



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO A.C.

**ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

NÚMERO Y FECHA DE ACUERDO DE VALIDEZ OFICIAL 8931-25

TESINA PROFESIONAL

**RELEVANCIA DEL AUTOESTIMA EN LA CALIDAD DE VIDA
DEL TRABAJADOR**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

RENATA YARELIT MORALES BRINGAS

ASESOR:

PSIC. ANABEL VILLAFAÑA GARCIA

ORIZABA, VER.

2020



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

A mis padres: Por todo este tiempo haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este, ya que sin ustedes y su gran apoyo que me dan día con día no hubiera podido. Me formaron con reglas y algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar un logro más. Los amo y gracias por siempre estar conmigo.

Mis maestros: Mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro, el proceso no ha sido fácil, gracias por transmitirme sus conocimientos y dedicación que los ha regido

INDICE

Resumen	4
Introducción	5
Capítulo I. Calidad de vida	
1.1 Calidad de vida	6
1.2 Calidad de vida en el trabajo	11
1.3 Papel psicológico para mejorar la calidad de vida	14
Capítulo II. Autoestima	
2.1 Autoestima	20
2.2 Autoestima en el área organizacional	28
2.3 Evaluación y datos sobre autoestima	32
Capítulo III. Modelo y área psicológica	
3.1 Modelo Psicológico: Cognitivo conductual	35
3.1.1 Principales exponentes	37
3.1.2 Técnicas del modelo	41
3.2 Área de la psicología: Organizacional	47
Conclusión	63
Referencias	66

Resumen

Hoy en día el individuo busca mucho su bienestar en el cual se va desarrollando por medio de su calidad de vida que esto quiere decir lo que va viviendo en su día a día en su ambiente familiar, social y entre estos está el trabajo que es de gran importancia para su desenvolvimiento en donde se van generando la autoestima que llega hacer relevante en eso y también en sus distintos ambientes, si llega a existir una situación no grata por eso está el psicólogo el cual se encarga de apoyar problemáticas que se presente no solo relacionado a la persona sino también al trabajo u organización. De esta manera llegan distintas situaciones en las cuales cada uno de los trabajadores se dan cuenta de lo que están viviendo y lo que es necesario hacer para poder sobresalir ante cualquier circunstancia e incluso que es necesario hacer para poder lograr cada una de sus metas u objetivo individualmente y en equipo para poder concluir todo lo que se tenga planeado en todo su transcurso de área laboral o familiar.

También se ve un poco de historia en la cual es de gran importancia para estar más informados sobre el tema que se está conociendo el saber más de ello, las características que conlleva así como los autores en su momento que fue lo que aportaron y hoy en día se están desarrollando cada una de esas aportaciones, creando grandes cambios en las situaciones o trabajos que están desarrollando cada uno de los individuos, de esta manera se va viendo el comportamiento humano puesto que en él se va viendo todos los procesos que se lleguen hacer ya sea dentro de su área de trabajo, con su familia, o personas con las que llega a convivir en todo el transcurso de su día, es como se llegan a ver cambios o algunas problemáticas en las cuales se debe llegar a trabajar. Haciendo que entre ahí el psicólogo el cual se encarga de todo eso creando técnicas para mejorar cada uno de los aspectos que estén afectando al individuo dándole un gran apoyo.

Introducción

La calidad de vida es unas series de experiencias o actividades en las cuales el individuo llega a tener una satisfacción, es así como sucede un equilibrio que se va relacionando con el bienestar, que tiene gran importancia con el trabajo en donde la mayoría de gente pasa más tiempo ahí de esta manera es por eso que el capítulo 1 habla todo respecto a este tema en particular.

Es así como dependen mucho de el para poder salir adelante en su día a día o vida cotidiana, el capítulo dos se trata sobre la psicología organizacional se enfoca mucho aunque no sea muy conocida, ya que hoy en día el personal que está encargado a veces de los trabajadores son contadores u otras personas las cuales no llegan a ver lo que en realidad necesitan cada uno de ellos o no se preocupan por su bienestar no solo en el área laboral si no en cada una de las cuales son importante para cada uno de ellos, es así como un psicólogo es el que se encarga de poder observar, analizar, apoyar los distintos problemas que se lleguen a presentar ya sea dentro de su área de trabajo o en sus distintos ámbitos en los cuales se llega a desenvolver, como un aspecto muy importante que es la autoestima y llega ser la base fundamental en su vida, en el cual hay muchas características para saber los tipos de autoestima, estar más informado sobre este tema.

De igual manera el capítulo tres trata sobre cómo se van conociendo cada una de las aportaciones que dieron varios autores, en donde las técnicas llegan hacer muy importantes para así poder trabajar con ellos generando un buen resultado en cada persona que lo llegue a necesitar, sin olvidarse de que la persona esté bien consigo misma para poder estar bien con todo su alrededor. Por lo tanto el objetivo de la presente investigación consiste en describir la relevancia de la autoestima en la calidad de vida del trabajador.

CAPÍTULO I

CALIDAD DE VIDA

1.1. Calidad de vida

El ser humano en su vida cotidiana tiene experiencias, actividades, trabajos, en las cuales a veces están realizadas o satisfechas y en otras hay ausencia, inclusive pueden hacerse de manera jerárquica, en sus distintos ambientes en los cuales llega hacer un aspecto muy importante para su desarrollo.

Hace alusión a varios niveles de la generalidad, desde el bienestar social o comunitario hasta ciertos aspectos específicos de carácter individual o grupal.

Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003, p. 162).

En 2012, Galán señaló que “la calidad de vida es una combinación de elementos objetivos y subjetivos” (Ardila, 2003, p. 130). Con base a lo mencionado todo esto llega a incluir la mayoría o totalidad de un equilibrio entre varios aspectos importantes o poco importantes como los llegue a considerar el ser humano en los cuales se van

desvolviendo en la vida o mejor dicho en su día a día inclusive se comparte con personas a su alrededor las cuales llega a convivir.

Los elementos característicos de calidad de la vida en el trabajo incluyen numerosos conceptos, en relación con el área general del comportamiento organizacional de apoyo, como la comunicación abierta, los sistemas de recompensa equitativos, la preocupación por la seguridad en el empleo y carrera satisfactoria, el interés genuino del supervisor en sus empleados y la participación en la toma de decisiones (Davis y Newstrom, 1991, p. 288)

Un ejemplo relacionado a los sistemas de recompensa equitativos es cuando en una empresa un grupo de trabajadores tienen una retribución por terminar en tiempo y forma una actividad que les fue asignada de gran importancia, genera que tengan un gran ánimo para seguir realizando actividades en las cuales sabrán que tendrán un beneficio por ello.

Sueldo, El lunes 17 de diciembre llegó el anuncio oficial del nuevo salario mínimo 2019 de México que entrara en vigor partir del 1 de enero, un evento liderado por el presidente Andrés Manuel López Obrador y representantes de patronal y sindicatos, la Secretaria de Trabajo y Previsión Social de México, Luisa Alcalde, anuncio el aumento salarial tanto para la zona libre de la frontera norte, como para el resto del país.

Según Alcalde, el salario mínimo para 2019 en la zona libre de la frontera norte será de \$176.72 pesos mexicanos (8.78 dólares) diarios. Para el resto del país, el salario mínimo general será de \$102.68 pesos (5.1 dólares). El salario mínimo vigente en 2018 es de \$88.36 pesos diarios (4.39 dólares), con los que la nueva alza equivale a \$14.32 pesos más o de 16.20%. La inflación general en noviembre se ubicó en una tasa anual

de 4,72%. El aumento correspondiente por primera vez alcanzara para cubrir la línea de bienestar (canasta básica) establecida por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval).

También no necesariamente dinero podría ser relacionado en los cuales el personal elegiría sus vacaciones en los días que mejor le convengan, o más días sin poder elegir las fechas que desee. De igual manera serian prestaciones ya sea por sus distintas necesidades que tenga la persona, e inclusive descuentos en diferentes empresas para poder comprar, que esto está relacionado con vales de despensa.

Hablando del interés genuino del supervisor en sus empleados está relacionado al cuidado propio que llega a dar el jefe o encargado en ese momento, que se esté realizando en cada una de sus actividades o todo lo relacionado en su área de trabajo, el observar como cada uno de ellos se va desarrollando a realizar dicha acción.

La preocupación por la seguridad en el empleo debido a que el personal contratado llegan hacer los principales encargados de realizar todas y varias actividades de la empresa es de mucha importancia realizar inversiones en referencia a su bienestar y salud, con el tiempo cada una de esas personas son una clave fundamental para el éxito que llega alcanzar la empresa, por esto los seguros laborales son obligatorios tiene como fin proteger por la salud de los empleados y en caso de que ocurriera un accidente pueda hacerse cargo la empresa o en lugar de que el dinero salga de las ganancias de la empresa, de ahí salen los seguros que ayudan hacerse cargo de eso, esto se considera al preservar al empleado en su área de trabajo en la cual pueda estar en un lugar adecuado para poder llevar a cabo sus actividades sin poder correr ningún riesgo físico o psicológico, y si esto llega a suceder, la empresa o persona encargada deberá hacerse responsable por lo sucedido, por ello es importante que tengan seguro en su trabajo.

Un seguro es un contrato realizado con una aseguradora para cubrir los gastos médicos y cotidianos de los empleados de su empresa, dependiendo del costo y de los términos incluidos en este contrato, podrían incluir mayores o menores beneficios, una cuota de dinero más alta o distintos servicios médicos.

Dependiendo los seguros pueden actuar de distintas maneras ya sea por lo que haya sucedido (Runa, 2019, p. 2):

- Seguro de salud, para llegar a cubrir aspectos médicos y relacionados a su día a día en su vida cotidiana, esto funciona al acudir a un centro médico en donde se llega a trabajar con el seguro contratado, se va a descontar de ser necesario si se atendió después se le menciona cuanto dispone para gastos médicos.

- Seguro de invalidez está encargado de pagar de manera mensual, una cantidad de dinero a las personas que por alguna situación se lesionaron, esto provoca que sean incapaces de trabajar o desenvolverse en lo que estén realizando, se llega a retribuir del 40% al 60% del salario que se recibía antes del accidente. Obviamente esto es realizado por un accidente laboral, y si es así, funciona el seguro que ofrece el Instituto de Seguro Social.

- Seguro de vida es uno de los más importantes de tipo personal se adquiere a través de la realización de un contrato el cual tiene como objetivo la protección financiera o económica en caso de muerte, el monto a cancelar por la póliza de vida depende principalmente del tipo de seguro de vida que se adquiriera, tiene que ver mucho por distintas características:
 - La situación económica: Conjunto de capital que llega a poseer la persona.
 - Salud: Estado en el cual la persona se encuentra ya sea que tenga una enfermedad o este en una buena condición.

- Situación de trabajo: Elementos relacionados con su área en la cual labora ya sea que en donde este posiblemente hay riesgo.
- Edad: Relacionado al momento en el cual se hace el contrato.

Este seguro se obtiene por distintas situaciones o finalidades en las cuales se les explicara (Runa, 2019, p. 3):

Una de las principales o más comunes es proteger de manera económica a familiares que son los beneficiarios después de su ausencia. Ejemplo: Cuando una persona fallece por problemas relacionados a su salud o accidente, al ausentarse y sus hijos se quedan sin más familia pero con este seguro los apoya a que sigan en la escuela de esta manera salen adelante para terminar sus estudios. Otra podría ser cubrir todos los gastos relacionados con lo de su muerte, como es la ceremonia, sepelio, fúnebres, etc. Se puede retirar en el momento que se desee y se debe de saber la cantidad exacta antes de hacerlo.

Otro elemento la comunicación (Davis, Newstrom, 1991, p.55) considera que es la transferencia de información y su comprensión entre una persona y otra. Es una forma de ponerse en contacto con otros mediante la transmisión de ideas, hechos, pensamientos, sentimientos y valores. Su objetivo es que el receptor entienda el mensaje tal como lo aprende el emisor.

Siempre participan por lo menos dos personas: el emisor y el receptor, nadie puede comunicarse solo. El acto de comunicación se completa únicamente cuando existen uno o más receptores del mensaje emitido (Davis, Newstrom, 1991, p.55).

Un ejemplo es una persona está perdido en un bosque deshabitado y grita pidiendo ayuda cuando no hay nadie cerca para escucharlo. Una persona puede enviar varios mensajes pero es posible que no haya comunicación hasta cada uno sea recibido, leído y comprendido, de esta manera se puede decir que la comunicación es lo que comprende el receptor, no lo que menciona el emisor.

Al tener claro lo que es la comunicación y cuál es el proceso de esta se llega a relacionar con la toma de decisiones las cuales son una pieza importante para desarrollarse en el área de trabajo. Es de mucha importancia el saber cómo comunicarse y relacionarse con demás personas ya que es una pieza fundamental para distintas situaciones como ahora en el trabajo, de esta manera se puede llegar a entender o comprender diferentes problemáticas que se lleguen a presentar, para poder entablar una conversación es necesario saber profundizar y entender más allá del significado de las palabras de esta manera para conseguirlo se tiene que establecer una buena comunicación.

La comunicación es dinámica, por lo que plantea una gama de posibilidades de interacción, que es allí donde tiene su razón de ser. (Universidad del Salvador, 2019). De esta manera se llegan a relacionar con la toma de decisiones las cuales son una pieza fundamental en la vida del individuo en sus diferentes ámbitos en los cuales se va desenvolviendo en el día a día.

1.2 Calidad de vida en el trabajo

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. (Ley federal del trabajo, 2019).

El trabajo es un aspecto fundamental para la vida del ser humano en el cual se van desarrollando distintos procesos que ayudan a fortalecerlo. El reclutamiento el cual es un proceso que se ve decidido por la organización u empresa la cual va dependiendo de esta, la cual puede ser denominada por la solicitud de empleo o solicitud de personal lo cual este documento debe llenarlo y de igual manera hacerle entrega a la persona que quiere elegir una vacante ya sea en su sección o departamento.

Por esto los Recursos Humanos llegan a observar y localizar lo que necesita la empresa, lo cual es su propósito para así atraer varios candidatos a través de técnicas de reclutamiento.

Reclutamiento Interno: Es cuando se presenta una vacante de esta manera la empresa se hace cargo para reubicarla con ayuda de sus empleados, ascendidos, trasladados o transferidos. Existen ventajas las cuales llega hacer más económico para la empresa, lo cual genera que llegue a evitar distintos gastos como los anuncios u honorarios, todo lo relacionado a costos que son de admisión, integración del nuevo empleado (Chiavenato, 2018, p. 221).

Algunas desventajas sobre este son: Se lleguen a generar varios problemas uno de ellos podría ser de intereses, ya que al ofrecer oportunidades de crecimiento se llega a generar una actitud negativa entre los empleados ya sea porque no estén logrando el objetivo, así mismo se llega a una apatía o frustración por buscar oportunidades dentro e incluso fuera.

De igual manera existe otro tipo de reclutamiento llamado externo, este es por personas que no llegan a pertenecer a la organización, si llega a existir vacantes la organización u empresa se trata de ocupar ese espacio con personas que no son parte que llegan hacer atraídos por distintas formas (Chiavenato, 2018, p, 225).

Algunas ventajas de este reclutamiento, se puede decir que llega a traer nuevas novedades a esta organización esto quiere decir que es bueno ya que se actualiza todo

el ambiente en el que se desenvuelven, también llega transformar los recursos humanos los cuales se pueden ir modificando para ser mejor.

Por otra parte existen las desventajas llegar a hacer un poco más tardado que el reclutamiento interno puesto que se deben pasar o checar muchos filtros para la selección del personal y todo lo generado con documentación, incluso exige un poco de más dinero por las inversiones en anuncios, honorarios, formularios, etc. Incluso llega hacer menos seguro porque las personas que llegan son desconocidos los cuales no se sabe con facilidad como son en su comportamiento relacionado a su trabajo, otra situación podría ser el poder afectar el modo salarial de la empresa ya sea porque exista un desequilibrio y genere problemáticas tiempo después.

De esta manera varias investigaciones mencionan que para obtener calidad y productividad, las empresas u organizaciones tienen que tener personal motivado el cual puedan desempeñar su trabajo de manera agradable y así lleguen a obtener una contribución.

Como se sabe la calidad de vida en el trabajo llega a representar un gozo en las necesidades de los integrantes de la empresa mediante su actividad en ella, lo cual llega a tener varios elementos como son el sueldo recibido, reconocimiento por los resultados, beneficios, ambiente psicológico y físico del trabajo. Lo anteriormente mencionado va relacionado de igual manera que las personas tienen habilidades, capacidades, conocimiento y todo esto llega a generar una motivación para el trabajo y cada persona llega aportar algo esencial por su tipo de personalidad, lo cual todo esto es importante para cada desenvolvimiento en el área laboral.

Por ello es fundamental e importante el bienestar que llega a experimentar las personas al trabajar en una organización, porque cada una de ellas es diferente y su comportamiento lo es, así como sus objetivos y aspiraciones. Así mismo tiene una gran relevancia la ética profesional, por eso es de gran importancia dejar muy en claro a todos

los empleados y asociados con la empresa que comportamiento ético y preocupaciones son esenciales de igual manera que son necesarios de la cultura de la organización.

Es necesario para funcionar dentro de ciertos estándares que conlleva a varios procesos en los cuales uno de ellos son recompensas las cuales que son para estimular ciertos tipos de comportamientos esto quiere decir que son beneficios que pone a su disposición la empresa: ejemplo de eso sería vacaciones, ascensos, salarios, etc. De otra forma están los castigos estos son sanciones que son para limitar el comportamiento no agradable de una persona, ya que es más propenso en personas que se desvían de las opciones planteadas o en casos muy fuertes castigar lo sucedido un ejemplo podría ser suspensiones.

1.3 Papel del psicólogo para mejorar la calidad de vida

La psicología es considerada como el estudio del comportamiento y pensamiento, en el cual el psicólogo respecto a sus funciones que abarca muchos intereses de acuerdo a los campos determinados, indagar y especializarse en cualquiera de estos.

Hablando de esto se relaciona el campo de la psicología organizacional ha sido de mucho éxito en las últimas décadas, de igual manera recordando varios precursores los cuales se han encargado de hacer reportes y comentar acerca de sus relaciones con el bienestar y progreso de las organizaciones. Por ejemplo, A W. L. Bryan se le considera como precursor de la psicología organizacional, hizo alusión de la demanda que tienen los psicólogos a indicar su atención hacia el proceso de actividades y funciones que se generan en el día a día de la vida laboral. Todo este discurso se trató especialmente de como los psicólogos debían analizar las situaciones tal y como se presentaban en la vida de las organizaciones, esto involucro, a su vez, que la psicología se preguntara por su trabajo dentro de las empresas y la finalidad que en ellas debe cumplir.

Existen diferentes campos en los cuales se puede desenvolver el psicólogo organizacional como son: análisis de impuestos, selección, formación, evaluación,

condiciones de trabajo, inducción, comunicación, salud ocupacional, motivación, construcción del bienestar y clima laboral, entre otras más las cuales llega a tener una relación con el campo de los recursos humanos, por ello el rol del psicólogo se une al gestor de conocimientos y competencias multidisciplinares (Davis, Newstrom, 1991 p. 447)

El desafío principal del psicólogo organizacional a dentro de la empresa está en proporcionar el desarrollo para él como para los demás individuos que conforman la organización, todo esto es posible puesto que hay un conocimiento del clima y cultura organizacionales teniendo en cuenta que referente al ambiente laboral que reclama el psicólogo cuente con habilidades, conocimientos y aptitudes para confrontar los retos generados de acuerdo a esto el profesional los afronte con responsabilidad y compromiso.

El trabajo del psicólogo organizacional es de mucha importancia puesto que sus objetivos es el cuidar por el bienestar del capital humano de la organización, estando observando el comportamiento y actitudes de los individuos, después de esto el psicólogo estudia cual es la cultura organizacional, ejemplo; los valores, las reglas y costumbres que son parte de la mentalidad que tiene la organización y esto hace que sea diferente a las demás. (Chiavenato, 2018, p 228).

También el psicólogo tiene la tarea de realizar estudios de clima organizacional entendiendo las ideas que las personas elaboran a partir de la vida laboral que se van notando en el momento, está conectado a la motivación que tengan los trabajadores por realizar sus actividades correspondientes de manera responsable, rendimiento, esfuerzo y productividad así mostrando interés por su trabajo (Chiavenato,2001,p.85) Cada persona es diferente por ello la motivación de igual manera así es como posiblemente se llega a evidenciar el grado de satisfacción laboral que en otras ocasiones puede ser de agrado o desagrado.

Según Chiavenato, el psicólogo organizacional es un profesional especializado en el comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones. La misión de este se puede dar en distintos ambientes de la empresa haciendo diferentes procesos como son: Aplicación de pruebas, admisión de personas, desarrollo de personas a nivel laboral, cuidado y monitoreo del personal en cada procedimiento el psicólogo se encarga de ejecutar diferentes actividades. También se encarga de conocer y promover la satisfacción de todos sus empleados relacionado a su trabajo, así como basarse en la guía al gerente en cuanto al liderazgo, toma de decisiones, de igual manera propone actividades para que el ambiente laboral sea de buen agrado de esta manera generando se haga el trabajo en equipo o un incremento de trabajo, dependiendo si hay una situación en la cual el personal se ve afectado o la empresa como tal lo identifica, trabaja para ello inclusive implementa ideas para mejorar la problemática.

Respecto a lo anteriormente mencionado debe tomar decisiones pertinentes, así mismo dentro del área laboral ser recursivo, tener buenas relaciones con toda la gente a su alrededor es una ayuda para poder llegar a identificar las necesidades que se presenten como las dificultades y de igual manera las posibles soluciones.

Se encarga de cumplir funciones como (Zuleta, et al, 2013, p.417):

- * Entender las necesidades de cada uno de los empleados.
- * Instruye a los nuevos empleados.
- * Explica cada una de las tareas o funciones que el empleado debe realizar.
- * Incorpora personas con el perfil adecuado para desenvolverse dentro de la empresa.
- * Realiza actividades para mejorar la comunicación.
- * Beneficia el trabajo de los empleados a través del salario, servicios, etc.
- * Protege la seguridad industrial así como la disciplina.
- * Elabora un análisis de cada uno de los resultados que obtuvo al término de cada actividad.

El psicólogo organizacional tiene que tener una percepción sistemática y holística referente al comportamiento humano en la empresa u área de trabajo en la cual se desenvuelven ya que en esta es donde se observa el comportamiento laboral, se generan distintos cambios tanto en el ambiente como el comportamiento para de esta manera se mejore el rendimiento, reducir el ausentismo e incrementar la satisfacción y la calidad de vida de los trabajadores. (Davis, Newstrom, 2003, p. 327).

El psicólogo cumple un cargo vital para liderar el trabajo dentro de la organización ya que se encarga de fomentar estrategias buscando generar e impulsar el capital humano de la empresa, utiliza todos los recursos para crear empleados aptos y motivados para que de esta manera se logre la productividad, con el propósito que la organización aumente día a día, de igual manera solucionar las problemáticas dentro de la empresa para poder tener un buen clima organizacional.

Todo esto permite mejorar la calidad de vida de los empleados tanto dentro como fuera de la empresa a, por ello es importante conocer la relación del sujeto en las organizaciones sin ignorar que debemos poner primero su desenvolvimiento fuera de la misma que se relacione con el bienestar laboral, a partir de la compañía de expertos.

Las áreas de trabajo representan una estructura donde se llegan a establecer procesos de comunicación se forman grupos, subgrupos y distintas interrelaciones con el otro, en donde cada individuo asume un distinto rol y es necesario que se realice de manera eficiente, puesto que un mal desempeño afecta en la productividad y progreso, de esta manera otorga la importancia de los subsistemas y grupos que está relacionado a aspectos laborales, de esta manera teniendo aspectos como internos y externos que influyen en las necesidades de la empresa. (Zuleta, et al, 2013, p.419).

Es así como se requiere un equilibrio entre los fines de la organización y los sujetos como tal, para evitar confrontaciones , pues la mayor parte de la vida de un sujeto transcurre dentro de una organización conformándose una nueva vida social donde sobre salen intereses, sentimientos, aspiraciones, deseos, convirtiéndose en una nueva

familia , siendo por lo tanto necesario canalizar y orientar comportamientos que impidan o desestabilicen ya sea el ambiente laboral, eficiencia o productividad.

Con base en lo anterior, la persona y las organizaciones son una unidad, que los lleva a una meta en común en donde los cambios y las organizaciones, basados con aspectos internos, externos, tecnológicos, dificultades, ambiente laboral, entre otros, que influyen en la producción, progreso y funcionamiento de la empresa, al igual que en la firmeza y eficiencia de los empleados, por lo tanto la psicología organizacional interviene para ligar las metas propuestas.

El psicólogo organizacional se encarga de diferentes actividades las cuales son (Zuleta, et al, 2013, p.420):

Selección y colocación: Se hace cargo del desarrollo y métodos de evaluación para seleccionar, colocar los empleados, dedicándose al puesto de trabajo para saber que pruebas elegir para verificar el desempeño.

Capacitación y desarrollo: Se encarga de identificar las habilidades de los trabajadores que se deben mejorar para que el rendimiento en el trabajo sea efectivo de esta manera se verifica si las capacitaciones realizadas por el psicólogo organizacional han sido exitosas.

Evaluación del desempeño: Este proceso se lleva a cabo por medio de la identificación de reglas para rectificar que tan bien desempeñan su trabajo los empleados.

Desarrollo de la organización: Es el estudio del orden de la organización para aumentar la eficiencia y satisfacción de los individuos y se encamina al crecimiento organizacional.

Calidad de vida laboral: Se ocupa de que los elementos a que el ambiente laboral sea saludable y productivo, puesto que una buena calidad de vida genera una producción y salud emocional del trabajador.

Ergonomía: Se encarga de diseñar herramientas que sean compatibles con las necesidades humanas y de esta manera sean eficientes.

Mencionado lo anterior el psicólogo no debe satisfacer las competencias que demanda la empresa, debe de tener competencias particulares que de esta manera se llegue a generar grandes cambios en esta, haciendo que todo sea más productivo, conductas positivas para todos así mismo que crezcan en conjunto.

CAPÍTULO II

AUTOESTIMA

2.1 Autoestima.

La autoestima es la imagen que tenemos de nosotros mismos, relacionado a todos los aspectos de nuestra vida cotidiana como es el mental y físico, de esta manera nos conocemos muy bien sabiendo que nos agrada o disgusta, generando una gran confianza.

(Branden, 1995, p. 25) manifiesta que la autoestima está configurada por factores tanto internos como externos, entiendo por factores internos los que radican o son creadas por el individuo ideas, creencias, prácticas o conductas. Los factores externos del entorno, mensajes transmitidos de manera verbal o no verbal, las experiencias suscitadas por personas significativas para nosotros, organizaciones y cultura.

Por otro lado encontramos que para Ballenato (2015 p. 5), la autoestima de una persona es la consideración que tiene hacia sí misma, que ha sido denominada como el vestigio del alma y que es el ingrediente que proporciona dignidad a la existencia humana.

Garaigordobi et al 2007, p. 4, la autoestima es el valor del yo, el valor de la persona ante los ojos de las otras, proceso dinámico y dimensional que se va construyendo a lo largo de la vida y en el cual se involucra el contexto social, físico, emocional y cognitivo de la persona.

Por otra parte, Fundación Amigo (2008, p.61) menciona que “La autoestima es la percepción valorativa y confiada de sí misma, que motiva a la persona a manejarse con propiedad, manifestarse con autonomía y proyectarse satisfactoriamente en la vida”.

Balderas y Maya (Fundación Amigo, 2008, p. 24) expresa: “La autoestima es la meta más alta del proceso educativo, quicio y centro de nuestra forma de pensar, sentir y actuar, es el máximo resorte motivador y el oculto, verdadero rostro de cada hombre esculpido a lo largo del proceso vital”. De esta manera por eso es importante saber todo lo que significa la autoestima ya que hoy en día con mucha información que circula se llega a mal interpretar lo que en realidad es y se relaciona mucho con el auto concepto.

Un aspecto de gran importancia de la personalidad, es el logro de la identidad y de la adaptación a la sociedad, relacionado a esto la autoestima quiere decir que las personas tienen sentimientos positivos o negativos acerca de sí mismo y de su propio valor. La etapa más relevante para el desarrollo de la autoestima es la infancia intermedia, el niño aquí relaciona su yo real con su yo ideal y se juzga a sí mismo por la manera en la cual va conseguir los aspectos sociales y las expectativas que se ha ido formando de sí mismo, de igual manera que tan bien lo hace.

Las ideas de los niños sobre sí mismos tienen un gran impacto en el desenvolvimiento de la personalidad, de esta manera es de gran importancia la autoestima para así elevar al individuo de una manera sana y para mejorar como persona. Por lo tanto es el concepto que llegamos a tener de nosotros, se relaciona en todo como los sentimientos, pensamientos, sensaciones y experiencias que hemos ido teniendo a lo largo de nuestra vida, puesto a esto nos creemos si somos listos o tontos, nos vemos atractivos o no. Todo esto hace que nos vayamos evaluando reuniendo sentimientos hacia nuestra persona ya sean agradables o desagradables puesto al ver que no somos lo que esperábamos.

De acuerdo a lo anterior, la autoestima no es congénita quiere decir que se adquiere, se va desarrollando en el día a día de la vida cotidiana, se va moldeando a la persona desde diversos ambientes ya sea formales o informales los cuales pueden llegar a tener una consecución. A pesar de todo esto es una estructura congruente y estable a veces difícil de modificar pero siempre mejorable, ya que podemos llevar una vida significativa de esta manera cumplir cada una de las peticiones que se vayan generando con el paso del tiempo, puesto que llegamos a valorar y reconocer lo que como ser humano puede llegar a realizar, va creciendo la seguridad ante uno mismo y los demás, se entiende que no necesitamos primero la valoración de los demás más bien la de uno mismo.

La autoestima es una sensación de aceptación y querer hacia uno mismo de competencia y valía personal, esto nos ayuda a actuar, generando motivación para conseguir metas, influye en cómo nos tratamos a nosotros mismos y a la demás gente así como lo que obtenemos por eso, por su parte nos lleva a la relación asertiva con las demás personas, por medio de la calidad de vida que llevamos con la familia, amigos, pareja o compañeros.

En muchas ocasiones los individuos hacemos críticas negativas de nosotros mismos, determinando nuestras capacidades, características y potencial, una autovaloración personal negativa puede aumentar nuestra inseguridad de ahí desenvolverse determinados trastornos y enfermedades lo cual afectando de gran manera nuestra salud tanto física como psicológica, las más relevantes: anorexia, insomnio, ansiedad, depresión, inestabilidad emocional, trastornos de personalidad y retraimiento personal.

Es importante saber que nos debemos aceptar como somos, ya sea los límites y capacidades, apreciarnos sin condiciones de esta manera valorar lo menos bueno con

lo mejor de uno. La otra parte de nosotros se aloja en los límites, los cuales a veces solemos ser antipáticos, nos enojamos, asustadizos, nos equivocamos. Por ello hablando de los límites los cuales nos sonrojan de nosotros mismo es ahí en donde ponemos más atención en nuestros defectos los cuales se hacen más asistentes y empeoran las cosas por no aceptarlos, si hay esta firmeza en los límites se desarrollan capacidades las cuales hacen que se superen.

Hoy en día en esta humanidad se nos frena que seamos perfectos lo cual combate con nuestra vivencia, lo mejor es en sentir una parte de nosotros como admirable refiriéndose a nuestra cabida, somos buenos para unos o muchos aspectos. Por esto es relevante para el bienestar personal, un factor para relacionarnos con el ambiente de manera amena.

Al respecto (campos y Muñoz, p.10) considera que la autoestima tiene un significado complejo y precisa de algunos componentes:

- Componente Cognitivo: se describe a las ideas, opiniones, creencias, percepciones y procesamiento de la información que tiene el individuo respecto de sí mismo.
- Es una actitud: considera las formas habituales de actuar, amar, pensar y sentir de las personas consigo mismas.
- Componente conductual: incluye la decisión e intención de actuar, llevar a cabo una conducta lógica y racional.
- Componente afectivo: implica sentimientos agradables o desagradables que los individuos distinguen de sí mismos.

Las ideas anteriores se relacionan con la neurociencia con algunos principios de aprendizaje del cerebro.

El cerebro es un sistema el cual se adecua a pensamientos, emociones, imaginación, preferencias y filosofía que están de manera presente en todo el procesamiento que intercambian información en su ambiente. También social, los individuos son distribuidos a medida que sus cerebros se relacionan con el entorno y relaciones interpersonales. A lo largo del tiempo los cerebros intercambian en respuesta a situaciones con las demás personas, de esta manera se va desarrollando el aprendizaje el cual no tiene límites ni para las habilidades de los seres humanos el cual fortalecen las nuevas experiencias de la vida.

De acuerdo con Fundación Amigo (2008 p, 11) hay aspectos que integran la autoestima, la cual una dimensión actitudinal compuesta por tres componentes: La autoimagen, autovaloración y autoconfianza.

La autoimagen, Capacidad de observarse a sí mismos como son en realidad, con sus capacidades y sus carencias, el cual si tiene una autoestima buena llega estar consciente de sus errores no se asocia con ser perfecto o perfecta. Se trata de la apreciación de la personalidad así como su vínculo con los individuos y ambiente, por lo cual la autoimagen no es un aspecto fijo contiene conocimientos realizados por las experiencias el cual va evolucionando. El objetivo de la autoimagen es la búsqueda de un autoconocimiento en donde el individuo incrementa su capacidad de notar varios aspectos de su persona.

Ahora el segundo componente, la autovaloración, el individuo se valore importante para el mismo y las demás personas, se vincula con otros aspectos como la auto aceptación, auto respeto, hace que se distinga con gusto la imagen que el individuo tiene de sí, de esta manera la confianza es la manera de vencer las dificultades que se presenten, lograr principios morales, disfrutar los esfuerzos realizados. El objetivo en la autovaloración es reconocer los aspectos que complazcan la necesidad que tiene el

individuo de verse a sí mismo de manera positiva y le tome importancia a lo que realmente es adecuado.

Sobre el tercer la autoconfianza, se determina que la persona cree que puede hacer de manera adecuada varias cosas y sentir segura al hacerlas, entonces es una buena autoestima sentir cómodo al relacionarse con demás personas y manifestarse naturalidad el cual encarar varios desafíos, genera una motivación para que sus competencias las lleve a la práctica. La finalidad de este aspecto es desenvolver una actitud autentica de creer en él y sus capacidades de esta manera trabajar con ellas y disfrutar al hacerlo.

Ahora la dimensión conductual observable conformada por otros tres:

El cuarto autocontrol, manejar la dimensión personal, quererse, cuidarse y organizándose en su vida esto se refiere a la capacidad de organizarse fomentándose un bienestar personal, incluye otro aspecto la autodisciplina siendo el majeo del él. Este se llega a ver restringido con individuos de baja autoestima, si no está presente este componente llega a ver descontrol en diversos ambientes como por ejemplo el autocuidado. Su objetivo es acoger destrezas de cuidado personal así como de comportamiento con buena disciplina.

Otro componente, la autoafirmación, se explica como la espontaneidad de ser uno mismo y poder tomar decisiones con libertad y madurez, esto quiere decir la facilidad de expresar sus deseos, pensamientos, etc. La meta de este es encontrar de manera adecuada demostrar sus habilidades ante los demás sin llegar al borde de sobre dependencia.

Respecto al último componente llamado autorrealización, es la forma en la cual se expresa de manera apropiada las capacidades que de esta manera el individuo pueda vivir una vida grata para el mismo y demás personas a su alrededor así como cumplir sus metas planteadas. De esta manera el objetivo de este es explorar el sentido a su vida y se dé cuenta de ello, fomentando su realización personal.

De esta manera se van dando los tipos de autoestima los cuales son:

Los individuos con una autoestima alta confían demasiado en ellas de igual manera saben solucionar sus problemáticas cuando es necesario, sus expectativas son exitosas, de esta manera se aman, aceptan y valoran tal cual como son.

Ballenato (2015, p. 30) describen a las personas con alta autoestima de la siguiente manera: No se considera a sí misma como el centro del universo y mejor que los demás y las demás, simplemente conoce muchos aspectos de sí misma, tiene auto-respeto y consciencia de su propio valor como persona única e irrepetible. Reconoce sus cualidades buenas, pero no se cree perfecta, al contrario, puede ser que tenga mucha consciencia sobre sus defectos y del hecho que ella cometa errores, pero no ve sus defectos o errores como representativos de alguien sin valor.

Características de las personas con Alta autoestima (Campos y Muñoz, p.4)

- Luchan por alcanzar lo que quieren.
- Reconocen cuando se equivocan.
- Preguntan cuándo algo no lo saben.
- Saben identificar y expresar sus emociones a otras personas.
- Son responsables de sus acciones.
- Se sienten bien consigo mismos.

Ahora hablemos de la autoestima baja llegan a exponerse de manera cambiante, inestable, débil ante rechazo o críticas. Puede que se llegue a inquietar al observar que está en situaciones de peligro como por ejemplo: se burlan de ella, lo acusan o percibe que otras personas tienen opinión negativa de si, esto puede ocasionar ansiedad incluso sentirse incapaces de realizar actividades por ello evitan exponerse ante ciertas situaciones.

Ballenato (2015. p. 22) argumenta que la autoestima baja puede ser temporal para algunos individuos y se puede relacionar con bajo rendimiento escolar, depresión, delincuencia, llega afectar su autonomía, ocasionando temores, están expuestos a sufrir mucho. Todo esto llega a pasar por experiencias en su vida cotidiana del individuo llega hacer aprehensivas, se aíslan.

Características de las personas con Baja autoestima (Campos y Muñoz, p. 5)

- Son muy ansiosos, nerviosos, esto lleva que eviten actividades que le dan angustia o temor.
- No valoran sus talentos.
- Son pesimistas.
- Temen hablar con otras personas.
- Les cuesta reconocer cuando se equivocan.
- No conocen sus emociones, por lo que no saben expresarlas.

Por todo lo visto anteriormente es necesario trabajar mucho la autoestima en las personas, basándose en todos los puntos mencionados ya sea de manera buena o mala de esta manera aceptando todo y saber qué hacer ante ciertas situaciones que se presenten.

- Recompensarse por los resultados y valorar el proceso.
- Resistir los problemas sin necesidad de evitarlos.
- Aceptarse, cuidarse y conocer nuestro propio cuerpo
- Prevenir las comparaciones con los demás.

2.2 Autoestima en el área organizacional

Las organizaciones y empresas son una unión social de manera libre en la cual tienen varias metas, utilizando varios recursos materiales (dinero, materia prima, muebles, edificios, etc.) y técnicos (procedimientos, misión, instructivos, políticas, etc.) de esta manera se van basando también a las habilidades, conocimientos de cada una de las personas que son parte de esta. (Davis, Newstrom, 2001, p. 217).

Toda organización es considerada como un sistema busca un equilibrio entre la productividad que se lleva a cabo también con el rendimiento de cada uno de su personal, ya que es de gran importancia para lograr cada objetivo que se propongan.

Todo esto requiere insumos los cuales fueron mencionados anteriormente y se muestra mucho interés en ellos, de esta manera se llega ver afectado la parte que no es visible con facilidad como son: salud, motivación, autoestima, entre otros más. De esta manera se puede observar que se descuida mucho ese lado hablando principalmente del personal, como ningún estado reporta la ganancia o pérdida de los miembros de la empresa, si estos son capaces de salir adelante ante ciertas circunstancias que se presenten. De esta manera se reconoce al administrador el cual puede llegar ver el comportamiento, tiene que ser de gran importancia para checar las limitaciones o problemáticas que se están presentando en ese momento y tratar de resolverlas, incluso trabajar en ello para mejorar.

El ser humano se encuentra sumergido en un planeta que le resulta a veces complicado, para salir adelante se lleva a cabo manipulando en su día a día para su beneficio, es así como se da cuenta de muchas situaciones que son positivas o negativas. (Davis, Newstrom, 2001, 218). El comportamiento es una actividad que está relacionado con los ciclos biológicos: nacer, crecer, reproducirse y morir, los cuales influyen con ello. Que todo esto llega a depender de los estímulos que se presenten así como sus experiencias de antes y con su personalidad.

Por lo tanto, la autoestima es de gran importancia para el trabajo de esta manera llega a depender de varios factores (Davis, Newstrom, 2001, pp. 222-223):

- Conocimiento: El individuo debe poseer los aspectos conceptuales y prácticos para poder efectuar un trabajo.
- Habilidades: Capacidad mental y psicomotriz necesaria para realizar un trabajo o una ocupación.
- Motivación: Compromiso para obtener la misión y los objetivos de la empresa u organización.
- Valores: De no haber tenido el espíritu de competitividad, será más complicado alcanzar un máximo desempeño.
- Cultura: La manera característica de un grupo humano de observar e interpretar el mundo.

De esta manera el individuo debe comunicarse con el mundo exterior por medios de los órganos de los sentidos; vista, oído, olfato, gusto, tacto, así como su interior que se va transmitiendo lo obtenido en ese momento generando la sensación.

Esta unido con las experiencias personales, por ejemplo un ingeniero industrial gerente de manufactura de la compañía X, puede estar interesado en producir artículos con la mejor técnica posible, empleando materiales que llenan ciertas especificaciones y con determinadas normas de calidad, lo cual implica un cierto precio; mientras el gerente de ventas dice que no puede vender dichos artículos a esos precios y que es necesario bajarlos aun a costa de calidad, es así como ambos ven el problema de distinta manera.

Por lo tanto está relacionado al autoestima basándose en el ejemplo anterior ya que cada trabajador se va ir desarrollando de manera diferentes puesto que su forma de ser no es la misma, el autoestima radica mucho en ellos dependiendo como se sienten ellos mismos ante estas problemáticas que llega a aparecer, el saber cómo enfrentarlas o de qué manera salir adelante ante estas situaciones, ya sea que uno de ellos al escuchar críticas de las personas a su alrededor se va quedar estancado sin hacer nada por el miedo a que lo juzguen o simplemente que piense que no puede, cuando en realidad las demás personas no le están prestando atención a lo que hace pero si él se siente así no hará nada al respecto, el otro consciente de la situación actúa de manera eficaz y no escucha los comentarios de las demás personas puesto que confía mucho en sí, sabe lo que hace no se da por vencido ante lo que se le presente y de esta manera termina la actividad que debía realizar.

De esta manera se desarrollan las relaciones humanas, los pioneros Whitehead, Mayo, (Davis, Newstrom, 2001, p.86), desarrollaron conceptos acerca del comportamiento humano en las organizaciones:

- La empresa es un procedimiento social y tecnológico, determina roles individuales y normas que pueden ser diferente a la organización.
- La persona es motivado no solo por gratificación económica, sino también por factores sociales y psicológicos que llegan a ser de gran ayuda.

- La satisfacción del empleado se relaciona con la productividad que esta llega a generar un aumento en la efectividad.
- La administración necesita habilidades sociales y técnicas.

Es así como el comportamiento organizacional es un campo de estudio que se basa en la teoría, la investigación y las observaciones. Se preocupa por analizar y comprender las actitudes, los sentimientos, las percepciones, los motivos y el comportamiento de las personas dentro de un medio de organización. Sus objetivos principales son mejorar el desempeño de los individuos, la organización y aumentar la satisfacción de los participantes (Davis, Newstrom, 2001, p.91).

También se basa en asuntos como apoyar a las personas a lograr mejor satisfacción en la vida dentro de la empresa, viendo su vida fuera de ella para que de esta manera ir poco a poco mejorando y llegue con un buen animo a su área de trabajo o si existen cuestiones que lo limitan a salir delante de esta manera tratar de trabajar en eso. Otra es ayudar a los gerentes para que sean más efectivos al tratar con las personas, tenga la habilidad de la comunicación así como la manera de saber dirigirse antes muchas personas, el cuidado de sus palabras y saber sobre llevar situaciones en las cuales se pueden ver complicadas.

Sin embargo se desenvuelven diferentes situaciones como es la seguridad y prevención de accidentes que es importante que haya en el área de trabajo, de igual manera tiene derechos y obligaciones sin temor a ser sancionados por exigirlo, y no se realicen huelgas se vuelva un conflicto ya que todo esto es necesario para su vida diaria dentro y fuera de la empresa.

2.3 Evaluación y datos sobre autoestima

La psicología se ha encargado por mucho tiempo al ver los obstáculos y escasez de los seres humanos, de esta manera a considerar la capacidad y la fuerza que inciden en el bienestar de cada uno.

Un ejemplo de esto es que la Revista Mexicana de Psicología realizó una investigación en la cual el propósito fue analizar la relación del optimismo y la autoestima con los distintos indicadores de bienestar subjetivo y psicológico. Los participantes fueron adultos entre 17-18 años, 47.1% hombres, 52.9% mujeres.

El estudio del bienestar se ha abordado desde dos perspectivas, la hedónica y la eudaimónica. El bienestar hedónico también conocido como subjetivo se centra en la búsqueda de placer y disminución del dolor. Es así que basándose al modelo que propuso Ryff (1989) identifican seis componentes del bienestar psicológico: la autonomía, el propósito en la vida, el crecimiento personal, las relaciones positivas con los otros, el dominio del entorno, el autoaceptación. (Moreno, Rosario, 2015, p. 28)

El bienestar subjetivo y el psicológico, suele verse como si estudiaran el mismo proceso, solo comparten entre 35% y 76% de la varianza, lo que resulta analizar conjuntamente ambos tipos de bienestar, de manera que se pueda identificar qué características personales diferencian a ambos constructos. Por ello la investigación muestra que las variables externas a la persona como edad, género, estado civil, aunque se relacionen con indicadores de bienestar, no son capaces de explicar el mismo. Por esto el bienestar depende más de variables internas como son la personalidad, por esto se puede decir que la extraversión y la responsabilidad son rasgos asociados al bienestar subjetivo y psicológico.

Entonces el optimismo se entiende como una expectativa global o generalizada de que en el futuro ocurrirán resultados agradables ante los desagradables. También tiene una relación con el bienestar psicológico enfocándose en el crecimiento personal, propósito en la vida, relaciones positivas con los otros (Moreno, rosario, 2015, p.28).

Por otro lado, cuando se llegan analizar las diferencias de género en autoestima parece que las mujeres muestran menor autoestima que los hombres, como se sabe la autoestima se ha considerado como la valoración buena o mala que hace la persona de sí mismo, viendo las cualidades personales y al contexto social.

Una hipótesis es que la autoestima y el optimismo entendidos como fortaleza, se relacionan de buena manera con ambos tipos de bienestar, otra hipótesis que, de entre las variables sociodemográficas, el género será el que se relacione con el optimismo y la autoestima, puntuando los hombres más alto que las mujeres. Como tercera hipótesis el género estará asociado a relaciones positivas con los otros, crecimiento personal y propósito en la vida, la edad a crecimiento personal y dominio del entorno.

El instrumento, una escala que mide la felicidad autoevaluada en función de estándares personales o de procesos de comparación, consta de cuatro ítems con un rango de respuesta de 1 a 7 (nada a muy feliz), fue validada a través de 14 muestras diferentes obteniendo una fiabilidad entre 0.79 y 0.94, se aplicó la escala traducida al español por el equipo de investigación mostrando un alfa de Cronbach de 0.69. La recogida de información se llevó a cabo un muestreo no probabilístico, una muestra compuesta por estudiantes de psicología que participaron de forma voluntaria en la investigación, empleo una muestra de bola de nieve en el cual los estudiantes localizaban a tres personas de su entorno con diversos rangos de edad para incrementar la variabilidad (Moreno, Rosario, 2015, p.29).

Los resultados que el análisis de correlación indicó que las variables sociodemográficas mostraban una débil correlación con optimismo, autoestima y los indicadores de bienestar. El optimismo y la autoestima mostraron una relación positiva con todas las medidas de bienestar, subjetivo como psicológico, la edad fue la única variable que presentó una correlación moderada con crecimiento personal.

Se ha centrado en analizar las relaciones entre optimismo y autoestima con el bienestar subjetivo y psicológico, se ha confirmado la primera de las hipótesis tanto el optimismo como la autoestima mostraron una relación moderada a alta entre .34 y .69. No obstante se confirmó la segunda hipótesis las diferencias de medias indicaron que los hombres puntuaron más alto en ambas medidas que las mujeres, los resultados apoyaron la tercera hipótesis, informando a las mujeres de mayor propósito en la vida.

Todos estos resultados pueden ser interpretados por los estereotipos de género que menciona al hombre en un modo de competencia, confianza e independencia que está relacionado al concepto de autoestima y en las mujeres un papel más sentimental el cual es la crianza, cuidado, en donde se hace más sensible a las amenazas externas. De esta manera el bienestar de las mujeres se supone en no fomentar solo su competencia sino que contrarresta la previsión de amenazas para que desarrollen un punto de vista positivo.

Entonces los resultados apuntan la relevancia del optimismo y la autoestima en el bienestar de hombres y mujeres, apoyando la similitud entre ambos géneros, en el cual llega haber limitaciones, la mayor parte de los participantes eran jóvenes, tenían nivel educativo medio-alto lo que limita la generalización de los resultados a la población general (Moreno, Rosario, 2015, p.34).

CAPITULO III

MODELO Y ÁREA PSICOLÓGICA

3.1. Modelo psicológico: Cognitivo Conductual

En los últimos años han aparecido muchos enfoques terapéuticos, las terapias cognitivas han sido quizá las que han adquirido un mayor protagonismo en el contexto de la psicoterapia actual. Por otro lado, durante las dos últimas décadas se ha producido una cognitivización de la psicoterapia, resulta concebible algún tipo de psicoterapia en la actualidad, independientemente de su escuela de adscripción (Feixas, Miro, 1993, p. 208)

El termino cognición se utiliza en un sentido que trata de ideas, constructos personales, creencias, imágenes, expectativas, atribuciones, etc. Hace referencia a patrones los cuales son pensamientos, sentimientos y conductas. El concepto de la psicología es el significado, los procesos que se van dando en la construcción de los significados. Otro rasgo de gran relevancia por parte de las terapias cognitivas y que colabora con la investigación psicoterapéutica a la psicología científica (Feixas, Miro, 1993, p. 208).

Las terapias cognitivas con el paso del tiempo han sido importantes, son varios factores relacionados de las condiciones históricas en que se desarrollaron. Es así como surgieron de pensadores con Beck, Ellis, Kelly, por tanto cada terapia cuenta con una obra básica, esto quiere decir que cuenta con manual los cuales hay pasos que se deben realizar, y es de gran importancia la verificación de estas terapias. Los terapeutas cognitivos mencionan como principal referente histórico al estoicismo, al hablar sobre esto se ve el lado subjetivo de la realidad y el papel del pensamiento en las pasiones. De

esta manera Kant sostuvo que lo propio de los trastornos mentales es la pérdida del sentido común y desarrollo de un sentido privado.

Homme, propuso que un estímulo puede ocasionar dos respuestas distintas, una encubierta y otra manifiesta, que de esta manera se relacionan una con la otra, los contenidos mentales tienen una relación de contingencia con estímulos y conductas. La conducta anormal se da cuando la conducta y el pensamiento no cumplen una misma función adaptativa. (Feixas, Miro, 1993, p. 210).

De esta manera han nacido las terapias cognitivas de diversos pioneros uno de ellos es Kelly primer teórico trata sobre la teoría de la personalidad, la iniciativa es la principal responsable de los procesos psicológicos de la persona, aunque la influencia de él ha sido muy poco reconocida. Albert Ellis se fue formando en el psicoanálisis pero rechazó todo esto porque no veía eficacia y evidencia, su enfoque se trata en la creencia que el individuo puede reemplazar de manera consciente sus pensamientos irracionales por unos más razonables. Beck se basa en personas que parecen ser víctimas el cual llega a tener pensamientos negativos sobre el mismo, su alrededor y del futuro, si esto se identifica y se llega a cambiar con la obtención de datos que cuestionen su validez (Feixas, Miro, 1993, p. 212).

Fue así como varios líderes en la terapia de conducta desarrollaron sus modelos terapéuticos hasta hacerlos cognitivos, da lugar que se hable de terapias cognitivo conductuales. Mahoney y Arnkoff (1978) señalan a Bandura como el precursor de la tendencia cognitiva dentro del enfoque conductual. (Feixas, Miro, 1993 p. 212) En los años setenta las terapias cognitivas conocieron un auge importante al confluir el trabajo de los autores independientes con el enfoque cognitivo-conductual.

Actualmente un esquema es una estructura cognitiva producto de la experiencia del individuo, el esquema es responsable de los mecanismos dirigen la atención. Por ello los esquemas permiten al perceptor identificar los estímulos rápidamente, categorizar los acontecimientos, seleccionar estrategias para obtener nueva información, resolver problemas y alcanzar metas. Los esquemas acerca del self son generalizaciones cognitivas relativamente estables que filtran la información. El procesamiento de la información basada en estos esquemas selecciona la información disponible, abstrae su significado y lo integra en sus conocimientos almacenados sobre el self (Feixas, Miro, 1993, p. 215). Es así como definen nuestro sentido de identidad, por lo que ostentan un peso fundamental en la personalidad y los procesos interpersonales. Estos esquemas dan lugar a lo que se conoce como procesamiento autorreferente.

3.1.1 Principales exponentes

La terapia cognitivo conductual se basa en mantener, modificar o erradicar una conducta, emprende problemas conductuales y enfermedades mentales, lo que se llega a considerar una actitud distinta ante problemas psicológicos. (Blum et al, 2002 p. 284). Una persona sin daños orgánicos, no es un paciente y por ello no necesita curarse, quien necesite ayuda la busca es así como se notan conductas que son desadaptadas, caracterizada por una carencia o exceso de rasgos en un comportamiento normal.

Los terapeutas no manifiestan juicios morales sobre las conductas que realiza el individuo y generan problemas , más que nada se preocupan de problemas de aprendizaje o cognitivo por medio de la carencia de habilidades sociales o emocionales, es así como instruyen a enfrentar las problemáticas que se le llegaran a presentar en su día a día. Las características principales de esta terapia (Blum et al, 2002 p. 284):

- El cambio de una conducta con lleva a buscar las causas de los problemas que preocupan a la persona, no al que generó eso.
- Las conductas normas o las que se les puede llamar como raras, se obtienen por las leyes del aprendizaje y hay una persistencia entre ellas, la conducta no sana es una respuesta inapropiada ante una situación externa.
- La terapia cognitivo- conductual estudia la consecución, estabilidad y desaparición de la conducta y procesos cognitivos, de esta manera el terapeuta realiza su trabajo por medio de cuestionarios, entrevistas, observación conductual, autorregistros.

La tarea del terapeuta se basa principalmente en el aquí y en el ahora, es por ello también hay fases del análisis conductual (Blum et al, 2002 p. 284):

- Evaluación de la conducta que se considera como problemática.
- Al tener la conducta que se va modificar, de esta manera se checan las variables y se define los objetivos que se va ocupar en la terapia.
- Se hace un cambio de la conducta por medio de técnicas.
- Por último, se ven los resultados que se lograron.

El enfoque cognitivo conductual consiste en la identificación de las alteraciones del pensamiento, presentan a los pacientes como esas perturbaciones aportan a su malestar y les ayudan a remplazar por apreciaciones e interpretaciones más correctas, Los terapeutas cognitivas no intentan descifrar factores inconscientes , utilizan técnicas conductuales y también se recalca en la experiencia interior. (Papalia y Olds, 1998 p. 588).

De esta manera se habla de la Terapia Racional Emotiva (TRE) desarrollada por Albert Ellis habla sobre la creencia de que pensamiento y emoción están unidos, y la

seguridad que los problemas psicológicos están causados por un pensamiento equivocado. Este se centra principalmente en ayudar a las personas para solucionar sus problemas emocionales observando su pensamiento , encontrando los defectos que hay en él, haciéndolo más racional y realista (Papalia y Olds, 1998 p. 589)

La TRE se basa en un planteamiento de sopa de letras para contemplar la personalidad. Ellis decía, que la terapia comienza con la C explorando la consecuencia emocional, el sentimiento o la situación que ha llevado a la persona a solicitar la terapia. El cliente atribuye C a A, la Experiencia Activadora, como el ser desechado. Depende del terapeuta para que de esta manera le explique que existe un factor que está interviniendo, B, El sistema de Creencias que lleva al cliente de A a C.

Es así como el psicólogo no contradice ni desafía el pensamiento que llega a tener el individuo, si no que trata de demostrar por medio de los actos, lo ilógico que son. El psiquiatra Aaron T. Beck ayuda al individuo a organizar su pensamiento como su conducta.

Albert Ellis desarrolla la terapia racional emotiva la cual piensa que nuestros problemas no son el resultado de cómo nos llegamos a sentir, esto quiere decir que la manera en que pensamos y creemos se ajusta a nuestro día a día o vida cotidiana en la cual nos desenvolvemos. Ellis comenta que como nos sentimos es como llegamos a interpretar lo sucedido. Un ejemplo de esto podría ser que un amigo invita todos a salir algún lugar de esta manera piensas que el ya no te considera tu amigo y no te quiere de esta manera te llegas a sentir triste. (Worchel y Shebilske, 1998 p. 572)

Es así como Ellis identifico pensamientos o creencias que provocan que una persona se sienta ansioso o deprimido (Worchel y Shebilske, 1998 p. 572).

- Es necesario que todas las personas que están a mí alrededor o que convivo con ellas me quieran.
- Es de gran importancia que sea competente, suficiente en todas las áreas que me desenvuelvo, si no es así soy un inútil.
- Si algo es arriesgado, estaría preocupado por eso.

El piensa que si una idea mal pensada por la cabeza, es por eso que se genera el estrés psicológico. El objetivo de la terapia es apoyar a los individuos a modificar su forma en la que llegan a pensar, de esta manera el terapeuta confronta las ideas irracionales que tiene acerca de ciertos aspectos de su vida y también la forma racional de la situación que se está presentando.

La terapia racional emotiva se practica con personas que padecen trastornos de ansiedad, la ventaja es que se trabaja de manera más rápida que en otras que se centran en lo profundo y relación terapeuta-cliente, pero ha sido muy criticada, ya que comentan que la razón no es sinónimo de adaptativa, en ocasiones las ideas irracionales son también eficientes (Worchel y Shebilske, 1998 p. 572).

En su justificación Ellis ha dicho que hay más de 500 que amparan la eficacia de la terapia racional emotiva, es así como sigue checándola para contestar las críticas o si es que surgen más, es así como todo se va orientando a la acción. Los psicólogos que se enfocan en racional-emotiva saben que deben mostrar aceptación positiva al cliente y lo importante que el cliente sepa ser el mismo, no creen en la idea de relación terapeuta-cliente sea para un cambio en la personalidad. También debe de tener varias técnicas para trabajar con los pensamientos y creencias irracionales de la persona que tengan en ese momento y de esta manera generar pensamientos por medio de la razón.

3.1.2 Técnicas del modelo.

Para el terapeuta de conducta en la observación de conducta es un fin en sí mismo, para el terapeuta cognitivo es un medio para llegar a un fin, de esta manera es necesario insistir en la observación de que las técnicas conductuales se emplean con el propósito de producir un cambio en el sistema cognitivo del cliente. Algunas técnicas son (Blum et al, 2002 p. 284):

- Modelado: De la manera en que llegamos aprender habilidades o conductas complicadas, por ejemplo el manejar un coche, de esta manera los individuos aprende a aceptar estímulos temidos y saber sobre llevar situaciones ansiógenas, como hablar en público. Esta técnica es eficaz para los procesos de tratamiento de miedos y observaciones.
- Entrenamiento asertivo: El objetivo de esta técnica es superar la ansiedad por situaciones que la provoquen ya sea sociales o interpersonales. Asertividad y ansiedad son respuestas inadecuadas, no es lo mismo ser tímido que asertivo. Si un individuo no protege sus sentimientos y pensamientos en las situaciones que son sociales, no será posible vencer la timidez, en sesiones terapéuticas, el individuo poco asertivo puede aprender, por medio de ensayos de conducta, cambiando su manera de pensar y comportarse, que esto luego puede llevarse a cabo en su contexto social.
- Ganar prosélitos: El terapeuta intenta transformar al cliente hacia una forma más racional de pensar. (Worchel y Shebilske, 1998 p. 572).
- Reformular: El terapeuta redefine una mala situación hacia una buena.
- Referente: El terapeuta ayuda al cliente a ver el cuadro completo antes que solo una parte del cuadro.

- Semánticos: El terapeuta ayuda al cliente a cambiar su lenguaje básico en orden hacerlo más positivo. (Worchel y Shebilske, 1998 p. 572).
- Distracción Cognitiva: El terapeuta estimula al cliente a buscar el alivio del estrés o de su irracionalidad estando ocupado en alguna actividad distractora como deportes, pintura o alguna otra clase de hobby.
- Parada de pensamiento: El terapeuta actúa para frenar o bloquear un pensamiento irracional como una medida para devolver al cliente un alivio temporal.
- Resolver problemas: El terapeuta define las opciones para resolver los problemas basándose en los pensamientos racionales en vez de en los irracionales.
- Humor: El terapeuta intenta reducir la irracionalidad a la absurdidad.
- Rol- playing: Al cliente se le invita a un rol play de ciertas conductas y formas de pensar o interactuar. (Worchel y Shebilske, 1998 p. 572).
- Imaginación racional-emotiva: El terapeuta impulsa al cliente a imaginar, de una forma irracional, los peores pensamientos que podría tener en cierta situación, después debe cambiar la sensación mediante una inversión hacia un modo racional de pensar.
- Asignación gradual de tareas: Asignar de forma controlada la ejecución de ciertas conductas tiene la ventaja cognitiva de contrarrestar la idea que tiene el paciente de que no podría llevarlas a cabo. (Feixas, Miro, 1993, p. 231-234)
- Técnicas de distracción: La propuesta de actividades agradables para el individuo o entretenidas (rompecabezas, ejercicio físico, escribir, escuchar música, etc.) en momentos de depresión o ansiedad permite dirigir los procesos de atención hacia otro tipo de estímulos, incrementando la probabilidad de generar procesos cognitivos más adaptativos. (Feixas, Miro, 1993, p. 231-234)

- Relajación: La ventaja cognitiva de este procedimiento clásico es su valor en cuanto a incrementar la percepción que del propio autocontrol tiene el cliente. Ello puede mejorar la autoimagen del sujeto, independientemente de sus efectos sobre el sistema psicofisiológico, en el sentido de la reducción del arousal.
- Programación de actividades: Establecer una agenda concreta de las actividades a realizar por parte del cliente tiene la ventaja cognitiva de evitar la inercia, la dificultad para tomar decisiones y la rumiación excesiva, incrementa la posibilidad de que determinadas conductas deseadas se lleven a cabo.
- Valoración del dominio y agrado: Consiste en pedir al cliente que registre mediante una escala de 1 a 5 el nivel de agrado o de dominio con que realiza sus actividades diarias. Una de sus ventajas cognitivas permite valorar éxitos parciales y niveles bajos de agrado, contrarrestando así el pensamiento absolutista dicotómico de todo o nada. (Feixas, Miro, 1993, p. 231-234)
- Autoobservación (self-monitoring): Equivalente a la línea base conductista, permite obtener información más precisa sobre las actividades del cliente y su estado de ánimo, a partir de la perspectiva cognitiva, este procedimiento no solo proporciona una evaluación conductual sino que permite iniciar otras intervenciones destinadas a cuestionar el procedimiento de la información que lleva a cabo el cliente.
- Uso de aserciones: Se trata de la preparación de mensajes de enfrentamiento adaptativos que el cliente debe repetir antes, durante y después de situaciones estresantes o ansiosas. La repetición de tales mensajes ocupa la mente con un material pre-programado que compite con un procesamiento negativo de la información.
- Entrenamiento en habilidades específicas: Cuando la evaluación del problema identifica déficit específico la mayoría de modelos cognitivos introducen elementos de entrenamiento adecuados para incrementar las habilidades del cliente (comunicación, asertividad, resolución de problemas, hábitos, etc.) Introduce un

sentimiento de confianza y puede modificar el esquema del self sugiriendo una imagen positiva y competente de sí mismo.

- Ensayo conductual y role playing: Tiene la función de practicar en la consulta conductas que el cliente deberá realizar en su contexto natural. Permite activar los esquemas anticipatorios (a menudo negativos) o bien proporcionar pruebas favorables en cuanto a las posibilidades de ejecución del cliente.
- Ensayo cognitivo: Consiste en pedirle al paciente que imagine sucesivamente cada uno de los pasos que componen la ejecución de una tarea. Ello lleva a fijar su atención en los detalles potencialmente problemáticos (que pueden estudiarse con el terapeuta), y evitar la divagación.
- Explicación del fundamento teórico al cliente: La breve y sencilla exposición del modelo cognitivo que se va a aplicar, (p. ej., el estado de ánimo se ve más afectado por nuestra interpretación o pensamiento que por los acontecimientos mismos), de las causas de su problema y de los objetivos de la terapia, proporciona un marco claro y esperanzador donde el problema queda explicado y se vislumbran alternativas de futuro. Con ello se pretende combatir la desesperanza con que a menudo acuden los clientes a la consulta.
- Identificación de pensamientos disfuncionales: La detección de la aparición de tales pensamientos automáticos, al mismo tiempo que se da, por ejemplo, una bajada en el estado de ánimo, permite al terapeuta involucrar al paciente en la tarea de combatirlos. Su detección permite el empleo de algunos de los procedimientos que siguen.
- Registro Diario de pensamiento disfuncionales: Se trata de un registro de Beck, constituye la esencia de la terapia cognitiva para la depresión, aunque se puede emplear también en otros trastornos, Se puede aplicar de forma gradual a dos, tres, o cinco columnas. El uso de dos columnas se corresponde con la autoobservación (situaciones y emociones que suscitan). La inclusión de la tercera

columna se pone el registro de los pensamientos automáticos que influyen en el estado emocional negativo. La cuarta fase supone una respuesta racional al pensamiento automático, lo cual implica una intervención sobre los pensamientos anteriores, En la quinta columna hay que registrar la emoción resultante de tal intervención, este proceso es el núcleo de esta terapia y se va aplicando progresivamente, primero en la consulta con la ayuda del terapeuta, y, posteriormente, el cliente lo aplica como tarea en su casa, hasta que lo realiza de forma automática en su vida cotidiana.

- Identificación de errores cognitivos: Característico del enfoque de Beck, supone enseñar al paciente a reconocer sus errores de procesamiento. La identificación de tal procesamiento en uno de los tipos de error cognitivo es un paso previo fundamental para el cuestionamiento de sus pensamientos automáticos.
- Comprobación de hipótesis: Sugerida por Kelly (1955) la comprobación empírica de las hipótesis que el cliente tiene sobre sí mismo y la situación se puede llevar a cabo de diversas formas.
- Disputa racional: Cuestionamiento abierto y directo de las creencias del cliente ¿Cuál es la evidencia de que dispone para creer esto? ¿Es racional creer esto? Etc., En esta discusión el terapeuta utiliza toda suerte de argumentos para demostrar la irracionalidad de las creencias del cliente, hasta que reconoce la falsedad de su creencia irracional.
- Análisis de costes y beneficios: Plasmar en una hoja de papel un análisis de las ventajas y desventajas de recurrir a un determinado pensamiento automático o creencia, o bien de realizar una determinada conducta. Al final el cliente distribuye 100 puntos entre la columna de ventajas y desventajas, quedando así visible si es racional o no mantener tal creencia o conducta.
- Técnicas de retribución: Análisis detallado sobre el papel, de las suposiciones del paciente acerca de las causas o responsabilidades de determinados

acontecimientos. Especialmente en casos donde predominen sentimientos de culpabilidad.

- Trabajo con imágenes: Muchos clientes evocan imágenes intensas, ante situaciones ansiosas, en lugar de pensamientos automáticos. En esos casos el trabajo con imágenes de enfrentamiento, o con la evocación voluntaria de otras más placenteras, relajantes o positivas, pueden tener efecto positivo.

- Búsqueda de soluciones alternativas: Se anima al cliente a inventar nuevas soluciones suspendiendo el juicio crítico durante el ejercicio, a continuación, terapeuta y cliente analizan cuidadosamente las soluciones anotadas.

- Identificación de esquemas: Después de la detención y discusión de un cierto número de pensamientos automáticos se puede observar un predominio de ciertos temas que reflejan el control que determinados esquemas supra ordenados tienen sobre el patrón idiosincrásico de procesamiento de información del cliente.

- Técnica de rol fijo: Procesamiento en el que el cliente escribe una descripción de sí mismo y luego el terapeuta la reescribe de forma que permita la exploración de otros esquemas alternativos. Se pide al sujeto que ejecute el nuevo rol en su vida cotidiana durante dos semanas con la debida preparación y entrenamiento.

- Biblioterapia: Recomendar la lectura de textos específicos que refuercen el conocimiento cognitivo del problema por parte del cliente y ayudar a que el sujeto identifique sus patrones de pensamiento disfuncionales

3.2. Área de la psicología: Organizacional

El siglo XVIII en la Revolución Industrial se dio el origen de la gestión de Recursos Humanos propuesta por los trabajadores quienes exigieron sus derechos debido a las condiciones de trabajo pesadas, fue entonces que a finales del siglo XIX, se dio el intento de organización de los recursos humanos en la empresa por Taylor. Frederick Taylor era ingeniero mecánico y economista, desarrollo un método de organización industrial con el fin de incrementar la productividad, elaborado para el trabajo de producción en cadena y era el trabajador quien tenía el control y responsabilidad sobre su tiempo de trabajo y forma. (Merino, 2014, p. 123)

La Teoría de las Relaciones Humanas creada por Elton Mayo formado en medicina, psicología y sociología, se realizaron estudios en la Western Electric Company de los que se extrajeron dos conclusiones: Los empleados son más eficientes si la gerencia se preocupa por su bienestar y supervisores les prestan atención. Y las relaciones en el trabajo de gran importancia así como un buen clima laboral mejora el rendimiento.

Douglas McGregor estudio ingeniería, mecánica y psicología, describió dos formas de pensar de los directivos de empresas (Merino, 2014, p.137):

Teoría X habla que toda organización tiene metas, y los individuos no les gusta trabajar que de esta manera prefiere ser dirigido, por ello evita responsabilidades, es poco ambicioso, de esta manera procuran su bienestar y seguridad. (Merino, 2014, p, 138)

Teoría Y trata sobre las personas son capaces de asumir las responsabilidades que se le presente, tiene imaginación, creatividad, su potencial intelectual no es utilizado

completamente, los castigos no son siempre la mejor manera para que se esfuercen de esta manera las recompensas se relacionan a los compromisos. (Merino, 2014, p 138)

La teoría de sistemas también llamada teoría general de sistemas se dio por la necesidad científica de la comprensión de los sistemas que forman la realidad, la desarrollo el biólogo Ludwin Von Bertalanffy en los años 40 y 50 del siglo XX. El objetivo encontrar las estructuras de los sistemas de la realidad para poder unificar los conceptos aplicados a distintos sistemas y generar leyes universales. Identificando con facilidad los problemas que se presenten en las organizaciones sus causas y consecuencias (Merino, 2014, p 143).

La organización se debe ver como un ente, compuesto por partes que se relacionan por medio de una estructura que se desenvuelve en un entorno específico, según Bertalanffy un sistema es un conjunto de unidades relacionadas y alcanzar sus metas propuestas. Si existen cambios en eso llega a ver un equilibrio que se llama homeostasis, es así como se da la entropía la transformación o vuelta, en el cual un sistema se desorganiza, consume o muere. Ejerce su acción en sistemas cerrados o aislados, afecta a los sistemas abiertos.

Una teoría también relacionada del japonés William Ouchi dice que la administración de empresas debe basarse en el sentido de responsabilidad comunitaria. Principalmente es incrementar la apropiación y amor del empleado por la compañía, basándose en el bienestar del empleado, dentro y fuera del trabajo, esta teoría se llama Z que promueve a los empleados una alta productividad también una satisfacción y moral en cada uno de los empleados. (Merino, 2014, p 147)

En 1980 surgieron muchos cambios en las organizaciones con la incorporación de las nuevas tecnologías de la información, la informática mejora la información que genera un manejo adecuado de datos y de esta manera la comunicación se vuelve rápida. Fue así como los mercados se conectan unos con otros y se vuelven independientes es cuando se inicia la globalización. De esta manera se desarrolla la competitividad entre empresas se va volviendo más variables, en esa época las personas son las que tienen mayor aporte haciendo una diferencia entre el éxito y fracaso que se puede llevar a la empresa.

En 1997 McKinsey y Company se expresó con el nombre de guerra por el talento para referirse a que las empresas se dirigen sus esfuerzos hacia la atracción y retención del talento. Por esto se considera que cada organización tiene competitividad para generar estrategias para tener una continuidad en medio y largo plazo. (Merino, 2014, p. 149)

Por mucho tiempo se ha visto la necesidad de evaluar la capacidad de las personas para así poder hacer distintas tareas, fue así que en el año 2200 a.C. un emperador chino realizaba pruebas si es que seguían con sus capacidades. De esta manera se desenvuelve la definición de selección personal por distintos autores, haciendo que las funciones sean estratégicas para el área de recursos humanos. (Merino, 2014, p 152)

- La selección de personal es un proceso dinámico, cuyo objetivo es encontrar la persona más adecuada por sus características personales, aptitudes, motivación, para cubrir un puesto de trabajo en una empresa determinada (López, 1999, p.13)

Selección profesional o seleccionar personal es, pues una tarea que puede ser descrita de forma sencilla y directa como aquella actividad estructurada y planificada que

permite atraer, evaluar e identificar, con carácter predictivo, las características personales de un conjunto de sujetos a los que denominamos “candidatos” que los diferencia de otros y los hacen más idóneos, más aptos o más cercanos a un conjunto de características y capacidades determinadas de antemano como requerimientos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional. (Prado, 2014, p. 19)

El proceso de selección es un procesamiento que tiene como finalidad dotar a la organización del personal adecuado, garantizando el desempeño correcto del puesto y reduciendo el riesgo que supone incorporar a nuevas personas a la empresa, tratando además de reducir la subjetividad apoyando a las decisiones en factores medibles y comparables (Prado, 2014, p.47). El objetivo de este es el análisis de las necesidades que tiene la empresa y termina con la incorporación de la persona que es elegida al puesto vacante.

Hoy en día el trabajo es una actividad humana que conlleva competencias, aprendizajes, logros, creatividad, en cargándose de mejorar las condiciones de vida de cada individuo. Ya sea en su forma personal, familiar e incluso para la sociedad. Es así como los avances científicos, tecnológicos y técnicos hacen que los conocimientos e informaciones son de gran impacto en actividades laborales. Todo eso genera los riesgos del trabajo, un peligro ya sea por medio de compuestos químicos con repercusiones neuroconductuales, dependiendo la situación lugar persona se llega a exponer, no importa si está laborando en un lugar privado, gubernamental.

La palabra factor es muy utilizado ante estas situaciones viene de la palabra latina factio (hecho), para la Real Academia Española lo define como elemento que interviene para producir un resultado (RAE, 2001). También se habla de riesgo proviene del italiano rischio o rischio se puede decir que es una amenaza de un accidente que susceptible de causar a alguien un daño.

Fue así como la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2011) define como riesgo al elemento o conjunto de elementos que estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador. Basándose a lo anterior un riesgo que existe es el físico en el cual forma parte de las condiciones materiales del ambiente en el cual se está trabajando, los cuales pueden ser el ruido, temperatura, radiaciones, iluminación, vibraciones, etc. Por ejemplo el ruido es el movimiento ondulatorio de moléculas en el aire producido en un medio elástico por una fuente de vibraciones: El cual puede ser constante cuando no hay oscilaciones en la presión sonora, intermitente son sonidos bruscos y repentinos, o de impacto se presentan variaciones repetidas de presión sonora en intervalos de tiempo menores.

De este se genera el estrés ya que es la reacción psicológica más asociada con el ruido que ha generado muchas investigaciones, también hay alteraciones del sueño, reducción de la respuesta inmune, problemas cardiacos, fatiga y conductas agresivas. De igual manera el riesgo eléctrico ya sea por descarga eléctrica de alta tensión, presentando altas quemaduras y estrés postraumático, ocasionando alteraciones en su funcionamiento cognoscitivo y la coordinación motora las cuales no hay una explicación sobre eso. (Prado, 2016, p.37):

También está el riesgo químico son los elementos o sustancias orgánicas e inorgánicas que si entran en contacto con el cuerpo, ya sea por medio de absorción, inhalación o ingestión ocasionando quemaduras, lesiones sistémicas incluso intoxicación. Por ello es necesario conocer las etapas de la intoxicación (Prado, 2016, p.47):

- Aguda: Aparece por la sobreexposición a vapores de disolventes que se absorben con rapidez, los efectos asfixia, náuseas y cefalea.

- Subaguda: Se origina por exposiciones frecuentes o repetidas durante varios días o semanas, los efectos son de manera retardada.
- Crónica: Se produce por exposiciones repetidas a relativas bajas dosis durante largo tiempo.

De esta manera se habla de los factores psicosociales la OIT (1984) la interacción entre el trabajo y el medio ambiente las cuales son las condiciones de la organización, capacidades del trabajador, cultura, salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo. Haciendo que tengan una influencia dañina en la salud para los trabajadores por medio de sus experiencias y percepciones. Otro factor es el ergonómico los cuales son distintos maquinas, herramientas, cuyo peso, tamaño, forma y diseño puedan provocar sobreesfuerzo, incluso los movimientos o posturas contraproducentes causan una fatiga física y lesiones. (Prado, 2016, p.40)

Como sabemos el individuo es un ser integral que está compuesto por diferentes componentes biológicos, bioquímico, psicofísico y sociocultural el cual es de gran importancia para su desenvolvimiento relacionado con la naturaleza. Es así como existen distintas áreas de impacto en la dimensión psicológica. El área Neuropsicológica y psicofisiológica es de las estructuras cerebrales del sistema nervioso central y periférico en el cual integran impulsos sensoriales de movimientos conscientes hasta intervenir en procesos intelectuales. También la área cognoscitiva la cual son las recepciones de señales, percepción y atención para descifrar información, como lo son procesos de memoria y aprendizaje, (Prado, 2016, p.41).

Otra es el área afectiva o emocional que forman parte subjetiva y favorecen la eficacia de respuestas que se presenten. Por último el área conductual es la

manifestación de la persona frente a su entorno, o sea que toda actividad que realiza un organismo y al analizar las respuestas incluso se puede llegar a modificar los comportamientos.

Es aquí en donde los metales llegan a tener distintas repercusiones, llegan a tener en común la manifestación de incoordinación motora, destreza manual. Por ejemplo: Plomo al exponerse a este puede llegar a disminuir las capacidades intelectuales, afectando la memoria, razonamiento y velocidad de lectura. Otro es el mercurio llega a ver insomnio, irritabilidad, incluso el trabajador presenta pérdida de peso. Por ultimo manganeso manifiesta comportamiento extravagante, nerviosismo y posible apareamiento de alucinaciones. (Prado, 2016, p. 43)

De esta manera la psicología para su estudio científico se relaciona con el ambiente, el cual el objeto de estudio de la psicología es la relación ambiente-conducta que tienen una gran interacción. Por estos varios autores han definido la psicología ambiental (Prado, 2016, p, 141):

- Canter y Craik, Analiza las transacciones e interrelaciones de las experiencias y acciones humanas con aspectos pertinentes de los escenarios socio-físicos.
- Holahan, El principal foco de investigación es la interacción del ambiente físico con la conducta y la experiencia humana.
- Wicker Estudio de las relaciones interdependientes entre las acciones de la persona dirigida a una meta y los escenarios de conducta en que tales acciones acontecen.

La psicología ambiental y la ecología sostienen que ambiente y conducta son interdependientes, es un lugar donde la mayoría de sus ocupantes pueden lograr múltiples satisfacciones.

De esta manera está orientada a la solución de múltiples problemas con el intento de resolver un gran número de interrogantes, Levy Leboyer (Prado, 2016 p, 142), presenta cinco características únicas de la investigación en la psicología ambiental que la hacen un campo específico:

- Estudiar las relaciones dinámicas ser humano- medio ambiente.
- La psicología ambiental se interesa más que nada por el ambiente físico, ya sea natural o físico sin dejar de lado a la dimensión social.
- El ambiente debe ser estudiado desde una perspectiva moral la conducta humana debe considerarse en su marco vital, con las características de su entorno.
- La conducta del individuo no es solo una respuesta a un hecho de su medio ambiente y a sus variables físicas.
- La psicología ambiental analiza las motivaciones psicológicas que permiten comprender porque un objeto es solicitado o rehuido.

Guifford (Prado, 2016, p, 142) señala que la psicología ambiental debe ser construida como una disciplina que busca entender la dinámica entre cuatro dimensiones multifacéticas:

- Los individuos (sexo, edad, personalidad, etc.)
- Los procesos psicológicos (aprendizaje, privacidad, conocimiento, percepción, actitudes, toma de decisiones)
- Los problemas ambientales (contaminación, diseño arquitectónico pobre como amenaza nuclear, entre otros).
- Los lugares (trabajo, casa, comunidad, ciudad).

Es así como la psicología ambiental se interesa en comprender los diversos y complejos procesos de adaptación mediante los cuales la persona enfrenta las exigencias del ambiente físico.

Ahora hablaremos de la psicología ambiental y arquitectura que la cual es muy poco conocida pero tiene una gran relevancia en este campo, se ha podido observar que los planeadores de espacios, diseñadores y arquitectos pueden disponer de los diseños necesarios para crear, lo que para ellos es un espacio satisfactorio.

Evans y McCoy mencionan que las personas pasamos más del 90% de nuestro tiempo de nuestras vidas en los espacios construidos. El ambiente físico en el que se encuentran inmersos los trabajadores durante su jornada llega a representar un 66.6% del tiempo que permanecen despiertos, lo cual representa una influencia sobre su conducta (Prado, 2016 p, 144). El ambiente se convierte en transmisor del significado simbólico enviando mensajes que fortalezcan o debilitan el papel de paciente, visitantes y trabajadores (en el caso de una institución de salud). La adaptación del ser humano a los que componen su actividad laboral entre ellos el ambiente físico en el cual se desenvuelven puede enviar un mensaje poco positivo, deteriorar su rendimiento, su salud y obstaculizar las metas de la organización.

Basándose en la psicología ambiental y sus lugares de trabajo podemos hablar de los diseños de distribuciones convencionales tienden a proporcionar privacidad a sus empleados, los diseños de plano abierto se caracterizan por la falta de muros, el cual brindan espacio flexibles, fáciles de modificar y adaptar a las necesidades específicas de los trabajadores; así albergan a mayor cantidad de trabajadores en menor espacio y ahorran en costos de mantenimiento de las instalaciones.

Se ha visto que los empleados, en general, prefieren bajos niveles de densidad espacial y altos niveles de privacidad en sus lugares de trabajo, la proximidad de los empleados a las ventanas si afectaban de manera positiva satisfacción laboral pues compensaban los efectos negativos de las oficinas de plano abierto.

Fitzgerald y Danner (Prado, 2016, p, 147) comentan que las características como la luz solar, a través de las ventanas y la presencia de plantas interiores en entornos laborales, se relacionan con menos estrés, con el buen dormir y humor positivo. Llega a tener relación con la restauración ambiental el cual la psicología ambiental cuenta con la teoría de la restauración ambiental, la cual subraya la importancia del funcionamiento cognoscitivo y la fatiga de la atención. El proceso de recuperación se logra mediante los beneficios que proporcionan los ambientes restauradores y estos contienen las siguientes características (Prado, 2016 p, 148):

- **Abstracción:** Se refiere a la distancia psicológica y posible geográfica del contenido mental rutinario de una persona., Es la liberación de la actividad mental que requiere la atención dirigida.
- **Fascinación:** La atención sin esfuerzo que se desarrolló a partir de objetos en el ambiente, cuando la atención es apoyada por la fascinación.
- **Coherencia:** Es la inmersión en un ambiente físico o conceptualmente coherente, desenvolverse en un ambiente estructurado.
- **Compatibilidad:** Ajuste entre las instalaciones en las que se encuentre la persona y las demandas impuestas por el ambiente.

La importancia de la fatiga de la atención radica en que, como proceso cognoscitivo resulta trascendental para el pensamiento y eficiencia del ser humano.

Por esto los trabajadores de oficinas han reportado sentirse menos cansados y más saludables, cuando han tenido acceso a plantas o una ventana con vista al exterior y prefieren ambientes de trabajo con plantas vivas y ventanas con vista. Por ello la atención dirigida es considerada una capacidad limitada, por lo que necesita ser restaurada. Todo lo que el trabajador percibe dentro de la organización, desde características físicas del lugar hasta las relaciones interpersonales que se establecen en el trabajo, incide directamente en sus sensaciones, cogniciones y comportamiento, desgastando o restableciendo sus niveles de energía necesarios para desempeñar con éxito las tareas de su puesto de trabajo.

Los trabajadores perciben que su lugar de trabajo es inseguro, poco funcional, incómodo y ruidoso, se relaciona con la sensación que reportan de sentirse agotados a nivel físico y emocional, con actitudes negativas hacia el trabajo. La valoración positiva se refiere a que los trabajadores consideran a su oficina funcional pues cuentan con el suficiente espacio, pasillos adecuados, se percibe ordenada agradable porque lo puede personalizar con objetos de su agrado así como plantas. Es de gran importancia la seguridad del entorno laboral resultado un factor relevante, a indicaciones y señalización en caso de emergencias, rutas de evacuación, capacitación para poder actuar en caso de que se presente un incendio o sismo.

El impacto en el bienestar general organizacional a nivel de la productividad así como en la calidad de las relaciones entre sistemas humanos, resulta relevante, pues el ambiente construido como indica a los trabajadores mensajes claros, como si les apoya y facilita su trabajo, evita fatigas y desgastes innecesarios. Con esta investigación se pretendió generar conocimientos dirigidos a los empresarios y áreas de recursos humanos de la organización acerca de la importancia y relación del clima social, ambiente físico, percepción de la restauración psicológica y el síndrome de desgaste ocupacional de manera que podrán determinar el uso, distribución de presupuestos de inversión en beneficio de sus trabajadores (Prado, 2016, p, 156).

Como se sabe los seres humanos están expuestos de manera permanente a una serie de elementos fenómenos y acciones humanas en todos los aspectos de su existencia que pueden poner en peligro su salud y vida, a los cuales se les conoce como factores de riesgo.

El trabajo llega a ser uno de los ámbitos más importantes, donde se pasa mayor tiempo de contacto con un sin número de factores de riesgo. Los obreros campesinos, mineros, profesionistas, intelectuales y empleados en generales están expuestos a factores presentes en el ambiente de trabajo que pueden ocasionar problemas o enfermedades los cuales se dividen: Físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos.

Algunos factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Prado, 2016, p, 160): Rotación de turnos

- Trabajo nocturno
- Relaciones interpersonales inadecuadas
- Inestabilidad de la permanencia en el trabajo
- Falta de definición de funciones
- Falta de motivación por el trabajo
- Monotonía
- Estilo de manejo del jefe inmediato
- Lugar de residencia lejano del trabajo
- Bajo salario
- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Inseguridad contractual
- Mala utilización de las habilidades del empleado
- Sobrecarga del trabajo

- Conflicto con la autoridad
- Tele-trabajo
- Horario de trabajo imprevisible
- Baja o nula participación en la toma de decisiones
- Espacio reducido de trabajo
- Trabajo temporal
- Trabajo por outsourcing.

Hablando del trabajo por turnos es un método de organización del tiempo el cual los empleados se reemplazan de forma consecutiva en el lugar de trabajo, de modo que el establecimiento puede funcionar más allá del horario laboral de cada uno.

El trabajo se realiza durante un periodo de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana que será determinado por la autoridad. El cual la Ley Federal del Trabajo en su título primero “principios generales” artículo 5°, fracción XII establece que está prohibido el trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años. Sin embargo en México la mayoría de los casos, la rotación de turnos se lleva a cabo de la siguiente manera, turno matutino de las 7:00 a las 15:00 horas, vespertino de las 15:00 a las 23:00 horas y turno nocturno de las 23:00 a las 7:00 horas.

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo no hace ninguna mención sobre el trabajo nocturno y rotación de turnos, así como tampoco las leyes de Instituto Mexicano de Seguro Social, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ni del Instituto de Seguridad Social para las fuerzas armadas mexicanas.

Puesto a esto se debe tener cuidado y hay alteraciones en la salud por el incremento de cortisol es un esteroide que se produce en las glándulas suprarrenales que es la principal glucocorticoide producido y segregado por la corteza suprarrenal. Llega a ver incremento del nivel de azúcar en la sangre, supresión del sistema inmunológico, estimulación de la secreción acida gástrica, genera gastritis.

Si hay una alteración en la hormona melatonina que es producida en la glándula pineal, regula el reloj biológico del organismo, llega a ver (Prado, 2016 p, 165).

- Trastornos del sueño: Existen varios los cuales se tiene una dificultad por conciliar el sueño, incluso quedarse dormidos en momentos inapropiados, afecta la salud, seguridad y calidad de vida.
- Envejecimiento prematuro: Es un trastorno genético progresivo, ocurre aleatoriamente y no es hereditaria.
- Fatiga: Sensación de mucho cansancio con poca energía que interfiere en las actividades cotidianas normales.
- Disminución de la masa muscular: También conocido como atrofia muscular, pérdida del musculo, se produce por un desequilibrio entre las proteínas y su degradación.
- Disminución de la fuerza física: Puede presentarse una sensación de debilidad, incluso caídas, puede asociarse con fracturas.
- Ansiedad: Puede ser una preocupación o miedo intenso ante situaciones que se lleguen a presentar, produciendo sudoración, respiración agitada, etc.

- Pérdida de sueño: Puede relacionarse por distintos factores, como depresión, ansiedad o algunos medicamentos que se consumen.
- Reducción del ritmo cardiaco: Se da por un problema grave ya sea que el corazón no bombea suficiente sangre en oxígeno al cuerpo.
- Resfriados frecuentes: Ya sea por un virus, llega hacer inofensivo, es una infección de la garganta y nariz.
- Aumento de peso obesidad: Es por comer en exceso, inactividad física, incluso una enfermedad subyacente.

Referente a lo anteriormente la capacidad del cuerpo de producir energía a partir de los alimentos está en el punto más alto al final de la tarde o principios de la noche, esta es una de las razones por las cuales la gente se siente más activa y despierta entre las 4:00 y 6:00 de la tarde y más cansada entre las 4:00 y 6:00 de la mañana (Prado, 2016, p, 166).

Afectación en las esferas familiar, laboral, y social, cuando se realiza el trabajo nocturno no solo se ve afectado en su esfera biológica y psicológica sino también en los ámbitos familiar, social, laboral, las cuales son las siguientes alteraciones (Prado, 2016, p, 166):

- 1, Aumenta de accidentes de trabajo, debido a:
 - a. Afectación de las actividades perceptivas
 - b. Modificación de los criterios de reacción y de precisión.
 - c. Disminución del tiempo de reacción.
 - d. Disminución del intervalo entre el estímulo visual y respuesta motriz

2, Empobrecimiento de las relaciones sociales y familiares.

3.-Disfuncion familiar.

4.-Perdidad de amistades

5.- Dificultad para disfrutar del ocio.

6.- En caso de médicos y enfermeras aumento de errores médicos

7.- Deterioro en relaciones interpersonales.

Llega también haber afectación para el trabajador, en el cual se ve afectado en su salud física, mental, social. También altera la productividad de cualquier centro de trabajo en el que se desenvuelve, lo cual el empleador considera que la rotación de turno y horario nocturno inciden en los intereses de cualquier espacio laboral.

CONCLUSIÓN

Se puede concluir que la calidad de vida con lleva muchos aspectos los cuales son subjetivos y objetivos, que va generar por medio de las situaciones que se presenten con un bienestar dando un equilibrio en donde se va desarrollando el individuo, inclusive llega a tener prioridades en sus distintos ambientes, lo cual llega a tener elementos característicos uno principal es el sistema de recompensa viéndolo de esa manera el sueldo base que se genera dentro del área de trabajo, ya es pieza fundamental para el desenvolvimiento del empleado, por ejemplo, que reciba un extra por terminar antes de tiempo o incluso trabajar horas extra, esto hace que siga realizando su trabajo con eficacia.

Por ello es importante saber que el sueldo incremento entro en vigor en enero lo que equivale a \$14.32 pesos más, alcanzara a cubrir la canasta básica, que entra en gran relación con la calidad de vida en el trabajo, en donde el trabajo se entiende cualquier acción mediante el pago, para poder obtener todo esto es necesario se haga un reclutamiento ya sea decidió por la empresa para solicitar que es lo que hace falta dentro de la empresa. Que llega a tener ventajas que sea económico para la empresa ya que no gasta en anuncios o desventajas puede llegar hacer más tardado y como se sabe debe tener un gozo en las necesidades de los integrantes siendo de esta manera beneficios.

La psicología es de gran importancia ya que estudia el comportamiento que está vinculada con el área organizacional, dando su atención a los procesos de las funciones que se van haciendo en el área de trabajo, se analizan las situaciones que se llegan a presentar, también enfocándose en más actividades como el clima laboral

puesto que es de mucha importancia porque cuenta con habilidades, conocimientos y aptitudes que el trabajador debe conocer de sí mismo para poder confrontar situaciones que se le presenten, pueda salir adelante para así poder saber cómo actuar al respecto.

Es así como la autoestima se ve presente ya que es la manera en la cual se ve la persona ella misma, tiene que ver con sus aspectos internos y externos, se conoce bien uno mismo sabiendo que es lo mejor para él o ella. Ya que es de gran importancia el saber el significado sobre este tema porque con la cantidad de información que se maneja hoy en día se llega a confundir con otros temas uno de ellos es el auto concepto. Es de gran importancia saber que el desarrollo de la autoestima es en la infancia intermedia ya que el niño se juzga a sí mismo.

Puesto a esto no es congénita porque se va desarrollando a lo largo de su vida cotidiana, lo cual puede llegar a cambiar haciendo múltiples acciones como conseguir los objetivos que nos propongamos a una relación agradable con demás personas, de esta manera se llegan hacer críticas o comentarios no agradables hacia uno mismo en donde se ve afectado generando distintas problemáticas ya sea de manera psicológica o física. Haciendo que existan distintos tipos de autoestima: la alta es la persona que confía en sí mismo y sabe cómo solucionar problemas en los cuales está presente, la baja son personas que están posiblemente triste sin ganas lo cual puede ser temporal.

Puesto a esto se va dando el autoestima en el área organizacional, esto quiere decir que toda empresa u organización es considerada como un sistema que busca lograr metas, utilizando recursos materiales y técnicos para tener un equilibrio entre todo lo que se llegue a presentar. Ante esto el comportamiento es de gran importancia dentro del área de trabajo ya que junto con el autoestima forman un gran equipo que

con lleva diferentes factores, si hay una buena autoestima habrá un buen rendimiento, una buena actitud pero si la autoestima no es buena se pueden llegar a generar problemas.

Puesto a esto llega hacer de gran ayuda el psicólogo ya que puede trabajar en apoyar a las personas que tengan problemáticas en su área de trabajo en la cual se estén desarrollando, incluso si tiene situaciones fuera del trabajo ya sea con su familia o demás, se le puede apoyar, haciendo que el individuo realice ciertas tareas o actividades para que tenga un mejor rendimiento dentro del trabajo y no se vea afectado el o las personas que están a su alrededor, también lo positivo de esto es hacer que la persona sea más eficaz en su trabajo, porque si no se llega ayudar puede generar un bajo rendimiento dentro de la empresa haciendo que el trabajo y demás personas se vean afectadas ante esa situación que se esté presentando.

Sin embargo, no es muy conocido que en este tipo de instituciones trabaje un psicólogo lo cual es de gran importancia para el bienestar del personal y de la empresa, se preocupa por analizar, comprender, las actitudes, sentimientos, etc. Sus objetivos son mejorar el desempeño de los individuos, la organización y aumentar la satisfacción de los participantes. Entonces todo esto se va dando por medio de la terapia cognitivo-conductual que estudia la desaparición y estabilidad de una conducta haciendo todo esto por medio de observación, entrevistas, registros, se basa en identificar si hay alteraciones del pensamiento, se va hablar de la TRE terapia racional emotiva en donde el pensamiento y emoción están unidos por lo tanto los problemas son causados por un pensamiento equivocado fue desarrollada por Albert Ellis, se practica principalmente con personas que sufren de ansiedad, por medio de varias técnicas para trabajar con los pensamiento y creencias irracionales y por medio de esto generar pensamiento por la razón.

REFERENCIAS

Ardila (2003) Calidad de Vida. Recuperado el 5 de diciembre del 2019, en <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>

Blum M. L. y Naylor J. C. (1981) Psicología Industrial sus fundamentos teóricos y sociales, Trillas.

Branden N. (1995) Desarrollo de la Autoestima. Recuperado el 20 de enero del 2020, en <https://www.gitanos.org/publicaciones/guiapromocionmujeres/pdf/04.pdf>

Ballenato G. (2015) Autoestima y Salud. Recuperado el 28 de enero del 2020, en <http://www.cop.es/colegiados/m-13106/images/Art%C3%ADculoAutoestima.pdf>

Chiavenato A. (2018). Administración de Recursos Humanos, Interamericana, McGraw.

Campos y Muñoz Autoestima. Recuperado el 28 de enero del 2020, en <http://www.dzne.ugto.mx/Contenido/MaterialDidactico/amezquita/Lecturas/Autoestima.pdf>

Davis K. y Newstrom W. J. (1991) Comportamiento Humano en el Trabajo. McGraw.

Feixas G. y Miro M. T. (1993), Aproximaciones a la psicoterapia, Mexico: McGraw-Hill.

Fundación Amigo (2008) Auto concepto y Autoestima. Recuperado el 5 de diciembre del 2019, en <http://www.surgam.org/articulos/502/1.%20CURSO%20DE%20EDUCADORES%20AMIGONIANOS%202008/3.%20ELIJO%20SER%20EDUCADOR,%20TRABAJANDO%20LA%20MOTIVACION/3.3.%20AUTOCONCEPTO%20Y%20AUTOESTIMA.pdf>

Garaigordobi M. y Pérez J. (2007) Auto concepto, Autoestima. Recuperado el 28 de enero del 2020, en <http://www.surgam.org/articulos/502/1.%20CURSO%20DE%20EDUCADORES%20AMIGONIANOS%202008/3.%20ELIJO%20SER%20EDUCADOR,%20TRABAJANDO%20LA%20MOTIVACION/3.3.%20AUTOCONCEPTO%20Y%20AUTOESTIMA.pdf>

Ley Federal del Trabajo (2019) Ley federal del trabajo: Artículos. Recuperado el 12 de diciembre del 2019, en <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-primero/#articulo-5o>

Merino G. M. (2014) Selección de Personal, Buscando al Mejor Candidato, México: Altaria.

Moreno Y. y Rosario J. (2015) Revista Mexicana de Psicología: Optimismo y Autoestima. Recuperado el 27 de febrero del 2020, en <https://pdfs.semanticscholar.org/14c8/2180d8d0cab156fe3523b464b81fcf21843b.pdf>

OIT (2011) Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 18 de enero del 2020, en <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Prado J. F. (2016) Psicología del Trabajo un Entorno de Factores psicosociales saludables para la productividad. México: Manual Moderno.

Papalia D. E. y Wendlkos S. (1998) Psicología. México: Mc Graw Hill.

Runa (2017) Tipos de Seguros Laborales. Recuperado el 30 de enero del 2020, en <https://runahr.com/recursos/seguros/tipos-de-seguros-laborales/>

RAE (2001) Definición de Factor. Recuperado el 18 de enero del 2020, en <https://dle.rae.es/factor>

Universidad del salvador (2019) Comunicación. Recuperado el 15 de enero del 2020, en <https://www.ecured.cu/Comunicaci%C3%B3n>

Worchel S. y Shebiloke W. (1998) Psicología Fundamentos y Aplicaciones. Madrid: Prentice Iberica.

Zuleta P. Ruiz E. et al (2013) Rol del psicólogo en las Organizaciones. Recuperado el 11 de enero del 2020, en <file:///C:/Users/Luis%20Morales/Downloads/Dialnet-RolDelPsicologoEnLasOrganizaciones-4863351.pdf>