

**ANEXO 4****Explicación de cada ítem contenido en el Q12.**

<b>ITEM</b>	<b>DEFINICIÓN (Según Coffman et. al. 2002)</b>
Q1. Sé lo que se espera de mi en el trabajo	Generalmente las empresas imponen las actividades a realizar sin dejar claro cuales son las expectativas reales de cada puesto. Esto puede traer como consecuencia que los trabajos se aurtomatizen y de esta forma es imposible evaluar el progreso de las personas.
Q.2. Tengo el equipo y los materiales que necesito para hacer mi trabajo correctamente	Según el autor los materiales y equipo tangibles no son los únicos ni los mas necesarios, según el, la información es la máxima necesidad para todo empleado. Sin esta los recursos disponibles no serán utilizados de manera correcta ni serán aprovechados.
Q.3 En mi trabajo, cada día tengo la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer	En las mejores organizaciones el trabajo más productivo fluye cuando los dones innatos de una persona encuentran una responsabilidad que los requiere. Entonces las personas acabaran haciendo lo que mejor saben hacer.
Q.4 En la última semana he recibido reconocimiento o elogios por un trabajo bien hecho	Reconocer el trabajo notable es un importante paso al elogio de las contribuciones del personal. Cuando el trabajo bien hecho de un empelado es reconocido, este ve su progreso y así mismo aumenta su propia valía, debido a que comprenden que su trabajo esta haciendo una contribución a la empresa.
Q.5 Mi jefe/supervisor, o alguna otra persona en el trabajo, demuestra tener genuino interés en mi como persona.	Los empleados no dejan a las empresas; sino, a los jefes o supervisores que no demuestran interés en ellos como personas ni como empleados. Por esta razón, es importante que los empelados sientan este interés para que sea más fácil la aceptación del jefe o supervisor.
Q.6 Hay alguien en mi	Las personas tienen el deseo de mejorar, de superar



trabajo que estimula mi desarrollo personal y profesional	retos y de llegar a se el mejor, esto forma parte de la naturaleza humana. Las organizaciones deben promoverle crecimiento y desarrollo de sus empelados, no solo fijándose en las debilidades de estas, resaltando lo que la persona no es; si no, en aplaudir lo que si es para incrementar las capacidades de empleado. Esto forma parte del estímulo hacia las personas
Q.7 En el trabajo, mis opiniones parecen contar	El autor dice que las ideas innovadoras no tienen precio, ya que estas contribuyen a que una empresa sea verdaderamente competitiva. Al mismo tiempo estas contribuciones hacen sentirse a los empleados valiosos y al mismo tiempo estarán encantados de ofrecer mas por que saben que participan activamente en el progreso de la empresa.
Q.8 la misión o propósito de la empresa hace que sienta que mi trabajo es importante	Formar parte de algo importante es sumamente atractivo para las personas. Cuando una persona sienten que están en un lugar que vale la pena y que tienen un impacto profundo sobre la sociedad tienden a cumplir con el involucramiento con al empresa.
Q.9 Mis compañeros de trabajo están dedicados y comprometidos a hacer un trabajo de calidad	El involucramiento compartido es decir, el trabajo en equipo, es esencial para que el grupo de trabajo forje productos y servicios de calidad. Y los empleados comprometidos con un trabajo de calidad consideran los problemas como un medio de unión en el equipo y el poder de la unión en equipo afina el proceso utilizado a fin de resolver futuros problemas.
Q.10 Tengo un mejor amigo (a) en el trabajo	Generalmente se cree que alentar la amistad en el trabajo puede traer consecuencias como la perdida de tiempo, platicas innecesarias entre otras. Pero no es así, estudios realizados demuestran que tener al mejor amigo en el trabajo mejora en un 54% las posibilidades de involucramiento con la empresa. Las amistades son valoradas y respetadas como medio de conocimiento, de



	conseguir información útil, de evaluar el progreso personal y es un importante vínculo emocional.
Q.11 Durante los últimos seis meses, alguien en mi trabajo me ha hablado sobre mi progreso	Reconocer cada seis meses las acciones bien hechas de los empleados, brinda a ellos una clara conciencia de sus fortalezas; a modo que les permita seguir desarrollándolas. Este reconocimiento puede ser un incentivo notable para querer seguir superándose.
Q.12 Este último año, he tenido oportunidades de aprender y crecer personal y profesionalmente en el trabajo.	Según el autor, el aprendizaje debe estar dirigido a fortalecer las fortalezas que ya existen, de otra manera sería inútil. “Cuando el objetivo es claro, los empleados responden con una reacción altamente emocional: el involucramiento” (Coffman et. al 2002 p. 106). Cuando el aprendizaje es constante y recibe a poyo dará como resultado la innovación.