

**EFFECTOS PSICOEMOCIONALES EN EL DESEMPEÑO
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA AUTECO MOBILITY
S.A.S**

Nombres y apellidos

BIVIANA ANDREA MARTINEZ GAÑAN

Código estudiantil: 201521169776

VANESSA ESTHER SANTACRUZ FERNANDEZ

Código estudiantil: 201621179554

ANDREA CAROLINA ACOSTA CONRADO

Código estudiantil: 20172488720

LIZETH VANESA OSPINA GIRALDO

Código estudiantil: 20181492257

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de:
ESPECIALISTA EN DIRECCION DE MARKETING

Tutor(es):

**YOLANDA VEGA
SAMPAYO**

RESUMEN

En el presente documento analizaremos los efectos psicoemocionales y su influencia en el desempeño organizacional de los empleados de la empresa de motocicletas Auteco Mobility S.A.S en la ciudad de Barranquilla.

La comprensión de los efectos psicoemocionales en el desempeño organizacional ha adquirido una gran importancia en la actualidad debido a su impacto en la productividad, en el contexto de las empresas de motocicletas, donde los empleados se enfrentan a situaciones de alta presión y demandas específicas, resulta esencial investigar cómo los factores psicoemocionales pueden influir en su rendimiento laboral. Según la teoría del enriquecimiento del trabajo de (Hackman y Oldham (1976), la satisfacción intrínseca y el estado emocional positivo están asociados con un mejor desempeño. Por lo tanto, es necesario que se tenga en cuenta el bienestar psicoemocional de los empleados de esta manera no se afecta el desempeño organizacional especialmente en este sector empresarial.

La literatura científica ha demostrado la influencia negativa del estrés laboral en el desempeño de los empleados (Chandrasekaran et al., 2018; Rees et al., 2020).

En las empresas de motocicletas, en donde los empleados pueden enfrentar altos niveles de estrés debido a la presión y las demandas del trabajo, es crucial comprender la forma en que estos efectos psicoemocionales pueden afectar su rendimiento. Por tanto, el estrés laboral puede influir de manera negativa en la capacidad de concentración, la toma de decisiones y la calidad del trabajo realizado, lo que a su vez puede disminuir el desempeño organizacional.

El abordaje de este estudio se centra como investigar los efectos psicoemocionales en el desempeño organizacional en una empresa de motocicletas. En este sentido se entiende como efectos psicoemocionales aquellos factores relacionados con el bienestar, pero más que todo con la salud mental de los trabajadores, al igual que sus emociones, motivaciones y cómo estos aspectos influyen en su rendimiento laboral. Teniendo en cuenta el creciente interés en la calidad de vida laboral y la importancia de mantener a los trabajadores motivados y comprometidos, resulta relevante investigar los efectos psicoemocionales y su influencia en el desempeño organizacional de los empleados en el contexto de una empresa del sector de las motocicletas.

Otras investigaciones sobre los efectos psicoemocionales encontramos, la universidad javeriana en su trabajo investigativo como antecedente de este trabajo, busca establecer el efecto del estrés sobre las funciones cognitivas de operación del sector mecánico, también encontramos que la universidad tecnológica indoamericana realizó una investigación sobre la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de la empresa Ecuamerican S.A con la finalidad

de proponer alternativas de mejora, que sirvan de guía a los directivos de la empresa, para fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para los empleados y de esta manera incremental el desempeño laboral.

Podemos evidenciar los resultados de las encuestas realizadas, teniendo en cuenta la población que se tomó como muestra para realizar este estudio de investigación. Las preguntas realizadas, los resultados de estas se revisarán y analizarán los datos arrojados para identificar si la percepción que tienen los empleados encuestados genera impacto positivo o negativo para lo que ellos consideren un buen ambiente laboral.

Con las evidencias del trabajo investigativo realizado podemos concluir que las personas que controlan sus emociones reflejan una eficiencia mayor en sus funciones laborales y su vida personal, pueden desarrollarse y ser mejores siempre cuando este sea consciente de sus estados de ánimo y logre tener la capacidad y el autocontrol de manejar adecuadamente sus emociones negativas lo cual le permite tener un equilibrio.

La finalidad de este manejo de emociones no es la de reprimir las emociones negativas, es tener la capacidad de adaptarlas, las emociones hacen parte de la determinación y la consecución de un logro o fracaso personal u laboral que inicialmente plantea la importancia de trabajar de manera organizada por los objetivos y las metas, de manera que se pueda lograr un propicio ambiente para cada individuo en sus otras esferas vitales.

El rendimiento laboral es un sistema de recompensa de los empleados el cual busca obtener valor que complementa al individuo, el trabajo que se realiza sin orientación, enfoque o sentido carece de resultados, esto tiene repercusiones sobre los resultados de la empresa. Sin que ejerce una importante influencia en el comportamiento de los individuos y las acciones o actitudes hacia su trabajo.

Un empleado feliz es un empleado, más productivo.

Considerar las capacidades y talentos de los empleados evidentemente tendrá un mayor grado de satisfacción laboral y su desempeño mejorará, además de propiciar espacios para el desarrollo, el sentido de pertenencia por su trabajo y el crecimiento de la empresa aumenta el trabajo significativo, trabajo de valor el cual le permite encontrar el sentido de la vida en su puesto de trabajo.

Palabras clave:

- Estrés Laboral, Desempeño Organizacional, Emociones, Motivaciones

ABSTRACT

In this document we will analyze the psycho-emotional effects and their influence on the organizational performance of the employees of the motorcycle company AutecoMobility S.A.S in the city of Barranquilla.

The understanding of the psycho-emotional effects on organizational performance has acquired great importance today due to its impact on productivity, in the context of motorcycle companies, where employees face high-pressure situations and specific demands, it is essential to investigate how psycho-emotional factors may influence their job performance. According to Hackman and Oldham's (1976) job enrichment theory, intrinsic satisfaction and a positive emotional state are associated with better performance. Therefore, it is necessary to take into account the psycho-emotional well-being of employees in this way, organizational performance is not affected, especially in this business sector.

The scientific literature has shown the negative influence of job stress on employee performance (Chandrasekaran et al., 2018; Rees et al., 2020).

In motorcycle companies, where employees can face high levels of stress due to the pressure and demands of the job, it is crucial to understand how these psycho-emotional effects can affect their performance. Therefore, work stress can negatively influence the ability to concentrate, decision-making and the quality of work performed, which in turn can decrease organizational performance.

The approach of this study focuses on how to investigate the psycho-emotional effects on organizational performance in a motorcycle company. In this sense, psycho-emotional effects are understood as those factors related to well-being, but above all with the mental health of workers, as well as their emotions, motivations

and how these aspects influence their work performance. Taking into account the growing interest in the quality of working life and the importance of keeping workers motivated and committed, it is relevant to investigate the psycho-emotional effects and their influence on the organizational performance of employees in the context of a company in the information sector. motorcycles.

Other investigations on the psycho-emotional effects we find, the Javeriana University in its investigative work as an antecedent of this work, seeks to establish the effect of stress on the cognitive functions of operation of the mechanical sector, we also found that the Indo-American Technological University carried out an investigation on the influence of job satisfaction in the performance of the personnel of the company Ecu-American S.A with the purpose of proposing alternatives for improvement, which serve as a guide to the managers of the company, to promote a pleasant and motivating work environment for employees and in this way increase job performance.

In this session, the results of the surveys carried out can be evidenced, taking into account the population that was taken as a sample to carry out this research study. The questions asked, the results of these will be observed and the data obtained will be reviewed and analyzed to identify if the perception that the surveyed employees have generates a positive or negative impact for what they consider a good work environment.

With the evidence of the investigative work carried out, we can conclude that people who control their emotions reflect greater efficiency in their work functions and their personal lives, they can develop and be better as long as they are aware of their moods and manage to

have the capacity and the self-control of properly managing your negative emotions which allows you to have a balance.

The purpose of this management of emotions is not to repress negative emotions, it is to have the ability to adapt them, emotions are part of the determination and achievement of a personal or work achievement or failure that initially raises the importance of working in a organization by objectives and goals, so that a favorable environment can be achieved for each individual in their other vital spheres.

Job performance is an employee reward system which seeks to obtain value that complements the individual, the work that is done without orientation, focus or meaning lacks results, this has repercussions on the results of the company. rather, it exerts an important influence on the behavior of individuals and the actions or attitudes towards their work.

A happy employee is a more productive employee.

Considering the abilities and talents of employees will obviously have a higher degree of job satisfaction and their performance will improve, in addition to providing spaces for development, the sense of.

KeyWords:

Work Stress, Organizational Performance, Emotions, Motivations

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1991) A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61- 89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
2. Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., & Zerbe, W. J. (2018). Emotions and mood in organizational behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 107-137.
3. Carvalho, V. S., & Gil-Monte, P. R. (2019). Association between burnout, work-family conflict, and bullying in Brazilian nurses. *Revista de Saúde Pública*, 53, 13.
4. Chandrasekaran, A., Natarajan, M., & Chittaranjan, C. (2018). Work stress and its impact on employee performance in a call center. *International Journal of Applied Engineering Research*, 13(8), 6211-6215.
5. González-Morales, M. G., Peiró, J. M., Rodríguez, I., & Bliese, P. D. (2018). Job insecurity and performance: The moderating role of organizational identification. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4), 469-481.

6. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
7. Kim, J., Karatepe, O. M., & Lee, G. (2019). Hotel employee burnout and organizational citizenship behavior: The role of psychological capital and professional commitment. *Journal of Travel Research*, 58(1), 81-94.
8. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
9. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2020). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 25(6), 601-620.
10. Rees, D. W., Chiang, F. F. T., & Waters, L. (2020). Exploring the antecedents and consequences of employee engagement in a call center. *Personnel Review*, 49(7), 1503-1522.