



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los
trabajadores del Fondepes 2016.

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Bach. Cleofé Viviana Sáenz Soto

ASESORA:

Mgtr. Castañeda Núñez, Eliana Soledad

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección

PERÚ - 2018

Páginas de Jurado

Dra. Galia Lescano López -
Presidente

Mgtr. Sonia Lidia Romero Vela
Secretario

Mgtr. Eliana Castañeda Nuñez
Vocal

Dedicatoria

A mis padres que me iluminan desde el cielo y que con sus enseñanzas y coraje me enseñaron a abrirme paso en la vida, toda mi veneración.

A Silvana y Gonzalo quienes son la continuidad de mi existir, con amor.

Agradecimiento

A Dios por darme el valor necesario para cumplir con este reto personal en la madurez de mi vida y a mi familia quienes entendieron privarles de mi tiempo en pos de mis estudios que hoy concluye.

¡Gracias mi Dios!

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Bach. Cleofé Viviana Sáenz Soto** identificada con D.N.I. Nro 06231430 estudiante del Programa de la Escuela de Postgrado de la Unviersidad César Vallejo, con la tesis Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes 2016. Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que fue publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima Norte, mes 2016.

Firma

D.N.I. Nro 06231430

Presentación

El presente Trabajo de Investigación, tiene como título Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes 2016.

El estudio se enmarca dentro de la modalidad de investigación sustantiva. En ese sentido, la investigación está estructurada en siete capítulos.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación conformada por los antecedentes, problema, hipótesis objetivo. En el capítulo II, se registra el marco metodológico, conformado por las variables, operacionalización de variable, metodología, tipo de estudio, diseño, población muestra y muestreo, técnica e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos. En el capítulo III, se considera los resultados conformada por el análisis descriptivo y la prueba de hipótesis a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones. Y por último, en el capítulo VI se considera las recomendaciones. En el capítulo VII las referencias bibliográficas. En el capítulo VIII los anexos de la investigación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice de Contenido

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	18
1.3 Justificación	33
1.4 Problema	35
1.5 Hipótesis	36
1.6 Objetivos	37
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	39
2.2. Operacionalización de variables	39
2.3. Metodología	40
2.4. Tipos de estudio	41
2.5. Diseño	41
2.6. Población, muestra y muestreo	42
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.8. Métodos de análisis de datos	46
2.9. Aspectos éticos	48

III. RESULTADOS	
3.1. Descripción	50
3.2 Prueba de hipótesis general	62
IV. DISCUSIÓN	
Discusión	69
V. CONCLUSIONES	
Conclusiones	72
VI. RECOMENDACIONES	
Recomendaciones	74
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
Referencias bibliograficas	77
ANEXOS	79
Anexo 1: Artículo científico	
Anexo 2 : Matriz de consistencia	
Anexo 3 : Matriz de datos	
Anexo 4 : Apendice D: Instrumento	

Lista de tablas

		Página
Tabla 1.	Operacionalización de variables Relaciones Interpersonales	39
Tabla 2.	Operacionalización de variables Motivacion laboral	40
Tabla 3.	Niveles de confiabilidad.	44
Tabla 4.	Estadísticos de fiabilidad para la variable estructura de las relaciones interpersonales	44
Tabla 5.	De confiabilidad de los instrumentos de la variable motivación laboral	45
Tabla 6.	Valores del coeficiente de Spearman	45
Tabla 7.	Prueba de normalidad	47
Tabla 8.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de relaciones interpersonales	47
Tabla 9.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel competencia	50
Tabla 10.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de apertura	51
Tabla 11.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de integridad	52
Tabla 12.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de benevolencia	53
Tabla 13.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de motivación laboral	54
Tabla 14.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según Nivel variedad de tareas	55
Tabla 15.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores nivel de autonomía para la realización de tareas	56
Tabla 16.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de identidad con la tareas	57
Tabla 17.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de importancia de la tarea	58

Tabla 18.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de retroalimentación sobre el desempeño	59
Tabla 19.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Fondepes 2016 según el nivel de relaciones interpersonales y motivación laboral	60
Tabla 20.	De coeficiente de correlación de Spearman de la variable relaciones interpersonales y la variable motivación laboral.	61
Tabla 21.	De coeficiente de correlación de Spearman de la competencia y la variable motivación laboral	62
Tabla 22.	De coeficiente de correlación de Spearman de la competencia y la variable motivación laboral	63
Tabla 23.	De coeficiente de correlación de Spearman de la integridad y la variable motivación laboral	64
Tabla 24.	De coeficiente de correlación de Spearman de la benevolencia y la variable motivación laboral	65
Tabla 25.	De coeficiente de correlación de Spearman de la integridad y la variable motivación laboral	66

Lista de figuras

	Pàgina
Figura 1. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de relaciones interpersonales	50
Figura2. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de competencia	51
Figura 3. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de apertura	52
Figura 4 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de integridad	53
Figura 5 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de benevolencia	54
Figura 6 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de motivación laboral	55
Figura 7 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de variedad de tareas	56
Figura 8 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de autonomía para la realización de tareas	57
Figura 9 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de identidad con la tarea	58
Figura10 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de importancia de la tareas	59
Figura 11 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de retroalimentación sobre el desempeño	60
Figura 12. Distribución porcentual de los trabajadores del Fondepes 2016 según el nivel de relaciones interpersonales y motivación laboral	61

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre las “Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes 2016.”

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal, la muestra de estudio estuvo constituida por 152 colaboradores a quienes se les aplicó los instrumentos de las variables de estudio, la confiabilidad de los instrumentos se obtuvo mediante el alfa de Cronbach donde los resultados fueron de 0,928 para la variable relaciones interpersonales, y de 0,923 para la variable motivación laboral respectivamente.

Los resultados de la prueba de hipótesis general en el rho de Spearman demostraron que el grado de relación es moderada entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016 ($r=0,630$ y $p=0,000$).

Palabras claves: relaciones interpersonales y motivación laboral.

Abstract

This research aimed to determine the degree of relationship between the “interpersonal relations and work motivation in workers Fondepes 2016.”

The research was quantitative approach, applied type of correlational level, with a non- experimental design, cross-sectional study sample consisted of 152 employees who were applied the tools of the study variables.

The test results on the general hypothesis Spearman rho indicate that the degree of relationship is moderate between interpersonal relationships and work motivation in workersFondepes - 2016 ($r = 0.630$ and $p = 0.000$).

Keywords: interpersonal relationships and work motivation

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

López (2011), estudio las “Relaciones Interpersonales entre los docentes del Instituto de Educación Básica Cooperativa como factor determinante de la Comunicación”. Objetivo: establecer las relaciones interpersonales durante el proceso comunicativo, su metodología fue el diseño no experimental y longitudinal; en una muestra de docentes del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Corrales, concluye en que las relaciones interpersonales se fortalecen en el proceso educativo, permitiéndole el desarrollo de habilidades para comunicarse en la búsqueda de soluciones que resuelvan los conflictos, asimismo las relaciones interpersonales en el proceso educativo permiten una comunicación abierta y comprensible.

Sum (2015) en su tesis presentado ante el consejo de la Facultad de Humanidades sobre "Motivación y Desempeño Laboral" Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades. Quetzaltenango, Marzo de 2015. Guatemala, La motivación es importante para las organizaciones y al ser bien aplicada los trabajadores tienen una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, obteniéndose mayores y mejores resultados, se debe tener en cuenta que la motivación es de gran relevancia para conseguir un buen desempeño de los colaboradores, para una organización que pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas para obtener grandes beneficios. Durante esta investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización, se realizó con 34 sujetos del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores, sus conclusiones finales determinaron que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Lcdo. Beiza A. (2012) en su tesis de título Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional "Creación Chaguaramos II", Universidad de Carabobo facultad de Ciencias de la Educación dirección de postgrado Maestría en Gerencia avanzada en Educación. Valencia, en su metodología fue una investigación de tipo descriptiva con diseño de campo.

Su población es finita, utilizando la técnica de muestreo, ya que se compone por dos estratos que estuvieron conformada por los 22 docentes de la Escuela Básica Nacional "Creación Chaguaramos II" teniendo como muestra 13 estudiantes que representan un 59 por ciento de la totalidad de la población, en su recolección de datos utilizó la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario con respuesta tipo likert, de 31 items cerradas con tres alternativas de respuesta, siempre, a veces y nunca.

El cuestionario se sometió a la validez de un juicio de experto, su confiabilidad de Alpha de Cronbach obteniendo fue de 0,91 e indicando que el instrumento en cuestión se encuentra en el rango de muy alto en cuanto a confiabilidad. Los datos se analizaron de forma porcentual y con el análisis descriptivo a tablas y gráficos y la interpretación hace referencia a la información más significativa suministrada por los docentes conforme a los objetivos establecidos en la investigación, en sus conclusiones determinan que los docentes no manejan las relaciones interpersonales como una herramienta que mejore y optimice el clima organizacional, es por ello que en el plantel se dificulta el trabajo en equipo y los docentes carecen de aspectos que estimulen un clima organizacional afable, tales como la disposición y motivación.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Según Minaya (2014) en su tesis relaciones interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la red 12 UGEL 06 distrito San Juan de Lurigancho. para optar el grado de Maestro con mención en Administración de la Educación Primera conclusión: En la prueba realizada a la hipótesis directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el clima institucional, porque el 36% de docentes considera que es buena es decir, a mayor nivel de relaciones interpersonales se ha determinado que el nivel de clima institucional es mayor y

viceversa en las instituciones educativas, del mismo modo existe relación directa y significativa entre habilidades sociales y el clima institucional porque 39.2% docentes considera que es buena es decir, a mayor nivel de habilidades sociales, es mayor es el nivel de clima institucional y viceversa en las instituciones educativas, asimismo existe relación directa y significativa entre el autoestima y el clima institucional, porque 42,3% de docentes considera que es buena es decir, a mayor nivel de autoestima se ha determinado que el clima institucional es buena y viceversa en las instituciones educativas, existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y clima institucional, porque el 33,8% de docentes opinan que es buena, es decir a mayor nivel de trabajo en equipo, mayor es el clima institucional y viceversa en las instituciones educativas. Es una investigación cuantitativa de carácter descriptiva correlacional.

También Dextre y Sandoval (2013) Comunicación organizacional y las relaciones interpersonales entre docentes de la I.E. N°6062 Villa El Salvador 2013. Tesis para optar el grado académico de magister en educación con mención en docencia y gestión educativa. Cuyo objetivo, es determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y las relaciones interpersonales entre docentes, obedece al enfoque cuantitativo, es de tipo descriptivo de diseño no experimental transversal correlacional. Llega a las siguientes conclusiones: La primera, la comunicación organizacional se relaciona directa ($r=0,785$) y significativamente ($p< 0,001$) con las relaciones interpersonales entre docentes de la I.E. N° 6062 de Villa El Salvador 2013. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alto. Segundo, la comunicación de los directivos se relaciona ($r=0,718$) y significativamente ($p< 0,001$) con las relaciones interpersonales entre docentes de la I.E. 6062 de Villa El Salvador 2013. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alto. Tercera, la comunicación se relaciona directa ($r= 0,699$) y significativamente ($p>0,001$) con las relaciones interpersonales entre docentes de la I.E: N° 6062 de Villa El Salvador 2013. Se probó la hipótesis planteada. Cuarta, los procesos de comunicación se relacionan directa $r= 0,699$

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Variable 1: Relaciones interpersonales

Para Farías (2012) las relaciones interpersonales son:

Una habilidad en la que se establece y mantienen relaciones con otras personas y que sean satisfactorias para ambos. Están caracterizadas por la habilidad de dar y recibir, en donde la confianza y la compasión se expresan de manera directa, ya sea en palabras o en comportamientos (p.114).

Mientras que para Farias (2012), “es una interacción recíproca entre dos o más personas., son relaciones sociales que se hallan reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social”. (p. 23).

Para Fernández (2003), “trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y en su bienestar emocional.” Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo. (p. 25).

Ciertamente el ambiente laboral influye en las relaciones interpersonales de sus colaboradores, toda vez que éste se sienta cómodo sus expresiones para con sus interlocutores será positiva, todo lo contrario transmitirá su malestar al resto de sus compañeros, tornando un ambiente frío hostil.

Las relaciones interpersonales es un elemento básico para el buen entendimiento del ser humano en todos campos y es la puerta de entrada para la consecución de todos sus objetivos personales, y hace de quien lo posee un ser carismático y de éxito.

Cornejo (2011) cita a Gil y Giner (2007) precisan:

Una relación interpersonal es una asociación de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones como el amor,

el gusto artístico, negocios y actividades sociales. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, amigos, matrimonio, amistades, trabajo, clubes, barrios y las iglesias, etc. Pueden ser reguladas por ley, costumbres o acuerdo mutuo y son la base de los grupos sociales y la sociedad en su conjunto (p.283).

Las relaciones interpersonales, pueden llevarte al éxito o al fracaso ante una situación y son influenciadas por el entorno en que se rodea la persona, arrastrando con él costumbres ancestrales de tipo étnico, culturales, sociales y económicos.

Sin embargo, las relaciones interpersonales de acuerdo a cada sociedad están basadas en principios éticos y de buenas costumbres las mismas que están reguladas por el estado, estableciéndose una línea divisoria entre lo que se debe hacer y lo que no, en donde cada individuo elige su camino a seguir.

Para Gil y Giner la relación interpersonal es una asociación a largo plazo que se da en diferentes contextos en el hogar, la familia, trabajo, amistades y son las bases de los grupos sociales.

El BID (2009), respecto a las relaciones interpersonales sostiene que en las empresas: las relaciones interpersonales y los sistemas de comunicación interna desempeñan un papel fundamental en la solución de los conflictos resultantes de la delegación de responsabilidades lo que facilita que se estrechen lazos de confianza entre colaboradores. (p.121).

Los sistemas de comunicación en las organizaciones van enfocados en desarrollar un buen clima laboral, a fin de que el trabajador se encuentre cómodo y tranquilo para poder desarrollar su trabajo. Dentro de este clima laboral están las relaciones interpersonales con compañeros, jefes, proveedores y clientes, quienes son actores principales en toda organización y de ellos dependerá su éxito o fracaso.

Fundamento Teórico

Teoría del desarrollo Psicosocial

Buttera (2013) cita a Erikson (2000), En 1950 elaboró una teoría del desarrollo de la personalidad a la que denominó "Teoría psicosocial". En ella describe ocho etapas del ciclo vital o estadios psicosociales, que han de enfrentarse las personas:

Confianza básica - desconfianza básica

Sostiene que (desde el nacimiento hasta aproximadamente los 18 meses).

Autonomía – duda

(Desde los 18 meses hasta los 3 años aproximadamente).

Iniciativa – culpa

(Desde los 3 hasta los 5 años aproximadamente).

Inventiva – inferioridad

(Desde los 5 hasta los 13 años aproximadamente).

Búsqueda de Identidad vs Difusión de Identidad.

(Desde los 13 hasta los 21 años aproximadamente).

Intimidad frente al aislamiento

(Desde los 21 hasta los 40 años aproximadamente).

Generatividad frente al estancamiento

(Desde los 40 hasta los 60 años aproximadamente).

Integridad – desesperación

(Desde aproximadamente los 60 años hasta la muerte).

Teoría del apego

Rosser (2011) manifiesta que teoría de Bowlby (2000), sostiene la teoría del apego desde 1958, se observa en la necesidad del bebé de estar próximo a su madre, de ser acunado en brazos, protegido y cuidado ha sido estudiada científicamente.

La tesis fundamental de la Teoría del Apego es el estado de seguridad, ansiedad o temor de un niño determinado en gran medida por la accesibilidad y capacidad de respuesta de la persona con que se establece el vínculo.

El apego proporciona seguridad emocional al niño: al ser aceptado y protegido incondicionalmente. Este planteamiento se observa en distintas especies animales

que tienen la misma consecuencia: la proximidad de la madre para la protección y la continuidad de la especie.

La teoría del apego tiene una relevancia universal, la importancia del contacto continuo con el bebé, sus cuidados y la sensibilidad a sus demandas se encuentran presentes en los modelos de crianza, manteniéndose así la importancia del apego.

Como testimonio de la teoría del apego, el ejemplo más palpable es aquella en donde los bebés recién nacidos por alguna deficiencia corporal ya sea por de falta de peso o un parto prematuro, los médicos de hoy sugieren en algunos casos, se utilice el método canguro que no es nada menos que el contacto piel a piel de la madre con el recién nacido a modo de marsopía, simulando los canguros de ahí la denominación. Esta proximidad como mencionan varios autores, le brinda al recién nacido confianza, seguridad, protección e identificación plena con su madre.

Teoría Interpersonal

Vidal I. (2013) cita a:

Sullivan (1974) en 1949 elaboró la teoría de las relaciones interpersonales, su aporte es importante para psicología y la psiquiatría, entiende al hombre como una unidad psicosomática-social que rechaza toda posición psicológica que pretenda analizarlo desglosado de su situación, es decir, desconectado de una integración interpersonal.

Para Sullivan los fundamentos para comprender al individuo se basan en la red de relaciones interpersonales en la que éste se encuentra. En esta teoría, los males son objeto de estudio y tratamiento de la psiquiatría, siendo un grado considerable producto de las fuerzas culturales, busca la satisfacción mediante el encuentro personal con los otros llevó a Sullivan a considerar la soledad como la más dolorosa de las experiencias humanas.

El ser humano desde que nace no está solo, sus primeros interlocutores son sus padres con quienes se interrelacionan y así se demuestra desde que

esta dentro del vientre de su madre y puede percibir sensaciones como sentimientos y temores; es algo inato con lo que nacemos todos.

Ciertamente el hombre no puede estar solo y lo dice la biblia, desde el inicio de la humanidad el hombre ha tenido la necesidad de comunicarse y formar grupos a través de tribus, hordas, clanes, comunidades y sociedades que solo buscan un bien común, de esta manera el hombre ha podido subsistir y enfrentar guerras, enfermedades, hambrunas, desastres naturales entre otros. Ello también le ha permitido realizar grandes hazañas de relevancia mundial que han permitido ha algunos países perfilarse como grandes potencias y todo ellos con unas buenas relaciones interpersonales, de ahí su importancia.

Los valores interpersonales

Méndez (2013) cita a (Vroom y Deci, 1979).

Factores tan importantes como reacciones temperamentales y los valores tienden a perfilar la personalidad del ser humano. Podemos definir la personalidad mediante rasgos, generalmente de tipo bipolar: dominante-sumiso, activo-pasivo, seguro-inseguro... fruto de las relaciones interpersonales que día a día se van sucediendo. Factores que obedecen a las diferentes escalas de valores que los sujetos se hacen para estar en el mundo, constituyendo la base de su motivación. Estos valores se concretan, con el tiempo, en metas y objetivos de vida que dirigen las acciones del sujeto hacia su consecución para alcanzar el grado de satisfacción deseado. Se considera el valor como la satisfacción que la persona puede potencialmente derivar de un estímulo ambiental.

Los valores interpersonales tienen sus cimientos en la familia como nucleo principal de la sociedad, es aquí donde se forjan los valores interpersonales de acuerdo al entorno en que le rodean, costumbres culturales, sociales y hasta económicos son parte del sello de cada persona, los mismos que pueden influir positivamente como negativamente.

Roel (2010) cita a [Ojeda, 2008] clasifica los valores con relación a la personalidad, a la sociedad y a la cultura.

Personalidad, depende del grado de obligatoriedad y da lugar a una serie continua y ordenada.

Sociedad, aquí algunos valores son más importantes dependiendo de la eficacia con que funcionen en la persona.

Cultura se entiende en término institucionales, que pueden ser familias políticas económicas, religiosas y educativas.

Stranger, los clasifica así:

Teórico. Propensión al conocimiento por encima de lo concreto.

Económico. Se da preferencia a la utilidad para mantener una vida cómoda.

Estético, predomina la apariencia.

Político predomina una inclinación amorosa hacia el otro.

Religioso, se trata de alcanzar lo más alto de la existencia.

Dimensiones

Dimensión 1: Competencia

Yáñez (2012) esta se refiere “a un grupo de cualidades tales como influencia, habilidad, expertiz y conocimientos que se necesita para realizar actividades apropiadamente en algunos dominios específicos es un componente crítico de la confiabilidad”.

Se puede definir Competencia a la habilidad, destreza y se podría decir hasta el don para poder ejecutar una actividad en donde prevalece la parte cognocitiva y espontaneidad para su desarrollo. Expertiz que desarrolla cada persona en mayor o menor grado en ciertas actividades que lo diferencia del otro, logrando mejores resultados en el ambiente que se siente a gusto.

Dimensión 2: Integridad.

Yáñez (2012)

Implica percibir al otro como adhiriendo a un conjunto de principios morales que el confiador considera aceptables (Mayer *et al.* 1995); Esta dimensión combina mostrar una conducta consistente entre sus palabras y sus acciones (cumplir las promesas) o consistencia con la conducta pasada. Además, esta dimensión tiene dos componentes más: decir la verdad, asumiendo la responsabilidad de un error y no distorsionar los hechos y ser justo, es decir, igualdad al considerar los intereses de otros.

La integridad está íntimamente relacionado con los valores y principios éticos que cada persona desarrolla en su medio, el cual se encuentra influenciado por su entorno familiar, social y cultural.

La integridad es sinónimo de honestidad, claridad y transparencia en sus actos, en donde el sujeto asume sus responsabilidades y reconoce sus errores de manera unilateral.

Dimensión 3: Benevolencia.

Yáñez (2012)

Es la dimensión generalmente más reconocidamente vinculada a la confiabilidad. Tiene dos niveles, uno pasivo que es no perjudicar o no tomar ventaja de la vulnerabilidad del otro, y otro activo, más profundo, que se refiere al hacer un bien al que confía y que es capaz de postergar los motivos de beneficio personales. Aspectos relacionados serían altruismo, bondad y lealtad.

Si se habla de Benevolencia es de hacer el bien sin mirar a quien, anteponiendo nuestros propios interés y sin tomar ventaja de la debilidad de la otra persona, aquí se confabulan los principios éticos, morales, filantrópicos y de amor al prójimo.

Dimensión 4: Apertura.

Yáñez (2012) “Se refiere a la apertura en las comunicaciones, significa exponer la propia vulnerabilidad al compartir información relevante del trabajo como a un esfuerzo por ser sincero y revelar sentimientos personales”

Apertura es sinónimo de asertividad, de confianza y libertad plena para expresar sus sentimientos sin temor alguno, confiando plenamente en su receptor en compartir una información.

Dimension 5: Identificación Organizacional

Yáñez (2012) “Enfatiza la importancia de percibir que el otro está interesado e identificado con las metas, valores y normas de la institución. Lo opuesto implica percibir al otro no alienado y desvinculado de la organización”

La Identificación Organizacional, es el alineamiento hacia los objetivos organizacionales en donde prima el trabajo en equipo a fin de engranar las partes en un todo, a través de una visión compartida.

Competencia, Según García (2009), “es el conjunto de atributos que una persona posee y le permiten desarrollar acción efectiva en determinado ámbito”.

Conjunto de actividades efectuada por la persona que ha sido capacitada para que realicen las cosas bien desde la primera vez. Es la interacción armoniosa de las habilidades, conocimientos, valores, motivaciones, rasgos de personalidad y aptitudes propias de cada persona determinando y prediciendo el comportamiento de los resultados u objetivos a alcanzar en la organización.

Las competencias son conjuntos de atributos propias de los inicios de este enfoque. Actualmente se tienen las concepciones más integrales y transformadoras de las competencias. Una de las propuestas es el enfoque socio formativo, donde se plantea que una competencia es una actuación integral para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y compromiso ético, articulando el saber ser, saber hacer y saber conocer.

Según Valdovinos (2011) cita a Marelli

"La competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por una organización... Son capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo." (p15).

Según la Unesco (2012): Competencia es:

"El conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea." (p. 12)

Apertura, la capacidad de escuchar supone un cierto vacío de sí, de sus intereses, sus preconcepciones, sus necesidades narcisistas, los deseos de dominar que tienen a veces las personas; tratando de hospedar al otro sin condiciones, sin someterlo al criterio propio o intereses personales. La escucha es percibida por la otra persona cuando la respuesta es comprensiva y reflexiva en donde se sienta el eco que se hace al otro.

En la escucha es muy importante percibir las sensaciones que llegan durante el diálogo. Saber seleccionar lo que se dice, fundamentalmente, lo importante para la otra persona. Es interpretar las intenciones, sus ideas principales, distinguiendo lo que son lenguajes no verbales tales como: gestos, movimientos, aun los silencios pueden hablar más que las mismas palabras.

El saber escuchar es vital para la apertura, lo cual nos permite conectarnos con nuestro interlocutor, manifestando nuestro interés por la persona, siendo la puerta de la confianza.

Integridad, es una cualidad personal, referida a la totalidad de aptitudes que posee; una persona íntegra es aquella que no se queda en una sola actividad, si no que se encuentra en las distintas áreas del conocimiento, es aquella que siempre hace lo correcto, haciendo todo aquello que consideramos bien para nosotros y que no afecte los intereses de las demás personas.

Benevolencia

Jiménez (2011) cita a Hoy y Tarter (2004) es la dimensión que se encuentra vinculada a la confiabilidad. Tiene dos niveles, uno pasivo que es no perjudicar o no tomar ventaja de la vulnerabilidad del otro, y otro activo, más profundo, que se refiere al hacer un bien al que confía postergando los motivos de beneficio personales (Mayer; Bews y Rossouw 2002). Aspectos relacionados serían altruismo, bondad y lealtad.

Identificación, enfatiza la importancia de percibir que el otro está interesado e identificado con las metas, valores y normas de la institución. La Institución es una organización donde se despliegan las prácticas docentes. Constituye el escenario más importante de socialización profesional, aprendiendo los saberes, normas, tradiciones y costumbres del oficio.

La dimensión enfatiza las características que tienen influencia en el comportamiento y comunicación entre profesores y autoridades; sus saberes y prácticas profesionales de los profesores y se socializan en la comunidad educativa; las costumbres y tradiciones, estilos de relación, ceremonias y ritos; modelos de gestión directiva y condiciones laborales, normativas laborales y provenientes del sistema más amplio y que penetran en la cultura escolar. Enfatizando la importancia de percibir que está interesado e identificadolo con la visión, misión, metas, valores y normas de la institución. (Shockley 2000).

Evaluación de las relaciones interpersonales

La Evaluación nos permite, obtener información sobre las interacciones sociales entre los miembros de una organización, información sobre las condiciones de interacción social que se da entre las personas para conocer y potenciar los mecanismos de interacción social.

Instrumentos de medición, el diagnóstico y evaluación de las relaciones interpersonales se hace a través de cuestionarios que toman las dimensiones de

las relaciones interpersonales; para llevar a cabo la medición que permite identificar factores críticos que pueden afectar las relaciones interpersonales; está construido en base a conductas individuales, es susceptible de ser medido de diversas formas y en distintos niveles.

Yañez (2012). “Es la predisposición a confiar por parte de quien confía, y se refiere a la tendencia a ver al ser humano como una persona buena y, por ende, confiable”.

Asimismo, Yañez diseño un instrumento, que permite medir las relaciones interpersonales con un modelo de 5 dimensiones de relaciones interpersonales.

Variable 2: Motivación laboral

Robbins (2005) define la motivación laboral como “los procesos que dan en cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta” (p.155). Robbins indica que la motivación laboral es un proceso que va a necesitar de la fuerza del trabajador por lograr una meta, además de depender de lo constante que pueda ser el empleado para lograrla.

La Motivación laboral considerado como el ímpetu o las ganas de realizar una actividad, condicionado por factores positivos que lo impulsan a continuar realizándolo de manera voluntaria, haciéndolo suyo como un reto personal para la consecución de una meta.

Gelabert (2010) la motivación laboral es “lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano y que, dentro del ámbito laboral se alude al deseo del individuo de realizar un trabajo lo mejor posible” (p.86).

Chiavenato (2009) explica que la motivación laboral “es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales” (p.596). De acuerdo con esta definición, el autor asegura que es el esfuerzo por parte del trabajador para lograr todas aquellas metas de la organización, así como

también aquellas necesidades individuales dedicando altos niveles de esfuerzos.

La motivación laboral, lleva el estigma de un buen clima organizacional como responsable de ello. Por ello muchas de las organizaciones trabajan por mejorar su clima a través de su área de Recursos Humanos, realizando programas y actividades que influyan y propicien mejores relaciones interpersonales, como parte de la motivación laboral.

Chiavenato (2009), refiriéndose a la motivación afirma que;

La motivación es uno de los factores internos que requieren mayor atención. Sin un mínimo conocimiento de la motivación de un comportamiento, es imposible comprender el comportamiento de las personas. El concepto de motivación es difícil de definir, puesto que se ha utilizado en diferentes sentidos. De manera amplia, motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por lo menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso a actuar puede provocarlo un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los aspectos mentales del individuo. En este aspecto, motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo. En lo que atañe a la motivación, las personas son diferentes: las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento, (p. 451).

Pelayo (2011), refiriéndose a la motivación laboral precisó que es:

Un proceso mediante el cual un trabajador, impulsado por fuerzas internas o que actúan sobre él, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas de la organización (p.8).

Características de la Variable de motivación laboral

Las características o “dimensiones centrales del puesto”, determinantes de la motivación según este modelo son: variedad de competencias, identificación de la tarea, significado de la tarea, autonomía y retroinformación sobre el desempeño.

Modelo para el diseño de trabajo de Hackman y Oldham

El Dr. Hackman y el Dr. Oldham (1976) se aproximaron a determinar cómo puede estructurarse el trabajo para que los individuos estén incesablemente e intrínsecamente motivados.

La motivación interna en el trabajo está comprobada por tres estados psicológicos.

A su vez, estos estados psicológicos están fomentados por la presencia de cinco dimensiones laborales comunes.

Sentido de la importancia experimentada.

El sujeto debe sentir el trabajo valioso e importante.

Sentido de la responsabilidad experimentada.

El sujeto debe creer en la responsabilidad de los resultados de su esfuerzo.

Sentido de los resultados.

El sujeto debe ser capaz de determinar objetivamente si los resultados de su trabajo son satisfactorios o no.

Dimensiones

Dimensión 1: Variedad de tareas

Hackman, Oldham (1976)

El individuo desempeña tareas diversas utilizando sus capacidades y habilidades en el puesto de trabajo. (p.72)

Vázquez (2004) refiriéndose a la variedad de la tarea afirma que:

Una dimensión central es la variedad de habilidades que se utilizan en el puesto, estas permiten que los empleados realicen operaciones diferentes, que suelen requerir habilidades también distintas. Los empleados sienten que los trabajos con gran variedad son más retadores debido a la gama de habilidades necesarias. Además alivian la monotonía que surge con cualquier acción repetitiva (p.31).

En nuestras organizaciones suelen conocerse como personas multifuncionales, que no solo hacen una función específica, ya que conocen el trabajo de sus compañeros y que están preparados para poder reemplazarlos en cualquier momento, lo cual los hacen más empleables y competitivos, preservando así su trabajo.

Robbins (1998) afirma que: “El grado en el cual el puesto requiere una variedad de actividades diferentes para que así el trabajador ponga en práctica habilidades y talentos diferentes” (citado por Quiroz y Valtierra, 2010, p.3).

Hackman, Oldham (1976)

Dimension 2: Autonomía

Hackman, Oldham (1976)

Es la medida en que el puesto le permite al trabajador ser libre e independiente capaz de programar y controlar los procesos de trabajo.

Según las condiciones habilidades y seguridad en su trabajo, los empleados adquieren cierta autonomía y confianza de sus jefes, ya que su expertis de los años de trabajo lo han hecho merecedor de un trabajo autónomo.

Vásquez (2010), afirma que la autonomía para realización de la tarea: “O grado en que se siente independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas (p.14). Lo cual está en estrecha relación con la responsabilidad en el proceso de trabajo y en sus consecuencias. En efecto la autonomía es necesaria en el trabajador, dado que el mismo se siente motivado en el logro de objetivos y metas.

Efectivamente el grado de responsabilidad y confianza delegada hacia el trabajador, hacen de su autonomía involucrarse y hacerlo suyo con los objetivos de la organización, lo que llamamos comúnmente *ponerse la camiseta*.

Robbins (1998) afirma que:

“Es el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discrecionalidad sustanciales para que el individuo programe el trabajo y determinando los procedimientos que deberán ser utilizados para llevarlo a cabo” (citado por Quiroz y Valtierra, 2010, p.3), es la planificación del trabajo generando en las personas un sentimiento de seguridad en el cumplimiento de sus actividades dentro de la empresa u organización.

Dimension 3: Identidad de tarea

Hackman, Oldham (1976) “Es alta cuando se observa a la persona que trabaja desde el inicio hasta el final pudiéndose ver los resultados tangibles”.

La Identidad de la tarea esta plenamente inmersa con la motivación, en donde se involucra tanto que su trabajo es parte de su familia, ya que goza con los logros organizacionales y se preocupa ante las adversidades o amenazas.

Dimension 4: Importancia de la tarea

“Trata de ver cuál es el grado que afecta la vida y bienestar de los demás trabajadores en la organización”.

Vásquez (2010) afirmó que la importancia de la tarea:

Se refiere a la magnitud del efecto de su trabajo en otras personas. Este efecto puede influir a otros miembros de la institución. El punto clave es que los trabajadores deben creer que hacen algo importante para la organización, la sociedad o ambas (p.31).

El reconcimientto hacia la labor de los trabadajadores es importante para ellos, ya que los empodera y los pone de ejemplo frente a sus compañeros, contribuyendo a su autoestima y brindandoles seguridad en su quehacer diario, por el respaldo que reciben por sus jefes.

Robbins (1998) precisa que:

“El grado en el cual el puesto tiene un impacto sustancial en la vida o el trabajo de otras personas” (citado por Quiroz y Valtierrez, 2010, p.3). El compromiso y el logro de objetivos comunes, permiten al trabajador en resumen elevar su motivación y autoestima.

Dimension 5: Retroalimentación

Hackman, Oldham (1976) “Grado en que la persona recibe información directa y clara acerca de la efectividad de su trabajo.

Vásquez (2010), refiriéndose a la retroalimentación sobre el desempeño afirma que:

Se refiere al grado en que la organización proporciona información clara y directa a los trabajadores sobre la eficacia de su rendimiento. O si prefiere el grado en que el trabajador conoce cuales son los resultados de su trabajo. Puede provenir directamente del trabajo

mismo (retroalimentación de tarea) o ser proporcionado de manera verbal por jefes de servicio, ejecutivos y gerentes (p.14).

La retroalimentación en las organizaciones es vital, pues nos permite evaluar y mejorar nuestros procesos, transmitiendo a los trabajadores nuestra conformidad o desconformidad sobre el trabajo realizado. Esta retroalimentación se suelen dar en las organizaciones, como parte de la evaluación de desempeño, a fin de ajustar o brindar capacitaciones en puntos debiles.

La supervisión y monitoreo al interior de la empresa u organización permite al trabajador conocer en el proceso la eficacia de su rendimiento laboral.

Robbins (2004), refiriéndose a la retroalimentación afirmó que:

El grado en el cual el cumplimiento de las actividades requeridas por el puesto permite que el individuo obtenga información clara y directa acerca de la afectividad de su desempeño. Brindan a sus poseedores un sentimiento de responsabilidad personal por los resultados (citado por Quiroz y Valtierra, 2010, p.3).

1.3 Justificación

Justificación teórica

Con este estudio tiene por finalidad brindar información teórica pertinente que sirva a los que administran el sector público, ya que se analizan los conceptos más relevantes con respecto a las relaciones humanas y la motivación laboral.

Los resultados de la investigación, permitirá un modelo de cambio y la elaboración de recomendaciones que fortalezca las relaciones interpersonales, para el mejoramiento de la motivación laboral, que estimulen con mayor efectividad el cumplimiento de sus funciones y demás tareas.

La información de esta investigación proporciona aportes teóricos respecto a la variable en estudio, la cual puede estar referenciados en otras investigaciones similares.

Justificación Práctica

La Investigación se justifica porque está orientada a brindar un aporte referente a las relaciones interpersonales y motivación laboral. Por lo se tiene que tener un proyecto que se requiere lograr, que se seleccione a las personas que se considera capaces para realizarlo como administradores que programen y ejecuten acciones para que se brinden soluciones a los problemas que lo obstaculizan. Finalmente, que se generen recursos y se los administre, para contar con las personas que se requiere y realizar las acciones que se necesitan y así poder incentivar motivación laboral, que es lo que planteamos en la presente investigación.

Justificación Metodológica

Los métodos, técnicas y procedimientos utilizados en la presente investigación; una vez probada su validez y confiabilidad pueden ser empleados en otros trabajos de investigación.

Realidad problemática

En el ámbito internacional las relaciones interpersonales es importante para los directores o gerentes de las instituciones los mismos que ha pesar de que se encuentran en una constante competencia entre sí para ser reconocidos como los mejores, están en la obligación de marcar la diferencia, adaptando tecnologías, contratando personal calificado y profesional. Pero estas diferencias deben ser interiorizadas por el personal y trabajar en forma conjunta para lograr los objetivos planteados. Pero al no haber una buena comunicación el personal y las instituciones, atraviesan serias dificultades en la comunicación generándose un problema en relaciones interpersonales, y haciéndose cada día más difícil la motivación laboral.

En la sociedad los seres humanos se encuentran en mutua interdependencia y relación, en donde la relación y la comunicación es importante para las personas y para el grupo, es importante mantener relaciones con los demás, puesto que permite que las personas logren su desarrollo dentro de la sociedad, por lo que las personas operan en interacción social a través de una serie de contactos continuos

y recíprocos. Mediante la relación mutua cada ser o individuo toma en cuenta al otro y cada uno reacciona según el comportamiento del otro, esta relación es una de las condiciones necesarias para la existencia de un grupo organizado.

En el proceso de relaciones interpersonales destacan la comunicación, el liderazgo, el ambiente, la socialización, las estructuras jerárquicas, satisfacer necesidades individuales o grupales, del mismo modo algunas organizaciones establece normas donde sus miembros obtengan una participación activa con la intención de mantener un equilibrio y armonía para favorecer sus relaciones. Toda organización debe tomar en cuenta las relaciones interpersonales entre sus empleados para mantener un equilibrio y armonía que podría favorecer la eficiencia y la eficacia de sus colaboradores.

En el Perú, es difícil encontrar directores, líderes, debido a que su tarea es lograr que su personal obedezca a los cambios, independientemente de su acuerdo o desacuerdo con los mismos, agregado a esto es el exceso de tareas administrativas que debe cumplir. Además de planear, organizar y controlar las actividades de una organización el papel del ejecutivo es influir en los demás para alcanzar con entusiasmo los objetivos establecidos por la institución, situación que requiere de una persona motivada y con confianza en sí misma que le empujan a adquirir y utilizar el poder para lograr cosas por medio de otras personas.

En la institución el desarrollo de las relaciones interpersonales y la motivación laboral es también un tema de preocupación debido a que los directores tienen dificultades en la dirección de sus Instituciones ya que muchos de ellos hacen uso y abuso de su cargo; por lo que el personal directivo debe ser capacitado sobre las funciones que deben cumplir, el empleo de las directivas, y sobre la manera como debe dirigir la institución sin embargo es insuficiente. Esta situación se constituye al momento actual en un problema grave por resolver.

1.4 Problema

Problema general

¿Cuál es la relación de las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación de la competencia y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016?

¿Cuál es la relación de la apertura y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016?

¿Cuál es la relación de la integridad y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016?

¿Cuál es la relación de la benevolencia y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016?

¿Cuál es la relación de la identificación y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

H1 Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

Hipótesis específica

H1 La competencia se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes– 2016

H2 La apertura se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

H3 La integridad se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

H4 La benevolencia se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes– 2016

H5 La identificación se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación de las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

Objetivos específicos

01 Determinar la relación de la competencia y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

02 Determinar la relación de la apertura y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

03 Determinar la relación de la integridad y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

04 Determinar la relación de la benevolencia y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

05 Determinar la relación de la identificación y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Variable 1: Relaciones interpersonales

Para Yáñez (2012).

Es la predisposición a confiar por parte de quien confía, y se refiere a la tendencia a ver al ser humano como una persona buena y, por ende, confiable, se medirá con las dimensiones de competencia, apertura, integridad, benevolencia, identificación.

Variable 2: Motivación laboral

Definición conceptual

Robbins (2005) define la motivación laboral como “los procesos que dan en cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta” (p.155). Robbins indica que la motivación laboral es un proceso que va a necesitar de la fuerza del trabajador por lograr una meta, además de depender de lo constante que pueda ser el empleado para lograrla.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables Relaciones Interpersonales

Variabes	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles
Relaciones Interpersonales	Competencia	Conocimiento	1,2,3,4,5,6,7	Escala de Likert Equivalencia: (1) Nunca (2) Casi nunca (3)A veces (4)Casi siempre (5)siempre	Mala Regular Buena
	Apertura	Participativo	8,9,10,11,12,13		
	Integridad	Coherencia	14,15,16,17,18,19		
	Benevolencia	Empatía	20,21,22,23,24		
	Identificación	Identidad	25,26,27,28,29,30		

Fuente: Elaborado en base al marco teórico.

Tabla 2

Operacionalización de variables Motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Variedad de Tareas	Uso de habilidades	1-6	Nunca (1)	Baja
	Resolución de problemas		Casi nunca	30-70
	Delegación de funciones y tareas		(2) A veces (3) Casi siempre	Regular
Autonomía para la realización de la tarea	Trabajo en equipo	7-12	(4)	71-110
	Autonomía		Siempre (5)	
	Toma de decisiones. Cumplimiento de tareas Desarrollo profesional			Alta 111-150
Identidad con la tarea	Identificación con el trabajo	13-18		
	Logro de metas			
	Delegación de responsabilidades. Satisfacción con el trabajo			
Importancia de la Tarea	Reconocimiento	19-24		
	Valoración del trabajo realizado			
Retroalimentación sobre el desempeño	Capacitación	25-30		
	Intercambio de información para realizar el trabajo			
	Asesoramiento profesional			

Fuente: Elaborado en base al marco teórico

2.3. Metodología

Según Bernal (2010)

Método Hipotético-Deductivo: consiste en un conocimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. (p, 81)

2.4. Tipos de estudio

Basica, descriptiva

Es básica, porque es el fundamento de otra investigación” (Sierra, 2007, p. 32).

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández y Bautista, 2010, p. 80).

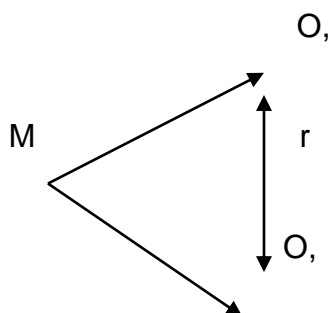
2.5. Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Es no experimental “la investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151).

Gráficamente se denota:



Dónde:

M : Muestra de Estudio

O1 O2 : Puntuaciones de las variables

r : Correlación

2.6. Población, muestra y muestreo

La población del presente estudio estuvo constituida por 152 trabajadores.

La población está definida de la siguiente manera: "Es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación". (Tamayo, 2001, p.92).

Muestra

Para el presente estudio la muestra será censal conformada por la población de estudio, 152 trabajadores

La muestra es una parte de la población a estudiar que sirve para representarla". (Spiegel, 1991).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se empleará la técnica: de la encuesta, aplicándose posteriormente a la muestra de colaboradores los cuestionarios para medir la variable Relaciones interpersonales y Motivación Laboral, con escala de medición tipo Likert.

Ficha Técnica del Cuestionario de Relaciones interpersonales

Nombre	: Instrumento de Medida
Autor	: Rodrigo Yáñez Gallardo
Año	: (2006)
Procedencia	: Chile
Edad de aplicación	: 23 años en adelante
Aplicación	: Individual o colectivo
Duración	: Aproximadamente 20 minutos.

Descripción de la prueba: El Instrumento de medida 2006, tiene la finalidad de medir la interacción que sostiene un individuo con otro en cinco dimensiones de la variable relaciones interpersonales: competencia, apertura, integridad, benevolencia, identificación, consta de 30 Preguntas. El cuestionario utilizó la siguiente escala valorativa:

Nunca = 1 Pto.

Casi nunca	=	2 Ptos.
A veces	=	3 Ptos.
Casi siempre	=	4 Ptos.
Siempre	=	5 Ptos.

Ficha técnica: Motivación laboral

Nombre: Motivación laboral

Autora: Lic. Cleofé Viviana Saenz Soto

Se utilizara un cuestionario de 30 ítems para medir la variable: motivación laboral

Objetivo: Permitirá medir a los usuarios la motivación laboral

Tiempo de aplicación: 25 minutos

Edad de aplicación: 23 años para adelante

La variable motivación laboral está conformada por 5 dimensiones: variedad de tareas, autonomía para la realización de la tarea, identidad con la tarea, importancia de la tarea, retroalimentación sobre el desempeño, con escala de respuesta likert.

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Validez

Según Carrasco (2013). Se entiende por validez el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir. La validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba. (p.337).

En este sentido será necesario validar el instrumento para que tengan un grado óptimo de aplicabilidad, estos instrumentos fueron validados según la opinión de juicio de expertos.

El instrumento fue puesto a consideración de un grupo de 3 expertos, todos ellos profesionales temáticos y metodólogos, por lo que sus opiniones fueron importantes y determinaron que el instrumento presenta una validez significativa, encontrando pertinencia, relevancia y claridad dado que responde al objetivo de la

investigación, así como precisa su validez interna, se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 3

Valides de expertos

Experto	Cargo	Veredicto
Mgtr. Castañeda, Nuñez Eliana	Metodologa	Aplicable
Mgtr. Rivera, Castillo Samuel	Mgtr. En Educación	Aplicable
Dr. Mercado Philco, Franklin	Doctor en Ciencias Politicas	Aplicable

Confiabilidad

Hernández (2010) es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo.(p.128)

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determinó en la presente investigación, por el coeficiente de alfa de Cronbach requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 4

Niveles de confiabilidad.

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confinable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Confiabilidad del instrumento: Relaciones interpersonales

Para determinar la confiabilidad del cuestionario sobre las relaciones interpersonales, y motivación laboral se realizó con el alfa de Cronbach por tener respuestas en escala de likert, de lo cual permite decir que el instrumento empleado en la prueba tiene un nivel aceptable de fuerte confiabilidad.

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad para la variable estructura de las relaciones interpersonales

Alfa de Cronbach	N de elementos
.928	30

Tabla 6

De confiabilidad de los instrumentos de la variable motivación laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.923	30

De la tabla se aprecia que la confiabilidad de los ítems es fuertemente confiable y por tanto midió lo que se quiso medir.

Técnicas

Tafur (1995) Son procedimientos sistemáticos y estandarizados usados en la investigación para resolver sus problemas específicos, y puede efectuarse desde la simple ficha bibliográfica, observación, entrevista, cuestionario, encuestas y mediante ejecución de investigación para este fin, (p. 205).

La técnica que se usa en el presente trabajo de investigación es la encuesta, que constituyen los procedimientos que secuenciados permiten recabar información sobre el trabajo de investigación. En el presente instrumento se utilizó la escala de Likert.

-1 a 0 No es confiable

Hasta 0,49 baja confiabilidad

0,5 a 0,75 Moderada confiabilidad.

0,76 a 0,89 Fuerte confiabilidad

0,90 a 1 Alta Confiabilidad

De acuerdo a los resultados, los instrumentos indica una alta confiabilidad y por lo tanto los resultados a obtener fueron confiables.

2.8 Métodos de análisis de datos

Una vez obtenido los datos mediante la recolección a través de los cuestionarios, se procedió el análisis cuantitativo de las mismas: análisis estadísticos, análisis interpretativos, presentación de figuras estadísticas, aplicando el software estadístico SPSS 22.

Prueba de hipótesis: Para Torres (1997) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” (p, 129).

Nivel de significación: Si es menor del valor 0.05 se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

Rho de Spearman: Ávila (2012) “El coeficiente de correlación por rangos (ρ) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos puede establecerse un orden jerárquico para las series”(p. 225).

El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y, N es el número de parejas.

Tabla 7

Valores del coeficiente de Spearman

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00	
De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2009), Metodología de la Investigación Educativa. Madrid, Trilla, (p.212)

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Relaciones interpersonales	,148	152	,000	,933	152	,000
Motivación laboral	,114	152	,000	,915	152	,000
Competencia	,085	152	,009	,964	152	,001
Apertura	,149	152	,000	,952	152	,000
Integridad	,149	152	,000	,947	152	,000
Benevolencia	,153	152	,000	,920	152	,000
Identificación	,152	152	,000	,952	152	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Los resultados de la prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$) nos muestran valores inferiores a 0.05 indicándonos que pertenecen a una distribución no paramétrica, debiéndose realizar la prueba de hipótesis con Rho de Spearman

2.9. Aspectos éticos

Se seguirá los siguientes principios:

Reserva de la identidad de los colaboradores.

Citas de los textos y documentos revisados y consultados.

No se realizará manipulación de los resultados.

III. Resultados

3.1 Descripción

3.1.1. Descripción de los resultados de la variable: Relaciones interpersonales

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	24	15,8	15,8	15,8
Regular	90	59,2	59,2	75,0
Buena	38	25,0	25,0	100,0
Total	152	100,0	100,0	

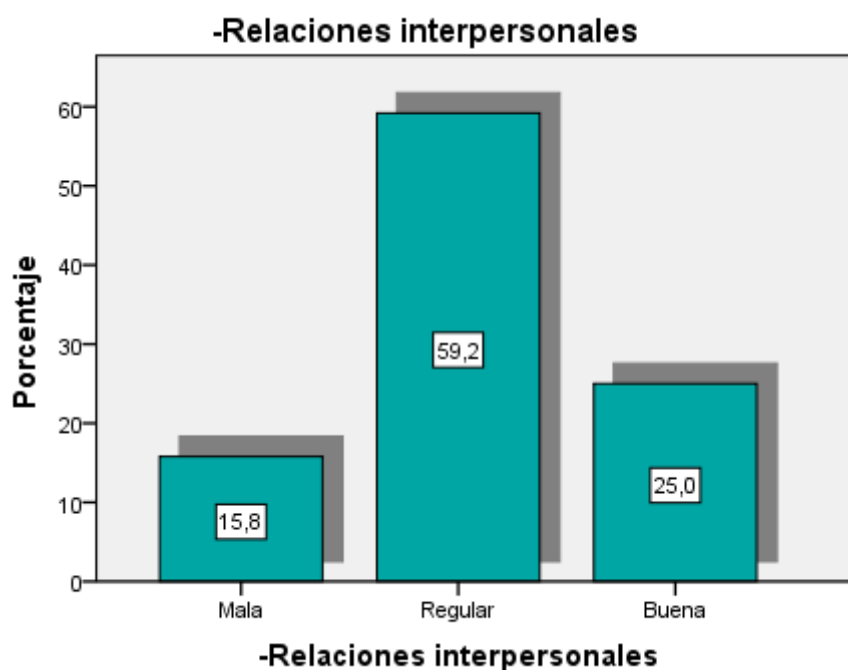


Figura 1. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de relaciones interpersonales

De la tabla 9 y figura 1 observamos que, el 15,8% de los trabajadores del Fondepes 2016 manifiestan que las relaciones interpersonales es mala, el 59,2 % regular y el 25 % buena.

3.1.2. Descripción de los resultados de la dimensión: Competencia

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel competencia

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	18	11,8
Regular	81	53,3
Buena	53	34,9
Total	152	100,0

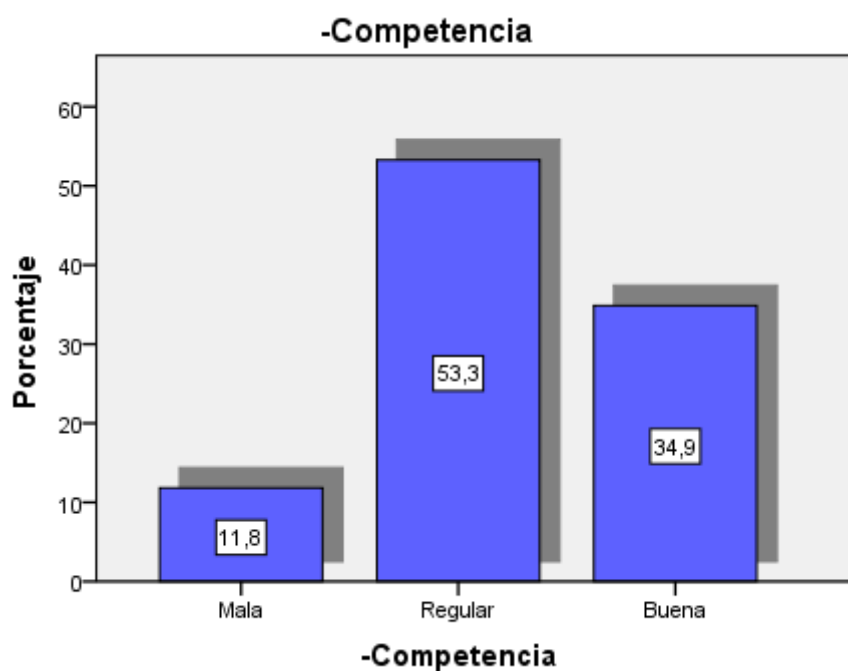


Figura 2. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de competencia

De la tabla 10 y figura 2 observamos que, el 11,8% de los trabajadores del Fondepes 2016 manifiestan que la competencia es mala, el 53,3 % regular y el 34,9 % buena.

3.1.3. Descripción de los resultados de la dimensión: Apertura

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de apertura

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	17	11,2
Regular	99	65,1
Buena	36	23,7
Total	152	100,0

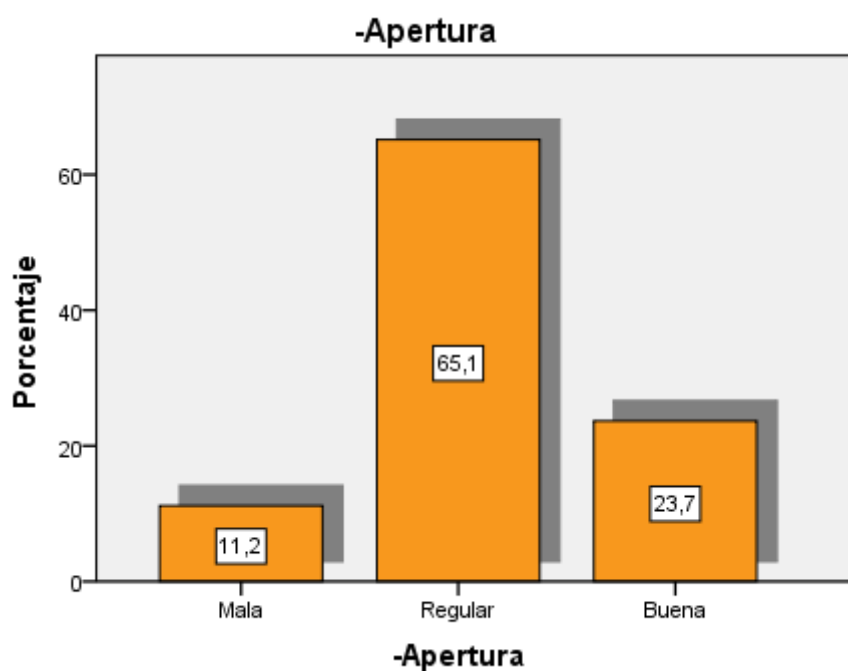


Figura 3. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de apertura

De la tabla 11 y figura 3 observamos que, el 11,2% de los trabajadores del Fondepes 2016 manifiestan que las relaciones interpersonales es mala, el 65,1 % regular y el 23,7 % buena.

3.1.4. Descripción de los resultados de la dimensión: Integridad

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de integridad

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	22	14,5
Regular	92	60,5
Buena	38	25,0
Total	152	100,0

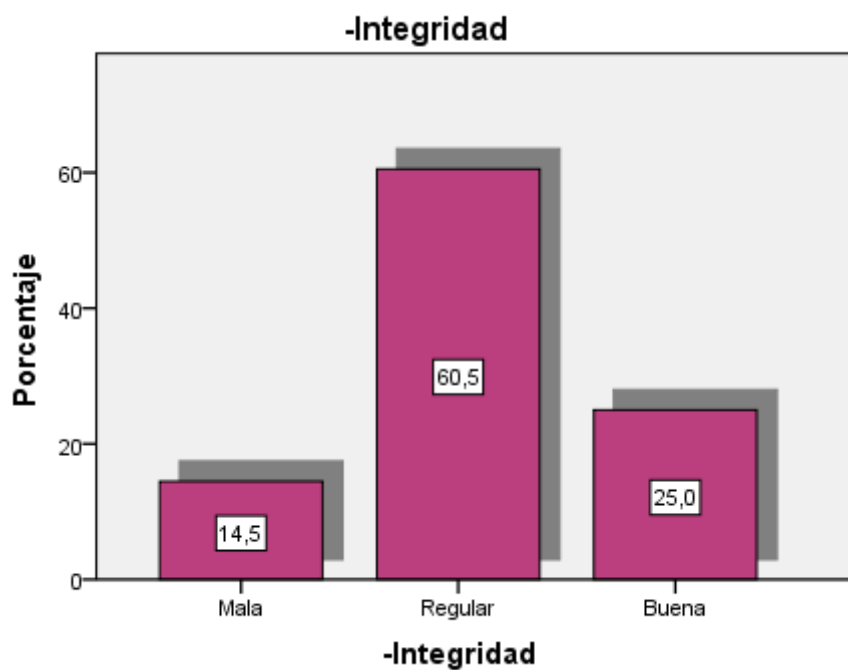


Figura 4 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de integridad

De la tabla 12 y figura 4 observamos que, el 14,5% de los trabajadores del Fondepes 2016 manifiestan que la integridad es mala, el 60,5 % regular y el 25 % buena.

3.1.5. Descripción de los resultados de la dimensión: Benevolencia

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de benevolencia

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	23	15,1
Regular	81	53,3
Buena	48	31,6
Total	152	100,0

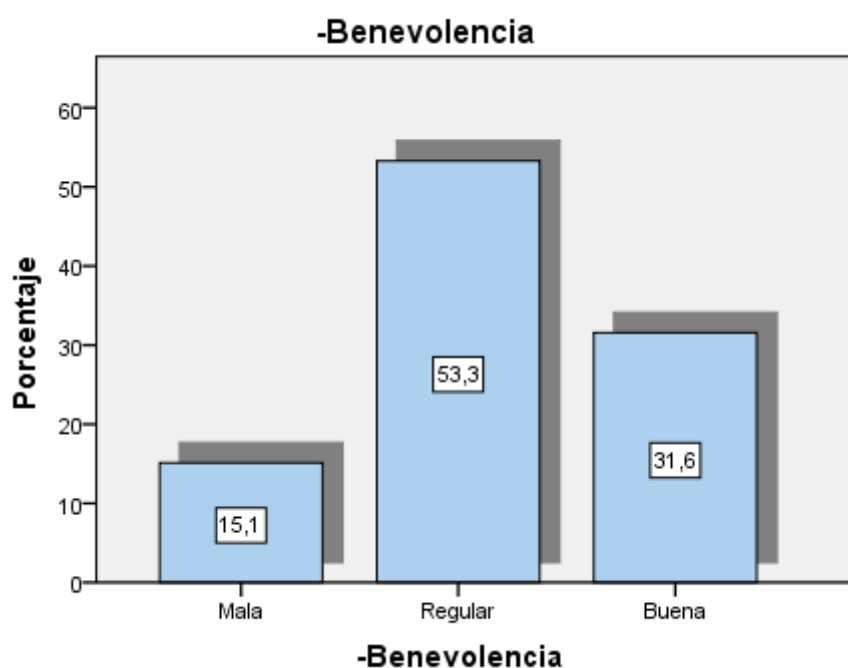


Figura 5 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de benevolencia

De la tabla 13 y figura 5 observamos que, el 15,1% de los trabajadores del Fondepes 2016 manifiestan que la benevolencia es mala, el 53,3 % regular y el 31,6% buena.

3.1.6. Descripción de los resultados de la variable: Motivación laboral

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de motivación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	21	13,8	13,8	13,8
Moderada	77	50,7	50,7	64,5
Válidos Alta	54	35,5	35,5	100,0
Total	152	100,0	100,0	

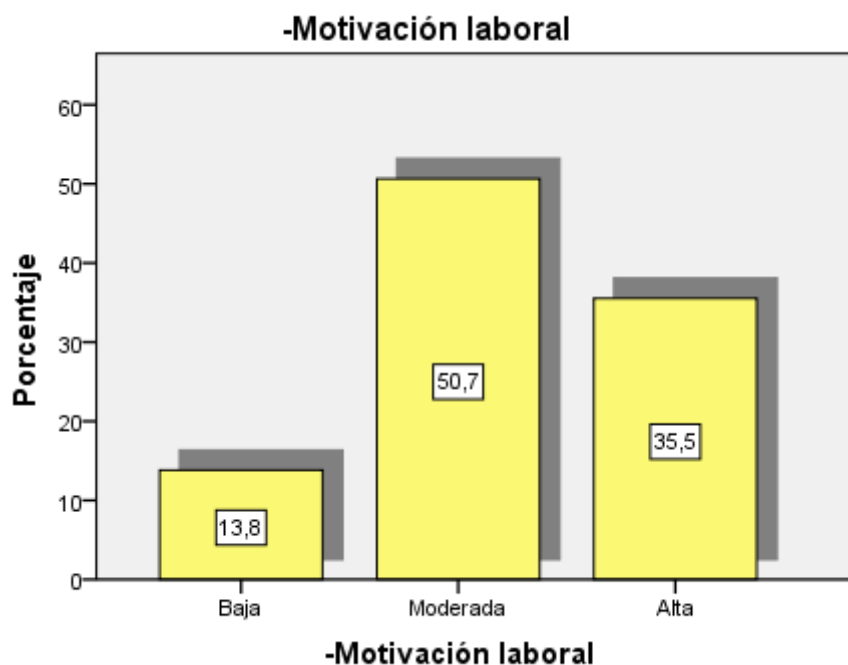


Figura 6 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de motivación laboral

De la tabla 14 y figura 6 observamos que, el 13,8% de los trabajadores del Fondepes 2016 manifiestan que la motivación laboral es baja, el 50,7% moderada y el 35.5 % alta.

3.1.7. Descripción de los resultados de la dimensión: Variedad de tareas

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel variedad de tareas

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	18	11,8
Moderada	80	52,6
Alta	54	35,5
Total	152	100,0

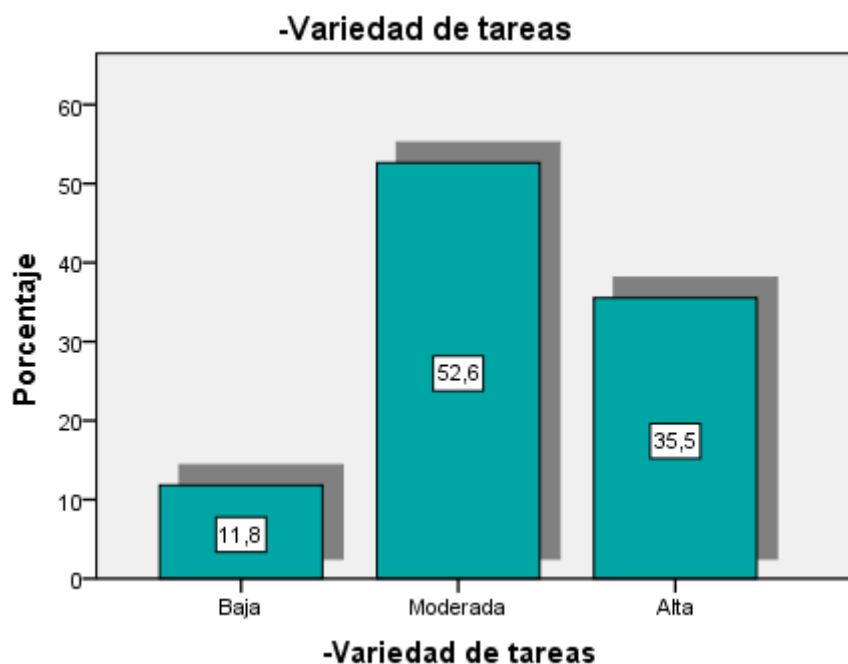


Figura 7 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de variedad de tareas

De la tabla 15 y figura 7 observamos que, el 11,8% de los trabajadores del Fondepes 2016 manifiestan un nivel bajo en la variedad de tareas, el 52,6% moderada y el 35,5% alta.

3.1.8. Descripción de los resultados de la dimensión: Autonomía para la realización de las tareas

Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de autonomía para la realización de tareas

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	19	12,5
Moderada	74	48,7
Alta	59	38,8
Total	152	100,0

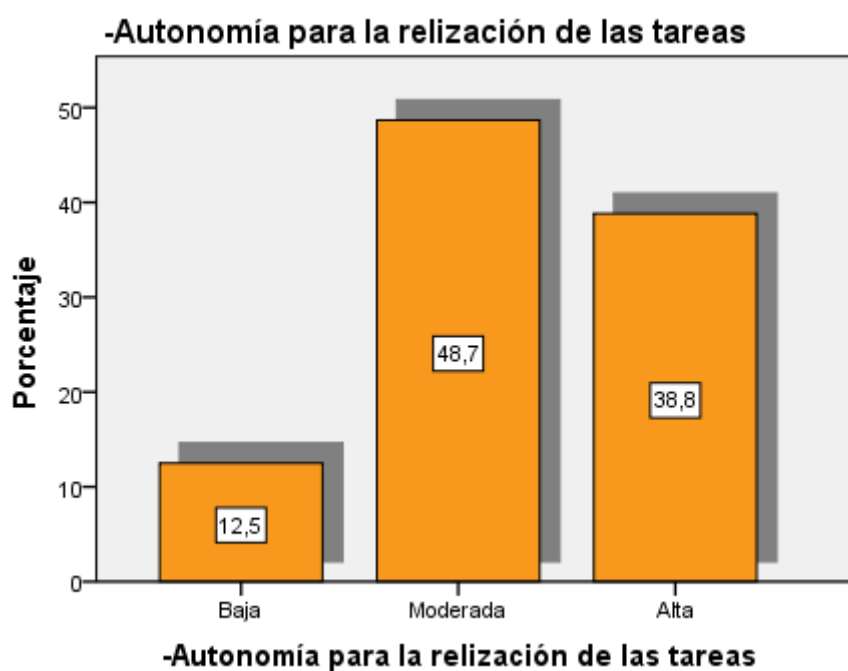


Figura 8 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de autonomía para la realización de tareas

De la tabla 16 y figura 8 observamos que, el 12,5% de los trabajadores del Fondepes 2016 manifiestan un nivel bajo en la autonomía para la realización de las tareas, el 48,7% moderada y el 38,8% alta.

3.1.9. Descripción de los resultados de la dimensión: Identidad con la tarea

Tabla 17

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de identidad con la tareas

	Frecuencia	Porcentaje
Moderada	82	53,9
Alta	53	34,9
Total	152	100,0

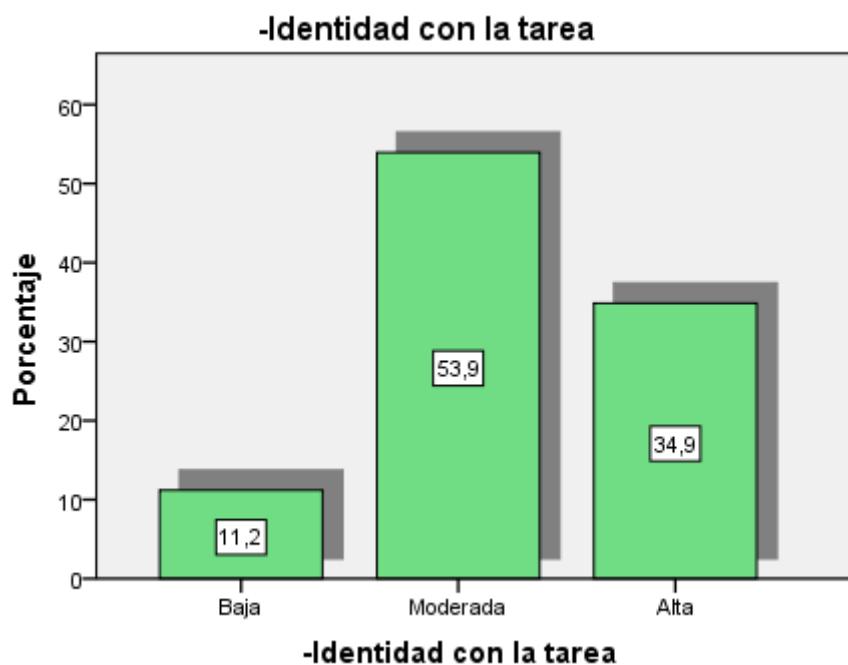


Figura 9 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de identidad con la tarea

De la tabla 17 y figura 9 observamos que, el 11,82% de los trabajadores del Fondepes 2016 manifiestan un nivel bajo en la identidad con la tarea, el 53,9% moderada y el 34,9% alta.

3.1.10. Descripción de los resultados de la dimensión: Importancia de la tarea

Tabla 18

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de importancia de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	23	15,1
Moderada	79	52,0
Alta	50	32,9
Total	152	100,0

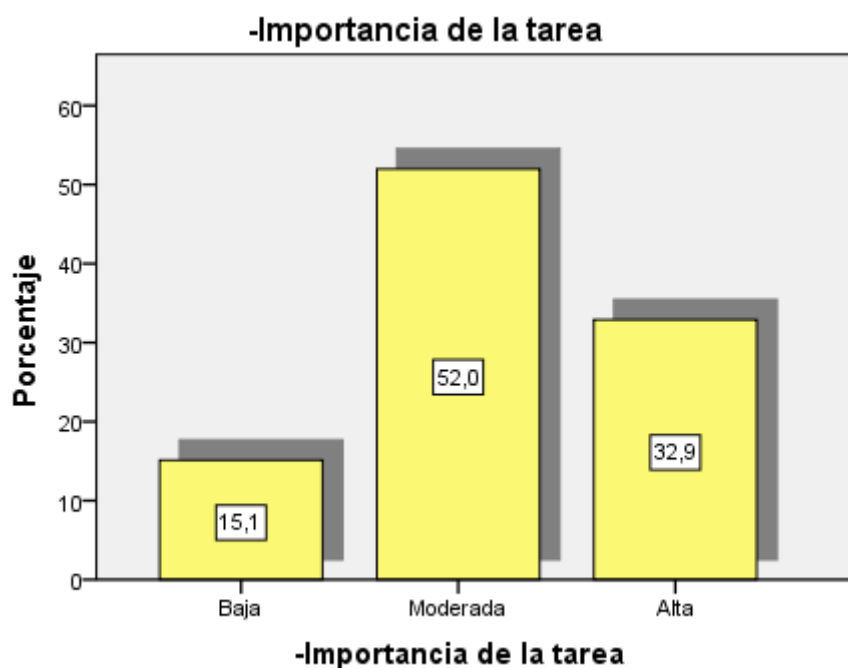


Figura 10 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de importancia de la tareas

De la tabla 18 y figura 10 observamos que, el 15,1% de los trabajadores del Fondepes 2016 manifiestan un nivel bajo en la importancia de la tarea, el 52,0% moderada y el 32,9% alta.

3.1.11. Descripción de los resultados de la dimensión: Retroalimentación sobre el desempeño

Tabla 19

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de retroalimentación sobre el desempeño

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	16	10,5
Moderada	78	51,3
Alta	58	38,2
Total	152	100,0

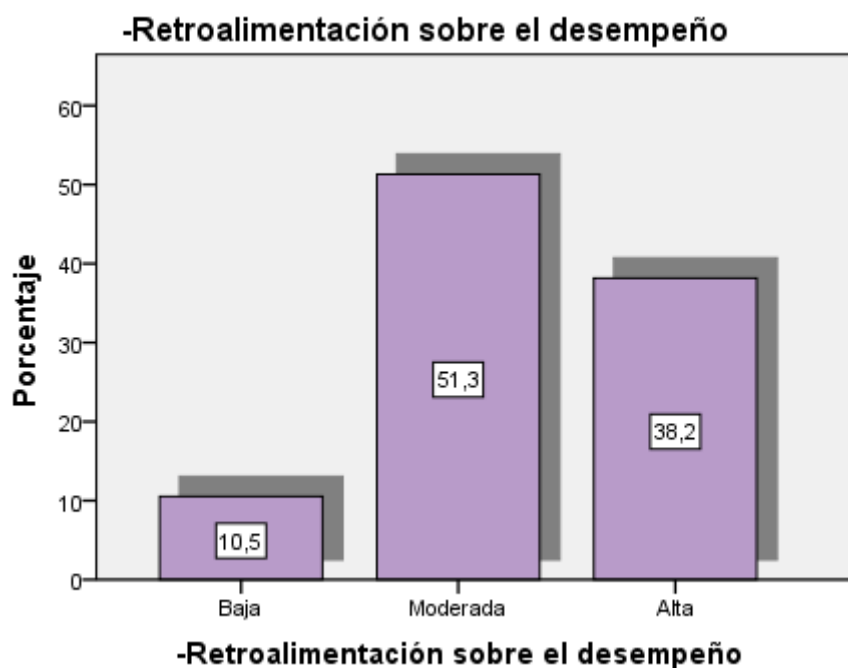


Figura 11 Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de retroalimentación sobre el desempeño

De la tabla 19 y figura 11 observamos que, el 10,5% de los trabajadores del Fondepes 2016 manifiestan un nivel bajo en la retroalimentación sobre el desempeño, el 51,3% moderada y el 38,2% alta.

3.1.12. Descripción de los resultados de la relación de las variables.

Tabla 20

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores delFondepes 2016 según el nivel de relaciones interpersonales y motivación laboral

		-Motivación laboral						Total	
		Baja		Moderada		Alta		n %	
		n	%	n	%	n	%		
-Relaciones interpersonales	Mala	20	13.1	4	2.6	0	0	24	15.7
	Regular	1	0.7	67	44.1	22	14.5	90	59.3
	Buena	0	0	6	3.9	32	21.1	38	25.0
Total		21	13.8	77	50.6	54	35.6	152	100

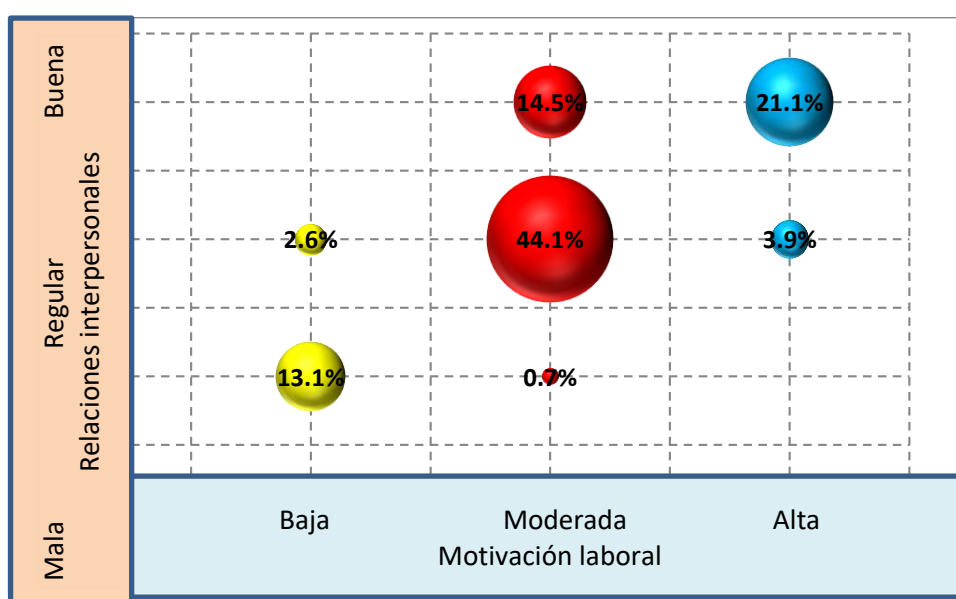


Figura 12. Distribución porcentual de los trabajadores delFondepes 2016 según el nivel de relaciones interpersonales y motivación laboral

De acuerdo a la table 20 y figura 12, observamos que los trabajadores que manifiestan que las relaciones interpersonales es mala el 13,2 % y 2,6 % consideran que la motivación laboral es baja y moderada respectivamente, asimismo los trabajadores que manifiestan que las relaciones interpersonales es regular el 0,7 %, 44.1 % y 14.5 % manifiestan que la motivación laboral es baja, moderada y alta respectivamente y finalmente los trabajadores que manifiestan que las relaciones interpersonales es buena el 3,9 % y 21,1 % consideran que la motivación laboral es moderada y alta respectivamente.

3.2 Prueba de Hipótesis general:

Ho Las Relaciones interpersonales no se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes - 2016.

H1 Las Relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Se acepta Ha si y solo sí Sig. < 0,05

Se acepta Ho si y solo sí Sig. > 0,05

Tabla 21

De coeficiente de correlación de Spearman de la variable relaciones interpersonales y la variable motivación laboral.

		Relaciones interpersonales	Motivación laboral
Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,630**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	152	152
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,630**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	152	152

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,630$ entre la variable Relaciones interpersonales y la variable Motivación laboral . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en conclusión: Las Relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la Motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

3.2.1 Prueba de Hipótesis específica 1:

Ho La Competencia no se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes - 2016.

H1 La Competencia se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Se acepta Ha si y solo sí Sig. < 0,05

Se acepta Ho si y solo sí Sig. > 0,05

Tabla 22

De coeficiente de correlación de Spearman de la competencia y la variable motivación laboral.

		Competencia	Motivación laboral
Competencia	Coeficiente de correlación	1,000	,633**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	152	152
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,633**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	152	152

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,633$ entre la dimensión Competencia y la variable Motivación laboral . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en conclusión: La Competencia se relacionan significativamente con la Motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

3.2.2. Prueba de Hipótesis específica 2:

Ho La Apertura no se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes - 2016.

H2 La Apertura se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Se acepta Ha si y solo sí Sig. < 0,05

Se acepta Ho si y solo sí Sig. > 0,05

Tabla 23

De coeficiente de correlación de Spearman de la competencia y la variable motivación laboral

		Apertura	Motivación laboral
Rho de Spearman	Apertura	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.
		N	152
Motivación laboral	Motivación laboral	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	152

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,605$ entre la dimensión Apertura y la variable Motivación laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en conclusión: La Apertura se relacionan significativamente con la Motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

3.2.3 Prueba de Hipótesis específica 3:

Ho La Integridad no se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes - 2016.

H3 La Integridad se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Se acepta Ha si y solo sí Sig. < 0,05

Se acepta Ho si y solo sí Sig. > 0,05

Tabla 24

De coeficiente de correlación de Spearman de la integridad y la variable motivación laboral

		Integridad	Motivación laboral
Rho de Spearman	Integridad	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.
		N	152
	Motivación laboral	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	N	152	152

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,543$ entre la dimensión Integridad y la variable Motivación laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en conclusión: La Integridad se relacionan significativamente con la Motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

3.2.4 Prueba de Hipótesis específica 4:

Ho La Benevolencia no se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes - 2016.

H4 La Benevolencia se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Se acepta Ha si y solo sí Sig. < 0,05

Se acepta Ho si y solo sí Sig. > 0,05

Tabla 25

De coeficiente de correlación de Spearman de la benevolencia y la variable motivación laboral

		Benevolencia	Motivación laboral
Rho de Spearman	Benevolencia		
	Coeficiente de correlación	1,000	,588**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	152	152
Motivación laboral	Motivación laboral		
	Coeficiente de correlación	,588**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	152	152

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,588$ entre la dimensión Benevolencia y la variable motivación laboral . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en conclusión: La Benevolencia se relacionan significativamente con la Motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

3.2.6 Prueba de Hipótesis específica 5:

Ho La Identificación no se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes - 2016.

H5 La Identificación se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Se acepta Ha si y solo sí Sig. < 0,05

Se acepta Ho si y solo sí Sig. > 0,05

Tabla 26

De coeficiente de correlación de Spearman de la integridad y la variable motivación laboral

		Identificación	Motivación laboral
Rho de Spearman	Identificación	1,000	,603**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	152	152
Motivación laboral	Motivación laboral	,603**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	152	152

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,603$ entre la dimensión Identificación y la variable motivación laboral . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en conclusión: La Identificación se relacionan significativamente con la Motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

IV. Discusión

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre las Relaciones interpersonales y la Motivación laboral, luego de aplicar la encuesta a la muestra de estudio en cuanto a la prueba de hipótesis general los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,630$ entre la variable Relaciones interpersonales y la variable Motivación laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar Las Relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la Motivación laboral en los trabajadores delFondepes – 2016, al respecto Sum (2015) en su tesis "Motivación y desempeño laboral" llego a la conclusión de que la motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados, los resultados obtenidos durante la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores,

En cuanto a la prueba de la primera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,633$ entre la dimensión Competencia y la variable Motivación laboral, Este grado de correlación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar la Competencia se relacionan significativamente con la Motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016, resultados que no tienen coincidencia con Lcdo. Beiza A. (2012) quien en sus tesis de título Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional "Creación Chaguaramos II", La conclusión que se generó en cuanto a los indicadores y dimensiones correspondientes a las variables Relaciones interpersonales y Clima organizacional, es que los docentes no manejan las relaciones interpersonales como una herramienta que mejore y optimice el clima organizacional, es por ello que en el plantel se dificulta el trabajo en equipo y los docentes carecen de aspectos que estimulen un clima organizacional afable, tales como la disposición y motivación.

En la prueba de la segunda hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,605$ entre la dimensión Apertura y la variable Motivación laboral grado de correlación positiva y moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar la Apertura se relacionan significativamente con la Motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016. La prueba de la tercera hipótesis específica dan cuenta en sus resultados de la existencia de una relación $r = 0,543$ entre la dimensión Integridad y la variable Motivación laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar la Integridad se relacionan significativamente con la Motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016, asimismo Minaya (2014) en su tesis Relaciones interpersonales y el Clima institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la red 12 UGEL 06 distrito San Juan de Lurigancho, llego a la conclusión de que existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el clima institucional, porque el 36% de docentes considera que es buena es decir a mayor nivel de relaciones interpersonales se ha determinado que el nivel de clima institucional es mayor y viceversa en las instituciones educativas del nivel primaria de la red 12 UGEL 06 del distrito de Lurigancho 2013

En la prueba del cuarto hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,588$ entre la dimensión Benevolencia y la variable Motivación laboral. Este grado de correlación entre las variables es positiva moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar la Benevolencia se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016. Finalmente en la prueba de la quinta hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,603$ entre la dimensión Identificación y la variable Motivación laboral grado de correlación positiva y moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar a Identificación se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016, resultados que tienen

coincidencia con también Dextre y Sandoval (2013) Comunicación organizacional y las relaciones interpersonales entre docentes de la I.E. N°6062 Villa El Salvador 2013. Llegó a las siguientes conclusiones. Primera la Comunicación organizacional se relaciona directa ($r=0,785$) y significativamente ($p< 0,001$) con las Relaciones interpersonales entre docentes de la I.E. N° 6062 de Villa El Salvador 2013. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta. Segundo. La comunicación de los directivos se relaciona ($r=0,718$) y significativamente ($p< 0,001$) con las Relaciones interpersonales entre docentes de la I.E. 6062 de Villa El Salvador 2013. Se probó la hipótesis planteada y esta se relación es alta. Tercera la Comunicación se relaciona directa ($r= 0,699$) y significativamente ($p>0,001$) con las Relaciones interpersonales entre docentes de la I.E: N° 6062 de Villa El Salvador 2013. Se probó la hipótesis planteada cuarta los procesos de comunicación se relacionan directa $r= 0,699$.

V. Conclusiones

- Primera: Las Relaciones interpersonales se relacionan moderada y significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016 ($r= 0,630$ y $p= 0,000$)
- Segunda: La Competencia se relacionan moderada y significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016 ($r= 0,633$ y $p= 0,000$)
- Tercera: La Apertura se relacionan moderada significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016 ($r= 0,6005$ y $p= 0,000$)
- Cuarta: La Integridad se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016 ($r= 0,543$ y $p= 0,000$)
- Quinta: La Benevolencia se relacionan moderada y significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016 ($r= 0,588$ y $p= 0,000$)
- Sexta: La Identificación se relacionan moderada y significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016 ($r= 0,603$ y $p= 0,000$)

VI. Recomendaciones

- Primera: Considerar dentro del Plan de Trabajo de Bienestar Social para el ejercicio 2017, actividades y talleres que propicien un mayor acercamiento entre todos los estamentos de la organización, a fin de brindar un mejor clima de confianza y seguridad.
- Segunda: Se sugiere, implementar a través del área de Comunicaciones el Plan de Comunicación Interna, que incluya actividades como un Boletín Digital, el Buen Día Fondepes cuyo contenido este relacionado a mensajes cortos motivadores y de reflexión personal, que conlleven al mejoramiento personal.
- Tercera: Se sugiere, en los primeros lunes del mes pasar a través del correo institucional un video motivador muy corto con una duración de tres (3) minutos vinculado a las relaciones interpersonales y como éste afecta en la vida del trabajador y su entorno familiar.
- Cuarta: Se sugiere, implementar la Gimnasia Laboral dos veces por semana como medida de relajación y antiestrés, de manera que durante esta dinámica se realicen actividades grupales.
- Quinto: Se sugiere, programar reuniones mensuales entre el Jefe de la organización y un representante de cada área a fin de conocer un poco más de cada trabajador y tener un mayor acercamiento entre el trabajador y la organización.
- Sexto: Reconocimiento público a través del correo institucional sobre los trabajadores que sobresalieron en el mes ya sea por su desempeño laboral o por su participación destacada en alguna actividad de proyección social dentro de su comunidad y/o lugar afín.

VII. Referencias

- Buttera, M. (2013). *Transitar Nuestras Crisis*. Buenos Aires, Argentina: Editorial San Pablo,
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Bogotá, Colombia: Ediciones Mac Graw Hill. Sexta edición.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. Bogotá, Colombia: Ediciones Mac Graw Hill. Sexta edición.
- Cornejo, M; Tapia, M L. (2011). *Redes sociales y relaciones interpersonales en internet*. Fundamentos en Humanidades, XII (24) 219-229. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18426920010>
- Dextre y Sandoval (2013). *Comunicación organizacional y las relaciones interpersonales entre docentes de la I.E. N°6062 Villa El Salvador 2013*.
- Gil, M. y Giner, F. (2009). *Como crear y hacer funcionar una empresa*. Madrid. España. ESIC.
- Gil, M. y Giner, F. (2007). *Como crear y hacer funcionar una empresa*. Madrid. España: ESIC. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?>
- Jimenes A. (2011). *Efectividad de un programa de prevención del alcoholismo con estudiantes de cuarto año del Bachillerato en la Republica Dominicana*. (Tesis doctoral). Universitat de Valencia. España. Recuperado de <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/81294/floripe.pdf?sequence=1>
- Hackman, J.R. & Oldham, G. R. (1974). *The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of job and the evaluation of job redesign projects*. Yale University. EEUU. Recuperado de <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099580>
- Hackman, J.R. & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: test of theory*. *Revista Organizational behavior human performance*, vol. 16,250-279. Recuperado de <http://scholar.harvard.edu/rhackman/publications/motivation-through-design-work-test-theory>
- Hackman, J.R. y Oldham, G. R. y Stepina. (1978). *Norms for the job diagnostic survey*. *Catalog of selected documents in psychology*, Recuperado de <http://scholar.harvard.edu/rhackman/publications/motivation-through-design-work-test-theory>
- López (2011). *“Relaciones Interpersonales entre los docentes de Instituto de Educación Básica Cooperativa como factor determinante de la Comunicación”*. Tesis

- Méndez (2013). *La motivación laboral de los jóvenes y futuros trabajadores*. Tesis. Facultad de Derecho, Universidad de La Laguna. España
- Minaya (2014). *Relaciones interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la red 12 Ugel 06 distrito San Juan de Lurigancho*. Tesis
- Rosser L. Bueno A. *La Construcción el vínculo afectivo en el adopción. Teoría del Apego como marco de referencia en la Intervención Post-Adoptiva*. Infad Revista de Psicología Nro. 1 Vol 1; 2011 ISSN: 0214-9877-pp.333-340
- Flores R. (2010). *Práctica de valores en los docentes de educación básica de dos instituciones educativas públicas de la Drec-Callao*, Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención de Gestión de la Educación. Lima. Perú
- Robbins, K. y Decenzo, (2005). *Fundamentos de Administración*. (3° ed.). México: Pearson
- Robbins, S. Coulter M., (2014). *Administración*. México: Pearson (12° ed.).
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral: Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala. Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Unesco, (2012). *Los jóvenes y las competencias: Trabajar con la educación, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura 7*, Place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia
- Vásquez (2010). *Motivación y Emoción*. Madrid. España. Ediciones Mc Graw Hill. Segunda edición.
- Yáñez R. y otros (2010). *El Impacto de las Relaciones interpersonales en la Satisfacción Laboral General*, recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>, 19/04/2012.
- Yáñez, J. (2012). *Cátedra de Introducción a la Clínica y Psicoterapia Constructivista Cognitiva*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Santiago, Chile

Anexos

Anexo 1
Resumen Científico



Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes 2016.

AUTORA:

Bach. Cleofé Viviana Sáenz Soto

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre el "Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes 2016."

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal, la muestra de estudio estuvo constituida por 152 colaboradores a quienes se les aplicó los instrumentos de las variables de estudio. Los resultados demuestran que el grado de relación es moderada entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016 ($r= 0,630$ y $p= 0,000$)

Palabras claves: relaciones interpersonales y motivación laboral.

Abstract

This research aimed to determine the degree of relationship between the " interpersonal relations and work motivation in workers Fondepes 2016."

The research was quantitative approach, basic type, correlational level, with a non- experimental design, cross-sectional study sample consisted of 152 employees who were applied the tools of the study variables. The results show that

the degree of relationship is moderate between interpersonal relationships and work motivation in workersFondapes - 2016 ($r = 0.630$ and $p = 0.000$)

Keywords: interpersonal relationships and work motivation.

Introducción

A nivel internacional López (2011), estudio las “Relaciones Interpersonales entre los docentes de Instituto de Educación Básica Cooperativa como factor determinante de la Comunicación”. Objetivo: Establecer las relaciones interpersonales durante el proceso comunicativo. El autor utilizo el diseño No experimental y longitudinal; en una muestra de docentes del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Corrales, encontró que las relaciones interpersonales se fortalecen en el proceso educativo, porque permite el desarrollo de habilidades para comunicarse efectivamente, busca soluciones para resolver conflictos. Un gran aporte indica que las relaciones interpersonales en el proceso educativo permiten que la comunicación sea abierta y comprensible.

Según Minaya (2014) en su tesis relaciones interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la red 12 UGEL 06 distrito San Juan de Lurigancho. para optar el grado de Maestro con mención en administración de la educación Primera conclusión: En la prueba realizada a la hipótesis directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el clima institucional, porque el 36% de docentes considera que es buena es decir a mayor nivel de relaciones interpersonales se ha determinado que el nivel de clima institucional es mayor y viceversa en las instituciones educativas del nivel primaria de la red 12 UGEL 06 del distrito de Lurigancho 2013.segunda: En el análisis estadístico realizado a la hipótesis específica, se demuestra estadísticamente que existe relación directa y significativa entre habilidades sociales y el clima institucional porque 39.2% docentes considera que es buena es decir a mayor nivel de habilidades sociales, es mayor es el nivel de clima institucional y viceversa en las instituciones educativos del nivel primaria de la red 12 UGEL 06 del distrito de Lurigancho 2013. Tercera: De la segunda prueba de hipótesis específica obtenemos que existe relación directa y significativa entre el autoestima y el clima institucional, porque 42,3% de docentes considera que es buena, es decir a mayor

nivel de autoestima se ha determinado que es buena, es decir a mayor y viceversa en las instituciones educativas del nivel primaria del red 12 UGEL 06 del distrito de Lurigancho 2013. Cuarta: prueba de hipótesis específica podemos notar que existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y clima institucional, porque el 33,8% de docentes opinan que es buena, es decir a mayor nivel de trabajo en equipo, mayor es el clima institucional y viceversa en las instituciones educativas del nivel primaria en la red 12 UGEL 06 del distrito de Lurigancho 2013. El estudio se enmarca dentro de las investigaciones cuantitativa de carácter descriptiva correlacional.

Revisión de la literatura

Variable: Relaciones interpersonales:

Para Yáñez (2012).

Es la predisposición a confiar por parte de quien confía, y se refiere a la tendencia a ver al ser humano como una persona buena y, por ende, confiable, se medirá con las dimensiones de competencia, apertura, integridad, benevolencia, identificación

Variable: Motivación laboral

Definición conceptual

Robbins (2005) define la motivación laboral como “los procesos que dan en cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta” (p.155). Robbins indica que la motivación laboral es un proceso que va a necesitar de la fuerza del trabajador por lograr una meta, además de depender de lo constante que pueda ser el empleado para lograrla.

Problema

¿Cuál es la relación de las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016?

Objetivo

Determinar la relación de las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

Método

El tipo de estudio es el diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. Para la recolección de datos se empleará la técnica: de la encuesta, aplicándose posteriormente a la muestra de colaboradores los cuestionarios para medir la variable Relaciones interpersonales y Motivación Laboral, con escala de medición tipo Likert. Una vez obtenido los datos mediante la recolección a través de los cuestionarios, se procedió el análisis cuantitativo de las mismas: análisis estadísticos, análisis interpretativos, presentación de figuras estadísticas, aplicando el software estadístico SPSS 22.

Resultados

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,630$ entre la variable relaciones interpersonales y la variable motivación laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en conclusión: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016

		Relaciones interpersonales	Motivación laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,630**
		N	,000
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	152
		Sig. (bilateral)	,630**
		N	152
			,000
			152

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

Discusión

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral, luego de aplicar la encuesta a la muestra de estudio en cuanto a la prueba de hipótesis general los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,630$ entre la variable relaciones interpersonales y la variable motivación laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016, al respecto Sum (2015) en su tesis "Motivación y desempeño laboral" llegó a la conclusión de que la motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados, los resultados obtenidos durante la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores,

En cuanto a la prueba de la primera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,633$ entre la dimensión competencia y la variable motivación laboral, Este grado de correlación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar La competencia se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016, resultados que no tienen coincidencia con Lcdo. Beiza A. (2012) quien en sus tesis de título Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional "Creación Chaguaramos II", La conclusión que se generó en cuanto a los indicadores y dimensiones correspondientes a las variables relaciones interpersonales y clima organizacional, es que los docentes no manejan las relaciones interpersonales como una herramienta que mejore y optimice el clima organizacional, es por ello que en el plantel se dificulta el trabajo en equipo y los

docentes carecen de aspectos que estimulen un clima organizacional afable, tales como la disposición y motivación.

En la prueba de la segunda hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,605$ entre la dimensión apertura y la variable motivación laboral grado de correlación positiva y moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar La apertura se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016. La prueba de la tercera hipótesis específica dan cuenta en sus resultados de la existencia de una relación $r = 0,543$ entre la dimensión integridad y la variable motivación laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar La integridad se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016, asimismo Minaya (2014) en su tesis relaciones interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la red 12 UGEL 06 distrito San Juan de Lurigancho, llego a la conclusión de que existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el clima institucional, porque el 36% de docentes considera que es buena es decir a mayor nivel de relaciones interpersonales se ha determinado que el nivel de clima institucional es mayor y viceversa en las nstituciones educativas del nivel primaria de la red 12 UGEL 06 del distrito de Lurigancho 2013

En la prueba del cuarto hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,588$ entre la dimensión benevolencia y la variable motivación laboral. Este grado de correlación entre las variables es positiva moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar La benevolencia se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016. Finalmente en la prueba de la quinta hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,603$ entre la dimensión identificación y la variable motivación laboral grado de correlación positiva y moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar La identificación se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores delFondepes – 2016, resultados que tienen

coincidencia con también Dextre y Sandoval (2013) Comunicación organizacional y las relaciones interpersonales entre docentes de la I.E. N°6062 Villa El Salvador 2013. Llega a las siguientes conclusiones primeras. La comunicación organizacional se relaciona directa ($r=0,785$) y significativamente ($p< 0,001$) con las relaciones interpersonales entre docentes de la I.E. N° 6062 de Villa el Salvador 2013. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta. Segundo. La comunicación de los directivos se relaciona ($r=0,718$) y significativamente ($p< 0,001$) con las relaciones interpersonales entre docentes de la I.E. 6062 de Villa El Salvador 2013. Se probó la hipótesis planteada y esta se relación es alta. Tercera la comunicación se relaciona directa ($r= 0,699$) y significativamente ($p>0,001$) con las relaciones interpersonales entre docentes de la I.E: N° 6062 de Villa El Salvador 2013. Se probó la hipótesis planteada cuarta Los procesos de comunicación se relacionan directa $r= 0,699$.

Conclusiones

- Primera: Las Relaciones interpersonales se relacionan moderada y significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016 ($r= 0,630$ y $p= 0,000$)
- Segunda: La Competencia se relacionan moderada y significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016 ($r= 0,633$ y $p= 0,000$)
- Tercera: La Apertura se relacionan moderada significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016 ($r= 0,6005$ y $p= 0,000$)
- Cuarta: La Integridad se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016 ($r= 0,543$ y $p= 0,000$)
- Quinta: La Benevolencia se relacionan moderada y significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016 ($r= 0,588$ y $p= 0,000$)
- Sexta: La Identificación se relacionan moderada y significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016 ($r= 0,603$ y $p= 0,000$)

Recomendaciones

- Primera: Considerar dentro del Plan de Trabajo de Bienestar Social para el ejercicio 2017, actividades y talleres que propicien una mayor acercamiento entre todos los estamentos de la organización, a fin de brindar un mejor clima de confianza y seguridad.
- Segunda: Se sugiere, implementar a través del área de Comunicaciones el Plan de Comunicación Interna, que incluya actividades como un Boletín Digital, el Buen Día Fondepes cuyo contenido este relacionado a mensajes cortos motivadores y de reflexión personal, que conlleven al mejoramiento personal.
- Tercera: Se sugiere, en los primeros lunes del mes pasar a través del correo institucional un video motivador muy corto con una duración de tres (3) minutos vinculado a las relaciones interpersonales y como éste afecta en la vida del trabajador y su entorno familiar.
- Cuarta: Se sugiere, implementar la Gimnasia Laboral dos veces por semana como medida de relajación y antiestrés, de manera que durante esta dinámica se realicen actividades grupales.
- Quinto: Se sugiere, programar reuniones mensuales entre el Jefe de la organización y un representante de cada área a fin de conocer un poco más de cada trabajador y tener un mayor acercamiento entre el trabajador y la organización.
- Sexto: Reconocimiento público a través del correo institucional sobre los trabajadores que sobresalieron en el mes ya sea por su desempeño laboral o por su participación destacada en alguna actividad de proyección social dentro de su comunidad y/o lugar afín.

Referencias Bibliográficas

- Dextre y Sandoval (2013). *Comunicación organizacional y las relaciones interpersonales entre docentes de la I.E. N°6062 Villa el salvador 2013*. Tesis
- López (2011). *“Relaciones Interpersonales entre los docentes de Instituto de Educación Básica Cooperativa como factor determinante de la Comunicación”*. Tesis

Minaya (2014). Relaciones interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel primaria de la red 12 ugel 06 distrito San Juan de Lurigancho. Tesis

Robbins, K. y Decenzo, (2005). *Fundamentos de Administración*. (3° ed.). México: Pearson

Robbins, S. Coulter M., (2014). *Administración*. (12° ed.). México: Pearson

Yáñez R, Yáñez R, (2010). *La confiabilidad hacia los docentes por parte de los estudiantes y su influencia en la construcción de confianza y en la identificación organizacional hacia sus carreras*

Yáñez, J. (2012). *Cátedra de Introducción a la Clínica y Psicoterapia Constructivista Cognitiva*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Santiago, Chile

Anexo 2: Matriz de consistencia

RELACIONES INTERPERSONALES Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL FONDEPES – 2016

Problema	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	METODOLOGIA																		
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación de las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación de las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H1 Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016</p>	<p>Variable 1: Relaciones interpersonales</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Competencia</td> <td>Conocimiento</td> <td>Nunca</td> </tr> <tr> <td>Apertura</td> <td>Participativo</td> <td>Casi nunca</td> </tr> <tr> <td>Integridad</td> <td>Coherencia</td> <td>A veces</td> </tr> <tr> <td>Benevolencia</td> <td>Empatía</td> <td>Casi siempre</td> </tr> <tr> <td>Identificación</td> <td>Identidad</td> <td>Siempre</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	indicadores	Ítems	Competencia	Conocimiento	Nunca	Apertura	Participativo	Casi nunca	Integridad	Coherencia	A veces	Benevolencia	Empatía	Casi siempre	Identificación	Identidad	Siempre	<p>Variable 1: Relaciones interpersonales</p> <p>Variable 2: Motivación laboral</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p>
Dimensiones	indicadores	Ítems																					
Competencia	Conocimiento	Nunca																					
Apertura	Participativo	Casi nunca																					
Integridad	Coherencia	A veces																					
Benevolencia	Empatía	Casi siempre																					
Identificación	Identidad	Siempre																					
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación de la competencia y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación de la competencia y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>H1 La competencia se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016</p>	<p>Variable 2: Relaciones interpersonales</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>indicadores</th> <th>Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Competencia</td> <td>Conocimiento</td> <td>Nunca</td> </tr> <tr> <td>Apertura</td> <td>Participativo</td> <td>Casi nunca</td> </tr> <tr> <td>Integridad</td> <td>Coherencia</td> <td>A veces</td> </tr> <tr> <td>Benevolencia</td> <td>Empatía</td> <td>Casi siempre</td> </tr> <tr> <td>Identificación</td> <td>Identidad</td> <td>Siempre</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	indicadores	Escala de medición	Competencia	Conocimiento	Nunca	Apertura	Participativo	Casi nunca	Integridad	Coherencia	A veces	Benevolencia	Empatía	Casi siempre	Identificación	Identidad	Siempre	<p>Diseño: No experimental, de corte transversal</p> <p>Población La muestra está constituida por 152 colaboradores.</p> <p>Muestra: La muestra fue probalística y se utilizó el muestreo estratificado. El tamaño de la muestra se obtuvo con la fórmula de Alkin y Colton resultando 152 colaboradores.</p> <p>Método hipotético deductivo.</p> <p>Técnica: Encuesta</p>
Dimensiones	indicadores	Escala de medición																					
Competencia	Conocimiento	Nunca																					
Apertura	Participativo	Casi nunca																					
Integridad	Coherencia	A veces																					
Benevolencia	Empatía	Casi siempre																					
Identificación	Identidad	Siempre																					
<p>¿Cuál es la relación de la apertura y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016?</p>	<p>Determinar la relación de la apertura y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016</p>	<p>H2 La apertura se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016</p>																					
<p>¿Cuál es la relación de la integridad y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016?</p>	<p>Determinar la relación de la integridad y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016</p>	<p>H3 La integridad se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016</p>																					

<p>¿Cuál es la relación de la Benevolencia y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016?</p>	<p>Determinar la relación de la Benevolencia y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016</p>	<p>H4 La Benevolencia se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores de Fondepes – 2016</p>		<p>Instrumento:Cuestionario</p>
<p>¿Cuál es la relación de la identificación y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016?</p>	<p>Determinar la relación de la identificación y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes – 2016</p>	<p>H5 La identificación se relacionan significativamente con la motivación laboral en los trabajadores de Fondepes – 2016</p>		<p>Método de análisis de datos: Para el análisis descriptivo se elaboraron tablas de distribución porcentual, tablas de contingencia que relacionan las dos variables y el gráfico de barras. Para la constatación de las hipótesis (análisis inferencial) se utilizó la prueba de coeficiente de correlación de Spearman.</p>

Anexo 3

Matriz de datos

Base de datos de la variable relaciones interpersonales

	D1							D2						D3						D4					D5						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	2	4	2	4	3	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	5	2	4	2	4	5	2	4	3	2	5	2	5	
2	4	5	4	3	2	5	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	5	2	3	4	2	4	5	
3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	
4	5	2	5	2	5	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	5	2	3	2	2	4	5	2	4	2	5	2	5	5	2	
5	3	2	5	2	3	4	2	5	2	3	2	5	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	
6	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	3	1	3	
7	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	
8	2	3	2	3	5	2	4	2	3	2	5	2	4	3	5	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	5	3	
9	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
10	4	2	4	2	3	2	5	4	2	4	5	2	3	2	4	2	5	2	2	4	2	4	5	4	2	4	5	4	5	2	
11	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	
12	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	
13	5	3	2	3	5	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	
14	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	
15	3	4	2	4	3	4	5	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	5	4	3	4	2	4	3	2	5	3	4	
16	3	2	2	4	2	3	1	2	2	2	4	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	4	
17	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	
18	3	4	5	2	3	4	2	5	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	
19	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	5	4	2	
20	2	4	3	4	2	2	4	2	4	3	2	5	2	3	2	5	2	3	4	2	4	3	2	5	4	2	4	5	4	2	
21	2	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	
22	2	1	3	2	1	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	4	1	4	1	3	4	1	4	3	2	1	2	3	
23	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	
24	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	
25	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	
26	5	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	5	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	
27	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	
28	5	2	4	4	2	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	5	2	3	4	5	4	2	4	5	4	2	5	4	4	2	
29	2	4	4	3	2	5	4	2	4	3	2	5	4	4	2	4	5	4	2	4	5	2	3	4	4	5	2	4	3	5	
30	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	5	4	2	
31	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	
32	2	2	1	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	3	1	3	2	
33	3	2	5	2	3	2	5	2	4	5	2	3	2	5	4	2	4	3	2	5	2	3	2	5	4	2	4	2	5	4	
34	3	4	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	3	2	5	2	4	2	4	3	2	3	4	3	2	3	5	2	
35	5	4	4	5	2	5	4	5	3	5	3	4	5	3	2	5	4	2	4	5	4	2	5	5	2	5	4	2	4	5	
36	2	1	3	4	1	4	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	2	2	1	
37	3	4	5	3	5	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	
38	5	4	2	4	3	2	4	2	4	5	4	2	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	5	2	5
39	4	5	4	3	2	5	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	5	2	3	4	2	4	5	
40	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	
41	5	2	5	5	5	3	5	4	2	2	5	4	3	5	4	5	5	3	2	2	5	5	2	4	5	5	2	5	5	2	

89	2	4	1	2	4	2	3	2	2	1	4	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	5		
90	1	3	1	4	1	1	3	1	2	1	1	3	1	3	1	2	1	2	1	3	1	3	3	1	3	1	4	2	2	1		
91	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5		
92	3	4	5	3	3	4	5	3	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4		
93	4	2	5	2	4	2	5	2	5	2	4	2	3	2	4	5	2	4	2	4	2	5	2	4	2	5	2	4	5	2		
94	3	2	1	3	2	4	4	2	4	3	2	4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2		
95	4	2	5	4	4	2	5	4	3	4	2	5	5	4	3	2	4	5	5	4	2	5	4	4	5	2	4	4	4	2		
96	3	5	2	3	2	3	5	2	5	3	2	3	2	3	4	2	4	3	2	5	2	5	2	3	4	2	2	4	2	2		
97	2	4	3	2	3	2	3	2	4	4	2	5	2	4	2	4	3	2	4	2	5	2	3	4	5	2	3	5	2	5		
98	4	4	2	2	5	4	2	5	2	4	2	5	2	3	2	4	5	2	5	4	2	4	4	5	2	5	4	5	4	2		
99	2	5	2	4	2	5	2	5	2	4	2	5	2	4	2	5	2	4	3	2	4	5	2	4	2	5	4	4	5	2		
100	2	3	3	2	3	2	3	5	2	4	2	4	2	5	2	4	3	2	4	2	4	3	2	4	2	5	3	5	4	4		
101	2	2	3	2	4	2	4	2	3	2	4	2	4	2	2	3	2	4	2	3	2	4	5	2	3	4	4	2	3	4		
102	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	4	2	1		
103	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	3	2	5	4	2	4	5	2		
104	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4		
105	4	2	4	2	2	3	4	2	2	4	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	4	2	4	5	2	4	2	4	4	2		
106	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5		
107	2	5	2	4	2	4	2	3	4	2	5	2	3	2	5	5	2	3	2	5	2	4	2	4	5	2	4	5	2	4		
108	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5		
109	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	3	1	2	1	3	4	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2		
110	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4		
111	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	4	3	3	4	3		
112	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	4	5	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	3		
113	2	3	4	2	4	2	5	2	3	2	5	2	4	2	4	2	4	5	2	3	2	5	4	4	2	3	4	5	4	2		
114	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	2	4	5	2	5	2	5	4	2	3	2	5	2	4	3	2	4	4	2	4		
115	2	2	1	2	3	4	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	4	2	1	2	4	2	3	2	3	3	2		
116	1	2	1	4	2	1	2	1	4	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2		
117	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4		
118	2	3	2	3	5	2	4	2	3	2	5	2	4	3	5	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	5	3		
119	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4		
120	4	2	4	2	3	2	5	4	2	4	5	2	3	2	4	2	5	2	2	4	2	4	5	4	2	4	5	4	5	2		
121	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	
122	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4		
123	5	3	2	3	5	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4
124	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	
125	3	4	2	4	3	4	5	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	5	4	3	4	2	4	3	2	5	3	4		
126	3	2	2	4	2	3	1	2	2	2	4	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	4		
127	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5
128	3	4	5	2	3	4	2	5	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	
129	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	5	4	2		
130	2	4	3	4	2	2	4	2	4	3	2	5	2	3	2	5	2	3	4	2	4	3	2	5	4	2	4	5	4	2		
131	2	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	
132	2	1	3	2	1	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	4	1	4	1	3	4	1	4	3	2	1	2	3		
133	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	
134	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2
135	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	

Base de datos de la variable motivación laboral

	D1						D2						D3						D4						D5					
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
1	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4
2	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	5	4	3	4	2	3	3	4	5	2	5	4	3	2	5	4	2	3	4	4
3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5
4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4
5	2	5	2	3	2	5	2	5	2	5	2	4	3	2	5	2	5	2	4	4	2	5	2	5	4	2	3	2	4	4
6	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2
7	4	2	2	4	5	2	5	4	5	2	4	4	5	3	2	5	2	5	2	5	2	3	5	5	4	4	3	5	4	5
8	4	3	4	2	4	4	2	4	2	5	2	4	2	5	2	5	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
9	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5
10	4	2	4	2	5	2	4	2	5	2	4	2	5	2	4	4	2	5	2	5	2	3	4	2	4	2	5	2	5	4
11	3	4	4	4	2	4	4	3	5	5	2	3	4	5	3	2	3	5	4	5	2	5	2	5	2	5	2	5	4	5
12	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4
13	2	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	5	2	3	2	5	5	4	3	4	5	3	5
14	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5
15	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	4	3
16	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2
17	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4
18	5	4	3	4	5	4	3	2	5	4	3	2	5	2	5	4	3	2	5	4	4	3	3	5	4	5	3	4	3	5
19	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5
20	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4
21	5	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
22	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4
23	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4
24	3	4	3	2	5	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	2	4	3	2	5	4	3	2	5	4
25	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3
26	4	3	2	5	4	2	4	5	2	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	5	2	3	2	5	4	2	4	2	4
27	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4
28	3	2	2	4	3	2	5	2	3	2	5	4	2	4	5	4	2	4	3	2	4	2	5	4	3	2	4	3	4	2
29	3	4	2	5	4	5	2	5	3	5	2	4	3	2	5	4	3	4	2	4	4	2	5	3	2	4	4	3	2	3
30	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4
31	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5
32	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	2	3	2	1
33	3	4	2	4	3	2	5	4	3	2	5	4	2	4	2	3	3	2	5	2	5	4	2	4	5	2	4	3	4	2
34	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	2	3	4	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
35	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4
36	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	5	2	1	2	1	2	1	4	2	4	2	1	2	1	2	4	2	5	1	2
37	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5
38	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4
39	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	5	4	3	4	2	3	3	4	5	2	5	4	3	2	5	4	2	3	4	4
40	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5
41	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4
42	2	5	2	3	2	5	2	5	2	5	2	4	3	2	5	2	5	2	4	4	2	5	2	5	4	2	3	2	4	4
43	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2
44	2	3	2	2	5	4	2	4	2	5	2	4	2	5	2	4	2	5	5	2	5	2	4	4	3	5	3	3	4	3

45	4	4	4	3	5	2	4	2	5	4	2	4	5	2	4	4	2	5	2	5	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4		
46	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4		
47	3	4	2	2	4	2	5	2	4	2	5	5	2	4	2	5	2	4	4	2	4	2	4	5	2	4	5	2	3	4		
48	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	5	4	4	2	5	2	4	2	5	5	2	4	5	2	4		
49	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	
50	2	1	2	2	4	2	1	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	
51	2	3	2	5	2	5	2	5	2	5	2	2	4	2	4	2	5	2	5	2	5	5	2	4	5	2	4	4	2	4		
52	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	4	2	1	2	1	2	5	2	3	2	4	3	2	5	2		
53	4	4	4	2	4	2	4	4	2	5	3	4	2	5	4	2	4	5	2	5	5	5	2	4	2	5	2	4	4	2		
54	4	3	4	2	2	4	4	2	2	5	4	2	4	2	4	2	3	2	5	2	5	2	4	2	4	2	5	2	5	4		
55	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	4		
56	2	4	4	2	5	2	2	4	2	5	4	2	5	2	5	2	4	2	4	2	5	2	4	2	5	2	4	2	5	2		
57	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	
58	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	3	2	4	2	4	2	5	2	3	2	4	2	4	2	5	2		
59	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	3		
60	3	4	2	5	2	4	2	5	2	4	4	2	4	2	4	2	5	2	4	2	4	4	2	4	2	5	4	2	5	4		
61	2	2	3	3	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	
62	3	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3	2	5	4	2	5	2	4	2	4	3	2	5	2	4	5	2	4	3		
63	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	
64	4	5	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	5	2	2	4	2	3	2	2	4	2	5	2	5	2	4	2		
65	4	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	5	5	2	4	2	4	5	2	2	4	5	2	4	2	4	2	2	4	2		
66	4	2	4	3	2	5	4	2	4	5	2	4	5	4	2	4	3	4	2	5	4	4	2	4	5	4	3	2	5	4		
67	2	1	2	1	2	2	4	2	2	4	2	1	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	1	2	4	2	4	2	1		
68	3	3	2	4	3	4	2	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3	5	3	4	5		
69	4	4	3	5	5	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3		
70	2	3	4	2	2	4	3	4	2	4	3	2	4	2	3	2	5	3	2	5	2	5	4	5	2	4	5	4	2	5		
71	3	2	2	4	4	2	2	1	4	2	4	3	2	4	3	2	4	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	4	2	1		
72	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2		
73	3	2	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	5	2	5	2	4	2	4	2	3	5	2	3	5	2	5		
74	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	
75	4	4	2	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	5	2	3	2	5	2	3	2	4	2	4	2	4	2	5		
76	3	2	5	4	2	5	2	5	2	5	2	5	2	4	3	2	2	4	2	5	2	4	5	4	3	2	5	2	4	2		
77	2	2	3	2	4	5	2	4	2	5	2	5	2	4	2	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	2	4	2	
78	2	3	4	2	4	4	5	2	5	2	4	5	2	4	5	2	5	2	3	2	2	2	1	2	4	2	5	2	5	2		
79	3	2	1	3	2	3	4	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2		
80	3	3	2	4	2	4	5	3	2	4	2	5	2	3	2	4	5	2	4	2	3	2	5	4	2	3	2	5	2	3		
81	3	2	2	4	3	2	3	5	4	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	5	2	5	2	4	2	3		
82	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4		
83	4	2	4	5	2	3	4	2	5	2	5	2	5	2	4	2	4	2	4	2	5	2	3	2	4	2	2	5	2	5		
84	2	5	4	3	4	2	5	2	4	4	2	3	4	2	3	2	4	2	5	2	4	3	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4
85	1	3	1	2	2	2	2	3	2	4	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	4	3	2	1	3	2	4	2		
86	3	5	4	4	2	3	3	2	4	3	3	2	4	4	2	2	5	4	2	3	2	2	3	5	2	3	4	2	4	2		
87	3	4	5	4	3	2	4	5	4	3	2	4	5	2	5	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	5	2	4	2	5		
88	3	4	5	3	5	2	4	5	2	3	4	5	4	3	4	5	4	1	4	4	4	1	4	5	1	4	5	4	2	3		
89	3	1	2	2	3	2	4	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	1	2	2	4	1	2	4	4	2		
90	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2		
91	4	2	3	2	4	2	2	2	3	4	2	4	2	4	2	4	5	2	4	2	4	2	4	5	4	3	2	5	4	4		

92	3	2	4	2	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	
93	2	4	2	5	2	5	2	4	2	5	4	2	4	2	5	2	4	2	5	2	3	2	5	2	4	2	5	2	3	2	2	
94	1	4	2	1	2	4	2	2	1	4	2	4	2	4	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	
95	4	5	2	2	4	3	2	4	3	5	2	4	5	3	2	4	5	2	4	4	3	2	4	3	4	2	5	3	2	3	3	
96	3	4	5	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
97	3	2	5	2	5	4	2	5	2	5	2	2	5	2	4	2	2	2	2	4	5	2	2	4	2	5	4	2	5	2	2	
98	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
99	4	2	2	4	2	5	2	5	1	4	4	1	5	1	5	4	4	4	2	5	2	5	2	4	2	5	5	2	4	2	2	
100	5	2	4	2	5	2	4	2	5	5	3	4	4	5	3	5	2	5	2	5	3	5	2	4	2	3	4	2	4	2	2	
101	5	2	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5	4	3	3	3	5	3	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	
102	3	2	2	1	2	4	2	1	2	4	2	3	2	2	2	1	2	3	2	4	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	
103	3	3	5	4	3	4	3	4	5	2	4	2	3	2	2	4	4	3	2	5	2	2	4	2	4	2	3	2	3	2	2	
104	4	2	2	2	4	2	4	5	2	5	2	3	4	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	5
105	4	2	3	4	5	2	5	3	2	5	2	3	4	2	4	2	5	4	2	5	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	
106	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	
107	3	4	2	2	4	2	3	2	5	4	2	4	2	5	2	3	2	5	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
108	4	2	4	5	5	3	2	4	5	2	4	2	4	5	4	2	3	5	5	2	5	2	5	2	4	5	4	5	4	4	4	
109	2	1	4	2	2	3	1	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	4	4	
110	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	
111	3	4	2	4	3	2	2	4	2	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	5	2	3	2	5	4	2	4	2	4	2	2	
112	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	
113	4	3	2	4	5	2	3	4	2	4	2	4	5	2	4	2	4	3	2	5	2	4	3	2	5	4	2	5	4	2	2	
114	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	
115	3	1	4	2	3	2	1	2	1	2	3	4	2	1	2	3	2	4	2	1	2	3	2	1	2	4	1	2	4	2	2	
116	4	2	2	2	2	2	4	1	4	5	1	3	1	5	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	5	1	2	1	2	3	3	
117	4	5	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	5	3	2	5	2	5	2	4	2	3	4	5	2	4	4	2	4	4	4	
118	4	3	4	2	4	4	2	4	2	5	2	4	2	5	2	5	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	
119	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	
120	4	2	4	2	5	2	4	2	5	2	4	2	5	2	4	4	2	5	2	5	2	3	4	2	4	2	5	2	5	4	4	
121	3	4	5	4	2	2	5	3	5	5	5	3	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	3	4	5	5	
122	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	
123	2	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	5	2	3	2	5	5	4	3	4	5	3	5	5	
124	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	5	
125	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	
126	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2	2	
127	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	
128	5	4	3	4	5	4	3	2	5	4	3	2	5	2	5	4	3	2	5	4	4	3	3	5	4	5	3	4	3	5	5	
129	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	
130	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	
131	5	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	
132	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	
133	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	
134	3	4	3	2	5	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	2	4	3	2	5	4	3	2	5	4	4	
135	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	
136	4	3	2	5	4	2	4	5	2	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	5	2	3	2	5	4	2	4	2	4	4	
137	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	
138	3	2	2	4	3	2	5	2	3	2	5	4	2	4	5	4	2	4	3	2	4	2	5	4	3	2	4	3	4	2	2	

139	3	4	2	5	4	5	2	5	3	5	2	4	3	2	5	4	3	4	2	4	4	2	5	3	2	4	4	3	2	3
140	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4
141	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5
142	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	2	3	2	1
143	3	4	2	4	3	2	5	4	3	2	5	4	2	4	2	3	3	2	5	2	5	4	2	4	5	2	4	3	4	2
144	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	2	3	4	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
145	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4
146	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	5	2	1	2	1	2	1	4	2	4	2	1	2	1	2	4	2	5	1	2
147	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5
148	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4
149	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	5	4	3	4	2	3	3	4	5	2	5	4	3	2	5	4	2	3	4	4
150	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5
151	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4
152	2	5	2	3	2	5	2	5	2	5	2	4	3	2	5	2	5	2	4	4	2	5	2	5	4	2	3	2	4	4



Anexo 4
Instrumentos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO

INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS RELACIONES INTERPERSONALES

I. Introducción

Estimado colaborador, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre las relaciones interpersonales. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

II. Indicaciones

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	COMPETENCIA					
1	Los sentimientos de los demás me afectan con facilidad					
2	Casi siempre me doy cuenta de cuándo están asustados mis amigos/as					
3	A menudo me entristece ver cosas tristes en la tele o en el cine					
4	Suelo darme cuenta rápidamente de cuándo un amigo/a está enfadado.					
5	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
6	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
7	Me esfuerzo por tener un buen estado de ánimo.					
	APERTURA	1	2	3	4	5
8	Cuando hablamos, mis amigos/as tienen en cuenta mi punto de vista					

9	Me gusta que mis amigos/as me pregunten por qué estoy preocupado/a					
10	Mis amigos/as me comprenden					
11	Mis amigos/as no comprenden que tenga malos momentos					
12	Me siento solo/a aislado/a cuando estoy con mis amigos/as					
13	Yo confío en mis amigos/as					
	INTEGRIDAD	1	2	3	4	5
14	Tengo muchos más problemas de los que mis amigos/as creen					
15	Puedo hablar con mis amigos/as de mis problemas y dificultades					
16	Me cuesta trabajo empezar una conversación con alguien que no conozco					
17	Suelo alabar o felicitar a mis compañeros/as cuando hacen algo bien					
18	Cuando dos amigos/as se han peleado, suelen pedirme ayuda					
19	Me cuesta trabajo invitar a un conocido/a una fiesta, al cine, etc					
	BENEVOLENCIA	1	2	3	4	5
20	Suelo mediar en los problemas entre compañeros/as					
21	Cuando hay un problema con otros chicos o chicas, pienso y busco varias soluciones para resolverlo					
22	Involucrarse de manera activa en los grupos, asociaciones u organizaciones a las que se pertenece					
23	Ser sincero con los demás					
24	Trabajar para el bienestar de los demás					
	IDENTIFICACION	1	2	3	4	5
25	Ganarse la confianza de la gente siendo leal y honesto/a					
26	Reconocer y asumir la responsabilidad cuando se ha hecho algo mal					
27	Si tengo algún problema puedo contar con su ayuda					
28	Me cambiaría de centro si pudiera					
29	Los colaboradores siempre participamos en las decisiones importantes que adopta la Institución					
30	El profesorado está muy implicado con el centro y con su mejora					

Fuente: Instrumento adaptado de Yañez Gallardo Rodrigo

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO

**INSTRUMENTO PARA MEDIR LA APRECIACION SOBRE LA
 MOTIVACION LABORAL**

I. Introducción

Estimado colaborador, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre la motivación laboral en la Institución. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

II. Indicaciones

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
----------	---------------	------------	-----------------	------------

N°	MOTIVACION LABORAL					
	DIMENSIÓN VARIEDAD DE TAREAS	S	CS	AV	CN	N
1	Demuestro la oportunidad de realizar diferentes tareas empleando una gran variedad de habilidades.					
2	Mi labor me otorga diferentes responsabilidades.					
3	Mi trabajo implica realizar tareas variadas.					
4	Mi trabajo me exige ser creativo.					
5	Se generan alternativas de solución ante los problemas.					
6	Para el mejor cumplimiento de tareas trabajamos en equipo.					
	DIMENSIÓN AUTONOMÍA PARA LA REALIZACIÓN DE LA TAREA	S	CS	AV	CN	N
7	Dispongo de autonomía para decidir cómo y dónde se deben hacer mis trabajos.					
8	Participo en la toma de decisiones.					

9	Cuento con las herramientas necesarias para el desempeño de mis funciones.					
10	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
11	Tengo independencia y libertad para la realización de tareas.					
12	Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo.					
	DIMENSIÓN IDENTIDAD CON LA TAREA	S	CS	AV	CN	N
13	Participo de principio a fin en las tareas que me asignan.					
14	Mi trabajo esta organizado de tal forma que puedo terminarlo.					
15	Mi trabajo contribuye al logro de metas propuestas en la Institución					
16	Culmino con eficiencia las tareas encomendadas.					
17	Se organizan adecuadamente las tareas, de modo que cada uno es responsable de sus funciones.					
18	Mi labor me brinda grandes satisfacciones que permiten mi desarrollo personal.					
	DIMENSIÓN IMPORTANCIA DE LA TAREA	S	CS	AV	CN	N
19	Mi trabajo es importante para la Institución					
20	Existe una política de reconocimiento a los colaboradores, por destacar en sus labores institucionales.					
21	Se lleva acabo celebraciones para demostrar su reconocimiento y aporte hacia la Institución					
22	Se brinda capacitaciones de acuerdo al área del colaborador.					
23	El trabajo que realizo es importante para la toma de decisiones.					
24	La labor que realizo me proporciona oportunidades de crecimiento profesional.					
	DIMENSIÓN RETROALIMENTACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO	S	CS	AV	CN	N
25	Resulta facil la comunicación con los directivos de la Institución					
26	Es efectiva la relación interpersonal en la Institucion.					
27	Me siento bien informado respecto a los temas de la Institución					

28	Se generan espacios continuos para el desarrollo de habilidades en la comunicación e interacción en la Institución					
29	Los directivos usan su tiempo efectivamente y prestan atención a la calidad del trabajo.					
30	La comunicación interna en la Institución funciona correctamente.					

Muchas gracias por su colaboración.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1	COMPETENCIA							
1	Los sentimientos de los demás me afectan con facilidad	X						
2	Casi siempre me doy cuenta de cuándo están asustados mis amigos/as	X		X		X		
3	A menudo me entristece ver cosas tristes en la tele o en el cine	X		X		X		
4	Suelo darme cuenta rápidamente de cuándo un amigo/a está enfadado	X		X		X		
5	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento	X		X		X		
6	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	X		X		X		
7	Me esfuerzo por tener un buen estado de ánimo.	X		X		X		
D2	APERTURA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	Cuando hablamos, mis amigos/as tienen en cuenta mi punto de vista	X		X		X		
9	Me gusta que mis amigos/as me pregunten por qué estoy preocupado/a	X		X		X		
10	Mis amigos/as me comprenden	X		X		X		
11	Mis amigos/as no comprenden que tenga malos momentos	X		X		X		
12	Me siento solo/a aislado/a cuando estoy con mis amigos/as	X		X		X		
13	Yo confío en mis amigos/as	X		X		X		
D3	INTEGRIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	Tengo muchos más problemas de los que mis amigos/as creen	X		X		X		
15	Puedo hablar con mis amigos/as de mis problemas y dificultades	X		X		X		
16	Me cuesta trabajo empezar una conversación con alguien que no conozco	X		X		X		
17	Suelo alabar o felicitar a mis compañeros/as cuando hacen algo bien	X		X		X		
18	Cuando dos amigos/as se han peleado, suelen pedirme ayuda	X		X		X		

19	Me cuesta trabajo invitar a un conocido/a una fiesta, al cine, etc	SI	NO	SI	NO	SI	NO
D4	BENEVOLENCIA						
20	Suelo mediar en los problemas entre compañeros/as	SI	NO	SI	NO	SI	NO
21	Cuando hay un problema con otros chicos o chicas, pienso y busco varias soluciones para resolverlo	SI	NO	SI	NO	SI	NO
22	Involucrarse de manera activa en los grupos, asociaciones u organizaciones a las que se pertenece	SI	NO	SI	NO	SI	NO
23	Ser sincero con los demás	SI	NO	SI	NO	SI	NO
24	Trabajar para el bienestar de los demás	SI	NO	SI	NO	SI	NO
D5	IDENTIFICACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO
25	Ganarse la confianza de la gente siendo leal y honesto/a	SI	NO	SI	NO	SI	NO
26	Reconocer y asumir la responsabilidad cuando se ha hecho algo mal	SI	NO	SI	NO	SI	NO
27	Si tengo algún problema puedo contar con su ayuda	SI	NO	SI	NO	SI	NO
28	Me cambiaría de centro si pudiera	SI	NO	SI	NO	SI	NO
29	Los colaboradores siempre participamos en las decisiones importantes que adopta la Institución	SI	NO	SI	NO	SI	NO
30	El profesorado está muy implicado con el centro y con su mejora	SI	NO	SI	NO	SI	NO

Fuente: Instrumento adaptado de Yañez Gallardo Rodrigo

Observaciones (precisar si hay)

Suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. Mg... *Fausto Franklin Mercado Ph.D.*

DNI: *29555125*

Especialidad del validador: *Datos en Ciencias Políticas*

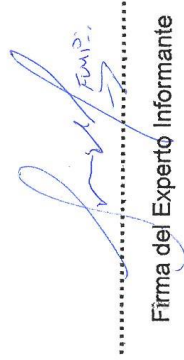
1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, de marzo del 2016

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1	COMPETENCIA							
1	Los sentimientos de los demás me afectan con facilidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Casi siempre me doy cuenta de cuándo están asustados mis amigos/as	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	A menudo me entristece ver cosas tristes en la tele o en el cine	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Suelo darme cuenta rápidamente de cuándo un amigo/a está enfadado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Me esfuerzo por tener un buen estado de ánimo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
D2	APERTURA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	Cuando hablamos, mis amigos/as tienen en cuenta mi punto de vista	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Me gusta que mis amigos/as me pregunten por qué estoy preocupado/a	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Mis amigos/as me comprenden	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Mis amigos/as no comprenden que tenga malos momentos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Me siento solo/a aislado/a cuando estoy con mis amigos/as	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Yo confío en mis amigos/as	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
D3	INTEGRIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	Tengo muchos más problemas de los que mis amigos/as creen	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Puedo hablar con mis amigos/as de mis problemas y dificultades	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Me cuesta trabajo empezar una conversación con alguien que no conozco	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Suelo alabar o felicitar a mis compañeros/as cuando hacen algo bien	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Cuando dos amigos/as se han peleado, suelen pedirme ayuda	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

19	Me cuesta trabajo invitar a un conocido/a una fiesta, al cine, etc	SI	NO	SI	NO	SI	NO
D4	BENEVOLENCIA						
20	Suelo mediar en los problemas entre compañeros/as	SI	NO	SI	NO	SI	NO
21	Cuando hay un problema con otros chicos o chicas, pienso y busco varias soluciones para resolverlo	SI	NO	SI	NO	SI	NO
22	Involucrarse de manera activa en los grupos, asociaciones u organizaciones a las que se pertenece	SI	NO	SI	NO	SI	NO
23	Ser sincero con los demás	SI	NO	SI	NO	SI	NO
24	Trabajar para el bienestar de los demás	SI	NO	SI	NO	SI	NO
D5	IDENTIFICACIÓN						
25	Ganarse la confianza de la gente siendo leal y honesto/a	SI	NO	SI	NO	SI	NO
26	Reconocer y asumir la responsabilidad cuando se ha hecho algo mal	SI	NO	SI	NO	SI	NO
27	Si tengo algún problema puedo contar con su ayuda	SI	NO	SI	NO	SI	NO
28	Me cambiaría de centro si pudiera	SI	NO	SI	NO	SI	NO
29	Los colaboradores siempre participamos en las decisiones importantes que adopta la institución	SI	NO	SI	NO	SI	NO
30	El profesorado está muy implicado con el centro y con su mejora	SI	NO	SI	NO	SI	NO

Fuente: Instrumento adaptado de Yañez Gallardo Rodrigo

Observaciones (precisar si hay)

Suficiencia... *Sí. Hay Suficiencia*.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. Mg *Samuel Rivera Castilla*.....

DNI: *07722877*.....

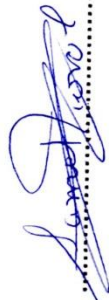
Especialidad del validador: *Mg. en Administración*.....

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, de marzo del 2016



Firma del Experto Informante

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1	COMPETENCIA							
1	Los sentimientos de los demás me afectan con facilidad	X						
2	Casi siempre me doy cuenta de cuándo están asustados mis amigos/as	X		X		X		
3	A menudo me entristece ver cosas tristes en la tele o en el cine	X		X		X		
4	Suelo darme cuenta rápidamente de cuándo un amigo/a está enfadado	X		X		X		
5	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento	X		X		X		
6	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	X		X		X		
7	Me esfuerzo por tener un buen estado de ánimo.	X		X		X		
D2	APERTURA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	Cuando hablamos, mis amigos/as tienen en cuenta mi punto de vista	X		X		X		
9	Me gusta que mis amigos/as me pregunten por qué estoy preocupado/a	X		X		X		
10	Mis amigos/as me comprenden	X		X		X		
11	Mis amigos/as no comprenden que tenga malos momentos	X		X		X		
12	Me siento solo/a aislado/a cuando estoy con mis amigos/as	X		X		X		
13	Yo confío en mis amigos/as	X		X		X		
D3	INTEGRIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	Tengo muchos más problemas de los que mis amigos/as creen	X		X		X		
15	Puedo hablar con mis amigos/as de mis problemas y dificultades	X		X		X		
16	Me cuesta trabajo empezar una conversación con alguien que no conozco	X		X		X		
17	Suelo alabar o felicitar a mis compañeros/as cuando hacen algo bien	X		X		X		
18	Cuando dos amigos/as se han peleado, suelen pedirme ayuda	X		X		X		

19	Me cuesta trabajo invitar a un conocido/a una fiesta, al cine, etc	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D4	BENEVOLENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
20	Suelo mediar en los problemas entre compañeros/as	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Cuando hay un problema con otros chicos o chicas, pienso y busco varias soluciones para resolverlo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Involucrarse de manera activa en los grupos, asociaciones u organizaciones a las que se pertenece	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Ser sincero con los demás	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Trabajar para el bienestar de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D5	IDENTIFICACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
25	Ganarse la confianza de la gente siendo leal y honesto/a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Reconocer y asumir la responsabilidad cuando se ha hecho algo mal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Si tengo algún problema puedo contar con su ayuda	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Me cambiaría de centro si pudiera	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Los colaboradores siempre participamos en las decisiones importantes que adopta la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	El profesorado está muy implicado con el centro y con su mejora	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fuente: Instrumento adaptado de Yañez Gallardo Rodrigo

Observaciones (precisar si hay)
 Suficiencia..... *Si hoy suficiencia*
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 Apellidos y Nombres del juez validador Dr. Mg. *Carlos Ruiz Elcano S.*
 DNI: *0804562*
 Especialidad del validador: *Arquitecto*

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, de marzo del 2016

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DI	DIMENSIÓN VARIEDAD DE TAREAS							
1	Demuestro la oportunidad de realizar diferentes tareas empleando una gran variedad de habilidades.	X		X		X		
2	Mi labor me otorga diferentes responsabilidades.	X		X		X		
3	Mi trabajo implica realizar tareas variadas.	X		X		X		
4	Mi trabajo me exige ser creativo.	X		X		X		
5	Se generan alternativas de solución ante los problemas.	X		X		X		
6	Para el mejor cumplimiento de tareas trabajamos en equipo.	X		X		X		
D2	DIMENSIÓN AUTONOMÍA PARA LA REALIZACIÓN DE LA TAREA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Dispongo de autonomía para decidir cómo y dónde se deben hacer mis trabajos.	X		X		X		
8	Participo en la toma de decisiones.	X		X		X		
9	Cuento con las herramientas necesarias para el desempeño de mis funciones.	X		X		X		
10	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X		
11	Tengo independencia y libertad para la realización de tareas.	X		X		X		
12	Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo.	X		X		X		
D3	DIMENSIÓN IDENTIDAD CON LA TAREA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Participo de principio a fin en las tareas que me asignan.	X		X		X		
14	Mi trabajo está organizada de tal forma que puedo terminarlo.	X		X		X		
15	Mi trabajo contribuye al logro de metas propuestas en la institución	X		X		X		
16	Culmino con eficiencia las tareas encomendadas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay)

Suficiencia... *Sí. Hay Suficiencia*.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. Mg *Samuel Rivera Castilla*.....

DNI: *07722877*.....

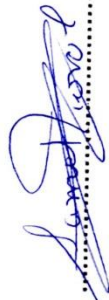
Especialidad del validador: *Mg. en Administración*.....

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, de marzo del 2016



Firma del Experto Informante

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1	DIMENSIÓN VARIEDAD DE TAREAS							
1	Demuestro la oportunidad de realizar diferentes tareas empleando una gran variedad de habilidades.	X		X		X		
2	Mi labor me otorga diferentes responsabilidades.	X		X		X		
3	Mi trabajo implica realizar tareas variadas.	X		X		X		
4	Mi trabajo me exige ser creativo.	X		X		X		
5	Se generan alternativas de solución ante los problemas.	X		X		X		
6	Para el mejor cumplimiento de tareas trabajamos en equipo.	X		X		X		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D2	DIMENSIÓN AUTONOMÍA PARA LA REALIZACIÓN DE LA TAREA							
7	Dispongo de autonomía para decidir cómo y dónde se deben hacer mis trabajos.	X		X		X		
8	Participo en la toma de decisiones.	X		X		X		
9	Cuento con las herramientas necesarias para el desempeño de mis funciones.	X		X		X		
10	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X		
11	Tengo independencia y libertad para la realización de tareas.	X		X		X		
12	Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo.	X		X		X		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D3	DIMENSIÓN IDENTIDAD CON LA TAREA							
13	Participo de principio a fin en las tareas que me asignan.	X		X		X		
14	Mi trabajo está organizada de tal forma que puedo terminarlo.	X		X		X		
15	Mi trabajo contribuye al logro de metas propuestas en la institución	X		X		X		
16	Culmino con eficiencia las tareas encomendadas.	X		X		X		

17	Se organizan adecuadamente las tareas, de modo que cada uno es responsable de sus funciones.	/											
18	Mi labor me brinda grandes satisfacciones que permiten mi desarrollo personal.	/											
D4	DIMENSIÓN IMPORTANCIA DE LA TAREA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Mi trabajo es importante para la Institución	/											
20	Existe una política de reconocimiento a los colaboradores, por destacar en sus labores institucionales.	/											
21	Se lleva acabo celebraciones para demostrar su reconocimiento y aporte hacia la Institución	/											
22	Se brinda capacitaciones de acuerdo al área del colaborador.	/											
23	El trabajo que realizo es importante para la toma de decisiones.	/											
24	La labor que realizo me proporciona oportunidades de crecimiento profesional	/											
D5	DIMENSIÓN RETROALIMENTACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
25	Resulta facil la comunicación con los directivos de la Institución	/											
26	Es efectiva la relación interpersonal en la Institución.	/											
27	Me siento bien informado respecto a los temas de la Institución	/											
28	Se generan espacios continuos para el desarrollo de habilidades en la comunicación e interacción en la Institución	/											
29	Los directivos usan su tiempo efectivamente y prestan atención a la calidad del trabajo.	/											
30	La comunicación interna en la Institución funciona correctamente.	/											

Muchas gracias por su colaboración.

Observaciones (precisar si hay)

Suficiencia..... *Si hay suficiencia*.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. Mg. *Cabrera Ruiz Elcano S.*

DNI: *0804562*

Especialidad del validador: *Psicología*

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, de marzo del 2016


.....
Firma del Experto Informante

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1	DIMENSIÓN VARIEDAD DE TAREAS							
1	Demuestro la oportunidad de realizar diferentes tareas empleando una gran variedad de habilidades.	X		X		X		
2	Mi labor me otorga diferentes responsabilidades.	X		X		X		
3	Mi trabajo implica realizar tareas variadas.	X		X		X		
4	Mi trabajo me exige ser creativo.	X		X		X		
5	Se generan alternativas de solución ante los problemas.	X		X		X		
6	Para el mejor cumplimiento de tareas trabajamos en equipo.	X		X		X		
D2	DIMENSIÓN AUTONOMÍA PARA LA REALIZACIÓN DE LA TAREA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Dispongo de autonomía para decidir cómo y dónde se deben hacer mis trabajos.	X		X		X		
8	Participo en la toma de decisiones.	X		X		X		
9	Cuento con las herramientas necesarias para el desempeño de mis funciones.	X		X		X		
10	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X		
11	Tengo independencia y libertad para la realización de tareas.	X		X		X		
12	Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo.	X		X		X		
D3	DIMENSIÓN IDENTIDAD CON LA TAREA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Participo de principio a fin en las tareas que me asignan.	X		X		X		
14	Mi trabajo está organizada de tal forma que puedo terminarlo.	X		X		X		
15	Mi trabajo contribuye al logro de metas propuestas en la institución	X		X		X		
16	Culmino con eficiencia las tareas encomendadas.	X		X		X		

17	Se organizan adecuadamente las tareas, de modo que cada uno es responsable de sus funciones.	/											
18	Mi labor me brinda grandes satisfacciones que permiten mi desarrollo personal.	/											
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
D4	DIMENSIÓN IMPORTANCIA DE LA TAREA												
19	Mi trabajo es importante para la Institución	/											
20	Existe una política de reconocimiento a los colaboradores, por destacar en sus labores institucionales.	/											
21	Se lleva acabo celebraciones para demostrar su reconocimiento y aporte hacia la Institución	/											
22	Se brinda capacitaciones de acuerdo al área del colaborador.	/											
23	El trabajo que realizo es importante para la toma de decisiones.	/											
24	La labor que realizo me proporciona oportunidades de crecimiento profesional	/											
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
D5	DIMENSIÓN RETROALIMENTACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO												
25	Resulta facil la comunicación con los directivos de la Institución	/											
26	Es efectiva la relación interpersonal en la Institución.	/											
27	Me siento bien informado respecto a los temas de la Institución	/											
28	Se generan espacios continuos para el desarrollo de habilidades en la comunicación e interacción en la Institución	/											
29	Los directivos usan su tiempo efectivamente y prestan atención a la calidad del trabajo.	/											
30	La comunicación interna en la Institución funciona correctamente.	/											

Muchas gracias por su colaboración.

Observaciones (precisar si hay)

Suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. Mg..... *Fausto Franklin Mercado Ph. I. C. O.*

DNI: *29555125*

Especialidad del validador: *Datos en Ciencias Políticas*

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, de marzo del 2016

[Handwritten Signature]
.....
Firma del Experto Informante

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión