

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

GRUPO DE INVESTIGACIÓN N; o 2. PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

**“¿POR QUE ES IMPORTANTE FORTALECER LA AUTOESTIMA EN EL
ÁMBITO LABORAL?”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE PSICÓLOGA**

PRESENTA:

LEIDY JOHANA CASTILLA CARRILLO / 1411023359

ASESOR:

HEIDI JACQUELINE URREGO VALENCIA.
MBA. MASTER BUSSINES ADMINISTRATION. FLORIDA USA.
ESPECIALISTA EN TERAPIA COGNITIVA USB, ESPECIALISTA EN
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL USB.
PSICÓLOGA UPB

MARZO DE 2018

INDICE GENERAL

Resumen	5
Palabras clave	6
Introducción	7
Antecedentes	8
Justificación	11
Sistematización	12
Alcance	14
Planteamiento del problema	14
Objetivo general	15
Objetivos específicos	15
Revisión literaria	16
Una revisión internacional del tema propuesto	16
Una revisión nacional del tema propuesto	22
Estrategia metodológica	24
1. Muestra	25
2. Instrumento - Cuestionario aplicado	26
3. Análisis e interpretación	28
Valoración de la Autoestima	29
Valoración del Clima Organizacional	34
Resultados	40
Discusiones	42
Conclusiones	44
Referencias	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. La pirámide de Maslow.....	16
Figura 2 Pregunta 1. ¿Cómo me veo cuando me veo al espejo físicamente?	29
Figura 3. Pregunta 2. ¿Cómo me veo cuando me veo al espejo interiormente?	30
Figura 4. Pregunta 3. ¿Cómo me siento conmigo mismo?	31
Figura 5. Pregunta 4. ¿Cómo me siento en relación con los demás?	32
Figura 6 Pregunta 5. ¿Cómo estoy en mi situación personal actualmente?	33
Figura 7. Pregunta 6. ¿Cómo me veo en relación con mi trabajo?.....	34
Figura 8. Pregunta 7. ¿Cómo me veo en relación con el trabajo grupal?	35
Figura 9 Pregunta 8. ¿Cómo me siento en relación con mi trabajo?.....	36
Figura 10. Pregunta 9. ¿Cómo me siento en relación con el trabajo grupal?	37
Figura 11. Pregunta 10. ¿Cómo me siento en mi ámbito laboral?	38
Figura 12 Pregunta 11. Pregunta representativa de las necesidades de la entidad, recomendación para la mejora.	39
Figura 13. Representación de resultados	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 características de valoración o calificación.....	24
Tabla 2. Representación de la valoración	25
Tabla 3 Cuestionario – encuesta para la valoración y evaluación de la autoestima y clima organizacional.	26
Tabla 4 Resultados de evaluación de la autoestima y clima organizacional	40

Resumen

La preocupación por la salud mental actualmente está generando mayor importancia, y se ha convertido en foco de exploración por parte de las ciencias investigativas. Los diferentes trastornos mentales calificados por las generaciones del DSM siguen generando cuestionamientos respecto al comportamiento del ser humano y en especial sobre las más eficientes formas de prevenirlos en los eventos que aplique. Por lo tanto, este proyecto se centra en un factor esencial de la salud mental que se enfoca principalmente en la evaluación del nivel de autoestima, de la importancia que está generando actualmente para los seres humanos, su carencia y el nivel elevado de la misma, pero fundamentalmente resaltando su necesidad dentro del desarrollo personal y el surgimiento en el ámbito laboral.

Por lo tanto, diversas corrientes psicológicas orientadas en definir la esencia del comportamiento humano y que generan numerosas perspectivas de conducta, han logrado orientar la mejor manera de darle sentido al comportamiento del hombre en los diferentes escenarios que propone su existencia. Es así como la teoría propuesta por Abram Maslow eleva su relevancia al mezclarse con la Teoría de Sigmund Freud, la jerarquía de necesidades combinada con el Psicoanálisis genera una interpretación bastante ajustada a las necesidades de los seres humanos para la actualidad, una, interpretando las necesidades físicas y la otra complementándola, interpretando las necesidades mentales. De este modo, a partir del Psicoanálisis este proyecto concluye la indispensabilidad de la autoestima en el desarrollo evolutivo del hombre para lograr una meta de autorrealización o de felicidad, definida como cúspide en la jerarquía de las necesidades de Maslow. Comprendiendo finalmente que el ser humano se mueve por una fuerza mental llamada motivación que direcciona y define sus patrones de comportamiento.

Palabras clave

Motivación

La motivación es un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona. (Significado de Motivación en el diccionario de la Real Academia Española).

Autoestima

Martin (2003) define autoestima como “un concepto, una actitud, un sentimiento, una imagen y está representada por la conducta. Es la capacidad que tenemos con dignidad, amor y realidad”.

Dignidad

Dorando J. 2010. El concepto de dignidad humana remite al valor único, insustituible e intransferible de toda persona humana, con independencia de su situación económica y social, de la edad, del sexo, de la religión, etcétera, y al respeto absoluto que ella merece.

Necesidad

El Diccionario de la Lengua Española ofrece varias acepciones del concepto de necesidad, de las que podemos destacar que se trata de un impulso humano o motivación dirigido a satisfacer una carencia de naturaleza variable como alimento, agua, vivienda, protección, afecto, seguridad, etc.

Introducción

Rice. 2000, *“la autoestima es el vestigio del alma y el ingrediente que proporciona dignidad a la existencia humana”*. Interpretar el amor y el deseo de amar contempla tanto aspectos físicos como emocionales, que permiten dar distintas denominaciones subjetivas de acuerdo a la personalidad que posee cada ser humano. De acuerdo a esto, el amor es un término representativo y pronunciado con mayor frecuencia, un poco más cuando se refiere al amor que es dado y un poco menos cuando se refiere al amor que es recibido.

Una de las propuestas del desarrollo humano, es la teoría de la motivación humana, denominada después jerarquía de las necesidades humanas por Abraham Maslow en 1943; La cual describe cinco niveles de necesidades indispensables coherentemente relacionados uno a otro para darle un sentido a la motivación del ser humano. En el tercer nivel de la pirámide se encuentra la necesidad de afiliación (en la cual se encuentra la necesidad de estima interna). Actualmente podría considerarse que tener estima interna o Autoestima es más importante que satisfacer las necesidades fisiológicas porque de allí nacen los malestares físicos, como por ejemplo, las personas con Anorexia, un aspecto que relaciona ampliamente la necesidad de amarse propio, acertando totalmente en que en éstos, como diría Maslow, es primordial la necesidad de auto reconocimiento, auto aceptación, de Autoestima resistente.

Por lo tanto, el documento en resumen relaciona la importancia de la Autoestima en los seres humanos en la actualidad y especialmente en su rol laboral, guiada por la jerarquía de las necesidades humanas de Abraham Maslow y a partir de la postura Psicoanalítica del comportamiento humano.

Antecedentes

Una de las mejores maneras de iniciar en el campo investigativo sobre la Autoestima, actualmente atañe al trabajo de Alfonso Javier García y Yolanda Troyano, Percepción de autoestima en personas mayores que realizan o no actividad física-deportiva, 2013, con el que mediante una muestra comprueban lo siguiente,

Los resultados obtenidos en el presente trabajo permiten plantear que las personas que realizan dos sesiones de actividad física-deportiva durante al menos dos horas a la semana de forma regular presentan un mayor nivel de autoestima que aquellas que no realizan actividad física-deportiva. Alfonso Javier García y Yolanda Troyano. 2013.

Es pertinente mencionar una definición reciente y de algún modo traída a la actualidad, en la que Nathaniel Branden, 2011, nos dice que,

La autoestima es la confianza en nuestra capacidad de pensar, en nuestra capacidad de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida. La confianza en nuestro derecho a triunfar y a ser felices; el sentimiento de ser respetables, de ser dignos. Nathaniel Branden, 2011.

Un estudio de La escala de autoestima de Rosenberg: Validación para Chile en una muestra de jóvenes adultos, adultos y adultos mayores, en la cual se determina que,

La autoestima es un concepto ampliamente recta relación con el bienestar general de la estudiado y discutido¹⁻⁷, observándose su di- persona⁸, lo que sugiere que podría ser un buen indicador de la salud mental⁹. Diversas investigaciones han confirmado la relación inversa entre autoestima y síntomas depresivos⁹⁻¹¹, obsesivos compulsivos¹²⁻¹³, ansiosos¹³⁻¹⁵, entre otros. Cristian A Rojas-Barahona 1a, Beatriz Zegers P1a, Carla E Förster M2b. 2009.

Así mismo, cobra mayor importancia al exaltar un indicio como tema de discusión en el que se afirma que, *“La medición de la autoestima puede ser de gran utilidad para predecir o prevenir trastornos psicopatológicos, aunque su operacionalización no es fácil de lograr, generándose cuestionamientos metodológicos a los instrumentos utilizados”*.

De este modo, una estrategia importante de iniciar sus escritos Nathaniel Branden, 2011 en el poder de la autoestima, atiende a inquietudes que a muchas personas inquieta al interpretar su concepto, *“Empiezo a pensar que la clave más importante para la motivación humana es la autoestima”*. Y a partir de dicho esquema se encuentra estrechamente relacionada y da lugar a investigaciones como la de estudiantes de Medicina Iris Tatiana Montes González, Viviana Escudero Ramírez, José William Martínez en Colombia, universidad Tecnológica de Pereira, 2012. Estudio en el cual se concluye que,

En los adolescentes es necesaria una adecuada autoestima, ya que es uno de los periodos más críticos para la formación de una firme identidad; se debe reconocer que hay múltiples aspectos y dimensiones que influyen en esto, como la autovaloración, la autoimagen negativa y la socialización. Tatiana Montes González, Viviana Escudero Ramírez, José William Martínez, 2012.

En connotación, Díaz Guzmán MC, 2008, relaciona intrínsecamente un tema de la actualidad que sigue en aumento, la obesidad y autoestima y determina que, de acuerdo con,

Álvarez (2006) aborda en su libro *Obesidad y Autoestima* los problemas de depresión y ausencia de autoestima en los pacientes con obesidad, y comenta que dichos problemas impiden que se baje de peso. A su vez Beato y Rodríguez (2004) proponen que la autoestima sea considerada como un factor relevante en el pronóstico de los trastornos de conducta alimenticia. Díaz Guzmán MC. 2008.

Es importante y significativo presentar una conclusión muy breve que relación tres aspectos importantes en el crecimiento y desarrollo de los seres humano “*La autoestima, la motivación y la inteligencia emocional resultan tener importancia para la consolidación del proyecto de vida de una persona*” Andrea Magdalena Lomelí-Parga, María Guadalupe López-Padilla, Jaime Ricardo Valenzuela-González, 2016.

Tres pilares y en especial dos, la autoestima y la motivación, como aspectos que se complementan entre sí, y que le vienen a dar sentido a las situaciones de vida del ser humano, los mismos que complementan en *Una teoría sobre la motivación humana, la jerarquía de las necesidades humanas*, Abraham Maslow (1943), estableciendo la Autoestima como necesidad esencial en la base de la motivación humana y especialmente en el ámbito laboral.

Justificación

El psicoanálisis, abre una brecha importante sobre el conocimiento del hombre hacia adentro, es decir, hacia lo más profundo de sus pensamientos y por ende hacia el sentido que se tiene en cada y por cada uno de ellos. Visto así, el Psicoanálisis como método de investigación, es el camino para llegar a esclarecer el porqué del comportamiento humano, en los diferentes roles que se nos atribuyen como personas. El método psicoanalista mediante el estudio del pensamiento, de raciocinio interior, realizaremos la indagación del eje problema motivacional a nivel interno y posteriormente en el rol organizacional.

Por lo tanto, El presente documento pretende evidenciar la relevancia del nivel de autoestima de las personas en su rol laboral, orientando su explicación desde la postura del psicoanálisis y a partir del análisis de la pirámide de Abraham Maslow; como gran aporte del Psicólogo estadounidense Abraham Maslow, mediante su obra Una teoría sobre la motivación humana (1943).

Para el ámbito laboral, la autoestima jugando exactamente el mismo rol viene a manifestarse no solo como necesidad individual sino como necesidad colectiva. El logro de los objetivos organizacionales tiene su esencia en el deseo de cumplimiento de los mismos por parte de las personas que trabajan en ello, es decir, un grupo de colaboradores deben tener su nivel de autoestima alta y sana para tener la energía suficiente que requiere el logro y la convicción de sus propósitos.

Sistematización

A partir de los enfoques teóricos revisados se concluirá la importancia del bienestar laboral en la organización contribuye a obtener una articulación entre los objetivos de la organización y los de los trabajadores, mediante la dignificación. Con el fin de llevar a cabo dicha propuesta se desarrollarán las siguientes etapas:

Etapas 1: Determinación de objetivos claramente identificados que orienten el desenlace del proyecto.

Etapas 2: Elaboración del instrumento dirigido a una muestra poblacional de trabajadores de la empresa usuaria.

Etapas 3: Identificación y conformación del grupo focal o persona que apoyará la construcción y divulgación del modelo.

Etapas 4: Planificación de aspectos relacionados a la ejecución del proyecto en la aplicación del instrumento en modo tiempo y lugar.

Etapas 5: Aplicación y evaluación del instrumento de medición, cuestionario, para la valoración de la autoestima y clima organizacional.

Etapas 6: Consolidación y análisis de los resultados de valoración de las encuestas realizadas.

Etapas 7: Identificación y determinación de fortalezas, debilidades y aspectos a desarrollar por empresa usuaria.

Etapa 8: Interpretación cualitativa y estadística de datos finales para la preparación de plan de acción y propuestas de mejora.

Etapa 9: Socialización de conclusiones y resultados a las áreas encargadas del bienestar laboral y Gerencia de la empresa usuaria, para la identificación de los recursos de mejora.

Etapa 10: Elaboración del diseño e inclusión del programa de bienestar laboral para la empresa usuaria.

Etapa 11: Presentación para aprobación a la Gerencia.

Etapa 12: Presentación de los resultados obtenidos a la Gerencia de la empresa usuaria

Alcance

La identificación del estado emocional – nivel de autoestima se realizará mediante la intervención de una parte o muestra de la población trabajadora de la entidad usuaria. Se sugiere el análisis en el rol productivo, es decir, en el campo laboral, en el cual la identificación del nivel de autoestima de los colaboradores permite mayor productividad y es el primer lugar con más fácil acceso para su intervención.

Planteamiento del problema

Mediante la integración y el análisis de las posturas teóricas, jerarquía de las necesidades Abraham Maslow y los aportes del Psicoanálisis; se establece como objeto de investigación y como factor esencial a la autoestima, determinando “¿Por qué es importante fortalecer la autoestima en el ámbito laboral?” a partir de esto nace la necesidad de integrar los conceptos para generar un análisis de intervención en la salud mental de los colaboradores que permita aumentar su crecimiento personal y profesional dentro de la organización.

Objetivo general

Determinar la relevancia del nivel de autoestima de las personas dentro de la organización, empresa usuaria, haciendo énfasis en la postura del psicoanálisis y con base en la teoría de la motivación humana desde el análisis de la pirámide de Abraham Maslow; con el fin de reforzar la salud mental - autoestima del personal en el ámbito laboral y personal.

Objetivos específicos

- Analizar el concepto de autoestima y profundizar en los diferentes aspectos positivos y negativos que intervienen durante su manifestación en los seres humanos.
- Integrar la postura del psicoanálisis – Maslow para promover y mejorar la salud mental de los empleados, mediante la promoción de la autoestima sana.
- Determinar los factores de equilibrio de la autoestima como necesidad básica para establecer ¿por qué es importante fortalecer la autoestima en el ámbito laboral?”

Revisión literaria

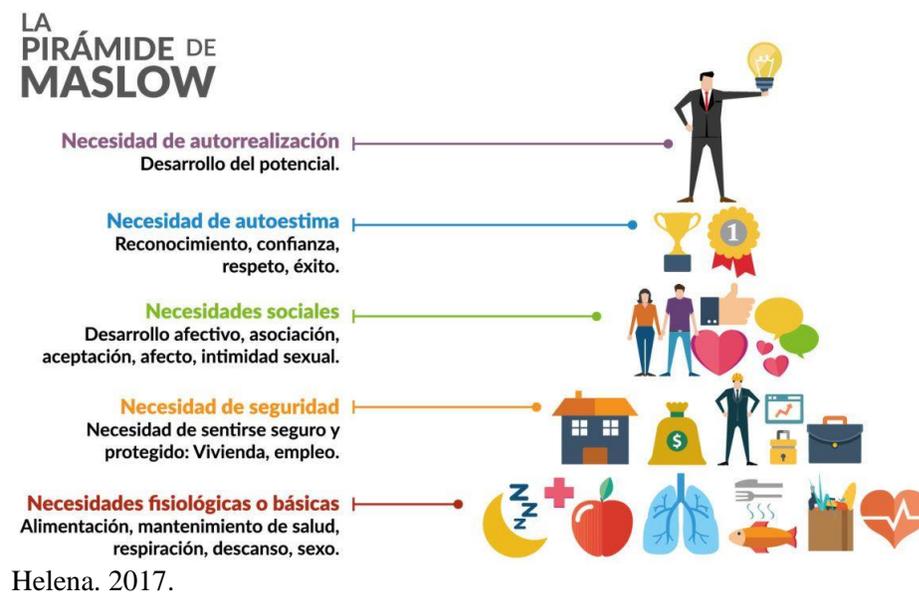
Una revisión internacional del tema propuesto

La teoría de Maslow, jerarquía de las necesidades humanas presenta una explicación acerca del desarrollo humano en su aspecto físico y externo, intrínsecamente desde su aspecto psicológico. Dentro de dichos niveles se encuentra uno de gran importancia, por el cual nace el objeto de la presente investigación:

La necesidad de reconocimiento está ligada a la necesidad de autoestima y de la valoración que proviene de un otro. Este reconocimiento también suele relacionarse con el éxito dentro de la sociedad, de poder sentirse útil dentro de la misma y de sentir respeto hacia sí mismo como que los demás también puedan respetarle. Maslow lo describe como la necesidad de autorreconocimiento, confianza, respeto y éxito. Helena. 2017.

En la siguiente figura se presentan los niveles propuestos por Maslow y una breve descripción de los aspectos relacionados para cada nivel:

Figura 1. La pirámide de Maslow.



Por parte del Psicoanálisis, Sigmund Freud nos deja un legado bastante importante para la interpretación del comportamiento de los seres humanos, es por esto que es pertinente y tiene gran relevancia en esta investigación señalar que,

El psicoanálisis ayuda a la gente a entenderse a sí mismos mediante la exploración de los impulsos que a menudo no reconocen porque están ocultos en el inconsciente. Hoy en día, el psicoanálisis abarca no sólo la terapia psicoanalítica, sino también el psicoanálisis aplicado (que aplica los principios psicoanalíticos de escenarios y situaciones del mundo real), así como neuropsicoanálisis (que aplica la neurociencia a temas psicoanalíticos tales como los sueños y la represión). Guerrí. 2015.

Es por lo tanto pieza fundamental destacar que la integración de las teorías anteriores se interesan por definir la mejor forma del desarrollo humano a nivel físico y mental.

En el campo investigativo sobre la Autoestima, actualmente, atañe al trabajo de Alfonso Javier García y Yolanda Troyano, Percepción de autoestima en personas mayores que realizan o no actividad física-deportiva, 2013, con el que mediante una muestra comprueban lo siguiente,

Los resultados obtenidos en el presente trabajo permiten plantear que las personas que realizan dos sesiones de actividad física-deportiva durante al menos dos horas a la semana de forma regular presentan un mayor nivel de autoestima que aquellas que no realizan actividad física-deportiva. Alfonso Javier García y Yolanda Troyano, Percepción de autoestima en personas mayores que realizan o no actividad física-deportiva, 2013.

Cabe resaltar lo enunciado anteriormente, debido a que de diversas maneras el ser humano ha tratado de darle un nombre y sobreponer un título a lo que sería realmente una manera de

amarse a sí mismo, un término al que hoy en día nos referimos como autoestima o incluso amor propio, pero para la mejor interpretación es necesario referirse al término autoestima que traducirá en todos los casos a estima interna y a todo lo que conlleve al amor hacia sí mismos. De tal manera, es pertinente mencionar una definición reciente y de algún modo traída a la actualidad, en la que Nathaniel Branden, 2011, nos dice que,

La autoestima es la confianza en nuestra capacidad de pensar, en nuestra capacidad de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida. La confianza en nuestro derecho a triunfar y a ser felices; el sentimiento de ser respetables, de ser dignos, y de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y carencias, a alcanzar nuestros principios morales y a gozar del fruto de nuestros esfuerzos. Nathaniel Branden, 2011.

Por lo tanto, bajo los anteriores conceptos, la autoestima no comprende solo la mediación de la conciencia entre decir sí o no a la fuerza de voluntad, sino que corresponde también la forma en que se le da un derecho de decisión a las situaciones, un derecho siempre en beneficio o bienestar para sí mismos. No obstante, la raíz de magnificar la importancia de este aspecto en la vida de los seres humanos, corresponde a la demanda de problemas de salud mental que asechan el estado de bienestar en las personas. Su relevancia se ha evidenciado en investigaciones como la de Un estudio de La escala de autoestima de Rosenberg: Validación para Chile en una muestra de jóvenes adultos, adultos y adultos mayores, en la cual se determina que,

La autoestima es un concepto ampliamente relacionada con el bienestar general de la estudiado y discutido¹⁻⁷, observándose su relación con la persona⁸, lo que sugiere que podría ser un buen indicador de la salud mental⁹. Diversas investigaciones han confirmado la relación inversa entre autoestima y síntomas depresivos⁹⁻¹¹, obsesivos compulsivos¹²⁻¹³, ansiosos¹³⁻¹⁵, entre otros. Por tanto, su conocimiento es una valiosa

información que posibilitaría la predicción de posibles trastornos psicopatológicos y su prevención. Cristian A Rojas-Barahona^{1a}, Beatriz Zegers P^{1a}, Carla E Förster M^{2b}. 2009.

De este modo, una estrategia importante de iniciar sus escritos Nathaniel Branden, 2011 en el poder de la autoestima, atiende a inquietudes que a muchas personas inquieta al interpretar su concepto, *“Empiezo a pensar que la clave más importante para la motivación humana es la autoestima”*. Con esta frase cobra importancia señalar el tema relevante y estrechamente relacionado con la autoestima a, la motivación humana. Y a partir de dicho esquema se encuentra estrechamente relacionada y da lugar a investigaciones como la de estudiantes de Medicina Iris Tatiana Montes González, Viviana Escudero Ramírez, José William Martínez en Colombia, universidad Tecnológica de Pereira, 2012. Estudio en el cual se concluye que,

En los adolescentes es necesaria una adecuada autoestima, ya que es uno de los periodos más críticos para la formación de una firme identidad; se debe reconocer que hay múltiples aspectos y dimensiones que influyen en esto, como la autovaloración, la autoimagen negativa y la socialización, además de la inferencia que tienen las situaciones con amigos, en el hogar y en el colegio, para que así el joven se pueda reconocer como un individuo distinto a los demás, reconozca sus posibilidades, su talento y se sienta valioso. Tatiana Montes González, Viviana Escudero Ramírez, José William Martínez, 2012.

“el buen clima organizacional, en la empresas más rentables, está fundamentado en los excelentes canales de comunicación que la organización dispone a sus miembros, como asimismo la confianza mutua”. Uría Calderón, Diana Elizabeth. 2011.

Para el ámbito laboral en otras palabras, como lo expresa Nathaniel Branden (2010), “*el mercado del mañana pertenecerá a las compañías cuyos líderes y empleados sean capaces de exhibir un nivel de autoestima más alto*”.

No obstante, el carecimiento de la autoestima no solo en roles o etapas como la educativa, laboral y de forma más indispensable en el rol como persona, permite la manifestación de otros factores que evidencia este tipo de carencia, y la aparición de asuntos más delicados como los trastornos mentales y otros más explícitos como las enfermedades físicas. En connotación, Díaz Guzmán MC, 2008, relaciona intrínsecamente un tema de la actualidad que sigue en aumento, la obesidad y autoestima y determina que, de acuerdo con,

Álvarez (2006) aborda en su libro *Obesidad y Autoestima* los problemas de depresión y ausencia de autoestima en los pacientes con obesidad, y comenta que dichos problemas impiden que se baje de peso. A su vez Beato y Rodríguez (2004) proponen que la autoestima sea considerada como un factor relevante en el pronóstico de los trastornos de conducta alimenticia, y establecen que una mejora en la autoestima en los pacientes obesos proporciona un seguro a la capacidad de alcanzar más formas de afrontamiento de los conflictos y reducción de peso. Díaz Guzmán MC.2008.

Por lo tanto, es responsabilidad de las organizaciones proveer el bienestar a sus empleados motivándolos a su crecimiento personal, ya que este es el recurso con más valor que posee toda empresa.

De este modo, la estructura y la cultura organizacional da paso a la Psicología Preventiva como bien colectivo dentro de la organización, manteniendo estándares de motivación y clima laboral óptimos para el afianzamiento de su servicio.

En un concepto más específico, cabe mencionar un marco teórico de la Universidad de las Américas – Puebla. (Cabrera, 2009) “afirma que el clima laboral es la personalidad de una empresa”.

Así mismo, cobra mayor importancia al exaltar un indicio como tema de discusión en el que se afirma que, *“La medición de la autoestima puede ser de gran utilidad para predecir o prevenir trastornos psicopatológicos, aunque su operacionalización no es fácil de lograr, generándose cuestionamientos metodológicos a los instrumentos utilizados”*. Dicha información alimenta la sed de determinar y esclarecer el camino y el sentido de la autoestima y su relevancia en el crecimiento del hombre.

Finalmente cabe resaltar un dato relevante por parte de la OMS, el cual de acuerdo a un dato emitido oficialmente en el año 2017, más de 300 millones de personas en el mundo padecen de algún tipo de depresión o trastorno del comportamiento como ansiedad generalizada, relacionada con las condiciones de trabajo al interior de las organizaciones o ambientes de trabajo, lo que se convierte en la principal causa de absentismo laboral, generando pérdidas anuales a nivel mundial, por US\$1 billón en disminución de productividad (OMS, 2017).

Lo anterior, sugiere por tanto la atención y alarma de hacer indispensable no solo su estudio para determinar el contexto de la autoestima, sino también el estudio de la forma en que se manifiesta en el hombre y la manera en que desde la Psicología se logra aumentar y estabilizar la autoestima para los diversos tipos de pacientes.

Una revisión nacional del tema propuesto

Paulatinamente, lo anterior abrió una brecha un poco ancha para el establecimiento de investigaciones reales un poco más actuales, más intrínsecas de la vivencia real de la modernización y en sí del avance tecnológico y cronológico para el hombre. De este modo es importante y significativo presentar una conclusión muy breve que relación tres aspectos importantes en el crecimiento y desarrollo de los seres humano *“La autoestima, la motivación y la inteligencia emocional resultan tener importancia para la consolidación del proyecto de vida de una persona”* Andrea Magdalena Lomelí-Parga, María Guadalupe López-Padilla, Jaime Ricardo Valenzuela-González, 2016.

Anterior a dicha investigación y relacionada enormemente, se afirma una necesidad que viene a determinar un valor fundamental al contexto de autoestima en una de las etapas fundamentales que definen la personalidad en el hombre como ser humano. En el ámbito de Autoestima, adolescencia y pedagogía, Itzel Silva-Escorcia, Omar Mejía-Pérez, 2015, definen que,

La autoestima es una de las principales fuentes de motivación de las personas adolescentes en la escuela. A grandes rasgos hemos podido identificar en nuestro quehacer escolar que los educandos con autoestimas bajas o mal trabajadas son

propensos a presentar no solamente resultados con índices de poca suficiencia en su desempeño académico, sino también conductas múltiples que no son productivas en ninguna esfera social, como renuencia, hostilidad, desgano. Itzel Silva-Escorcia, Omar Mejía-Pérez, 2015.

Una forma de definir la autoestima laboral mediante la cultura organizacional es de acuerdo al perfil organizacional que se quiere obtener en el mercado. Así como lo esquematiza Ricardo Vega, señalando que: “*Evidenciamos la cultura organizacional cuando se habla de los mitos e ideologías formadas a través de los años en una compañía, un ejemplo es cuando habla de la puntualidad como un requisito para ser aceptado en algún grupo de trabajo*”. (Vega, 2011).

Concluyendo de esta manera, “que si una empresa tiene un clima organizacional favorable, se verá reflejado en una mayor calidad en la vida de su personal y, como consecuencia, se reflejará en su calidad de trabajo”. (Vega, 2011).

Estrategia metodológica

Mediante la metodología investigativa aplicada y con base a la orientación de las dos teorías postuladas como eje de sustentación, la teoría de Abraham Maslow – La jerarquía de las necesidades humanas y la teoría de Sigmund Freud – El Psicoanálisis; el abordaje al ámbito laboral en la que se interviene psicológicamente para generar una propuesta de mejora en el bienestar de los colaboradores de la organización, contiene los elementos de muestra, instrumento aplicado y el análisis e interpretación, indispensables dentro de su ejecución. A partir del método mixto, es decir, mediante la integración del enfoque cualitativo se precisan los resultados, que apoyados en el método cuantitativo diseñado para el análisis de los mismos, establecen o determinan un nivel de autoestima y de clima organizacional para la empresa usuaria; de la cual se presenta al final un aporte descriptivo como representación de los resultados.

Tabla 1 características de valoración o calificación

Características	Valoración	Resultado	Interpretación
Encuesta de valoración de la Autoestima	Porcentajes %	De acuerdo al porcentaje del resultado de cada cuestionamiento se valorará así: Del 0 al 40% de respuestas positivas indican una Autoestima baja. Del 41% al 70% de respuestas positivas indican una Autoestima equilibrada. Del 71% o más de respuestas positivas indican una Autoestima alta o fortalecida.	Descripción gráfica y analítica general

Encuesta de valoración del clima organizacional	Porcentajes %	<p>De acuerdo al porcentaje del resultado de cada cuestionamiento se valorará así:</p> <p>Del 0 al 40% de respuestas positivas indican un clima organizacional en decadencia.</p> <p>Del 41% al 70% de respuestas positivas indican un clima organizacional equilibrado o estable.</p> <p>Del 71% o más de respuestas positivas indican un clima organizacional alto o fortalecido.</p>	Descripción gráfica y analítica general
---	---------------	---	---

La representación de la tabla de calificación anterior, contiene la siguiente representación de acuerdo a los resultados que se generen:

Tabla 2. Representación de la valoración

VALORACION	DESCRIPCION	REPRESENTACION
Del 0 al 40% de respuestas positivas	Autoestima baja	
Del 41% al 70% de respuestas positivas	Autoestima equilibrada	
Del 71% o más de respuestas positivas	Autoestima alta o fortalecida	

Los colores de la tabla anterior identifican la posición en la que se encuentre la empresa usuaria posterior a la evaluación de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario.

1. Muestra

La entidad identificada como Clínica de cancerología del Norte de Santander, aprobó una muestra para la intervención correspondiente al 30% de su población trabajadora, permite la valoración y evaluación de la autoestima y del clima organizacional con la participación de

10 de sus empleados en la aplicación de un cuestionario – encuesta; el cual se desarrolló en una jornada de 30 minutos en las locaciones de la entidad.

2. Instrumento - Cuestionario aplicado

Tabla 3 Cuestionario – encuesta para la valoración y evaluación de la autoestima y clima organizacional.

VALORACIÓN DE LA AUTOESTIMA	
COMO ME VEO	
1. Cuando me veo al espejo físicamente	<ul style="list-style-type: none"> a. Acepto todo lo que veo de mi aspecto físico b. Considero que debo cambiar muchas cosas de mi aspecto físico c. No acepto lo que veo en mi físicamente
2. Cuando me veo al espejo interiormente	<ul style="list-style-type: none"> a. Acepto todo lo que veo, mis sentimientos, pensamientos y aspiraciones b. Considero que debo cambiar muchos de mis sentimientos y pensamientos c. No acepto lo que veo, considero que debo cambiar mi forma de pensar
COMO ME SIENTO	
3. Conmigo mismo	<ul style="list-style-type: none"> a. Me considero una persona llena de virtudes y fortalezas por desarrollar b. Considero que me faltan muchas cosas por aprender y motivarme mas c. Me cuesta confiar en mi para lograr lo que deseo y comparo mi desarrollo con el de las demás personas
4. En relación con los demás	<ul style="list-style-type: none"> a. Me considero una persona capaz de iniciar una conversación y lograr tener buena comunicación b. Considero ser un poco tímido (a) y sentir que es difícil hablar con los demás c. No me siento bien estando en un grupo social y por el contrario prefiero el tiempo para mí.
COMO ESTOY	
5. En mi situación personal actualmente	<ul style="list-style-type: none"> a. Considero sentirme feliz y auto realizado (a) y con más sueños por lograr b. Considero que me ha sido difícil lograr las metas y he dejado algunas sin concluir c. Considero que aún no he logrado nada en la vida y que probablemente muchas cosas no sean para mí.

VALORACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

COMO ME VEO

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 6. En relación con mi trabajo | <ul style="list-style-type: none"> a. Me veo como una ficha importante para el funcionamiento y rendimiento de la organización b. Considero que no soy indispensable dentro de la organización, pero me veo bien posicionado c. Me veo como uno más del motón y no logro adaptarme del todo |
| 7. En relación con el trabajo grupal | <ul style="list-style-type: none"> a. Me veo como una persona líder y capaz de generar buenas relaciones y motiva a los demás b. Considero que en ocasiones es mejor realizar el trabajo aunque este limite la comunicación c. Me veo como una ficha innecesaria pero debo cumplir con mi trabajo |

COMO ME SIENTO

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 8. En relación con mi trabajo | <ul style="list-style-type: none"> a. Me siento seguro de mi lugar de trabajo y siento que me ha aportado en mi crecimiento personal y profesional b. Me siento un poco agobiado (a) y presionado (a) por las exigencias, pero considero que se puede mejorar c. Me siento desconfortado (a) y el estrés ha afectado (a) mi estado de animo |
| 9. En relación con el trabajo grupal | <ul style="list-style-type: none"> a. Me siento escuchado(a) y que mis sugerencias son tomadas en cuenta sin notar malas intenciones por parte de los demás b. Siento que en mi equipo de trabajo falta comunicación, pero que los objetivos se logran de cualquier modo c. Me siento un poco rechazado (a) y pienso que no recibo buenas instrucciones |

COMO ESTOY

- | | |
|--------------------------|--|
| 10. En mi ámbito laboral | <ul style="list-style-type: none"> a. Considero que la organización es mi segundo hogar y que contribuye a un exitoso clima laboral b. Me siento frustrado (a) por las imposiciones del cargo que desempeño, pero que debo lograr cumplir con mis objetivos porque necesito el empleo c. Considero que estoy en un ambiente toxico laboral y que puede afectarme en gran manera |
|--------------------------|--|

De las siguientes actividades de

- a. Intervención Psicológica y prevención del riesgo Psicosocial

Bienestar Laboral,
indique cuál de estas
le genera mayor
interés o considera
importante fortalecer
en su lugar de trabajo

- b. Trabajo en equipo y fortalecimiento del clima y cultura organizacional
- c. Construcción de proyectos de vida, aumento del nivel de autoestima y motivacional

Diez personas de los diferentes cargos correspondientes al área administrativa y operativa asistieron a la jornada de 30 minutos para la aplicación del cuestionario, el cual fue diseñado detenidamente de acuerdo a las necesidades actuales y con fines propios del presente proyecto. Dicha aplicación arrojó los siguientes resultados para la empresa usuaria:

3. Análisis e interpretación

Las siguientes graficas representan los porcentajes de valoración a los interrogantes aplicados a la muestra poblacional, y por ende el análisis de los resultados obtenidos y la evaluación colectiva para la entidad usuaria.

Valoración de la Autoestima.

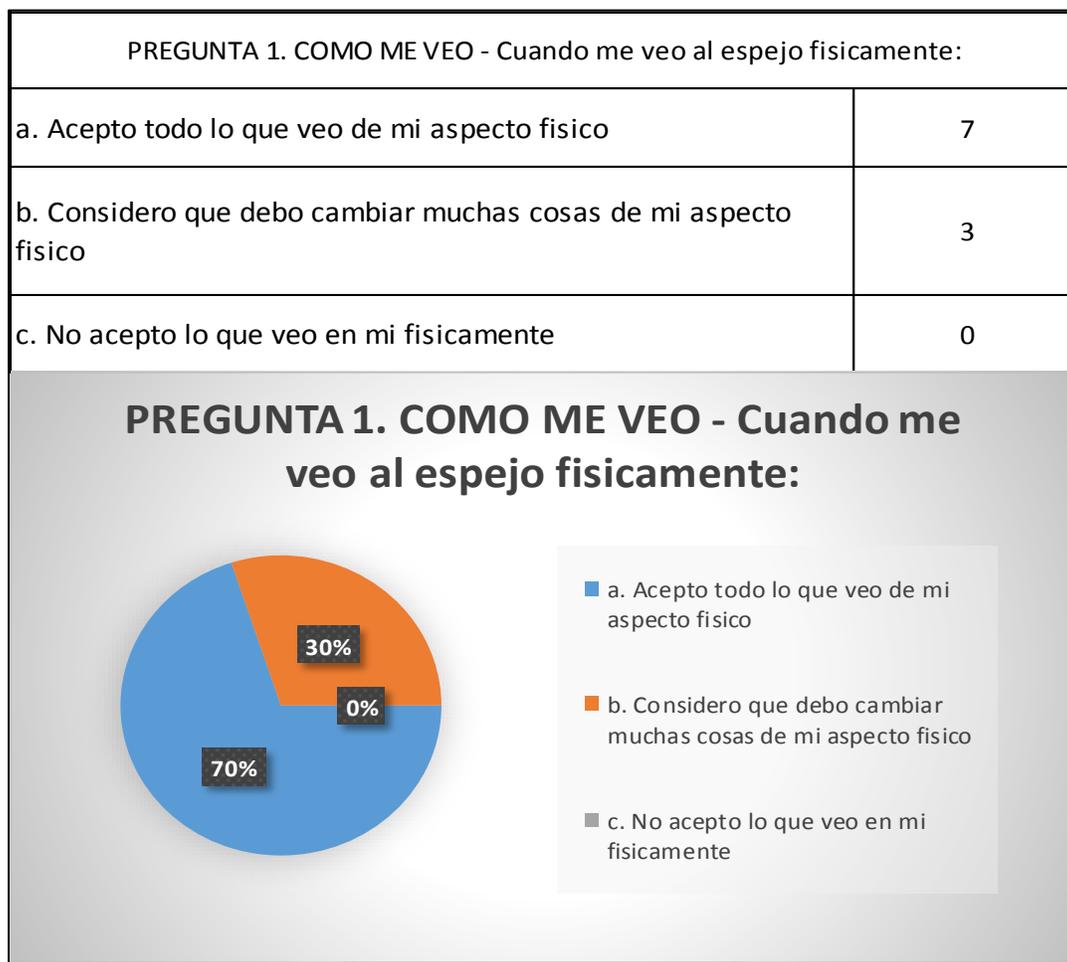


Figura 2 Pregunta 1. ¿Cómo me veo cuando me veo al espejo físicamente?

Correspondiente a lo indicado en la gráfica anterior, el 70% del personal evaluado acepta todo lo que ve su aspecto físico. Dicho resultado refiere a una valoración de la autoestima favorable y alta debido a que señala en mayoría una respuesta positiva.

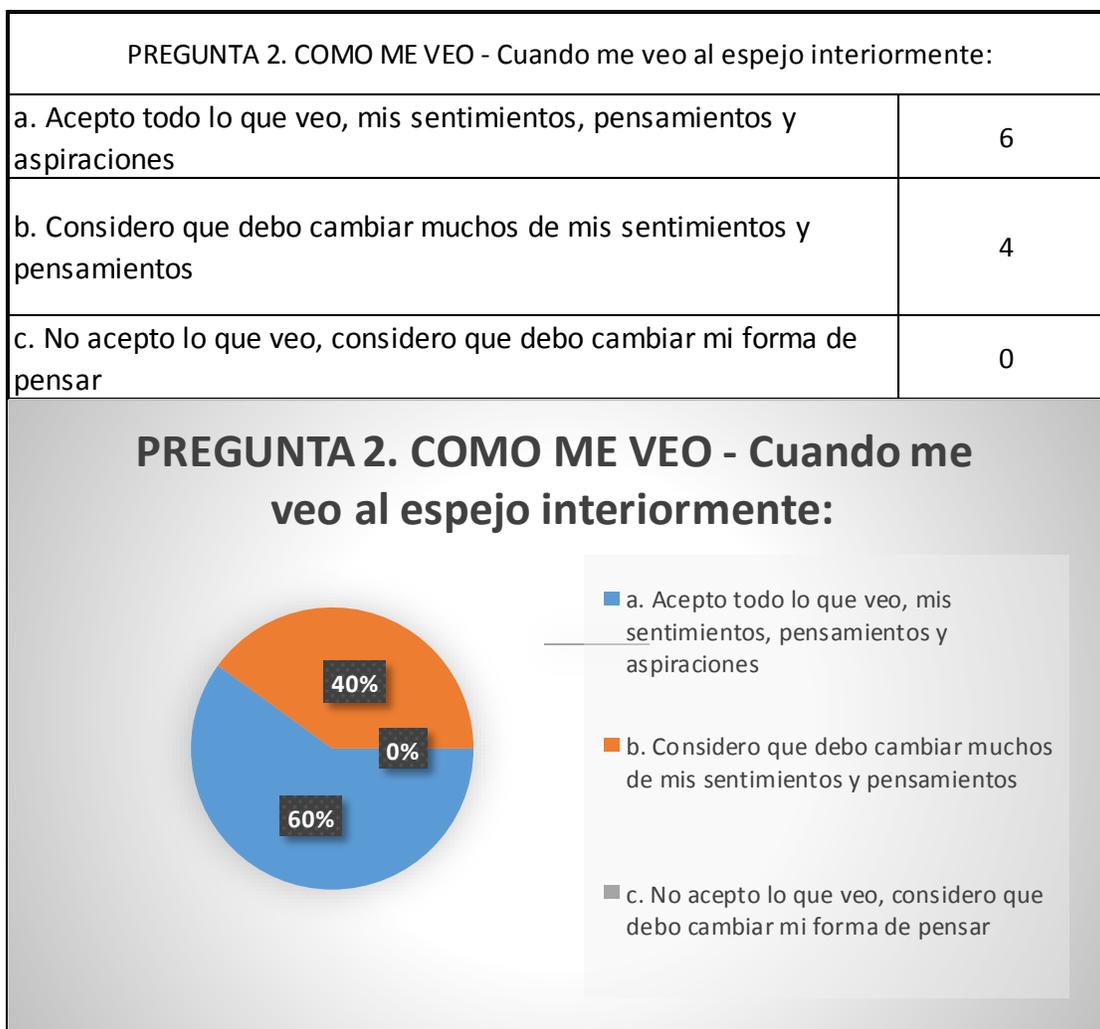


Figura 3. Pregunta 2. ¿Cómo me veo cuando me veo al espejo interiormente?

Correspondiente a lo indicado en la gráfica anterior, el 60% del personal evaluado acepta todo lo que ven de sí mismos interiormente. Dicho resultado señala el equilibrio en la forma en que perciben sus sentimientos y de su concepto consigo mismos. Aunque supera en un 20% sobre el literal b, es factible el reconocimiento de los aspectos internos por mejorar y reforzar el auto concepto.

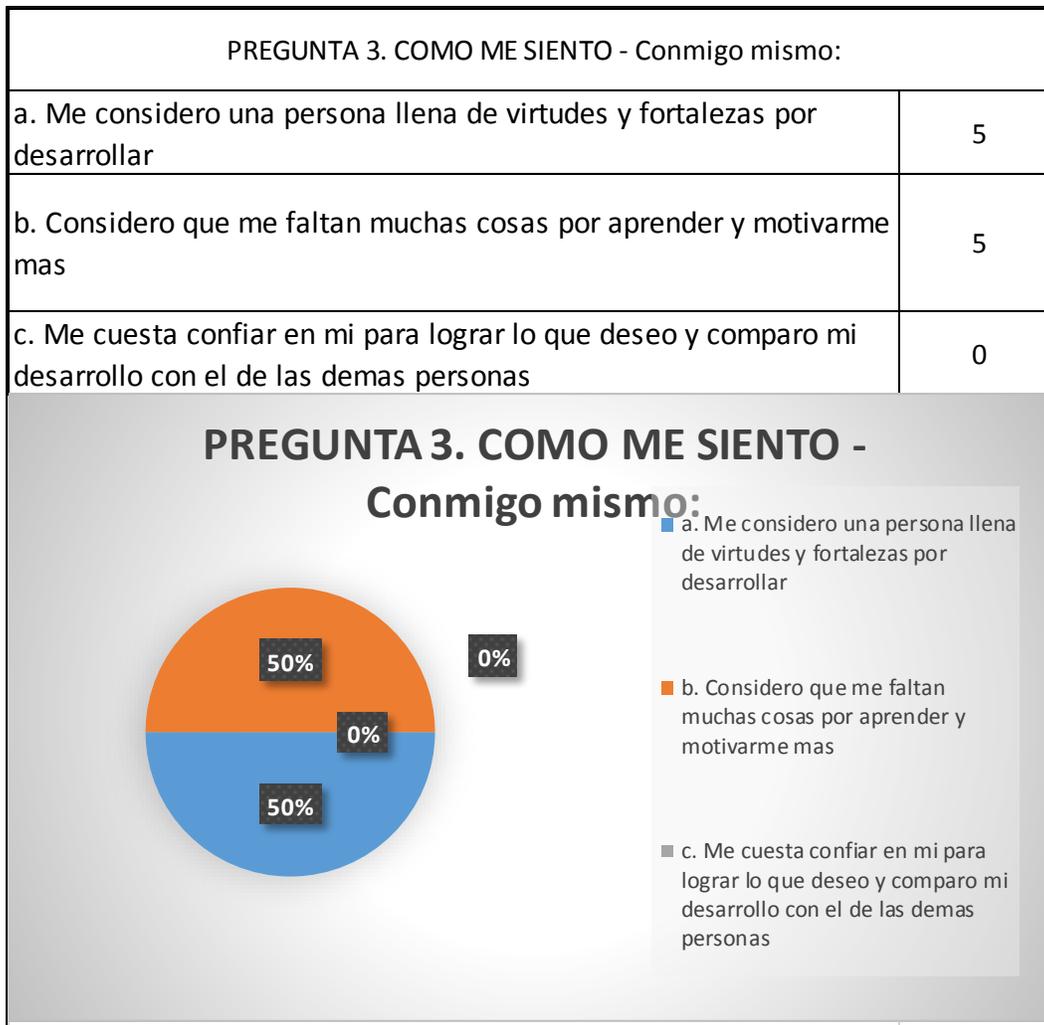


Figura 4. Pregunta 3. ¿Cómo me siento conmigo mismo?

Correspondiente a lo indicado en la gráfica anterior, en porcentajes iguales del 50% de las personas encuestadas señalan considerarse con virtudes y fortalezas por desarrollar, y el 50% restante considera necesitar cosas por aprender y aumentar la motivación. Dicho resultado permite considerar la necesidad de fortalecer el área motivacional con el fin de mantener en equilibrio autoestima y motivación.

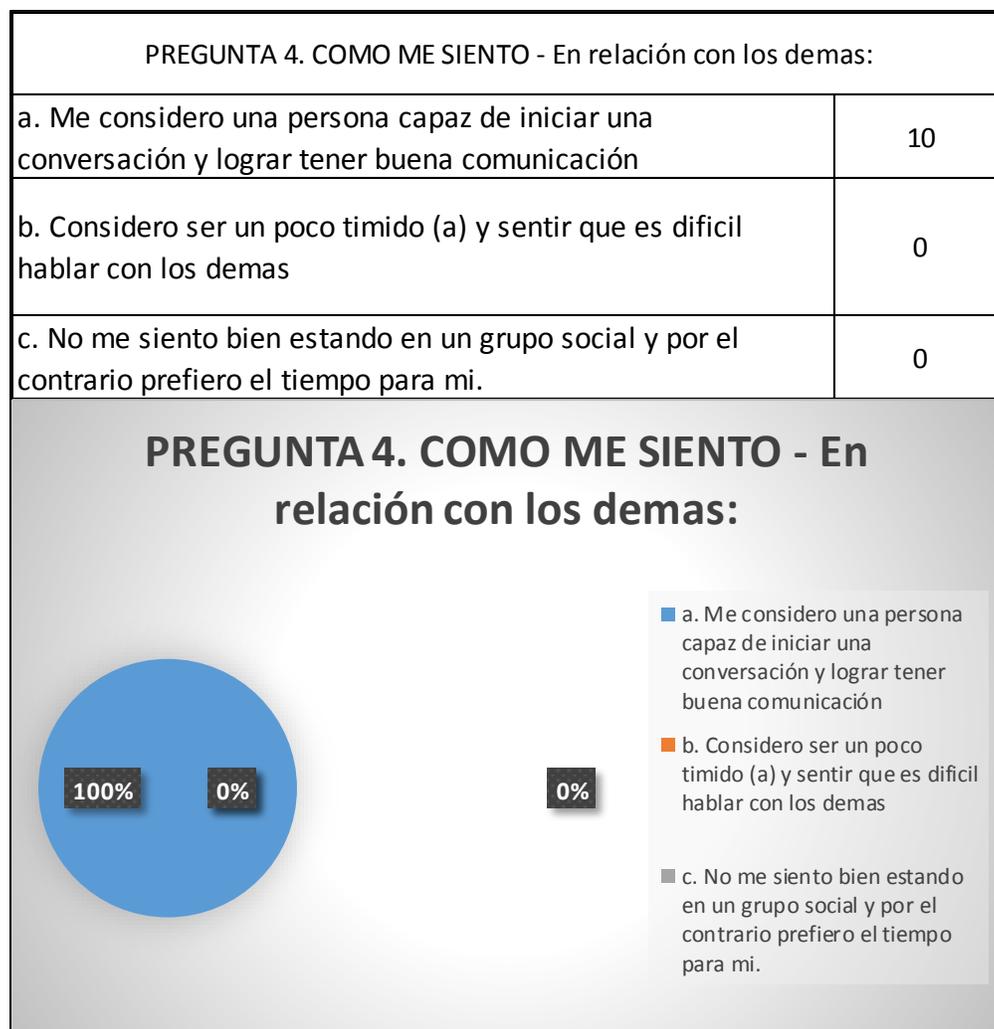


Figura 5. Pregunta 4. ¿Cómo me siento en relación con los demás?

Correspondiente a lo indicado en la gráfica anterior, en un 100% los colaboradores encuestados manifestaron considerarse personas con capacidad de lograr mantener buena comunicación, dicho resultado señala un alto nivel de autoestima en relación con los demás o a nivel social; situación bastante favorable para el reforzamiento de otros aspectos relacionados.

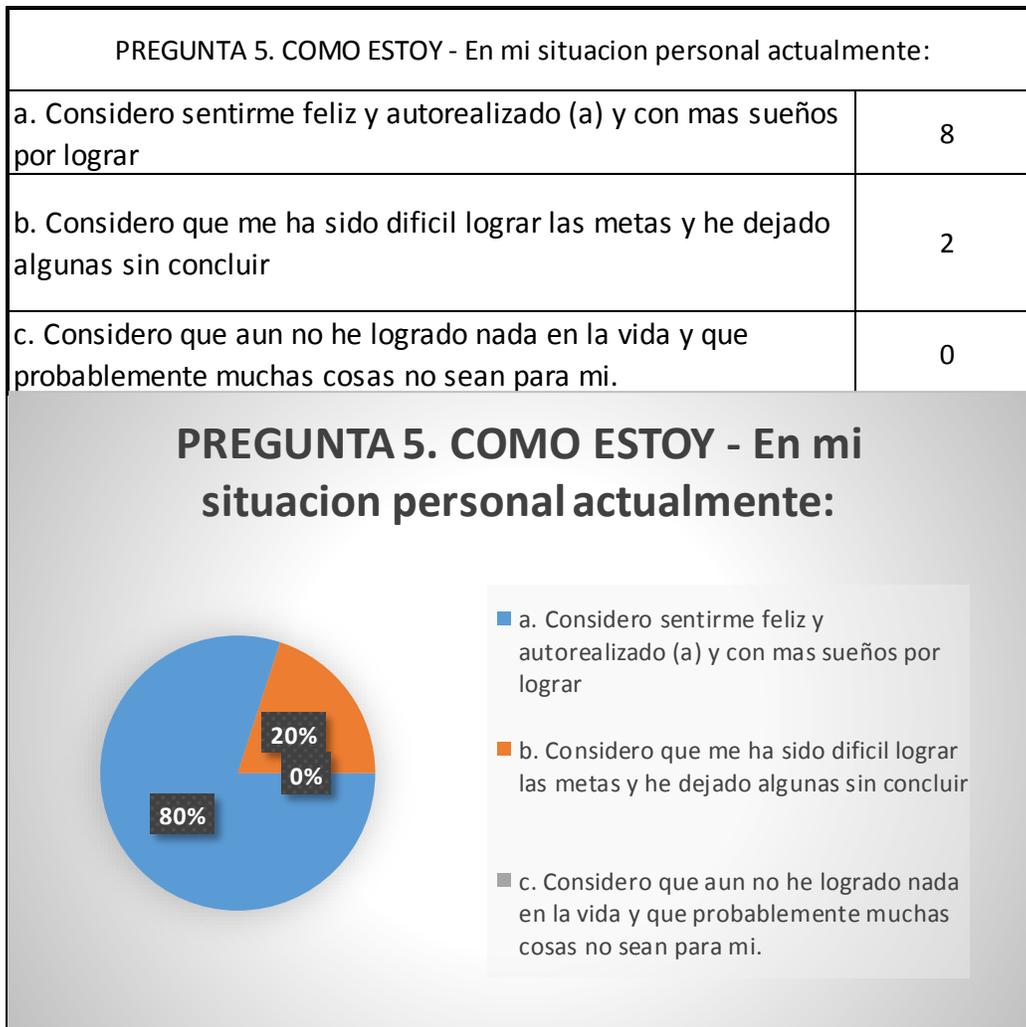


Figura 6 Pregunta 5. ¿Cómo estoy en mi situación personal actualmente?

Correspondiente a lo indicado en la gráfica anterior, en un porcentaje mayor de 80% el personal considera sentirse feliz y a su vez considera tener más sueños por lograr. Por otro lado, en un porcentaje menor, el 20% del personal encuestado manifiesta no concluir algunas metas planteadas para su vida. De acuerdo al resultado evaluado, debe considerarse indagar en el establecimiento de metas y el apoyo organizacional no solo para mantener un equilibrio del clima que maneja sino para aumentar el nivel motivacional del personal.

Valoración del Clima Organizacional.

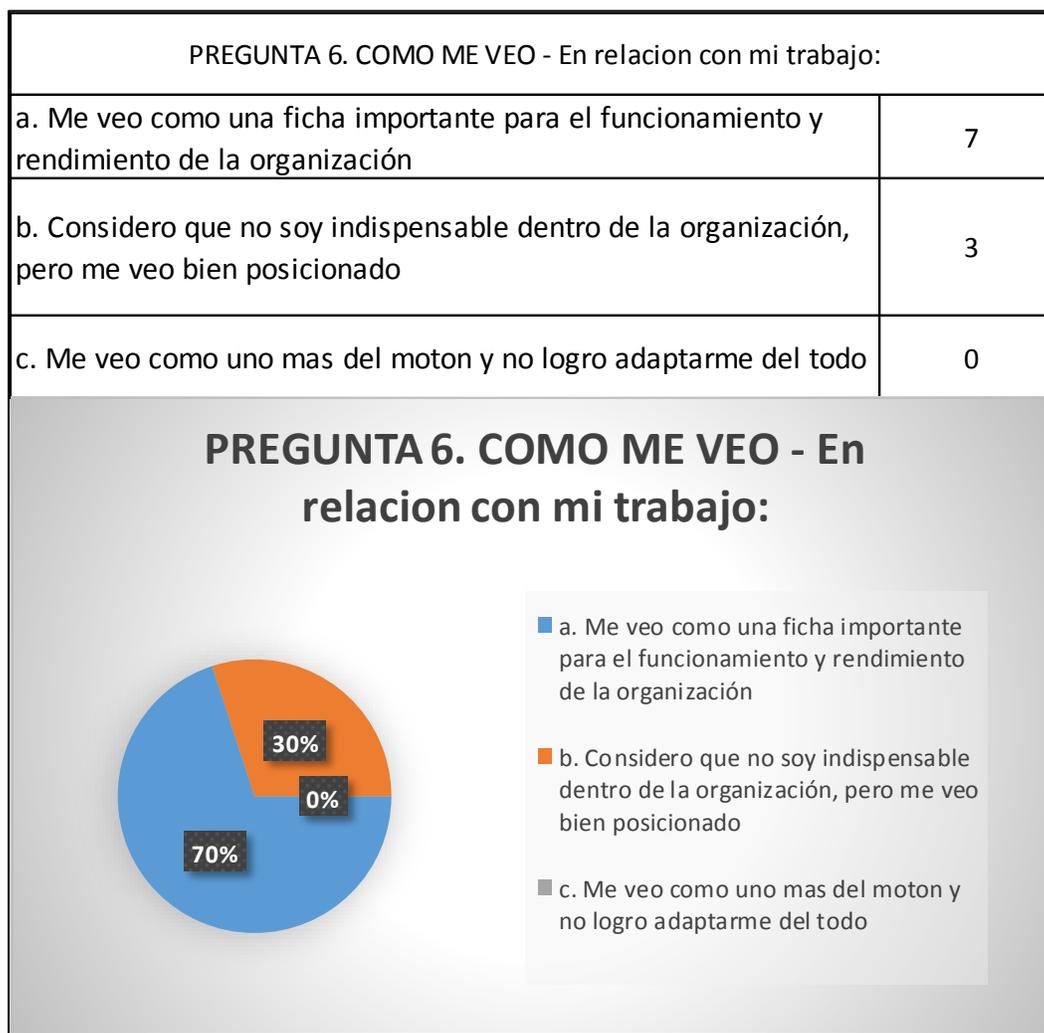


Figura 7. Pregunta 6. ¿Cómo me veo en relación con mi trabajo?

Correspondiente a lo indicado en la gráfica anterior, en un 70% establecimiento en un nivel equilibrado la evaluación del personal respecto a su posición en la organización indica un equilibrio en cuanto a sentirse parte importante para el rendimiento y funcionamiento de la entidad.

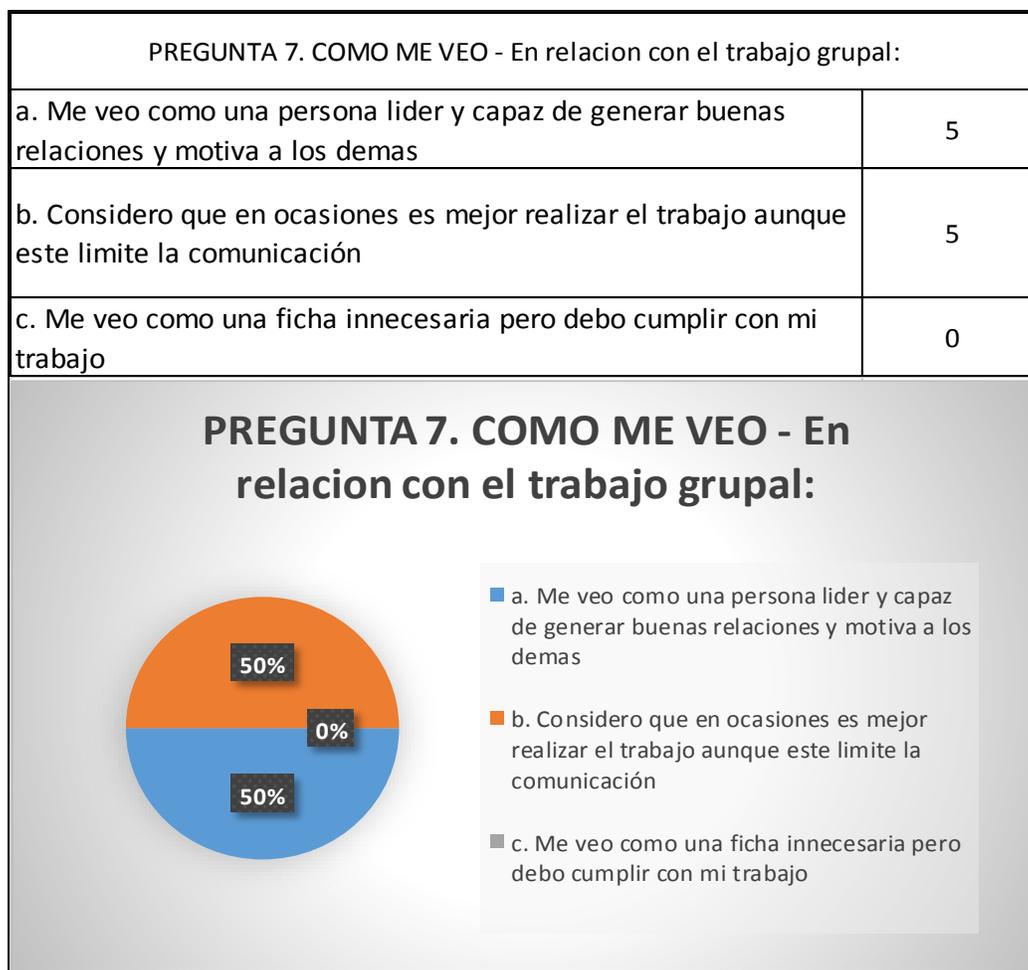


Figura 8. Pregunta 7. ¿Cómo me veo en relación con el trabajo grupal?

Correspondiente a lo indicado en la gráfica anterior, el 50% de la muestra señala considerarse con la capacidad de generar buenas relaciones, tomar liderazgo y motivar a su grupo de trabajo, por otra parte en un porcentaje equivalente, el personal evaluado manifiesta limitar la comunicaci3n para responder a su demanda laboral. Dicho resultado genera dos factores importante a tener en cuenta para mantener un clima organizacional sano, primero la importancia de mantener al personal con un nivel alto de motivaci3n, que genere el trabajo en equipo y en segundo lugar evitar la monotonía que puede llegar a generarse por el contenido de las tareas. Aunque establece un nivel de equilibrio es importante promover la

buena comunicación y continuar en aumentar el nivel motivacional y la forma en cómo se está percibiendo su lugar de trabajo.

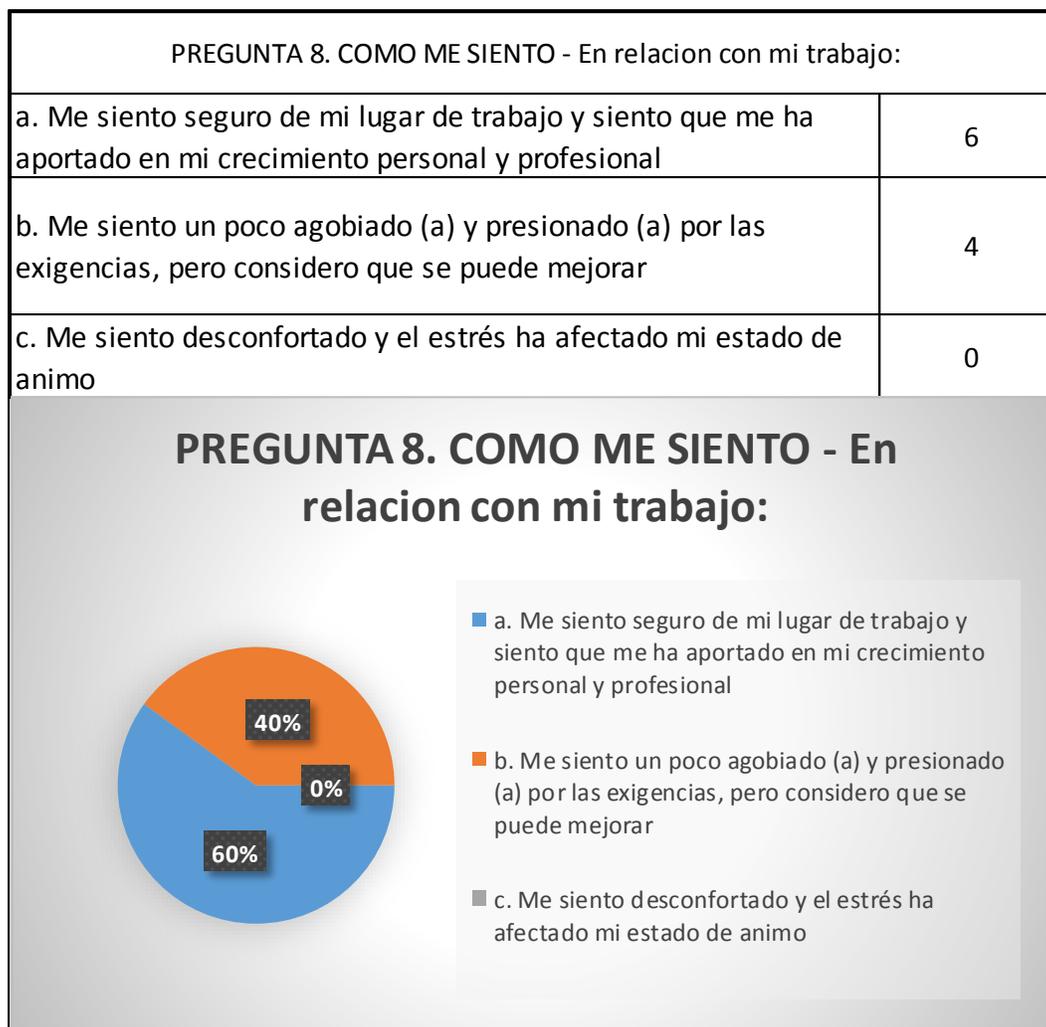


Figura 9 Pregunta 8. ¿Cómo me siento en relación con mi trabajo?

Correspondiente a lo indicado en la gráfica anterior, el 60% de los colaboradores encuestados manifiestan sentirse seguros en su lugar de trabajo. El porcentaje restante considera sentirse presionado por las exigencias pero a su vez considera creer en la mejora de dicha presión. Dicho resultado genera un nivel de equilibrio abordando intrínsecamente trabajar en la importancia del manejo de carga laboral y pausas durante los procesos.

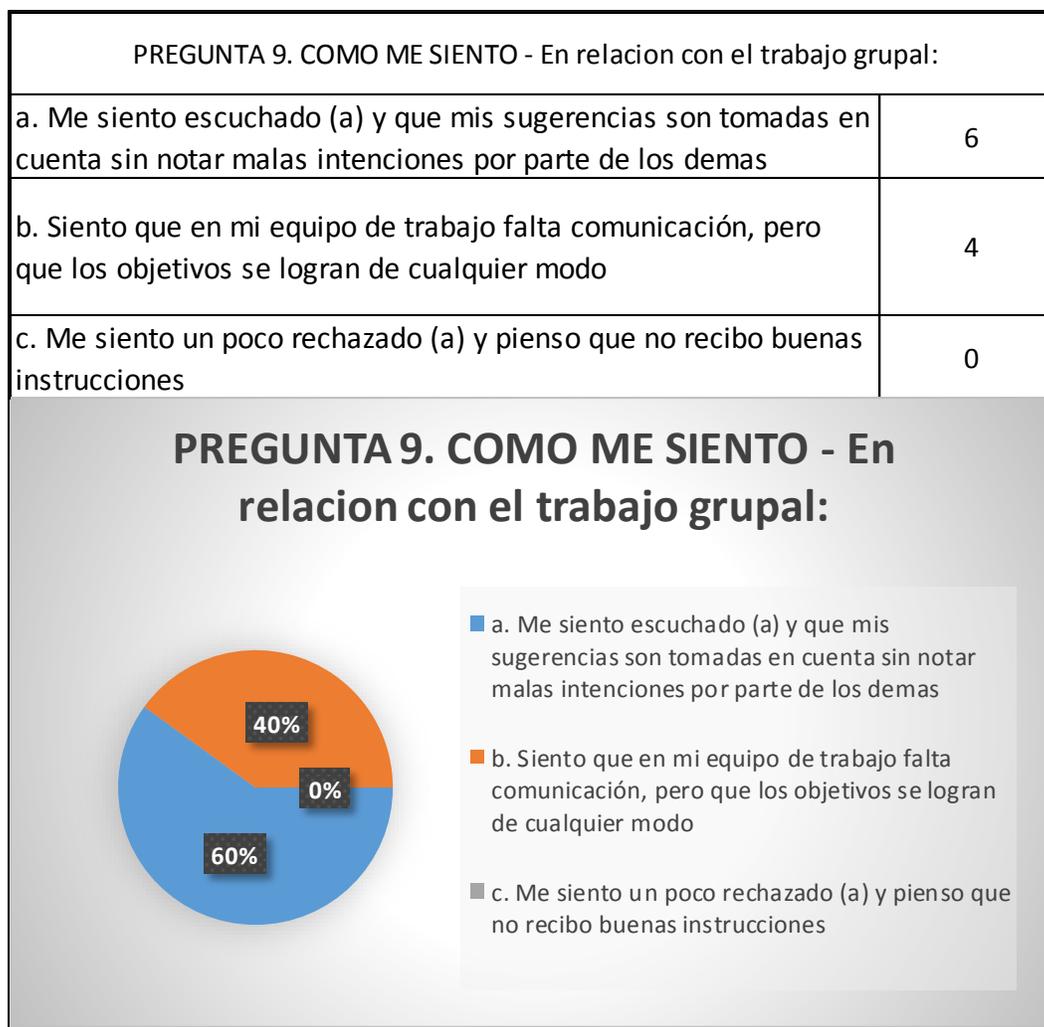


Figura 10. Pregunta 9. ¿C3mo me siento en relaci3n con el trabajo grupal?

Correspondiente a lo indicado en la gr3fica anterior, el 60% considera sentirse escuchado (a) y tenido(a) en cuenta para la toma de decisiones, y el porcentaje restante de personal considera insistir en la falta de comunicaci3n del equipo de trabajo, sealando una cultura eficaz en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. No obstante, aunque contiene equilibrio en relaci3n al trabajo grupal, debe aumentar la importancia de trabajo en equipo y promoverlo con el objetivo de aumentar no solo en eficacia sino en eficiencia.

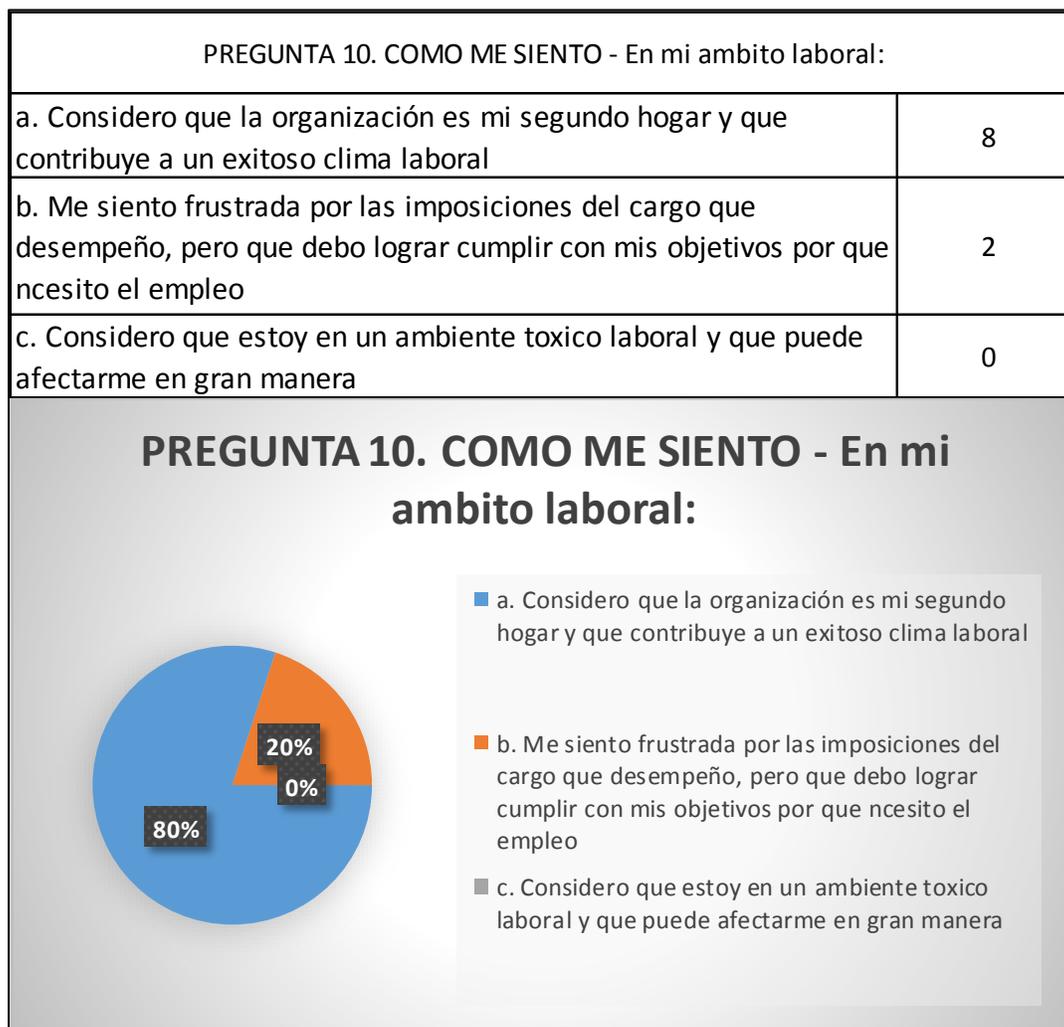


Figura 11. Pregunta 10. ¿Cómo me siento en mi ámbito laboral?

Correspondiente a lo indicado en la gráfica anterior, el 80% de los colaboradores encuestados manifiestan sentirse en su segundo hogar y que su lugar de trabajo tiene un clima exitoso. Por otra parte aunque en un porcentaje menor, el 20% de personal señala sentir frustración y limitarse a realizar el trabajo por necesidad. Dicho resultado refleja no solo resaltar las ventajas de la entidad como organización, sino reforzar aquellas que impiden llegar tener en un 100% un clima laboral exitoso, por lo cual debe generar planes de acción para lograr la integralidad de dicho estado.

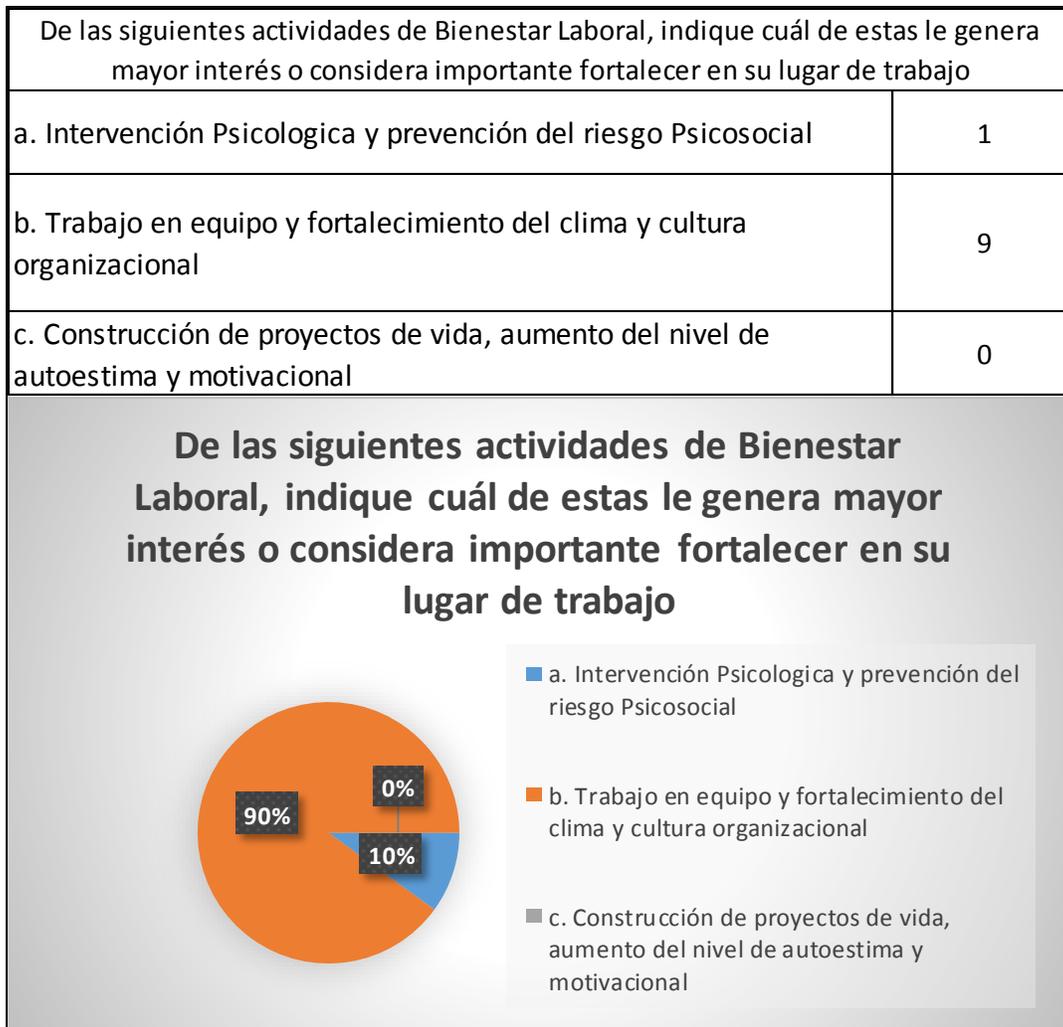


Figura 12 Pregunta 11. Pregunta representativa de las necesidades de la entidad, recomendación para la mejora.

De acuerdo a la solicitud planteada en el cuestionamiento anterior, es importante resaltar que el 90% del personal encuestado manifiesta intervenir en el fortalecimiento de aspectos esenciales para la organización como lo es el trabajo en equipo y la definición de una cultura organizacional que dé lugar a un mejor clima laboral, así mismo, un 10% señala la importancia de la intervención Psicológica a modo de prevención, lo que cual refiere a la implementación de un programa o plan de bienestar que provea atención de las necesidades psicológicas de los colaboradores para el surgimiento personal, profesional y organizacional.

Resultados

Tabla 4 Resultados de evaluación de la autoestima y clima organizacional

RESULTADOS DE EVALUACION DE LA AUTOESTIMA Y CLIMA ORGANIZACIONAL				
CUESTIONAMIENTOS		CALIFICACION		VALORACION
COMO ME VEO, COMO ME SIENTO Y COMO ESTOY	ITEM	RESPUESTA	PORCENTAJE	
1. Cuando me veo al espejo físicamente	A	7	70%	70% de respuestas positivas - Nivel equilibrado
	B	3	30%	
	C	0	0%	
2. Cuando me veo al espejo interiormente	A	6	60%	60% de respuestas positivas - Nivel equilibrado
	B	4	40%	
	C	0	0%	
3. Conmigo mismo	A	5	50%	50% de respuestas positivas - Nivel equilibrado
	B	5	50%	
	C	0	0%	
4. En relación con los demás	A	10	100%	100% de respuestas positivas - Nivel Alto
	B	0	0%	
	C	0	0%	
5. En mi situación personal actualmente	A	8	80%	80% de respuestas positivas - Nivel Alto
	B	2	20%	
	C	0	0%	
6. En relación con mi trabajo	A	7	70%	70% de respuestas positivas - Nivel equilibrado
	B	3	30%	
	C	0	0%	
7. En relación con el trabajo grupal	A	5	50%	50% de respuestas positivas - Nivel equilibrado
	B	5	50%	
	C	0	0%	
8. En relación con mi trabajo	A	6	60%	60% de respuestas positivas - Nivel equilibrado
	B	4	40%	
	C	0	0%	
9. En relación con el trabajo grupal	A	6	60%	60% de respuestas positivas - Nivel equilibrado
	B	4	40%	
	C	0	0%	
10. En mi ámbito laboral	A	8	80%	80% de respuestas positivas - Nivel Alto
	B	2	20%	
	C	0	0%	
De las siguientes actividades de Bienestar Laboral, indique cuál de estas le genera mayor interés o considera importante fortalecer en su lugar de trabajo	A	1	10%	90% Requiere reforzar el trabajo en equipo, la cultura y el clima organizacional
	B	9	90%	
	C	0	0%	

De acuerdo a la tabla de valores anterior, el 100% de los interrogantes generaron respuestas positivas que indican un equilibrio en el nivel de autoestima y un clima organizacional en un nivel equilibrado o estable.

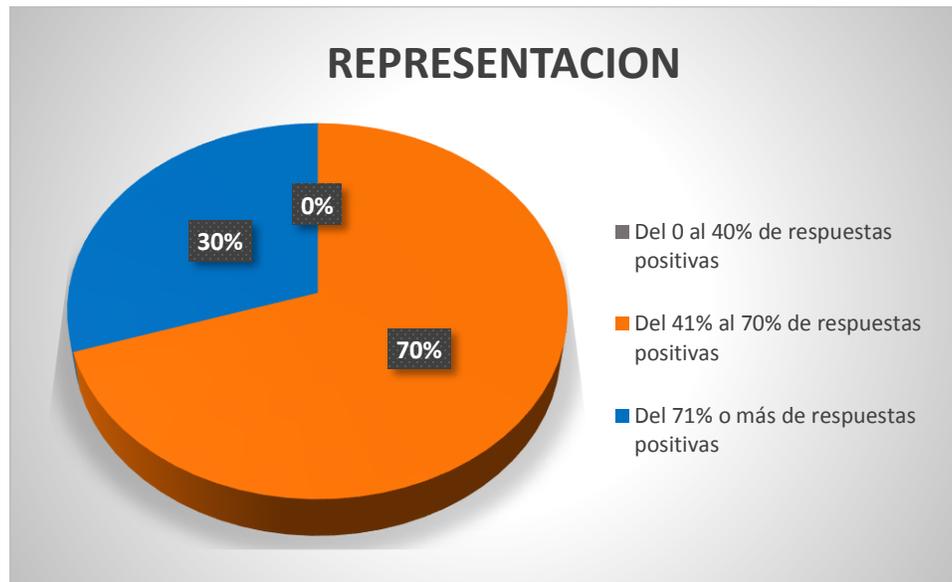


Figura 13. Representación de resultados

La grafica anterior representa que, el 70% de la población intervenida presenta un nivel de equilibrio a nivel de autoestima, y un nivel estable sobre el clima organizacional. Un nivel estable es satisfactorio pero debe tenerse en cuenta que el ideal siempre debe ser el nivel alto o superior, es decir, contiene factores por mejorar que pueden lograr un mayor nivel.

Así mismo, aunque no se generaron respuestas totalmente negativas, representados en color gris, deben considerarse foco de prevención con el objetivo de permanecer en equilibrio o mejorar hacia un nivel positivo.

Discusiones

La aplicación de instrumentos de medición psicológica en los ambientes laborales, no solo permite la identificación de falencias sino de fortalezas y ventajas de su recurso humano y de las competencias que puede fortalecer para el mejoramiento continuo.

La investigación e indagación de los aspectos de conducta del ser humano es un elemento esencial a tener en cuenta el campo organizacional, ya que éste siempre va a mejorar o en su defecto desmejorar la calidad de vida de los colaboradores y por ende afectar la productividad y el nombre de la organización.

Teniendo en cuenta que existe responsabilidad legal por parte de los empleadores a nivel nacional, es importante insistir en la implementación de medidas de preventivas y de intervención que permitan la identificación de factores negativos que afectan a los empleados y así mismo de fortalecer los que beneficien su salud y aumenten el bienestar laboral.

De este modo sobresale la labor Psicológica en el campo organizacional, que permite esclarecer un sentido de vida primero personal y luego en el rol laboral, y que genera el establecimiento de metas y objetivos dando lugar a la innovación y creatividad para el logro de las mismas. De un modo aumentando el nivel motivacional como ingrediente indispensable en el crecimiento personal y de otro modo resaltando la importancia de establecer el recurso humano como el mayor productor en toda organización, regido y direccionado por personas autónomas, integrales, con visión y mancomunada para las finalidades individuales y colectivas.

Dentro de las finalidades del proyecto de investigación propuesto sobre ¿Por qué es importante fortalecer la autoestima en el ámbito laboral?, Las teorías tomadas como base de investigación representan particularmente su aporte en la representación que reflejan para el desarrollo y el surgimiento de los seres humanos como colaboradores o trabajadores y como personas.

De la intervención psicológica preventiva es importante tomar los aspectos más relevantes para el aumento de la productividad, siendo esta sana, y aplicarlos secuencialmente sin que genere cambios traumáticos para la organización; de este modo los cambios serán notados en un proceso de mejora continua, adquiriendo mayor solidez en aquellos que se refuercen. Por lo tanto, es indispensable tener en cuenta temas relacionados al área Psicológica de las personas y en relación al rol laboral, tales como salud mental, auto concepto, sentimientos y apreciaciones de sí mismo, bienestar laboral, técnicas de mejora de la productividad a partir del desarrollo del potencial del recurso humano, eficiencia en el desarrollo de cada uno de los procedimientos y actividades y clima organizacional.

Conclusiones

Lo anterior favorece los objetivos de la investigación, que en efecto permiten evidenciar la importancia y crucial relevancia que tienen los programas de salud mental en el trabajo, encaminados a promover el bienestar en cada trabajador en sus diferentes roles.

El enfoque humanista de Abraham Maslow permitió esclarecer y comprobar la necesidad del estima interna, estima propia o Autoestima y representar su nivel de relevancia en el desarrollo y crecimiento de las personas, así mismo, simbolizar los efectos positivos de su carencia y desequilibrio a nivel individual y a nivel colectivo, es decir, en el desenvolvimiento de sus diferentes roles.

El enfoque Psicoanalista de Sigmund Freud, reflejó no solo la explicación de la importancia de intervenir en la Psique, sino la importancia de fomentar en las personas el discernimiento de los diferentes aspectos llamados, sueños, deseos, ambiciones, entre otros términos, que le permiten a los seres humanos encontrar un sentido a la existencia principalmente y por ende al crecimiento y surgimiento como persona en sus diferentes roles.

El comportamiento de las personas dentro de una organización está dirigido en un gran porcentaje por el clima laboral en el que elaboran y desarrollan sus procesos y generan los resultados individuales y colectivos. Es por lo tanto el clima organizacional un factor con gran relevancia en la productividad de toda organización y un efecto que surge no solo en el

crecimiento empresarial, sino que ejerce fuerza de motivación individual a sus colaboradores en el mejoramiento de su calidad de vida.

Por parte de los colaboradores o empleados de una organización es importante el aporte no solo de la disposición a la mejora, sino en el planteamiento de metas que promuevan el liderazgo y logren un trabajo verdaderamente colectivo y en equipo, que no limite sus herramientas para lograrlo sino que le genere las inquietudes a la organización para la cual desempeña su ejercicio profesional. Es por ende que surge la necesidad de que las organizaciones añadan a su sistema la construcción de una cultura sana, que la promueva, que la proteja y que la fortalezca periódicamente.

En toda organización es importante la implementación de programas o planes de bienestar laboral que cuenten con el recurso humano y financiero para su gestión y ejecución. El aprovechamiento de los instrumentos que facilitan las ARL administradoras de riesgos laborales, las EPS entidades prestadoras de salud y en general las establecidas en el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la organización deben cumplir con metas y estándares definidos que logren los objetivos planteados, es decir, es necesario generar el reforzamiento de dicha gestión para iniciar con el proceso de sensibilización de la población trabajadora y realizar seguimiento evaluativo a las condiciones existentes en torno al clima organizacional.

Por consiguiente, es necesario considerar la implementación de los siguientes instrumentos y aspectos de mejora y reforzamiento del clima organizacional y de la Autoestima, además de los existentes y lo que se consideren relevantes por la entidad usuaria:

- ✓ Establecer canales de comunicación específicos entre las diferentes áreas.
- ✓ Fortalecer o implementar la cartelera informativa e integrar aspectos específicos de bienestar laboral.
- ✓ Publicar políticas y frases de motivación en las diferentes áreas que promuevan una perspectiva diferente y motivadora del ambiente laboral.
- ✓ Establecer un cronograma de actividades de bienestar laboral con la cobertura total de sus colaboradores.
- ✓ Establecer el apoyo de incentivos que impulsen el liderazgo y participación de los colaboradores en las diferentes actividades productivas y recreativas.
- ✓ Capacitar en temas de motivación y creación de proyectos de vida
- ✓ Promover el trabajo en equipo mediante la generación de metas individuales y colectivas.
- ✓ Definir e implementar una cultura organizacional semejante a los objetivos de la organización, estableciendo una forma de trabajo con valores definidos y promoviendo una cultura fuerte direccionada por principios y especialmente por el sentido de pertenencia de sus colaboradores.
- ✓ Proponer la creación de la misión y la visión del empleado en la organización con la participación de uno de los miembros, anunciarla y publicarla.
- ✓ Establecer una zona de confort o zona de descanso que permita la realización de pausas y el quebramiento de la rutina durante las jornadas laborales.
- ✓ Realizar socializaciones y reuniones programadas que promuevan la escucha y la participación del personal y que a su vez subsanen las inquietudes que se generen por las condiciones del trabajo y sus exigencias.

- ✓ Definir claramente las funciones y responsabilidades de los mismos.
- ✓ Promover la conciliación de la vida laboral con el personal.
- ✓ Promover el respeto y demás valores y evitar actitudes despectivas o discriminatorias.
- ✓ Gestionar adecuadamente la carga de trabajo
- ✓ Promover la formación continua.
- ✓ Disponer de procedimientos para la resolución de conflictos.
- ✓ Presentar el apoyo idóneo y de escucha por parte de comité de convivencia laboral, y establecer planes de acción inmediata a los casos que se identifiquen.
- ✓ Establecer una valoración periódica para la evaluación de la autoestima y el clima organizacional para determinar fortalezas y debilidades que pueden estar afectando el rendimiento de la organización.
- ✓ Finalmente considerar necesaria la reinducción de seguridad y salud en el trabajo donde se presenten nuevamente los objetivos empresariales y se valore los perfiles de trabajo.

Es importante la autoestima en el ámbito laboral, ya que permite identificar mediante diversos factores que las organizaciones en su productividad, su satisfacción y mejora continua, dependen en gran manera de su capital humano. Permite la apropiación de la organización por parte de sus colaboradores y genera una identificación altamente visible al público o a una sociedad que al final determina y juzga de algún modo el crecimiento de la organización. Por lo tanto, la autoestima además de ser un tema individual es colectivo y el primer lugar después del hogar, que define la conducta Psicológica positiva o negativa a nivel personal y en sus diferentes roles de las personas es su ambiente laboral.

Referencias

- Branden N. 2011. EL PODER DE LA AUTOESTIMA. Cómo potenciar este importante recurso psicológico. Biblioteca Nathaniel Branden. Paídos, Barcelona, Buenos Aires. Tomado de:
http://dec.fca.unam.mx/imss/2013/dip_admonestrategica/mod2/EL%20PODER%20DE%20LA%20AUTOESTIMA.pdf
- Dorando J. Michelini. 2010. Dignidad humana en Kant y Habermas. CONICET - UNRC - MINCYT - Fundación ICALA. Tomado de:
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-94902010000100003
- García A & Troyano Y. 2013. PERCEPCIÓN DE AUTOESTIMA EN PERSONAS MAYORES QUE REALIZAN O NO ACTIVIDAD FÍSICA-DEPORTIVA. Universidad de Sevilla, España. Escritos de Psicología, Vol. 6, nº 2, pp. 35-41. Tomado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1989-38092013000200006&script=sci_arttext&tlng=en
- Guerri. Marta. 2015. ¿Qué es el Psicoanálisis? El enfoque psicoanalítico de la Psicología. Tomado de: <https://www.psicoactiva.com/blog/psicoanalisis-enfoque-Psicoanalítico-la-psicología/>
- Helena. 2017. Artículo Pirámide de Maslow. Tomado de:
<https://depsicologia.com/piramide-de-maslow/>
- Lomelí-Parga, A. M., López-Padilla, M. G. y Valenzuela-González, J. R. (Mayo-agosto, 2016). Autoestima, motivación e inteligencia emocional: Tres factores influyentes en el diseño exitoso de un proyecto de vida de jóvenes estudiantes de educación

- media. Revista Electrónica Educare, 20(2), 1-22. Tomado de:
<http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-2.4>
- Marco teórico de la Universidad de las Américas – Puebla. (Cabrera, 2009) Tomado de:
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf
- Montes I, Escudero V & Martínez J. 2012. NIVEL DE AUTOESTIMA DE ADOLESCENTES ESCOLARIZADOS EN ZONA RURAL DE PEREIRA, COLOMBIA. Rev. Colomb. Psiquiat., vol. 41 / No. 3. Tomado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v41n3/v41n3a03.pdf>
- OMS. (OCTUBRE de 2017). Organización Mundial de la Salud - SALUD MENTAL. Obtenido de Organización Mundial de la Salud - SALUD MENTAL. Tomado de:
http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Paniagua G, 2012. Definición de autoestima: Conceptos de autoestima según diferentes autores y Abraham Maslow. Tomado de: <https://psicologosenlinea.net/23-definicion-de-autoestima-conceptos-de-autoestima-segun-diferentes-autores-y-abraham-maslow.html>
- Rojas C, Zegers B & Förster C. 2009. LA ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG: VALIDACIÓN PARA CHILE EN UNA MUESTRA DE JÓVENES ADULTOS, ADULTOS Y ADULTOS MAYORES. Universidad de los Andes, Santiago, Chile. Rev. Méd. Chile 2009; 137: 791-800. Tomado de:
http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872009000600009&script=sci_arttext
- Silva-Escorcía, I. y Mejía-Pérez, O. (enero-abril, 2015). Autoestima, adolescencia y pedagogía. Revista Electrónica Educare, 19(1), 241-256. Tomado de:
<http://dx.doi.org/10.15359/ree.19-1.13>

Uría Calderón, Diana Elizabeth. (2011). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. Tomado de:
<https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>

Vega Zambrano Ricardo. (2011, Septiembre 22). ¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional? Tomado de <https://www.gestiopolis.com/clima-cultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>