellos porque satisfacen sus propias necesidades. Este ideal refleja, teoriza, analiza y predice los comportamientos que eligen las personas.

Aquella teoría establece que las personas se encuentran motivadas en el momento que sienten que completarán una tarea (rango de resultados) y que la recompensa (logro final) que brindan debe ser elevada en lugar del desempeño que ya han realizado.

La teoría de las expectativas por Vroom indica que hay tres definiciones:

- El valor es necesario para una recompensa particular. Preferencia personal (valor) por un resultado final particular, que recuerda a la teoría del campo de Lewin. Un buen valor indica lo que quieres evitar y da como resultado final.
- La expectativa es en el momento que fallan los esfuerzos para ayudar a lograr el desempeño deseado. Existen recursos que conducen al resultado final, y la motivación es el procedimiento que rige la elección entre diferentes comportamientos.
- La herramienta es en el momento que el incumplimiento se asocia con la recompensa deseada. Se establece una relación de causa y efecto entre el resultado final provisional. La herramienta presenta valores de +1.0 a -1.0, así como coeficientes de correlación para niveles estadísticos que están directamente relacionados o no con el resultado final. Si la persona encuentra que no hay conexión entre la alta productividad y las recompensas financieras, entonces la herramienta está vacía, o más bien, la productividad no se utiliza para obtener mayores ingresos.

De acuerdo con Vroom, hay tres factores los cuales motivan a los individuos a la hora de hacer algo:

- La meta de cada individuo, significa, el deseo de lograr la meta. Algunos de los objetivos de cada uno son la compensación, la aprobación y el reconocimiento social. Una persona cuenta con la capacidad de lograr múltiples objetivos al mismo tiempo.

- El vínculo entre la alta productividad y el logro de los objetivos de las personas. En el momento que una persona piensa en un propósito principal para un salario más alto, puede haber una gran motivación para hacer más. Si bien es necesario que una persona sea aceptada por los otros miembros de su grupo, el grupo en sí se ha establecido por regla informal después de haber estado por debajo de su nivel. Si es así, el equipo probablemente rechazaría tal comportamiento.
- Apreciar la capacidad de cada individuo con el fin de influir en el propio nivel de productividad. En el momento que una persona decide que se recompensará un mayor esfuerzo, tiende a esforzarse más.

E. Enfoques de la motivación laboral

Loayza et al. (2022) explican que son: Motivación intrínseca, extrínseca y trascendental.

- a) Motivación intrínseca, este componente reside en la persona. Muestra las labores que realiza un individuo, las cuales pueden ser: crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento de un buen trabajo, autorrealización. De acuerdo al autor, cuando estos factores son ideales, generan satisfacción y en el momento que son débiles, los evitan. Se puede hallar este tipo de motivación al hacer y disfrutar algunas labores humanas inherentes como la exploración, el juego y la investigación, y este interés se convierte con el tiempo en habilidad y conocimiento.
- b) Motivación extrínseca, también conocida como factor higiénico, es el comportamiento que refleja la persona en situaciones laborales actuales tales como: ambiente de trabajo real, procedimientos y políticas de la empresa, organización, relación con los compañeros, sueldo, permanencia laboral y dirección ejecutiva de superiores, etc. En el momento que estos rasgos aparecen en el lugar de trabajo, previenen la insatisfacción personal. No obstante, la consecuencia que puede tener en una persona no es significativo ni duradero, porque no depende del individuo, sino de la situación laboral.

- c) Motivación Trascendental, es el efecto causado por las acciones de la persona que lo hace, como ayudar a los colegas, organizar actividades de apoyo útiles y desarrollar a los integrantes de su equipo. Se ve como una llamada desde nuestro interior para tomar alguna acción en nombre de los demás. Este elemento no fue reconocido en primer lugar por algunos estudiosos, ya que fue olvidado por el propio Maslow, quien admitió su existencia en sus indagaciones recientes (p. 23 – 24).

F. Modelos teóricos de la motivación laboral

Según Bazan (2022) respecto a los modelos teóricos de la motivación laboral, se considera la teoría de la motivación propuesta por Steers y Braunstein, según la cual la motivación laboral se debe a la satisfacción de necesidades que fue inicialmente establecida por Murray. Para Steers y Braunstein, estas necesidades surgen en el lugar de trabajo.

- Necesidad de logro. Todo colaborador se esfuerza por realizar la tarea que se le encomienda, por más difícil que sea, el colaborador hace lo mejor que puede, por lo tanto, la eficiencia del trabajo se mejora constantemente, por lo que estos esfuerzos pueden conducir a mejores resultados. a sus puestos, todo ello con el objetivo de desempeñarse mejor que sus compañeros.
- Necesidad de afiliación. Cada empleado necesita el apoyo del equipo, por lo que para conseguir este objetivo se relaciona de manera grata y emocional con sus compañeros, lo que permite la expresión abierta de ideas, de la misma manera que ayuda a conocer a los demás, tratando asuntos no necesariamente relacionados con la función del puesto, sino otros temas que ayudan a fortalecer la amistad entre colegas.
- Necesidad de autonomía. Muchas veces todo empleado necesita evitar algunas responsabilidades, como elegir determinaciones en el desempeño de sus funciones, porque siente que la empresa limita su independencia, por ende, evita asumir múltiples responsabilidades a la vez y se enfoca en una sola.
- Necesidad de dominancia. Cada trabajador trata de tomar un rol de liderazgo cuando hay espíritu de equipo, significa, quiere sobresalir, por lo que suele

ser él quien organiza y dirige las labores de los otros, permitiéndole controlar los acontecimientos en la organización.

G. Factores esenciales en el ciclo de la motivación laboral

Chele (2022) indica que hay factores esenciales en el ciclo de motivación laboral, el primero de ellos es una evaluación separada de la persona, que revelará su personalidad sobre cómo reacciona ante los estímulos que recibe, ya sean efectivos o perjudiciales. Un individuo que aspira al éxito persiste a pesar de las barreras que enfrenta. De esa manera hay quienes ven la adversidad como una congruencia para mejorar y mostrar sus habilidades.

Otro de los factores es la responsabilidad, que representa la capacidad de escoger lo mejor entre un conjunto de alternativas. El entusiasmo de la misma manera se encuentra presente en este análisis. Un empleado motivado cuenta con más posibilidades de estar interesado en su trabajo, por lo que esa persona podrá disfrutar de beneficios tales como más puestos de trabajo, un mejor salario y podrá sentirse valorado en las pequeñas empresas. (p. 14).

H. Motivar mediante el diseño de puesto laboral

Robbins y Judge (2017) mencionan que lo que se vio a primera vista con respecto a la motivación de las personas la manera como se organiza el trabajo ha sido más alta de los que se esperaba. Puede tener influencia en el esfuerzo que realiza individuo, los elementos en su puesto, esto es lo que sugiere el diseño del puesto trabajo, implica el modelo de característica de puesto, en lo siguiente se realiza un análisis, ayuda como referencia a la identificación de oportunidades para cambiar los elementos.

a. El modelo de los atributos del puesto laboral

Es postulado por J. Richard Hackman y Greg Oldham, mencionan cuatro dimensiones laborales esenciales que cualquier empleo.

- La identidad de la tarea. Es el nivel del rol que se requiere para finalizar una parte de la actividad entera e identificable.

- La importancia de la tarea. Hace referencia al nivel que la labor en el que el puesto afecta a otras o personas o la vida del individuo.
- La autonomía representa. Hace referencia nivel que el puesto brinda al empleado ser libre, tener discreción y ser independiente para que organice sus deberes y establezca los procesos que los ejecute.
- La retroalimentación. Es el nivel en el que se hacen las labores que se le da a la persona datos esclarecidos y directos acerca de la efectividad de su desempeño.

Se fusionan para desarrollar una labor de significancia que la persona considera esencial, de mucho valor y gran importancia. Aquellos puestos con mayor autonomía dan a los empleados un sentimiento de ser responsable por los efectos, en tanto que la retroalimentación señala con que eficacia realiza su actividad. El MCPT señala que cuando se alcanzan recompensas cuando a los individuos aprenden (saben de los resultados en el modelo) que de manera personal se han desempeñado mejor (experimentación de responsabilidad) es una labor que es considerada esencial (experimentación de propósito). Cuanto más se vea la presencia de los tres estados psicológicos, más será la motivación, la capacidad de rendir y la satisfacción de los empleados, y menos será la ausencia y la posibilidad que dejen la empresa

2.3. Definición de términos básicos

Variable independiente: Relaciones interpersonales

Es la interrelación de uno o más individuos con la finalidad de entender y vincularse con individuos o equipos (Griffin y Van Fleet, 2016).

Habilidades comunicativas

Esta se define como una manera de interactuar con los otros en diferentes aspectos con diversos objetivos (Luthans, 2008).

Factores interpersonales

Es un grupo de características de identidad que poseen los individuos, que se refleja en el aspecto laboral y personal (Luthans, 2008).

Variable dependiente: Motivación laboral

Es un procedimiento que establece, fuerza, rumbo, tenacidad del empeño del individuo en el logro de sus propósitos (Robbins y Judge, 2017).

Condiciones laborales

Son todos aquellos elementos o medios que forman parte del ambiente laboral (Robbins y Judge, 2017).

Personalidad

Los individuos con una autoevaluación positiva que creen en su valor intrínseco y sus habilidades básicas tienen niveles más altos de satisfacción laboral que aquellas con una autoevaluación negativa (Robbins y Judge, 2017)

Salario

Para un gran número de personas, los salarios se correlacionan con la satisfacción laboral y la felicidad general (Robbins y Judge, 2017).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Las habilidades comunicativas se relacionan significativamente con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021.
- b. Los factores interpersonales se relacionan significativamente con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
RELACIONES INTERPERSONALES	<i>Habilidades Comunicativas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación. - Comunicación asertiva. - Comunicación empática. - Apertura de escucha.
	<i>Factores Interpersonales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Auto-estima. - Actitudes. - Manejo de conflictos. - Personalidad.

Fuente: *Luthans (2008)*.

Variable 2	Dimensiones	Indicadores
MOTIVACIÓN LABORAL	<i>Organización</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Horarios mal repartidos. - Localización no conveniente. - Fastidios burocráticos.
	<i>Relaciones</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Clima de tensión. - Competición negativa. - Rivalidades interpersonales. - Jerarquía incompetente.
	<i>Salario</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Comparaciones en desventajas con lo que se obtendría obtener en otros lugares. - Sistema de salario sin relación con el mérito de los esfuerzos.

Fuente: *Martínez (2013)*.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

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

Nivel es correlacional porque “se establece la relación entre las variables de estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño es no experimental porque “no se manipuló las variables de estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

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).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo representada por 51 trabajadores de la empresa SODIMAC HUACHO.

3.2.2. Muestra

Por contar con una población factible para la aplicación del instrumento de recolección de datos, no fue necesario el cálculo de la muestra.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son Relaciones interpersonales y Motivación laboral. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la empresa SODIMAC HUACHO.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Para el estadístico de prueba se utilizó el Rho de Spearman.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivos de las relaciones interpersonales

Tabla 1

Resultados descriptivos de las habilidades comunicativas

	TED		ED		MMDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Considera usted que la comunicación que se da dentro de la empresa que trabaja es la adecuada?	8	15.7%	4	7.8%	15	29.4%	9	17.6%	15	29.4%
2. ¿Considera usted que existe una comunicación asertiva en su centro laboral?	5	9.8%	11	21.6%	8	15.7%	16	31.4%	11	21.6%
3. ¿Considera usted que existe una comunicación empática en su centro laboral?	5	9.8%	9	17.6%	10	19.6%	13	25.5%	14	27.5%
4. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo y jefes están abiertos a escucharlo cuando usted necesite conversar con ellos?	14	27.5%	4	7.8%	10	19.6%	11	21.6%	12	23.5%

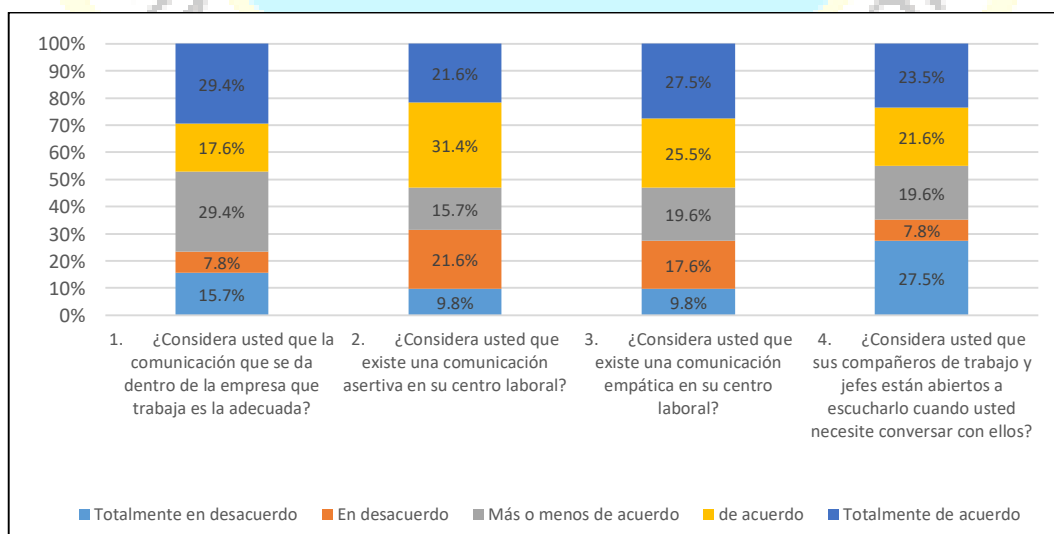


Figura 1. Habilidades comunicativas.

Tabla 1, en referencia a si la comunicación que se da dentro de la empresa que trabaja es la adecuada el 23,5% mencionó estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 29,4% indican estar más o menos de acuerdo y el 47% evidencian estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, con respecto a si existe una comunicación asertiva en su centro laboral el 31,4% manifestó que están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 15,7% respondieron que están más o menos de acuerdo y el 53% mencionó que están de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en cuanto a si existe una comunicación empática en su centro laboral el 27,4% acotó estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 19,6% acotaron que estar más o menos de acuerdo y el 53% indicaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo. Finalmente, al referirse si sus compañeros de trabajo y jefes están abiertos a escucharlo cuando lo necesite para conversar con ellos el 35,3% evidenciaron estar en desacuerdo y en desacuerdo, el 19,6% respondieron estar más o menos de acuerdo y el 45,1% mencionaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 2
Resultados descriptivos de las Factores Interpersonales

	TED		ED		MMDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5. ¿Es usted una persona seguro de sí mismo que demuestra tener una auto estima alta?	6	11.8%	4	7.8%	18	35.3%	11	21.6%	12	23.5%
6. ¿Considera usted que tiene una buena actitud frente a su trabajo?	7	13.7%	6	11.8%	10	19.6%	11	21.6%	17	33.3%
7. ¿Tiene la habilidad de manejar conflictos sin dañar sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?	9	17.6%	10	19.6%	8	15.7%	11	21.6%	13	25.5%

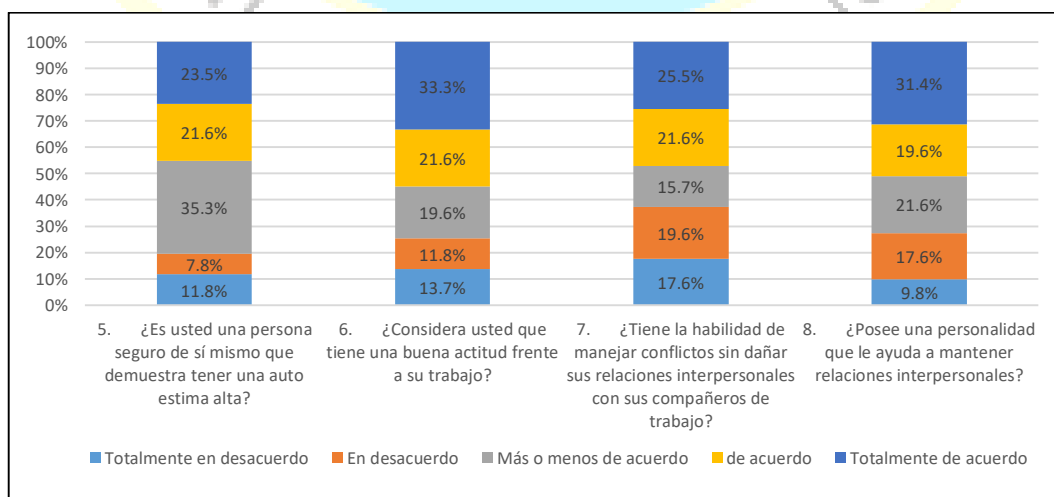


Figura 2. Factores interpersonales.

Tabla 2, que en referencia a si es una persona segura de sí mismo que demuestra tener una auto estima alta el 19,6% mencionó estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 35,3% indican estar más o menos de acuerdo y el 45,1% evidencian estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, con respecto a si tiene una buena actitud frente a su trabajo el 25,5% manifestó que están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19,6% respondieron que están más o menos de acuerdo y el 54,9% mencionó que están de acuerdo y totalmente de acuerdo. Finalmente, al referirse si tiene la habilidad de manejar conflictos sin dañar sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo el 37,2% evidenciaron estar en desacuerdo y en desacuerdo, el 15,7% respondieron estar más o menos de acuerdo y el 47,1% mencionaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo.

B. Análisis descriptivos de la motivación laboral

Tabla 3

Resultados descriptivos de las motivación en la organización

	TED		ED		MMDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9. ¿Considera usted que los horarios establecidos por la empresa son los adecuados?	12	23.5%	12	23.5%	6	11.8%	8	15.7%	13	25.5%
10. ¿Considera usted que su puesto de trabajo se encuentra en un lugar conveniente?	21	41.2%	15	29.4%	4	7.8%	8	15.7%	3	5.9%
11. ¿Se siente que su centro laboral está libre de fastidios burocráticos?	14	27.5%	11	21.6%	5	9.8%	9	17.6%	12	23.5%

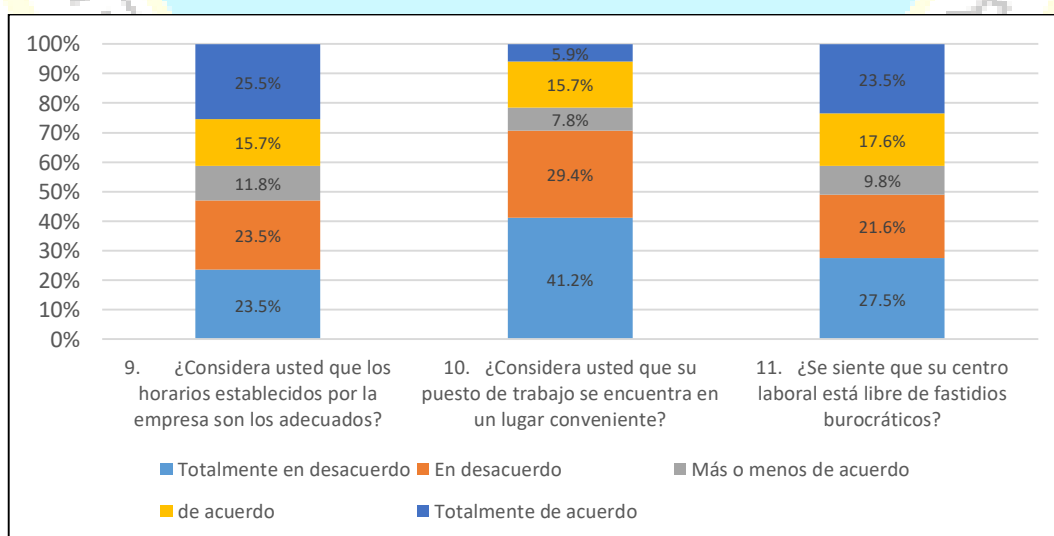


Figura 3. Motivación laboral en la organización.

Tabla 3, que en referencia a si los horarios establecidos por la empresa son los adecuados el 47% menciona estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 11,8% indican estar más o menos de acuerdo y el 41,2% evidencian estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, con respecto a si su puesto de trabajo se encuentra en un lugar conveniente el 70,6% manifestó que están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19,6% respondieron que están más o menos de acuerdo y el 54,9% mencionó que están de acuerdo y totalmente de acuerdo. Finalmente, al referirse si tiene la habilidad de manejar conflictos sin dañar sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo el 37,2% evidenciaron estar en desacuerdo y en desacuerdo, el 9,8% respondieron estar más o menos de acuerdo y el 41,1% mencionaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 4

Resultados descriptivos de las motivación en las relaciones

	TED		ED		MMDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
12. ¿Considera usted que las relaciones interpersonales que se dan en la empresa han originado un clima agradable?	15	29.4%	11	21.6%	10	19.6%	11	21.6%	4	7.8%
13. ¿Considera usted que existe una competencia sana entre compañeros de trabajo?	19	37.3%	10	19.6%	10	19.6%	6	11.8%	6	11.8%
14. ¿Considera usted que su centro laboral está libre de rivalidades interpersonales?	7	13.7%	21	41.2%	11	21.6%	4	7.8%	8	15.7%
15. ¿Considera usted que la jerarquía que actualmente tiene la empresa es competente?	10	19.6%	9	17.6%	13	25.5%	8	15.7%	11	21.6%

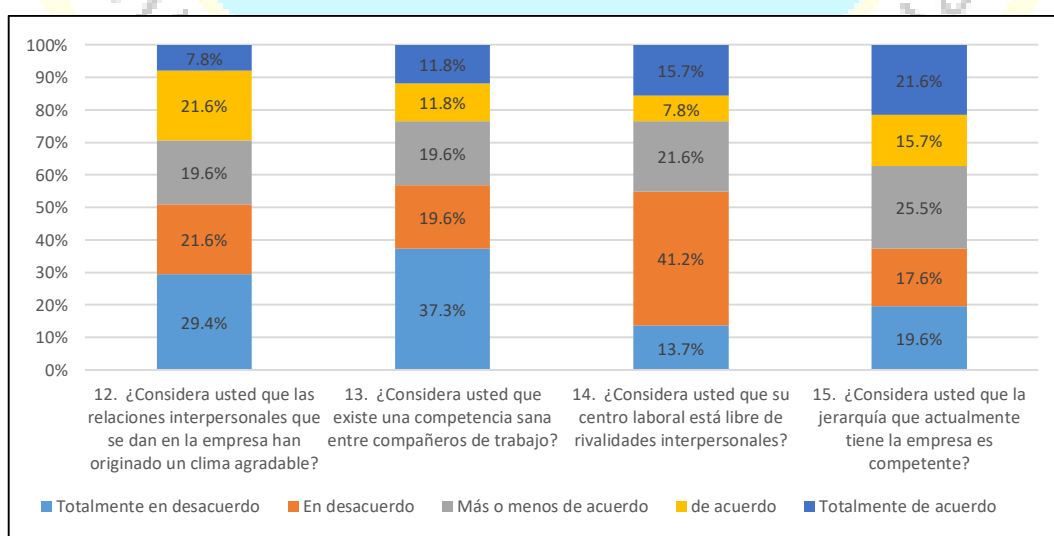


Figura 4. Motivación laboral en las relaciones.

Tabla 4, que en referencia a si las relaciones interpersonales que se dan en la empresa han originado un clima agradable el 51% mencionó estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 19,6% indican estar más o menos de acuerdo y el 29,4% evidencian estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, con respecto a si existe una competencia sana entre compañeros de trabajo el 56,9% manifestó que están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19,6% respondieron que están más o menos de acuerdo y el 23,6% mencionó que están de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en cuanto a si su centro laboral está libre de rivalidades interpersonales el 54,9% acotó estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 21,6% acotaron que estar más o menos de acuerdo y el 23,5% indicaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo. Finalmente, al referirse si la jerarquía que actualmente tiene la empresa es competente el 37,2% evidenciaron estar en desacuerdo y en desacuerdo, el 25,5% respondieron estar más o menos de acuerdo y el 37,3% mencionaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 5

Resultados descriptivos de las motivación en el salario

	TED		ED		MMDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
16. ¿Considera usted que tendría una mejor posición económica si trabajara en otra empresa?	14	27.5%	6	11.8%	11	21.6%	9	17.6%	11	21.6%
17. ¿Considera que el sistema de salario se relaciona con el mérito de los esfuerzos que realiza?	11	21.6%	13	25.5%	11	21.6%	6	11.8%	10	19.6%

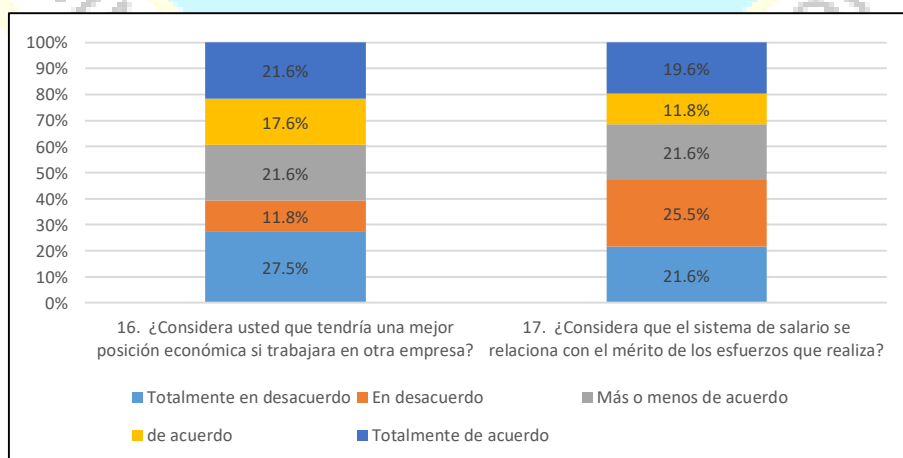


Figura 5. Motivación laboral en el salario.

Tabla 5, que en referencia a si tendría una mejor posición económica si trabajara en otra empresa el 39,3% mencionó estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 21,6% indican estar más o menos de acuerdo y el 39,2% evidencian estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, con respecto a si el sistema de salario se relaciona con el mérito de los esfuerzos que realiza el 47,1% manifestó que están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 21,6% respondieron que están más o menos de acuerdo y el 31,4% mencionó que están de acuerdo y totalmente de acuerdo.

C. Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov. Por lo mostrado en la Tabla 6, se optó por utilizar la prueba de Rho Spearman.

Tabla 6
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	.087	51	,200*
Habilidades comunicativas	.093	51	,200*
Factores interpersonales	.075	51	,200*
Motivación laboral	.097	51	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 7

Prueba de Pearson entre las relaciones interpersonales y motivación laboral

			Relaciones interpersonales	Motivación laboral
Prueba de Pearson	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1	,55**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,55**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

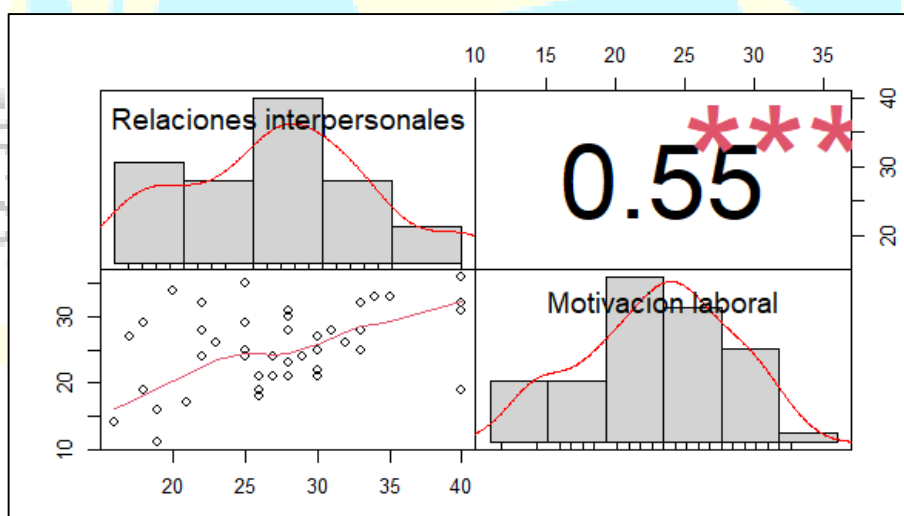


Figura 6. Relaciones interpersonales y motivación laboral.

Se observa en la Tabla 7 que las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021; debido a que los resultados indican que el valor de $p = 0.00$ menor a $0,05$ y con una correlación de Pearson que arroja un valor de 0.55 .

Hipótesis específica 1

Tabla 8

Prueba de Pearson entre las habilidades comunicativas y motivación laboral

		Habilidades Comunicativas	Motivación laboral
Prueba de Pearson	Habilidades Comunicativas	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,54**
		N	51
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,54**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

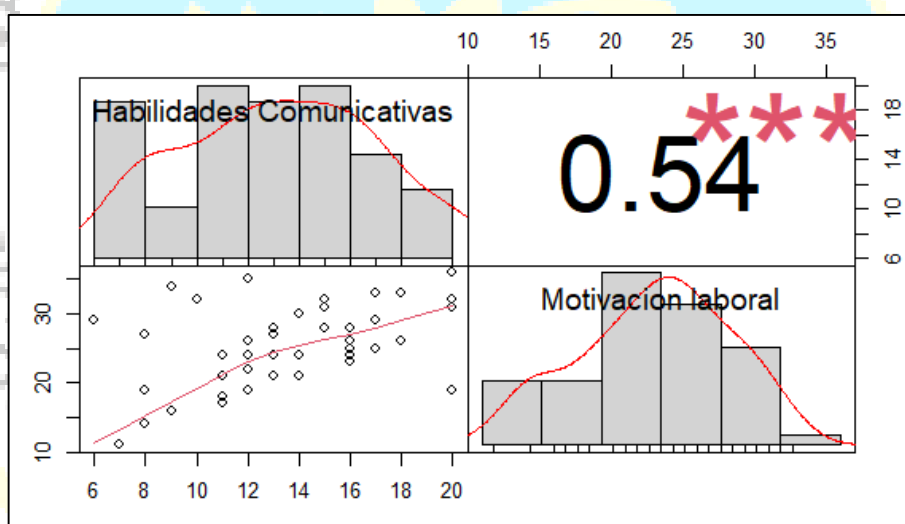


Figura 7. Habilidades comunicativas y motivación laboral.

Se observa en la Tabla 8 que las habilidades comunicativas se relacionan significativamente con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021; debido a que los resultados indican que el valor de $p = 0.000$ menor a 0,05 y con una correlación de Pearson que arroja un valor de 0.54.

Hipótesis específica 2

Tabla 9

Prueba de Pearson entre las las factores interpersonales y motivación laboral

		Factores Interpersonales		Motivación laboral	
Prueba de Pearson	Factores Interpersonales	Coefficiente de correlación	1		,46**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	51		51
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,46**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	51		51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

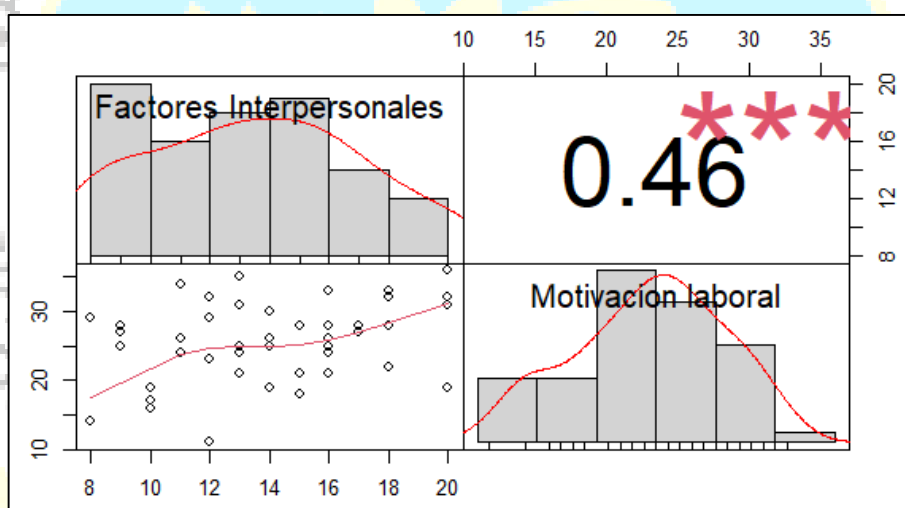


Figura 8. Factores interpersonales y motivación laboral.

Se observa en la Tabla 9 que los factores interpersonales se relacionan significativamente con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021; debido a que los resultados indican que el valor de $p = 0.001$ menor a 0,05 y con una correlación de Pearson que arroja un valor de 0.46.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

En consideración al objetivo general: Establecer de qué modo las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral de los trabajadores de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021; según los resultados inferenciales se muestra una correlación de Pearson de 0.55 donde representa un nivel positivo moderado y un p valor de 0.00 ($p < 0,05$) resaltando ser muy significativa. En cuanto a los aportes en esta investigación con los cuales se puede contrastar se tiene a nivel nacional el aporte de Perea (2017) concluye que los factores motivacionales intrínsecos del talento humano de una empresa como la estudiada, tienen influencia en la calidad de vida laboral de los trabajadores que al mismo tiempo se refleja en el rendimiento de los empleados, y como en este caso es una prestación de servicio de salud, impacta de manera que refleja en la calidad de vida de las personas. Asimismo, Bustamente y Anticona (2018) enfatizan que la problemática de las relaciones interpersonales en las empresas es endémica, existen algunos aspectos que empeoran esta situación como las pocas medidas de decisión procedentes de altos niveles jerárquicos, impidiendo que los empleados participen, ocasionando un entorno laboral desfavorable. Esto permite señalar que en los tiempos actuales uno de las principales problemáticas que las confrontan empresas es encontrar la forma de motivar a su personal para tengan un mejor rendimiento en sus actividades e incrementen su satisfacción e interés en su labor. Asimismo, al ser aplicado en las empresas tanto la motivación laboral como las relaciones interpersonales en el puesto laboral son temas centrales para cualquier empresa, ya que la calidad del trabajo está sujeta en gran medida de la motivación, su interés e inquietud para mejorar su atención hacia los clientes, además las relaciones interpersonales conducen directamente a un desempeño eficaz en sus actividades. A partir de esta perspectiva tomando como referencia lo anunciado se sabe que la motivación laboral ayuda a alcanzar los objetivos trazados, aunque si la empresa no emplea los medios necesarios no logrará motivar

a su personal teniendo deficiencias el rendimiento y competitividad de sus actividades. Por lo indicado con anterioridad, la actual indagación busca saber cómo las relaciones interpersonales se vienen vinculando con la motivación laboral de los trabajadores de la empresa SODIMAC HUACHO.

En consideración al objetivo específico 1: Establecer de qué modo las habilidades comunicativas se relacionan con la motivación laboral de los trabajadores de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021. según los resultados inferenciales se muestra una correlación de Pearson de 0.54 donde representa un nivel positivo moderado y un p valor de 0.00 ($p < 0,05$) resaltando ser muy significativo. Aquel resultado revela que en la empresa SODIMAC HUACHO se ha podido observar que las relaciones interpersonales son negativas esto debido a que el personal siente que no existe democracia en las decisiones por lo que siente su opinión no cuenta; asimismo mencionaron que no existe iniciativa de escucha entre compañeros y jefes por lo que la relación entre estos es cada vez más distante. Situación que se puede registrar en la investigación de Sisa (2013) con título “Las relaciones interpersonales y su incidencia en el clima organizacional en el grupo corporativo Mary Carmen en la provincia de Tungurahua en la Ciudad de Ambato”. Obteniendo en sus resultados en relación a las dimensiones de relaciones interpersonales señalan que en la dimensión comunicación un 65% de los trabajadores declaran que no hay una excelente comunicación internamente en la organización y en la dimensión habilidades sociales un 77% expresa que no le agrada la manera de vincularse con los dirigentes.

En consideración al objetivo específico 2: Establecer de qué modo las habilidades comunicativas se relacionan con la motivación laboral de los trabajadores de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021. según los resultados inferenciales se muestra una correlación de Pearson de 0.46 donde representa un nivel positivo moderado y un p valor de 0.001 ($p < 0,05$) resaltando ser muy significativo. Aquel resultado nos revela que en la empresa SODIMAC HUACHO se ha podido observar que las relaciones interpersonales son negativas esto debido a que el personal siente que no se les hace de conocimiento los planes de innovación y proyectos de mejora de la empresa lo que ha ocasionado su falta de compromiso. Ante lo expuesto el teórico 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. Situación que se puede registrar en la investigación de Hernández (2017) titulada “Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de post grado Fac- Muestra As. Comando. Bogotá. Colombia”, los resultados de la investigación en cuanto a la motivación laboral el 60% de los encuestados está satisfecho con su salario. La indagación tuvo como conclusión que los factores de la motivación laboral vinculados son condiciones motivacionales internas.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Las habilidades comunicativas se relacionan significativamente con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021. Es decir, esto implica que a medida que exista iniciativa de escucha entre compañeros y jefes incrementara las buenas relaciones interpersonales que se dan en la empresa originando un clima agradable.
- Los factores interpersonales se relacionan significativamente con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021. Es decir, esto implica que a medida que en la organización otorgue oportunidades de crecimiento profesional a los trabajadores será mayor sus capacidades para ofrecer un buen servicio a los clientes.

Por lo expuesto

- Existe una correlación positiva muy alta ($\rho = 0.55^{**}$; $p = 0,00$), por lo que se concluye que las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la motivación laboral del personal de la empresa SODIMAC HUACHO, 2021.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda manejar habilidades comunicativas entre compañeros y jefes en todo momento ya que así contribuirá a la mejora del clima laboral y las buenas relaciones interpersonales que se dan en la empresa.

- Se recomienda gestionar estrategias de oportunidades de crecimiento profesional hacia los trabajadores para maximizar un mejor rendimiento de sus capacidades para ofrecer un buen servicio a los clientes.



REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones* (3 ed.). México: Mc Graw Hill.
- 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.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Griffin, R., & Van Fleet, D. (2016). *habilides directivas, evaluacion y desarrollo*. Mexico DF: Cengage Learning.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (12 ed.). México D.F.: Cengage Learning.
- Huerta, J., & Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas* (2 ed.). México D.F.: Pearson.
- Lussier, R., & Achua, C. (2016). *Liderazgo, teoria, aplicacion y desarrollo de habilidades* (6 ed.). Mexico DF: CENGAGE Learning.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional* (11 ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial*. Madrid: Diaz de Santos.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12 ed.). Mexico D.F.: Mc graw hill.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson.
- Schermerhorn, J. (2010). *Administración* (2 ed.). México: Limusa.

7.2. Fuentes electrónicas

Alarcón, M., & Ruiz, Y. (2016). *La cultura organizacional y su influencia en las relaciones interpersonales de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.* Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Recuperado el 16 de julio de 2021, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4139/Alarcon%20-%20Ruiz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque.* Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Recuperado el 16 de julio de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37847/zu%c3%bliga_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bustamente, M., & Anticona, D. (2018). *Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima laboral del área de electrodomésticos de Supermercados Plaza Vea, Trujillo 2017.* Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, Trujillo. Recuperado el 16 de julio de 2021, de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13259/Anticona%20Jicaro%20Diana%20Victoria%20-%20Bustamante%20Rodriguez%20Manuel%20Ilich.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 julio de 2021, de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/2225/DNA-spa-2019-Influencia_de_los_factores_motivacionales_en_la_calidad_de_vida_laboral_de_los_trabajadores?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, C. (2017). *Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de post grado Fac- Muestra As. Comando. Bogotá. Colombia.* Tesis de maestría, Universidad Externado, Bogotá. Recuperado el 16 de julio de 2021, de

https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/621/DNA-spa-2017-Factores_motivacionales_asociados_a_la_motivacion_laboral_y_satisfaccion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huaraca, W. (2019). *Relaciones interpersonales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Hermes Transportes Blindados S.A. sucursal Andahuaylas - 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Recuperado el 16 de julio de 2021, de https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/389/Wilman_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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 16 de julio de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15812/1/T-UCSG-POS-MGSS-276.pdf>

Perea, M. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en trabajadores de Inversiones la Selva S.A. Moyobamba el año 2016*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Lima. Recuperado el 16 de julio de 2021, de http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2097/TM_Per ea_Pasquel_Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Samacá, A. (2019). *Factores motivacionales que inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Florval SAS*. Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Recuperado el 21 de julio de 2021, de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/2230/DNA-spa-2019-Factores_motivacionales_que_inciden_en_la_satisfaccion_laboral_de_los_trabajadores_de_la_empresa_Florval?sequence=1&isAllowed=y

Sisa, A. (2013). *Las relaciones interpersonales y su incidencia en el clima organizacional en el grupo corporativo Mary Carmen en la provincia de Tungurahua en la Ciudad de Ambato*. Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 16 de julio de 2021, de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7269/1/FCHE-PSI-56.pdf>

ANEXOS

ANEXO N°01 - 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	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Más o menos de acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

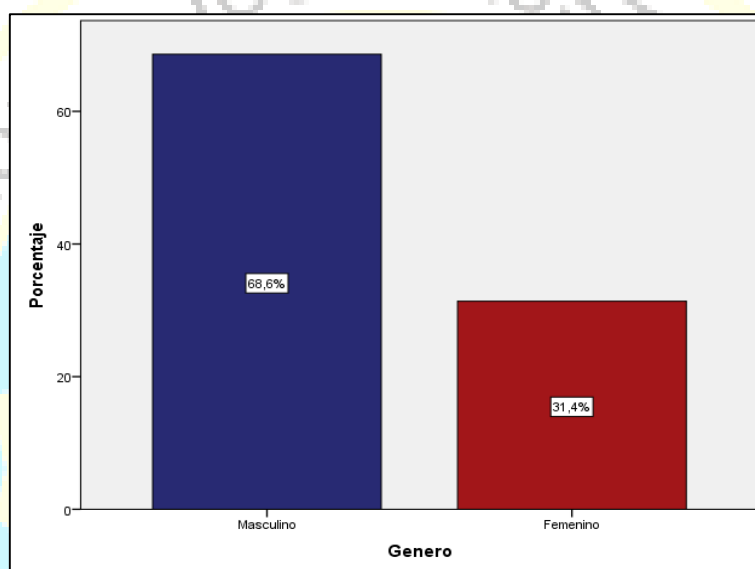
ITEM	1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES					
DIMENSIÓN 01					
1. ¿Considera usted que la comunicación que se da dentro de la empresa que trabaja es la adecuada?					
2. ¿Considera usted que existe una comunicación asertiva en su centro laboral?					
3. ¿Considera usted que existe una comunicación empática en su centro laboral?					
4. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo y jefes están abiertos a escucharlo cuando usted necesite conversar con ellos?					
DIMENSIÓN 02					
5. ¿Es usted una persona seguro de sí mismo que demuestra tener una auto estima alta?					

6. ¿Considera usted que tiene una buena actitud frente a su trabajo?					
7. ¿Tiene la habilidad de manejar conflictos sin dañar sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?					
8. ¿Posee una personalidad que le ayuda a mantener relaciones interpersonales?					
MOTIVACIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN 01					
9. ¿Considera usted que los horarios establecidos por la empresa son los adecuados?					
10. ¿Considera usted que su puesto de trabajo se encuentra en un lugar conveniente?					
11. ¿Se siente que su centro laboral está libre de fastidios burocráticos?					
DIMENSIÓN 02					
12. ¿Considera usted que las relaciones interpersonales que se dan en la empresa han originado un clima agradable?					
13. ¿Considera usted que existe una competencia sana entre compañeros de trabajo?					
14. ¿Considera usted que su centro laboral está libre de rivalidades interpersonales?					
15. ¿Considera usted que la jerarquía que actualmente tiene la empresa es competente?					
DIMENSIÓN 03					
16. ¿Considera usted que tendría una mejor posición económica si trabajara en otra empresa?					
17. ¿Considera que el sistema de salario se relaciona con el mérito de los esfuerzos que realiza?					

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla
Género

	f	%
Masculino	35	68,6
Válido Femenino	16	31,4
Total	51	100,0



Se muestra que el 68,8% pertenece al género masculino y el 31,4% son del género femenino.

ANEXO N° 04 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDACION DE RELACIONES INTERPERSONALES

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,814
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	151,982
	gl	28
	Sig.	,000

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
P1	1.000	,746
P2	1.000	,898
P3	1.000	,929
P4	1.000	,868
P5	1.000	,723
P6	1.000	,693
P7	1.000	,876
P8	1.000	,649
P9	1.000	,746
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDACION DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,814
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	202,201
	gl	36
	Sig.	,000

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
P9	1.000	,896
P10	1.000	,820
P11	1.000	,831
P12	1.000	,926
P13	1.000	,853
P14	1.000	,763
P15	1.000	,956
P16	1.000	,578
P17	1.000	,842

Método de extracción: análisis de componentes principales.

CONFIABILIDAD DE RELACIONES INTERPERSONALES

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	8

CONFIABILIDAD DE MOTIVACIÓN LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	9

ANEXO N° 06 – BASE DE DATOS

Encuestado	Genero	Relaciones interpersonales	Habilidades Comunicativas	p1	p2	p3	p4	Factores Interpersonales	p5	p6	p7	p8	Motivación laboral	Organización	p9	p10	p11	Relaciones	p12	p13	p14	p15	Salario	p16	p17
1	1	27	14	3	4	4	3	13	3	3	4	3	24	5	2	2	1	12	4	1	2	5	7	4	3
2	1	22	11	4	1	5	1	11	3	3	3	2	24	10	1	4	5	11	1	4	2	4	3	1	2
3	2	40	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	19	4	2	1	1	12	4	1	5	2	3	1	2
4	2	40	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	32	14	5	4	5	14	3	3	4	4	4	3	1
5	2	27	14	3	5	5	1	13	4	3	4	2	21	9	5	1	3	8	1	3	3	1	4	3	1
6	1	40	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	36	14	5	5	4	16	5	5	1	5	6	2	4
7	2	30	14	4	3	3	4	16	3	5	4	4	21	9	5	1	3	8	1	3	3	1	4	3	1
8	2	26	11	1	3	5	2	15	5	4	1	5	18	7	3	2	2	8	1	2	2	3	3	2	1
9	1	27	16	5	4	4	3	11	3	2	3	3	24	5	2	2	1	12	4	1	2	5	7	4	3
10	2	34	18	5	5	4	4	16	3	4	4	5	33	11	5	3	3	14	3	5	2	4	8	3	5
11	2	22	10	4	2	1	3	12	3	4	2	3	32	14	4	5	5	11	1	3	4	3	7	5	2
12	1	26	12	3	3	1	5	14	3	5	5	1	19	6	2	2	2	8	2	2	1	3	5	3	2
13	1	16	8	3	2	2	1	8	3	1	2	2	14	4	2	1	1	7	1	1	2	3	3	1	2
14	1	33	16	3	4	5	4	17	4	4	4	5	28	9	4	1	4	13	3	3	3	4	6	5	1
15	2	25	12	1	3	3	5	13	2	3	4	4	35	10	4	1	5	19	5	5	4	5	6	3	3
16	2	16	8	3	2	2	1	8	3	1	2	2	14	4	2	1	1	7	1	1	2	3	3	1	2
17	2	26	11	4	2	3	2	15	5	4	3	3	21	5	3	1	1	10	2	1	2	5	6	1	5
18	2	22	13	5	5	2	1	9	1	2	5	1	28	7	1	1	5	15	3	5	3	4	6	4	2
19	1	19	7	1	2	2	2	12	2	4	1	5	11	3	1	1	1	6	2	1	2	1	2	1	1
20	2	40	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	31	11	4	3	4	14	3	4	3	4	6	3	3
21	2	31	15	3	3	4	5	16	5	5	3	3	28	8	4	2	2	13	2	1	5	5	7	2	5
22	1	33	17	5	4	4	4	16	3	4	5	4	25	7	1	4	2	11	5	4	1	1	7	3	4
23	1	16	8	3	2	2	1	8	3	1	2	2	14	4	2	1	1	7	1	1	2	3	3	1	2
24	2	18	8	1	1	3	3	10	1	3	1	5	19	6	2	2	2	9	2	3	2	2	4	1	3
25	2	30	17	5	4	4	4	13	4	4	2	3	25	8	1	5	2	11	3	2	2	4	6	5	1
26	1	17	8	2	4	1	1	9	1	2	2	4	27	8	3	1	4	9	2	1	1	5	10	5	5
27	1	21	11	2	4	3	2	10	3	2	2	3	17	6	1	2	3	7	2	2	2	1	4	1	3
28	2	28	16	5	4	3	4	12	3	3	3	3	23	9	2	2	5	8	2	2	2	2	6	3	3
29	2	29	13	3	1	5	4	16	4	5	3	4	24	10	5	1	4	9	2	2	3	2	5	4	1
30	2	32	18	4	4	5	5	14	5	3	1	5	26	11	5	4	2	8	1	2	3	2	7	5	2
31	2	25	17	4	5	5	3	8	3	3	1	1	29	12	5	2	5	8	1	3	3	1	9	4	5
32	1	33	15	3	4	5	3	18	5	5	4	4	32	8	1	4	3	16	4	5	2	5	8	4	4
33	1	18	6	1	1	1	3	12	4	5	1	2	29	6	1	4	1	13	3	4	3	3	10	5	5
34	2	30	12	2	2	4	4	18	4	5	4	5	22	10	5	3	2	10	3	1	5	1	2	1	1
35	2	33	15	5	2	3	5	18	5	4	5	4	28	8	2	1	5	12	5	3	2	2	8	3	5
36	1	28	14	3	4	4	3	14	4	2	3	5	30	9	3	1	5	12	4	2	1	5	9	4	5
37	2	28	13	5	3	4	1	15	3	5	4	3	21	8	5	2	1	9	2	1	3	3	4	1	3
38	2	20	9	5	1	2	1	11	1	5	1	4	34	14	5	4	5	12	4	1	5	2	8	5	3
39	1	35	17	5	3	4	5	18	4	4	5	5	33	12	5	2	5	15	4	5	3	3	6	2	4

40	2	25	16	5	5	5	1	9	1	5	2	1	25	8	3	3	2	13	3	4	5	1	4	2	2
41	2	30	16	3	3	5	5	14	5	1	5	3	25	6	1	4	1	11	2	1	5	3	8	4	4
42	1	28	13	4	4	4	1	15	5	5	1	4	28	10	5	1	4	8	1	1	5	1	10	5	5
43	1	25	12	1	5	1	5	13	2	3	3	5	24	7	1	2	4	10	4	1	1	4	7	5	2
44	2	16	8	3	2	2	1	8	3	1	2	2	14	4	2	1	1	7	1	1	2	3	3	1	2
45	2	28	15	4	4	3	4	13	1	2	5	5	31	9	4	1	4	15	4	2	4	5	7	4	3
46	2	30	13	1	5	4	3	17	4	3	5	5	27	8	1	2	5	14	1	3	5	5	5	1	4
47	1	32	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	26	6	1	1	4	10	4	2	2	2	10	5	5
48	1	23	12	2	4	2	4	11	4	5	1	1	26	8	4	2	2	10	4	3	2	1	8	5	3
49	2	26	11	1	4	3	3	15	2	5	5	3	21	5	3	1	1	12	3	4	2	3	4	3	1
50	2	19	9	3	2	3	1	10	3	1	4	2	16	8	4	2	2	5	1	1	1	2	3	2	1
51	2	16	8	3	2	2	1	8	3	1	2	2	14	4	2	1	1	7	1	1	2	3	3	1	2





Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Unidad de Grados y Títulos

ACTA DE SUSTENTACIÓN N°306 - 2022- FCE

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN

En Huacho, el día 27 de OCTUBRE del 2022, siendo las 11:00 A.M en la Sala virtual de Sustentación de la Facultad de Ciencias Empresariales, los Miembros del Jurado Evaluador de Tesis, integrado por los siguientes docentes:

PRESIDENTE :	Dr. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIAN	DNI N° 15612744
SECRETARIO:	Dr. SANTIAGO RAMOS Y YOVERA	DNI N° 15697556
VOCAL :	Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA	DNI N° 15739625
ASESOR :	Mg. FRANCISCO VALDEZ ARROYO	DNI N° 15584437

El postulante al Título Profesional, don(ña) **JOSE ANTONIO IBAÑEZ ROEDER**, identificado con D.N.I N° 72247525; procedió a la Sustentación de Tesis "RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA SODIMAC HUACHO, 2021" autorizado mediante Resolución de Decanato N°0588-2022-FCE, de fecha 25 de octubre del 2022, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados académicos y Títulos Profesionales vigente, N°0944-2021- CU- UNJFSC, absolvió los interrogantes que le formularon los señores miembros del Jurado.

Concluida la Sustentación de la investigación, se procedió a la votación correspondiente, resultando el candidato **APROBADO** por **UNANIMIDAD** con la nota de:

CALIFICACIÓN		EQUIVALENCIA	CONDICIÓN
NÚMERO	LETRAS		
18	DIECIOCHO	EXCELENTE	APROBADO(A)

Siendo las 12:00 P.M del día 27 de octubre del 2022, se dio por concluido el acto de Sustentación, firmando el Jurado Evaluador las Actas de Sustentación de Tesis "RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA SODIMAC HUACHO, 2021", para obtener el Título Profesional de Licenciado(a), en **ADMINISTRACIÓN** Inscrito en el folio N° 306 el **LIBRO DE ACTAS**.



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

DR. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIAN
PRESIDENTE - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

DR. SANTIAGO RAMOS Y YOVERA
SECRETARÍA - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

DR. ABRAHAN CESAR NERI AYALA
VOCAL - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Mg. FRANCISCO VALDEZ ARROYO
ASESOR DE TESIS