

**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR**

***FACULTAD DE COMUNICACIÓN***

**ESCUELA DE COMUNICACIÓN**

**TESIS DE GRADO**

**Previa a la obtención del título de licenciado en Comunicación  
Organizacional**

**Directora: Martha Lucía Buenaventura.**

***Motivación para mejorar el Clímax laboral en el departamento  
de  
( Autorizaciones) Diners Club Quito.***

**PRESENTADA POR : Diana Lucia Ruiz Iglesias.**

**Quito, Octubre 2005.**

## INTRODUCCIÓN

La falta de interés, de confianza, de sinceridad y motivación son los causantes de que los empleados de una empresa no se sientan a gusto en su departamento de trabajo, creando un ambiente laboral negativo y estresante.

El presente proyecto trata de recalcar la importancia que tiene un buen Clima laboral en una empresa y los beneficios que conlleva; se dice "Que los clientes vienen hacer los primeros pero inmediatamente después de los integrantes del equipo. La función de una organización consiste en velar por los clientes, pero la razón de su existencia es servir a las personas que trabajan en ella y también a la comunidad en la que residen"<sup>1</sup>.

Son muchas las cosas que se necesitan para crear confianza, motivación e interés pero la clave de esto está en la honestidad y el bienestar de los integrantes del equipo, lo demás vendrá por añadidura fácilmente.

Debes dejar trabajar a quienes en realidad hacen el trabajo, el deber como jefe es saber hacia donde va el plan, el deber de los miembros del equipo es llevarla hasta allá.

---

<sup>1</sup> Bowles Sheldon "A la carga" Página 54.

“ Al establecer las metas y los valores fundamentales, tu defines el campo de juego y las reglas. Tu decides quién juega en cada posición. Después debes abandonar el campo y permitir que los jugadores se encarguen del balón”<sup>2</sup>.

“Al poner los límites se le da al mismo tiempo a la gente la libertad para moverse”<sup>3</sup>.

El verdadero secreto del éxito como gerente está en descubrir lo que la gente hace de manera natural y después determinar la forma de adaptar la organización para aprovechar ese comportamiento natural.

Las personas que realmente tienen el control trabajan para organizaciones que las valoran como seres humanos. Organizaciones que respetan, escuchan y actúan sobre la base de los pensamientos, sentimientos, las necesidades y los sueños de las personas.

Es necesario exigirles que den un poco más dándoles un trabajo que les exija lo mejor de sí mismos y les permita aprender y avanzar hacia terrenos desconocidos, pero que ello contribuya al cumplimiento de metas personales.

---

<sup>2</sup> Bowles Sheldon “A la carga”, pág 79.

<sup>3</sup> Ibid , pág 80.