

## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** RONQUILLO CABRERA WINSTON STEWARD.docx (D38032492)  
**Submitted:** 4/27/2018 2:24:00 AM  
**Submitted By:** jmendozac4@unemi.edu.ec  
**Significance:** 7 %

### Sources included in the report:

[http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)  
<http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/2272>  
<http://repositorio.unad.edu.co/bitstream/10596/1151/1/2011-07P-03.pdf>  
[http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?  
sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

### Instances where selected sources appear:

9

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas e instituciones del sector público o privado padecen problemas relacionados al acondicionamiento de sus necesidades y estas unidas a los mecanismos que no proporcionan motivación adecuada logran una escasa labor productiva. CITATION PYM08 \ 12298 (PYMES, 2008)

La motivación se basa en necesidades que pueden ser conscientes, algunas son primarias, otras se pueden tornar como secundaria, naturalmente están varían con la

intensidad y con el tiempo de acuerdo a las personas, pueden incluso trazarse metas que de no ser alcanzadas

generan frustración y se comportan de una manera negativa CITATION BOR10 \ 12298 (BORDEN, 2010) La motivación es de mucha importancia en cualquier área, si se aplica en

0: <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/1151/1/2011-07P-03.pdf>

70%

el ámbito laboral se puede lograr tener empleados motivados, que se esfuercen por tener un mejor desempeño.

CITATION SER16 \ 12298 (SERRANO MENDOZA, 2016) Sin motivación los colaboradores harán de su trabajo una rutina y lo que buscamos es mantenerlos motivados para llegar a una meta que favorezca a toda la organización. CITATION GOL98 \ 12298 (GOLEMAN, 1998) Para conocer reconocer las necesidades o incomodidades del colaborador dentro de la organización, es necesario una buena interacción, sabiendo que la comunicación es un intercambio de ideas, actitudes y emociones CITATION LLA07 \ 12298 (LLAMUCA & PUYOL, 2007); lo que permitirá a recoger la información necesaria y así ayudar a la mejora de su rendimiento "si este fuera el caso".

## CAPÍTULO 1

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN En las organizaciones es de mucha importancia el clima laboral, ya que este influye al nivel de motivación de los empleados. Cuando existe un inadecuado clima laboral, dará como resultado lo conocido como insatisfacción laboral, abriendo paso a la desmotivación, si esto sucede el trabajador expresará apatía, tendrá una actitud desinteresada en su rol de trabajo. CITATION ÁLV03 \ 12298 (ÁLVAREZ, 2003) La definición de motivación en general es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir un comportamiento específico provocado por un estímulo generado por el ambiente o por los procesos mentales de la persona, mientras que el desempeño laboral lo podemos definir según Bohórquez como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. CITATION Est13 \ 12298 (OLVERA ZAPATA, 2013). La comunicación ayuda a los colaboradores a estar enterados de cambios en la organización siempre y cuando sea de importancia que estos lo sepan CITATION SÁN17 \ 12298 (SÁNCHEZ, 2017) La creciente importancia de la competitividad y productividad laboral, ha obligado a las empresas e

instituciones del sector público y privado a asumir un compromiso de mejorar continuamente su recurso humano, haciendo hincapié en el desarrollo y desempeño de estos, "nuestra sociedad progresa económicamente y tecnológicamente, se vuelve más crítica, por ello la necesidad del desempeño eficiente de las labores asignadas, no solamente para lograr mayor eficiencia en las organizaciones, sino también para lograr mayor auto-satisfacción de los empleados." Por lo que es pertinente encontrar cuales son los factores motivacionales que hace falta aplicar en esta organización para mejorar el desempeño y lograr elevar la calidad del trabajo, pero sobre todo buscar el bienestar de los trabajadores. La motivación se encuentra influenciada por la percepción que se obtenga dentro del lugar de trabajo. CITATION CHA06 \I 12298 (CHAPARRO, 2006). La percepción interpreta códigos, signos y señales el mundo exterior, posibilitando no solamente a la comunicación oral y escrita, sino también a la forma como se entienden los objetos y lo que rodea al ser humano, produciendo un proceso psicológico que lo lleva a escoger ciertos estímulos, encaminándolo a decidir dónde poner su atención, esta a su vez se encontrara condicionada en lo que se desea y necesita, a este factor se lo denomina motivación CITATION VER73 \I 12298 (VERNON, 1973) Así podemos notar que de una u otra forma la comunicación aporta directamente en la obtención de la motivación, esto depende claramente en la forma que el emisor expresa o se desenvuelve para que el receptor lo interprete de una manera positiva. De las expectativas que el empleado tenga depende de cómo el empleado reaccione a los estímulos del exterior, puesto dichos estímulos tienen que de estar relacionados con un grupo de deseos que influirán en las creencias y actitudes del individuo, lo que lograra condicionar el comportamiento, si se logra aportar a expectativas positivas en el empleado habrá un factor muy positivo para lograr una apropiada motivación laboral. CITATION MED08 \I 12298 (MEDINA, GALLEGOS, & LARA, 2008) Por todos estos factores, para ayudar al fortalecimiento de la motivación, es necesario determinar las expectativas que el empleado pueda tener dentro de la organización para de esta forma mejorar la satisfacción laboral y a su vez obtener un mejor desempeño. La organización debe innovar y así que sus colaboradores se sientan a gusto dentro de la organización, despertando el sentimiento de pertenencia, lo que ayudara a que el empleado sienta orgullo y desee dar lo mejor de sí aumentando su productividad. Es necesario conocer la importancia de la motivación en el ámbito laboral, y su influencia directa en la productividad de la organización, lo que implica realizar unas observaciones en la que se investigue la importancia de mejorar el clima laboral y así tener una motivación para obtener una mejor productividad. Es recomendable reconocer la importancia de la motivación dentro de la Organización, esto amerita investigar la influencia de la comunicación en esta.

## CAPÍTULO 2

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

La comunicación en las empresas, también conocida como "Comunicación Interna", es muy importante, ya que permite asociar el trabajo individual con los objetivos que tiene la empresa, que el colaborador entienda y apoye el logro de la misión y que conozca los valores de la organización, obtener una alta motivación en la tarea diaria, alcanzar una mejora en la satisfacción y productividad laboral. CITATION BER11 \I 12298 (BERCERUELO, 2011) La comunicación organizacional es la transmisión dinámica de mensajes verbales y no verbales

dentro de la organización. CITATION CAT01 \1 12298 (CATALÁ PÉREZ, 2001) También podemos decir que es un intercambio de información entre individuos, y es de fundamental importancia en el medio organizacional; vivimos en una época en que la comunicación empresarial debe ser utilizada estratégicamente buscando un buen desempeño dentro y fuera de la empresa, por ende es de gran relevancia tener personas que estén cada vez más capacitadas para actuar dentro de una organización, lo que produce también la necesidad de que los líderes estén capacitados para comprender situaciones diversas y así poder solucionarlas de la mejor manera posible para el crecimiento y la prosperidad de la organización CITATION CAH90 \1 12298 (CAHEN, 1990). A nivel empresarial existen dos tipos de comunicación: Comunicación Interna Se entiende que la comunicación interna a toda la actividad realizada en el ámbito organizacional. En vista de que la comunicación es lo que rige una institución su ausencia puede ocasionar un serio problema, lo que trae la necesidad que el administrador invierta en la comunicabilidad con sus gestores para garantizar el fortalecimiento de las costumbres y los valores de la relación entre empresa y empleados, evitando posibles divergencias en las informaciones asegurando la estabilidad entre los funcionarios y demás socios, pues si no hay diálogo entre ellos dificulta el alcance de las metas y objetivos de la empresa, enfocándose al sector interno de la organización, buscando alinear todas las necesidades del grupo, habiendo un intercambio de conocimiento entre ellos, pues éste es el conjunto que más contribuye al desarrollo de la corporación volviéndola cada vez más progresista. CITATION CIS13 \1 12298 (CISCO, 2013) Comunicación Externa Uno de los aspectos que vale mucho la pena ser observar es el trabajo desarrollado por la organización en el ámbito externo, teniendo el propósito de destacar las actividades, pues reflejan de forma positiva la labor realizada internamente. Contribuyendo así a la ampliación de la imagen de dicha empresa ante el mercado volviéndola cada vez más conocida con la ayuda de los medios CITATION MED09 \1 12298 (MEDEIROS & TOMASI, 2009) La motivación es el punto medio entre personalidad y realización, por ende, el individuo busca lograr sus objetivos de forma exitosa. CITATION SUM15 \1 12298 (SUM, 2015) La motivación es uno de los factores más importantes que afectan el desempeño laboral, y la productividad de una organización depende en gran medida del rendimiento que tengan estos últimos. Mientras mayor sea el bienestar de los colaboradores habrá mayor rendimiento y mayor productividad y se verá reflejado en la productividad. Por estos antecedentes creo que es de mucha importancia la implementación de políticas claras y eficaces de motivación entre los empleados. CITATION REV06 \1 12298 (Revista Educativa, 2006) Los factores que aportan a la motivación son de dos tipos: Factores internos: • Capacidad de aprendizaje • Percepción • Actitud • Personalidad • Valores • Factores externos • Tipos de recompensa por la buena labor • Grupo social • Gerencia • Equipo para la realización de las labores en el trabajo • Líderes de cada área laboral • La cultura organizacional • Diseño del lugar del trabajo

Figura 1: Modelo de las Características del Trabajo para la Motivación Laboral

Fuente: Comportamiento Humano en el trabajo Davis Kath, 2003

Se fortalece la necesidad del crecimiento del individuo

Estados Psicológicos Efectos directos

Significado percibido

Responsabilidad percibida en los resultados del trabajo

Conocimiento de los resultados reales en las actividades laborales

Resultados Personales y

0: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

97%

Laborales

Alta motivación interna para trabajar

Calidad superior en el desempeño laboral

Gran satisfacción en el trabajo

Disminución del ausentismo y rotación del personal

0: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

100%

Responsabilidad percibida en los resultados del trabajo

Conocimiento de los resultados reales en las actividades laborales

Dimensiones centrales

0: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

100%

Variedad de Habilidades (Se emplean habilidades Y capacidades distintas)

Identidad de Tareas (Porción de trabajo completa)

Importancia de las tareas

Autonomía (Control sobre el rendimiento de la tarea)

Retroalimentación (Información

acerca del rendimiento)

Por otro lado, un factor que afecta la motivación es la cultura dentro de la organización, ya que esta lleva a que el personal acoja un comportamiento que puede ser negativo y dé como resultado una mala percepción. CITATION RUI13 \l 12298 (RUIZ, 2013) La teoría de jerarquía

de las necesidades, propuesta por Maslow parte del supuesto que el hombre actúa por necesidades, el objetivo de esta investigación es mostrar la importancia de esta teoría, tan trascendental para el desempeño laboral. Maslow contempla a la motivación humana en términos de una jerarquía de cinco necesidades que las clasifica a su vez en necesidades de orden inferior y necesidades de orden superior. CITATION ROS06 \l 12298 (ROS GUASCH, 2006) Entre las necesidades de orden inferior se encuentran. • Fisiológicas: Son necesidades de primer nivel y se refieren a la supervivencia, involucra: aire, agua, alimento, vivienda, vestido, etc. • Seguridad: Se relaciona con la tendencia a la conservación, frente a situaciones de peligro, incluye el deseo de seguridad, estabilidad y ausencia de dolor.

Entre las necesidades de orden superior se encuentran:

- Sociales o de amor: El hombre tiene la necesidad de relacionarse de agruparse formal o informalmente, de sentirse uno mismo requerido. • Estima: Es necesario recibir reconocimiento de los demás, de lo contrario se frustra los esfuerzos de esta índole generar sentimientos de prestigio de confianza en sí mismo, proyectándose al medio en que interactúa.
- Autorrealización: Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación auto superadora permanente. El llegar a ser todo lo que uno se ha propuesto como meta, es un objetivo humano inculcado por la cultura del éxito y competitividad y por ende de prosperidad personal y social, rechazando el de incluirse dentro de la cultura de derrota.

Esta teoría sostiene que las personas están en permanente estado de motivación, y que a medida que se satisface un deseo, surge otro en su lugar. Un estudio realizó en la universidad de Chile que se titula: Motivación laboral y compensaciones CITATION BED06 \l 12298 (BEDODO ESPINOZA & Carla, 2006) Una investigación de orientación teórica, nos menciona ¿Qué motiva a las personas y como, mediante la compensación, se puede direccionar su aporte y desempeño hacia lo que la organización necesita? Interrogantes de este tipo son abordadas en las siguientes páginas, desde una mirada centrada en las personas, su satisfacción en el trabajo y sus potencialidades de desarrollo. Con respecto a la realización entre motivación laboral y compensaciones en el marco de las organizaciones actuales, se intenta comprender de qué manera se establece la relación entre dichos conceptos, desde la psicología laboral – organizacional. Además, se

0: <http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/2272>

83%

plantea una reflexión acerca de la responsabilidad de la organización en la motivación de sus empleados,

respecto al rol del psicólogo en esta relación persona/organización y una mirada ampliada acerca del tema, que considera una serie de aspectos asociados en el contexto de la gestión de recursos humanos. Así, es posible reconocer la existencia de una tendencia que permite plantear que las compensaciones, entendidas en su concepción integral, se relacionan con la motivación en el trabajo, de manera que, correctamente diseñadas, logran influir en la motivación de los empleados a mostrar mejores desempeños. La compensación influirá en la

motivación en tanto combina estímulos tanto extrínsecos como intrínsecos; extrínsecos en el caso del componente monetario, e intrínsecos en su componente intangible asociado a la actividad misma y su contexto laboral. Otra investigación realizada en una academia

0: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)

100%

plantea como objetivo general de la investigación, determinar si la motivación laboral es factor fundamental para el logro de los objetivos de la organización, enfocado a una empresa manufacturera de tubería de acero. Se determinaron los factores que motivan al recurso humano a desempeñar su trabajo con calidad, así como la relación que guarda la motivación laboral con la productividad y la satisfacción de cada persona.

CITATION RAM08 \l 12298 (RAMIREZ, ABREU, & BADI, 2008) Según CITATION Cli09 \l 12298 (SALAZAR, GUERRERO, MACHADO, & CAÑEDO, 2009), para aportar a una mejor motivación en el empleado, es necesario un clima laboral adecuado, este último implica un conjunto de factores que aporta a una visión general a la organización y estos son:

- Ambiente físico: Basado en el lugar y equipo adecuado para realizar las labores, el grado de temperatura, entre otros
- Características estructurales: Esta puede ser, la estructura formal de la organización, la manera como se dirige la empresa, etc.
- Ambiente social: Implica la comunicación entre el personal de la organización, incluyendo los conflictos entre personas.
- Características personales: Pueden ser la motivación, actitud, expectativas, que cada colaborador tiene.
- Comportamiento organizacional: Indica varios factores como la productividad, rotación, ausencias, grado de tensión. A la vez la satisfacción laboral aporta de forma positiva a la motivación: Según CITATION DUA14 \l 12298 (DUARTE, AGUIRRE, & JARQUIN, 2014) los aspectos que llevan a la obtención de la satisfacción laboral son:
- Disfrute por parte de los empleados al puesto de trabajo
- Condiciones adecuadas de trabajo
- Sentimiento de pertenencia a la organización

Por otro lado, podemos notar que insatisfacción laboral del empleado puede conllevar que se crea que en la organización existe:

- Una imagen negativa de la empresa
- Mala calidad de lo que ofrece en venta
- Inadecuado servicio

Ahora se describirá los Factores que influyen en la productividad laboral puesto que en vista de que el entorno organizacional está en constante desarrollo es necesario atenerse a la forma en que los empleados están manejando las relaciones entre ellos. Es verdad que estar en un lugar armónico hace que todo pueda fluir mejor, reflejando directamente la productividad laboral.

Se mostrará algunas de las características que contribuyen a esta satisfacción:

- Sentir placer al realizar las actividades que le fuera asignada.
- Tener autonomía para dar sugerencias.
- Tener el debido reconocimiento por parte de la organización

Figura 2: Satisfacción en el trabajo

Definiciones conceptuales Autores Año Perspectiva

1969

1976

1969

1986

1993

1993

0: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

95%

Satisfacción como estado emocional sentimientos o respuestas afectivas con relación trabajo

Fuente: Programa de Doctoral: Calidad y Procesos de Innovación Educativa (Tesis Doctoral)

SMITH, KENDALL y HULLIN

LOCKE

CRITES

PRICE Y MULLER

MUCHINSKY

NEWSTRON y DAVIS

0: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

100%

Sentimientos o respuestas afectivas relativamente a aspectos específicos de la situación laboral

0: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

89%

Un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto

o

como la respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo.

Estado afectivo, en el sentido del gustar o no en términos generales, de una determinada situación relacionada con su trabajo. Orientación afectiva positiva para el empleo Respuesta emocional o afectiva con relación al trabajo Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorable resultante de la forma como los empleados consideran su trabajo.

En contrapartida diversos factores pueden afectar la productividad laboral, entre ellos algunas desestabilizaciones emocionales que puedan ocurrir en el día a día, tanto personal, como en la organización, todo esto se verá reflejado directamente en la productividad, pero de forma negativa. • Falta de motivación • Comportamiento del líder hacia sus subordinados. • Condiciones de trabajo Todo esto provoca que la empresa crezca lentamente y no se dé un buen desarrollo organizacional, esto producirá una baja en la productividad y a la vez disminución de la calidad del producto. CITATION HAN11 \1 12298 (HANNOUN, 2011)

### CAPÍTULO 3

#### METODOLOGÍA

A nivel empresarial, se debe tener la capacidad para formar una orientación atractiva, enfocada hacia la parte externa de la organización para llamar la atención de los clientes, formar nuevos sitios de trabajo, pero lo que tiene más importancia es la imagen que se proyecta en el interior de la organización, puesto que esto porta a la integración de los empleados y causar motivación. CITATION ADE09 \1 12298 (ADEVA, 2009) Dentro de las organizaciones es importante saber la necesidad de buenos líderes que aporten al logro de metas y objetivos, el líder influye en las personas que son lideradas, inculcando en ellos motivación para obtener logros importantes, CITATION FRA13 \1 12298 (FRANCISCO, 2013) resaltando que la comunicación aporta mucho en esta relación de líder y liderado, mostrándose en el equipo de la siguiente manera: • Como un parte del equipo • Dejar que el equipo fluya de forma independiente • Rotar el liderazgo entre los miembros del equipo • Demostrar que se es un asesor • Impulsar el éxito Según las herramientas que podemos utilizar para motivar son: • Ser facilitador, para que el grupo aprenda a tomar decisiones • Tener Asertividad y pro actividad, así escuchar de buena gana las ideas de los integrantes del grupo, sabiendo controlar sus impulsos y manteniendo la compostura • Priorizar lo más importante y organizar el uso del tiempo • Ser empático al comunicarse, de esta manera dar a entender que escucha al resto y que da una respuesta acertada que satisfaga al grupo • Ser cálido con los empleados, manteniendo una buena actitud hacia las demás personas • Impulsar el trabajo en equipo y cooperación creativa Según CITATION NEL97 \1 12298 (NELSON, 1997) El cómo motivar al personal de la organización debe ser prioridad para los líderes empresariales, esto puede ser: • Manteniendo elevada la moral de los empleados • Capacitando a los trabajadores para que puedan ser independientes y autónomos • Fomentando la comunicación • Animando a que los empleados sugieran ideas • Impulsando la creatividad • Capacitando y aportar al desarrollo personal del empleado • Motivando con trabajos que sean interesantes y estimulen al trabajador

Otro punto importante es la motivación en equipo, lo que trae mucha ventaja a la hora de buscar resultados, se puede dar de la siguiente manera: • Propósitos y metas definidas, lo que aporta a que cada integrante del equipo se desenvuelva de una mejor manera. • Unión de

Equipo, ayuda a lograr objetivos que a la vez aportaran con satisfacción por el alcance obtenido. • Fomentar a que el equipo tenga la iniciativa, permitiendo que haya más confianza y decisión por parte de los participantes. • Para obtener un mayor resultado, todos deben trabajar en conjunto, incluyendo a la organización, ya que esta debe tomar la iniciativa, trayendo beneficios, la esencia organizacional cumple un rol influyente de gran importancia la hora de motivar, aportando de la siguiente manera: • Las políticas de la organización deben estar no solo enfocada en si misma sino se debe pensar en el bienestar del empleado y del cliente • La empresa debe ser la más interesada en impulsar la independencia y autonomía del trabajador, ya que así este último no esperara para actuar cuando sea necesario, esto aporta mucho a la motivación en el empleado. • Manejo organizacional flexible, esto ayudara a que el empleado se sienta menos estresado por la carga del tiempo dentro del trabajo entre otros asuntos. Como se ha explicado con anterioridad, la comunicación organizacional aporta mucho cuando se debe conocer las necesidades del trabajador, esto expresa interés del empleador por el bienestar del empleado, aplicando, por consiguiente: • Programas que favorezcan al desarrollo de la destreza del trabajador. • Impulsar la vinculación con la comunidad, despertando autoestima y demostrar al empleado el valor que tiene para la comunidad.

## CAPÍTULO 4

### DESARROLLO DEL TEMA

"No existe Límite para motivarnos solo nuestros miedos nos detienen" La comunicación es un factor esencial y por ende de mucha importancia para alcanzar el éxito organización lo que aporta al logro de las metas propuestas por la empresa; por medio de una buena comunicación se alcanzara eficiencia, mejor organización y coordinación lo que da paso a la obtención de información relacionada al bienestar de los trabajadores, permitiendo conocer que necesidades hay para motivar al personal del trabajo. Planificación: Se organiza con el jefe de área, el propósito de la aplicación de la propuesta, los días que se realizaran y los beneficios Intercambio de roles: El intercambio de roles permitirá el aumento de las destrezas del personal y la fluidez dentro del área laboral, dando paso a que cada trabajador conozca los distintos roles y sea más fácil el apoyo mutuo. Capacitación: Desempeño y clima laboral En la primera capacitación se realizará una charla en la que se expondrá la importancia y los beneficios del desempeño laboral, ventajas a la productividad en el ámbito profesional y personal, permitiendo a la vez de mejorar el clima laboral para obtener un excelente desempeño.

Capacitación con el tema: Motivación y compañerismo En la segunda capacitación se tratará la necesidad de buscar factores motivacionales y el tener una buena interacción grupal, comunicación, dando paso a lograr un alcance de compañerismo que permita el intercambio de ideas y apoyo de los trabajadores más experimentados y los nuevos por medio del coaching. Socialización recreativa

Se dividirá a los participantes por equipos, esto fomentará el trabajo equipo, una mejor relación entre los participantes y la superación del grupo. Los equipos deberán elegir su nombre, pancarta, madrina y capitán, tras el desfile inaugural deberán competir en una

peculiar disciplina olímpica donde pondrán a prueba su habilidad, puntería, coordinación, ingenio y escucha. Habrá modalidades de fútbol – ciego, baloncesto con canasta humana, el carro más lleno, carreras locas. Al terminar la jornada deportiva, daremos un acto de clausura y se proclamara al equipo ganador, entrega de medallas, trofeos. Sin duda esto ayudará a liberar el estrés porque habrá disfruta la jornada con una dinámica divertida. Con esta actividad se espera una mejor cooperación entre trabajadores, capacidad de escuchar que resulta clave para el éxito laboral, eliminación de estrés. Aumentar la comunicación y la motivación, observar habilidades de nuestros colaboradores, coordinación y colaboración que repercutan positivamente. Ayuda a quitar la presión y tensión laboral del día a día, ayuda a integrar a las diferentes áreas de la empresa y garantizar un mejor trabajo en conjunto, fortaleciendo y creando nuevas relaciones laborales. Ayuda a alcanzar objetivos de la empresa. En muchos casos, estos eventos sirven para otorgar charlas de motivación a los trabajadores. Ayuda a tener trabajadores contentos y satisfechos con la empresa, ayuda a reforzar la misión y visión de la compañía a partir de dinámicas que guardan relación con sus valores corporativos. De esta manera, la realización de unas olimpiadas en tu empresa ayudará a reforzar la cultura organizacional y, a su vez ello permitirá obtener resultados positivos de acuerdo a tu estrategia empresarial en el corto plazo. **Objetivos General:** • Aumentar la influencia de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores utilizando diversos métodos que optimicen el rendimiento laboral. **Objetivos Específicos:** • Motivar a los jefes y colaboradores por medio de una capacitación. • Un punto de encuentro donde se vivencien valores como el esfuerzo, afán de superación, logro, compromiso, rendimiento, pasión, competitividad, equilibrio, compañerismo, trabajo en equipo • Práctica de socialización entre trabajadores de la empresa **Actividades:** Una vez socializada la propuesta a los directivos de la organización y teniendo la aprobación del mismo desarrollamos nuestro calendario de actividades:

Figura 13 Dirección de actividades DIRIGIDO A NIVEL:

**DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD** Laboral Dirigido a la mejora del desempeño laboral por parte de los trabajadores

Coaching y liderazgo Trabajo en grupo

Empresarial Enfocado en la forma de ayuda a los trabajadores

Capacitación sobre: • Desempeño laboral • Clima organizacional • Motivación Relaciones interpersonales Enfoque que se basa en el aumento del compañerismo entre colaboradores. Cambio de roles Socialización recreativa

## CAPÍTULO 5

**CONCLUSIONES** Podemos observar una amplia influencia de la comunicación en la motivación, donde dependiendo de la forma como se exprese el líder, será la percepción del personal, esto aportara a el deseo que mejorar y sobre salir de una manera positiva en el rol laboral que ejerce el trabajador. Podemos presentar como desarrollo una propuesta que pueda influenciar a la mejora de la motivación y así aumento en el desempeño laboral:

También será de alto beneficio para el puesto de trabajo que mediante el conocimiento y la práctica se aumentará la comunicación entre empleados y a la vez desempeño laboral, esto también permitirá que la empresa tome medidas en las que se involucre la socialización entre colaboradores, aumentando la motivación del personal y el agrado de pertenecer a la institución en la que se labora.

Existen varios factores para la obtención de una buena comunicación laboral como la percepción, la empatía, el sentido de pertenencia a la empresa, el ambiente, entre otros, todo esto dará como resultado satisfacción en el trabajo y el deseo de aportar con ideas, que pueden ser muy positivas para la organización

Es necesario conocer las necesidades del trabajador y así dar paso a un óptimo ambiente laboral, lo que abre camino a obtener la confianza del colaborador; hay que aprovechar dicha confianza puesto que así se podrá analizar que cuales son los aspectos que hacen falta solucionar ya sea en un área de trabajo o en toda la empresa.

El líder ocupa un rol importante en la motivación, por lo que este será el impulsor que motive al equipo de trabajo, cada gerente debe observar quién de los trabajadores tiene una actitud de líder y capacitarlo para propagar el sentido de liderazgo en el resto.

Todos en la organización son importantes, así como el del aseo, y el presidente de la empresa también, si se trabaja en equipo, observando las necesidades, buscando el bienestar de cada empleado se alcanzarán con éxito las metas y objetivos que se han propuesto alcanzar.

Hit and source - focused comparison, Side by Side:

Left side: As student entered the text in the submitted document.

Right side: As the text appears in the source.

---

Instances from: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)

5: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf) 100%

plantea como objetivo general de la investigación, determinar si la motivación laboral es factor fundamental para el logro de los objetivos de la organización, enfocado a una empresa manufacturera de tubería de acero. Se determinaron los factores que motivan al recurso humano a desempeñar su trabajo con calidad, así como la relación que guarda la motivación laboral con la productividad y la satisfacción de cada persona.

5: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf) 100%

plantea como objetivo general de la investigación, determinar si la motivación laboral es factor fundamental para el logro de los objetivos de la organización, enfocado a una empresa manufacturera de tubería de acero. Se determinaron los factores que motivan al recurso humano a desempeñar su trabajo con calidad, así como la relación que guarda la motivación laboral con la productividad y la satisfacción de cada persona.

Instances from: <http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/2272>

4: <http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/2272> 83%

plantea una reflexión acerca de la responsabilidad de la organización en la motivación de sus empleados,

4: <http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/2272> 83%

plantea una reflexión acerca de la responsabilidad de la organización con la motivación de los empleados

---

Instances from: <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/1151/1/2011-07P-03.pdf>

0: <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/1151/1/2011-07P-03.pdf> 70%

el ámbito laboral se puede lograr tener empleados motivados, que se esfuercen por tener un mejor desempeño.

0: <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/1151/1/2011-07P-03.pdf> 70%

el ámbito laboral se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño

Instances from: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

1: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 97%

Laborales

Alta motivación interna para trabajar

Calidad superior en el desempeño laboral

Gran satisfacción en el trabajo

Disminución del ausentismo y rotación del personal

1: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 97%

laborales

Alta motivación interna para trabajar Calidad superior en el desempeño laboral Gran satisfacción con el trabajo Disminución del ausentismo y rotación del personal

2: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 100%

Responsabilidad percibida en los resultados del trabajo

Conocimiento de los resultados reales en las actividades laborales

2: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 100%

Responsabilidad percibida en los resultados del trabajo

Conocimiento de los resultados reales en las actividades

laborales

3: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 100%

Variedad de Habilidades (Se emplean habilidades Y capacidades distintas)

3: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 100%

Variedad de habilidades (Se emplean habilidades y capacidades distintas) Identidad de tareas (Porción de trabajo completa)

Identidad de Tareas (Porción de trabajo completa)

Importancia de las tareas

Autonomía (Control sobre el rendimiento de la tarea)

Retroalimentación (Información

6: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 95%

Satisfacción como estado emocional sentimientos o respuestas afectivas con relación trabajo

7: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 100%

Sentimientos o respuestas afectivas relativamente a aspectos específicos de

la situación laboral

8: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 89%

Un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto

Importancia de las tareas Autonomía (Control sobre el rendimiento de la tarea) Retroalimentación (Información

6: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 95%

Satisfacción como, estado emocional sentimientos o respuestas afectivas con relación al trabajo

7: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 100%

Sentimientos o respuestas afectivas relativamente a aspectos específicos de la situación laboral.

8: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 89%

Un estado emocional positivo o placentero resultante de la perspectiva subjetiva de las experiencias laborales del sujeto o

o  
como la respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo.

Estado afectivo, en el sentido del gustar o no en términos generales, de una determinada situación relacionada con su trabajo. Orientación afectiva positiva para el empleo Respuesta emocional o afectiva con relación al trabajo Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorable resultante de la forma como los empleados consideran su trabajo.

como la respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo. LOCKE 1976 Estado afectivo, en el sentido del gustar o no en términos generales, de una determinada situación relacionada con su trabajo. CRITES 1969 Orientación afectiva positiva para el empleo. PRICE Y MULLER 1986 Respuesta emocional o afectiva con relación al trabajo MUCHINSKY 1993 Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables resultantes de la forma como los empleados consideran su trabajo.