

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

**FACTORES DE MOTIVACIÓN PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS  
RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS SOCIALES - UNFV 2021**

Barbarán Torres, Celia Hortencia  
Universidad Nacional Federico Villarreal  
[cbarbaran@unfv.edu.pe](mailto:cbarbaran@unfv.edu.pe)

Orrego Vázquez, Angélica Bernardina  
Universidad Nacional Federico Villarreal  
[aorrego@unfv.edu.pe](mailto:aorrego@unfv.edu.pe)

Moreno López, Wilder Emilio  
Universidad Nacional Federico Villarreal  
[wmoreno@unfv.edu.pe](mailto:wmoreno@unfv.edu.pe)

Material inédito y original para su primera publicación en la Revista Académica  
Hologramática

Fecha de recepción: 12-11-22

Fecha de aceptación: 28-11-22

## **RESUMEN**

La finalidad del presente estudio científico fue determinar la influencia de los factores de motivación personal en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (UNFV) en el año 2021. Esta investigación es de nivel explicativa, diseño no experimental, transversal, realizado en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

Nacional Federico Villarreal, con una población de 68 docentes de las 3 Escuelas Profesionales de Trabajo Social, Ciencia de la Comunicación y Sociología, a quienes se le aplicó cuestionarios; uno para cada variable. Para la prueba de hipótesis se consideraron seis pasos básicos: 1) Especificar la hipótesis (Hipótesis nula  $H_0$  e hipótesis alternativa  $H_a$ ); 2) Elegir un nivel de significancia (también denominado alfa o  $\alpha$ ); 3) Determinar la potencia y el tamaño de la muestra para la prueba; 4) Recolectar los datos; 5) Comparar el valor de p de la prueba con el nivel de significancia y 6) Decidir si rechazar o no rechazar la hipótesis nula. El resultado obtenido demuestra que existe evidencia estadística, con un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, para afirmar que los factores de motivación personal influyen positivamente en las relaciones interpersonales, confirmando que las motivaciones personales contribuyen al fortalecimiento de la interacción laboral cotidiana.

**PALABRAS CLAVE:** Factores de motivación - motivación personal - relaciones interpersonales

## **ABSTRACT**

The purpose of this scientific study was to determine the influence of personal motivation factors on interpersonal relationships in teachers of the Faculty of Social Sciences UNFV 2021. This research is of an explanatory level, non-experimental, cross-sectional design, carried out in the Faculty of Sciences Social Sciences of the Federico Villarreal National University, with a population of 68 teachers from the 3 Professional Schools of Social Work, Communication Science and Sociology to whom questionnaires were applied; one for each variable. Six basic steps were considered for hypothesis testing: 1) Specify the hypothesis (null hypothesis  $H_0$  and alternative hypothesis  $H_a$ ); 2) Choose a level of significance (Also called alpha or  $\alpha$ ); 3) Determine the power and sample size for the test; 4) Collect the data; 5) Compare the p value of the test with the level of significance and, 6) Decide whether or not to reject the null hypothesis. The result obtained shows that there is statistical evidence, with a risk of 5% and 95% reliability, to affirm that personal motivation factors positively influence

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

interpersonal relationships, confirming that personal motivations contribute to the strengthening of daily work interaction.

**KEY WORDS:** Motivational factors - personal motivation - interpersonal relationships

## INTRODUCCIÓN

La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsoras que producen patrones de comportamiento que varían de persona a persona. Estos impulsores son las necesidades, los sistemas cognitivos, los valores, las capacidades individuales, las expectativas, los objetivos personales, todo lo cual varía en la misma persona a través del tiempo.

De acuerdo a dicha premisa, la motivación nos permite crear, intentar cosas nuevas, mantener el esfuerzo en alguna tarea que hacemos, sin motivación no hay acción. Es de suma importancia porque nos impulsa a buscar los recursos para garantizar nuestra supervivencia.

Entonces, cabe señalar, que la motivación se evidencia en las relaciones interpersonales, los cuales desempeñan un rol fundamental en el desarrollo integral del ser humano, a través de ellas el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno inmediato que favorecen su adaptación al mismo.

En un medio laboral como el universitario, precisamente en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Federico Villarreal, de naturaleza muy competitiva, donde se exigen legalmente grados académicos para ejercer la docencia y hacer investigación como función fundamental para contribuir al incremento del conocimiento científico y servir a la sociedad desde las distintas disciplinas que se imparten; las motivaciones personales pueden ser muy claras a nivel individual para desarrollarse y crecer en la institución, pero se convierten en muchas ocasiones en elementos generadores de celo, suspicacia, rencilla entre los docentes de las tres Escuelas profesionales (Ciencias de la Comunicación, Trabajo Social y Sociología). Frente a dicha situación, las relaciones interpersonales de los grupos cercanos, con principios, valores, intereses similares constituyen un fuerte respaldo a la tranquilidad personal y de los miembros del grupo y al crecimiento conjunto en beneficio de la comunidad universitaria.

## ANTECEDENTES

Reyes, Y. (2017), en su trabajo de investigación titulada “Motivación y satisfacción laboral en personal administrativo del cuartel Isaac Rodríguez de Piura”, consideró como objetivo general determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal administrativo del cuartel Isaac Rodríguez de Piura. El tipo de investigación es básica, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental, transversal. La población fue constituida por 60 administrativos que laboraban en la primera brigada de servicios del cuartel. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación elaborado por Guay, *et al.* (2003) y la satisfacción laboral, por Warr *et al.* (1979). Los resultados indican que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal administrativo del cuartel Isaac Rodríguez de Piura.

Flores, C. (2019), en su tesis titulada “Influencia de las relaciones interpersonales en la calidad del servicio educativo” Tuvo como objetivo general determinar la Influencia de las relaciones interpersonales en la calidad del servicio educativo en la IE N°152 José Carlo Mariátegui del distrito de San Juan de Lurigancho, 2017. Tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo, alcance explicativo, diseño no experimental. La población de estudio estuvo conformada por todos los docentes que laboran en dicha institución y los estudiantes del nivel secundario; la muestra lo conformaron 30 docentes y 120 estudiantes de 5to secundario. Se aplicaron 2 cuestionarios uno de relaciones interpersonales y otro de calidad del servicio educativo. Los resultados arrojaron la existencia de una asociación significativa entre relaciones interpersonales y calidad del servicio educativo ( $r = 0,536$ );  $p\text{-valor} = 0.002 < 0.05$  en docentes. Concluyó que las relaciones interpersonales influyen significativamente en la calidad del servicio educativo de la institución.

Beiza, A. (2012), en su tesis titulada “Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional Creación Chaguaramos II” tuvo como objetivo general analizar las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela Básica Nacional “Creación Chaguaramos II” como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional. Tipo de investigación: descriptiva con

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

diseño de campo. Muestra: 22 docentes de la Escuela Básica Nacional “Creación Chaguaramos II”. Resultados, la mayoría de los docentes reconocieron y manifestaron trabajar mejor de forma individual y no colectiva, ya que hay muy poca disposición al trabajo cooperativo y, por ende, no hay un ambiente de trabajo idóneo para tal fin, destacaron los aspectos negativos que intervienen en las relaciones interpersonales en el ejercicio de sus funciones dentro del plantel. Concluyó 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.

## **JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA**

El estudio se justifica teóricamente, ya que los factores de motivación personal y las relaciones interpersonales, tienen diversas tipificaciones de conceptos, basadas en la competencia, la autonomía y las relaciones percibidas. De este modo, se tratará de esclarecer las definiciones con informaciones validadas, sobre los factores de motivación intrínseca, extrínseca y transversal.

El estudio se justifica metodológicamente, por lo que se elaborará un cuestionario de acuerdo a los indicadores que se obtengan al operacionalizar las variables y de este modo analizar la importancia de los factores de motivación para fortalecer las relaciones interpersonales y, que sirva para formas nuevas de analizar casos parecidos y determinar un resultado de forma más exacta a planteamiento de problemas iguales.

En lo que se refiere a la justificación social, los hallazgos de esta investigación científica contribuirán para mejorar la calidad de vida de los docentes, por ende, de la sociedad. Asimismo, mantener la dignidad humana y lograr el cambio social.

## **MARCO TEÓRICO**

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

## **1-Teorías Motivacionales**

Según Pérez (2018) la motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. No se caracteriza por un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y circunstancias.

La teoría de McClelland plantea un sistema de motivos, estos tienen que ver con las necesidades de todo ser humano:

- Necesidad de Logro: se entiende como el grado por el cual una persona desea hacer tareas difíciles y desafiantes en un alto nivel. Impulso de ser mejor, de diferenciarse del resto, de tener éxito. Este motivador lleva a las personas a ponerse metas muy altas. Las personas motivadas por esta necesidad tienen deseo de excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado y aceptan responsabilidades.
- Necesidad de Poder: se entiende como el requerimiento interno de controlar e influir en las personas o grupos, las personas necesitan ser reconocidas por estos; generalmente se esfuerzan porque sus ideas predominen y respeten.
- Necesidad de Afiliación: es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas, agradables, cercanas, prefieren el trabajo en grupo al individual.

## **Factores de motivación intrínseca, extrínseca y transversal**

Según Ryan y Deci (2000), los individuos no solamente deben experimentar autoconfianza o competencia percibida, sino que deben sentir que son ellos quienes deciden su comportamiento para que la motivación intrínseca se mantenga o, incluso, mejore. Todo ello pone de manifiesto la considerable influencia que la motivación intrínseca ejerce sobre la transmisión de conocimiento, al mejorar la predisposición del individuo a poner en común su conocimiento con otros miembros de la organización, facilitando así los procesos de aprendizaje, aspecto que resulta vital en un momento en el que la habilidad para aprender más

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

rápido que los competidores puede ser la única ventaja sostenible (Stata, 1989; Nonaka, 1991; Slater y Narver, 1995).

De lo referido anteriormente, se deduce que la motivación interna, es una poderosa herramienta para superar algunas de las barreras que dificultan la transmisión de conocimiento entre los individuos. En concreto, la motivación intrínseca favorece el desarrollo de grupos informales al margen de las estructuras formales, lo cual permite la rápida resolución de problemas, la transferencia de las mejores prácticas y el desarrollo de habilidades profesionales al compartir experiencias y conocimiento tácito (Wenger y Snyder, 2000).

Igualmente, la motivación interna puede ayudar a lograr el necesario equilibrio entre competición y colaboración entre los individuos, puesto que favorece un ambiente de mayor cooperación -con la mayor transmisión de conocimiento que conlleva- y reduce la competencia excesiva que dificulta el aprendizaje (Kofman y Senge, 1993). Además, la motivación intrínseca permite crear un adecuado ambiente laboral que facilita la comunicación, tanto formal como informal, lo que redundará en una mayor transmisión y adquisición de nuevo conocimiento y en el desarrollo de comportamientos que apalancan el aprendizaje (Slater y Narver, 1995)

Un beneficio más de la motivación intrínseca es que incrementa el compromiso de los trabajadores con la organización, ya que ayuda a que éstos tengan interés en mejorar para poder apoyar a su organización, favoreciéndose el desarrollo de capacidades para “aprender a aprender” (Swieringa y Wierdsma, 1992). Del mismo modo, la motivación intrínseca contribuye a erradicar la falta de retos de los trabajadores, ya que el aumento de sus responsabilidades incrementa la necesidad de que compartan conocimiento (Guns, 1996).

A razón de lo expuesto anteriormente, la motivación intrínseca ayuda a lograr el consenso en las decisiones, lo que da lugar a una mayor implicación de los diversos grupos de trabajadores (Walsh, 1995). La motivación intrínseca también ayuda a combatir el “síndrome del enemigo externo”, de manera que los individuos se sientan seguros en sus puestos de trabajo y estén dispuestos a analizar las causas de los problemas existentes, recabar el conocimiento necesario y proponer soluciones de mejora.

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

De dicho modo, el desarrollo personal y el interés por lo que se hace, característicos de la motivación intrínseca, definen el derrotero para aflorar los modelos mentales de los trabajadores, explorarlos y analizarlos para observar cómo influyen en su conducta dentro de la organización, eliminando los aspectos negativos y creando nuevos modelos que funcionen mejor (Senge, 1990; Senge, Roberts, Ross, Smith y Kleiner, 1994).

El síndrome del enemigo externo es una situación en la que la identificación que el individuo llega a tener con su puesto de trabajo disminuye su propensión a transmitir conocimiento para evitar que otros dispongan de sus capacidades (Argyris, 1990, 1994; Senge, 1990). En función de lo expuesto, se puede afirmar que la motivación intrínseca puede desempeñar dos importantes funciones en el proceso de transmisión de conocimiento, por una parte, ser una recompensa del proceso en sí mismo y, por otra parte, promover la participación del individuo en el proceso de transmisión de conocimiento (Lucas y Ogilvie, 2006).

Precisamente, una de las ventajas más importantes de la motivación intrínseca es que permite la generación y transmisión de conocimiento tácito bajo condiciones en las cuales la motivación extrínseca falla (Osterloh y Frey, 2000). Tal como señalan McDermott y O'Dell (2001), el reconocimiento del individuo en la organización ayuda a que éste transmita sus conocimientos.

En lo referido a la motivación externa, podemos considerar que es el conjunto de recompensas monetarias, bien directas -pago de salarios, incentivos, complementos por méritos- o indirectas -tiempo no trabajado, programas de protección, pagos en especie, formación- que, a cambio de su trabajo, recibe un individuo.

Esta motivación es necesaria para lograr que los trabajadores lleven a cabo tareas que son valiosas para la organización (Milgrom y Roberts, 1992; Prendergast, 1999; Bonner y Sprinkle, 2002). Los empleados se encuentran extrínsecamente motivados cuando son capaces de satisfacer sus necesidades de forma indirecta, especialmente, por medio de las compensaciones monetarias.

Respecto a la motivación transversal o mixta, se subraya la tipificación conceptual de Núñez y Peguero (2010), quienes consideran como subsistema de motivos que orienta la conducta del



Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

sujeto en la actividad de estudio; es decir, cuando coexisten en el sujeto ambos tipos de su motivación hacia el estudio (intrínseca y extrínseca).

Es decir, los motivos se corresponden por una parte con la naturaleza y esencia de la actividad de estudio, por lo que se orientan hacia su contenido y, por otra parte, se hallan vinculados a la satisfacción de motivos personales y/o sociales.

De dicho modo, dirigen su actividad de estudio hacia la búsqueda de conocimientos, hacia las asignaturas del ejercicio de la profesión en primer término, profundizando en sus conocimientos, reconocen la necesidad de consultar diversas fuentes bibliográficas, evidenciando el compromiso emocional que han establecido positivo con su carrera y la importancia que les conceden a sus estudios actuales.

## **RELACIONES INTERPERSONALES**

Cuando describimos el proceso de intercambio de objetivos e intereses entre interlocutores, nos referimos a la forma de vincularse entre dos o más personas, basándose en emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales.

Este tipo de relaciones son la base de la vida en sociedad y se dan de distinto modo en numerosos contextos cotidianos, como la familia, los amigos, el entorno laboral, clubes deportivos, matrimonios, y muchas más, siempre y cuando existe en ellos la posibilidad de que dos o más personas se comuniquen de manera sostenida.

Asimismo, forman parte de la vida humana, que pueden estar incluso reguladas por la ley, por convención o por la costumbre. Así se crea un entramado complejo de vínculos y grupos sociales que constituyen la sociedad por completo. De hecho, el manejo de las relaciones interpersonales es el pilar primordial en el crecimiento del individuo.

Para configurar el concepto de relaciones interpersonales, consideramos información básica y fundamental, que la mayoría de los investigadores coinciden en que la comunicación interpersonal es simbólica, verbal y no verbal, multifuncional, transaccional, reveladora y que

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

puede ser intencionada y no intencionada. Casi todos concuerdan en que responde a necesidades, está influida por factores ambientales y exige *feedback*.

D'Angelo (1980) considera que la comunicación se hace interpersonal "cuando los individuos se sienten a gusto compartiendo su humanidad". Hay que entender que la comunicación interpersonal implica predicciones, intentos de influir y sentirse placenteros, cómodos al compartir la humanidad, y que frecuentemente tiene lugar cara a cara.

De dicha premisa, se colige que la comunicación es interpersonal cuando las conductas comunicativas están dirigidas a facilitar el crecimiento de la relación entre los interlocutores.

## **Problema**

De las razones, expuestas basadas en signos y características de la unidad de investigación, se formula las siguientes preguntas:

### **Problema general**

¿De qué manera los factores de motivación personal influyen en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021?

### **Problemas específicos**

¿De qué manera la motivación interna personal influye en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021?

¿De qué manera la motivación externa personal influye en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021?

¿De qué manera la motivación transversal influye en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

- Determinar la influencia de los factores de motivación personal en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

### Objetivos específicos

- Analizar la influencia de la motivación interna personal en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.
- Analizar la influencia de la motivación externa personal en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.
- Analizar la influencia de la motivación transversal en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

### Hipótesis

#### Hipótesis general

Los factores de motivación personal influyen positivamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

#### Hipótesis específicas

La motivación interna personal influye positivamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

La motivación externa personal influye positivamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

La motivación transversal influye positivamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

### Método

#### Ámbito temporal y espacial del estudio

El trabajo de investigación se inició el 2 de enero y concluyó el 31 de diciembre del 2021. El ámbito espacial lo conformaron los ambientes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Federico Villarreal, ubicada en Av. La Colmena 351 – Lima Cercado.

#### Participantes

El universo.

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

Estuvo constituida por todos los docentes ordinarios y contratados de la Facultad de Ciencias Sociales, conformada por tres Escuelas profesionales: Ciencias de la Comunicación, Trabajo Social y Sociología de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

### Población

Lo conforman los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Federico Villarreal en tres estratos:

Estratos de la población	Número de docentes
Ciencias de la Comunicación	24
Trabajo Social	16
Sociología	28
Total	68

Fuente: Elaboración propia

### Muestra

Se determinó la muestra aplicando la fórmula estadística de proporciones para universos finitos de Restituto Sierra Bravo (p. 226):

Donde:

$$M = \frac{4 \cdot N \cdot p \cdot q}{E^2(N - 1) + 4 \cdot p \cdot q}$$

N= Población

M= Muestra

E= Margen de error permisible establecido por el investigador (5 ó 10) %

p= Probabilidad de éxito

q= Probabilidad de fracaso

$$M = \frac{4 \times 68 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 (68 - 1) + 4 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$M = \frac{68}{1,1675} = 58 \text{ docentes}$$

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

El número final de la muestra estará condicionada por la presencia del docente y su aceptación al momento de aplicar el instrumento de investigación.

La muestra es probabilística estratificado, estará constituida por 58 docentes de las tres Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Tipo de investigación es básica.

Nivel de investigación es explicativo.

De corte transversal: porque la recolección de los datos se realizó en un solo momento, en un tiempo único.

Diseño de la investigación es no experimental, transeccional.

Unidad de análisis:

El estudio se enfocó a conocer los factores de motivación personal que influyen en las relaciones interpersonales en docentes de las tres Escuelas profesionales (Trabajo Social, Ciencias de la Comunicación y Sociología) de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Técnica e instrumentos:

La técnica que se utilizó en esta investigación es la encuesta, la cual permitió obtener datos acerca de la población.

Como instrumento se diseñó un cuestionario de encuesta para recolectar información sobre la influencia de los factores de motivación personal en las relaciones interpersonales en docentes ordinarios y contratados de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

El instrumento fue sometido a las pruebas de cuestionario tipo Likert se recurrió al método de consistencia interna, para ello se partió de la premisa de que, si el cuestionario tiene preguntas con varias alternativas de respuesta, como en este caso, se utiliza la confiabilidad con Alfa de Cronbach.

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

**Tabla 1**

*Valores de los niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel de confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández, et al. (2010).

Los resultados de la prueba de confiabilidad según el estadista utilizado son los siguientes:

**Tabla 2**

*Análisis de confiabilidad de la variable factores de motivación personal*

		Nº	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

<sup>a</sup> Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 3**

*Estadístico de fiabilidad de la variable factores de motivación personal*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,900	12

Inferencia: en función de los resultados de alfa de Cronbach cuyo valor es 0.900, se estableció que el instrumento tenía una excelente confiabilidad, puesto que es mayor que 0.60, según el baremo de estimación, razón por la cual se aceptó la aplicación de dicho instrumento.

**Tabla 4**

*Análisis de confiabilidad de la variable relaciones interpersonales*

		Nº	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

<sup>a</sup> Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

**Tabla 5**

*Estadístico de fiabilidad de la variable relaciones interpersonales*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
.931	12

Inferencia: tomando en cuenta los resultados de alfa de Cronbach cuyo valor es 0.931, se estableció que el instrumento tenía una excelente confiabilidad, puesto que es mayor que 0.60, según el baremo de estimación, razón por la cual se aceptó la aplicación de dicho instrumento.

### Procedimiento

Inicialmente se identificó la unidad de investigación (docentes ordinarios y contratados de la Facultad de Ciencias Sociales), luego con sus características se delimitó el tema y se procedió a la revisión de los antecedentes (tesis, artículos científicos, etc.); lo cual sirvió para elaborar el estado del arte y establecer el marco metodológico a seguir. Asimismo, para configurar y realizar correctamente la prueba de hipótesis se consideró seis pasos básicos; 1) Especificar la hipótesis (Hipótesis nula  $H_0$  e hipótesis alternativa  $H_a$ ); 2) Elegir un nivel de significancia (También denominado alfa o  $\alpha$ ); 3) Determinar la potencia y el tamaño de la muestra para la prueba; 4) Recolectar los datos; 5) Comparar el valor de p de la prueba con el nivel de significancia y, 6) Decidir si rechazar o no rechazar la hipótesis nula.

### Resultados

Para la recolección y procesamiento de datos

La recolección de datos se realizó sin mayores contratiempos, lo cual involucró a los 58 docentes de las tres Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

La información que se obtuvo se procesó en el paquete estadístico (SPSS 22); este software almacena los datos, realiza los cálculos y proporciona información relevante para el estudio.

Análisis descriptivo consistió en describir el comportamiento de las variables.

Análisis inferencial consistió en el análisis e interpretación de los resultados acorde con los objetivos de la investigación.

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

Al respecto Díaz y Fernández, (2010) sostienen que “Al hacer uso del método lógico hipotético deductivo el investigador primero formula una hipótesis y después, a partir de inferencias lógicas deductivas, arriba a conclusiones particulares, que posteriormente se pueden comprobar experimentalmente” (p. 53)

Análisis ligados a las hipótesis, cada una de las hipótesis formuladas ha sido objeto de verificación. Se aplicó Chi cuadrado para determinar la relación (prueba de hipótesis) de la variable independiente (factores de motivación personal) con la variable dependiente (relaciones interpersonales).

Criterios para contrastar la hipótesis:

Ho :  $r_s = 0$

Ha :  $r_s \neq 0$

Es decir:

$p \geq 0,05$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

$p < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 6**

*Factores de motivación personal en relaciones interpersonales, tabulación cruzada*

		Relaciones interpersonales			Total	
		Nunca	Algunas veces	Siempre		
Factores de motivación personal	Nunca	Recuento	6	5	0	11
		Recuento esperado	2,3	2,8	5,9	11,0
		% del total	10,3%	8,6%	0,0%	19,0%
	Algunas veces	Recuento	6	9	10	25
		Recuento esperado	5,2	6,5	13,4	25,0
		% del total	10,3%	15,5%	17,2%	43,1%
	Siempre	Recuento	0	1	21	22
		Recuento esperado	4,6	5,7	11,8	22,0
		% del total	0,0%	1,7%	36,2%	37,9%
Total		Recuento	12	15	31	58
		Recuento esperado	12,0	15,0	31,0	58,0
		% del total	20,7%	25,9%	53,4%	100,0%

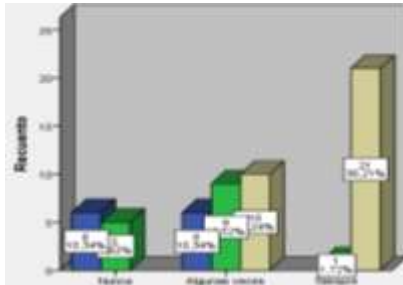
Fuente: Resultado del SPSS 22.



Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

Figura 1.

Los factores de motivación personal en relaciones interpersonales



Fuente: Resultado del SPSS 22.

Interpretación: Según la tabla 6 y la figura 1, los docentes encuestados, que constituye el 100% de la muestra, expresaron en un 19 % que los factores de motivación personal nunca influyen en las relaciones interpersonales; de estos, el 10,3 % señalaron que las relaciones interpersonales nunca se producen y el 8%, que se da algunas veces. Asimismo, el 43.1% expresaron que los factores de motivación personal se dan algunas veces en las relaciones interpersonales; de estos, el 10,3 % señalaron que las relaciones interpersonales nunca se producen; el 15,5%, que se da algunas veces y el 17,2%, que se dan siempre. Por otro lado, el 37,9% expresaron que los factores de motivación personal se dan siempre en las relaciones interpersonales; de estos, el 1,7 % señalaron que las relaciones interpersonales se dan algunas veces y el 36,2%, que se dan siempre. Entonces, se concluye que del 100 % de los docentes encuestados, cualquiera sea los niveles de los factores de motivación personal el 20 % sostiene que nunca influye en las relaciones interpersonales; el 25,9%, que se dan algunas veces y el 53,4%, sí influye en las relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Descripción del primer objetivo específico

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

Tabla 7

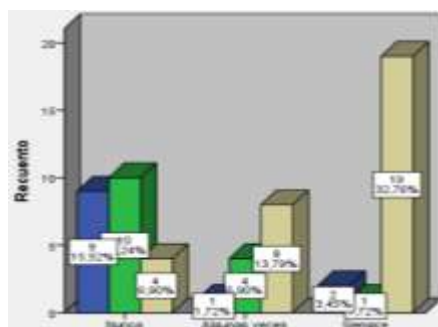
Motivación interna en relaciones interpersonales, tabulación cruzada

		Relaciones interpersonales				Total
		Nunca	Algunas veces	Siempre		
Motivación interna	Nunca	Recuento	9	10	4	23
		Recuento esperado	4,8	5,9	12,3	23,0
		% del total	15,5%	17,2%	6,9%	39,7%
	Algunas veces	Recuento	1	4	8	13
		Recuento esperado	2,7	3,4	6,9	13,0
		% del total	1,7%	6,9%	13,8%	22,4%
	Siempre	Recuento	2	1	19	22
		Recuento esperado	4,6	5,7	11,8	22,0
		% del total	3,4%	1,7%	32,8%	37,9%
Total	Recuento	12	15	31	58	
	Recuento esperado	12,0	15,0	31,0	58,0	
	% del total	20,7%	25,9%	53,4%	100,0%	

Fuente: Resultado del SPSS 22.

Figura 2.

La motivación interna personal en relaciones interpersonales



Fuente: Resultado del SPSS 22.

Interpretación: Según la tabla 7 y la figura 2, los docentes encuestados, que constituye el 100% de la muestra, expresaron en un 37,9 % que la motivación interna personal nunca influye en las relaciones interpersonales; de estos, el 15,5 % señalaron que la motivación interna personal nunca se produce, el 17,2%, que se expresa algunas veces y el 6,9%, que se realiza siempre. Asimismo, el 22,4% expresaron que la motivación interna personal influye algunas veces en las relaciones interpersonales; de estos, el 1,7 % señalaron que la motivación interna personal nunca se produce; el 6,9%, que se da algunas veces y el 13,8%, que se dan siempre. Por otro lado, el 37,9% expresaron que la motivación interna personal influye en las relaciones interpersonales; de estos, el 3,4 % señalaron que la motivación interna personales no se da, el 1,7% algunas veces y el 32,8%, que se da siempre. Entonces, se concluye que del 100 % de los docentes encuestados, cualquiera sea los niveles de motivación interna personal,

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

el 20,7 % sostienen que nunca la motivación interna personal influye en las relaciones interpersonales; el 25,9%, que influyen algunas veces y el 53,4%, sí influyen en las relaciones interpersonales de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

### Descripción del segundo objetivo específico

**Tabla 8**

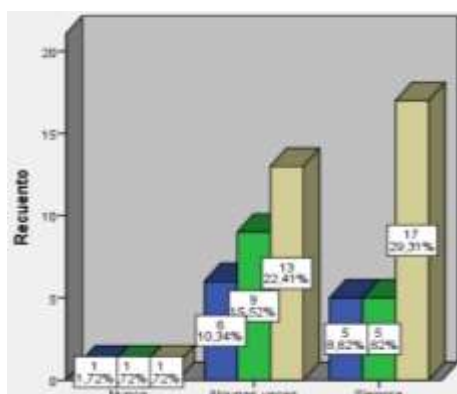
Motivación externa en relaciones interpersonales, tabulación cruzada

		Relaciones interpersonales			Total	
		Nunca	Algunas veces	Siempre		
Motivación externa	Nunca	Recuento	1	1	1	3
		Recuento esperado	,6	,8	1,6	3,0
		% del total	1,7%	1,7%	1,7%	5,2%
	Algunas veces	Recuento	6	9	13	28
		Recuento esperado	5,6	7,2	15,0	28,0
		% del total	10,3%	15,5%	22,4%	48,3%
	Siempre	Recuento	5	5	17	27
		Recuento esperado	5,6	7,0	14,4	27,0
		% del total	8,6%	8,6%	29,3%	46,6%
Total	Recuento	12	15	31	58	
	Recuento esperado	12,0	15,0	31,0	58,0	
	% del total	20,7%	25,9%	53,4%	100,0%	

Fuente: Resultado del SPSS 22.

**Figura 3.**

La motivación externa personal en relaciones interpersonales



Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

Interpretación: Según la tabla 8 y la figura 3, los docentes encuestados, que constituye el 100% de la muestra, expresaron en un 5,2 % que la motivación externa personal nunca influye en las relaciones interpersonales; de estos, el 1,7 % señalaron que la motivación externa personal nunca se produce, el 1,7%, que se expresa algunas veces y el 1,7%, que se realiza siempre. Así mismo, el 48,3% expresaron que la motivación externa personal influye algunas veces en las relaciones interpersonales; de estos, el 10,3 % señalaron que la motivación externa personal nunca se produce; el 15,5%, que se da algunas veces y el 22,4%, que se dan siempre. Por otro lado, el 46,6% expresaron que la motivación externa personal influye en las relaciones interpersonales; de estos, el 8,6 % señalaron que la motivación externa personales no se da, el 8,6% algunas veces y el 29,3%, que se da siempre. Entonces, se concluye que del 100 % de los docentes encuestados, cualquiera sea los niveles de motivación externa personal, el 20,7 % sostienen que nunca la motivación externa personal influye en las relaciones interpersonales; el 25,9%, que influyen algunas veces y el 53,4%, sí influyen en las relaciones interpersonales de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

### Descripción del tercer objetivo específico

**Tabla 9**

*Motivación transversal en relaciones interpersonales, tabulación cruzada*

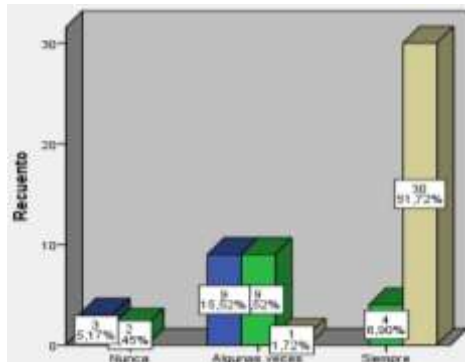
		Relaciones interpersonales				
		Nunca	Algunas veces	Siempre	Total	
Motivación transversal	Nunca	Recuento	3	2	0	5
		Recuento esperado	1,0	1,3	2,7	5,0
		% del total	5,2%	3,4%	0,0%	8,6%
	Algunas veces	Recuento	9	9	1	19
		Recuento esperado	3,9	4,9	10,2	19,0
		% del total	15,5%	15,5%	1,7%	32,8%
	Siempre	Recuento	0	4	30	34
		Recuento esperado	7,0	8,8	18,2	34,0
		% del total	0,0%	6,9%	51,7%	58,6%
Total	Recuento	12	15	31	58	
	Recuento esperado	12,0	15,0	31,0	58,0	
	% del total	20,7%	25,9%	53,4%	100,0%	

Fuente: Resultado del SPSS 22.

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

Figura 4.

La motivación transversal personal en relaciones interpersonales



Fuente: Resultado del SPSS 22.

Interpretación: Según la tabla 9 y la figura 4, los docentes encuestados, que constituye el 100% de la muestra, expresaron en un 8,6 % que la motivación transversal nunca influye en las relaciones interpersonales; de estos, el 5,7 % señalaron que la motivación transversal nunca se produce y el 3,4%, que se expresa algunas veces. Así mismo, el 32,8% expresaron que la motivación transversal influye algunas veces en las relaciones interpersonales; de estos, el 15,5 % señalaron que la motivación transversal nunca se produce; el 15,5%, que se da algunas veces y solo 1,7%, que se dan siempre. Por otro lado, el 58,6% expresaron que la motivación transversal influye en las relaciones interpersonales; de estos, el 6,9% sostuvieron que la motivación transversal se da algunas veces; el 0,0 % indicaron que nunca se produce y el 51,7%, que se da siempre. Entonces, se concluye que del 100 % de los docentes encuestados, cualquiera sea los niveles de motivación transversal, el 20,7 % sostienen que nunca la motivación transversal influye en las relaciones interpersonales; el 25,9%, que influyen algunas veces y el 53,4%, sí influyen en las relaciones interpersonales de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

### Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H0: Los factores de motivación personal no influyen positivamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

Ha: Los factores de motivación personal influyen positivamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

**Tabla 10**

Prueba de Chi-cuadrado de la hipótesis general

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	31,258 <sup>a</sup>	4	,000		
Razón de verosimilitud	40,090	4	,000		
Asociación lineal por lineal	275,000	1	,000		
N° de casos válidos	58				

<sup>a</sup> 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,28.

Interpretación: El contraste de hipótesis general efectuado con Chi-cuadrado indica que el nivel de significancia es menor que el valor crítico ( $0,000 < 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe evidencia estadística, con un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, para afirmar que los factores de motivación personal influyen positivamente en las relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

**Tabla 11**

Coefficiente de contingencia

		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,592	,000
N de casos válidos		58	

Interpretación: La tabla 11 muestra que el coeficiente de contingencia es 0,592, lo que indica que existe un moderado grado de influencia de los factores de motivación personal en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

Prueba de la primera hipótesis específica

H0: La motivación interna personal no influye positivamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

Ha: La motivación interna personal influye positivamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

**Tabla 12**

Prueba de Chi-cuadrado de la primera hipótesis específica

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	23,232 <sup>a</sup>	4	,000		
Razón de verosimilitud	26,012	4	,000		
Asociación lineal por lineal	17,117	1	,000		
N de casos válidos	58				

<sup>a</sup> 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado 2,69.

Interpretación: El contraste de hipótesis general efectuado con Chi-cuadrado indica que el nivel de significancia es menor que el valor crítico ( $0,000 < 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe evidencia estadística, con un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, para afirmar que la motivación interna personal influye positivamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

**Tabla 13**

Coefficiente de contingencia

	Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal Coeficiente de contingencia	,535	,000
N de casos válidos	58	

Interpretación: La tabla 13 muestra que el coeficiente de contingencia es 0,535, lo que indica que existe un moderado grado de influencia de la motivación interna personal en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

### Prueba de la segunda hipótesis específica

H0: La motivación externa personal no influye positivamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

Ha: La motivación externa personal influye positivamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

Tabla 14

Prueba de Chi-cuadrado de la segunda hipótesis específica

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significació n exacta (2 caras)	Significació exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	2,298 <sup>a</sup>	4	,681		
Razón de verosimilitud	2,312	4	,679		
Asociación lineal por lineal	1,32	1	,250		
N de casos válidos	58				

<sup>a</sup> 1 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,62.

Interpretación: El contraste de hipótesis general efectuado con Chi-cuadrado indica que el nivel de significancia es mayor que el valor crítico ( $0,000 \geq 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; es decir, existe evidencia estadística, con un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, para afirmar que la motivación externa personal no influye positivamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

Tabla 15

Coefficiente de contingencia

	Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal Coeficiente de contingencia	,195	,681
N de casos válidos	58	

Interpretación: La tabla 15 muestra que el coeficiente de contingencia es 0,681, lo que indica que existe un moderado grado de influencia de la motivación externa personal en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

Prueba de la tercera hipótesis específica

H0: La motivación transversal personal no influye positivamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.



Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

Ha: La motivación transversal personal influye positivamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

Tabla 16

Prueba de Chi-cuadrado de la tercera hipótesis específica

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	42,327 <sup>a</sup>	4	,000		
Razón de verosimilitud	53,076	4	,000		
Asociación lineal por lineal	34,937	1	,000		
N de casos válidos	58				

<sup>a</sup> 1 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,03.

Interpretación: El contraste de hipótesis general efectuado con Chi-cuadrado indica que el nivel de significancia es menor que el valor crítico ( $0,000 < 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe evidencia estadística, con un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, para afirmar que la motivación transversal personal influye positivamente en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

Tabla 17

Coefficiente de contingencia

		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,650	,000
N de casos válidos		58	

Interpretación: La tabla 17 muestra que el coeficiente de contingencia es 0,650, lo que indica que existe un moderado grado de influencia de la motivación transversal personal en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021.

## DISCUSIÓN

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

En relación al objetivo general, que fue determinar la influencia de los factores de motivación personal en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021, se obtuvo como resultado que existe evidencia estadística, con un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, afirmando que los factores de motivación personal influyen positivamente en las relaciones interpersonales. Estos resultados coinciden con lo que indica Pérez (2018), que la motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. No se caracteriza por un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y circunstancias, confirmando que las motivaciones personales contribuyen al fortalecimiento de la interacción laboral cotidiana.

En relación al primer objetivo específico, que fue analizar la influencia de la motivación interna personal en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021, se obtuvo como resultado que existe evidencia estadística con un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, confirmándose que la motivación interna personal influye positivamente en las relaciones interpersonales. Esto se reafirma con lo señalado por Wenger y Snyder (2000), que la motivación intrínseca favorece el desarrollo de grupos informales al margen de las estructuras formales, lo cual permite la rápida resolución de problemas, la transferencia de las mejores prácticas y el desarrollo de habilidades profesionales al compartir experiencias y conocimiento tácito, por lo que se colige que las relaciones interpersonales propician un buen clima laboral.

En relación al segundo objetivo, que fue analizar la influencia de la motivación externa personal en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021, se obtuvo como resultado, que existe evidencia estadística con un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, afirmándose que la motivación externa personal no influye positivamente en las relaciones interpersonales. No obstante, dicho factor motivacional referido al conjunto de recompensas monetarias, bien directas -pago de salarios, incentivos, complementos por méritos- o indirectas -tiempo no trabajado, programas de protección, pagos en especie, formación- que, a cambio de su trabajo, recibe un individuo, son necesarias

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

para lograr que los trabajadores lleven a cabo tareas que son valiosas para la organización (Milgrom y Roberts, 1992; Prendergast, 1999; Bonner y Sprinkle, 2002).

En relación al tercer objetivo, que fue analizar la influencia de la motivación transversal en las relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales UNFV 2021, se obtuvo como resultado, que existe evidencia estadística con un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, para afirmar que la motivación transversal personal influye positivamente en las relaciones interpersonales. Esto coincide con lo afirmado por Nuñez y Peguero (2010) quienes consideran como subsistema de motivos que orienta la conducta del sujeto en la actividad de estudio; es decir, cuando coexisten en el sujeto ambos tipos de su motivación hacia el estudio (intrínseca y extrínseca). Es decir, este factor motivacional se orienta al servicio desinteresado a terceros como una forma de satisfacción personal.

## CONCLUSIONES

- De acuerdo al objetivo general, se afirma que los factores de motivación personal influyen positivamente en las relaciones interpersonales, porque la automotivación y el entusiasmo para lograr sus aspiraciones le permite sentirse más realizado y alcanzar sus objetivos personales, académicos y laborales.
- De acuerdo al primer objetivo específico, se afirma que la motivación interna personal influye positivamente en las relaciones interpersonales, porque supone la confianza en su impulso vital e iniciativa, para sentir satisfacción en el proceso de realizar actividades asociativas y el logro de los resultados esperados en entornos armónicos.
- De acuerdo al segundo objetivo específico, se afirma que la motivación externa personal influye positivamente en las relaciones interpersonales, porque los condicionantes de su entorno social, como el clima laboral, afinidad entre pares y los estímulos por sus aportes realizados, los vincula con el logro del objetivo institucional.

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

- De acuerdo al tercer objetivo específico, se afirma que la motivación transversal influye positivamente en las relaciones interpersonales, porque esta motivación denominada también trascendente, se basa en las creencias, valores y principios de las personas, por las que se genera beneficio hacia los demás.

### **Recomendaciones**

- Promover investigaciones multidisciplinarias basadas en la motivación personal y relaciones interpersonales, que involucren a los docentes de las diferentes Escuelas y Facultades de la universidad, a fin de ampliar la visión de la realidad, fortaleciendo sus competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales.
- Programar actividades que permitan satisfacer los anhelos de autorrealización y crecimiento personal con sentido altruista, en un ambiente de confraternidad.
- Programar capacitaciones para el desarrollo de las competencias y capacidades de los docentes, dentro de un programa de aprendizaje continuo sobre temas de interés relacionados al desempeño docente en diferentes escenarios.
- Promover la participación de los integrantes de la comunidad universitaria, compartiendo los valores como amistad, solidaridad o el servicio desinteresado, que dan sentido a los roles, tareas y actividades realizadas por los grupos.

### **BIBLIOGRAFÍA**

Argyle, M. (1980) *Tú y los otros. Formas de comunicación*. México: Harla.

Arroyo, V. (1964) "La relación médico-enfermo". *Revista de Occidente*. Madrid: *REBID*.

Berlo, R. (1971) *El proceso de la comunicación*. Buenos Aires: El Ateneo.

Bülher, CH. (1967). "Teoría del Lenguaje". *Revista de Occidente*. Madrid: *REBID*.

Barbarán Torres, Celia H.; Orrego Vázquez, Angélica B.; Moreno López, Wilder E.

Chicaiza, M (2016). La motivación escolar y el rendimiento académico de los niños y niñas de educación general básica de la unidad educativa “Luis a Martínez” del cantón Ambato. (Tesis de titulación). Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24587/1/TESIS%20MYRIAM%20CHICAIZA%20ALTAMIRANO.pdf>

Frey, B. (2000): “Motivation, knowledge transfer and organizational forms”. Organization Science.

García, M. (1994) "La comunicación en la escuela". *Revista Tendencias Pedagógicas*. Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación. México: Publicaciones U.A.M.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Lain Entralgo, P. (1961) "Teoría y realidad del otro". *Revista de Occidente*. Madrid: REBID.

Laing, R. (1978). *Percepción interpersonal*. Buenos Aires: Amorrortu.

López, J. (1967) "La comunicación humana". Madrid: Guadarrama.

Mcdermott, R. y O'dell, C. (2001), “Overcoming cultural barriers to sharing knowledge”. Texas - USA: Journal of Knowledge Management.

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995): *The knowledge-creating company: How japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.

Núñez, B. y Peguero, H. (2010). Diagnóstico de la motivación hacia el estudio en jóvenes de la carrera de estomatología. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?Script=sci\\_arttext&pid=s0864-21412010000200001](http://scielo.sld.cu/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=s0864-21412010000200001)

Ortega y Gasset, J. (1972) *El hombre y la gente*. Madrid: Espasa-Calpe, Col. Austral.

Redondo, E. (1959). *Educación y comunicación*. España: C.S.I.C. San José de Calasanz.

Rogers, K., Kinget, G. (1967) *Psicoterapia y relaciones humanas*. Madrid: Alfaguara.

Scheffler, I. (1970). *El lenguaje de la educación*. Buenos Aires: El Ateneo.

Soler, P. (1966) *El ser indigente del hombre*. Madrid: Guadarrama.