



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA IBEROAMERICANA S.C.**

---

**INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**CLAVE DE INCORPORACIÓN 8901-25**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**“ESTABLECER EL SENTIDO DE PERTENENCIA LABORAL EN LOS  
EMPLEADOS Y LA EMPRESA SENBIS, S.A. DE C.V. “**

**T E S I N A**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**P R E S E N T A:**

**GARDUÑO PEDRAZA HUMBERTO**

**MATRICULA: 414506008**

**DIRECTOR. DE TESIS:**

**GAMEZ MORA JORGE NOE**



**XALATLACO, ESTADO DE MÉXICO. SEPTIEMBRE 2022**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

# INDICE

<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>5</b>
<b>JUSTIFICACION.....</b>	<b>6</b>
<b>DISEÑO DE ESTUDIO.....</b>	<b>7</b>
<b>MUESTRA.....</b>	<b>8</b>
<b>INSTRUMENTO DE MEDICION.....</b>	<b>8</b>
<b>CAPITULO I:.....</b>	<b>9</b>
<b>ORIGEN DEL TALENTO HUMANO.....</b>	<b>9</b>
1.1 DEFINICION DEL TALENTO HUMANO.....	9
1.2 CARACTERÍSTICAS FÍSICAS Y PSICOLÓGICAS DEL TALENTO HUMANO.....	9
1.3 LA RELACIÓN DE LAS EMOCIONES Y EL TALENTO HUMANO.....	10
1.4 PERSONALIDAD.....	13
1.4.1 TIPOS DE PERSONALIDAD SEGÚN CARL JUNG.....	13
1.4.2 REFLEXIVO EXTROVERTIDO, REFLEXIVO INTROVERTIDO, SENTIMENTAL EXTROVERTIDO, SENTIMENTAL INTROVERTIDO, PERCEPTIVO EXTROVERTIDO, PERCEPTIVO INTROVERTIDO, INTUITIVO EXTROVERTIDO, INTUITIVO INTROVERTIDO.....	14
<b>CAPITULO II:.....</b>	<b>17</b>
<b>FACTORES PSICOLOGICOS QUE INTERVIENEN EN LAS RELACIONES SOCIALES DEL SER HUMANO.....</b>	<b>17</b>
2.1 RELACIONES SOCIALES.....	17
2.1.1 TIPOS DE RELACIONES.....	17
2.2 FACTORES DE LAS RELACIONES SOCIALES.....	18
2.2.1 MOTIVACIÓN.....	22
- Motivación laboral extrínseca.....	23
2.2.2 AUTOESTIMA.....	24
2.2.3 RESILIENCIA.....	25
2.2.4 DEPRESIÓN.....	26
2.3 ENTORNO LABORAL.....	27
VENTAJAS DE TENER UN BUEN AMBIENTE LABORAL EN TU ORGANIZACIÓN.....	28
- Reduces los costos.....	28
- Cuidas de la salud de tus empleados.....	28
- Un buen ambiente laboral ayuda al sentimiento de pertenencia.....	28
- La calidad de vida en el trabajo es sinónimo de rendimiento.....	28
2.3.1 RELACIONES LABORALES.....	29
- Objetivos de las relaciones laborales en una empresa.....	29
- Objetivo de las relaciones laborales para el empleado.....	30
<b>CAPITULO III: EL TRABAJO.....</b>	<b>31</b>

3.1 GÉNESIS DEL TRABAJO.....	31
3.2 DEFINICIÓN DEL TRABAJO.....	33
3.3 CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS.....	33
3.4 TIPOS DE TRABAJO.....	35
<b>CAPITULO IV:.....</b>	<b>41</b>
<b>EL DESEMPEÑO LABORAL.....</b>	<b>41</b>
4.1 DEFINICIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL.....	41
4.2 INDIVIDUO Y DESEMPEÑO LABORAL.....	43
4.3 CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	45
4.4 FACTORES PSICOSOCIALES DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	48
<b>CAPITULO V:.....</b>	<b>50</b>
<b>RELACION DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y EL DESEMPEÑO LABORAL.....</b>	<b>50</b>
5.1 TRABAJO EN EQUIPO.....	50
5.2 INTERACCIÓN LABORAL.....	53
5.3 TIPOS DE INTERACCIÓN.....	54
5.4 LIDERAZGO.....	54
5.4.1 TIPOS DE LIDERAZGO.....	56
5.5 INCENTIVOS.....	60
<b>CAPITULO VI PROPUESTA: CURSO DE INDUCCION.....</b>	<b>63</b>
6.1 PRESENTACIÓN, INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA, INDUCCIÓN AL PUESTO.....	63
6.1.1 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	64
6.2 TÉCNICAS DE INTEGRACIÓN DE GRUPOS.....	64
6.3 NORMA ISO 9001 EN INDUCCIÓN.....	69
6.4 APORTACIONES Y CONCLUSIONES.....	70
<b>FUENTES CONSULTADAS.....</b>	<b>71</b>
<b>ANEXO. 1.....</b>	<b>75</b>

## **AGRADECIMIENTOS**

Me siento sumamente orgulloso, de mencionar y agradecer de corazón a las personas que intervinieron en este proceso en el cual finalmente recibo mi título profesional a través de este trabajo de tesis, agradezco profundamente a Dios por guiarme e iluminarme sabiamente en este largo camino, intercediendo por mí para lograr mis metas y objetivos, por ayudarme en crecer como persona, por darme fuerza para no rendirme en situaciones adversas, y formar una persona generosa para servir a mi prójimo cuando más lo necesite.

Debo de agradecer de manera especial y sincera a mis padres, principalmente por la crianza que me dieron, e inculcar en mí principios y valores, los cuales tengo presentes en todo momento para poder ser un hombre servicial y humilde, mi respeto y cariño, para los pilares que formaron la persona que soy hoy en día, gran admiración, por todo el esfuerzo y paciencia que me brindaron, y que el día de hoy se ve reflejado. Mis logros son sus logros padres míos, las palabras no bastan para decirles lo mucho que los amo y lo mucho que valoro su apoyo en todo momento, gracias por cubrirme con su amor e instruirme con sus sabios consejos, sin ustedes esto no sería posible, los amo.

Quiero expresar mi franco agradecimiento a mi tutor de tesis, quien, gracias a su conocimiento, entrega y esfuerzo, compartió su tiempo para poder guiarme en la elaboración de este proyecto, su vasto conocimiento me asistió como un escalón más para mi crecimiento profesional, compartimos esta grata experiencia, la cual me permitirá abrirme las puertas en busca de éxito, logros y triunfos, en el área personal y laboral.

En general agradezco a todos mis compañeros y conocidos, quienes, con palabras, consejos, experiencias y sugerencias, logramos crear una amistad

sincera, su apoyo ha sido esencial para llegar a donde me encuentro en estos momentos, mi gratitud por estar en todo momento.

## **INTRODUCCION**

La finalidad de este escrito, es tener presente los elementos y factores para identificar, cuando los lazos emocionales se crean entre los colaboradores y la organización, dando paso al surgimiento y cumplimiento de las labores asignadas, así mismo para que el sujeto adopte conductas productivas en el trabajo, lo cual incrementa su rendimiento y su comodidad dentro de la empresa. El manejo correcto de sus emociones y los factores para reforzar esa comunicación entre trabajadores y la organización.

La importancia de estudiar este tema en particular, radica en las consecuencias que origina la mala dirección y organización de una empresa, la cual afecta tanto individual como colectivamente, en los aspectos psicológicos, emocionales y sociales de cada persona; por otro lado la aplicación correcta de factores y elementos que intervienen en la interacción de ambas partes (empleado - empresa) traerá beneficios en global y pondrá la pauta para llevar a cabo la sinergia que se requiere para el logro de objetivos. De igual forma uno de los objetivos de las empresas en general, es que los trabajadores se identifiquen con la visión y misión de la compañía, ya que de esta manera se formara una sociedad que se dirige a una misma dirección.

## **JUSTIFICACION**

El objetivo del presente trabajo, es determinar porque es necesario fomentar dentro de la cultura del trabajador, la buena relación con la empresa, así como fortalecer los lazos afectivos individual y grupalmente, por otro lado, es importante abordar este tema para construir en el colaborador un comportamiento productivo, teniendo como base las relaciones afectivas. Así mismo, analizar los factores o elementos que intervienen en dicha situación y posteriormente buscar la mejor alternativa para solucionar la problemática. De tal manera que este fenómeno que se presenta, baje sus índices notablemente dentro de la organización, ya que es de suma importancia que los trabajadores mantengan un alto rendimiento, a través de la motivación, la comunicación y constancia en las tareas que desempeñan. Por lo tanto, se llega a la conclusión que un buen liderazgo lleva a cumplir con los objetivos más fácilmente y crea un ambiente laboral con las condiciones perfectas para que tanto trabajador como patronos, desarrollen habilidades y amplíen su conocimiento sobre varias aéreas.

## **DISEÑO DE ESTUDIO**

Esta investigación se desarrolla con base a un tipo de estudio no experimental, en el cual el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren sin intervenir en su desarrollo, y transversal; que nos permite la recolección de datos en un solo momento o periodo de tiempo.

Para la presente investigación adaptaremos el método ex post facto, para lo cual primero se producirá el hecho y posteriormente se analizarán los posibles causas y consecuencias. Una de las ventajas de este tipo de investigación es que no se modifica el fenómeno de análisis por lo cual es el más adecuado para el análisis de este estudio.



## **MUESTRA**

El tipo de muestra que se utiliza para la presente investigación es la estratificada, esta se obtiene cuando la población es dividida, como lo haremos en este trabajo de investigación, tomando como muestra a 20 trabajadores que presentan un bajo sentido de pertenencia en la empresa relacionado con la insatisfacción laboral misma que se origina por depresión, estrés sobre carga de trabajo o falta de incentivos.

## **INSTRUMENTO DE MEDICION**

Como instrumento para la siguiente investigación utilizaremos un cuestionario, que se adapta sin problema para la acumulación de los datos necesarios, ya que es un instrumento viable y confiable para la recolección de información que se necesitan para lograr los objetivos deseados. Así mismo encontramos que "el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evolución, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correos"

En cuanto a la técnica que fundamenta esta investigación, se basa en una encuesta, la cual va a permitir una recolección de datos vasta. según Naresh k. Malhotra, las encuestas son "entrevistas con un gran número de personas utilizando cuestionario prediseñado"

## **CAPITULO I:**

### **ORIGEN DEL TALENTO HUMANO**

#### **1.1 Definición del talento humano.**

En la actualidad el ámbito laboral, se enfocó más en el colaborador, en sus emociones y aspectos psicológicos, para potenciar sus habilidades dentro de la organización y se refiere a los nuevos elementos como lo que ahora conocemos talento humano, el cual se define como la sumatoria de competencias y habilidades de una persona. Generalmente, estas características son las que le permiten un crecimiento organizacional y un valor agregado en el trabajo. Las empresas tienen el gran reto de identificar y potenciar el talento de sus colaboradores; permitiendo una construcción de un ambiente laboral enérgico y poderoso (Geo,2022).

#### **1.2 Características físicas y psicológicas del talento humano.**

En cuanto a esto se refiere, la búsqueda de talento humano, requiere de ciertas características, tanto físicas como psicológicas, las cuales se deben de adecuar al puesto de trabajo, según lo exija. Es de gran apoyo el uso de instrumentos tales como el cuestionario, que nos ayuda a recabar información, que se requiere para medir en cierta medida habilidades, cuantitativas y cualitativas, tomando en cuenta que es uno de los instrumentos más prácticos para obtener la información deseada, de igual forma se puede moldear el formato en preguntas abiertas o cerradas, lo cual facilita poder dirigirlo a un público en específico, en este caso el cuestionario que utilizaremos está enfocado en la medición del nivel de satisfacción y sentido de pertenencia del trabajador. Debemos entender que cada ser humano es único, y posee cualidades propias, lo cual permite una variedad de

puestos de trabajo a los cuales puede postularse. Algunas de las características físicas del ser humano son: altura, peso, edad. En cuanto a características psicológicas se refiere, podemos enumerar las siguientes: personalidad, aptitud, adaptabilidad, inteligencia emocional (Ver anexo 1).

En definitiva, las características que presenta cada ser humano, son de suma importancia, de acuerdo a las tareas que desempeña. Y es precisamente esa búsqueda de talento la que propone, adecuar a cada sujeto, en el puesto correcto con base al conjunto de sus habilidades y destrezas, las cuales también puede ir desarrollando, estando en el puesto de trabajo, esto con ayuda de un programa de inducción y capacitaciones.

### **1.3 La relación de las emociones y el talento humano.**

Cabe mencionar que, al hablar de emociones, debemos de tener en cuenta que son propias del ser humano y existen tanto positivas como negativas. para entender un poco mejor, se define a las emociones como las respuestas o reacciones fisiológicas que genera nuestro cuerpo ante cambios que se producen en nuestro entorno o en nosotros mismos. Estos cambios se basan en experiencias que a su vez dependen de percepciones, actitudes, creencias sobre el mundo; que usamos para percibir y valorar una situación concreta (Somos Inteligencia Emocional,2022).

Dado que las emociones tienen la función de portar información, que a su vez nos indica que es lo que necesitamos ante las diferentes situaciones que ocurren en nuestra vida. Podemos considerar lo dicho hasta aquí, que las emociones y el talento humano, van de la mano y no puede existir uno sin el otro, se complementan de acuerdo a la situación y se logra la adaptabilidad para estar satisfecho y feliz con uno mismo.

Existen diversos tipos de emociones, que, para entenderlo mejor, es necesario, conocer cada uno de ellos y a que se refiere, esto puede ayudar al talento humano

a discernir una vía o respuesta adecuada, dependiendo a la posición en la que se encuentre, ya sea laboral, familiar o personal. Dicho esto, los tipos de emociones son:

- Emociones primarias o básicas

Son las emociones que experimentamos en respuesta a un estímulo. Para Paul Ekman, las emociones básicas son 6: tristeza, felicidad, sorpresa, asco, miedo e ira. Todas ellas constituyen procesos de adaptación y, en teoría, existen en todos los seres humanos, independientemente de la cultura en la que se hayan desarrollado.

- Emociones secundarias

Son un grupo de emociones que siguen a las anteriores. Por ejemplo, cuando experimentamos la emoción básica de miedo después podemos sentir las emociones secundarias de amenaza o enfado, dependiendo, claro está, de la situación que estemos viviendo. Las emociones secundarias son causadas por normas sociales y por normas morales.

- Emociones positivas

También se conocen como emociones saludables, porque afectan positivamente al bienestar del individuo que las siente. Favorecen la manera pensar, de razonar y de actuar de las personas. Por ejemplo, la alegría, la satisfacción, la gratitud no provocan una actitud positiva frente a la vida y nos hacen sentir experiencias que nos ayudan a sentirnos bien.

- Emociones negativas

Suelen provocar el deseo de evitarlas o evadirlas. El miedo o la tristeza son algunos ejemplos. Sin embargo, hay que tener en cuenta que este tipo de emociones, en pequeñas cantidades y relativa baja intensidad, no son perjudiciales. De hecho, forman parte del proceso de aprendizaje, ya que gracias a

ellas nuestra memoria emocional nos ayuda a recordar las consecuencias que tienen ciertas conductas (o exponernos a ciertos contextos).

- Emociones ambiguas

No provocan ni emociones negativas ni positivas, ni saludables ni no saludables. Por ejemplo, la sorpresa no nos hace sentir ni bien ni mal. La existencia de estas emociones deja claro que somos animales complejos, y que nuestras experiencias presentan muchos matices.

- Emociones estáticas

Son aquellas que se producen gracias a distintas manifestaciones artísticas, como, por ejemplo: la música o la pintura. Así, al escuchar una canción podemos sentirnos muy felices o muy tristes, pero esa sensación sería cualitativamente diferente a la felicidad o la tristeza que se experimenta ante cualquier otra experiencia, ya que se vive en un contexto artístico.

- Emociones sociales

Es necesario que haya otra persona presente o de lo contrario no pueden aflorar. Por ejemplo, la venganza, la gratitud, el orgullo o la admiración, son emociones que sentimos respecto a otros individuos.

- Emociones instrumentales

Son aquellas que tienen como fin u objetivo la manipulación o el propósito de lograr algo. Son complicadas de reconocer porque puede parecer que sean naturales. Sin embargo, son emociones forzadas y esconden una intención. En ocasiones, son fruto de la auto-sugestión: someterse a ciertos contextos voluntariamente para hacer que una parte de esa emoción tiña nuestra forma de comportarnos. (Corbin, 2016).

## **1.4 Personalidad.**

En pocas palabras el concepto de personalidad se define como la forma en cómo una persona actúa o piensa, ya sea en un grupo social o individualmente.

La personalidad es un patrón que abarca las actitudes, pensamientos o sentimientos de una persona día a día. Además, permite que una persona pueda desenvolverse en entornos sociales, sin ningún inconveniente. (EUROINNOVA,2022).

Considerando que, la personalidad distingue a una persona de otra, por distintos rasgos o características, las empresas de hoy en día buscan lograr en el equipo de trabajo, tener a personas con personalidades que aporten y ayuden a l logro de los objetivos, por lo tanto, la personalidad, es uno de los factores importantes, que se necesitan tomar en cuenta a la hora de llevar a cabo la caza de talento humano. Al mismo tiempo la integración del individuo en un grupo nuevo de trabajo dependerá bastante de las actitudes y pensamientos del nuevo integrante, es por esto que se necesita del apoyo de una inducción, la cual permita de forma natural la adaptación del personal de recién ingreso.

### **1.4.1 Tipos de personalidad según Carl Jung.**

Los considerables trabajos de investigación del psicólogo Suizo Carl Jung, nos apoyan actualmente a entender de manera más simple la personalidad de cada ser humano, el porqué de sus pensamientos y de su actuar, en un entorno social e individual.

Carl Jung fundó la psicología analítica en un intento por profundizar en el misterio del inconsciente y los símbolos de la mente, gracias a ello podemos distinguir rasgos y características, de cada persona a manera de delimitar el

perfil de un individuo, que en un entorno laboral ayuda a interpretar si el trabajador tendrá un alto o bajo desempeño, si sus actitudes y aptitudes se ajustan con las requeridas por la organización para el desarrollo de diversas actividades.

El modelo de los tipos de personalidad de Carl Jung tiene su génesis en su libro publicado en 1921 *Psychological Types*. Es de lejos uno de los modelos con mayor influencia en la psicología (Benítez, 2021)

#### **1.4.2 Reflexivo extrovertido, reflexivo introvertido, sentimental extrovertido, sentimental introvertido, perceptivo extrovertido, perceptivo introvertido, intuitivo extrovertido, intuitivo introvertido.**

- **Reflexivo-extravertido:**

Estas personas se basan mucho en la percepción sensorial y cultural para 'recolectar' los datos objetivos que usan como fundamento para sus teorías, incluso cuando se trata de personas. Para ellos las emociones se consideran irracionales y por eso menos importantes que lo objetivo, lo que los convierte en algunos escenarios en personas intolerantes.

- **Reflexivo-introvertido:**

La elaboración de teorías tiende a tener tintes 'conspiraciones' pues son muy intrapersonales. Tienen poco en cuenta los estímulos del exterior y su falta de sentimientos, o mejor, de intuición los hacen tercos pero explotables a nivel emocional. Quienes lo rodean pueden verlos como inadaptados, hasta que los conocen a profundidad pues en esta instancia de cercanía inspiran gran aprecio.

- **Sentimental-extravertido:**

Estos individuos expresan con facilidad lo que sienten y los sentimientos provocados por estímulos externos son lo que los mueve a hacer las cosas. Tienen un gran desarrollo de la empatía, pues se identifican fácilmente con otros.

- **Sentimental-introvertido:**

A estas personas no les interesa y más bien evitan influir sobre otros, tanto como ser notados, o juzgados. Tienen dificultades para expresar lo que sienten sin importar si es bueno o malo. Son individuos muy callados, difíciles de comprender y en ciertos casos, melancólicos. Estas dificultades les impiden desarrollar relaciones con otros.

- **Perceptivo-extravertido:**

Son aquellos que están en una constante búsqueda de estímulos nuevos y externos, esto se debe a que en ellos la percepción sensorial enfocada en el objeto. Así mismo, se sienten más cómodos ante realidades tangibles. Aparentemente son personas alegres y llenas de vida, pero al permitir que abusen (burlen) de él tiende a ser vengativo.

- **Perceptivo-introvertido:**

Estas personas se enfocan mucho más en su subjetividad, lo que perciben la aleja de la realidad objetiva. Por lo tanto, a los demás puede parecerles que viven en un mundo 'diferente' al suyo.



- **Intuitivo-extravertido:**

Están dotados de una gran capacidad de motivar a los demás o contagiarles entusiasmo, a pesar de que no tienen una fuerte empatía y que suelen orientarse a una moral propia. Son muy optimistas en lo que emprenden, pero no es raro que desistan de ello rápidamente.

- **Intuitivo-introvertido:**

Los demás los pueden describir como seres enigmáticos. Sus objetivos son subjetivos, al ser personas muy soñadoras, y con tendencia a ser artistas. Del mismo modo pueden ser muy inestables en las relaciones interpersonales. (Psicólogos, 2018).

## **CAPITULO II:**

### **FACTORES PSICOLOGICOS QUE INTERVIENEN EN LAS RELACIONES SOCIALES DEL SER HUMANO**

#### **2.1 Relaciones sociales.**

El ser humano, es un ser social por naturaleza, depende de relacionarse con otros seres humanos, para poder desarrollarse en varios aspectos de su vida, las relaciones sociales se entienden como el conjunto de las interacciones que ocurren entre dos o más personas, o dos o más grupos de personas, de acuerdo a una serie de protocolos o lineamientos mutuamente aceptados, o sea, de acuerdo a normas específicas. Es importante que el individuo logre aprender a relacionarse en los grupos dentro de la organización, dicho de otra manera, es indispensable que la empresa haga uso de técnicas y herramientas para lograr integrar al nuevo elemento al grupo o área de trabajo. La socialización, es un elemento fundamental que interfiere en la conducta de la persona y en este caso en su trabajo, las relaciones sociales que se crean en el ámbito laboral ayudan a mejorar el rendimiento laboral ya sea individual o grupal, también fomenta la sana competencia entre colaboradores para una mejora en la calidad de sus actividades.

#### **2.1.1 Tipos de relaciones.**

Las relaciones sociales pueden clasificarse de distinta manera, dependiendo de si nuestro enfoque al respecto es psicológico, sociológico o de otra naturaleza. Por ejemplo, podemos distinguir entre relaciones sociales según el tipo de vínculo establecido, de la siguiente manera:

- **Relaciones afectivas.** Aquellas que tenemos con las personas escogidas para conformar nuestro entorno íntimo: amigos, parejas y compañeros, gente con la que desarrollamos conexiones emocionales profundas.
- **Relaciones laborales.** Aquellas que debemos emprender en nuestro entorno de trabajo, sea el que sea, y que suelen regirse por normas jerárquicas, formales y diferentes a las íntimas. En general son nexos menos profundos emocionalmente, pero muy importantes en la cotidianidad.
- **Relaciones familiares.** Otro tipo de relaciones íntimas y de mucha intensidad, pero que no podemos realmente elegir, ya que vienen dadas de antemano, son las de nuestra familia, al menos el núcleo cercano de padre-madre-hermanos. De hecho, estas relaciones son psicológicamente vitales para los individuos, tanto en un sentido positivo como negativo.
- **Relaciones circunstanciales.** Aquellas relaciones superficiales, efímeras y locales que tendremos con desconocidos a lo largo del día, muchas de las cuales podrían pasar a ser de otro tipo, o no. Suelen tener poco vínculo emocional y ser olvidadas rápidamente. (Relaciones Sociales, 2022)

## 2.2 Factores de las relaciones sociales.

Tal y como se mencionó anteriormente, las relaciones sociales son la base de la sociedad humana, para dar origen a la interacción social entre los seres humanos y de esta forma crear vínculos afectivos más fuertes para que las emociones fluyan de una manera natural dentro del grupo social.

Para poder crear relaciones sociales sanas, depende de distintos factores, alguno de los cuales se presentan a continuación:

- Mindfulness.

Cuando nos relacionamos con alguien, ser conscientes y aceptar lo que está sucediendo es de mucha utilidad.

Reconocer nuestros sentimientos y los de la otra persona nos ayuda a conectar. La comunicación es un proceso de conexión, tanto verbal como no verbal.

Si nos sentimos amenazados, en nuestro cuerpo y cerebro comienza la respuesta del estrés (nos preparamos para luchar o huir). Esto sucede con un simple juicio o crítica que recibamos. La reacción por nuestra parte será dejar de escuchar, no expresaremos nuestras necesidades ni sentimientos, e incluso, juzgaremos, criticaremos o culparemos a la otra persona. Por lo que ella también se sentirá amenazada (comienza el estrés), reaccionando de la misma manera.

Mindfulness nos ayuda a evitar esta espiral de contraataques. Si somos conscientes de cómo nos sentimos, de lo que está pasando en nosotros durante la comunicación y lo aceptamos, podemos evitar reaccionar cuando nos sintamos amenazados. De esta manera podremos responder como queramos, en vez de reaccionar juzgando o culpando al otro.

Para que la otra persona no se sienta amenazada por nosotros es clave:

- No juzgar.
- Escuchar con atención y empatía.

Mindfulness nos permite permanecer presentes, con paciencia, empatía y ecuanimidad ante los sentimientos de los demás.

- Apertura

Contemplar la relación y la persona como algo nuevo, como si fuera la primera vez. Muchas veces nuestras relaciones con las personas están basadas en situaciones anteriores con las mismas.

Ejemplo: Me encuentro con mi primo, con el que discutí la semana pasada, es probable que comience esta nueva interacción desde el rencor o desde el miedo a que se vuelva a enfadar. He de entender que eso ya pasó y relacionarme con él desde cero.

Hemos de intentar relacionarnos como si fuera la primera vez, deshacernos de juicios, prejuicios e ideas basadas en anteriores experiencias para contemplar la relación y a la persona como algo nuevo.

- Poner límites

Los límites son necesarios, nos dan bienestar. Muchas veces acatamos lo que nos dicen sin pararnos a pensar hasta dónde queremos llegar.

Conocer los límites del otro nos permite saber hasta dónde podemos llegar.

Establecer límites a los demás les permite saber a qué atenerse.

Los límites nos permiten saber a todos por dónde nos podemos mover sin molestar.

- Empatía

Una de las habilidades más efectivas que tenemos para conectar con otra persona es la empatía pues nos ayuda a entender mejor la perspectiva del otro.

Los científicos identifican dos tipos de empatía:

- Empatía afectiva: sensaciones y sentimientos que tenemos como respuesta a las emociones del otro. Sentir

- Empatía cognitiva: habilidad de identificar y entender los sentimientos de los demás, tomar su perspectiva y ver el mundo desde sus ojos. Entender.

Si la otra persona muestra sentimientos negativos, esfuérzate por validarlos, en lugar de cuestionarlos o justificarlos.

Para ir mejorando en empatía es útil que primero seamos conscientes de nuestros sentimientos para luego ser capaces de comprender y sentir lo que siente el otro, ponernos en su piel.

No olvidemos que todos queremos ser aceptados, amados y sentirnos seguros.

- Amabilidad

Darnos cuenta de cómo tratamos al otro, no tanto de qué palabras decimos sino de cómo las decimos.

Muchas veces no nos acordamos de lo que la otra persona nos dijo, pero sí de cómo nos hizo sentir. Ser amable con el otro facilita una mejor conexión.

Desear el bien del otro es de las mejores maneras de conectar con los demás.

- Compasión

Ser testigos del sufrimiento de otro ser y querer aliviarlo. Darnos cuenta del sufrimiento de las otras personas, de las cosas que arrastran a lo largo de su vida (desengaños, fracasos, pérdidas...) que pueden haber dejado heridas muy profundas, nos ayuda a comprender lo mal que lo está pasando.

La compasión no es pena ni lástima. Yo soy igual que tú, también sufro. Tratar a los demás como me gustaría que me trataran a mí cuando lo estoy pasando mal, cuando estoy sufriendo y querer remediarlo.

- Alegría por el bien ajeno

Disfrutar de la alegría y felicidad de los demás. Valorar y alegrarnos por lo bueno que tienen, tanto material como no material, es una gran manera de conectar. Es lo contrario a los celos, el resentimiento y la envidia.

- Ecuanimidad

Ánimo estable. Cualidad de sabiduría, serenidad y estabilidad mental que entiende la naturaleza del cambio.

La persona ecuánime ve que todo surge y se desvanece, por lo que no hay apego ni aversión, rechazo u odio. Tanto lo bueno como lo malo, pasa. Esto nos permite vivir las cosas de mejor manera.

La ecuanimidad nos aporta el equilibrio y sosiego necesarios para entender la profunda interrelación que existe entre las cosas y las personas. (Martin, J.M. 2022).

### **2.2.1 Motivación.**

Para comprender un poco mejor el comportamiento del ser humano, es indispensable tomar en cuenta este componente psicológico llamado motivación, el cual ayuda a orientar, mantener y determinar la conducta de la persona. Es de suma importancia tener presente este tema dentro de la organización, puesto que está comprobado, que un trabajador motivado aumenta su rendimiento en su puesto de trabajo, las tareas o actividades que realiza serán con una mayor eficacia, es por eso que este factor va de la mano con el sentido de pertenencia que la empresa debe de inculcar en el colaborador, con la ayuda de distintas estrategias como lo pueden ser el uso de incentivos, mejora de las condiciones laborales, reconocimiento de logros.

Así y según numerosas investigaciones, la motivación laboral influye directamente sobre el rendimiento de los trabajadores. Algo que, en cierto modo, resulta muy lógico. Es decir, cuando un trabajador siente que su organización se preocupa por su bienestar, mejora su compromiso con ella y su implicación. Esto, a su vez, favorece que quiera llegar a sus objetivos y cumplir con una estrategia de la que se siente parte activa.

Por otra parte, existen diversos tipos de motivación laboral; la motivación intrínseca y la motivación laboral extrínseca.

- **Motivación laboral intrínseca**

La motivación intrínseca es aquella que surge gracias a la satisfacción que aporta una tarea en su ejecución. Se trata de una motivación propia que viene con la persona, que se auto estimula y que no requiere de una tercera fuente (por ejemplo, de que el jefe le reconozca).

Incluye una parte objetiva, relacionada con las habilidades de la persona. Es decir, si es bueno realizando determinadas tareas, se sentirá más realizado porque obtendrá buenos resultados. Mientras que, si no se le da bien, su motivación bajará. En definitiva: se trata de un tipo de motivación laboral directamente relacionada con nuestro nivel de satisfacción personal.

- **Motivación laboral extrínseca**

La motivación laboral extrínseca es la que viene de fuera, es decir, la que procede del exterior, de una tercera fuente. Habla del proceso, de los recursos, el reconocimiento externo y de las mejores y el impacto conseguido con esa tarea que hemos realizado.

Suele asociarse a los objetivos y a los premios, pero está destinada a desaparecer en el tiempo, sobre todo si la comparamos con la anterior. (Bizneo, 2022)

Por otra parte, cabe mencionar que, así como existen factores que estimulan la motivación en los trabajadores, está la contra parte, que se puede llamar enemigo de la motivación laboral, de los cuales las empresas deben de cuidar para no fracturar el ambiente laboral y tener detalles con la motivación de los colaboradores. Dichos factores pueden llegar a disminuir la motivación del individuo y por ende minimizar su desempeño, estos elementos por mencionar algunos, son los siguientes: falta de dirección y organización por parte de la empresa, jefes controladores, mal ambiente laboral, aburrimiento.



En conclusión, las empresas deben de implementar planes y estrategias, las cuales le permitan no caer en la monotonía, y estimule de diferentes formas la motivación laboral en cada uno de los trabajadores que componen la plantilla, de este modo creara un buen ambiente laboral y el rendimiento aumentara.

### **2.2.2 Autoestima.**

La autoestima en los trabajadores, está relacionado con el sentimiento que uno mismo tiene o crea sobre su trabajo las tareas que desempeña, los resultados que obtiene y el cumplimiento de los objetivos establecidos, en otras palabras, es la percepción que cada individuo tiene del desempeño de su trabajo.

Cuanto más fuerte sea la autoestima de cada trabajador, será más probable que sean capaces de lidiar con los obstáculos y desafíos del día a día, incluso aun después de haber fracasado.

Las personas con baja autoestima a menudo dudan de sus decisiones y capacidades, y siempre buscan la aprobación y validación, tanto de su jefe como de sus compañeros. Esto puede entorpecer su desempeño, nublar su juicio e, incluso, llegar a paralizarles.

Por este motivo, desarrollar una buena autoestima es un viaje largo, pero imprescindible. Mientras que la confianza viene del 'hacer' - cuantas más veces hacemos algo, más confianza tenemos para desarrollar el trabajo-, la autoestima viene del respeto hacia uno mismo y hacia el camino que laboral que quiere desarrollar.

Una buena autoestima nos permite ganar confianza y sentirnos más seguros en nuestras acciones, además, nuestra actitud será más positiva y nos sentiremos capaces de afrontar más retos o tomar decisiones.

Para las empresas es fundamental fomentar la autoestima de sus trabajadores, pues esto hará que el equipo esté motivado, sea más productivo, se consigan mejores resultados y haya ganas de ir a por más. (TalentGarden, 2021).

### **2.2.3 Resiliencia.**

La aplicación correcta de la resiliencia en el trabajo, es fundamental para que el trabajador desarrolle esa capacidad de superar las adversidades laborales, gracias a la resiliencia el individuo puede afrontar los contratiempos y dificultades que lo aquejen, y de esta manera progresar, para poder lograr un equilibrio mental y una resiliencia fuerte, los trabajadores se pueden apoyar mejorando su optimismo, la autoconfianza y la paciencia de esta forma la resolución de problemas será más fácil.

Hay tres tipos de resiliencia que se manifiestan

- Resiliencia natural: es aquella con la que naces. A menudo se relaciona con el entusiasmo por la vida y la tendencia a experimentar cosas nuevas.
- Resiliencia adaptativa: es la que manifiestas en circunstancias difíciles que te impulsan a adaptarte y crecer, dejándolo todo más fuerte que antes.
- Resiliencia restaurada: esta se desarrolla por aprendizaje de técnicas deliberadas para fortalecer tus habilidades. (Indeed, 2021)

Es crucial desarrollar la habilidad de resiliencia, ya que depende de la manera en cómo afrontamos los problemas y como manejamos las dificultades y el estrés diario, para conseguir los objetivos y obtener los resultados que deseamos, por tal motivo es un elemento notable para un crecimiento personal.

#### 2.2.4 Depresión.

Existen diversos factores que intervienen para dar origen a la depresión en el trabajo, es conveniente, que las empresas tengan algún plan para monitorear a sus trabajadores e intervenir cuando se presente algún caso de depresión laboral, esto ayudara a que el trabajador construya en su persona un sentido de pertenencia más fuerte y evitar la depresión en el trabajo, que le permita alcanzar objetivos profesionales o personales.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), un entorno de trabajo negativo puede provocar:

- problemas de salud mental y física
- ausentismo
- pérdida de productividad
- mayor consumo de sustancias

Las señales de depresión laboral son similares a los síntomas generales de depresión. Dicho esto, algunos pueden parecer más específicos de un entorno laboral.

Algunas de las señales más comunes de la depresión laboral incluyen:

- aumento de los niveles de ansiedad, especialmente cuando se manejan situaciones estresantes o se piensa en el trabajo cuando se está fuera de él
- sentimientos generales de aburrimiento y complacencia sobre tu trabajo
- baja energía y falta de motivación para hacer cosas, que a veces puede manifestarse como aburrimiento en las tareas
- sentimientos persistentes o prolongados de tristeza o ánimo caído

- pérdida de interés en las tareas del trabajo, especialmente en las que antes te resultaban interesantes y satisfactorias
- sentimientos de desesperanza, impotencia, inutilidad o culpabilidad abrumadora
- incapacidad para concentrarte o prestar atención a las tareas laborales, así como problemas para retener o recordar cosas, especialmente información nueva
- cometer una gran cantidad de errores en las tareas diarias del trabajo
- aumento o disminución del peso o del apetito
- molestias físicas como dolores de cabeza, fatiga y malestar estomacal
- aumento de las ausencias o llegadas tarde y salidas temprano
- capacidad de toma de decisiones deteriorada
- irritabilidad, aumento de la ira y poca tolerancia a la frustración
- episodios de llanto o tendencia al llanto en el trabajo, con o sin desencadenantes aparentes. (Lindberg, S. 2022)

La depresión en el trabajo, es un tema delicado que se debe de priorizar, ya que el no atender a tiempo y de la mejor manera posible, puede traer graves consecuencias, todo trabajador está expuesto y vulnerable a pasar por un episodio de depresión en el trabajo, las empresas deben de poner especial atención en este asunto, para que de esta manera se logre una baja en el índice de trabajadores que presentan depresión en el trabajo.

### **2.3 Entorno laboral.**

Este ámbito comprende aspectos como los valores, creencias y prácticas corporativas. Un buen entorno laboral es aquel en donde se promueven variantes como lo son el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa, la

formación para la adecuada realización de actividades, una buena dirección de la organización para la obtención de buenos resultados.

### **Ventajas de tener un buen ambiente laboral en tu organización.**

Ofrecer un entorno de trabajo lo más agradable posible tendrá repercusiones reales, tanto financieras como humanas. Estas son algunas de las ventajas de ofrecer un buen ambiente laboral a tus empleados:

- **Reduces los costos**

Cuando un empleado se siente cómodo con su entorno de trabajo y su equipo, está estadísticamente demostrado que será menos propenso al absentismo y a las bajas por enfermedad. Esto dará lugar a una menor rotación de personal y te permitirá reducir los diversos costes relacionados con la sustitución y la contratación.

- **Cuidas de la salud de tus empleados**

Además del impacto monetario, un buen ambiente reducirá inevitablemente el estrés de tus equipos. Por lo tanto, hay objetivos reales en términos de salud y de prevención de riesgos psicosociales.

- **Un buen ambiente laboral ayuda al sentimiento de pertenencia**

Tener una empresa centrada en empleados tendrá un efecto positivo en la fidelización de tus equipos. No sólo verás disminuir tu tasa de rotación, sino que también contribuirá a desarrollar tu marca de empleador y la influencia de tu organización en tu sector.

- **La calidad de vida en el trabajo es sinónimo de rendimiento**

Una empresa que se preocupa por el ambiente laboral, logra que estos se desarrollen mejor en sus misiones. De este modo, serán más productivos, se implicarán e invertirán en el cumplimiento de los objetivos de la empresa y en su desarrollo. Este ambiente de trabajo agradable y benévolo puede incluso convertirse en un entorno propicio para la innovación. (Questionpro, 2022)

Las organizaciones, dependen de cómo maneje los elementos tanto materiales como humanos, para direccionar a un bienestar laboral, en donde el trabajador se sienta pleno, y potencialice sus habilidades. Las condiciones y la disposición de los individuos, será factor importante para mantener un ambiente laboral estable y favorable para el cumplimiento de los objetivos.

### **2.3.1 Relaciones laborales**

Hoy en día las relaciones laborales han ido tomadas mayor importancia dentro de las empresas, ya que el manejo de información y las formas de trabajo así lo ameritan. Por lo tanto, los individuos en medida de que se vayan inmiscuyendo en su grupo laboral la información y procesos de trabajo fluirán de una mejor manera. El vínculo que se crea entre empresa y trabajador debe de ser optimo, para que todos los miembros del equipo puedan mejorar sus habilidades, por ello la importancia de las relaciones laborales.

- **Objetivos de las relaciones laborales en una empresa**

Para una empresa uno de los objetivos más importantes es mejorar su productividad ya que esto les puede permitir alargar la vida del negocio y al mismo tiempo, obtener una mayor rentabilidad económica.

Con esto en mente, las empresas desarrollan dinámicas para que las relaciones laborales que se desarrollan a su interior, sean lo más óptimas posibles.

Un ejemplo de esto son los cursos de actualización que los contadores realizan.

Éstos permiten que los empleados se desarrollen profesionalmente al informarse de nuevos requerimientos en su labor.

- **Objetivo de las relaciones laborales para el empleado**

Lo que los empleados obtienen con esta dinámica social al interior de las empresas es estabilidad y desarrollo profesional.

Cuando los empleados ingresan a una organización, para adaptarse rápido a su nuevo puesto, deben desarrollar relaciones laborales con sus compañeros de trabajo.

Y esta actividad les puede ayudar a desarrollar estabilidad laboral porque mientras más rápido se acoplen a la empresa y adopten conocimiento de sus compañeros, más rápido podrán tener la estabilidad que buscan.

Como consecuencia, mejorarán sus habilidades como profesionales, lo que les permitirá incorporar nuevo conocimiento y competencias a sus habilidades laborales.

Y así habrá empleados mejor preparados, lo cual también les beneficia en el ámbito personal. (Cofide, 2022).

## **CAPITULO III: EL TRABAJO.**

### **3.1 Génesis del trabajo.**

Desde el comienzo, el hombre ha tenido la necesidad de buscar los medios necesarios para su subsistencia, lo cual lo ha llevado a realizar un conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta o bien para producir bienes o servicios, los cuales le ayuden a atender las necesidades humanas.

En la era moderna el trabajo se convirtió en una relación entre patrón y colaboradores, la cual se basa en prestar un servicio o realizar una actividad a cambio de una remuneración según sea el caso. De igual forma se ha venido presentando una adaptación mediante las herramientas tecnológicas para cubrir las necesidades sociales.

La evolución del trabajo ha sido simultánea a la evolución de la humanidad y el desarrollo tecnológico. Por ello mismo y citando la jerarquía de las necesidades humanas mediante la "Pirámide de Maslow" se ejemplifica como se ha pasado de escalar a través de los cinco estadios a refugiarse prácticamente en la base de los mismos. Priorizando la fisiología y la seguridad por encima del resto.



**Figura. 1**

***Pirámide de Maslow.***



Nota: la siguiente pirámide describe las partes fundamentales del método de Maslow.

<https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>

En referencia a este hecho, en el transcurso de la historia se ha evolucionado de conceptos como los gremios y los oficios, al trabajo entendido en la actualidad tras el desarrollo de la Revolución Industrial. Y más recientemente, un proceso de tecnologización y digitalización total a escala global. Con el que se han generado nuevas necesidades sociales que necesitan de respuestas rápidas y dinámicas (CMI, 2020).

Sin duda alguna, uno de los datos importantes a considerar es el tema relacionado con la felicidad en el trabajo, ya que si la población se encuentra a disgusto con sus actividades conlleva a unas serias implicaciones negativas más allá del ámbito laboral, afectando la salud de las personas, sus relaciones sociales y bienestar psicológico y emocional.

### 3.2 Definición del trabajo

Se denomina trabajo, al conjunto de actividades físicas e intelectuales que son realizadas con el objetivo de percibir alguna remuneración para atender las necesidades humanas.

De acuerdo con la ley federal del trabajo en sus artículos, define al trabajo y al trabajador como:

**Artículo 3o.-** El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

**Artículo 8o.-** Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

### **3.3 Características del trabajo para lograr los objetivos.**

Dentro de las empresas, existen planes de trabajo y estrategias, las cuales permiten una mejor organización, para darle paso a que los colaboradores tengan la libertad de expresar sus opiniones, sugerencias o aportes y encontrar la motivación necesaria para rendir de la mejor manera, ya sea individualmente o en cierto grupo de trabajo. Tener un área de trabajo sano influirá en mantener un alto rendimiento y satisfacción laboral, lo cual conduce al éxito profesional; Para ello es necesario de algunas características, como las que se mencionan a continuación y de esta manera generar la sinergia entre equipos de trabajo.

- **Flexibilidad horaria**

Cada vez son más las empresas que se animan a implementar esta medida. Romper con los horarios rígidos permite que sus empleados puedan tener tiempo para realizar otras actividades y mejorar tanto su calidad de vida como su bienestar físico y emocional.

- **Buen ambiente laboral.**

Un ambiente laboral positivo es clave, ya que mantiene la productividad de un empleado en un óptimo nivel y le permite desarrollar relaciones sólidas con sus compañeros de trabajo.

- **Motivación**

Otra característica de un buen trabajo es su capacidad de mantener motivado a su personal. Para lograr esto, muchas empresas aplican medidas como capacitaciones, retroalimentaciones y remuneraciones por alto desempeño. Esto hace que el trabajador elegido se sienta valorado y que sus compañeros entiendan que la empresa premia los esfuerzos.

- **Jefes que sepan escuchar**

Los mejores trabajos se destacan porque tienen como líderes a personas que se ahorran los gritos y dedican más tiempo a oír las opiniones de los demás. Asimismo, son jefes que se siempre están dispuestos a contribuir en las tareas de los demás empleados y fomentan la participación, colaboración e integración del equipo.

- **Libertad**

Esta es una característica fundamental. Sentir que puedes propones tus propias ideas o dar tu punto de vista sobre temas relacionados a tu área de trabajo es un aspecto fundamental para la satisfacción y la motivación laboral (UPN, 2022).

Son algunas de las características con las que las empresas de hoy en día, han apostado para tener mejores resultados, y lograr que en los colaboradores crezca el sentido de pertenencia, está claro que cuando los empleados se sienten cómodos en su área de trabajo aumentan su productividad, esto aunado con el reconocimiento de las actividades que ejercen, que como lo vimos en la pirámide de Maslow, el reconocimiento es una necesidad del ser humano que aporta estabilidad emocional y da origen al crecimiento profesional.

### **3.4 Tipos de trabajo**

Con la llegada del internet, el entorno laboral sufrió un gran cambio, evolucionando a nuevas formas de trabajo, nuevas estrategias y métodos para desempeñar diferentes tareas, esta variedad de trabajos depende de la actividad, ocupación o función que se realice, de igual forma depende del nivel de las habilidades y capacidades que tiene la persona, cabe mencionar que de acuerdo a la preparación de la persona, y tomando en cuenta su perfil se le asignara el área

en la que mejor se pueda desempeñar, este resultado se obtendrá mediante técnicas como lo puede ser una entrevista de trabajo y aplicación de diferentes test y pruebas psicológicas.

A continuación, se enlistan los diferentes tipos de trabajo y sus características.

- **Trabajo manual**

Es aquel tipo de trabajo que se realiza con las manos, es el tipo de trabajo más antiguo que hay ya que antes de la revolución industrial era el único trabajo que se conocía. Aquí podemos incluir a los albañiles, mecánicos, pintores, artesanos y escultores.

- **Trabajo intelectual**

Son actividades que se realizan para encontrar soluciones un determinado problema, este tipo de trabajo es personal, o sea, depende de la persona. Se basa en las destrezas cognitivas que tiene cada una y depende de la curiosidad mental, motivación, organización, autodisciplina, honestidad, perseverancia e iniciativa.

Se encuentran en este tipo de trabajo los empresarios, arquitectos, ingenieros, profesores e inclusive los presidentes de naciones.

- **Trabajo independiente y/o autónomo**

Se refiere aquel trabajo en donde la persona realiza una actividad por cuenta propia, no depende de un jefe, las herramientas de trabajo son de su propiedad, no tiene un horario establecido y está enfocado directamente al público. Se incluye en esta categoría los emprendedores, costureras, diseñadores de página web, contadores independientes, entre otros.

- **Trabajo eventual o provisional**

Puede ser un trabajo físico o intelectual, se caracteriza por ser un contrato con un plazo determinado, sin llegar a ser necesario su inclusión en la nómina de la empresa. Se pone de manifiesto en aquellos casos en donde la empresa necesita cubrir un puesto de trabajo en circunstancias especiales.

- **Trabajo artesanal**

Esta categoría agrupa aquellas actividades que tiene que ver con la creatividad, imaginación e ingenio de la persona. Se realiza normalmente sin el auxilio de maquinarias, cada pieza, producto u objeto es diferente de los demás.

- **Trabajo dependiente**

Los trabajadores dependientes son aquellas personas que prestan su servicio a otra persona ya sea natural o jurídica, bajo la figura del contrato de trabajo, existiendo una subordinación y el pago de un salario.

- **Trabajo calificado**

Es aquel tipo de trabajo que requiere que el trabajador sea completamente apto para ocupar el puesto que se está ofertando. La persona debe estar avalada por una institución educativa que acredite o certifique que si se encuentra capacitada para tal fin. Ejemplo de este tipo de trabajo se encuentran: Profesores, médicos, abogados, científicos, psicólogos, entre otros.

- **Trabajo no calificado**

Es aquel trabajo que no requiere de un personal con una formación académica, en algunos casos suelen requerir experiencias o alguna habilidad o destreza específica, aunque muchas veces esto no es limitante.

Los vendedores en tiendas, choferes, peluqueras, masajistas, son algunos ejemplos de este tipo de trabajo.

- **Trabajo informal**

Son aquellas actividades que se hacen al margen de las disposiciones legales en materia laboral, no tienen una remuneración económica establecida por la ley, no cuentan con ninguna protección social ni una estabilidad económica.

Dentro de esta categoría entran los vendedores ambulantes, trabajadoras de servicio doméstico y los limpiaparabrisas.

- **Trabajo formal**

Son aquellos empleos que están garantizados por el estado y/o la empresa privada, está formalizado a través de un contrato establecido entre el trabajador y el empleador. El trabajador goza de todos los beneficios amparados por la ley en materia laboral y a su vez se compromete a cancelar pago de impuestos y seguro social.

- **Subempleo**

Es un fenómeno que ocurre en el mercado laboral, en el cual una persona trabaja menos horas o realiza una actividad que se encuentra por debajo de su capacidad y nivel profesional, recibiendo un sueldo muy inferior.

Esto ocurre con mucha frecuencia en empresas en las cuales una persona con un grado de preparación académica, ejerce un puesto inferior, pero a mediano o largo plazo puede asumir un cargo mejor.

- **Sinecura**

Son aquellos empleos en donde una persona ejerce un cargo que es altamente retribuido económicamente, pero sin ningún tipo de actividad o se hace muy poco. Este tipo de trabajo generalmente es realizado por diputados, políticos, estrellas de reality de televisión, entre otros.

- **Trabajo registrado o en blanco**

Es aquel empleo en donde el trabajador goza de todos los beneficios que establece el Estado. Garantizando un seguro médico a él y a su familia, además el trabajador cuenta con vacaciones, aguinaldos y jubilación.

La persona recibe un sueldo que él garantiza un buen estilo de vida y acceder a créditos y beneficios financieros.

- **Trabajo no registrado o negro**

Se refiere a un trabajo sin contrato ni ningún tipo de beneficios laborales, el empleador no destina parte del salario de los trabajadores para cancelar lo establecido en la ley. Esto trae como consecuencia de que a la hora de un despido el trabajador no cuenta con indemnizaciones ni jubilación.

- **Trabajo intermitente**

Esta es una nueva modalidad de contrato en donde el trabajador está a disposición del empleador cuando este necesite de sus servicios, en ese momento tiene que efectuar el pago establecido en el contrato. Si el trabajador no acude en el momento establecido, no recibirá ningún pago.

- **Trabajo nocturno**

Es aquel empleo que tiene una jornada laboral de noche, el horario queda establecido de acuerdo a las leyes de cada país. Por lo general el horario es desde la diez de la noche hasta las seis de la mañana del día siguiente, el trabajador recibe una compensación económica que queda establecida en la contratación.

- **Trabajo de alto riesgo**

Son aquellos trabajos en los cuales las condiciones ambientales hacen que las tareas a desarrollar se consideren altamente peligrosas y difíciles. Pueden realizarse en entornos reducidos, espacios de gran altura, exposición a sustancias químicas, radiaciones y alta concentraciones de ruido.



Requiere de supervisión constante de otros compañeros, tienen que ser un personal capacitado para tal actividad y se necesita permisos especiales para su ejecución.

- **Trabajo en equipo**

Es un trabajo en la cual varias personas realizan una tarea específica pero enfocada a un mismo fin o propósito. Se realiza de manera organizada con el propósito de alcanzar un objetivo en común. Pueden trabajar conjuntamente personas con diferentes especialidades o conocimientos. (Estilonext, 2022).

Por medio del trabajo el hombre ha conquistado diferentes espacios, así como el respeto y consideración de otras personas, lo que ha permitido aumentar su autoestima, su capacidad profesional y su realización como persona, además del aporte que le hace a la sociedad.

## CAPITULO IV:

### EL DESEMPEÑO LABORAL

#### 4.1 definición de desempeño laboral

El desempeño laboral está ligado con la calidad de las actividades que realiza el ser humano, en otras palabras, es la manera en cómo el trabajador se desenvuelve en sus actividades diarias, y está ligado a las expectativas que se fijan por los patrones.

Cuando se trata de cómo [evaluar el desempeño laboral](#) de un empleado, estos son los aspectos que deben tenerse en cuenta para asegurar una adecuada medición del desempeño:

- **Productividad y calidad** – Un empleado se debe guiar por unos objetivos concretos y cumplirlos en el plazo establecido. Es lo que se llama productividad. Una base que siempre podemos controlar mediante una plantilla productiva y facilitando las herramientas ideales para que el desempeño del trabajador sea lo más eficaz posible. Porque además de la productividad, también debe existir calidad.
- **Eficiencia** – Más allá de la productividad y la calidad, la eficiencia se encarga de englobar ambos aspectos en un todo. De esta forma, la eficiencia consiste básicamente en el hecho de que un empleado entregue su trabajo a tiempo, bajo los objetivos marcados y que tanto la empresa como el cliente quede satisfecho con el resultado.
- **Presencia en el entorno laboral** – Tu empleado es eficiente, productivo y su trabajo es de calidad, pero... ¿qué tal van sus aspiraciones y ambiciones? ¿Mantiene una buena relación con el resto del equipo o su ego divide a la organización? Estos aspectos de carácter más emocional

deben ser igualmente tenidos en cuenta cuando se trata de evaluar el desempeño laboral.

- **Actitud:** la actitud también es fundamental en el desempeño laboral, de hecho, incide en la productividad y en el clima laboral.
- **Esfuerzo:** el desempeño laboral también puede medirse en estos términos.
- **Trabajo en equipo:** coordinarse adecuadamente con el resto de miembros del equipo es clave para los resultados de negocio. (Bizneo, 2022)

Es indispensable monitorear y evaluar periódicamente el desempeño

laboral de los colaboradores, para detectar alguna anomalía e intervenir de forma adecuada para solucionar dicha situación, algunos puntos que se pueden detectar en la evaluación son:

- **Detectar errores y fortalezas:** tanto en la ejecución de las tareas como en la adecuación al puesto del empleado.
- **Detectar sesgos y agentes externos:** una evaluación del desempeño, en ocasiones, sirve para detectar si existe algo que esté afectando al rendimiento del empleado y que no tiene que ver con la empresa. Es decir, agentes familiares, cuestiones de salud, económicas, etcétera.
- **Implementar planes de incentivos:** que fomenten la motivación de los equipos. Si premiamos un buen desempeño laboral, los empleados se esforzarán por llegar a los objetivos. Y recordemos que la actitud también se premia, no solo los números.
- **Establecer planes de formación:** para aquellos empleados que lo necesiten o para aquellos que están a muy poco de escalar de posición. Es una manera de promocionar el talento interno. (Bizneo, 2022)

## 4.2 individuo y desempeño laboral

Es necesario mencionar que la satisfacción y el desempeño laboral son la base de un buen funcionamiento laboral, de tal manera que ambos factores sirven de referencia acerca de cómo las personas deben de conducirse dentro de la organización para que las mismas se desempeñen de manera efectiva.

Estos cuatro factores son los que configuran el espacio laboral e influyen directamente en el bienestar o malestar de los empleados:

- **Ambiente físico**

En este ámbito interfieren aspectos como el aire, la estructura, el mobiliario, los productos químicos o materiales que hay en el entorno de trabajo. Todos estos elementos pueden afectar a la seguridad, la salud y el bienestar físico y mental de los empleados. El entorno físico puede ocasionar enfermedades o incluso la muerte a los trabajadores. Los principales riesgos laborales que encuentran se producen a través de los siguientes elementos:

Ruidos, radiaciones, vibraciones...

Factores biológicos (malaria, falta de agua potable, falta de higiene en las instalaciones)

Factores ergonómicos (malas posturas, ejercer una fuerza excesiva, exceso de carga)

Riesgos producidos por máquinas, grúas, elevadores...

Riesgos relacionados con la energía (descargas eléctricas, caídas de lugares elevados)

Riesgos asociados con la conducción de vehículos.

- **Ambiente psicosocial.**

En este ambiente se recogen los factores como las actitudes, presiones, prácticas, valores de la empresa, cultura de trabajo y relación entre los diferentes actores de la compañía. Los problemas más frecuentes son el estrés emocional y mental de los trabajadores que puede desencadenar en enfermedades como ansiedad crónica u otras dolencias físicas

Algunos de los riesgos psicosociales se producen por las siguientes razones:

Mala organización del trabajo (presiones, poca flexibilidad, falta de gratitud, deficiencias de comunicación...)

Cultura institucional (falta de normas y procedimientos, acoso, intimidación, discriminación...)

Estilo de gestión (deficiente comunicación entre superiores y empleados...)

Temor a la pérdida del empleo debido a los movimientos de personal que realiza la empresa y la falta de seguridad que transmite.

- **Recursos personales de salud en el trabajo.**

Mantener una plantilla motivada, que disfrute con su trabajo y goce de buena salud laboral, la empresa debe prestar atención a los recursos que facilita el bienestar de sus trabajadores atendiendo cuestiones como la flexibilidad horaria o la creación de espacios de descanso.

En jornadas laborales largas los trabajadores deben reservar un periodo de tiempo para interrumpir sus tareas y descansar. Así como también se puede

facilitar la opción de tomar refrigerios en el puesto de trabajo y evitar prohibiciones de este tipo.

- **Participación de la empresa en la comunidad.**

La creación de un entorno sostenible beneficia a los empleados. Esto se puede conseguir facilitando servicios como el transporte público, atención sanitaria, aplicando políticas de igualdad de género. Estos hechos traspasan el ámbito de la empresa y pasan a configurar el entorno social que la envuelve. (Universitat, 2022).

### **4.3 Características del desempeño laboral.**

Por lo que se refiere a las características que debe de tener un trabajador para obtener un alto rendimiento en sus actividades, debe de adquirir ciertas habilidades para ayudar a los resultados de la organización y de sus compañeros de trabajo. Lo cual ofrece retroalimentación con el objetivo de mejorar la eficacia para lograr los resultados deseados.

Algunas de las características necesarias que se relacionan con el desempeño laboral son:

#### **Saber escuchar:**

Los empleados de alto desempeño escuchan a sus colegas, jefes y colaboradores con atención y respeto, controvierten con argumentos y aceptan los comentarios y sugerencias que se les entregan en un proceso de retroalimentación. A partir de la información recibida construyen nuevas y mejores estrategias para aprovechar las oportunidades de mejora identificadas, lo que les permitan optimizar sus métodos de trabajo, todo en busca de mejorar su productividad y la de su equipo.

**Positivismo:**

Los mejores empleados se centran en lo positivo. Aunque no siempre sucedan cosas positivas en una empresa, estas personas buscan identificar el lado bueno de cada situación, aun cuando sea muy negativa, para convertirla en una oportunidad de mejora y no volver a cometer los errores que llevaron a que así fuera. Esta visión de las cosas les ayuda a comprometerse con su trabajo y buscar soluciones en lugar de generar más problemas.

**Responsabilidad:**

Los empleados de alto desempeño tienen claras sus funciones y responsabilidades y se hacen cargo de los errores y los aciertos que se cometan durante la ejecución de las tareas que estén a su cargo. Estas personas no buscan excusas, cumplen con los tiempos de entrega de sus proyectos, no se comprometen con fechas imposibles y si no pueden terminar a tiempo, lo comunican a su superior para explicar las razones y establecer una nueva fecha.

**Manejo del tiempo:**

Los empleados de gran rendimiento son capaces de manejar el tiempo disponible y cumplir con sus reuniones, citas, entregas y tareas sin mayor inconveniente. Todo depende de la cuidadosa planeación de las actividades y del manejo que le den a los recursos con los que cuentan para cumplir con su trabajo y obligaciones en un tiempo razonable. Estas personas saben cuándo decir no y no defraudan a sus jefes cuando se comprometen con algo.

**Objetivos propios:**

Estos colaboradores establecen sus propias metas y no se quedan únicamente con las que les asigna la compañía. Buscan oportunidades para terminar proyectos antes del tiempo estipulado y formas para optimizar los recursos y el presupuesto de los mismos. Los empleados de alto desempeño buscan identificar oportunidades para aprovecharlas y superar sus propias expectativas, las de su equipo y la empresa.

**Desafíos:**

Los empleados de gran rendimiento están siempre dispuestos a asumir nuevos desafíos, tareas difíciles de las que otras personas de la empresa huyen. Están listos para resolver problemas, crear nuevas estrategias para cambiar la dirección equivocada, evitar repetir errores y enfocarse en lo verdaderamente importante y no únicamente en lo urgente.

**Compromiso con el desarrollo personal:**

Los empleados de alto potencial no son complacientes con su trabajo, se exigen cada día más, aprenden de sus errores, reflexionan sobre las causas y los convierten en oportunidades. Estos colaboradores aprenden algo cada día, no necesariamente siempre algo deslumbrante, pero saben que el aprendizaje está formado de pequeñas acciones.

Todos estos hábitos configuran un empleado de alto desempeño, proyección y reflejan que esa persona está feliz y comprometida con su trabajo y con el equipo que lo rodea. Estos empleados construyen relaciones de confianza y respeto para alcanzar los objetivos propuestos y poder pasar al siguiente nivel de exigencia y desarrollo.



#### 4.4 Factores psicosociales del desempeño laboral.

Estos factores hacen referencia a las condiciones, que se encuentran presentes dentro de la organización, lo cual origina situaciones que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o la salud física, psicológica y social, del individuo. Así también se ve afectado el desarrollo de sus actividades, pero también los factores psicosociales pueden influir positivamente en la satisfacción y, por lo tanto, en el rendimiento.

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Según la NOM 035 México, una de las normas específicas que regula y gestiona los riesgos en cuanto a seguridad y salud de los trabajadores.

La norma se enfoca en la protección de la salud y bienestar mental de los colaboradores y proporciona una definición de los factores de riesgo psicosocial.

Hay que tener en cuenta el panorama laboral de México y algunos de los problemas a los que esta norma quiere poner solución:

**Estrés:** México es el país donde más horas al año se trabaja.

**Brecha salarial:** según la OCDE, las mujeres ganan 34.2% menos de media que los hombres. A esta brecha salarial se suma la falta de paridad en los cargos de **liderazgo:** la tasa de participación femenina en México es una de las más bajas de la región.

**Inestabilidad laboral:** el mercado laboral de México se caracteriza por la alta rotación de los colaboradores.

**Precariedad laboral:** desigualdad de salarios, inseguridad laboral e inestabilidad, entre otras.

**Violencia y discriminación laboral:** todavía existen muchas conductas de acoso y violencia en el ámbito laboral. Es esencial establecer planes de prevención para estos riesgos.

Todas estas situaciones son factores de riesgo psicosocial claros que pueden afectar a la salud física y mental de los colaboradores. (Medina, L. s.f)

Cabe mencionar, que el buen control de los factures psicosociales dentro de la organización, permitirá tener una mejor visión respecto de las diversas condiciones implicadas en el trabajo que pueden considerarse como factores protectores o de riesgo para la salud de las personas los equipos de trabajo y las organizaciones.

## **CAPITULO V:**

### **RELACION DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y EL DESEMPEÑO LABORAL**

#### **5.1 Trabajo en equipo**

El ser humano, es por naturaleza un ser social, lo cual le permite desarrollar la habilidad para participar activamente dentro de un grupo o equipo de trabajo, cada uno de ellos colabora organizadamente para aportar ciertas habilidades y destrezas para lograr el objetivo que tienen en común.

De acuerdo con las tareas que establece cada organización, la importancia del trabajo en equipo, es facilitar el cumplimiento de las tareas, incrementar la motivación dentro de los grupos de trabajo y favorecer las habilidades sociales de cada uno. Las empresas buscan en el empleado, esa capacidad de trabajar en equipo, ya que es una de las características altamente valoradas y demandadas en el mercado laboral.

Existen varias técnicas para fomentar la motivación y el liderazgo dentro del grupo de trabajo y esto favorece tanto al trabajador como a la empresa una de las más conocidas es: las 5 "C" del trabajo en equipo, que se describe a continuación.

- **Comunicación**

Sin duda, la comunicación es uno de los pilares del trabajo en equipo. Y es que para un grupo de personas puedan realizar sus labores de manera correcta, eficiente y con buen ambiente laboral es preciso que todos los miembros cuenten con toda la información necesaria para poder desarrollarla.

Por eso, en los equipos de trabajo hay que olvidarse de ambigüedades. Los canales de información y los procedimientos para facilitarle a todos los compañeros deben estar muy claros para que no haya pie a malos entendidos o que a una sola persona no pueda desarrollar su labor en el tiempo y forma adecuadas porque no tuviera todas las indicaciones claras.

Es preciso que los líderes sean lo más transparentes posibles con su equipo y que les mantengan informados en todo momento de cambios que les puedan afectar. Que alguien se entere a través de terceros de alguna novedad respecto a su trabajo o los objetivos del mismo puede generar conflicto y desconfianza.

- **Coordinación.**

En todo equipo de trabajo debe estar presente la figura del líder. Esta figura es quien se encarga de coordinar las tareas y los miembros, conociendo a fondo cada uno de ellos para asignar los trabajos a las personas que mejor preparadas estén para cada punto.

El líder debe ser accesible para los miembros del equipo y contar con flexibilidad a la hora de realizar la coordinación de manera positiva. De esta manera se obtendrán los mejores resultados de cada individuo.

- **Complementariedad.**

En el punto anterior se hablaba del líder y de su papel a la hora de coordinar a los miembros del equipo, eligiendo al mejor preparado para cada labor. Bien, pues la complementariedad es eso, contar en el equipo con personas con conocimientos y habilidades particulares para ser capaz de dar respuesta a las necesidades de los clientes de manera global.

La formación y la experiencia tanto a nivel personal como profesional de cada miembro enriquecerán los resultados del trabajo común.

Por tanto, y siempre que sea posible, es importante formar equipos en los que sus miembros se complementen. Conocer a cada persona previamente favorece la coordinación de las tareas. Es una buena opción apostar por la creación de equipos de personas con diferentes perfiles, aunque la coordinación resulte más compleja, puesto que de esta manera se enriquecerán los resultados.

- **Confianza.**

Para facilitar la agilidad en el trabajo, es preciso que se genere confianza en el equipo. Y también ganarla. La comunicación transparente o el tiempo en el que los miembros se conocen es importante para que se cree ese ambiente perfecto.

Además, es importante seguir generándola día a día. Por tanto, el líder debe explicar de manera clara y concisa el proyecto al equipo, las labores que realizará cada persona y cuál es el objetivo final que se quiere conseguir.

- **Compromiso**

Si los puntos anteriores se realizan de manera eficiente, el compromiso de los miembros del equipo crecerá. El líder, como ya se ha apuntado, debe velar por que cada persona conozca su labor y los objetivos comunes, contribuyendo de esta manera al incremento de la motivación de todos los componentes. El compromiso ha de ser con el trabajo, con los compañeros y con la empresa. (APD, 2019)

Estos puntos, son fundamentales, para tener un funcionamiento óptimo y abrir paso para generar un sentido de pertenencia más fuerte en los colaboradores, así como aumentar la calidad del servicio y el trabajo.

## **5.2 Interacción laboral.**

Los vínculos que se crean dentro del ámbito laboral hacen referencia a relaciones que se establecen entre trabajadores, al igual que entre trabajadores y empresa, la interacción entre individuos hace que la comunicación fluya de manera efectiva, de igual manera genera que puedan compartir pensamientos, puntos de vista, conocimientos, todo ello en beneficio de lograr cumplir con el trabajo asignado.

Dentro de los beneficios que se consiguen con la buena aplicación de la interacción laboral podemos encontrar, fortalecer valores, los cuales son un pilar para generar una comunicación perfecta entre la empresa y el trabajador, crea mejores relaciones, esto permite un mejor ambiente laboral más tranquilo y amigable, reforzar la confianza, la cual es indispensable para fomentar el respeto y contribuir a que la participación de los individuos sea más natural.

### 5.3 Tipos de interacción

Uno de los objetivos relevantes que se deben de considerar dentro de las organizaciones, es tener interacciones sanas entre colaboradores y empresa, al igual que la prevención de accidentes y conflictos, todo está ligado con las interacciones y sus diferentes tipos que se mencionan a continuación.

#### Tipos de Interacción humana:

- **Relaciones persona-persona:** es la interacción entre dos personas.
- **Relaciones persona-grupo:** es la interacción entre personas. Puede ser de conformidad, cuando un individuo es influenciado por el grupo, o de liderazgo, cuando el individuo influencia al grupo.
- **Relaciones grupo-grupo:** puede ser de conflicto, generalmente a causa de la competencia, o de cooperación, cuando dejando de lado la competencia se lucha por un objetivo en común. (Cinconoticias, 2022)

La interacción social es la forma en que los seres humanos se comunican. Las habilidades de interacción originan una efectiva capacidad de adaptación al grupo social o ambiente a donde pertenezcan los individuos. Esta capacidad se traduce en una adecuada comunicación con los demás, evitando confrontaciones y malos entendidos.

### 5.4 Liderazgo.

El liderazgo es una característica o capacidad del individuo de influir en las decisiones o formas de pensar y de actuar de otra persona o un grupo. Dentro de las organizaciones es sumamente importante contar con elementos que

manifiesten liderazgo, ya que son quienes intervienen en el alcance de los objetivos. De igual manera el liderazgo es importante en las empresas ya que es el que dará y guiara el desarrollo organizacional tomado de la mano con el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia, son los elementos más sobresalientes para que las actividades se realicen de la mejor manera. Para que un empleado sea un buen líder, es necesario que se identifique primeramente con los valores, la misión y la visión de la empresa.

**Figura. 2**

***Sistema de liderazgo***



*Nota:* el siguiente esquema describe las partes fundamentales que se necesitan para aplicar correctamente el liderazgo organizacional .

<https://www.eoi.es/blogs/leidymargaritarivera/2012/02/27/importancia-del-liderazgo-en-las-organizaciones/>

En definitiva, el liderazgo no debe de faltar en ninguna organización, ya que es el encargado de direccionar a las masas hacia el objetivo deseado.



#### **5.4.1 tipos de liderazgo.**

Evidentemente, a lo largo de la historia se ha comenzado a clasificar los tipos de liderazgo que existen, ya que cada uno de estos cuenta con características distintas y pueden ser empleado en distintas aéreas o bien se puede determinar por el propio puesto desempeñado en la empresa, se dice que un líder se puede crear o bien nace con dicha particularidad, a continuación, se describen los más destacados tipos de liderazgo y sus características.

- **Liderazgo autocrático.**

El liderazgo autocrático es una forma extrema de liderazgo transaccional, en las que los líderes tienen un poder absoluto sobre los trabajadores. Las personas que forman parte del staff tienen la oportunidad de ofrecer sus sugerencias, incluyendo si estas son para el bien del equipo o de la empresa. Muchas personas se sienten mal al ser tratadas de esta forma. El liderazgo autocrático presenta diferentes niveles de ausentismo y rotación de los trabajadores. Para muchos trabajos sin calificación, el estilo autocrático puede ser efectivo, porque las ventajas del control superan las desventajas.

- **Liderazgo burocrático.**

Todos los líderes burocráticos hacen todo según viene predefinido en un libro. Siguen todas las reglas de forma rigurosa y se aseguran de que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso. Es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando existen muchos riesgos en cuanto a seguridad o cuando se entra en juego altas cantidades de dinero.

- **Liderazgo carismático.**

El liderazgo carismático es muy parecido al liderazgo transformacional, ya que todos los líderes de la organización inspiran entusiasmo en los equipos y son demasiado energéticos al conducir a todos los empleados.

De todas formas, los líderes carismáticos tienen a creer mucho más en sí mismo que en los equipos de trabajo que los rodean, esto supone que se generen problemas, y un proyecto en una organización puede llegar a colapsar el día que el líder abandone el barco. Es por esto, que las personas que integran el equipo tienen en mente que sin el líder carismático no se alcanza el éxito.

- **Liderazgo participativo o democrático.**

El líder democrático es el que toma la última decisión, los líderes participativos invitan a otras personas que integran el equipo a que contribuyan durante el proceso de toma de decisión. Esto no sólo incrementa la satisfacción por el trabajo, sino que favorece el desarrollo de nuevas habilidades. Los miembros del equipo se sienten en control de su propio destino así que se encuentran motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica.

Como la participación democrática necesita de mucho tiempo, abordarlo puede durar bastante tiempo, pero a menudo se logra un excelente resultado. El estilo de liderazgo puede adoptarse cuando resulta esencial realizar un trabajo en equipo y cuando la calidad es mucho más importante que la velocidad o la productividad.

- **Liderazgo 'Laissez-faire'.**

La expresión "Laissez-faire" es francesa y significa "déjalo ser", se utiliza para describir a los líderes que dejan a los miembros que forman el equipo trabajar por su propia cuenta.

Puede resultar bastante efectivo si los líderes monitorean lo que se está consiguiendo y lo comunican al equipo de forma regular. De forma regular el liderazgo laissez-faire es efectivo cuando los trabajadores cuentan con una larga experiencia y tienen iniciativa propia. El tipo de liderazgo puede darse solo, cuando los altos mandos no ejercen el suficiente control.

- **Liderazgo orientado a las personas.**

Es un opuesto al liderazgo orientado a la tarea. Con el liderazgo orientado a las personas, todos los mandatarios se encuentran completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar los equipos. Es un estilo participativo, y tiende a empoderar al equipo y a fomentar la colaboración creativa. A la hora de llevarlo a la práctica la gran mayoría de líderes se usan tanto el liderazgo orientado a la tarea y el liderazgo orientado a las personas.

- **Liderazgo natural.**

El término describe al líder que no se encuentra reconocido de manera formal. Cuando alguien en cualquier otro nivel de una empresa lidera de forma simple la satisfacción de las necesidades de un equipo, se describe como un líder natural. Otras personas lo llaman líder servil. Este tipo de liderazgo es un liderazgo democrático, ya que el equipo participa del proceso de toma de decisiones. Las

personas que apoyan el modelo de liderazgo natural dicen que es una buena forma de trabajo en el mundo en el que los valores son cada día más importantes. Otras personas opinan que, en situaciones de elevada competencia, los líderes naturales pueden perder peso ya que otros líderes usan diferentes estilos de liderazgo.

- **Liderazgo orientado a la tarea.**

Los líderes que se encuentran orientados en la tarea, focalizan su trabajo en lo que se haya cumplido y pueden considerarse algo autocráticos. Los líderes son muy buenos para definir el trabajo y los roles necesario, ordenar, planificar, organizar y controlar. Pero no tienden a pensar mucho en el bienestar de su equipo, por lo que se presentan problemas para motivar y retener a los colaboradores.

- **Liderazgo transaccional.**

Este estilo de liderazgo nace de la idea de que los miembros de equipo llegan al acuerdo de obedecer en todo a su líder.

La forma de pago es a cambio de esfuerzo y la aceptación hacia diferentes tareas que les da su líder. El líder tiene derecho a castigar a quien considere que el trabajo se encuentra como él líder lo desea.

El liderazgo transaccional es un tipo de management, no un verdadero estilo de liderazgo, ya que es un principio hacia la ejecución de las tareas que se deben realizar a corto plazo.

- **Liderazgo transformacional.**

El liderazgo transformacional es considerado el verdadero liderazgo por la gran parte de los teóricos del liderazgo. Se basa en la inspiración de los equipos de trabajo de forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo. A la vez que estos líderes necesitan sentirse apoyados solo por ciertos empleados. Es una ida y vuelta, por lo que muchas empresas tienen que funcionar tanto con el liderazgo transformacional como el liderazgo transaccional. (Escuela Europea de Excelencia, 2015)

### **5.5 incentivos.**

Sin duda alguna los incentivos laborales ha tomado gran fuerza en las últimas décadas, es por eso que alguna empresa implementó ciertos programas los cuales tienen el fin de incrementar la eficiencia y la calidad laboral a cambio de un beneficio ya sea remuneración económica o alguna clase de servicio. En otras palabras, los incentivos tienen el objetivo de estimular la motivación y el desempeño de los empleados para incrementar su productividad ya sea individualmente o en equipo.

El primer autor que empezó a hablar de los incentivos laborales fue Frederick W. Taylor, ingeniero industrial y economista estadounidense, cuando inició el movimiento de la Organización Científica del Trabajo a mitad del siglo XIX. Taylor sostuvo que el esfuerzo de los trabajadores aumentaba cuando éstos recibían incentivos en función de su productividad (Ruiz, 2019).

Sin duda alguna los incentivos, influyen en el comportamiento positivo de los empleados a la hora de realizar sus actividades laborales, y está sumamente

relacionado con el sentido de pertenencia, ya que al recibir cierto reconocimiento por su ardua labor por el trabajo bien hecho llena en cierto grado de satisfacción al trabajador.

Definir un plan o programa de incentivos en la empresa, ayudara tanto a incrementar la productividad como retener al mejor talento humano con el que cuenta, es necesario encontrar el incentivo apropiado para cada empleado, ya que las necesidades de cada trabajador son diferentes.

No solamente existen incentivos monetarios, se pueden encontrar diferentes como los que se describen a continuación:

- **Horarios flexibles.**

Permite que los trabajadores diseñen su propio horario, un horario flexible es la mejor forma de conciliar la vida familiar y laboral. Si un empleado siente que su horario le permite cuidar de todas las facetas de su vida, se sentirá satisfecho y agradecido con su empresa, por lo que rendirá más.

Una buena conciliación ayuda también a ahorrar dinero a los trabajadores evitando gastos de guardería, residencias o cuidadores, por lo que un horario a medida proporcionará satisfacción y un aumento indirecto de salario.

- **Tiempo libre extra.**

Premia a tus empleados con tiempo libre, en la mayoría de los casos se valora muy por encima de los incentivos económicos. Concede a los empleados que han cumplido sus objetivos un día libre más, o deja que no trabajen el día de su cumpleaños, por ejemplo. Cuando un trabajador no trabaja un día que él mismo ha

elegido porque es importante para él, sin necesidad de utilizar sus vacaciones, tiene una mejor percepción de su empresa.

- **Formación de calidad.**

Según el [informe de Randstad, \(2019\)](#), un 24 % de los trabajadores encuestados valoran positivamente a las empresas que les ofrecen formación de calidad, incluso un 31 % de los trabajadores de la generación Z deciden quedarse en una empresa por este motivo.

Se puede ofrecer formación acorde a la proyección del trabajador y de los objetivos conseguidos, llegando incluso a costear un máster relacionado con el puesto que desempeña.

- **Incentivos monetarios**

Aunque es bueno barajar más opciones, no se deben olvidar los incentivos económicos. La clave principal es no utilizarlos para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, deben ser un claro beneficio a mayores de su sueldo. Un aumento salarial, una bonificación puntual, primas anuales o aportaciones mensuales a un plan de pensiones son buenas alternativas, piensa cuál es el mejor para tus empleados (Grupo SPEC, s.f.).

Los incentivos laborales son, por lo tanto, un claro beneficio para los empleados, pero también para las empresas. Por este motivo creemos que es fundamental llevar un control exhaustivo de los objetivos y logros de los trabajadores utilizando herramientas como el empleado del mes, para poder ofrecerles el reconocimiento que merecen.

## **CAPITULO VI PROPUESTA: CURSO DE INDUCCION.**

### **6.1 Presentación, información general de la empresa, inducción al puesto.**

La presentación en general para los trabajadores de nuevo ingreso, comienza con una breve presentación individual: nombre, intereses, habilidades. El objetivo al dar respuesta a estas preguntas, es crear un ambiente más ameno y conectar más entre los nuevos empleados y el instructor o persona a cargo de impartir el curso de inducción.

La información general de la empresa, es un punto importante el cual exponer a las personas de nuevo ingreso, parte de esa información debe ser: como se fundó, sus orígenes, ubicación, cuál es su giro, áreas y departamentos con los que cuenta, objetivos generales y específicos.

En este apartado, también se muestra las tareas a realizar, el manejo de herramientas que se ocupan, esto mediante material visual, físico o auditivo, la organización de los horarios, explicación del reglamento interno, tipo de vestimenta o uniforme en caso de que la empresa lo determine, ubicación de las áreas y departamentos de la empresa, mediante visita guiada. Las explicaciones deben de ser claras y precisas, tratando de interactuar con los nuevos empleados, de igual forma, proporcionar un espacio para escuchar, cualquier duda o punto de vista que surja y acomodarlo de la mejor manera para evitar situaciones de confusión.



### **6.1.1 Misión, visión y valores.**

Es de suma importancia dar a conocer estos elementos estratégicos y organizativos de la empresa, ya que es un punto a favor lograr que los colaboradores de nuevo ingreso se identifiquen con la misión, visión y valores de la empresa. es el punto de inicio para formar el vínculo afectivo entre trabajador y empresa, estos elementos deben de estar bien establecidos y van de la mano con los objetivos y metas que se desean lograr, es la base de las empresas para tener claro a donde se quiere llegar, deben de tener coherencia entre sí, ya que de estos factores depende que los miembros de la empresa identifiquen, quienes somos, a donde queremos llegar, y las herramientas con las que contamos para conseguirlo.

Este apartado debe de ser impartido con gran detalle, para que los nuevos colaboradores se familiaricen con la empresa, y tomen la gran decisión de seguir con el proceso para su contratación.

### **6.2 Técnicas de integración de grupos**

Para poder integrar al grupo de una manera más agradable, es necesario hacer uso de las técnicas y dinámicas de integración grupal, las cuales son aquellas actividades grupales cuyo objetivo es realizar alguna tarea en particular, resolver un problema o desarrollar un proyecto contando con la colaboración de todos los integrantes del grupo. La disposición de los participantes, es fundamental para que la dinámica fluya con facilidad y se logre el objetivo principal que es integrar al grupo, mediante la comunicación, confianza, amabilidad, entre otras.

Existen diversos tipos de técnicas las cuales tienen el mismo fin de unir al grupo, a continuación, se presentan algunos ejemplos, que se pueden aplicar ya sea en niños, adolescentes y adultos, junto con una brevedescripción para el buen uso y

correcta aplicación, algunas de las técnicas más utilizadas y con mayor efectividad son las siguientes:

- **Mi nombre es y mis gustos son**

Es ideal para ser usada el primer día de guardería. Su objetivo es presentar a los niños y hacer que se vayan conociendo. Se recomiendan grupos de unos 10 niños.

El facilitador empieza diciendo “Mi nombre es Juan y me gusta jugar con mi perro”. De forma ordenada, y partiendo del mismo ejemplo, cada niño se presentará y dirá sus gustos.

Al haber hablado todos los niños, el facilitador preguntará si se acuerdan de los nombres de sus compañeros y juntará a quienes tienen gustos similares.

- **Cuento compartido**

Los niños necesitan motivación y practicar su creatividad. Es por ello que esta dinámica es perfecta, dado que implica crear un cuento todos juntos.

El facilitador empezará el cuento, relatando alguna historia en la que él aparece y también en la que aparece alguno de los niños, a quien señalará. El niño señalado tendrá que decir su nombre y continuar explicando la historia. Tendrá que mencionar a otro niño, lo señalará y así continuará contándose el cuento.

Es muy recomendado para niños de guardería y primaria. Lo ideal es que el grupo sea de unas 8 o 10 personas.

- **Río turbio**

Los participantes están sentados formando un círculo y en la mano tienen tapitas de botella. Se canta una canción: “por el río pasa un agua muy turbia, turbia”. Con las tapitas deben seguir el ritmo de lo que cantan. A cada tiempo se deberá pasar la tapita al compañero de la derecha.

La canción se va acelerando cada vez más. Aquellos que pierdan el ritmo son eliminados hasta que solo quedan tres. Los tres últimos participantes requerirán de muy buena coordinación para continuar haciendo la actividad.

En esta dinámica se practican el compañerismo, la coordinación y la sincronización.

- **Sueños**

Es una dinámica muy utilizada con adolescentes y jóvenes para enseñarles la importancia de que, pese a las dificultades, no deben dejar nunca de perseguir sus sueños.

Tiene una duración de unos 15 a 25 minutos y se recomienda hacerlo con grupos de entre 10 a 20 participantes. Se necesitan globos y sillas, uno para cada participante.

Al principio todos los participantes están sentados formando un círculo lo más juntos posible y deben elegir un sueño. Cada uno hincha su globo y hace como que introduce el sueño en él.

Luego, se ponen de pie y giran las sillas para formar un círculo muy pequeño, dentro del cual ellos están. El globo debe llegar lo más alto posible. El facilitador dispone de un objeto, como una pistola de balines, para hacer estallar los globos que se salgan del círculo.

La idea de esta dinámica es comprender que es necesario salir de la zona de confort para conseguir realizar tus sueños, pero que siempre habrá alguien que trate de destrozarlos.

- **Espaldas pegadas**

Con esta dinámica se fomenta el trabajo en equipo y tiene una duración aproximada de entre 10 y 25 minutos. La cantidad de participantes es muy variada, pudiendo ir de 2 a 40 personas.

Dos participantes, por ejemplo, se sientan en el suelo de espaldas y se agarran de los brazos sin girarse. La idea es que se pongan de pie haciendo fuerza entre ellos, pero sin apoyar las manos en el suelo.

Es importante que, de hacerse con parejas, sus miembros tengan más o menos la misma complejión física, altura y que no tengan problemas de espalda.

El aprendizaje fundamental en esta dinámica es la de que uniendo esfuerzos se pueden lograr grandes hitos.

- **Suma de equipos**

Dura unos 20 minutos y se requieren entre 10 y 20 personas. Se necesitan hojas con números apuntados del 0 al 9.

Es necesario que haya como mínimo dos grupos, en los que cada persona recibe uno o dos hojas con números.

El facilitador dice un número de varias cifras en voz alta y los grupos tienen que formarlo con sus hojas de papel. El grupo que antes forme el número gana el punto.

Los números pueden decirse directamente (p.ej.: 45) o decir una fórmula matemática (p.ej.:  $10 \times 10 : 2 - 10 + 5$ ).

Se ponen a prueba capacidades matemáticas de forma interactiva y se promueve el sentido de deportividad

- **El espejo**

Es una dinámica ideal para mejorar la confianza entre niños, además de ayudarles a reflexionar sobre sus emociones.

El facilitador forma parejas de niños, que se pondrán uno frente al otro. Uno de ellos hará movimientos y el otro lo imitará.

Se promueve la empatía, dado que tienen libertad para imitar al compañero, pero deben hacerlo de una forma que no le resulte humillante. También se pone a prueba la sincronización, coordinación y concentración.

- **El mensaje equivocado**

Ideal para adolescentes y adultos jóvenes. Es divertida y permite reflexionar sobre la transmisión de la información en una cadena de varios interlocutores.

Los participantes se ponen en fila. La primera persona de la fila es quien recibe el mensaje directamente del facilitador. El primero de la fila le dirá el mensaje al segundo, y este al tercero, y así sucesivamente.

El último deberá decir en voz alta el mensaje que le ha llegado. El facilitador comparará lo que había dicho en un principio con lo que ha llegado al final.

Con esta dinámica se pone a prueba la memoria de los participantes, su capacidad de atención y sus habilidades de comunicación.

- **Armando la palabra**

Esta actividad facilita que los integrantes interactúen y se conozcan mutuamente.

El facilitador repartirá hojas con letras apuntadas. Cada participante tendrá una hoja y no sabrá qué letras tienen los demás.

El facilitador ha elegido esas letras para formar una palabra, y son los participantes quienes deben averiguar de cuál se trata. Además, se pueden poner normas, como por ejemplo que se deben presentar cada vez que hablan con alguien.

- **La pelota más preguntona**

Es ideal para trabajar con pequeños grupos. Se necesita una pelota y un reproductor de música.

Los niños forman un círculo y, al poner música, la pelota va pasando de unos a otros. Cuando la música pare, aquella persona que tenga la pelota deberá decir su nombre y hará una pregunta corta a los demás.

Los demás compañeros deberán contestar antes de que la música vuelva a sonar. Cuando vuelva a sonar la música, la pelota volverá a estar en movimiento. El juego durará hasta que todo el mundo se haya presentado. (Montagud, N. 2019)

### **6.3 Norma ISO 9001 en inducción.**

La Norma ISO9001 promueve la adopción de un enfoque basado en procesos cuando se desarrolla, implementa y mejora la eficacia de un sistema de gestión de la calidad, para aumentar la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de sus requisitos. Para que una organización funcione de manera eficaz, tiene que determinar y gestionar numerosas actividades relacionadas entre sí. Una actividad o un conjunto de actividades que utiliza recursos, y que se gestiona con el fin de permitir que los elementos de entrada se transformen en resultados, se puede considerar como un proceso. Frecuentemente el resultado de un proceso constituye directamente el elemento de entrada del siguiente proceso. La aplicación de un sistema de procesos dentro de la organización, junto con la identificación e interacciones de estos procesos, así como su gestión para producir el resultado deseado, puede denominarse como "enfoque basado en procesos". Una ventaja del enfoque basado en procesos es el control continuo que proporciona sobre los vínculos entre los procesos individuales dentro del sistema de procesos, así como sobre su combinación e interacción. Un enfoque de este tipo, cuando se utiliza dentro de un sistema de gestión de la calidad, enfatiza la importancia de: a) la comprensión y el cumplimiento de los requisitos b) la necesidad de considerar los procesos en términos que aporten valor c) la obtención de resultados del desempeño y eficacia del proceso d) la mejora continua de los procesos con base en mediciones objetivas, El modelo de un sistema de gestión de la calidad basado en procesos. El seguimiento de la satisfacción del cliente requiere la evaluación de la información relativa a la percepción del cliente acerca de si la organización ha cumplido sus requisitos. (Anónimo, 2014).

#### **6.4 Aportaciones y conclusiones.**

La finalidad del curso de inducción, es instruir y orientar a los nuevos miembros del grupo, para que vaya familiarizándose con las actividades a desempeñar y de igual forma conozca los procesos que se manejan en la empresa, a pesar de la experiencia del trabajador, es necesario brindarle la información para que se adapte de la mejor manera, y comience a relacionarse con los compañeros de trabajo para formar un equipo capaz de resolver cualquier situación, esa es la finalidad del curso de inducción a grandes rasgos

Por último, se recomienda una retroalimentación por parte de los participantes y el facilitador, para dejar los temas claros, y aprovechar al máximo los puntos de vista para seguir creciendo como empresa, hacer una auto evaluación e identificar nuestras fortalezas y debilidades, para trabajar en ello y conseguir el rendimiento y productividad requerida.

Finalmente, una vez aclaradas las dudas y de haber analizado las aportaciones de cada participante se realiza el cierre del curso.

## FUENTES CONSULTADAS

Geo,V.(2022) Talento humano: ¿Qué es y cómo mejorarlo en mis equipos?.  
<https://www.geovictoria.com/co/recursos-humanos/el-talento-humano-como-pilar-de-organizaciones-exitosas/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20talento%20humano,valor%20agregado%20en%20el%20trabajo.>

Somos Inteligencia Emocional,(2022)Qué son las Emociones: Tipos, Ejemplos y Cómo Pueden Ayudarnos.

[https://www.somosinteligenciaemocional.com/emociones/  
#Que\\_son\\_las\\_emociones](https://www.somosinteligenciaemocional.com/emociones/#Que_son_las_emociones)

Corbin, J.A. (2016),¿Qué clases de emociones podemos expresar los seres humanos?.

<https://psicologiaymente.com/psicologia/tipos-de-emociones>

EUROINNOVA,(2022) *Personalidad y tipos de personalidad.*

<https://www.euroinnova.mx/blog/personalidad-y-tipos-de-personalidad>

Benítez, J.J. (2021), Los tipos de personalidad según Carl Jung.

<https://mejorconsalud.as.com/tipos-personalidad-carl-jung/>

Psicologos.com.co, (2018) *Los 8 tipos de personalidad según Jung. ¿Con cuál te identificas?*

<https://www.psicologos.com.co/articulos/los-8-tipos-de-personalidad-segun-jung-con-cual-te-identificas>

Relaciones sociales, (2022) Tipos de relaciones sociales.



<https://concepto.de/relaciones-sociales/#:~:text=Com%C3%BAnmente%2C%20se%20entiende%20por%20relaciones,de%20acuerdo%20a%20normas%20espec%C3%ADficas.>

Martin, J.M. (2022) 8 factores para mejorar las interacciones sociales.

<https://www.dbien.org/articulos-de-mindfulness/social/8-factores-para-mejorar-las-relaciones-sociales/>

Bizneo, (2022) Motivación laboral: el secreto de la productividad empresarial.

<https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/>

TalentGarden, (2021) Autoestima laboral: qué es, por qué es importante y cómo mejorarla.

<https://talentgarden.org/es/human-resources/autoestima-laboral-que-es-como-mejorarla/>

Indeed, (2021) *Resiliencia laboral: definición y ejemplos.*

<https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/resiliencia-laboral-definicion-ejemplos>

Lindberg, S. (2022) Depresión laboral: Cómo cuidar tu salud mental en el trabajo.

<https://www.healthline.com/health/es/depresion-laboral>

Questionpro, (2022) Ambiente laboral: Qué es y cómo mejorarlo

<https://www.questionpro.com/blog/es/ambiente-laboral-que-es/>

Cofide, (2022) *Relaciones laborales: la clave del éxito de una empresa.*

<https://www.cofide.mx/blog/relaciones-laborales-la-clave-del-exito-de-una-empresa>

CMI, (2020) *La evolución del trabajo.*

<https://www.cmiuniversal.com/2020/05/22/la-evolucion-del-trabajo/>

UPN, (2022) 5 CARACTERÍSTICAS QUE DEBE TENER UN BUEN TRABAJO.

<https://blogs.upn.edu.pe/comienzo/2018/11/20/5-caracteristicas-buen-trabajo/>

Estilonext, (2022) Los 18 tipos de trabajo (y sus características)

<https://estilonext.com/estilo-de-vida/tipos-de-trabajo>

Bizneo, (2022) Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo.

<https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>

Vniversitat, (2022) Factores que influyen en la creación de un entorno de trabajo saludable

<https://www.uv.es/uvweb/master-prevencion-riesgos-laborales/es/master-universitario-prevencion-riesgos-laborales/4-factores-influyen-creacion-entorno-trabajo-saludable-1285880215908/GasetaRecerca.html?id=1285968065172>

Medina, L. (s.f.) Factores de Riesgo Psicosocial en México con la NOM 035

<https://www.holmeshr.com/blog/factores-de-riesgo-psicosocial/>

APD, (2019) Las 5 C del trabajo en equipo: Las claves para tener éxito en tu negocio.

<https://www.apd.es/las-5-c-del-trabajo-en-equipo/>

Cinconoticias, (2022) Interacciones sociales

[https://www.cinconoticias.com/interacciones-sociales/#Clasificacion\\_de\\_las\\_interacciones\\_sociales](https://www.cinconoticias.com/interacciones-sociales/#Clasificacion_de_las_interacciones_sociales)

Escuela europea de excelencia, (2015) LOS 10 estilos de liderazgo más utilizados

<https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/10-estilos-de-liderazgo/>

Ruiz, L. (2019) *Incentivos: características, tipos y aplicación en el trabajo*

<https://psicologiaymente.com/organizaciones/incentivos>

Grupo SPEC, (s.f.) *Los 4 incentivos laborales más efectivos*

<https://www.grupospec.com/es/blog/131-incentivos-laborales-efectivos>

Montagud, N. (2019) *Varias dinámicas de integración grupal para ejercer diversas competencias psicológicas.*

<https://psicologiaymente.com/social/dinamicas-integracion-grupal>

Anónimo, (2014) *Inducción al sistema de gestión de calidad.*

<http://www.cmicvictoria.org/wp-content/uploads/2012/06/INDUCCI%C3%93N-AL-SISTEMA-DE-GESTI%C3%93N-DE-CALIDAD.compressed.pdf>

## **ANEXO. 1**

**Questionario, para detectar el sentido de pertenencia en los colaboradores.**

¿Estás satisfecho de trabajar para esta organización?

¿Te identificas con los valores de la empresa?

¿Cómo es la relación con tus colegas y jefes?

¿Qué tanto recomiendas a tu empresa, como un lugar excelente para trabajar?

¿Consideras que la empresa reconoce tus logros y esfuerzo?

¿Crees que la empresa te alienta para opinar y aportar ideas?

¿sientes que cuentas con un balance sano entre tu trabajo y tu vida personal?

¿Consideras que el ambiente laboral de la empresa es sano?

