



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO
DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN



La influencia de la comunicación entre jefes y empleados en la motivación laboral

Asignatura:

Seminario de Investigación I

Presenta:

Francisco Miguel Benítez Torres

Asesor:

Dr. Adaina Dinorah García Álvarez

Enfoque:

Mixto

15 de Noviembre de 2025. Villahermosa, Tab

Introducción

Cuando existe una comunicación clara y de retroalimentación, se fortalecen la motivación y el compromiso de los trabajadores, en cambio, una comunicación deficiente va generando inconformidad, baja motivación y disminución en la productividad de los trabajadores.



Debido a esto, se llevo a cabo esta investigación sobre este tema para analizar la motivación laboral y la comunicación organizacional dentro de una empresa.



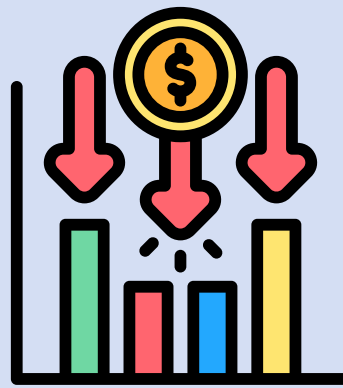
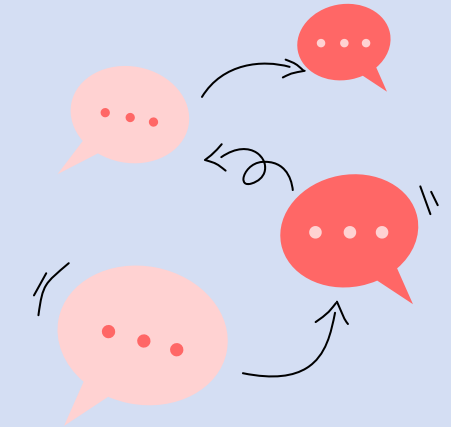
La comunicación entre jefes y empleados desempeña un papel esencial en el clima laboral y en la productividad.





Planteamiento del problema

Como señala Chiavenato (2017), una comunicación clara y abierta entre líderes y colaboradores es indispensable para fortalecer la motivación dentro de la organización.



En diversas empresas de Tabasco, la falta de comunicación efectiva entre jefes y empleados ha generado una baja motivación laboral y una disminución en la productividad. La ausencia de retroalimentación y reconocimiento produce inconformidad, conflictos y desinterés, afectando el clima organizacional.



Pregunta de investigación

¿Qué papel desempeña la influencia de los jefes, hacia los empleados en el desempeño y rendimiento laboral?



Objetivos



General

Evaluar el impacto de la comunicación de los jefes en la motivación y el rendimiento de los trabajadores en pequeñas y medianas empresas de Villahermosa, Tabasco.



Específicos



- Medir el grado de satisfacción laboral en función del tipo de comunicación que reciben los empleados.
- Proponer recomendaciones para mejorar las prácticas comunicativas entre jefes y subordinados.
- Fortalecer la motivación y el desempeño laboral mediante una comunicación efectiva



Marco teórico.

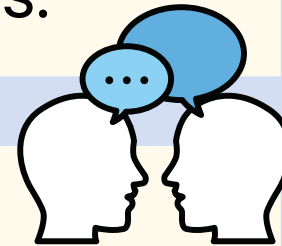
Antecedentes

★ Diversas investigaciones recientes respaldan directamente entre la comunicación, la motivación y el desempeño laboral. ★

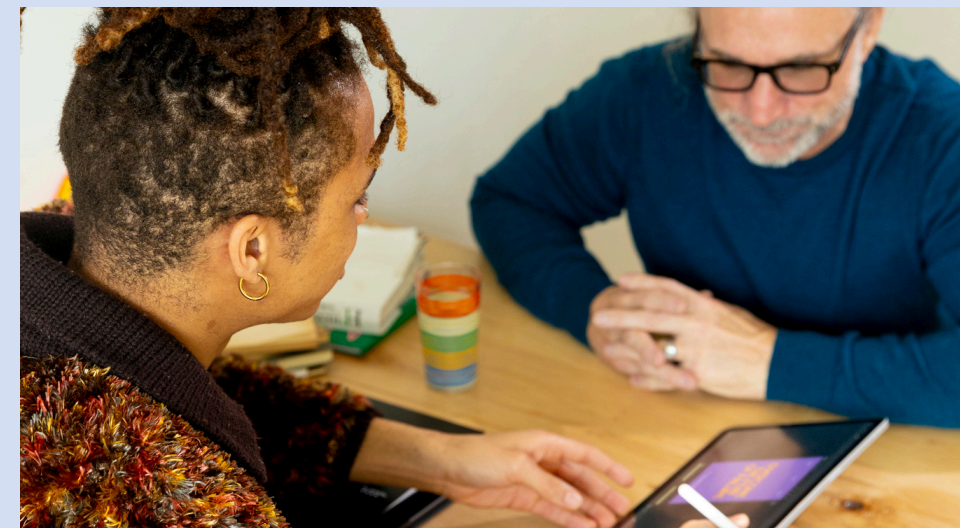
★ **García y Gutiérrez (2023)** concluyeron que el liderazgo y la comunicación efectiva aumentan la satisfacción y compromiso de los empleados en pequeñas empresas.



★ **Li y Janmaat (2023)** identificaron que la comunicación con supervisores influye más en el rendimiento y compromiso de los trabajadores que la comunicación entre compañeros.

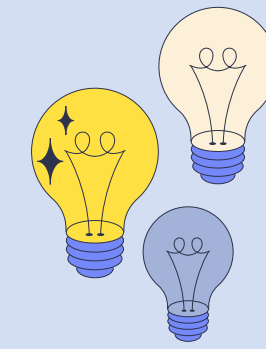


★ **Schmidt, Voigt y Rigotti (2025)** plantean un modelo conceptual en el que la comunicación líder-empleado no solo mejora el desempeño, sino que también protege la salud laboral.





Marco Teórico



Modelo de Liderazgo Transaccional y Transformacional de Bass y Avolio												
Lider Transformacional						Lider Transaccional		No Liderazgo		Variables de Resultado		
Carisma		Inspiración motivacional	Estimulación intelectual	Consideración individual	Tolerancia psicológica	Premio contingente	Admon. X Excepción Activo	Admon. X Excepción Pasivo	Laissez - Faire	Satisfacción	Esfuerzo extra	Efectividad
Influencia idealizada (Atributos)	Influencia idealizada (Conducta)											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

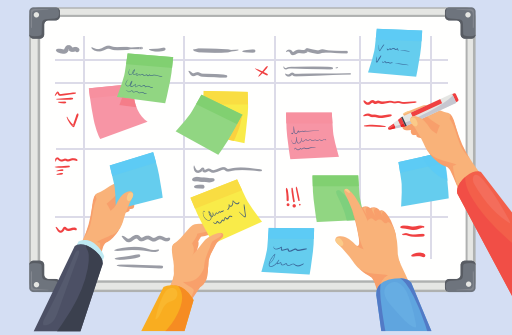
- En el marco teórico se sustentan conceptos como
- Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio (1994).
 - Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg (1959).
 - Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985).
 - Teoría del Aprendizaje Social de Bandura (1977).



LOS DOS FACTORES DE HERZBERG	
FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES DE HIGIENE (De insatisfacción)
Contenido del cargo (Como se siente el individuo en relación a su cargo.	Contexto del cargo (Como se siente el individuo en relación condiciones de la empresa.
1. El trabajo en si 2. Realización 3. Reconocimiento 4. Progreso profesional 5. Responsabilidad	1. Las condiciones de trabajo 2. Administración de la empresa 3. Salario 4. Relaciones con el supervisor 5. Beneficios y servicios sociales



Metodología



Enfoque de la investigación



Tipo de Investigación



Diseño del estudio

Adopta un enfoque mixto, ya que combina técnicas cuantitativas y cualitativas para comprender las percepciones, actitudes y emociones que surgen en la dinámica laboral.

Es una investigación descriptiva y correlacional.



No experimental y transversal correlacional, observando los hechos tal como ocurren sin manipular variables.



**Consentimiento
informado.**



Confidencialidad.



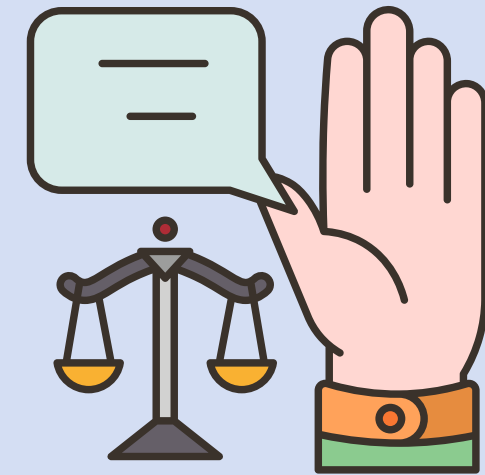
**Derechos de los
participantes.**



**Aprobación
ética.**



**Uso responsable de
la información.**



El estudio cumple
con los principios
éticos de respeto,
beneficencia y
justicia.



El plan de análisis
mixto permitirá
abordar la influencia
de la comunicación
entre jefes y
empleados desde una
perspectiva integral.



Ética y datos

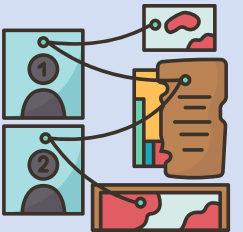
Almacenamiento.



Acceso



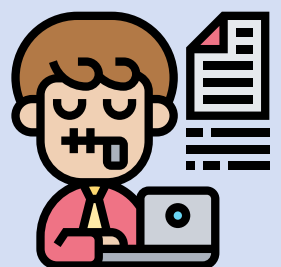
Respaldo.



Conservación



Protección.



Conclusión

Este estudio busca demostrar que la comunicación entre jefes y empleados es un factor determinante para la motivación y el desempeño laboral.

Una comunicación clara, empática y constante no solo fortalece la productividad, sino que también mejora el bienestar emocional y la satisfacción del personal.



Thank You So Much!



Presented by **Francisco Benitez**