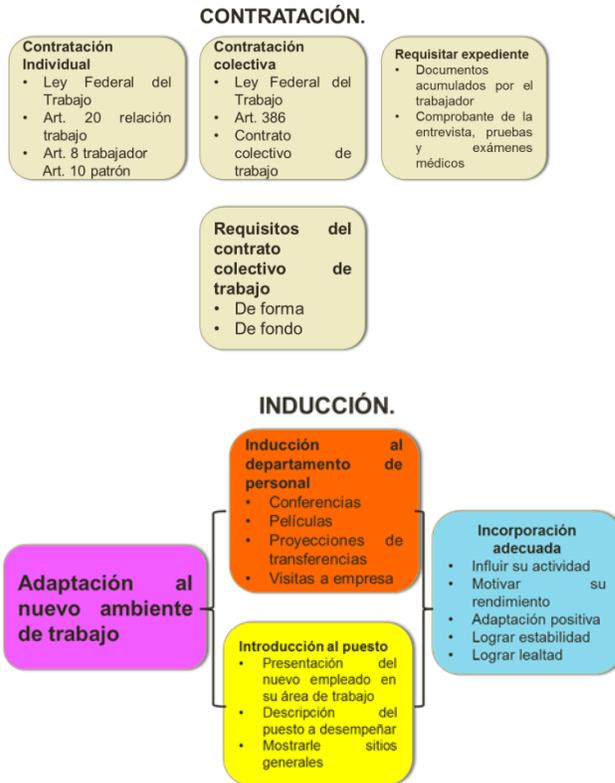


### 2.3. Contratación e Inducción.



### 2.4. Terminación de la Relación laboral.

- Mutuo consentimiento.
- Muerte del trabajador.
- Conclusión de la obra contratada.
- Incapacidad Física.
- Pérdida de la confianza.
- Fuerza mayor o caso fortuito.
- Muerte del patrón.
- Cierre o quiebre de la empresa.
- Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- Consecuencias de la terminación.

### 2.5. Aspectos físicos que intervienen en una organización.

**Ambiente de trabajo:** Está formado por el entorno físico y material que rodea al trabajador en su propio puesto de trabajo. También puede ser motivador o desmotivador.

#### 1. Problemas en el desempeño organizacional/institucional

##### 1.1 Deficiencia en las capacidades, habilidades y conocimiento.

- Capacidades, habilidades y/o conocimiento escaso sobre el acceso al puesto (baja cualificación para un desempeño satisfactorio).

- Deterioro con el tiempo de las capacidades, habilidades y/o conocimientos debido a una asignación temporal a otro puesto y/o falta de práctica continua de la capacidad.

- Fracaso a la hora de modificar o actualizar las capacidades, habilidades y/o conocimientos para mantenerse al día ante los cambios laborales (obsolescencia laboral debida a nuevas tecnologías, herramientas y conocimiento.

### 1.2 Factores personales.

- Características personales discrepantes con el puesto de trabajo (valores intereses, hábitos laborales).

- Delimitación debida a desórdenes físicos y/o emocionales.

- Circunstancias y/o presiones adversas externas al trabajo (por ejemplo presiones familiares, problemas financieros y conflictos personales.

- Ocurrencia de conflictos interpersonales en el trabajo que son específicos para los requisitos de desempeño (por ejemplo relaciones con los superiores, colegas, proveedores y clientela).

### 1.3 Condiciones del ambiente organizativo/institucional.

- Requisitos laborales ambiguos o inapropiados, como la falta de claridad de las asignaciones, la sobrecarga de trabajo y las asociaciones conflictivas.

- Deficiencias en la estructura operativa de la organización /institución

- Facilidades, provisiones, recursos de apoyo inadecuados (insuficiente iluminación, ventilación, herramientas, personal de apoyo y materiales)

- Insuficiente sistema de recompensa (compensación, beneficios complementarios, estatus, reconocimiento y oportunidades de ascenso.

## 2. Problemas en la adaptación organizativa/institucional.

### 2.1 Entrada inicial.

- Falta de conocimiento de las reglas y procedimientos organizativos.

- Fracaso para aceptar o adherirse a las normas y procedimientos organizativos

- Incapacidad para asimilar grandes cantidades de información nueva.

- Malestar con una nueva ubicación geográfica del centro de trabajo.

- Discrepancias entre las expectativas personales y las realidades del ambiente institucional/organizativo

### 2.2 Cambios a lo largo del tiempo.

- Cambios a lo largo del ciclo vital en las propias actitudes, valores, estilo de vida, planes profesionales o en la implicación en la organización que conducen a la incongruencia entre persona y el ambiente.

•Cambios en el propio ambiente organizativo/institucional que conducen a la incongruencia entre la persona y el ambiente (estructura física y administrativa, políticas y procedimientos)

### 2.3 Relaciones interpersonales.

a) Conflictos interpersonales derivados de diferencias de opinión, estilos, valores peculiaridades, etc.

b) La ocurrencia de abuso verbal, físico o acoso sexual.