



FACULTAD DE INGENIERIA Y COMUNICACIONES

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

“ESTRATEGIAS DE INSPIRACIÓN Y EJECUCIÓN OCUPACIONAL EN
LA COMPAÑÍA INMOBILIARIA EDIFICADORA TAIPE S.A.C, LIMA,
2022”

AUTOR: BACHILLER

Vargas Trujillo Raul Rogger

Para optar por el grado de:

Ingeniero comercial

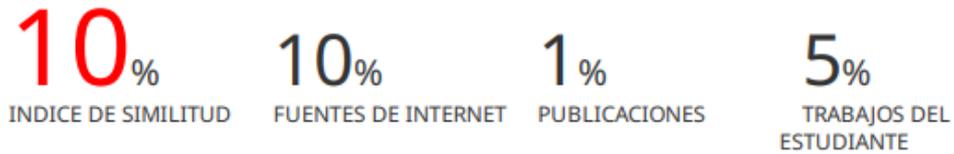
“Lima – Perú”

2023

INFORME DE SIMILITUD

1VARGAS TRUJILLO RAUL ROGGER 47

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
8	www.buenastareas.com Fuente de Internet	<1%
9	vsip.info Fuente de Internet	<1%

**“ESTRATEGIAS DE INSPIRACIÓN Y EJECUCIÓN OCUPACIONAL
EN LA COMPAÑÍA INMOBILIARIA EDIFICADORA TAIPE S.A.C,
LIMA, 2022”**

CONSULTOR E INTEGRANTES DEL JURADO

ASESOR:

MAG. JULIO BECAR

PRESIDENTE DEL JURADO:

MAG.CPC. HUGO MARCIAL GARCIA RIVADENEIRA

SECRETARIO:

ABO. CATHERINE LUCIA CALDERON GALVEZ

ESPECIALISTA:

MAG.LIC. LUIS ALBERTO CALDERON CASTRO

DEDICATORIA

A mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, gracias a ellos por confiar y creer en mí y en mis expectativas, gracias a mi madre por estar dispuesta a acompañarme cada larga y agotadora noche de estudio, gracias a mi padre por siempre desear y anhelar lo mejor para mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la compañía inmobiliaria Edificadora taipe s.a.c por brindarme el tiempo y la paciencia en mi camino estudiantil, por apoyarme y confiar en mí. Agradecidos con todos.

.

INDICE

PORTADA.....	1
INFORME DE SIMILITUD	2
TÍTULO	3
CONSULTOR E INTEGRANTES DEL JURADO.....	4
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
RESUMEN	8
ABSTRAC.....	9
INTRODUCCION.....	10
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general	14
1.3. Objetivos de la indagación	14
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Fines puntuales	15
1.4. Justificación de la indagación	18
CAPITULO II	19
MARCO TEORICO.....	19
2.1. Antecedentes de la indagación:	19
2.2. Bases teóricas	24
2.3. Definición de términos básicos	50
CAPITULO III: METODOLOGIA	52
3.1. Tipo y nivel de la indagación	52
3.2. Diseño de la indagación	53
3.3. técnicas e instrumentos	53
CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS	55
4.1. Análisis e interpretación de resultados	55
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	57
Conclusiones	57
Recomendaciones	58
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	59
Fuentes.....	62

RESUMEN

El objetivo principal de esta indagación es conocer el vínculo entre las técnicas de inspiración y ejecución ocupacional en la Inmobiliaria Edificadora Taipe S.A.C., que estará en Lima en 2020 y tiene como fin aumentar la eficiencia de los colaboradores. El análisis de la relación entre beneficios laborales, reconocimiento, estabilidad laboral y comunicación basada en la ejecución ocupacional es uno de los objetivos específicos de la indagación. En el éxito empresarial es esencial, que muchas veces actúa como un factor trascendental para la obtención del máximo beneficio económico, siendo uno de los hallazgos relevantes del estudio. Con un enfoque de indagación correlacional y un diseño descriptivo no experimental, este estudio se sustenta en una metodología fundamental. La principal recomendación es mantener la motivación constante de los empleados, lo que mejorará el desempeño de todos y, como resultado, elevará los niveles de eficiencia de la compañía.

Palabras claves: Estrategias de motivación, desempeño laboral, reconocimientos, estabilidad laboral, comunicación.

ABSTRAC

The main investigation know the link techniques and work at the Real Estate Edificadora Taípe S.A. C., which will be in Lima in 2020 collaborators. The analysis of the relationship between job benefits, recognition, job stability and communication based on job performance research. The important impact of employee motivation on business success, which often acts as a transcendental factor for obtaining maximum economic benefit study. With a correlational inquiry approach and a non-experimental descriptive design, this study is based on a fundamental methodology from a methodological. The main recommendation is to maintain the constant motivation of employees, which will improve everyone's performance and, as a result, raise the company's productivity levels.

Keywords: Motivation strategies, work performance, recognition, job stability, communication.

INTRODUCCION

Inmobiliaria Edificadora Taipe S.A.C es objeto del presente estudio, cuyo objetivo es Definir cómo se relacionan las estrategias estimulantes y rendimiento ocupacional. C. con el objetivo principal de maximizar la efectividad de sus socios en Lima durante el 2020.

Como herramientas esenciales para optimizar el desempeño, las estrategias de motivación juegan un papel crucial. Su rasgo más distintivo es que fomentan un entorno en el que los empleados pueden abordar sus responsabilidades con entusiasmo y eficacia, al mismo tiempo que mejoran el desempeño en relación con las tareas asignadas. Existen muchos métodos diferentes para motivar a los empleados y es esencial que las empresas tengan los recursos necesarios para implementarlos con éxito.

Es obvio que las estrategias de motivación son importantes en las empresas dado lo mucho que estas instituciones dependen de sus recursos humanos para operar de manera eficiente. Sin embargo, la motivación de los empleados es crucial si se quiere lograr la excelencia operativa. De hecho, el éxito de una compañía y la creación de los mejores beneficios económicos posibles para sus accionistas dependen de la motivación de los empleados. Por el contrario, cuando un empleado está desmotivado, su entusiasmo y dedicación iniciales comienzan a decaer, lo que a su vez afecta su desempeño y el calibre de su trabajo, lo que puede resultar en ineficiencias porque prestan menos atención a las tareas que se supone que deben realizar.

Esta indagación se realizó para aumentar la eficiencia en la Inmobiliaria Edificadora Taipe S.A. C. Dado que las estrategias motivacionales son cruciales para el funcionamiento exitoso de las empresas, en 2020 se realizará una conferencia sobre ellas en Lima. Con frecuencia se olvida que los propios empleados son los que verdaderamente están profundamente motivados para trabajar duro en los proyectos de una organización. Por lo tanto, es crucial

ayudarlos a comprender su importancia en relación con el objetivo general de su trabajo, permitiéndoles evaluar el éxito de sus iniciativas y comprender cómo pueden afectar las políticas de la empresa.

Centrado en la indagación correlacional, una forma de indagación no experimental y una metodología de tipo básico, este estudio se basa en este tipo de métodos. El fin principal es hallar los factores internos de la compañía que afectan la disposición y motivación de los empleados en sus tareas diarias, lo que puede tener un gran impacto en su desempeño en el trabajo.

Se da una descripción del tema actual, se plantea el tema de indagación, se definen los temas específicos, se establecen los fines generales y específicos, primeramente, se muestra la necesidad de realizar esta indagación.

Los fundamentos teóricos del estudio se tratan en el segundo capítulo, que también proporciona definiciones de términos clave y conocimientos previos pertinentes.

Luego se desarrolla la metodología de la indagación, describiendo el tipo y la profundidad de la indagación, así como el diseño de la indagación.

El sexto capítulo es donde se exponen las conclusiones de la indagación y se presentan sugerencias, junto con un análisis e interpretación de los hallazgos. También se incluyen anexos pertinentes y referencias bibliográficas.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las personas perciben el impacto de las estrategias motivacionales como una herramienta crucial para lograr metas y objetivos particulares en una variedad de contextos de la vida humana. Estas tácticas sirven como un estímulo beneficioso y global tanto para los individuos como para la sociedad en general (Lévy-Leboyer, 2003).

Para que los empleados se desempeñen bien en el trabajo, las estrategias de motivación son herramientas esenciales. Estas tácticas fomentan un desempeño sobresaliente en beneficio de la compañía y al mismo tiempo facilitan el desarrollo entusiasta de las tareas. Para garantizar que las organizaciones tengan los recursos necesarios para su implementación efectiva, es crucial reconocer la variedad de enfoques para la motivación del personal (Sarriés y Casares, 2008).

Dado que las empresas necesitan empleados para funcionar con normalidad, pero es fundamental que estos empleados estén motivados para alcanzar la excelencia, no se puede subestimar la importancia de las estrategias de motivación en el entorno empresarial. El secreto del logro y de maximizar las utilidades monetarias es la motivación de los empleados. Aunque el entusiasmo inicial de un empleado disminuye como resultado de la desmotivación, su desempeño se ve afectado y, como resultado, la calidad de su trabajo. Esto puede generar ineficiencias y falta de enfoque en las tareas que le han sido encomendadas (Moreno, 2009).

Las técnicas de motivación son muy importantes en Japón. Una estrategia popular es el estilo de gestión participativa, también conocido como Teoría Z, que expresa una preocupación

genuina por el empleado, fomenta conexiones interpersonales y profesionales positivas, se centra en la colaboración y promueve la toma de decisiones compartida. Esta metodología exige la creación de círculos de calidad, donde los miembros del personal trabajan juntos para identificar problemas, considerar soluciones y saber elegir. Esto aumenta la satisfacción laboral, reduce la rotación de personal y aborda los problemas identificados. La participación crea una sensación de logro, que también sirve como reconocimiento y satisface la necesidad de afiliación y aceptación (Allen y Grettchen, 1998).

Para que un negocio tenga éxito en España las técnicas de motivación son cruciales. Los empleados los cuales son responsables son los que impulsan la motivación en el lugar de trabajo, por eso es importante ayudarlos a sentirse importantes y conscientes de la importancia de su trabajo. Además, deben inspirarse para evaluar el éxito de sus planes, detectar áreas de desarrollo y comprender cómo sus acciones pueden afectar las directivas corporativas (Garrote, 2016).

Una cuestión importante en la India es mantener a los empleados motivados en el trabajo. Los empleados frecuentemente comienzan un nuevo trabajo con entusiasmo, pero con el tiempo, este interés disminuye como resultado de la falta de estímulo y reconocimiento. Según González y Pérez (2017), los sistemas de reconocimiento y recompensa pueden ayudar a los empleados a sentirse apreciados y recompensados por su trabajo.

Como base para el crecimiento de las organizaciones, las estrategias de motivación cobran cada vez más importancia en Argentina. Ofreciendo competitivo los salarios ya no son suficientes; Se deben tener en cuenta otras formas de motivación para atraer y retener a los empleados. Es fundamental comprender y adaptarse a estas necesidades cambiantes porque

cada persona tiene motivaciones particulares que pueden cambiar con el tiempo o en diferentes condiciones (Nazario, 2006).

Algunas empresas en Chile y Brasil están implementando formas de desestresar, como masajes y clases de manejo del estrés. Además, se ofrece asesoramiento telefónico gratuito en las áreas de dinero, derecho y psicología. Al utilizar sistemas de reconocimiento e incentivos, estas iniciativas esperan aumentar la productividad, atraer trabajadores talentosos y mantenerlos (Fischman, 2014).

Para mantener la motivación y dedicación de los empleados, en Chile es crucial evaluar su desempeño laboral. Además, facilita la sucesión interna, esto disminuye el gasto de tiempo y dinero en buscar nuevas contrataciones, y permite identificar áreas de mejora (Najarro, 2017).

Una responsabilidad clave en el ámbito es la medición de efectividad ocupacional, que permite medir el cumplimiento de los fines. Esta evaluación es recíproca porque puede utilizarse tanto para reconocer como para abordar el desempeño excepcional (Perna y Carrera, 2014).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo las formas de inspiración y ejecución ocupacional en la Inmobiliaria Edificadora TAIPE S.A..C, Lima, 2022?

1.3. Objetivos de la indagación

PE1 ¿En Que Medida Los Beneficios Laborales Y La ejecución ocupacional En La Inmobiliaria TAIPE S.A.C, Lima-Carabayllo, 2022?

PE2 ¿en qué medida los reconocimientos y la ejecución ocupacional en la Inmobiliaria Edificadora TAIPE S.A.C, Lima-Carabayllo, 2022?

PE3 ¿Cómo se vincula la estabilidad laboral y la ejecución ocupacional en la Inmobiliaria Edificadora TAIPE S.A.C, Lima-Carabayllo, 2022?

1.3.1. Objetivo general

Hallar el vínculo de las estrategias de inspiración y ejecución ocupacional en la Inmobiliaria Edificadora TAIPE S.A.C, Lima-Carabayllo, 2022; para optimizar la eficiencia ocupacional.

1.3.2. Fines puntuales

OE1 Definir el vínculo de los beneficios laborales y la ejecución ocupacional en la
Inmobiliaria Edificadora TAIPE S.A.C, Lima-carabayllo

, 2022.

OE2 Definir El vínculo de los reconocimientos y la ejecución ocupacional en la Inmobiliaria
Edificadora TAIPE S.A.C, Lima-Carabayllo, 2022.

OE3 Definir el vínculo de la estabilidad laboral y la ejecución ocupacional en la Inmobiliaria
Edificadora TAIPE S.A.C, Lima-Carabayllo, 2022.

OE4 Definir el vínculo de la comunicación y la ejecución ocupacional en la Inmobiliaria

Edificadora TAIPE S.A.C, Lima-Carabayllo, 2022.

1.4. Justificación de la indagación

Es esencial ya que podremos hallar los factores que incluyen en la eficiencia ocupacional. En otras palabras, sirve como salvaguarda para evitar que la compañía ignore cómo sus empleados desempeñan sus funciones, lo que puede verse influenciado por cómo los motiva la compañía y, como resultado, puede tener un impacto en su desempeño laboral.

El objetivo principal es arrojar luz sobre el comportamiento organizacional a través de las relaciones que se desarrollan y las reglas que se implementan para alentar a los empleados a ejercer todo su potencial para alcanzar las metas predeterminadas. De esto se derivarán a su vez beneficios para todas las empresas.

1.5.2 IMPORTANCIA DE LA INDAGACIÓN

Importancia de la Indagación:

La indagación es esencial porque permite identificar los elementos clave en la compañía que afecta a los empleados que enfrentan sus tareas diarias.

1.6 LAS LIMITACIONES.

Delimitación Espacial:

La indagación fue llevada a cabo en la compañía Edificadora Taipe S.A.C, Carabayllo, 2022

Delimitación Temporal: la indagación fue en el año 2022.

Delimitación social: estuvo basado en los trabajadores de la compañía Edificadora Taipe S.A.C

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la indagación:

INTERNACIONALES

La influencia de la motivación en el desempeño ocupacional de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo fue el título de la tesis López (2015) presentada en la Universidad de

Carabobo para obtener el título de maestría en gestión avanzada en educación. El principal objetivo de la tesis es investigar cómo se motivan los docentes de la U. y cómo eso influye en su desempeño laboral. E. Carabobo, donde hay 75 docentes en total y 23 docentes en la muestra. El método de investigación es no experimental. Principales hallazgos: a) En relación al primer objetivo, que pretende medir el nivel de motivación de los docentes de la U. E. Carabobo, se descubre que éste no alcanza los niveles deseados debido a que no existen incentivos suficientes para satisfacer las necesidades y metas de los docentes; b) Los directivos de las instituciones desempeñan un papel importante en el establecimiento del lugar de trabajo, por lo que cualquier esfuerzo para mejorar el desempeño docente debe comenzar con un análisis de la estructura organizacional.

Lagos (2015) presentó su tesis en la Universidad Del Bo-Bo para obtener el título de ingeniera comercial. La tesis se tituló “La Motivación Laboral y su Influencia en el Desempeño Organizacional en las Empresas COPELEC”. Con el objetivo general de evaluar los elementos motivadores de las empresas COPELEC a la luz de la teoría de la motivación y la higiene de Herzberg, el estudio emplea un diseño de investigación no experimental. Conclusiones: A) Es crucial crear jerarquías y actividades grupales para agilizar las tareas grupales y configurar equipos de trabajo eficientes; B) La dirección de la compañía debe priorizar la provisión y desarrollo del talento humano y proporcionar recursos, experiencia y salarios que aseguren su calidad de vida y productividad; y C) Un ambiente de trabajo positivo afecta el desempeño de los empleados.

Con el fin de obtener la licenciatura en psicología industrial y organizacional, Sum (2015) presentó su tesis en la Universidad Rafael Landvar con el título “Motivación y Desempeño

Laboral (Estudio realizado con el Personal Administrativo de una Compañía de Alimentos de la Zona 1 de Quetzaltenango) ". El propósito de esta tesis es investigar cómo la motivación intrínseca afecta la eficiencia y productividad del personal de oficina en una empresa manufacturera de alimentos en la Zona 1 de Quetzaltenango. Conclusiones generales: a) La motivación de los empleados afecta su desempeño ocupacional; b) La motivación impulsa al personal administrativo a cumplir sus funciones con entusiasmo y satisfacción.

El objetivo principal de la tesis de Villacs (2016), "La motivación de los trabajadores en la Pastoral Social de Cáritas de la Diócesis de Ambato, y su impacto en su productividad", fue conocer el impacto de la motivación en el desempeño laboral en las Cáritas Ambato. Pastoral Social a través de un análisis correlacional descriptivo. Villacs presentó su tesis en la "Universidad Técnica de Ambato". Conclusiones: A) Existe un alto nivel de desmotivación entre los funcionarios de Cáritas Ambato Pastoral Social, lo que impacta negativamente en su desempeño laboral; B) Falta de planificación estratégica y El trabajo en equipo son factores que contribuyen al bajo rendimiento y la desmotivación.

En su tesis titulada "La motivación en el desempeño laboral del personal docente", Díaz y Torres (2018) utilizan investigaciones cualitativas, cuantitativas y bibliográficas para examinar el impacto de la motivación docente en el desempeño ocupacional. Conclusiones destacadas: a) La motivación de los docentes afecta su desempeño en el trabajo; b) La eficacia de los educadores en el aula puede verse impulsada por el desarrollo profesional continuo y su inclusión en los procesos de formulación de políticas.

NACIONALES

Establecer el vínculo entre motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada en el Perú es el objetivo principal de la tesis de Bisetti (2015), "Relación entre motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú", presentada en el "Universidad César Vallejo" para obtener la licenciatura en psicología. Con 250 participantes, el estudio utilizó un diseño correlacional transversal no experimental, del cual 150 participantes sirvieron como muestra. Conclusiones: a) Los jóvenes soldados de una institución militar peruana mostraron una correlación limitada entre la motivación y el desempeño en 2015; b) La mayoría del personal subalterno en 2015 mostró niveles altos de motivación laboral, con un 53,6 por ciento en el nivel alto, un 25,2 por ciento en el nivel muy alto y un 15,9 por ciento en el nivel medio, mientras que el 5,3 por ciento presentó un nivel bajo de motivación laboral. .

El principal objetivo de la tesis de 2017 de Lora, "Estrategias para incrementar la motivación de los empleados y la calidad de los resultados en la Sala de Familia del Tribunal Superior de Justicia de la Región Lambayeque- 2017", presentada en la Universidad Señor De Sipán, es crear un plan de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral del personal de los juzgados de familia del Tribunal Superior de Justicia de la Región Lambayeque. Principales conclusiones: a) No se ha identificado una estrategia bien desarrollada para inspirar a los empleados de los tribunales de familia en la Región Lambayeque; b) La mayoría de los empleados mostraron un bajo nivel de motivación intrínseca.

El objetivo general de la tesis de Bonilla de 2017, “La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía Cineplex S.A en la Región Huánuco 2017”, presentada en la Universidad de Huánuco, es conocer la conexión entre la motivación de los empleados y el trabajo. desempeño en la Región Huánuco en el año 2017. 20 colaboradores integran la muestra de la tesis, la cual tiene un diseño descriptivo. Los principales hallazgos fueron los siguientes: a) Existió una correlación significativa y moderadamente positiva entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral en CINEPLEX S.A en la Región Huánuco en el año 2017; b) Hubo una correlación positiva entre el liderazgo y el desempeño laboral, así como un impacto positivo de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los empleados.

El objetivo principal de la tesis de Oliva (2017), “Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima, Perú 2015”, el cual se presentó en la “Universidad César Vallejo” con el objetivo de cursar la Maestría en Gestión Pública, tuvo como objetivo determinar si existía o no correlación estadísticamente significativa entre el entusiasmo y el rendimiento de los empleados del Hospital Víctor Larco Herrera de Lima, Perú, en el año 2015. En este estudio se utiliza una muestra de empleados del hospital y un diseño de investigación descriptivo. Principales conclusiones: a) Se encontró que la motivación y el desempeño laboral de los empleados del hospital estaban correlacionados positiva y significativamente; b) Se confirmó que tanto el intrínseco como la motivación extrínseca está relacionada con las actitudes y comportamientos de los empleados en su desempeño laboral.

La tesis de Vela del año 2018, “Relación entre Motivación y Desempeño Ocupacional en la Tienda Departamental Oechsle, Lima 2018”, que presentó en la Universidad César Vallejo para obtener el título de Licenciatura en Administración, tiene como objetivo principal conocer la Conexión entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral en los grandes almacenes Oechsle de Lima en 2018. El análisis transversal es el método utilizado en este estudio no experimental. Principales hallazgos: a) Hubo una correlación entre la motivación intrínseca y extrínseca y la productividad en los grandes almacenes Oechsle; b) Se demostró que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca tienen un impacto en la satisfacción laboral y el reconocimiento de los superiores, lo que a su vez influye en el desempeño.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrategias de Motivación

2.2.1.1 Definición de Estrategia

La estrategia en versión de Contreras (2013), se define “como el conjunto organizado de pasos utilizados para lograr una meta”. Es fundamental reconocer que los objetivos de la investigación sólo pueden alcanzarse mediante el uso de técnicas apropiadas.

De acuerdo a Fred (2008-7), la estrategia consiste en:

acciones tomadas por una organización basándose en un análisis de situación actual, de esta manera se tomará beneficio y sabrá qué medidas tomar para responder a nuestros competidores incorporando planes tácticos y operacionales que involucren a todas las áreas de la compañía con el propósito de llegar a un objetivo anteriormente establecido.

2.2.1.2 Definición de Motivación

De acuerdo a Martínez (2013-20), la motivación consiste en:

la consecuencia de la interacción del individuo con la circunstancia. De manera que, al examinar la definición de motivación, se tiene que tener en cuenta que su nivel cambia, tanto entre individuos como dentro de los mismos individuos en momentos distintos.

De acuerdo a Carrillo(2009-12), la inspiración es:

cualquier cosa que se mueva o tenga poder o virtud para moverse; la fuerza impulsora detrás de las acciones de las personas. Una necesidad, que puede tener una base fisiológica o psicológica, "despierta" el interés de un individuo en una actividad incitándolo a actuar.

2.2.1.3 Teorías de la inspiración

Teoría de las necesidades de Maslow:

De acuerdo a Maslow (2006-14), “Describe una jerarquía de deseos, desde los más básicos hasta los más abstractos: supervivencia, pertenencia, pertenencia, autoestima y autorrealización. Cuando se cumple un requisito previo, el desarrollo pasa a la siguiente etapa”.

a) Necesidades fisiológicas.” Representan el primer nivel, que incluye las necesidades para la supervivencia de una persona, incluidos alimento, agua, descanso y refugio”

b) Necesidades de seguridad. “Se cumplen tanto los requisitos fisiológicos como los psicológicos. Impulso instintivo para evitar el daño y buscar refugio de los agresores”.

c) Necesidades de asociación o aceptación. “Los seres humanos tienen una profunda necesidad de amistad, conexión, afecto y amor, que se incluye en el tercer nivel de deseos”

d) Necesidades de estima. “El respeto por uno mismo, la libertad y el éxito son algunos de los resultados. Entre estos indicadores exógenos de valor, reconocimiento y cariño, descubrimos”.

Teoría de las Necesidades Secundarias:

En versión de Stoner (2008-18) “Afirma que la vida de una persona es exitosa si cumple con requisitos específicos relacionados con necesidades, logros, relaciones y autoridad. Estos requisitos no son inherentes a los humanos; más bien, se adquieren a través de las experiencias de vida de uno”.

David McClelland (2006) “sostuvo que todos los individuos poseen: Necesidad de logro: Es hacer un esfuerzo adicional para alcanzar metas más altas o hacerlo mejor de lo esperado. La necesidad de poder es la necesidad de ejercer la propia voluntad sobre otras personas”.

2.2.1.4 La motivación humana

Segun Ruiz y López (2013), define “la forma necesaria en la que se actúa causada por un ente no interno” Es variable y esto mismo genera diversas ejemplificaciones de la palabra pero en general es básicamente el mismo.

2.2.1.5 Técnicas motivacionales

Las técnicas motivacionales en versión de Ruiz (2012),so los métodos que emplean las compañías para inspirar a sus empleados .

a) Técnica del Enriquecimiento del trabajo, consiste:

en adaptar la forma de realizar el trabajo ya que el colaborador lo encontrará menos rutinario. De esta manera, los trabajadores pueden tener más control sobre su trabajo al poder participar en las decisiones que los impactan directamente.

b) Técnica de Adecuación del personal al puesto de trabajo, consiste:

Al seleccionar cuidadosamente a personas con el conjunto adecuado de talentos y experiencia para desempeñar cada función lo mejor que puedan, podemos lograr nuestros objetivos. Porque despertará la atención y el entusiasmo del trabajador por el trabajo que tiene entre manos.

c) Técnica del reconocimiento del trabajo:

Es fundamental brindar apoyo a los empleados cuando hacen un buen trabajo o muestran una mejora en su desempeño. No es necesario hacer grandes esfuerzos para mostrar aprecio; una simple expresión de agradecimiento, un correo electrónico de felicitación, una carta, un informe o una propuesta de promoción serían suficientes.

2.2.1.6 Definición de Estrategias de Motivación

En versión de Lévy-Leboyer (2003), se define “entes los cuales hacen que sea encaminado hacia el cumplimiento de un fin”. Estas se dan para lograr los fines planteados anteriormente, así también como para lograr metas.

2.2.1.7 La motivación y la inteligencia emocional

El autor Daniel Goleman (1998) enfatiza que las emociones son fundamentales en el entorno laboral. Se destaca que estas habilidades son cruciales, especialmente en trabajos complejos, ya que su falta puede obstaculizar el uso eficaz de la experiencia y la inteligencia técnica de una persona en su desempeño laboral.

Rafael Bisquerra también contribuye a la comprensión de la inteligencia emocional en instituciones educativas, promoviendo mejores relaciones entre docentes y directivos.

Fragoso Luzuriaga (2015) define las estas como entes para equilibrar las emociones, lo que añade valor a las funciones profesionales y contribuye al bienestar personal y social.

Bisquerra (2017) destaca la importancia de desarrollar habilidades sociales para comprender el entorno y vivir de manera armoniosa.

Villanueva (2015) enfatiza que la motivación es una capacidad a menudo subestimada, pero que se ejecuta muy esencialmente.

Por último, Goleman (2015) resalta que la motivación es una habilidad que no todos poseen plenamente, y que aprender a reconocer su importancia, desarrollarla y aplicarla puede mejorar las relaciones interpersonales y generar un buen espacio ocupacional, especialmente en el ámbito educativo.

2.2.1.8 Importancia de las estrategias de motivación

En versión de Fischman (2014), consiste:

“En que Las organizaciones necesitan de personas para que funcione correctamente, ya que son de vital importancia, pero motivando a sus trabajadores, estas organizaciones funcionarán de manera excelente. Por ello, es en la motivación del empleado donde la compañía debe ponerle énfasis, de esta forma logrará los máximos beneficios económicos. El término latino "motivus" significa "causa del movimiento"; La noción de motivación se compone de las palabras "razón" y "acción", lo que sugiere que para que un empleado esté completamente involucrado en su trabajo para la empresa y proporcione el 200% de su esfuerzo, debe tener una razón convincente. para hacerlo.

2.2.1.9 Beneficios de las estrategias de motivación:

- a) Una mejor imagen de la empresa: entre más cosas positivas realice la compañía mejor es su imagen con respecto a lo que quiere mostrar al público. “El capital humano es un valor esencial para la compañía” (Martínez, 2013).
- b) Responsabilidad con la compañía: algunos presienten que en su trabajo se los valora y es por esta razón que se sienten más implicados con la misión de la empresa. Al punto que sienten que la compañía es prácticamente parte de ellos (Editorial Vértice, 2008).
- c) Más rendimiento laboral: entre más motivados estén los trabajadores mayores será su rendimiento y esto conllevará a una gran eficacia. Esto se resume en un incremento en la eficiencia ocupacional y mayores beneficios para la organización (Editorial Vértice, 2008)
- d) Más y mejores ideas de mejora: aquellos que se sienten indispensables en la compañía son capaces de generar beneficios, ya sea mediante ideas las cuales pueden ser transmitidas y expresadas a sus superiores. Los que se sienten bien son los que más se esmeran (Martínez, 2013).
- e) Menores faltas para la compañía: empleados desmotivados generarán como una consecuencia pérdida en el funcionamiento de la compañía. Por otro lado con malos elementos la compañía se verá afectada y tendrá mayores incidentes negativos creando un ambiente negativo, donde en el peor de los casos esto podría generar pérdidas irreparables para la empresa (Martínez, 2013)
- f) Más competencia: las compañías con mejores elementos tienen mejores ideas, siendo estas ideas muy útiles para la empresa. Por eso la inspiración en ciertas compañías que estarán preparadas para el cambio constante del mercado activo (Editorial Vértice, 2008)

g) Menos fugas: A menor ganas menor rendimiento. (Editorial Vértice, 2008).

2.2.1.10 Dimensiones de las estrategias de motivación

- a) Beneficios laborales: Compensaciones adicionales a la remuneración básica de los empleados, como comida, guardería o premios por buen desempeño.
- b) Reconocimientos: Valorar y elogiar el trabajo destacado de los empleados para mejorar su motivación y la productividad.
- c) Estabilidad laboral: Protección legal contra despidos injustificados para mantener los contratos vigentes.
- d) Comunicación: Intercambio de mensajes entre emisor y receptor para transmitir información.

2.2.1.11. Motivación de los empleados mediante el diseño de puestos

En versión de Slocum (2009), define “esta como un mecanismo de lugares pueden ser estímulos”.

- a) Modelo de factores higiénicos y motivadores: Herzberg y su equipo desarrollaron un modelo que identifica dos conjuntos de factores que influyen en la satisfacción y la insatisfacción laboral: los factores motivadores y los factores higiénicos.
- b) Factores motivadores: Estos factores, como el reconocimiento, las oportunidades de avance y la responsabilidad, están relacionados con el trabajo en sí y generan sentimientos positivos en los empleados.

c) Factores higiénicos: Los factores higiénicos incluyen aspectos como la administración de la empresa, el salario, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales. Están asociados con sentimientos negativos y actúan como medidas preventivas de la insatisfacción laboral.

2.2.1.12. La motivación de los empleados mediante las expectativas del desempeño laboral

Slocum escribe en su versión del 2009 que "es importante crear empleos para que las personas sepan que son desafiantes y gratificantes". La noción de que pueden tener esperanzas de obtener recompensas particulares si trabajan extremadamente duro para lograrlas es otro elemento que motiva a la gente.

Según el modelo de expectativas, la motivación ocurre cuando las personas creen que el trabajo que realizan conducirá al cumplimiento de sus deseos. Satisfacer el deseo de seguridad, la emoción de realizar una actividad exigente y la satisfacción de alcanzar una meta ambiciosa son todos ejemplos.

La idea de que la persona es razonable es un principio fundamental de las expectativas. El principio principal de este modelo es que una persona actuará de acuerdo con sus propias necesidades e ideas si está presente a la hora de tomar decisiones sobre cualquier asunto o tema, o si es consciente de la organización a la que se incorporará y del nivel de dificultad de esta.

2.2.1.13 Uso del reforzamiento positivo para motivar a los demás

La modificación del comportamiento, cuyo objetivo es influir en las actividades de un individuo mediante el uso de incentivos y castigos, es la forma más utilizada para

inspirar a las personas en el lugar de trabajo, según lo planteado por Slocum (2009). Esto se basa en el principio de la ley del efecto, que establece que las acciones que resultan en consecuencias positivas tienden a repetirse, mientras que las que llevan a consecuencias negativas tienden a evitarse.

El enfoque principal para enseñar cómo modificar el comportamiento se centra en resaltar el reforzamiento positivo, porque es el método más utilizado en los negocios. Al recompensar a las personas cuando responden positivamente, podemos aumentar la posibilidad de que esta acción positiva se repita.

Es importante notar que el reforzamiento positivo se aplica no solo en trabajos sencillos y estructurados, sino también para fomentar conductas deseables en entornos laborales complejos y bien remunerados. Al utilizar el refuerzo positivo, es importante recordar algunos principios básicos, como ser específico acerca de las acciones que obtendrán una recompensa, utilizar premios adecuados, ser coherente con su distribución y proporcionar la recompensa lo antes posible después de la acción deseada. Además, es esencial que la recompensa sea proporcional al comportamiento que se desea incentivar.

2.2.1.14 Motivar mediante el diseño del trabajo

En versión de Robbins y Judge (2009), expone “los métodos conceptuales basados en establecer conexiones entre ideas están ganando terreno en el estudio de la motivación a medida que evoluciona la naturaleza del trabajo”.

a) El modelo de las características del trabajo

Dicho modelo fue creado por J. Richard Hackman y Greg Odham citado por Robbins y Judge (2009):

- a) Variedad de aptitudes: Es la medida en que el trabajo exige la realización de una variedad de tareas, cada una de las cuales exige un conjunto único de competencias por parte del empleado.
- b) Identidad de la tarea: es cuánto de una determinada tarea debe completarse antes de continuar.
- c) Significancia de la tarea: determina cuánto impactan las actividades laborales en la vida y las rutinas diarias de los empleados.
- d) Autonomía: la libertad que el empleador le da a un empleado para establecer sus propias horas de trabajo y seleccionar qué métodos son más efectivos para realizar el trabajo es un indicador de cuánta autonomía se le da al trabajador.
- e) Retroalimentación: La medida en que un empleado recibe retroalimentación inmediata y procesable sobre la calidad de su trabajo después de completar actividades que son esenciales para su empleo.

2.2.1.15. Motivación de grupos únicos de trabajadores

Los empleados llegan a las organizaciones con una diversidad de necesidades y características individuales, que incluyen habilidades, destrezas, intereses y aptitudes únicas. Cada uno tiene expectativas distintas de su empleador y diferentes percepciones sobre lo que se espera de ellos en el trabajo. También varían en lo que esperan obtener de su empleo.

Por ejemplo, para algunos empleados, su satisfacción proviene principalmente de sus actividades e intereses personales, y no están particularmente motivados por desafíos laborales o logros en el trabajo. Por otro lado, hay quienes encuentran una gran satisfacción en sus roles laborales y están altamente motivados para desempeñarse de manera sobresaliente.

2.2.1.16 Motivación para el trabajo de los colaboradores

En versión de Amaru (2008), expone “que la eficacia del candidato en el puesto depende de muchos factores, pero en última instancia beneficia al empleado. No se puede subestimar la importancia de la motivación en el lugar de trabajo”. Un emprendedor que quiera conectarse exitosamente con otros debe dominar el arte de la persuasión. La voluntad, el interés y el compromiso de un empleado para lograr las metas y objetivos de la organización es a lo que nos referimos cuando hablamos de motivación en el lugar de trabajo. Cuando alguien está altamente motivado en su trabajo, muestra una actitud positiva hacia sus responsabilidades.

a) **Motivos internos y externos:** La fuente de la motivación de un empleado es una intrincada interacción entre las características propias del individuo y los estímulos externos presentes en el lugar de trabajo. Los requisitos, habilidades, intereses, creencias y aptitudes individuales son ejemplos de lo que podemos considerar elementos internos. Estas características distinguen a una persona de otra y la preparan para ciertos roles. Por otro lado, los elementos externos consisten en estimulantes organizacionales como salarios, beneficios y condiciones laborales. Estos factores externos pueden satisfacer necesidades, generar interés o representar recompensas que los empleados desean.

2.2.1.17 Medios para diagnosticar y evaluar la motivación

En versión de Chiavenato (2012), expone “Recursos humanos utiliza una variedad de instrumentos para el análisis de la motivación de los empleados y la evaluación del lugar de trabajo. Estos son los instrumentos más comunes:”

a) Observación y valoración de las actitudes de los trabajadores

La observación, siempre que el procedimiento se lleve a cabo en entornos seguros, es posible determinar si los empleados exhiben una actitud buena o negativa en el curso de su empleo.

b) Entrevistas

Las respuestas de los trabajadores a la entrevista de salida se utilizan para identificar las causas de su descontento con sus puestos de trabajo. Un trabajador decide abandonar la empresa por voluntad propia.

c) Análisis de las condiciones de trabajo

En caso de que las condiciones de trabajo sean desfavorables o no cumplan con los requisitos comerciales, la atmósfera en el lugar de trabajo será tóxica y los empleados no estarán inspirados para hacer lo mejor que puedan. Si los empleados cuentan con circunstancias favorables, pueden trabajar de manera más eficiente y efectiva.

d) Buzones de reclamos quejas y sugerencias

Responder rápidamente a las inquietudes y recomendaciones de los empleados demuestra que la gerencia valora sus comentarios y envía un mensaje de que son valorados como un medio para crear un mejor lugar de trabajo para todos.

e) Plan de sugerencias

Háganos saber por qué ciertas propuestas se implementarán y otras no. Los empleados que brindan recomendaciones útiles suelen ser recompensados por sus empleadores; esto aumenta la sensación de logro del empleado y lo alienta a continuar con el buen trabajo.

2.2.2. Desempeño Laboral

2.2.2.1 Definición de desempeño

El desenvolvimiento en versión de Alles (2006), define “que es el hacer y resultado de algo obligatorio, hacer algo o dedicarse a algo”.

2.2.2.2 Definición de desempeño laboral

La ejecución ocupacional, según Pernía & Carrera (2014), El desempeño en el lugar de trabajo se define como qué tan bien actúa y se comporta un empleado mientras realiza las tareas esenciales de su puesto. Este desempeño puede demostrar la competencia del empleado en el lugar de trabajo.

Por otro lado, de acuerdo con Robbins, Stephen y Coulter (2013), El desempeño ocupacional de una organización, un individuo o un proceso se mide por qué tan bien desempeñan sus deberes y logran sus objetivos en el trabajo. Medir el desempeño en el lugar de trabajo es

una buena manera de evaluar qué tan bien se están cumpliendo los objetivos estratégicos tanto a nivel individual como de equipo.

2.2.2.3 Importancia del desempeño laboral

En versión de Gonzáles & Perez (2017), “muestra cómo el colaborador, no sólo la organización, puede beneficiarse de un enfoque en la evaluación del desempeño, y cómo a menudo se pasa por alto la relevancia de la ejecución ocupacional”.

La importancia de el desempeño laboral, Permite implementar nuevas políticas retributivas para mejorar el desempeño y ayuda en la toma de decisiones de promoción, ayuda a definir si es necesario reciclarse o detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales. problemas que afectan al colaborador en el desempeño del cargo.

2.2.2.4 factores que intervienen en el desempeño laboral

La ejecución ocupacional en versión de Chiavenato (2006). Expone:

“La eficiencia de ese trabajador en el trabajo depende de sus rasgos personales y de cómo aborda su trabajo: Restricción, cooperación, iniciativa, responsabilidad, habilidades de seguridad, discreción, presentación personal, discreción, interés, creatividad, logro e inventiva. Aspectos de las operaciones: habilidad, experiencia, cantidad, precisión, colaboración y gestión.”.

Segun Davis y Newtrons (2000) el saber y dominio intervienen mucho al momento de laborar.

2.2.2.5 Beneficios de la ejecución ocupacional en las empresas

En versión de Chiavenato (2007), “los beneficios de la ejecución ocupacional para las empresas se encuentran en la evaluación del potencial humano, a mediano y largo plazo, asimismo define cual es la contribución del cada empleado”. Identificando a los trabajadores los cuales requieren capacitación en alguna zona de ocupación.

Beneficios del desempeño laboral:

“Una de las cosas más útiles que puede hacer un gerente es evaluar periódicamente el desempeño y la conducta de sus subordinados utilizando una técnica de medición que pueda eliminar la influencia del sesgo”.

Resultados positivos para los subordinados Aprenda los entresijos y comprenda los estándares de conducta y rendimiento en el lugar de trabajo. Tomar medidas para aumentar la productividad de su personal Comunicarse con sus subordinados directos para explicarles que las evaluaciones de desempeño utilizan un método científico basado en datos para evaluar qué tan bien se están desempeñando en sus trabajos.

Descubra cómo califica su gerente su desempeño y dónde podría mejorar solicitando comentarios.

Comprender los pasos que está dando su superior para mejorar su desempeño, así como los pasos que debe dar para mejorar el suyo, como concentrarse más en su trabajo, dedicarle más tiempo y evaluarse a sí mismo.

2.2.2.6 Nuevas tendencias de la evaluación de desempeño laboral

Chiavenato (2007) expone que en la era de la información, caracterizada por su dinamismo, cambio y competitividad, las empresas buscan la excelencia como la base para la rentabilidad y la supervivencia. En este contexto, la barrera entre superiores y empleados se ha reducido como resultado del uso generalizado de medidas de reducción de peso.

Esta transformación en la estructura jerárquica ha dado lugar a nuevas tendencias en la evaluación del desempeño, tanto a nivel individual como colectivo en equipos de trabajo. Estas tendencias se reflejan en la selección y uso de indicadores, que cambian con respecto a los factores de evaluación, incluidos bonos, comisiones y participaciones en el éxito de la empresa. La adaptabilidad y flexibilidad de los indicadores para cumplir con nuevos criterios adquiere mayor importancia en este contexto.

2.2.2.7 Dimensiones que conforman la ejecución ocupacional

Eficiencia en el desempeño de un trabajo.

Robbins enfatiza en la edición de 2009 que es una herramienta para evaluar si una empresa ha tenido éxito o no en sus objetivos. El éxito de una empresa, desde el punto de vista económico, depende del éxito con el que pueda proporcionar sus productos para satisfacer las necesidades de la sociedad.

Los resultados en relación con los objetivos y el cumplimiento de metas se consideran efectivos. Priorizar las tareas y realizar de forma ordenada aquellas que mejor las logren son

necesarios para la eficiencia. Se refiere a qué tan bien un método o servicio puede producir el resultado deseado.

b) eficacia en el desempeño de un trabajo.

El grado en que se utilizan los recursos, según la revisión de Robbins de 2009, es lo que determina los costos y beneficios y vincula los insumos y los productos. El mejor uso de los recursos disponibles se garantiza mediante el uso de los medios, métodos y procedimientos más adecuados, que deben planificarse y organizarse cuidadosamente.

Es el grado de logro de las metas de una organización al menor costo de dinero, personas y recursos de tiempo. Las definiciones adicionales de eficacia incluyen:

Los mejores resultados se pueden lograr con la menor cantidad de recursos haciendo las mayores inversiones posibles.

Se puede decir que la eficiencia es el mejor uso de los recursos disponibles para producir los efectos deseados.

c) la eficacia del desempeño laboral.

Destaca "que tiene muchos significados" en la interpretación de Robbins (2009). También puede significar "idoneidad para un propósito o uso particular", o "el grado en que algo cumple con un estándar que se ha utilizado como referencia", dependiendo de si las necesidades del cliente son internas o externas.

La calidad se denomina "idoneidad o idoneidad para el uso" en la definición de Juran de 1990. Si un producto o servicio cumple su propósito, se considera de alta calidad. Para aplicar este concepto a un servicio o producto del mundo real, primero se deben identificar los criterios por los cuales se juzgará el éxito. Estas expectativas variarán dependiendo del producto o servicio y determinarán las cualidades que debe poseer para ser de alta calidad.

2.2.2.8 Aplicaciones de la evaluación del desempeño laboral

Chiavenato (2009) afirma que la evaluación del desempeño tiene una variedad de usos y objetivos.

Procedimiento para incorporar nuevos empleados: las revisiones de desempeño ofrecen información útil para identificar y mejorar las habilidades de los trabajadores, lo que ayuda con la adquisición de talento y la planificación de recursos humanos. Además, al enumerar las cualidades y actividades adecuadas para futuras contrataciones, actúa como base de datos para el reclutamiento y selección de nuevos empleados.

Proceso de asignación de personas: Esta evaluación proporciona información sobre cómo las personas se relacionan y se identifican con sus trabajos, tareas y competencias, lo que ayuda a determinar la idoneidad de las personas para sus roles dentro de la organización.

Las personas son recompensadas a través de evaluaciones de desempeño, que miden cuán motivados y contentos están los empleados con su entorno laboral. Las decisiones sobre recompensas, incluidos aumentos salariales, ascensos laborales o incluso salidas de la empresa, deben basarse en estos hallazgos.

Proceso de desarrollo de personas: La evaluación de desempeño revela las fortalezas y debilidades de cada persona, permitiendo identificar los requisitos de capacitación de los

colaboradores. Además, facilita que los miembros del personal se comuniquen con sus superiores, lo que fomenta un mejor desempeño y crecimiento personal.

2.2.2.9. Evaluación de la ejecución ocupacional problemas y soluciones

En versión de Dessler (2009), explica “que evaluar el desempeño de los subordinados es menos peligroso que las actividades que realizan los gerentes”. En general, los trabajadores anticipan sus evaluaciones con niveles inflados de satisfacción porque saben que su seguridad financiera futura, su crecimiento profesional y su bienestar mental pueden depender de estas evaluaciones. En esta sección se discutirán algunas de las preocupaciones técnicas de la evaluación y sus soluciones, así como otros aspectos que son cruciales para el procedimiento.

La evaluación basada en escalas de calificación tiene ciertos problemas potenciales. La mayoría de las empresas utilizan escalas visuales para calificar el desempeño de los empleados; sin embargo, existen algunos problemas con este tipo de sistemas.

Este sistema de calificación gráfico parece objetivo, sin embargo, podría dar lugar a un juicio irracional debido a la falta de claridad sobre lo que se entiende por "estándares objetivos" y calificaciones "objetivas".

a) Efecto de halo

Es la forma en que la percepción general de un evaluador afecta la forma en que califica las características individuales. Por ejemplo, los gerentes tienden a calificar más bajo a los trabajadores hostiles en todos los ámbitos, pero ser conscientes de este sesgo puede ayudar a eliminarlo.

La capacitación de los supervisores también puede resolverlo.

b) Tendencia central

Básicamente, implica otorgar a todos una calificación única, lo que podría sesgar los resultados y hacerlos menos efectivos para tomar decisiones importantes como ascensos, salarios y orientación. Usar una categorización de los trabajadores en lugar de una escala de calificación gráfica podría ayudar a aliviar el problema, ya que no es probable otorgar a todos una puntuación promedio al categorizarlos.

c) Indulgencia o rigor

Algunos gerentes califican a cada empleado por igual, mientras que otros son más subjetivos. La ambigüedad entre ser demasiado fácil o demasiado difícil queda clara en las escalas de calificación visuales. Sin embargo, clasificar al personal requiere que los gerentes distingan entre quienes lo hacen bien y quienes no.

2.2.2.10 Como evitar problemas en la evaluación del desempeño laboral

En versión de Dessler (2009), expone “que es factible decir que evaluar tales situaciones es peor que no hacerlo. Sin embargo, estos problemas no son inevitables y pueden mitigarse con las medidas que se describen a continuación”:

a) Conocer el problema

Conocer, conocer y comprender los posibles problemas y sus soluciones es el primer paso. Ser consciente del problema es el primer paso para resolverlo.

b) Use la herramienta correcta

En segundo lugar, asegúrese de evaluar utilizando el instrumento adecuado. Cada dispositivo tiene aspectos tanto positivos como negativos. El enfoque de clasificación, por ejemplo, se aleja de la tendencia central, pero puede generar tensión si a todos los miembros del equipo les va bien.

c) Capacite a los supervisores

En tercer lugar, practique la eliminación de sesgos en las calificaciones como el "efecto halo", "demasiado fácil" y "demasiado estricto". Los empleados fueron evaluados basándose en un video de ellos ejecutando sus funciones como parte de un programa de capacitación. Los formadores realizaron un seguimiento de las calificaciones dadas a estos empleados por sus superiores y las utilizaron para demostrar y discutir temas como la indulgencia y el efecto halo. Necesitamos proceder con precaución, ya que surgen problemas si se enseña a los evaluadores a evitar cometer errores.

2.2.2.11 Métodos de evaluación del desempeño laboral

En versión de Dessler y Verela (2011), exponen “que existe una amplia variedad de enfoques para evaluar el desempeño de los empleados y que muchas empresas subcontratan esta tarea a terceros”, sienten curiosidad por el proceso de evaluar el desempeño de un empleado en el trabajo y los métodos utilizados para hacerlo.

a) Ensayos críticos

Dado que este tipo de documento no necesita formatos sofisticados ni una capacitación considerable, esta sección consiste en un resumen de las habilidades,

limitaciones, desempeño previo y potencial del colaborador, así como recomendaciones sobre cómo podría mejorar. Por lo tanto, es posible que la evaluación sea sencilla y se base más en las habilidades de redacción del evaluador que en el desempeño real del empleado. Además, sin una clave de calificación universal, es difícil realizar un seguimiento de los documentos creados para distintos trabajadores.

b) Incidentes críticos

Dado que el evaluador es responsable de explicar las actividades del empleado y, más importante aún, si fueron eficientes o ineficientes, los episodios críticos son el centro de atención y la evaluación es la diferencia entre completar un trabajo de manera eficiente y no realizarlo en absoluto, por esto, en lugar de mencionar comportamientos particulares a través de una lista de sucesos significativos de este tipo, se debe dar una amplia gama de ejemplos que sirvan para demostrar comportamientos deseados y al mismo tiempo identificar a los trabajadores que necesitan desarrollar sus habilidades.

c) Escala grafica de calificación

Este es uno de los métodos más antiguos y difundidos de evaluación. El evaluador tendrá en cuenta una variedad de indicadores de desempeño, como resultados y calidad, amplitud y profundidad de conocimientos, colaboración, ayuda e iniciativa, y asignará calificaciones en consecuencia.

d) Escala de calificación basada en el comportamiento

Combinando las mejores características tanto de escalas numéricas como de representaciones gráficas de incidentes cruciales. Los elementos no son listas de rasgos o descripciones amplias, sino más bien ejemplos de actividades genuinas relacionadas con el trabajo utilizadas para calificar a los candidatos.

d) Comparación forzada

Los empleados son juzgados en función de cómo se comparan con otros en su departamento o empresa en su conjunto. Debido a la necesidad de estar familiarizado con una escala relativa, más que absoluta. La clasificación por grupo y la clasificación por persona son los dos tipos de comparaciones más comunes.

2.2.2.12. Sistemas de incentivos económicos laborales

En su interpretación, Newstrom (2011) enfatiza la importancia de la gestión del desempeño en las empresas actuales, particularmente en un entorno marcado por la competencia y el cambio continuo. La base de la gestión del desempeño es la noción de que al establecer objetivos, modernizar la estructura organizacional e introducir nueva tecnología, se puede mejorar el desempeño de los empleados. También incluye el uso de sistemas de incentivos y recompensas para impulsar la productividad.

a) Recompensas que vinculan la compensación con la producción.

Al igual que con las comisiones de ventas o el pago a destajo, los incentivos variables frecuentemente establecen un vínculo directo entre el salario y la producción al recompensar una mayor productividad. Los empleados están motivados para desempeñarse mejor porque esto promueve un equilibrio entre esfuerzo y

recompensa, lo que con frecuencia se considera justo y anima a los empleados a hacerlo mejor.

b) Programas de Incentivos Salariales.

Los incentivos salariales alientan a los empleados a desempeñarse mejor y, por lo general, a reducir los costos laborales por unidad de producción. Como resultado de la capacidad de estos sistemas para recompensar el trabajo duro, los trabajadores son más productivos y tienen más probabilidades de permanecer en el trabajo.

c) Participación en los beneficios:

Con este sistema, una parte de los beneficios de la compañía se entrega a los trabajadores de forma inmediata o en forma de bonificaciones. Como resultado, existe un interés compartido entre la compañía y sus empleados por su éxito financiero, lo que promueve la cooperación y el trabajo en equipo.

d) La división de ganancias.

La participación en las ganancias mide las mejoras en el desempeño empresarial y la participación en las ganancias de los empleados. Es más completo que los sistemas salariales y se basa en principios de comportamiento organizacional para inspirar a los trabajadores.

e) Retribución en función de competencias.

Con este método, las empresas muestran aprecio por el conocimiento y la experiencia previos de sus empleados. Se les paga más si tienen una amplia gama de talentos, incluso si esas habilidades tardaron mucho en desarrollarse. Para determinar la eficacia de un sistema de compensación basado en competencias, puede ser necesario realizar evaluaciones en el trabajo de los gerentes o equipos.

Los empleados deben entender el sistema, pues deben tener expectativas realistas de sus posibilidades de obtener ingresos más altos, les debe ser posible aprender nuevas habilidades y hacer que se evalúen de inmediato, pero deben establecer algunos límites para calificar las habilidades. En estas condiciones, el programa es congruente con los demás incentivos.

2.2.2.13. Elegir criterios de evaluación del desempeño laboral

En versión de Koontz (2012), afirma que las mismas métricas utilizadas para alcanzar metas y objetivos a través de la planificación deben usarse para evaluar el desempeño. Incluyendo el éxito con el que desempeñan sus funciones de gestión.

Un directivo también debe poder desempeñarse como un alto poder en la empresa, por lo que no basta sólo con tener un buen desempeño a cargo. Es posible que los logros de algunas personas muy talentosas fueran consecuencia de la suerte más que de un liderazgo competente.

2.2.2.14. Desempeño laboral para alcanzar metas

Los sistemas que se basan en objetivos predefinidos y cuantificables son muy beneficiosos a la hora de evaluar el desempeño laboral. Para estos sistemas, son esenciales una planificación cuidadosa y una comprensión común de objetivos cuantificables. En este

contexto, se cree que evaluar el desempeño gerencial requiere comprender cómo establecer metas, planificar programas efectivos para alcanzar esas metas y lograr hacerlo.

Un gerente no siempre puede controlar elementos aleatorios u otros factores externos, por lo que algunos críticos argumentan que estos criterios de evaluación pueden no ser suficientes. En ocasiones, las promociones pueden ayudar a quienes logran resultados por accidente, mientras culpan a quienes no cumplen con las expectativas debido a eventos fuera de su control. Como resultado, algunos creen que, en algunas circunstancias, la evaluación basada en objetivos cuantificables puede ser inherentemente defectuosa.

2.2.2.15. Desempeño laboral como administradores

En versión de Koontz (2012), expone “que es esencial una evaluación del desempeño general del gerente como parte del sistema para medir el desempeño según objetivos predeterminados”:

Los administradores, independientemente de su nivel, también desempeñan tareas no gerenciales que no deben pasarse por alto.

2.3. Definición de términos básicos

- a) Desempeño laboral: “Los talentos del trabajador pueden medirse viendo qué tan bien desempeña los deberes y responsabilidades principales de su trabajo en el contexto del desempeño de ese trabajo”. (Pernía & Carrera, 2014)
- b) Motivación: “La persona y su entorno interactúan para producir motivación. Por lo tanto, es importante considerar el hecho de que el grado en el que un individuo está

motivado varía con el tiempo y de persona a persona al tratar de precisar qué es realmente la motivación”. (Martínez, 2013).

c) Salario: El salario se refiere a la remuneración que una persona recibe por el trabajo que realiza en una organización. Es una forma simbólica y intercambiable de compensación, y al aceptarlo, la persona compromete una parte de su esfuerzo y habilidades para contribuir al logro de los objetivos de la organización.

d) Incentivos: Salarios, bonificaciones, ventajas, posibilidades de crecimiento profesional y seguridad laboral son ejemplos de incentivos que los empleadores ofrecen a los trabajadores a cambio de su arduo trabajo y dedicación.

e) Toma de decisiones: La toma de decisiones es un proceso que implica analizar y elegir entre diversas opciones de acción disponibles.

f) Reconocimiento: El reconocimiento se refiere a la acción de distinguir a una persona, cosa o institución de otras debido a sus características o contribuciones destacadas. También puede expresar gratitud por un aporte o beneficio recibido.

g) Políticas: Las políticas son directrices y reglas que derivan de los valores y decisiones políticas adoptadas a nivel estatal o municipal. Estas políticas influyen en las organizaciones al establecer condiciones económicas y legales.

h) Tareas: Las tareas son asignaciones específicas designadas por un superior para llevar a cabo en un período de tiempo determinado.

i) Capacidad: La capacidad es la mayor cantidad de producción que un sistema o una persona es capaz de producir en un período de tiempo determinado.

j) Interpersonal: La relación interpersonal se refiere a la interacción mutua entre dos o más personas, que está influenciada por las instituciones, leyes y costumbres de la sociedad.

k) Colaboración: La colaboración implica que las partes trabajen juntas para resolver problemas, identificar soluciones beneficiosas para ambas partes y trabajar en equipo para lograr objetivos comunes.

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1. Tipo y nivel de la indagación

La presente indagación es de tipo básica, en versión de Muñoz (2015). Se define “como investigación o estudio realizado con el fin de ampliar la comprensión de uno en lugar de cualquier uso inmediato”

3.1.2 El nivel de la indagación

Es de nivel correlacional, según Sampieri (2013). Se define “cuantificando y analizando el grado en que se mantiene una determinada relación entre dos o más ideas o variables que a su vez se miden”.

3.2. Diseño de la indagación

Es no experimental (descriptivo) según Campbell & Stanley, J. (2002). “Es un experimento en el que las variables no se modificaron a propósito. Depende en gran medida de ver y analizar eventos en sus propios entornos”. Esto nos permitirá describirlo.

3.3. técnicas e instrumentos

En versión de Vitorelli, L & dos Santos, C (2014). la Observación participativa: “es una estrategia de recolección de datos oriunda de la Antropología y de la Sociología”. La estrategia de observación implica que el investigador se integra en un grupo estudiado sin prejuicios, buscando comprender sus rituales y significados culturales desde adentro.

En cuanto a la entrevista a profundidad, se define como una técnica en la que el entrevistador se convierte en un instrumento de análisis. Mediante preguntas, explora, detalla y rastrea la información más relevante para la investigación. Esta técnica permite conocer a las personas lo suficiente como para comprender lo que desean expresar y crea un ambiente propicio para que se expresen con libertad.

CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

En la compañía inmobiliaria Edificadora TAIPE se aprecia que el vínculo de las estrategias de motivación y desempeño laboral no están aplicadas de manera contundente haciendo que esta se vea afectada, ya que muchas veces los colaboradores no se sienten identificados con su organización, con su plan de trabajo, con la visión y misión de la compañía dando a entender que estos no están motivados al máximo de su desempeño lo cual conlleva a un desequilibrio entre empleado y la organización. Haciendo que algunos empleados no se sientan cómodos con sus funciones ya que creen que la compañía desmerita su trabajo, lo cual desmotiva al empleado.

El área de venta es el principal beneficiado ya que la compañía les brinda reconocimientos, bonos y comisiones por cumplir las metas requeridas. Haciendo que las otras áreas se vean afectadas ya que no reciben reconocimientos por llegar a la meta requerida, lo cual conlleva a la desmotivación laboral y por ende una lenta productividad para la empresa.

La compañía inmobiliaria Edificadora TAIPE S.A.C cuenta con todos los beneficios laborales como salario promedio, seguro médico, CTS/ gratificación, utilidades, asignación familiar, vacaciones, licencia por maternidad/paternidad, siendo en la mayor parte estos beneficios los que impulsan a los colaboradores a satisfacer las necesidades de la empresa. Sin embargo, una cierta parte de colaboradores que cumplen funciones básicas en la organización no se sienten cómodos en su ambiente de trabajo ya que son contratados por un corto plazo siendo algunos removidos de sus puestos al no cumplir con lo requerido. Es

por ello que este grupo en gran mayoría no se ve comprometido con la organización y mucho menos se sienten motivados para lograr sus objetivos.

La compañía inmobiliaria Edificadora TAIPE S.A.C brinda reconocimientos a los trabajadores que cumplen sus objetivos en el tiempo determinado. hay un área en específico que tiene más reconocimientos por parte de la organización siendo esta el área de venta ya que esta es la más comprometida con la organización seguida del área de marketing. El trabajador de estas dos áreas obtiene bonos por llegar a la meta mensual, cabe recalcar que también obtiene comisiones por cada venta de un inmueble. Sin embargo, aquí en donde vemos que la compañía se enfoca en 2 áreas en específico, habiendo que las otras áreas se debiliten al compararse entre sí.

La estabilidad laboral en la compañía inmobiliaria Edificadora TAIPE SAC guarda una estrecha relación con la ejecución ocupacional de sus trabajadores, ya que esta compañía tiene trabajadores con más de 9 años de antigüedad, siendo estos los más comprometidos con la organización. Cabe recalcar que estos trabajadores son los que también deben motivar a sus nuevos compañeros de trabajo. Una relación bien gestionada puede generar en los trabajadores el sentimiento de pertenencia hacia empresa.

Con respecto a la comunicación en la compañía inmobiliaria Edificadora TAIPE SAC no es efectiva, ya que muchas veces los colaboradores van hacia un rumbo diferente al que busca la empresa, dejando muchas veces una situación de confusión en el equipo de trabajo, ya que los colaboradores sienten que sus opiniones, recomendaciones y parte de su trabajo no son tomados en cuenta por la empresa. Esta tiene una misión y una visión la cual no está completamente vinculada con sus colaboradores, ocasionando que no exista un compromiso.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. Existe un vínculo positiva moderada entre las estrategias de motivación y la ejecución ocupacional de los trabajadores en Inmobiliaria Edificadora TAIPE S.A.C.
2. Los beneficios laborales están correlacionados positivamente con la ejecución ocupacional, lo que indica que los trabajadores se sienten satisfechos con los incentivos que reciben por mejorar su desempeño laboral.
3. El reconocimiento de los empleados también se relaciona positivamente con su ejecución ocupacional, lo que sugiere que cuando los trabajadores tienen oportunidades de crecimiento profesional, esto contribuye al desarrollo de la empresa.
4. La estabilidad laboral está relacionada con la ejecución ocupacional, ya que la supervisión de los colaboradores puede verse afectada por la falta de estabilidad económica, lo que dificulta mejoras salariales y condiciones adecuadas para un rendimiento óptimo.
5. La comunicación se relaciona positivamente con el desempeño laboral, ya que es fundamental para el diálogo y el trabajo en equipo, lo que beneficia a los colaboradores y contribuye a un clima laboral favorable.

Recomendaciones

Resumen de las recomendaciones:

1. Se recomienda que las organizaciones en general consideren la importancia de la motivación en la ejecución ocupacional de sus trabajadores y que el gerente de Inmobiliaria Edificadora TAIPE S.A.C. motive constantemente a su personal.
2. Se sugiere a los empleados de la compañía seguir esforzándose en completar sus estudios para acceder a oportunidades de desarrollo profesional dentro de la empresa.
3. Para aumentar la productividad y lograr sus objetivos, la corporación debe instituir incentivos de compensación y otros tipos de estímulo para sus empleados.
4. Se recomienda que la compañía realice charlas y actividades que fomenten el compañerismo entre los colaboradores para mejorar el desempeño laboral y el trabajo en equipo.
5. La compañía debe reconocer a los colaboradores de diferentes áreas para motivar y mejorar el desempeño laboral en todos los puestos de trabajo.
6. Se sugiere capacitar al jefe de Recursos Humanos en coordinación con el director general para desarrollar programas motivadores que involucren a los trabajadores y mejoren su desempeño en la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Santiago: Granixa S.A.
- Bisetti, J. (2015). Motivación y Desempeño Laboral en el Personal Subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015. *Tesis de Licenciatura en Psicología*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Bonilla, E. (2017). La Motivación y su Relación con la ejecución ocupacional de los Colaboradores de la Compañía Cineplex S.A de la Región Huánuco 2017. *Tesis de licenciado en educación*. Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Carrillo, M. (2009). La motivación y el aprendizaje (Vol. 4). libro de educación.
- Campbell D, Stanley J. (2002) Diseños experimentales y cuasi experimentales en la indagación social. Buenos Aires: Amorrortu Editores; Argentina
- Contreras, E. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento & Gestión*, 35(152-181).
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del Talento Humano (1ª Ed.)*. México: McGraw – Hill
- Díaz, N., & Torres, C. (2018). Motivación en la ejecución ocupacional del Personal Docente. Diseño de Talleres Motivacionales de Cultura Colaborativa. *Tesis de licenciado en administración y supervisión educativa*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: Pearson Educación.
- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: Pearson Educación S.A. de C.V. Dessler, G., y Verela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos un enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- Editorial Vértice. (2008). *Motivación de personal*. Editorial Vértice.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Chile: Penguin Random House Grupo Editorial.

Fred, D. (2008). *Conceptos de administración estratégica*. Pearson Educación.

Garrote, D. (2016). La retribución variable a las administraciones públicas. *Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 31- 44.

González, J., & Perez, R. (2017). *Formación y orientación laboral*. Madrid: Paraninfo S.A.

Lagos, V. (2015). La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional en Empresas COPELEC. *Tesis de licenciado en ingeniería comercial*. Universidad del Bío- Bío, Chillán.

Jones, G., y George, J. (2006). *Administración Contemporánea*. Mexico D.F.: McGraw-hill/ Interamericana Editores S.A.

Lévy-Leboyer, C. (2003). *La motivación en la empresa- Modelos y estrategias*. París: Grupo Planeta(GBS).

López, D. (2015). Motivación como Factor Influyente en la ejecución ocupacional de los Docentes de la Unidad Educativa Carabobo. *Tesis de magister en gerencia avanzada en educación*. Universidad de Carabobo, Bárbula.

Lora, L. (2017). Estrategias de Motivación para Incrementar la ejecución ocupacional de los Trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de la Región Lambayeque - 2017. *Tesis de licenciado en administración*. Universidad Seor de Sipán, Pimentel.

Martinez, M. (2013). *Motivación: La Gestión Empresarial*. Madrid: Díaz de Santos.

Martínez, M. (2013). *Motivación: La gestión empresarial*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Moreno, V. (2009). *Motivación en el trabajo. Estrategias para la motivación*. Málaga: Innovación y Cualificación D.L.

Muñoz, C. (2015). *Metodología de la indagación*. México: Oxford University Press.

Najarro, J. (2017). *Contexto motivacional, tipos de motivación y satisfacción laboral en empleados de universidades públicas y privadas*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Invenio*, 9(17), 133-145.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la indagación. Diseño y ejecución*. Ediciones de la U.
- Oliva, E. (2017). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015. *Tesis de magister en gestión pública*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Pernía, K., & Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral*. España: Editorial Academia Española.
- Ruiz, E., Gago, M, Garcia, C., y Lopez, S. (2013). Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa. España: McGraw-Hill/ Interamericana de España S.A.
- Sarriés, L., & Casares, E. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos*. Madrid: ESIC editorial.
- Sum , M. (2015). Motivación Y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una compañía de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango). *Tesis de licenciado en psicología*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Slocum, H. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Cengage Learning Editores S.A.
- Vela , R. (2018). Motivación y su Relación con la ejecución ocupacional en la Tienda por Departamento Oechsle, Lima 2018. *Tesis de licenciado en administración*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Villacis, D. (2016). La Motivación y su Incidencia En El Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Pastoral Social Caritas de la Diócesis de Ambato. *Tesis de licenciado en Psicología Industrial*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Vitorelli L, dos Santos, C. (2014). Hablando de la Observación Participante en la indagación cualitativa en el proceso salud-enfermedad. *Index de Enfermería*, 23(1-2), 75-79.

Fuentes

Matriz de consistencia

Estrategias de motivación y desempeño laboral en la compañía inmobiliaria Edificadora taipe s.a.c, lima ,2020.				
PROBLEMA	DEFINICIÓN	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	V1: Estrategias de motivación	OBJETIVO GENERAL	V1: Estrategias de motivación	Tipo: básica Nivel: Correlacional Diseño: No-experimental, descriptivo
¿Cómo se relacionan las estrategias de inspiración y ejecución ocupacional en la compañía inmobiliaria Edificadora taipe s.a.c lima, 2020?	Las estrategias de motivación en todos los lugares de la existencia humana actúan como dispositivo para lograr determinantes objetivos y alcanzar metas propuestas, ya que representa unpreciado impulso universal de importancia para los individuos y la sociedad.	Definir el vínculo de las estrategias de inspiración y ejecución ocupacional en la compañía inmobiliaria Edificadora taipe s.a.c, lima, 2020. Para mejorar la productividad en las ventas.	Dimensiones Beneficios laborales Reconocimientos Estabilidad laboral Comunicación	
PROBLEMAS ESPECIFICOS	V2: Desempeño Laboral	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	V2: Desempeño Laboral	
PE1. ¿Cómo se relacionan los beneficios laborales y la ejecución ocupacional en la compañía	Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al realizar las funciones y labores	OE1. Definir el vínculo de los beneficios laborales y la ejecución ocupacional en la compañía	Dimensiones Eficacia Eficiencia	

<p>inmobiliaria Edificadora taipe s.a.c, lima, 2020? PE2. ¿Cómo se relacionan los reconocimientos y la ejecución ocupacional en la compañía inmobiliaria Edificadora taipe s.a.c, lima, 2020? PE3. ¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral y la ejecución ocupacional en la compañía inmobiliaria Edificadora taipe s.a.c, lima, 2020? PE4. ¿Cómo se relaciona la comunicación y la ejecución ocupacional en la compañía inmobiliaria Edificadora taipe s.a.c, lima, 2020?</p>	<p>principales que requiere su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar sus capacidades.</p>	<p>inmobiliaria Edificadora taipe s.a.c, lima, 2020. OE2. Definir el vínculo de los reconocimientos y la ejecución ocupacional en la compañía inmobiliaria Edificadora taipe s.a.c, lima, 2020. OE3. Definir el vínculo de la estabilidad laboral y la ejecución ocupacional en la compañía inmobiliaria Edificadora taipe s.a.c, lima, 2020. OE4. Definir el vínculo de la comunicación y la ejecución ocupacional en la compañía inmobiliaria Edificadora taipe s.a.c, lima, 2020.</p>	<p>Calidad de trabajo Liderazgo</p>	
---	---	---	--	--

