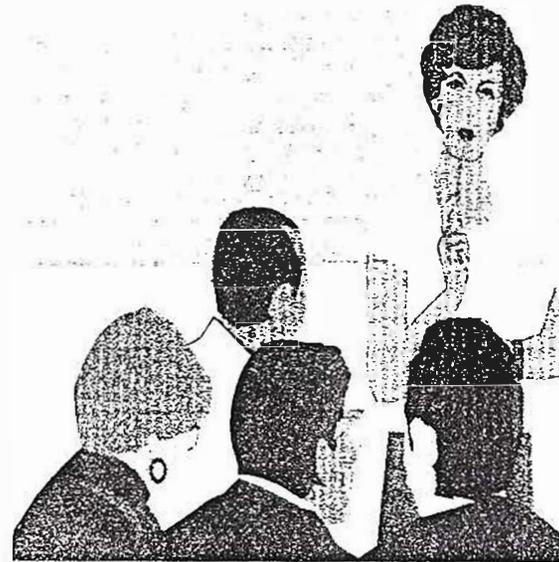


AUTOESTIMA: FACTOR CLAVE PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD HUMANA Y CLIMA EMPRESARIAL.



**AUTOESTIMA : FACTOR CLAVE PARA EL MEJORAMIENTO DE LA
CALIDAD HUMANA Y CLIMA EMPRESARIAL**

MARCELA HERNANDEZ TORRES

ERICKA SEPULVEDA ORTEGA

**CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON
BOLIVAR**

BARRANQUILLA

2.000

**AUTOESTIMA : FACTOR CLAVE PARA EL MEJORAMIENTO DE LA
CALIDAD HUMANA Y CLIMA EMPRESARIAL**

MARCELA HERNANDEZ TORRES

ERICKA SEPULVEDA ORTEGA

**ENSAYO PRESENTADO PARA OPTAR EL TITULO DE
TRABAJADORAS SOCIALES**

**CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON
BOLIVAR**

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

DIPLOMADO GESTION DEL TALENTO HUMANO

BARRANQUILLA

2.000

INTRODUCCION

La empresa de hoy se enfrenta a las complejidades del sistema socio-económico, político y cultural; países en vía de desarrollo que hacen urgente la implementación de estrategias que apunten a vislumbrar salidas de las crisis.

Consideramos que toda empresa debe contar con estrategias o metodología para justificar que esta solamente no se preocupa por la satisfacción de un mercado sino que también se responsabilice por el desarrollo humano integral de sus colaboradores y el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

En el ensayo “ AUTOESTIMA : FACTOR CLAVE PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD HUMANA Y CLIMA EMPRESARIAL” .

Trataremos temas de gran importancia como son: El AUTOESTIMA , La Personalidad , La Motivación , El Comportamiento Organizacional , Liderazgo y Los Valores Eticos.

AUTOESTIMA : FACTOR CLAVE PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD HUMANA Y CLIMA EMPRESARIAL.

Hoy por hoy, el AUTOESTIMA es considerado un tema de gran trascendencia, difundido y comentado por estos días en todos los círculos; por esto la conceptualización del AUTOESTIMA se ha ampliado, ya no va solamente enfocado en la persona, sino proyectada hacia la familia, la comunidad, la sociedad y en el ámbito empresarial ó laboral, trabajos que involucran a un personal especializado tales como : trabajadores sociales , psicólogos industriales comunitarios y sociales , terapeutas de familia y especialistas en recursos humanos mirando a la persona como eje gestor de todas estas células ; por tanto es un tema de gran importancia para nuestra acción social.

William James (cit. Por Harre y Lomb, 1986) definió el AUTOESTIMA como “ Igual al éxito dividido por las pretensiones”, y acostumbraba a describirla como un barómetro que mide las aspiraciones y los éxitos propios.

En esa breve y ambigua definición se dejó entrever que la persona estaría satisfecha consigo misma si percibe que sus logros están a la altura de sus

aspiraciones y que el individuo podría aumentar su AUTOESTIMA , incrementando sus logros o reduciendo sus aspiraciones.

Es importante volver nuestros ojos a esos aspectos que nos enmarcan ese accionar dinámico que es el cómo se da la evolución del AUTOESTIMA , teniendo en cuenta , la óptica de Rodríguez Estrada , Pellicer de Flores y Domínguez (1.988)

El Autoconocimiento: Es él poder reconocer mis fortalezas y debilidades, el cual permita aprovechar mis talentos, capacidades, gustos y limitaciones.

Autoevaluación : Examen que se hace acerca de sus éxitos y fracasos.

Autoconcepto : Concepto que tengo de mi mismo a través de las experiencias que he acumulado a lo largo de la vida.

El AUTOESTIMA se desarrolla gradualmente durante toda la vida. Cada etapa del desarrollo psico-físico aporta nuevas situaciones que permiten adquirir un sentimiento de incapacidad o valía.

El AUTOESTIMA es una forma de sentimiento hacia uno mismo. Implica aceptarse y quererse tal como se es. Consiste en apreciar nuestro propio valor e importancia e involucra ser responsable con uno mismo y actuar con respeto a los demás.

El AUTOESTIMA afecta prácticamente todas las facetas de nuestra vida. Los estudios e investigaciones psicológicos indican , que sino se satisfacen éstas necesidades de Autoevaluación , tampoco pueden satisfacerse otras necesidades como: La creatividad, logros personales y la realización de nuestro potencial.

Toda persona está en la obligación de construir un fuerte sentido de su propia valía; una persona segura de sí misma se inclina con más facilidad a utilizar positivamente su energía ; se abre a la vida y lleva consigo su propia alegría interna. Una vez que la persona logra una apreciación objetiva de sí misma acerca de su ser y se orienta en consecuencia, allí nace precisamente su AUTOESTIMA.

Esta puede ser positiva, negativa, pobre o muy elevada , esto es producto de los pensamientos , sentimientos , sensaciones y experiencias que sobre nosotros mismos hemos ido recogiendo durante nuestra vida , primero a través de la familia , compañeros , parientes , vecinos y más adelante nuestros maestros que van complementando nuestro Autoconcepto por medio del aprendizaje y conocimiento en general.

Para favorecer un buen AUTOESTIMA no es necesario focalizarla en tenerla positiva o negativamente, sino en un punto de equilibrio , donde hay que manejar ese punto , con la capacidad de darnos cuenta de es decir cuando hay sucesos muy negativos o positivos en la vida.

El AUTOESTIMA es conocimiento , conciencia y aceptación de lo que somos nosotros mismos y que le dan a la personalidad la capacidad de decidir y afrontar algún suceso, favoreciendo al Yo profundo , que es la esencia de la personalidad.

La personalidad la definimos como “ El conjunto de las formas relativamente consistentes para relacionarse con la gente y las situaciones que ponen un sello de individualidad en cada uno de nosotros , lo que nos hace irrepetibles”.¹

La personalidad es algo que caracteriza al individuo y lo hace ser único y diferente de los demás; esta compuesta por una combinación de rasgos que incluyen características como: la sociabilidad, afectividad, sensibilidad, control emocional, seguridad en si misma, iniciativa, imaginación, perseverancia, que forma la reunión organizada e integrada de todas las características del comportamiento, formas de pensar, sentir y los valores del individuo.

Revisando las diferentes teorías de la personalidad encontramos autores que estudiaron desde su óptica la formación de la personalidad como componente básico del AUTOESTIMA, Carl Jung, Alfred Adler y Erick Erickson, trabajaron sobre este componente primordial.

Es así como Alfred Adler (1.870-1.936). En su teórica Psicológica del individuo le concede importancia a los sentimientos de superioridad e inferioridad de las personas siendo un poco más explícitas sobre estos aspectos diríamos que: **El Sentimiento de inferioridad**, se toma como el resultado de las experiencias frustradas que el individuo a sufrido a lo largo de su vida, principalmente en la primera infancia.

La percepción que se tiene de si mismo esta basada en las siguientes conductas :

- Temor a la competencia: Minusvalía que siente en individuo ante cualquier situación competitiva.
- Hipersensibilidad a las críticas: Todo concepto o crítica es tomado como un acto de ofensa.
- Hiper criticidad : Gran tendencia a criticar los actos de los demás como defensa para aliviar tensiones a sus limitaciones.
- Agresividad hacia el medio : Responde de una manera agresiva ante los demás.
- Sentimiento de persecución : Idea que tiene el individuo de ser juzgado por otras personas

Y el sentimiento de superioridad , no es más que un sentimiento de inferioridad encubierto y desarrolla un sentido de autovaloración.

El impulso más importante en la vida es el afán de superioridad no sobre otra gente sino sobre el propio sentimiento de inferioridad que proviene inicialmente en el niño , de la sensación de insuficiencia por talla pequeña y falta de poder. Las personas con sentimiento de superioridad , busca la competencia como una forma o manera de sobresalir y si los resultados no son los esperados , responsabiliza a su equipo de colaboradores, se sobre estima y valora como una manera de ocultar los temores.

Citemos a Carl Jung (1.875-1.961) en su teoría Analítica de la Personalidad que clasificaba a las personas en dos grupos : Introversos y Extroversos. Consideraba que no es necesario ser Introverso o Extroverso para tener un AUTOESTIMA baja o alta , eso le da más un calificativo al ser humano para manifestarse y sentirse bien.

El perfil de la persona introversa , se presenta como callada, tímida , con tendencia al aislamiento , poco sociable , reservado , está orientado a su mundo interior subjetivo , creando su propio espacio y ambiente sin pensar que puede encontrarse algún tipo de neurosis o psicosis en ellos , por tanto , son personas “ normales” , que no llegan a desarrollar en su vida ninguna patología.

Los trabajos de estas personas son de investigación, laboratorio, y les agrada mucho el ambiente cerrado.

Y el perfil de las personas extrovertidas se diría, que son bastantes amplias, les gusta lo tangible, orientado hacia el mundo exterior objetivo, creen en otras personas, tienen un mundo social amplio y alto. Los tipos de trabajo de estas personas están encaminados en la parte comunitaria; son comunicativos, les agradan mucho las ciencias de las humanidades, se desempeñan en un campo de trabajo abierto y liderando en las actividades que emprenda, son excelentes compañeros para desarrollar un buen trabajo en equipo.

Un esbozo general que ayudaría a explicar y comprender mejor la formación de la personalidad, es la Teoría Psicosocial del psicólogo Erick Erickson (1.902-1.986); planteaba que los instintos y las demandas sociales eran base del conflicto de las personas. Esta teoría incorpora tanto aspectos psíquicos como sociales en donde la maduración del hombre se da a través de ocho etapas de desarrollo por las que el hombre pasa a lo largo de su vida, en las que no se denota una rigidez en el proceso de desface sino, que fluctúan de un individuo a otro.

En el paso de una etapa a otra se vive una crisis que puede ir acompañada por una depresión y una ansiedad, debido al proceso de dejar algo conocido y seguro, hecho que produciría una depresión, o por algo incierto o nuevo, hecho conocido como ansiedad.

Vamos a resaltar algunos aspectos de la personalidad que nos permita identificar al individuo como un “ser complejo”, cuyos componentes estarían dados por: El temperamento, carácter, aptitudes, actitudes y emociones.

Así pues, el Temperamento se refiere a los aspectos afectivos de la persona y esta determinado generalmente por la herencia.

Como también el carácter relaciona aspectos de la personalidad que resultan de la interacción entre el individuo y su medio. Carácter quiere decir “huella”, por presión de la vida sobre la persona, y de la persona sobre la vida es por tanto, una actividad continua.

Es preciso saber que las actitudes es la tendencia a responder favorable o desfavorablemente ante cualquier hecho, objeto o persona.

Aunque las actitudes no se pueden observar directamente si podemos inferirlas a través del concepto y opiniones.

Y en lo que vale diferenciar de lo anterior es que las aptitudes es la predisposición para determinada tarea o trabajo. Esta puede darse en un estado latente y potencial del comportamiento o un estado manifiesto a través del ejercicio y la experiencia.

Y para completar esta lista de componentes, retomemos a las emociones que dependen de nuestra conciencia, de lo más importante de una situación, se refleja en las expresiones faciales y otras formas de respuesta corporal y actitudinales.

CORRELACION ENTRE MOTIVACION Y AUTOESTIMA.

Uno de los problemas más urgentes que enfrentan las empresas es encontrar la manera de motivar al personal y aumentar su AUTOESTIMA, para colocar más empeño en sus labores e intensificar la satisfacción e interés en el trabajo y así mismo, favorecer el clima empresarial.

La motivación es considerada como la fuerza que activa el comportamiento, lo dirige y subyace a toda tendencia por la supervivencia en la que están constituidos tres componentes como son: Lo Biológico, Los Aprendidos y Los Cognitivos.

Tomemos como referencia a autores como: Abraham Maslow (1.908-1.970), explicaba la teoría de la motivación humana donde descansa la existencia en una jerarquía de necesidades.

Maslow decía, que los seres humanos, hemos de resolver nuestras necesidades básicas de supervivencia antes de preocuparnos de las necesidades de otro nivel superior. Hasta que no hallamos resuelto nuestras necesidades básicas no podremos luchar para satisfacer las de un orden superior como son, las gratificaciones psíquicas y espirituales. Así también, en la actualidad, Manfred Max Neef, Antonio Elizalde y Martín Hopenhayn. “ Identifican que las relaciones se establecen y que pueden establecerse entre necesidades y satisfactores, hacen posible construir una filosofía y una política de desarrollo auténticamente humanista en todos los campos ”.

En su obra más reciente Max Neef plantea la urgencia de saber distinguir la diferencia que hay entre necesidades y satisfactores; opina que: “ Las necesidades humanas se entienden como un sistema en donde las mismas se relacionan e interactúan”² y que, “ Los satisfactores son forma de ser, tener, hacer y estar, de carácter individual y colectivo, conducentes a la actualización de necesidades”³.

Es de resaltar acá , que las necesidades se manifiestan en las personas así como, en las organizaciones, llámense laborales, familiares etc. Como únicos no hay diferencia entre una raza , una cultura , estatus social etc. Las necesidades son una sola .

² MAX-NEEF, Elizalde Y HOPENHANN; En su publicación. Desarrollo a la Escala Humana. Editorial Nordan Comunidad. Pág.41.

³ MAX-NEEF Y OTROS; En su publicación Desarrollo a Escala Humana. Editorial Nordan. Pág. 56.

Si pensamos que el cambio cultural es necesario de abandonar satisfactores tradicionales para reemplazarlos por otros nuevos y diferentes así por ejemplo , en cada necesidad encontramos diferentes clases de pobreza * : De subsistencia , protección , afecto , entendimiento , participación , identidad , etc.

Dado que cada pobreza genera una patología , tales como : A nivel económico y político , generándose desempleo , deuda externa e inflación en América Latina . Estas pobreza generarían directamente en el individuo una especie de “ Montaña Rusa ” , emocional como lo expresa Max Neef ; lo cual comprende una serie de síntomas como : frustración , apatía , estrés , aislamiento , baja AUTOESTIMA , llegando hasta la depresión. Dándose con esto un sentimiento de aislamiento y marginación en lo que se diagnosticaría en el individuo como disminución del AUTOESTIMA y crisis de identidad.

Para modificar esta serie de conductas patológicas generadas por los tipos de pobreza que influyen en las necesidades humanas es necesario armar equipos interdisciplinarios estableciendo las necesarias transdisciplinariades ♦ , que ofrecen la posibilidad de desarrollar diálogos fecundos para una adecuada

* POBREZA : Hace referencia a lo estrictamente económico; y pobreza, hacen referencia cuando la necesidad humana no es adecuadamente satisfecha, a la cual, hacemos referencia en este párrafo.

♦ TRANSDISCIPLINARIEDAD: En este caso para las empresas y organizaciones, la TRANSDISCIPLINARIEDAD estaría dada por: Trabajadores Sociales, Psicólogos; Especialistas en Recursos Humanos, Economistas, Administradores de Empresas, Personal Técnico Supervisores y Operarios. Involucrando así a toda la jerarquía de la Empresa.

interpretación problemática que este caso conlleva , a mejorar y/o solucionar el clima laboral y por ende la calidad humana.

Podemos expresar que el mundo actual necesita de seres humanos capaces de evaluar con criterio acertado sus acciones y sentimientos , confiados y seguros interesados en su propia realización y en la convivencia armoniosa con los demás seres humanos.

Para mejorar el clima empresarial es necesario hacer un estudio y aplicar los conocimientos empíricos y científicos emanados por la transdisciplinariedad de modo que las personas actúen en concordancia y empoderamiento con la organización.

Es de recalcar que el comportamiento organizacional conocido antes con el nombre de Relaciones Humanas ha surgido como un campo interdisciplinario de utilidad para los administradores de allí que el componente fundamental del comportamiento organizacional se relaciona con la naturaleza del hombre (diferencias individuales , la persona integral , el comportamiento motivado y el interés * mutuo) .

* INTERESES: Significa participación, inclinación, importancia, trascendencia, estímulo interno.

Es preciso anotar que las personas llegan a la empresa con sus metas psicológicas , sociales y económicas , que se expresan de modo individual y colectivo. Todos esos intereses se juntan y se combinan en un sistema social funcional.

Comprendiendo que la filosofía y las metas de la organización se realizan a través del liderazgo , el cual se ha vuelto cada vez más participativo en los últimos años cosa que incrementaría el AUTOESTIMA grupal de la organización ; apareciendo con esto los líderes que estableciendo políticas , estructuras y procedimientos formales que contribuyen a la obtención de los objetivos , así como también deben estar enterados de la organización informal , y trabajar con sus miembros para crear normas positivas.

La organización formal e informal al combinarse producen el “ pegamento” , que une a la institución y hace de ella un buen equipo de trabajo.

Podemos inferir que la filosofía , metas , estilo de liderazgo y carácter de la organización formal e informal, se comunica a los empleados para que sepan lo que se espera de ellos y reciban retroalimentación sobre su desempeño. Estos son factores que producen un sistema operativo , el cual guía el comportamiento de los empleados y les confiere predisciplina a la organización.

Una parte de este sistema es el proceso de evaluar y premiar a los trabajadores por sus aportes , en este caso , lo denominamos (Incentivos) ⁺ .

Es preciso ubicar un punto de equilibrio en relación con el AUTOESTIMA del empleado , debidamente alejado tanto de la humildad servil como de la inaceptable arrogancia que este muestre como conducta ante el grupo . “ Modestia” puede llamarse la clave del equilibrio es decir , reconocimiento objetivo de las dotes personales y magnanimidad para estimar positivamente los valores éticos de los demás.

El tener la capacidad de hacer un reconocimiento objetivo , nos ayuda a través de un manejo positivo de la asertividad , entendiéndose esta como valor , fuerza , intención , que impulsa a obtener lo que se desea o se necesita , sin agredirse o lastimarse a si mismo o a los demás. Ser asertivos es ser conscientes de si mismo , de la realidad de sus sentimientos y conductas , respetando los derechos de los demás , para esto es necesario hacer uso de la percepción y comunicación , tan necesarias hoy en día para el desarrollo y autoconstrucción de la persona misma , como para las organizaciones que luchan por mantener un armonioso clima laboral.

⁺ INCENTIVOS : Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona.

CONCLUSION

Revisando la extensa bibliografía que manejamos para la consecución del trabajo las autoras de este trabajo consideramos que los objetivos y expectativas planteadas al inicio se cumplieron, dado que el ser humano es el factor fundamental en toda organización y es el eje del mundo.

Cabe destacar que el autoestima implica aceptación y conocimiento de uno mismo y de los demás, es por esto, que las empresas deben utilizar todos los recursos y medios necesarios para descubrir y manejar talentos.

Es aquí donde el trabajador social, juega un papel importante dentro de una empresa, considerando un agente catalizador de nuevas ideas y estrategias que permitan colaborar en el desarrollo del autoestima de los empleados, la calidad humana, mejoramiento personal de los empleados favoreciendo la cultura organizacional y el clima empresarial.

BIBLIOGRAFIA

1. **BIBLIOTECA DEUSTO de DESARROLLO PERSONAL.** “ La Confianza en uno mismo y la propia estimación. Editorial Deusto S. A . Barcelona . España. 1.993
2. **DAVIS** Keith, **NEWSTROM** V. Jhon. Comportamiento Humano en el Trabajo : Comportamiento Organizacional. 8º Edición(3º Edición en Español). Editorial Mc. Graw Hill. U.S.A. 1.991
3. **DUNNETE** , Marvin . Psicología Industrial. 2º Edición. Editorial Trillas. Mexico 1.994
4. **DICCIONARIO RIODUERO. PSICOLOGIA.** 2º Edición.
5. **DICCIONARIO SINONIMOS Y ANTONIMOS.** 1º Edición.
6. **DICCIONARIO PEQUEÑO LAROUSSE.**

7. **HERNANDEZ SAMPIERI**, Roberto . **FERNANDEZ COLLADO**, Carlos. **BAPTISTA LUCIO**, Pilar. Metodología de la Investigación. 2º Edición. Editorial Mc. Graw Hill. Mexico . 1.992

 8. **MAX – NEEF**, Manfred . **ELIZALDE**, Enrique . **HOPENHAYN**, Martin . Desarrollo a Escala Humana: Conceptos, Aplicaciones y algunas Reflexiones. 1º Edición. Editorial Nordam Comunidad. Montevideo. Uruguay. 1.994

 9. **PAPALIA**, Diane . **WENDKOS OLDS**, Sally. Psicología. 1º Edición . Editorial Mc. Graw Hill. Mexico. 1.995

 10. **RODRIGUEZ ESTRADA**, Mauro . **PELLICER DE FLOREZ**, Georgina **DOMINGUEZ EYSSAUTIER**, Magdalena. Serie : Capacitación Integral Autoestima Clave del Éxito Personal. 2º Edición. Editorial El Manual Moderno. Mexico . 1.996

 11. **SCHULTZ**, Duane, Psicología Industrial. 3º Edición. Editorial Mc. Graw Hill. U.S.A. 1.991

 12. **TORRES DIAZ**, Jorge. Historia del Trabajo Social. 1º Edición . Editorial Plaza y Janes. Barranquilla. Colombia. 1.988
-