

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

**AUTOIMAGEN Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA
EMPRESA GRÁFICA ENOTRIA S.A., ATE VITARTE, LIMA,**

Tesis

**Para optar el Título Profesional de Licenciada en
Trabajo Social**

Presentado por:

Bach. CYNTHIA SANDIVEL OLIVOS CHIROQUE

Asesor:

Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

Huacho-Perú

2011

**A mi hijo Diego Andree, que está en mi
vientre, porque cada latido suyo es fuente
de motivación y fortaleza para concluir esta
investigación.**

**A Victor José, mi esposo, por confiar en mí
y brindarme el amor y apoyo incondicional
para alcanzar esta meta.**

AGRADECIMIENTO

A mi asesor, **Dr. HUGO ROJAS CARRANZA**, por su amistad, carácter; y ejemplo de fortaleza y perseverancia para alcanzar mis propósitos.

A mis padres, que aún en su ausencia, fortalecen mi lucha constante por cumplir mis sueños.

RESUMEN

En estos tiempos modernos en el que la ciencia y la tecnología constantemente nos van desentrañando una serie de aspectos de la condición humana, en donde se manifiestan algunos cambios en la mente y en la vida psíquica del mismo. Asimismo, es susceptible de ser afectado tanto de manera positiva como negativamente, por el contexto las circunstancias y los entornos donde se desenvuelven y un aspecto del ser humano que está presente en su quehacer cotidiano es la autoimagen como sinónimo de autoestima.

Entendiéndose por autoimagen, las percepciones, los sentimientos, la forma y el nivel de cómo se ve cada quien en su cotidiano desenvolvimiento en el hogar, en el barrio, pero sobretodo en el contexto laboral toda vez que es en el trabajo donde se expresan las relaciones interpersonales, el intercambio de afectos, el clima emocional, que prima en una institución, fábrica o empresa. Por las razones señaladas, hemos querido con esta investigación establecer cómo se relaciona la autoimagen con los niveles de trabajo en equipo.

Hoy en día, en cualquier centro de trabajo; si bien es cierto los instrumentos y aparatos son facilitadores para la actividad laboral de cualquier persona; sin embargo el factor determinante es como estos

trabajadores siendo personas diferentes se necesitan entre sí para sumar esfuerzos , para apoyarse mutuamente, para corregirse y para estar incidiéndose en el proceso productivo ; por esta razón los que analizan y estudian estos temas afirman que el trabajo en equipo óptimo facilitará el mejor desenvolvimiento de las personas en sus objetivos, así como también posibilitará de que los resultados de esas actividades sean de mejor calidad, a menos costo, a menor tiempo y con la posibilidad de retribuir ganancias y resultados económicos.

En esta investigación recurriendo al aporte de los teóricos y estudiosos del tema y enriqueciendo nuestro marco teórico logramos sustentar que tenemos argumentos suficientes para afirmar que el buen nivel de autoimagen tiene relación directa con un trabajo en equipo moderado y alto, y con las consecuencias satisfactorias que esta tiene. Sin embargo también es oportuno que debemos afirmar que la investigación hecha solo tiene validez estricta para la población que hemos estudiado lo que no niega que indirectamente servirá para hacer réplicas en entidades similares a la nuestra o la que considere el investigador pertinente.

Finalmente, ponemos a disposición del lector nuestro trabajo que consideramos es interesante; a fin de que sirva como un elemento más de apoyo y referencia que permita desarrollar investigaciones similares.

ABSTRACT

In these modern times in which science and technology we are constantly unraveling a number of aspects of the human condition, where some changes are manifested in the mind and mental life of it. It is also likely to be affected both positively and negatively, by the context, circumstances and environments in which they operate and an aspect of human being that is present in their daily work is the self-image as synonymous with self-esteem.

Understood as self-image, perceptions, feelings, form and level of what it looks like everyone in their daily development in the home, in the neighborhood, but especially in the employment context since it is at work which are expressed interpersonal relationships, sharing affection, emotional climate, that prevails in an institution, factory or company. For the reasons stated, we wanted this research to establish how the self-image is related to levels of teamwork.

In these modern times in any workplace, although the instruments and devices are facilitators for the working activity of any person, but the determining factor is how these workers need to be different people together to join forces, to support another, to correct and to be incised in the production process, which is why those who analyze and study these issues say the best teamwork will ensure better development of people in their

objectives and also enable the results of these activities are of better quality, less cost, less time and with the possibility of giving back profits and economic performance.

In this research using the contribution of theorists and academics and enrich our theoretical framework we support that we have sufficient grounds to assert that the good level of self-image is directly related to teamwork moderate and high, and the consequences satisfactory this has. However it is appropriate that we say that the research done strictly valid only for the population we studied which does not deny that indirectly serve to replicate in companies similar to ours or that the investigator deems relevant.

Finally, we provide the reader our work we consider to be interesting to serve as an element of support and reference for developing similar research.

INDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	01
Agradecimiento.....	02
Resumen.....	03
Abstract.....	05
Indice.....	07
Indice de Tablas, Gráficos e Ilustraciones	09
Introducción.....	13
CAPITULO I : MARCO TEORICO	
Planteamiento del Problema de Investigación	
1.1. Selección del Problema.....	16
1.1.1. Formulación del Problema	
Formulación general.....	22
Formulaciones específicas.....	22
1.2. Justificación.....	23
1.3. Objetivos	
1.3.1. Objetivo general.....	25
1.3.2. Objetivos específicos.....	25
1.4. Limitación del Estudio.....	26
1.5. Antecedentes Históricos	
1.5.1. A nivel Internacional.....	27
1.5.2. A nivel Nacional.....	48
1.5.3. Otras Publicaciones.....	52
1.6. Bases Teóricas	
1.6.1. Enfoque Teórico de Autoimagen.....	59
1.6.2. Enfoque Teórico de Trabajo en Equipo.....	72
1.7. Definición de Términos.....	85
1.8. Hipótesis de la Investigación	
Hipótesis General.....	101
Hipótesis Específicas.....	101

1.9. Variables Independiente, dependiente, intervinientes.....	102
Operacionalización de la Variable Independiente.....	102
Operacionalización de la Variable Dependiente.....	104
CAPÍTULO II : MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Métodos.....	105
2.2. Tipos de Investigación.....	105
2.3. Población y Muestra.....	105
CAPÍTULO III : RECOLECCIÓN DE DATOS Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	
3.1. Instrumento de Recolección de Datos	
a). Test de Autoexamen: Autoimagen.....	106
b). Instrumento de Medición de Trabajo en Equipo.....	109
c). Técnicas para el Procesamiento de la Información.....	112
CAPÍTULO IV : RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	
4.1. Características Generales de los Encuestados	
a). Sexo.....	114
b). Edad.....	115
c). Estado Civil.....	116
4.2. Resultados sobre la Variable Autoimagen.....	117
4.3. Resultados sobre la Variable Trabajo en Equipo.....	157
CAPÍTULO V : DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
5.1. Análisis e Interpretación de la Evaluación.....	185
5.2. Contratación de la hipótesis	
5.2.1. Hipótesis General.....	187
5.2.2. Hipótesis Específica.....	189
CONCLUSIONES.....	193
RECOMENDACIONES.....	195

REFERENCIAS.....	197
REFERENCIAS DE INTERNET.....	199
ANEXOS.....	201

INDICE DE TABLAS GRÁFICOS E ILUSTRACIONES

Gráfico 01	Sexo.....	114
Gráfico 02:	Edad.....	115
Gráfico 03	Estado Civil.....	116
Gráfico 04	Me siento alegre.....	117
Gráfico 05	Me siento incómodo con la gente que no conozco.....	118
Gráfico 06	Me siento dependiente de otros.....	119
Gráfico 07	Los retos representan una amenaza a mi persona.....	120
Gráfico 08	Me siento triste.....	121
Gráfico 09	Me siento cómodo con la gente que no conozco.....	122
Gráfico 10	Cuando las cosas salen mal es mi culpa.....	123
Gráfico 11	Siento que soy agradable a los demás.....	124
Gráfico 12	Es bueno cometer errores.....	125
Gráfico 13	Si las cosas salen bien se deben a mis esfuerzos.....	126
Gráfico 14	Resultado desagradable a los demás.....	127
Gráfico 15	Es de sabios rectificar	128
Gráfico 16	Me siento el ser menos importante del mundo.....	129
Gráfico 17	Hacer lo que los demás quieren es necesario para sentirme aceptado.....	130
Gráfico 18	Me siento el ser más importante del mundo.....	131
Gráfico 19	Todo me sale mal.....	132
Gráfico 20	Siento que el mundo entero se ríe de mí.....	133
Gráfico 21	Acepto de buen grado la crítica constructiva.....	134
Gráfico 22	Yo me río del mundo entero.....	135
Gráfico 23	A mí todo me resbala.....	136
Gráfico 24	Me siento contento(a) con mi estatura.....	137
Gráfico 25	Todo me sale bien.....	138
Gráfico 26	Puedo hablar abiertamente de mis sentimientos.....	139

Gráfico 27	Siento que mi estatura no es la correcta.....	140
Gráfico 28	Sólo acepto las alabanzas que me hagan.....	141
Gráfico 29	Me divierte reírme de mis errores.....	142
Gráfico 30	Mis sentimientos me los reservo exclusivamente para mí...	143
Gráfico 31	Yo soy perfecto(a).....	144
Gráfico 32	Me alegro cuando otros fracasan en sus intentos.....	145
Gráfico 33	Me gustaría cambiar mi apariencia física.....	146
Gráfico 34	Evito nuevas experiencias.....	147
Gráfico 35	Realmente soy tímido(a).....	148
Gráfico 36	Acepto los retos sin pensarlo.....	149
Gráfico 37	Encuentro excusas para no aceptar los cambios.....	150
Gráfico 38	Siento que los demás dependen de mí.....	151
Gráfico 39	Los demás cometen muchos más errores que yo.....	152
Gráfico 40	Me considero sumamente agresivo(a).....	153
Gráfico 41	Me aterran los cambios.....	154
Gráfico 42	Me encanta la aventura.....	155
Gráfico 43	Me alegro cuando otros alcanzan el éxito en sus intentos...	156
Gráfico 44	Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas con las que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarias.....	157
Gráfico 45	Normalmente, mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ellos cuando ya están presentes.....	158
Gráfico 46	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicado a pensar como promover el trabajo en equipo.....	159
Gráfico 47	Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan en forma similar y no tienen desacuerdos.....	160
Gráfico 48	Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones.....	161
Gráfico 49	Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definidas y que todos conocemos.....	162
Gráfico 50	A la larga, los equipos de trabajo solo representan más trabajo.....	163

Gráfico 51	Puedo definir en una frase corta y convincente el sentido del trabajo de cada miembro de mi equipo.....	164
Gráfico 52	Estoy seguro de que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen en el trabajo.....	165
Gráfico 53	Cuando alguien da una idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.....	166
Gráfico 54	Mi equipo ha definido y usar regularmente formas gráficas para medir y evaluar sus logros.....	167
Gráfico 55	Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento de trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano.....	168
Gráfico 56	Las actividades de cada miembro de mi equipo son congruentes con la esencia de su significado para la organización.....	169
Gráfico 57	He tomado notas o he encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de mi equipo.....	170
Gráfico 58	Me da un poco de vergüenza hablar en público sobre lo bien que alguien ha hecho las cosas.....	171
Gráfico 59	Los miembros de mi equipo se sienten realmente deseosos de que sus familiares usen nuestros productos o servicios...	172
Gráfico 60	Soy explícito para decirle a la gente lo que espero de ella.....	173
Gráfico 61	Como jefe, tal vez piense que la confianza es un valor en mi equipo, pero mis subordinados lo ven de un modo muy diferente.....	174
Gráfico 62	He escuchado a los miembros de mi equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan.....	175
Gráfico 63	Muchas veces me doy cuenta muy tarde de pequeños aportes que hace la gente de mi equipo.....	177
Gráfico 64	Las metas que nos hemos planteado en equipo para este año son de apropiada dificultad (no demasiado difíciles ni muy fáciles).....	178
Gráfico 65	Mi equipo y yo nos reunimos con frecuencia a conversar sobre las contingencias que pueden producirse en nuestro trabajo futuro.....	179

Gráfico 66	Quando surge una actividad urgente de última hora, me cuido de decir explícitamente a los miembros de mi equipo que posterguen otras actividades menos importantes.....	180
Gráfico 67	En los últimos tiempos, ningún miembro de mi equipo ha renunciado a su trabajo después de una discusión conmigo.....	181
Gráfico 68	El dinero es el mejor motivador para los miembros de mi equipo.....	184
Gráfico 69	Nivel de autoimagen de los trabajadores del área administrativa de la empresa gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima.....	187
Gráfico 70	Nivel de trabajo en equipo de los trabajadores del área administrativa de la empresa gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima	187
Gráfico 71	Nivel de autoimagen de los trabajadores del sexo femenino del área administrativa de la empresa gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima	189
Gráfico 72	Nivel de trabajo en equipo de los trabajadores sexo femenino del área administrativa de la empresa gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima	189
Gráfico 73	Nivel de autoimagen de los trabajadores del sexo masculino del área administrativa de la empresa gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima	191
Gráfico 74	Nivel de trabajo en equipo de los trabajadores del sexo masculino del área administrativa de la empresa gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima	191

INTRODUCCIÓN

El Proyecto de investigación, se titula Autoimagen y trabajo en equipo en los trabajadores del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. Ate Vitarte-Lima.

La autoimagen, es la imagen que nuestro subconsciente tiene de nosotros mismos; esta imagen manipula nuestra personalidad, comportamiento y es responsable de todo lo que somos en ese momento. Por ello encontraremos esta variable indefectiblemente relacionada con la autopercepción, autoconcepto, autoaceptación e identidad en el ser humano. Por tal motivo se puede evidenciar que si no somos capaces de tener una adecuada autoimagen y aceptación de nosotros mismos, se crearán desordenes en la personalidad de cada individuo.

Trabajar en equipo, se justifica por razones de seguridad (protección de amenazas comunes), de autoestima (reconocimiento de la contribución individual en el logro de los objetivos), de beneficios mutuos (recibir el reconocimiento y los beneficios obtenidos colectivamente) y de sociabilidad (satisfacción de la necesidad de estar con otros). (Franco C. & Velásquez F.) El trabajo en equipo, forma parte de las transformaciones que actualmente preocupan a las organizaciones, puesto que éstas últimas exigen cada vez más el diseño de estructuras basadas en equipos que se consideran hoy en

día las unidades básicas de funcionamiento de las organizaciones. Ello ocurre debido a que hoy en día está comprobado que los equipos de trabajo dan como resultado una serie de habilidades y conocimientos necesarios que son herramientas claves para responder competitivamente, con rapidez y flexibilidad a las demandas de las organizaciones actuales.

Realizar proyectos de investigación con las variables seleccionadas, es una experiencia muy agradable tanto profesional como personalmente, pues ello hace posible detenernos, autoanalizarnos, admirarnos y estar agradecidos por quienes y como somos. Por ello a fin de que este Proyecto de Investigación cumpla con sus objetivos, se ha realizado en base a los siguientes capítulos:

CAPITULO I: Lo cual hace referencia al planteamiento del problema, incluyendo la realidad problemática. Formulación de problema, objetivos, justificación, delimitaciones y viabilidad del estudio.

CAPITULO II: Dentro del cual se presenta los antecedentes de la investigación, donde se realiza una síntesis de investigaciones y otras publicaciones relacionadas con el estudio, bases teóricas, definiciones de términos básicos, hipótesis, y operacionalización de variables.

CAPITULO III: Incluye el diseño metodológico, tipo de investigación, estrategias o procedimientos de contrastación de hipótesis o cumplimiento de objetivos, población y muestra.

CAPITULO IV: Correspondiente a las técnicas para el procesamiento de la información, dentro de ello se realiza la descripción de los instrumentos, procedimientos de validación y confiabilidad de los instrumentos.

CAPITULO V: Trata todo lo concerniente a aspectos administrativos, como recursos humanos, materiales, financieros, cronograma y presupuesto.

CAPITULO VI: En este capítulo se hace referencia a las fuentes documentales, bibliográficas, hemerográficas y electrónicas que servirán como aporte para el desarrollo de la investigación.

CAPITULO VII: Se adjuntan los documentos, tablas, figuras y demás instrumentos que se utilizará para el estudio.

Espero pues; que este proyecto de investigación a pesar de las dificultades encontradas, sea un aporte modesto; a fin de que tengan la oportunidad de hacer una autoreflexión con respecto a la manera de adquirir confianza en nosotros mismos y de esta manera aceptarnos tales y como somos

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

Planteamiento del Problema de Investigación

1.1. Selección del Problema

Hoy en día, la autoimagen, como sinónimo de autoestima, es un tema que se encuentra profundamente ligado al de la salud; si bien es cierto, si no se logra crear un vínculo con uno mismo y una imagen de autoafirmación, no lograremos proyectarnos en el mundo de una manera autovalorativa, de esta manera nuestra salud se verá afectada o lastimada.

La formación de la autoimagen empieza a delinearse desde el nacimiento, de acuerdo con la forma en que nos percibían y nos trataban nuestros padres u otros miembros de la familia. Las experiencias del hogar de éxito, fracaso, humillación, acogida, rechazo, estimulación; todas pasan a la autoimagen, ésta hace que nos desempeñemos en la vida diaria tal como creemos que somos, de acuerdo al autoconcepto que tenemos, terminamos experimentando exactamente lo que creemos que somos. Si sentimos que no tenemos suerte en la vida, que todo nos sale mal, que no tenemos posibilidades de triunfar ni crecer, acabaremos por fracasar. "Si quieres vivir realmente, si quieres ser tú", el tú autentico que llevas dentro en el fondo de tu ser, no el tú falso que revelas en tu autoimagen, el camino es uno solo:

Transforma el concepto que tienes de ti mismo, alcanza una autoimagen realista, atrévete a descubrir que tú tienes eres valor humano, digno y respetable, amarse, hacerse capaz de autoafirmarse. Ser persona; es identificarse emocionalmente consigo mismo, sentir bien de sí, aceptarse, valorarse, confiar en sí, apreciarse, acogerse. El que no se identifica emocionalmente consigo, se condena a un sufrimiento que no termina nunca y por lo tanto se hace una persona, ineficaz y que aporta poca cosa o nada a la humanidad.

La autoimagen puede ser consecuencia y también la causa de muchos trastornos psicológicos. Su importancia es incuestionable en la práctica clínica. Por lo tanto, ¿Qué pasaría si no formamos una imagen adecuada de nosotros mismos?, ello pudiera generar que a lo largo de nuestras vidas, dejemos pasar una serie de buenas oportunidades, oportunidades que por no conocernos dejamos pasar y así caer en distintos problemas desde depresión hasta fenómenos patológicos que afecten la integridad personal del individuo.

Desde tiempos remotos, se sabe que los modelos familiares se transmiten influyendo en su configuración no sólo la vinculación afectiva con el mundo adulto, sobre todo con el padre y la madre, sino también el mayor o menor aprecio que se hace de nuestro comportamiento y lo que se espera de nosotros por hecho de ser mujeres u hombres. Desde pequeños por el hecho

de ser niñas o niños, se interiorizan una serie de creencias acerca de lo que se espera de uno mismo, lo que se va asumiendo y, al llegar a la edad adulta se tiende a reafirmar porque es lo que, por el hecho de ser mujer u hombre, se ha asumido como modelo cultural. Tanto los modelos familiares como los culturales conforman la autoimagen que tenemos, por eso es importante observarlos y revisarlos para tener conciencia de los modelos negativos que se han interiorizado y así poder cambiarlos (Torres, 1999).

En la actualidad, la autoimagen no deja de ser una de las variables más relevantes dentro del ámbito de la personalidad tanto desde una perspectiva afectiva como motivacional.

Si nos sumergimos, por un momento en el aspecto social, no podremos dejar de mencionar que en los últimos años nos encontramos viviendo un proceso de crear una verdadera identidad como nación y la formación y valorización de la autoimagen nacional.

Tiempos atrás éramos víctimas de una inadecuada autoimagen nacional, ello a consecuencia de los inicios traumáticos a los que como nación nos sometimos: El Perú como lo conocemos nació de una invasión española y de la derrota de un imperio. Los españoles vinieron a saquear, convirtieron al Perú en una mina de oro y plata para alimentar a la metrópoli y financiar sus guerras, los españoles no vinieron a construir una nación como si lo hicieron

los inmigrantes que llegaron a Norteamérica (que llegaron huyendo de la pobreza y de persecuciones religiosas).

Sin embargo, el tiempo avanzó, y en estos últimos años, podemos observar que los peruanos estamos formando una identidad y generando una adecuada autoimagen nacional que nunca tuvimos en base a motivos que son de orgullo: Nos enorgullece nuestra gastronomía cada vez más reconocida a lo largo y ancho del mundo; nos enorgullece nuestro maravilloso Machu Picchu; nos enorgullece el éxito de compatriotas como Kina Malpartida, Juan Diego Flores, Sofía Mulanovich, Claudia Llosa o Gastón Acurio; nos enorgullece el ser peruanos.

La presente investigación tiene como población a los trabajadores del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A., donde el Gerente General Sr. Emilio Llosa, cuenta con un total de 20 trabajadores. La empresa en mención, se encuentra ubicada en la Av. Nicolás Ayllón N° 2890 – Distrito Ate Vitarte – Departamento Lima.

El problema a investigar es la relación de la autoimagen con el trabajo en equipo de los trabajadores, por ello definimos trabajo en equipo como la acción individual dirigida, que al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo. Referida la cooperación al hecho de que cada miembro del

equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común.

Me parece propicio, mencionar a nivel internacional, la economía de Colombia y en general la de América Latina que en algún momento atravesaron por una crisis de recesión que los llevó a la liquidación o desaparición de diversas empresas en todos los sectores que la integran. Por una serie de factores diversos, uno de los países más afectados fue Colombia. En particular, la ciudad de Cali se vio golpeada por este proceso que se tradujo en un aumento peligroso de las tasas de desempleo. A pesar de que los efectos de la crisis se sintieron en todas las empresas, las más afectadas fueron las compañías pequeñas y medianas que no cuentan con recursos ni infraestructura para emprender programas de mejoramiento que les permitan sobrevivir.

Por ello, surgieron artículos e investigaciones en dicho país donde se propusieron modelos que tuvieron como propósito mejorar la eficiencia operativa de las empresas mediante la utilización de grupos o equipos de trabajo, conformados por las personas que laboran en las diversas áreas en donde se identifican oportunidades de mejoramiento. Estos grupos serían entrenados por los jefes o supervisores en técnicas sencillas de trabajo en equipo, identificación, análisis y solución de problemas y toma de decisiones. La eficiencia operativa de una máquina, área o sección se define como el

valor del margen de contribución bruto de esa unidad por unidad de tiempo, obteniendo resultados exitosos ante los problemas que se plantearon en su momento.

Entonces, la importancia de esta investigación; radica en que el desarrollo de trabajo en equipo hoy en día es imprescindible para las organizaciones, pues si bien es cierto el trabajar de manera individual en una empresa no genera logros tan sólidos e importantes como el alcanzar objetivos comunes a través de un equipo de trabajo organizado, como parte de habilidades sociales dotadas de un liderazgo que va a dar como resultado a que “uno más uno es igual a tres o más”.

Esto genera mayor productividad e inteligencia emocional en mundo de los negocios, esto justifica las enormes inversiones de las empresas al momento de capacitar y realizar talleres con el propósito de integrar a sus trabajadores, de manera que juntos formen un gran equipo y den como resultado el éxito de la organización.

Realizar la investigación en el área mencionada, es novedoso para la organización, pues a pesar de que se trabaja mucho a través de evaluaciones periódicas sobre el liderazgo y trabajo en equipo de sus empleados, por la escases del tiempo; se torna muchas veces imposible crear momentos en lo que se muestre la integración cotidiana de los mismos.

1.1.1. Formulación del Problema

Formulación General

- ¿Qué relación existe entre la autoimagen y el trabajo en equipo en los trabajadores del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte - Lima?

Formulaciones Específicas

- ¿Qué relación existe entre la autoimagen y el trabajo en equipo en los trabajadores de sexo femenino del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte - Lima?

- ¿Qué relación existe entre la autoimagen y el trabajo en equipo en los trabajadores de sexo masculino del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte - Lima?

1.2. Justificación

Realizar una investigación de este tipo en la empresa Enotria S.A., se justifica toda vez que no existen en ella reportes de investigaciones, relacionadas con el tema de Autoimagen y Trabajo en equipo, por lo tanto servirá en el crecimiento del desarrollo personal y profesional de sus trabajadores.

El estudio contribuirá a formar parte del problema de autoimagen relacionada con el trabajo en equipo y su repercusión en aquella transformación que actualmente preocupan a las organizaciones.

Por ello, es propicio resaltar que el problema estudiado se ha elegido debido a la importancia que tiene el formar equipos de trabajo que dan como resultado una serie de destrezas y conocimientos , ello; forma parte de la mejora continua de la empresa, de esta manera se brindarán algunas pautas; a fin de lograr en cada organización la armonía de los trabajadores entre sí y las herramientas necesarias para sentirse bien consigo mismo y responder de manera conjunta, competitiva y flexible a las demandas organizacionales que dan como resultado una mayor productividad; sin minimizar el bienestar de sus trabajadores.

Es relevante esta investigación en relación al trabajo en equipo, ya que permitirá realizar un autoanálisis de si mismo, lo cual es de suma importancia para lograr mejores interrelaciones, y de esta manera, mantener rutinas organizativas en las interacciones de convivencia cotidiana de los trabajadores.

Es importante también, puesto que permitirá formar una adecuada autoimagen y conocer las limitaciones que tienen los trabajadores para consolidarse como equipo de trabajo, para relacionarse entre ellos, manifestando ideas y otros aspectos como actitudes hábitos, comportamiento, en su interactuar diario para poder trabajar en equipo clarificando sus metas en bien de su desarrollo organizacional, reconociendo sus debilidades en cuanto al manejo de estrategias para trabajar en equipo, esta investigación permitirá fortalecer las relaciones interpersonales, su interacción entre ellas y organizarse adecuadamente.

Es conveniente, porque los resultados favorecerán a la organización y sin duda a sus trabajadores, brindando un aporte modesto; pero necesario para mantener una relación de armonía consigo mismo y obviamente también; entre la organización y sus trabajadores.

Además el conocimiento teórico, abarcará conocer y comprender con más profundidad la autoimagen en relación al trabajo en equipo en esta

organización como componentes de estudio, el cual el establecimiento de conceptos y antecedentes relacionado a esta investigación respaldará a los postulados teóricos para una correcta sustentación de esta investigación.

Tendrá una utilidad metodológica correspondiente a la utilización de instrumentos de medición como test, validados por investigadores y organismos de la materia, para la obtención de los datos cuantitativos y hacer una interpretación en relación a las variables de estudio.

1.3. Objetivos

Objetivo general

- Establecer la relación existente entre la autoimagen y el trabajo en equipo en los trabajadores del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte – Lima.

Objetivos específicos

- Establecer la relación existente entre la autoimagen y el trabajo en equipo en los trabajadores del sexo femenino del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte – Lima.

- Establecer la relación existente entre la autoimagen y el trabajo en equipo en los trabajadores del sexo masculino del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte – Lima

1.4. Limitaciones del Estudio

- La presente investigación se está realizando en la Empresa Gráfica Enotria S.A., se tomará el total de la población del área administrativa, lo cual corresponde a 20 trabajadores, la edad de los mismos fluctuará de 21 a 60 años, entre varones y mujeres, en su mayoría convivientes, de clase social media y baja.
- De ninguna manera el presente estudio generalizará los resultados e interpretación de la autoimagen que cada trabajador del área administrativa de Enotria S.A., puesto que cada quien se forma un autoconcepto de su persona distinto, de acuerdo a la realidad en la que viven.

1.5. Antecedentes Históricos

1.5.1. A Nivel Internacional

Ros, J. Antón (2006), “Análisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en comportamientos”- Universidad Autónoma De Barcelona. Realizó la investigación para obtener el grado de Doctor en Psicología Social. El objetivo general de la tesis, es aportar una mayor comprensión de los comportamientos de rol que realizan las personas cuando participan en los equipos de trabajo en las organizaciones, y que los investigadores han relacionado con la eficacia del trabajo en equipo. La investigación se centra en: Primero, identificar un conjunto de comportamientos que se dan durante el desarrollo del trabajo en equipo. Segundo, diferenciar los diferentes comportamientos de rol de equipo, y tercero, describir y redefinir estos comportamientos de rol para poder ser observados por cualquier persona que tenga que diseñar o liderar equipos de trabajo.

Este estudio hace una investigación con una metodología cualitativa, entendiéndose esta como un conjunto de interpretaciones, de las prácticas materiales, que llevan a cabo los actores sociales en su ámbito natural, para lograr dar sentido al fenómeno estudiado. Se caracteriza por una visión holística, tanto desde los escenarios, como de las personas, que no se reducen a variables sino que son considerados como un todo. (Taylor &

Bogdan, 1992). Es por ello, que esta metodología, le permite estudiar una parte de realidad social de las personas en un determinado contexto.

En tal sentido con la presente tesis doctoral se pretende responder a dos grandes preguntas de investigación:

1.- ¿Cuáles son los antecedentes del clima afectivo en equipos de trabajo? o, más concretamente, ¿Cuáles son los antecedentes de la intensidad y la homogeneidad del clima afectivo?

2.- ¿Qué consecuencias tiene el clima afectivo en el rendimiento de los equipos de trabajo? Esto es, ¿Cómo influyen la intensidad y la homogeneidad del clima afectivo en el rendimiento de los equipos?

Para ello, se considera al clima afectivo en sus dimensiones de intensidad (entendida como el promedio de los estados de ánimo (agregados) de los miembros de un equipo) y homogeneidad (entendida como el grado de convergencia o similitud de los estados de ánimo de los miembros de un equipo), y se consideran dos facetas afectivas para describir y dotar de contenido afectivo el clima de esos equipos: calma-tensión y optimismo pesimismo.

Asimismo, el presente estudio hace la referencia que los equipos de trabajo ganan un estatus de diferenciación en la competencia organizacional y se constituyen en unidad básica de las organizaciones. Los diferentes tipos de grupos y equipos de trabajo constituyen sus principales células, a la par que el trabajo en equipo se ha convertido en muchos casos, en el procedimiento básico para llevar a cabo los procesos de trabajo.

Esta investigación también da un alcance en cuanto a la evidencia de los equipos de trabajo y el trabajo en equipo en las organizaciones y que refleja la convicción de que esos equipos constituyen medios más eficaces para alcanzar niveles más elevados de rendimiento que los que pueden lograrse a través de los procedimientos de trabajo clásicos (West, 2001). En consecuencia, el trabajo en equipo es concebido como un proceso molar (miembros que interactúan entre sí y con sus entornos para alcanzar determinados objetivos a través de diferentes medios), flexible (trabajadores integrados temporalmente en diferentes equipos en función de las tareas y proyectos a ejecutar) y grupal y emergente (miembros polivalentes y poseedores de múltiples habilidades que se combinan en procesos sinérgicos).

A demás este estudio nos manifiesta, que resultados recientes muestran que las características afectivas que los miembros aportan a los equipos de trabajo a los que pertenecen, tales como su disposición afectiva,

estados de ánimo, emociones, sentimientos, se combinan a través de una serie de procesos que dan lugar a un afecto compartido grupal (Kelly y Barsade, 2001). Si los miembros de un equipo experimentan formas similares de estados afectivos (positivos y/o negativos) durante la ejecución de su trabajo, estas experiencias afectivas tendrán repercusiones tanto a nivel individual como grupal, influyendo en las conductas de sus miembros y los resultados del equipo.

También se considera importante en esta investigación, un acontecimiento relativamente poco significativo como una charla agradable con un compañero de trabajo o un acontecimiento algo más significativo como recibir reconocimiento por un trabajo bien hecho puede dar como resultado que se experimente un estado de ánimo positivo. Este estado de ánimo positivo, sin embargo, está desvinculado del acontecimiento que lo provocó y tiene efectos importantes sobre diferentes procesos cognitivos y comportamientos que no están relacionados con el acontecimiento que induce el estado de ánimo (Forgas, 1995; Morris 1989; Thayer, 1989).

Gamero, N., Peiró, J. & González, J. (2008), “El clima afectivo en equipos de trabajo: Antecedentes y consecuencias”- Universidad de Valencia – España. El presente trabajo pretende contribuir al estudio del afecto como fenómeno colectivo, proponiendo el concepto de clima afectivo, y contribuyendo a la identificación de sus antecedentes y la clarificación de sus efectos sobre el rendimiento de los equipos de trabajo. Para ello, se

aborda el análisis del clima afectivo desde sus dimensiones de intensidad (la magnitud con la que las experiencias afectivas se dan a nivel de equipo) y homogeneidad (la convergencia de las experiencias afectivas entre los miembros del equipo). Asimismo, se consideran dos facetas afectivas para describir y dotar de contenido afectivo el clima de los equipos: tensión-calma y optimismo-pesimismo. Con respecto a los antecedentes del clima afectivo, se examina, en primer lugar, el papel del conflicto de tareas y el conflicto relacional como antecedentes de la intensidad del clima afectivo y se analizan elementos del contexto del equipo como determinantes de la relación entre ambos tipos de conflicto. En segundo lugar, se examina la influencia de la interacción social, la comparación afectiva y las normas de regulación afectiva sobre la homogeneidad del clima afectivo. Con respecto a las consecuencias del clima afectivo, se analiza, la existencia de relaciones recíprocas entre la intensidad del clima afectivo y el rendimiento de los equipos. A su vez, se determina la influencia de la homogeneidad del clima afectivo sobre el rendimiento de los equipos y su papel en la relación entre intensidad del clima afectivo y rendimiento. Para alcanzar los objetivos de la presente tesis se ha planteado un diseño longitudinal con dos recogidas de datos. La muestra estuvo compuesta por 102 equipos de trabajo de dos entidades bancarias. Los resultados obtenidos contribuyen a consolidar el estudio del clima afectivo en los equipos de trabajo, avanzando en el conocimiento de los elementos que lo determinan y en la forma en que influye sobre sus resultados. Finalmente, a partir de los resultados de esta

tesis pueden extraerse una serie de conclusiones relevantes para afrontar la gestión del afecto dentro de los equipos y para lograr mejorar los resultados de los equipos de trabajo dentro de las organizaciones.

Barrasa, D. Ángel (2006), “Liderazgo, clima de equipo y potencia grupal: Análisis de su influencia en eficacia y satisfacción de diferentes equipos de trabajo”- Universidad Complutense de Madrid. Realizó la investigación para obtener el grado de Doctor en Psicología Social. El eje fundamental de esta investigación viene marcado por la influencia del liderazgo en los equipos de trabajo. El liderazgo ha sido identificado como una variable crucial para el funcionamiento de los equipos y como una de las principales razones del éxito o fracaso de la implantación de sistemas de trabajo basados en equipos (Hackman y Wageman, 2005, Zaccaro, 2002, Yukl, 2006).

Asimismo, se analiza la integración de la influencia del liderazgo con las precepciones de clima de los miembros de los equipos de trabajo (González-Romá, Peiró y Tordera, 2002; Kozlowski y Doherty, 1989, Peiró, González-Romá y Ramos, 1992; Somech, 2006) por los efectos que tiene en los resultados, tanto en satisfacción de los miembros, como en rendimiento o innovación en las tareas, productos y servicios.

Sostiene que la eficacia de los equipos va a depender de que haya congruencia entre los diferentes sistemas organizacionales y las necesidades de los equipos. Manifiesta que no cabe duda que los equipos consideran en qué medida la organización les tiene en cuenta y esperan que su esfuerzo sea reconocido y valorado por aquella. Si es así, la eficacia de lo equipos será mayor (West y Markieswicz).

Diseño del trabajo: Los requisitos de la tarea y sus interdependencias (Flujo de trabajo, metas, vínculos de resultados). Atendiendo a la interdependencia y a las demandas de coordinación, pueden distinguirse tipos de tarea aditivas (Acciones que suman el esfuerzo de productos individuales y que dependen del número de personas), conjuntivas (Acciones que deben realizar todos los miembros y que dependen del rendimiento del menos competente), disyuntivas (acciones en las que es suficiente que sean realizadas por un miembro del grupo y que dependen del esfuerzo del más competente), y discretivas (acciones en las que hay combinación de esfuerzos para supervisar y coordinar y que dependen de la capacidad de organización del equipo) (Steiner, 1972; Stewart, 2006).

El objetivo de la investigación es responder a una serie de cuestiones fundamentales en el modelo de funcionamiento de los equipos descritos previamente.

En primer lugar, como estudio previo, se analiza cuáles son los antecedentes a las conductas eficaces de liderazgo, que estructura de meta categorías y sub categorías presentan estas conductas de liderazgo, y finalmente qué grado de influencia tienen estas diferentes categorías sobre el rendimiento de los equipos de trabajo.

En segundo lugar, se plantea la cuestión de cómo es y qué magnitud tiene la influencia de otras variables antecedentes del modelo, como el tamaño de los equipos de trabajo, sobre procesos grupales (diferentes factores del clima de innovación), y sobre resultados de los equipos de trabajo (rendimiento e innovación).

En tercer lugar se propone descubrir si la influencia de la conducta de liderazgo sobre resultados grupales (rendimiento y satisfacción en los equipos de trabajo), está mediada por el clima de innovación así como si existe algún tipo de influencia moderadora por parte de la variable potencia grupal en esa relación.

Finalmente en cuarto lugar, la pregunta de investigación aborda si hay diferencias en el modelo de influencia del clima de los equipos de trabajo sobre las variables resultados de rendimiento y satisfacción, debidas al sector o más en general al contexto organizacional.

Con respecto a los resultados, el autor indica que se pueden señalar tres grandes dimensiones, resultados productivos del equipo: productividad, eficacia, rendimiento y calidad; viabilidad del equipo: cohesión, objetivos compartidos, compromiso, reducción de conflictos, satisfacción con los procesos y con los miembros, y disponibilidad a trabajar en proyectos futuros, resultados conductuales: seguridad, rotación y absentismo; e innovación (Ancona y Caldwell 1992, Mason y Griffin 2003,2005.Keller,1986; Weldon y Weingart, 1993). Afirma que los resultados del equipo influyen no sólo en los miembros, sino también en el resto de los equipos, en la división de la que forma cada equipo y en la organización en general.

Contreras, M. (2008), "Imagen interna – externa: Las dos caras de la autoestima"- Universidad Iberoamericana de México. Realizó la investigación para obtener el grado de Maestra de desarrollo humano. Sostiene que la idea fundamental de la investigación es que la imagen corporal afecta y es parte fundamental de la autoestima de cualquier persona, hombre o mujer, y que en muchas ocasiones es sujeto de crítica; desprecio o influencia negativa. En el caso de las modelos, este fenómeno se exagera. Las modelos están expuestas a las presiones sociales y la exigencia profesional de ajustarse a arquetipos de belleza difíciles de alcanzar, jugando ellas mismas el papel de un ideal a seguir, muchas veces desde su adolescencia (Brenner & Cunningham, 1992).

El objetivo de su investigación es ahondar en la problemática que viven estas mujeres y en su momento crear planes de desarrollo humano que ayuden en la prevención de comportamientos autodestructivos.

La autora indica que en la actualidad, se observa que hay un interés muy marcado en lo relacionado con la imagen física, y más particularmente de aquellas mujeres que tienen como profesión principal el modelaje, ya que últimamente existe una exposición mayor en los medios de comunicación de masas acerca de algunas muertes debidas a las enfermedades como la anorexia nervosa y la bulimia en esta población. Por tanto, hoy más que nunca los medios y la opinión pública se cuestionan el interés que se tiene en la presencia y la imagen física de las modelos ya que ellas al igual que las celebridades, son el prototipo a seguir para mujeres jóvenes adultas dentro de una sociedad.

Afirma que las mujeres profesionistas, ejecutivas, amas de casa, etc., tienen diversas actividades que las hacen presumiblemente diferentes a aquellas que se dedican a modelar. Estos grupos de mujeres desempeñan roles diferentes dentro de su familia así como en su profesión, y por tanto, es posible que sus respuestas ante la imagen corporal y la autoestima sean diferentes, ya que al menos las modelos viven de su imagen, mientras que el resto no necesariamente basa su éxito en su apariencia física. Asegura que es por esta razón que se requiere de estudios específicos para analizar el hecho de que realizar distintas profesiones puede favorecer o desfavorecer

el hecho de cómo observan ellas mismas su imagen corporal, por ello el propósito principal de esta investigación fue descubrir la relación que existe entre los niveles de autoestima y la imagen corporal en dos grupos de mujeres, aquellas que se dedican al modelaje y aquellas que no.

Los resultados después de haber utilizado los instrumentos necesarios, muestran que si bien es cierto se tiene una visión del mundo de la moda como algo lejos de alcanzar a través de la presente investigación concluye que las modelos están muy lejos de parecerse a las mujeres con una profesión distinta a ellas ya que se encontraron similitudes en sus niveles de autoestima, y niveles de estrés; sin embargo aunque tanto en el grupo de modelos como en el de la población general no se encontraron evidencias de trastornos en su conducta alimentaria, las modelos son más propensas a realizar dietas excesivas para cambiar su figura actual por una idealizada.

No obstante que las modelos encuestadas muestran una satisfacción corporal mayor a la observada en la población general, en gran medida se encuentran insatisfechas, por lo cual se beneficiarían de contar herramientas para subsanar esta carencia.

Camacho, I. (2002), "Relación entre auto concepto y concepto del maestro en alumnos/as con rendimiento académico alto y bajo que cursan el sexto grado de educación primaria en el estado de colima"- Universidad de Colima en México. Realizó la investigación para obtener el grado de maestra en ciencias-área de psicología aplicada. La investigación analiza la correlación entre auto concepto y concepto del maestro en grupos de alumnos/as con rendimiento académico alto y bajo que cursan el sexto grado de educación primaria, se aplicaron dos instrumentos tipo likert, a 441 alumnos, de escuelas urbanas y rurales del estado de Colima.

El estudio considera un enfoque evolutivo, al abordar características propias del niño entre once y doce años de edad, de manera horizontal, sin dejar de lado el aspecto longitudinal, fundamentado en teorías que caracterizan al niño en los aspectos psicológicos, sociales y morales. Los resultados obtenidos muestran que el coeficiente de correlación en términos globales es positiva de moderada a débil, conjuntamente existe diferencia significativa, entre auto concepto y rendimiento académico.

Demostrando que existe una estrecha relación entre autoconcepto y calificación, y que los alumnos conceden gran importancia al maestro, como una figura con autoridad moral en su formación.

En cuanto a los resultados, se observa que la investigación demuestra una correlación positiva entre autoconcepto y concepto del maestro. De acuerdo a estos alumnos de sexto grado de educación primaria en Colima, otorgan valores favorables a los docentes a veces sobre el autoconcepto y en otro a la par de los alumnos, con sus debidas excepciones por considerar que la correlación va de moderada a débil.

Entre los resultados se encuentra que a menos rendimiento académico, menor autoconcepto y viceversa, ante ello se puede retomar lo señalado por Marsh (1990), en el sentido de afirmar que cuando se han utilizado las notas escolares como criterios de rendimiento académico, se ha encontrado que las notas académicas no solo son medidas del rendimiento, sino que incluyen también la motivación de los alumnos, y que ésta es influida poderosamente por el auto concepto.

El autor, recomienda a través del estudio de su investigación realizar investigaciones que describan hasta qué punto los profesores promueven la formación de auto conceptos positivos en los alumnos y cómo evita el desarrollo de patrones motivacionales desadaptativos y cómo potencia el éxito escolar.

Alvarez, A., Sandoval, G. & Velásquez, S. (2007), “Autoestima en los (as) alumnos (as) de los 1º medios de los Liceos con alto índice de vulnerabilidad escolar (I.V.E.) de la ciudad de Valdivia”- Universidad Austral de Chile. Realizó la investigación para obtener el título de Profesor de Lenguaje y Comunicación y al Grado de Licenciado en Educación. Realiza un estudio descriptivo sobre la autoestima de estudiantes que conforman los liceos (Colegios) vulnerables de la ciudad de Valdivia. El objetivo de la investigación es identificar, por medio del inventario de Coopersmith, el nivel de autoestima del conjunto de alumnos de los primeros medios de los tres liceos más vulnerables de Valdivia.

La metodología utilizada en esta tesis es de carácter cuantitativa, los resultados del estudio se obtendrán por medio del Test de Coopersmith, instrumento que está compuesto por 56 preguntas divididas en distintos ámbitos: autoestima general (26), autoestima social (8), autoestima del hogar (8), autoestima escolar (8) y, además, cuenta con una escala de mentira (8). La población está compuesta por 223 estudiantes pertenecientes a los primeros medios de los liceos Técnico Profesional Helvecia, Polivalente Los Avellanos y Benjamín Vicuña Mackenna.

El autor indica a través de su estudio, que la autoestima, a pesar de ser un aspecto relevante para el desarrollo del adolescente, no es trabajada con la debida importancia o no se aborda porque no existe personal

capacitado para mejorar problemas que se generan en torno a ella. Muchas personas ligadas a la educación, en especial los docentes, consideran relevante la autoestima para mejorar la calidad de vida de los alumnos, pero desconocen las herramientas para desarrollarla o bien no reciben el apoyo suficiente para emprender tareas para mejorarla. Por otra parte, los Objetivos Fundamentales Transversales no son claros en cuanto a la autoestima y la manera de abordarla en clases. El trabajo en muchos establecimientos es, por lo tanto, insuficiente.

En el caso de los liceos vulnerables la situación es más preocupante, ya que la autoestima casi siempre es baja, lo que conlleva a problemas académicos, familiares y sociales. La comunidad y, en algunos casos, los propios profesores no tienen expectativas de estos estudiantes, provocando la estigmatización de los establecimientos vulnerables y, en especial, de los liceos encuestados. Muchos de los comentarios de personas ajenas a los liceos apuntaban a tratar a estos estudiantes como “delincuentes”, “chicos sin futuro” o “drogadictos”, lo que en ningún caso resulta una ayuda para los adolescentes. Es en estos establecimientos donde se necesitan planes fuertes para mejorar la autoestima de los estudiantes y también de profesores. Los resultados más significativos obtenidos de este estudio son que la mayoría de los estudiantes alcanzaron una autoestima media baja y no baja completamente; el ámbito más involucrado en la autoestima de estos estudiantes es el escolar y el hogar, que resultaron ser los más

desmejorados y, por lo tanto, responsables de esta autoestima media baja. Los estudiantes presentaron un mejor resultado en el ámbito de la autoestima social, lo quiere decir que ellos se sienten conformes con las relaciones que establecen con sus compañeros de curso y sus profesores.

Garzo, S. (2005), "Importancia del fortalecimiento de la autoestima en niños con discapacidad del área urbana"- Universidad de San Carlos de Guatemala. Realizó la investigación para obtener el título licenciada en Psicología. Estudio realizado en el Hospital Nacional de Ortopedia y Rehabilitación "Dc. Jorge von Ahn de León", donde señala que la autoestima es el sentimiento que condiciona la seguridad que se posea de si mismo; lo cual conlleva a que el individuo se sienta capaz o incapaz de enfrentar las circunstancias y los contratiempos que se le presentan inesperadamente; esta dinámica también se da en los niños con discapacidad por lo que se visualizó la necesidad de estimularla para fortalecerla y suscitarla en los niños y niñas con discapacidad física y sensorial debido a que este sector de la población al ser estigmatizados y etiquetados muchas veces por la sociedad en la que están inmersos, se enfrentan a una serie de obstáculos de tipo emocional ya que en la mayoría de las ocasiones las personas más cercanas a su entorno familiar muestran actitudes no asertivas en el trato del niño y niña con esta problemática por mencionar algunas de ellas el rechazo, la incomprensión hacia las limitaciones, no valoran los adelantos aunque sean mínimos, también se

puede ver mucha comparación; logrando con esto un empobrecimiento en el sentido de valía del niño.

Para que el autor lleve a cabo la presente investigación se planteó como objetivo general contribuir al desarrollo de la autoestima en los niños con discapacidad física y sensorial a través de la implementación de talleres motivacionales y entre los específicos; potenciar la autoestima de los niños con discapacidad física y sensorial, verificar la efectividad de los talleres de motivación en una Institución de rehabilitación de niños y niñas discapacitados físicamente, proponer talleres de motivación a profesionales de la psicología para ser aplicado con niños que padecen discapacidad física y sensorial, conocer cuál es la concepción que tiene el personal que atiende a los niños con discapacidad física y sensorial acerca de la importancia de fortalecer la autoestima en estos niños.

Y para poder cumplir con los objetivos propuestos; se diseñaron talleres para trabajar la autoestima y así mejorar la autoimagen que poseían en una forma positiva adquiriendo seguridad en si mismos y de esa forma se les ayudó a desarrollar las habilidades para superar las dificultades personales. Estos talleres consistieron en estimular la autoestima a través de la creación de cuatro módulos distribuidos así:

Módulo I: Preparando el terreno, un clima positivo; Módulo II: Los recursos personales; Módulo III: Mi identidad; Módulo IV: No estoy solo.

Los mismos están proporcionando a los educadores y psicólogos un conjunto de actividades para desarrollar la autoestima en los niños con los que trabajen y así contribuir a formar ciudadanos seguros de si mismos que los haga sentirse capaces de proponerse metas en bien de su desarrollo personal y de su país.

Debido a que es importante indagar sobre la importancia del fortalecimiento de la autoestima en niños discapacitados físicos y sensoriales se diseñó un instrumento para ser aplicado al personal profesional que atiende a los niños que asisten a la institución con el propósito de indagar sobre la importancia del fortalecimiento de la autoestima en niños discapacitados físicos y sensoriales y así dar un aporte más completo en cuanto a la estimulación de la autoestima en esta parte de la población.

Y para orientar a los padres de familia sobre la forma adecuada de contribuir a fortalecer la autoestima en sus hijos; se les hizo llegar una guía escrita con las actitudes correctas para mejorar la autoestima en sus hijos.

Como resultado en los talleres se observó y se tuvo la experiencia de que los niños no conocían sus cualidades ni sus virtudes; debido a que las personas que conviven con ellos solamente les hacen ver más sus defectos

y por lo mismo se les dificultaba reconocer y mencionar a los demás miembros del grupo sus cualidades, así como también se observó alegría y satisfacción en los niños al darse cuenta que son especiales, únicos y con habilidades; además se vio palpablemente que al auto conocer sus virtudes se aceptaron a sí mismos con sus defectos y reflejaron una mejor convivencia con el resto de los niños que conformaron la muestra.

Steiner, D. (2005), “La teoría de la autoestima en el proceso terapéutico para el desarrollo del ser humano”- University Tecana American en Maracaibo-Venezuela. Realizó la investigación para obtener el título licenciada en Psicología. Enfoca su objetivo en analizar la teoría de la autoestima en el proceso terapéutico para el desarrollo humano; tomando como referencia los aportes de Wilber (1995), Walsh y Vaughan (1999), McKay y Fanning (1999), Branden (2001) y, Rogers y Russell (2002). El tipo de investigación fue documental, cualitativa, con diseño documental bibliográfico, tomando como referencia un caso clínico para ilustrar la temática de estudio. Para efectos del estudio, se describieron los planteamientos de los autores en torno a las distintas conceptualizaciones de la autoestima, explicando los avances en el abordaje de la autoestima como variable del proceso terapéutico del individuo. También se analizaron los aportes de la teoría de la autoestima como elemento promotor del desarrollo humano: teniendo como elemento presente la Psicología Transpersonal, y se analizó la aplicabilidad de la teoría de la autoestima en el proceso terapéutico

para el desarrollo humano en un caso práctico-clínico. Las conclusiones del estudio sintetizan la importancia de la autoestima en el desarrollo humano, señalando los aportes que las teorías han agregado como valor a estas explicaciones e intervenciones terapéuticas prácticas. Se realizan recomendaciones para mejorar la base teórica existente, así como lineamientos a considerar bajo el enfoque transpersonal, como elemento de esencial importancia en el tratamiento de la autoestima para procurar el desarrollo humano. El autor como resultado de un caso clínico sostiene la autoestima con la necesidad sana y naturalmente histórica que tiene el ser humano de ser estimado y valorado. Es decir que, para crecer es necesario tener una imagen valorada de sí mismo sustentada desde los cuidados y la aceptación. En el ámbito de la autoestima, existen teorías esenciales que promueven con sus planteamientos el desarrollo humano, siendo básicamente importantes los lineamientos referidos a la Psicología Transpersonales.

La posibilidad de tener imágenes, la posibilidad de sentirse satisfecho con la imagen de sí mismo y la relación que hay entre esa imagen y la aceptación del grupo está en la esencia de lo humano. Por tanto, todos los individuos tienen autoestima, siendo ella fuente para el crecimiento y bienestar a partir de la autovaloración y aceptación de sí mismo.

Para comprender la importancia de la autoestima, basta con observar cómo se la ha reconocido dentro de las herramientas terapéuticas que se desarrollan en un consultorio psicológico con terapeutas con tendencias transpersonales, cuyas técnicas han demostrado ser útiles para el proceso terapéutico de la autoestima.

Indica también que la autoestima positiva constituye una condición básica para la estabilidad emocional, el equilibrio personal y, en última instancia, la salud mental del ser humano. De allí que, es fundamental considerar los aportes, lineamientos y teorías sobre el tema, los cuales sirven de referencia al abordaje transpersonal de la variable.

Para el individuo es fundamental como base de la autoestima la relación con sus padres, quienes son la fuente de todo confort y seguridad, y aprende de ellos todo lo que ve. Los padres han de ser capaces de ver a sus hijos, sin influirse por sus propios temores y esperanzas, con el fin de contribuir en la autoestima de estos. Estas bases se fortalecen en el reconocimiento de las capacidades y dones específicos, ayudándoles a reconocer aquello que hay de especial en ellos, comprendiendo su conducta en el contexto que tienen, enfocando el cambio exclusivamente de aquellas conductas que les perjudiquen y aceptando a su hijo en su totalidad, permitiéndole ser auténtico.

Se encuentra este tema relacionado con la investigación que se va a llevar a cabo; puesto que el autor indica en sus conclusiones que la autoestima se encuentra estrechamente ligada con la aceptación incondicional del individuo y con el ejercicio de sus aptitudes, ya que ambas son fuentes de estímulo. Es importante, para el autor mencionar que la disciplina severa, las críticas negativas y las expectativas irreales de los adultos, son muy destructivas. Son aplicables los lineamientos terapéuticos de la autoestima, especialmente para lograr cambios positivos, crecimiento y desarrollo del individuo, siendo fundamentales para el individuo en su proceso de mejora personal y psicológica.

1.5.2. A Nivel Nacional

Ríos, R. (2004), "Un Estudio De Casos En El Centro Educativo Estatal 0019. "San Martín De Porres Velásquez" - Pontificia Universidad Católica del Perú". Realizó la investigación para obtener el título de maestría en Gestión de la Educación. Esta investigación, trata sobre la participación del equipo en las dinámicas organizativas señalando que actualmente se reconoce la importancia de trabajar en equipo para desarrollar en cada miembro un sentido común que oriente las habilidades, percepciones y experiencias requeridas por el contexto educativo. Por ello, es necesario tomar en cuenta al equipo en su desarrollo interno más allá de los roles individuales de cada miembro aisladamente. Asimismo tiene por

objetivo esta investigación describir las características del fenómeno organizativo en el sistema de la escuela para desarrollar una mejor comprensión del equipo de trabajo y sus dinámicas de interacción.

En este estudio también encontramos a algunos autores que opinan con respecto al equipo, como: Hopkins (1998) que considera que “el equipo interactúa entre acciones de centralización y descentralización latentes en el funcionamiento interno de toda organización. Centralización en el sentido de establecer relaciones de coordinación y organización con el fin de promover, delegar y desarrollar acciones de seguimiento a las funciones asumidas en consenso”. El sentido de descentralización posibilita la autonomía de responsabilidad genuina del equipo en la actuación producto de sus concertaciones.

A si también Isaacs (1991:235) se refiere a las condiciones básicas para que un equipo pueda obtener logros significativos:

- 1.-Que se llegue a establecer unos objetivos en común.
- 2.-Que haya un reparto de tareas de acuerdo con las capacidades y cualidades de los miembros componentes.
- 3.-Que exista un cierto bienestar entre los miembros.
- 4.-Que haya alguien que dirija o coordine el trabajo.
- 5.-Que exista responsabilidad personal en cada uno de los miembros componentes."

Tal como señala el autor es importante recatar en dicha investigación donde se señala “las normas de convivencia en el equipo son esenciales para su desarrollo. Es por ello que debe provocar en el equipo de trabajo la sinergia”. Es decir, permanecer en sintonía a pesar de las discrepancias y tensiones, compartiendo aprendizajes, superando debilidades, expresando las discrepancias para la coalición, siendo soporte de nuestras fortalezas en un ambiente favorable. En esta dirección será más sencillo y placentero alcanzar las metas estando dispuestos a aceptar y ofrecer ayuda.

Vale mencionar que el trabajo en equipo se ha investigado en muchos ámbitos como es en este caso el escolar, pero también en otros casos como el ámbito empresarial y varias instituciones que trabajan con grupos humanos.

Vildoso, J. (2002), “La Influencia de la Autoestima, satisfacción con la profesión elegida y la formación profesional en el coeficiente intelectual de los estudiantes del tercer año de la facultad de educación” - Universidad Mayor de San Marcos – Perú. Realizó la investigación para obtener el título grado de magister en educación. Cuya investigación tiene como objetivo general, determinar y analizar si la autoestima, la satisfacción con la profesión elegida y la formación académica profesional influyen significativa en el coeficiente intelectual de los estudiantes del tercer año de la facultad de educación, el autor afirma; que la

importancia de la investigación radica en sus cuatro variables que cumplen un papel importante en la formación de los estudiantes de educación, así pues el siglo XXI requiere de una educación de calidad por ende de educadores de calidad, lo cual significa que la preparación de los maestros debe ser integral mediante el desarrollo de todas sus potencialidades. Sin embargo la educación universitaria de estos últimos tiempos es criticada por ser memorísticas, arbitraria y enciclopédica, ello por lo tanto no permite una formación integral.

Asimismo se han realizado observaciones a la capacidad intelectual de los ingresantes de la facultad de educación, no obstante, algunos investigadores señalan que las deficiencias cognitivas pueden ser modificadas y de esta manera podrían desarrollarse al máximo por la influencia de la autoestima, la satisfacción con la profesión elegida y la formación académica profesional. Consideramos conveniente destacar la importancia de cada una de las variables seleccionadas para el presente estudio, así cuando una persona goza de una buena autoestima es capaz de reconocer sus deficiencias y utiliza los mejores recursos o medios necesarios para solucionar sus problemas y superar sus dificultades.

El autor considera pertinente señalar que una persona satisfecha con la profesión elegida está motivada y es capaz de conquistar su propia naturaleza con la finalidad de alcanzar el grado óptimo de desarrollo.

A manera de resultados, el autor encuentra que existe influencia significativa de la satisfacción con la profesión elegida, de la autoestima, en el coeficiente intelectual de los alumnos del tercer año de la facultad de educación; verificado por el análisis de regresión simple, por lo tanto se acepta la hipótesis de la investigación; sin embargo el mismo análisis permite al autor aceptar la hipótesis nula en cuanto a la influencia de la formación académica profesional en el coeficiente intelectual de los alumnos del tercer año de la facultad de educación.

1.5.3. Otras Publicaciones

Colunga, Álvarez, Marin & Valdéz, “Autoestima, valores y desarrollo humano”- Universidad de Camagüey-Cuba. Refiere su estudio a la necesidad de favorecer una pedagogía y una didáctica del aprender a ser, como una de las condiciones imprescindibles para la formación humana en el actual milenio. Se realizan reflexiones en torno a los constructos desarrollo y crecimiento humano, autoestima, auto concepto, autoconocimiento, competencias sociales, competencias ciudadanas y valores. Se valora el papel de la comunicación y las relaciones interpersonales en los aprendizajes para la vida que requiere el hombre de nuestro tiempo y se exponen experiencias de trabajo que dan cuenta de cómo estimular el desarrollo personal y grupal en contextos educativos.

Sostiene que Aunque en el enfoque histórico-cultural se ha destacado la necesidad de la formación multilateral y armónica de la personalidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, las investigaciones realizadas aportan datos relativos al desarrollo de aspectos particulares dentro de la personalidad, más que al desarrollo integral de esta. Es únicamente en la concepción humanista donde se encuentra un énfasis marcado en el desarrollo personal del sujeto como finalidad del cualquier proceso de aprendizaje, solo que esta teoría el crecimiento personal está determinado por tendencias innatas a la auto actualización y autorrealización del individuo, y la educación apenas aporta las condiciones para que estos procesos se desplieguen, para que se haga realidad lo potencialmente existente. El enfoque del aprendizaje formativo que defendemos, de una enseñanza y una educación que promuevan desarrollo humano, es diferente en esencia a esta concepción.

Desde la concepción humanista, lo importante en el aprendizaje es lograr que el sujeto alcance sus metas de autorrealización personal, independientemente de las necesidades sociales o del contexto histórico concreto de que se trate. En nuestra concepción acerca del aprendizaje formativo, no se separa lo individual de lo social, sino que se busca la conciliación e integración de ambos elementos. Lorenzo Pérez Martín asume una concepción del crecimiento personal partiendo del enfoque histórico cultural. Así, considera que el crecimiento personal se produce cuando, en

los contenidos psicológicos de la personalidad, ocurren cambios funcionales que lo afectan como un todo, dando como resultado un nivel superior de autonomía, de responsabilidad, de autoconciencia, de autodeterminación; una mayor confianza en sí mismo; un papel más activo en el medio u una interrelación más positiva con los demás, que le garantice una autorregulación más efectiva de su comportamiento, en correspondencia con las exigencias que la sociedad le plantea.

El autor, como resultado a manera de conclusión, indica que El amor y la aceptación incondicional del educando como persona, es probablemente el factor que impacta de manera más positiva la promoción de una autoestima elevada en el estudiantado. Esta consideración coloca, entre una de las exigencias más importantes para el proceso pedagógico, la presencia de la función afectiva de la comunicación en los vínculos interpersonales docente-alumnos.

Gonzales, Núñez, Glez & García (1997), "Auto concepto, autoestima y aprendizaje escolar"- Universidad de Oviedo-España. El autor manifiesta que el auto concepto es una de las variables más relevantes dentro del ámbito de la personalidad, tanto desde una perspectiva afectiva como motivacional. Las múltiples investigaciones que le abordan coinciden en destacar su papel en la regulación de las estrategias cognitivo-motivacionales implicadas en el aprendizaje y rendimiento académico. Sin

embargo, esta amplia investigación está demandando una síntesis que armonice el cúmulo de información de que se dispone sobre este constructo. En el presente trabajo se ofrece un punto de vista sobre cómo integrar dicha información (a veces coincidente, a veces notablemente contradictoria) dentro de un modelo hipotético, describiendo brevemente sus características o pilares básicos.

Integrando los resultados aportados por la investigación desde diferentes ópticas (teoría de los rasgos, análisis factorial, teoría conductista, principios del procesamiento de la información y teoría de sistemas, principalmente), J.R. Royce y colaboradores (p.ej., Royce y Powell, 1983) han elaborado una teoría de la personalidad en la que se abordan tanto los aspectos estructurales como funcionales del comportamiento humano. La personalidad se entiende como una organización jerárquica de sistemas, subsistemas y rasgos que translucen, transforman e integran la información. La personalidad total, o supra sistema, está integrado por seis sistemas (sensorial, motor, cognitivo, afectivo, estilos y valores) cada uno de los cuales consta, a su vez, de subsistemas multidimensionales a múltiples niveles que tienen un carácter de rasgos. Por otro lado, los seis sistemas constituyen ordenamientos jerárquicos de distintos niveles y los constructos de orden superior ejercerán una influencia mayor sobre la conducta y un papel más integrativo que los de orden inferior (de orden inferior a superior: sensorial y motor, cognitivo y afectivo, estilos y valores). De la interacción que se

produce entre estos sistemas deriva el sentido personal del individuo, su personalidad, en el que tienen relevancia tres conceptos o dimensiones: (a) la visión del mundo, consecuencia de la interacción entre los sistemas cognitivo y estilos, (b) los estilos de vida del individuo, determinados fundamentalmente por la interacción entre los sistemas afectivo y de valores, y (c) la autoimagen o auto concepto que está determinada, en último término, por la interacción de los sistemas de estilos y valores. Centrándonos en la parte de la teoría que más nos interesa, podríamos afirmar que el auto concepto es uno de los tres componentes esenciales del self (o personalidad integral), siendo la visión del mundo y los estilos de vida los otros dos componentes. El auto concepto, desde esta perspectiva, se entiende como la imagen que uno tiene de sí mismo y que se encuentra determinada por la acumulación integradora de la información tanto externa como interna, juzgada y valorada mediante la interacción de los sistemas de estilos (o forma específica que tiene el individuo de razonar sobre la información) y valores (o la selección de los aspectos significativos de dicha información con grandes dosis de afectividad). Esta acumulación de información elaborada proviene de la coordinación entre lo que el sujeto ya dispone y lo nuevo que debe integrar. En consecuencia, podemos afirmar que, al menos desde esta perspectiva, el auto concepto es una de las variables centrales del ámbito de la personalidad (González-Pienda, Núñez, et al., 1990). Desde otros ámbitos también se concede gran relevancia a este constructo. Por ejemplo, la importancia de la capacidad para analizarse y conocerse también ha sido

destacada actualmente por Gardner (1995), dentro de su teoría de las inteligencias múltiples, como una de las siete inteligencias humanas (inteligencia intrapersonal). En el campo de la instrucción, Gallagher (1994) destaca el auto concepto como una de las variables más relevantes dentro de los nuevos modelos de enseñanza y aprendizaje. Lehtinen et al., (1995) lo tienen en cuenta al proponer y examinar un modelo teórico sobre el desarrollo de la actividad de aprendizaje escolar.

En consecuencia con estas aportaciones, no es de extrañar que Pintrich (1994) recomiende abordar la investigación, dentro del campo de la psicología de la educación, desde un modelo general del aprendizaje en el que estaría incluido el auto concepto como una de las variables con mayor relevancia en el proceso de aprendizaje. En nuestro país, existe un interés cada vez mayor en su estudio. Esto se encuentra reflejado no sólo en una mayor cantidad de trabajos que lo abordan sino, y sobre todo, en el hecho de que en el texto del modelo actual de enseñanza se establece como un objetivo básico el favorecer y promover en el alumno la construcción de una imagen positiva de sí mismo.

Loli & Cuba (2007), “Autoestima y compromiso organizacional en Trabajadores de una universidad pública de provincias, de la revista IIPSI de la Facultad de Psicología” - Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú. El artículo en mención intenta conocer la relación que existe

entre la autoestima y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de una universidad pública de provincia, en una muestra de cuarenta y ocho sujetos que representa el 18% de la población total. El estudio arroja como resultado que no existe relación entre autoestima y compromiso organizacional; sin embargo, encontramos que la autoestima está relacionada con los factores del compromiso organizacional, especialmente compromiso con el trabajo.

Ello genera una discusión, donde el autor explica que a la luz de los resultados, se puede decir que en la muestra estudiada no existe asociación entre la autoestima y el compromiso organizacional de los trabajadores, contraria a la hipótesis de que esa asociación es posible en tanto la autoestima tiene un contenido afectivo, «...Si una persona se conoce y está consciente de sus cambios, crea su propia escala de valores y desarrolla sus capacidades; y si se acepta y respeta, tendrá autoestima...» (M. Rodríguez, 1993), si ocurre lo contrario la autoestima estará disminuida. J. A. Alcántara (1993) señala que la autoestima «... es una actitud hacia uno mismo... es la disposición permanente según la cual nos enfrentamos con nosotros mismos...». Entonces, una alteración de nuestras actitudes hacia uno mismo, por razones internas o externas, puede alterar nuestra percepción respecto a los demás, por tanto, nuestro comportamiento. La autoestima es energía, es pasión y es visión, luego, vulnerable a cambios de acuerdo a las circunstancias.

Por consiguiente, los autores consideran posible que una muestra más amplia sobre el tema pueda arrojar resultados diferentes. Naturalmente, habría que cuidar que los instrumentos sean administrados en organizaciones donde la autoestima de los trabajadores no esté afectada por conflictos internos de la organización. Hecho que podría demostrar que efectivamente la autoestima es sensible a los acontecimientos externos del ambiente y, sobre todo, confirmar o rechazar los resultados de la presente investigación.

1.6. Bases Teóricas

1.6.1. Enfoque Teórico de Autoimagen

1.6.1.1. Abraham Maslow (1943) Teoría de las Necesidades Humanas

La escala de las necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide que consta de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades de déficit» (*deficit needs* o *D-needs*); al nivel superior lo denominó «autorrealización», «motivación de crecimiento», o «necesidad de ser» (*being needs* o *B-needs*). «La diferencia estriba en que

mientras las necesidades de déficit *pueden* ser satisfechas, la necesidad de ser es una fuerza impelente continua».

La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía.

Según la pirámide de Maslow tendríamos de:

a- Necesidades fisiológicas

(Aire, agua, alimentos, reposo, abrigos etc.)

b- Necesidades de seguridad

(Protección contra el peligro o el miedo, etc.)

c- Necesidades sociales

(Amistad, pertenencia a grupos, etc.)

d- Necesidades de autoestima

(Reputación, reconocimiento, respeto a si mismo, etc.)

e- Necesidades de autorrealización

(Desarrollo potencial de talentos, dejar huella, etc.)

1.6.1.2. C.r. roger (1961) Teoría Humanista

La obra de Rogers se encuentra suficientemente representada en dos obras fundamentales, "Psicoterapia centrada en el cliente" (1952) y "El proceso de convenirse en persona" (1961).

Postulados Iniciales de la Teoría Rogeriana

Rogers comienza exponiendo algunas de sus convicciones básicas, de las que la más significativa es su defensa de la subjetividad del individuo "cada persona vive en su mundo específico y propio, y ese mundo privado es el que interesa a la teoría, ya que es el que determina su comportamiento".

Todo individuo vive en un mundo continuamente cambiante de experiencias, de las cuales él es el centro. El individuo percibe sus experiencias como una realidad, y reacciona a sus percepciones. Su experiencia es su realidad. En consecuencia, la persona tiene más conciencia de su propia realidad que cualquier otro, porque nadie mejor puede conocer su marco interno de referencia (a diferencia del individuo ignorante de sí mismo que suponía Freud). Esto no implica que cada persona se conozca plenamente; pueden existir zonas ocultas o no conocidas que se revelarán en terapia, pero en ningún caso el terapeuta irá por delante del propio cliente en el conocimiento del mismo. Nadie tiene mejor acceso al campo fenomenológico que uno mismo.

El individuo posee la tendencia inherente a actualizar y desarrollar su organismo experienciante, (proceso motivacional), es decir, a desarrollar todas sus capacidades de modo que le sirvan para mantenerse y expandirse. Según este postulado, Rogers acepta una única fuente de motivación en la conducta humana: la necesidad innata de auto actualización (ser, ser lo que podemos llegar a ser, ser nosotros mismos, convertir la potencia en acto). Opina que no es relevante para una teoría de la Personalidad elaborar una relación de motivaciones puntuales (sexo, agresividad, poder, dinero, etc.). El

hombre sólo está movido por su tendencia a ser, que en cada persona se manifestará de forma distinta.

En la tendencia a la actualización confluyen, por un lado, la tendencia a conservar la organización, obtener alimento y satisfacer las necesidades de déficit (aire, agua, etc.), y por otro, la tendencia a crecer y expandirse, lo que incluye la diferenciación de órganos y funciones, la reproducción, la socialización y el avance desde el control externo a la autonomía. Se podría considerar que el primer aspecto guarda relación con el concepto tradicional de “reducción de la tensión” (equilibrio), mientras que la segunda parte implicaría otro tipo de motivaciones, como la búsqueda de tensión o la creatividad (desequilibrio que se resuelva posteriormente en un equilibrio más complejo y maduro).

Esta tendencia a la autoactualización es considerada como una motivación positiva que impele al organismo a progresar, y que va de lo simple a lo complejo; se inicia en la concepción y continúa en la madurez. Tiene cuatro características básicas: (1) es organísmica (natural, biológica, una predisposición innata), (2) es activa (constante, los organismos siempre están haciendo algo, siempre están ocupados en su crecimiento, aunque no lo parezca), (3) direccional o propositiva (intencional, no es aleatoria ni meramente re activa), y (4) es selectiva (no todas las potencialidades se realizan). “La meta que el individuo

ha de querer lograr, el fin que, sabiéndolo o no, persigue, es el de volverse él mismo “. La evidencia que apoya esta motivación es la práctica clínica de Rogers, que le muestra que, incluso en los casos de depresión aguda, se aprecia la tendencia a continuar el desarrollo (se aprecia que “hay una persona intentando nacer”).

El niño interactúa con su realidad en términos de esta tendencia a la actualización. Su conducta es el intento del organismo, dirigido a un fin, para satisfacer la necesidad de actualización (de ser) en el marco de la realidad, tal como la persona la percibe (proceso conductual). La conducta supone una satisfacción de las necesidades que provoca la actualización, tal como éstas son percibidas en la realidad fenoménica, no en la realidad en sí. Es la realidad percibida la que regula la conducta, más que el estímulo o realidad “objetiva”, (un bebé puede ser tomado en brazos por una persona afectuosa, pero si su percepción de esta situación constituye una experiencia extraña o aterradora, es esta percepción la que influirá en su comportamiento). Así, la Psicología de la Personalidad ha de ser ante todo Psicología de la Percepción, que estudie de qué formas diferentes las personas forman su campo fenoménico.

La conducta es provocada por necesidades presentes, y no por eventos ocurridos en el pasado. Las únicas tensiones y necesidades que la persona intenta satisfacer son las presentes (sin negar que

éstas tengan su origen en fenómenos pasados; se trata del énfasis existencialista en el "aquí y ahora").

Junto al sistema motivacional de auto actualización, existe un sistema valorativo o regulador igualmente primario. Desde la infancia, la persona está desarrollando permanentemente un proceso orgánico de autoevaluación que tiene como criterio la necesidad de actualización (el ideal de actualización, de ser él mismo). Las experiencias que son percibidas como satisfactorias de esta necesidad se valorarán positivamente, y las no percibidas como satisfactorias se valorarán negativamente (proceso valorativo). En consecuencia, el niño evitará las experiencias valoradas negativamente y se aproximará a las positivas.

1.6.1.3. La autoimagen, es lo que determina en lo que nos convertimos

La autoimagen es la imagen que nuestro subconsciente tiene de nosotros mismos. Esta imagen manipula nuestra personalidad, comportamiento y es responsable de todo lo que somos en este momento. Lo que pensamos de nosotros mismos afecta esta imagen, es por eso que hay días que nos miramos en el espejo simpáticos y ganadores y otros días sin atractivo y perdedores. Muchas veces amanecemos decepcionados de nuestra vida, de lo poco que hemos logrado o de lo que no hemos logrado.

Otras veces amanecemos optimistas con deseos de vivir a plenitud, de trabajar fuerte y lograr nuestros objetivos. Lo que pasa a nuestro alrededor, las experiencias buenas y malas hacen que mandemos mensajes al subconsciente, y formen nuestra autoimagen.

La autoimagen es el factor fundamental para que una persona triunfe o fracase, porque nosotros somos el resultado de nuestra imaginación. Es imposible ir más lejos de la imagen que tenemos de nosotros mismos.

Por ejemplo: Una persona que tiene sobrepeso y se somete a diferentes dietas, baja de peso momentáneamente pero lo vuelve a recuperar. Como un Yoyo sube y baja. ¿Por qué? Porque la imagen que tiene el subconsciente de este hombre o mujer es la de una persona con sobrepeso. El subconsciente no le va a dejar mantenerse en forma y va a hacer que recupere el peso, porque el subconsciente ejecuta el mensaje que le demos sea verdad o falso.

Un niño en la escuela dice que "No es bueno para las matemáticas" y siempre obtiene bajas calificaciones. Una niña piensa que nadie la aprecia y nunca es invitada al baile del colegio, porque ella misma crea el rechazo con su forma de ser.

Todo esto pasa por la imagen que ellos tienen de si mismos Igual pasa en el trabajo, nivel social o en las relaciones personales. En

este momento estamos donde estamos porque esa es la imagen que tenemos de nosotros mismos. La buena noticia es, que el ser humano tiene el poder de cambiar su autoimagen y de esta manera cambiar su modo de vida y lograr lo que se proponga.

Cada vez que pensamos estamos hablando con nosotros mismos. Estos pensamientos son transferidos a nuestro subconsciente y causan que nos sintamos felices o infelices, atractivos o inatractivos, poderosos o débiles. Todos tenemos experiencias negativas y positivas. La mayoría e intensidad de estos pensamientos determina la autoimagen. Entonces para hacer crecer la autoimagen hay que concentrarse en el presente, enterrar las experiencias negativas y sólo recordar las cosas positivas del pasado. En otras palabras auto-sugestionarse y sólo pensar en cosas positivas, pensar en las razones por la que tenemos que estar agradecidos, por muy pocas que sean.

Para librarnos de las experiencias malas del pasado, debemos perdonarnos por todos nuestros errores, perdonar a todos los que nos hicieron algo y pensar que la felicidad nos pertenece. Para poder dar amor, primero tenemos que amarnos a nosotros mismos.

El subconsciente no sabe la diferencia entre la realidad y la fantasía, sea el mensaje positivo o negativo, lo ejecuta igual. Esta es la clave para todo.

En el caso de la persona con sobrepeso. Lo primero que tiene que hacer es verse mentalmente en forma, formarse una imagen de una persona atractiva y delgada, hacer este ejercicio mental todos los días y cuando logre bajar de peso, va a poder mantenerlo.

En el trabajo o profesión igual. Hay que verse mentalmente solucionando problemas, sobresaliendo, siendo admirado y hasta por casualidad se encuentran las soluciones a los problemas. Por supuesto, nada funciona sin acción, hay que prepararse y trabajar para cumplir los objetivos.

La manera de adquirir autoconfianza es solo a través de la preparación. Un boxeador no creería que pueda ser campeón del mundo, si no se preparara. Para pedirle a Dios que se cumplan nuestros sueños, primero hay que soñar y ya que estamos soñando, ¿por qué no soñar en grande?. "Alimenta tu mente con pensamientos grandes porque nunca vas a ir más allá de tus pensamientos." - Benjamín Disraeli.

1.6.1.4. ¿Qué es la Autoimagen?

Es el conjunto de lo que el hombre siente, piensa, quiere, espera o teme acerca de sí mismo. "Es un sistema de valoración de uno mismo, donde el elemento que no encaja, no es admitido". Es un sistema o conjunto bien estructurado de valoraciones acerca de uno mismo; cada valoración es pieza de ese sistema o cuerpo vivo; cada valoración encaja en las otras, hasta formar un sistema o cuerpo. Y las valoraciones que no encajan, quedan excluidas.

Pensemos en el fracaso en matemática. ¡Que difícil que entre en su autoimagen una experiencia de triunfo las experiencias de fracaso engarzan entre si y se dan vida unas a otras, de modo que es casi imposible aceptar una experiencia de éxito. Igual sucede con el que se siente feo, marginado, inútil... todos estos sufrientes tienen un poder maravilloso de ver y hasta de imagina lo que va en la línea de sus sufrimientos, pero son ciegos para las experiencias contrarias!

Se forma a partir de las experiencias vividas en el hogar, especialmente con las personas significativas, o sea, aquellas de las que vienen premios y castigos.

¿Como actuamos en la vida?

La autoimagen hace que nos desempeñemos en la vida real tal como creemos que somos, en nuestra autoimagen. De tal modo que acabamos experimentando eso mismo que creemos de nosotros, hasta sentir que eso, es la verdad indiscutible de nosotros.

- 1- Encontrarse aceptable para sí mismo.
- 2- Poseer una autoestima grande.
- 3- Poseer un ser íntimo en que poder creer.
- 4- Poseer un yo del que no tenga que avergonzarte.
- 5- Poseer un yo que corresponda a la realidad.

¿Cómo mejorar la imagen de uno mismo?

La imagen de sí mismo tiene mucha influencia en el desarrollo de la autoestima. Si no te aceptas a ti mismo, no podrás modificar la imagen que tienes de ti mismo. Cuando la imagen de sí mismo es baja se desarrolla una baja autoestima, depresión, ansiedad y desórdenes alimentarios. La mejor manera de cambiar la imagen de sí mismo es amar y aceptar el cuerpo, dejar de compararse con los demás y estar

agradecido de lo que uno tiene. Sé tú mismo y la imagen de ti mismo cambiará y tu autoestima mejorará.

Tres pasos fundamentales para mejorar la imagen de sí mismo

1. Desarrollar una actitud saludable

A través del ejercicio físico, el descanso y la alimentación balanceada, sin la presión de tratar de tener un cuerpo perfecto. Cuando usted comienza a cuidar su cuerpo usted comenzará automáticamente a sentirse mejor acerca de usted mismo, por lo tanto, su autoestima aumentará. Cuando la imagen de sí mismo es baja se desarrollará una baja autoestima, depresión, ansiedad y desórdenes alimentarios, este paso ayudará a crear una autoestima saludable

2. La autoaceptación

Es fundamental porque es el primer paso al cambio. Si usted no se acepta a sí mismo, no podrá modificar la imagen que tiene de sí mismo.

3. La apreciación

Es el último paso. Aprecie el cuerpo que tiene, aprecie que está vivo y sano. Se ha dado cuenta que muchas de las imágenes que usted ve en la televisión, en el cine y en las revistas no son ni siquiera reales?

1.6.2. Enfoque Teórico de Trabajo en Equipo

1.6.2.1. Tadler (1961) la Teoría de la Actividad

Afirma que sólo el individuo activo puede sentirse feliz y satisfecho. La persona, para ser feliz ha de ser productiva, útil, en el contexto donde se encuentre. De lo contrario, la desgracia y el descontento se centrarán en él. Entre los autores defensores de tal teoría se encuentra Tadler (1961).

Esta teoría fue en principio elaborada con vistas a suplir lagunas existentes en la teoría de la desvinculación. Frente a ésta, la teoría de la actividad plantea que la pérdida del rol, por motivo de la jubilación significa una pérdida de función que comporta una limitación en su radio de acción, incluso pérdida de poder real.

Esto se refleja no sólo en el plano social sino incluso en el área familiar, y ello como consecuencia del efecto de la modernización, dado que en estos momentos el anciano no posee los roles tradicionales de socialización y transmisión de valores.

Papeles tales como la transmisión de información vía oral, el anciano como pozo de sabiduría y experiencia, han dejado de valorarse, y como tal resulta superfluo. Los continuos cambios sociales, la permanente necesidad de reciclarse, hacen del anciano un ser en terreno de nadie, un ser sin función, aparente.

La pérdida de función de la generación más antigua, dentro del contexto social, va acompañada de la separación espacial de los ancianos. Según Tadler (1961) se han de encontrar nuevas formas de adaptación que impidan el aislamiento general de los ancianos.

1.6.2.2. Mundy (1986) Teoría Cognitivo-Afectiva

Plantea que las dificultades de comunicación y sociales, tienen origen en un déficit afectivo primario, que se halla estrechamente relacionado a un déficit cognitivo, esto explicaría según Mundy (1986), las dificultades en la apreciación de los estados mentales y emocionales de otras personas.

1.6.2.3. Definiendo Trabajo en Equipo

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común. En esta definición están implícitos los tres elementos clave del trabajo en equipo:

- ***Conjunto de personas***

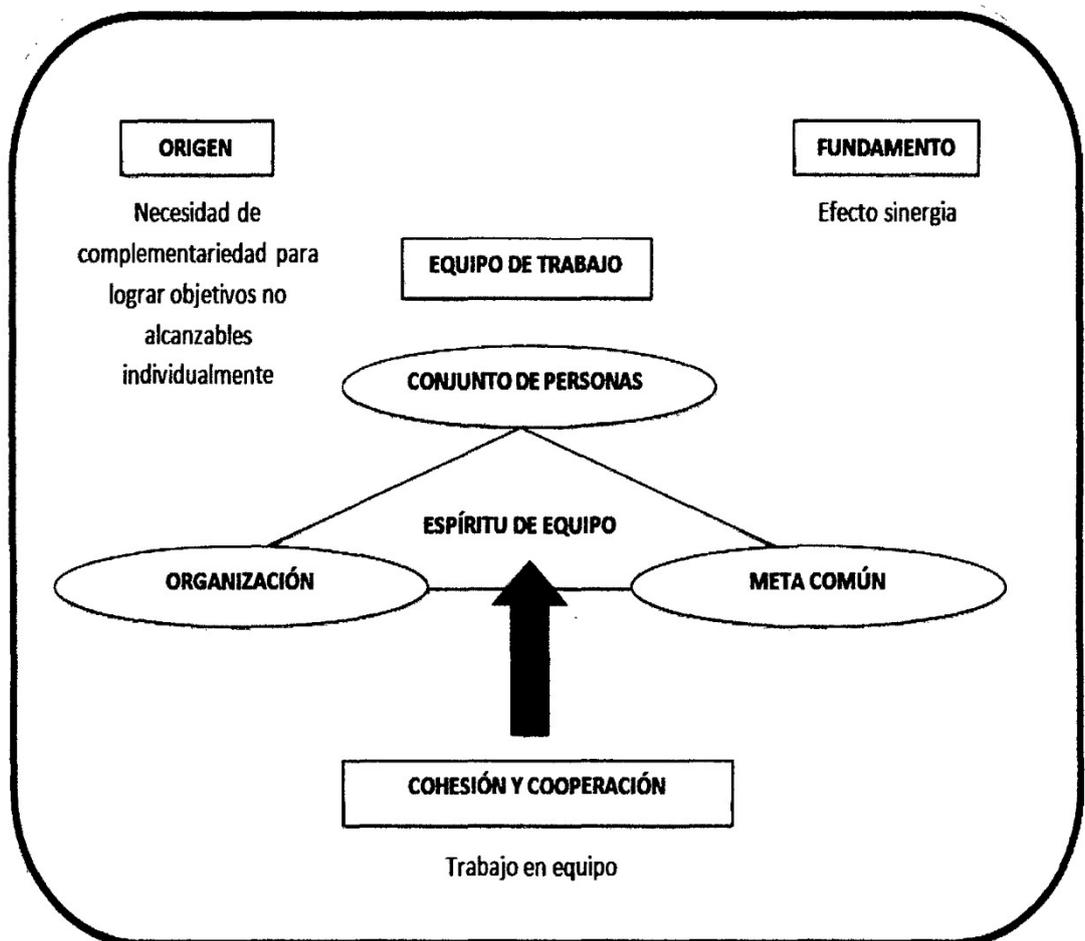
Los equipos de trabajo están formados por personas, que aportan a los mismos una serie de características diferenciales (experiencia, formación, personalidad, aptitudes, etc.), que van a influir decisivamente en los resultados que obtengan esos equipos.

- ***Organización***

Existen diversas formas en las que un equipo se puede organizar para el logro de una determinada meta u objetivo, pero, por lo general, en las empresas esta organización implica algún tipo de división de tareas. Esto supone que cada miembro del equipo realiza una serie de tareas de modo independiente, pero es responsable del total de los resultados del equipo.

- **Objetivo común**

No debemos olvidar, que las personas tienen un conjunto de necesidades y objetivos que buscan satisfacer en todos los ámbitos de su vida, incluido en trabajo. Una de las claves del buen funcionamiento de un equipo de trabajo es que las metas personales sean compatibles con los objetivos del equipo.



Fuente: Definición de trabajo en equipo (2007).
<http://www.eltrabajoenequipo.com/Definicion.htm>

En resumen, podríamos definir el trabajo en equipo como la acción individual dirigida, que al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo. La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común.

Esto se observa cuando los componentes del equipo realizan actividades como las siguientes:

- Ofrecer nuevas ideas y proporcionar soluciones a las dificultades del equipo
 - Interesarse por las ideas de otros y desarrollarlas
 - Ofrecer información relevante y hechos contrastados
 - Intentar coordinar las actividades de los miembros y clarificar las aportaciones de éstos.
- Evaluar los resultados del equipo

Cuando existe una incompatibilidad entre las metas personales y las del equipo, ocurre que los integrantes del equipo reducen la cooperación (no se esfuerzan, ocultan información, etc.).

Por otra parte, la cohesión es el grado de atracción que cada miembro del equipo siente hacia éste. Los equipos cohesionados se caracterizan porque tienen menos conflictos, y cuando éstos surgen, se encauzan y se

resuelven de manera positiva, la comunicación es más fluida y todos los integrantes sienten que tienen la oportunidad de participar en las decisiones tomadas por el equipo. Esto refuerza la motivación.

Los componentes de un equipo cohesionado valoran su pertenencia y se esfuerzan por mantener relaciones positivas con los miembros de otros equipos.

Adquieren un sentido de lealtad, seguridad y autoestima por el grupo, que satisface sus necesidades individuales.

En los equipos cohesionados se observa que los miembros desarrollan una serie de actividades importantes para el mantenimiento del mismo. Se trata de una serie de comportamientos que mantienen el equipo como un sistema social que funciona, y que evita los antagonismos emocionales y los conflictos. En un equipo efectivo, cada miembro favorece las relaciones interpersonales y aporta sus habilidades para trabajar juntos a lo largo del tiempo. Ejemplos de actividades de mantenimiento del equipo son:

- Animar, aceptar y mostrar acuerdo con las ideas de los demás, mostrando solidaridad
- Contribuir a armonizar las disensiones del equipo, reconciliando diferencias

- Expresar estándares de realización que ha de alcanzar el equipo o ha de usar en la evaluación del proceso del mismo
- Caminar con el equipo, estando de acuerdo en realizar las ideas de los otros
- Alentar la participación de todos y no sólo de unos pocos

Así también; podemos distinguir etapas de formación de los equipos de trabajo en las cuales se van asegurando las experiencias interactivas del proceso de aprendizaje organizacional de sus miembros en diferentes espacios de tiempo.

Al respecto se presenta una síntesis personal de las habilidades interpersonales recomendadas por Argyris (1993) para caracterizar las habilidades de interrelación de sus teorías de acción y de uso en el entendimiento productivo:

a) Diversidad: Modificar o mantener, por el análisis reflexivo, la propia conducta con el fin de alcanzar en responsabilidad social determinados objetivos cuando surgen dificultades, resistencias o cambios en el entorno.

b) Cooperación: Aumentar la capacidad de los demás para hacer frente a sus propias ideas, abrir sus mentes y reconocer sus asunciones, prejuicios y temores ocultos reconociendo sus barreras defensivas.

c) Sinceridad y Veracidad: Animarse a uno mismo y a los demás a decir lo que no saben y no se atreven a contar. Minimizar lo que de otra manera sería objeto de distorsiones y encubrimiento de dicha distorsión. Algunos autores lo identifican como honestidad.

d) Optimismo: Provocar sinergia, es decir, permanecer en sintonía a pesar de las discrepancias y tensiones compartiendo aprendizajes para superar las barreras.

e) Firmeza: Defender su actitud y acompañarla con autorreflexión, información refrendada y evaluación. Aceptar y reconocer los errores. Esta actitud no hace a la persona vulnerable, le permite corregirlos y superarlos en un aprendizaje bidireccional e institucional convirtiéndose en una fortaleza.

f) Seguridad en sí mismo: Defender los principios, valores y creencias propios de forma tal que se fomente una evaluación de éstos y anime a los demás a hacer lo mismo. Se identifica como Integridad.

g) Liderazgo: Desempeñar una función necesaria o efectiva en un momento dado.

h) Disponibilidad personal para tomar decisiones en equipo:

Percibir los mensajes con claridad, elegir activamente con la sabiduría de la investigación-acción la opción más acertada.

i) Empatía y exigencia: Capacidad de responsabilidad social que

permite la integración y el compromiso para lograr el éxito esperado.

j) Manejo de Sentimientos: Reconocerse en ideas y sentimientos con

el fin de aminorar acciones defensivas como la autoprotección, el encubrimiento y la incompetencia competente.

k) Autocontrol: Respeto a la capacidad de autorreflexión y

autoevaluación de comportamientos para actuar con responsabilidad social.

l) Confiabilidad: Construir una comunidad de apoyo que permita el

crecimiento en el desarrollo profesional. Suscitar la sinergia.

Encarar con optimismo y acompañamiento momentos de dificultad y apoyo.

m) Compromiso: Acciones de concertación y coherencia basadas en

una ética profesional que permita el desarrollo de las competencias.

n) Competencia Personal: Formación de las habilidades técnicas en responsabilidad social y compromiso construyendo sentido y coherencia a las decisiones tomadas.

o) Responsabilidad en el Trabajo: Participación responsable y consciente de cada miembro para posibilitar los intereses comunes del equipo.

p) Perseverancia: Participar activamente en la consecución de una meta común. Trabajar abierta, amable y cooperativamente con otros.

q) Adaptabilidad en el trabajo: Participación responsable producto del consenso y la concertación de normas de convivencia.

r) Identificación con el Trabajo: Soporte de empoderamiento y responsabilidad ética que permite la comunicación y el inter aprendizaje para desarrollar acciones de entendimiento productivo adecuado.

s) Iniciativa en el Trabajo: Comprensión crítica del sentido y significancia de la práctica educativa para el desarrollo de propuestas de cambio.

La madurez del equipo en el ámbito profesional será reflejo de la coherencia de estas actitudes aprendidas y asumidas en la actuación de sus desempeños. Blanchard, Carew y Paresi-Carew (en Palomo 2000) propone una clasificación donde se establece una serie de habilidades técnicas-funcionales que posibilitarán toma de decisiones pertinentes:

1. Claridad de Objetivos: Compartir un objetivo común producto de la autorreflexión de cada integrante sobre su responsabilidad social para lograr el resultado global.

2. Compatibilidad de Objetivos: Objetivos personales y grupales se integran en programas que confluyen en la solución de problemas para alcanzar el éxito.

3. Calidad de las Decisiones: Cultura de la organización que implica una forma común de percibir, entender y vivir la pluralidad de la gestión en concertación de coaliciones con niveles de participación de la comunidad para lograr consensos, compromisos y aspiraciones de éxito.

4. Solución de Problemas: Descubrir en la información refrendada de la investigación-acción la capacidad de aprender de la experiencia.

5. Competencia Técnica: Habilidades de aprendizaje bidireccionales institucional necesarios para alcanzar los objetivos elegidos, es decir, si los individuos “saben hacer” y “quieren hacer” su trabajo en equipo.

6. Consecución de Objetivos: Grado o nivel de dedicación del tiempo pertinente, recursos, y actividades para alcanzar las metas.

7. Normalización de Procesos: Aceptación y actuación de las normas de convivencia en el entendimiento productivo por el equipo. Esto permitirá la coherencia en las concertaciones de coaliciones, la discusión de propuestas de vanguardia y la resolución de problemas para realizar las acciones que contribuyan habitualmente al éxito.

8. Disponibilidad de Competencias: Inter. Aprendizajes de las competencias y oportunidades de aprendizaje bidireccional e institucional entre los miembros del equipo.

9. Claridad de Funciones: Responsabilidad social de las atribuciones y tareas de la visión institucional por cada persona que integra el equipo.

10. Compatibilidad de Funciones: Disminución de las rutinas defensivas de modo tal que las acciones confluyan en alternativas de responsabilidad social en la solución de problemas para alcanzar el éxito

personal y escolar consciente de las necesidades y oportunidades que le ofrece su propio contexto.

11. Compromiso con las decisiones: Coherencia, solidaridad, colaboración y voluntad de empeño de cada integrante del equipo para solucionar los problemas. Desarrolla la identidad del equipo.

12. Participación: Comportamiento que refleja la coherencia en la toma de decisiones con la visión y la misión de la escuela. El equipo se beneficia con las habilidades de todos. Los miembros se comprometen en el cumplimiento de los objetivos del equipo.

13. Confianza/satisfacción: Construir una comunidad de apoyo que permita el crecimiento en el desarrollo profesional. Creer que los miembros pueden contar unos con otros en el cumplimiento de sus compromisos. Permite asumir riesgos, ensayar nuevas ideas y tomar mayores iniciativas.

14. Comunicación: Actitud abierta a la confrontación constructiva de puntos de vista, juicios o afirmaciones donde los integrantes son honestos con los demás, comparten la información refrendada para el aprendizaje y aminoran las filtraciones, rutinas defensivas y la censura negativa que provoca la ceguera institucional.

15. Recompensa: Existencia de apoyo, reconocimiento y retroalimentación como una oportunidad para el aprendizaje mutuo.

16. Distribución de la Autoridad: Actuación de la responsabilidad social en la realización de la acción como símbolo de cambio y convivencia en desarrollo.

El comportamiento manifestado en el aprendizaje de estas habilidades permitirá alcanzar el nivel de integración y cohesión del grupo y nos permitirá entender el desarrollo del equipo de trabajo y su participación activa en la toma de decisiones en la medida en que la madurez del equipo se va consolidando.

1.7. Definición de Términos

Autoaceptación:

Es el proceso mental que se ejerce a partir de evaluar nuestros sentimientos positivos y negativos con el objetivo principal de aceptarnos tal como somos ante la sociedad. Autoaceptación quiere decir que la persona se acepta a sí misma plenamente y sin condiciones, tanto si se comporta como si no se comporta inteligente, correcta o competentemente, y tanto si los demás le conceden como si no le conceden su aprobación, su respeto y su amor.(Albert Ellis).

Autoconcepto:

El autoconcepto es la imagen del yo-conocido que tiene cada persona. Es decir, la construcción mental de cómo se percibe a sí misma. Al sentimiento que desarrollamos en torno a nuestro autoconcepto, sin embargo el autoconcepto no es lo mismo que autoestima. El autoconcepto incluye valoraciones de todos los parámetros que son relevantes para la persona: desde la apariencia física hasta las habilidades para su desempeño sexual, pasando por nuestras capacidades sociales, intelectuales etc.

Autoestima:

La autoestima es un sentimiento valorativo de nuestro conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que forman la personalidad. Dicho sentimiento puede cambiar con el tiempo: a partir de los cinco o seis años de edad, un niño comienza a formar el concepto sobre cómo es visto por el resto de la gente.

Autoimagen:

Es aquello que pensamos de nosotros mismos. La autoimagen es la clave de la personalidad. Cambiar la autoimagen equivale a modificar nuestra personalidad y comportamiento.

Autopercepción:

La autopercepción consiste en percibir nuestras emociones, nuestra personalidad, ideas, deseos; en definitiva conocernos de la manera más íntima posible, para así poder formarnos una opinión sobre nosotros mismos. Es lo que se conoce como introspección.

Cogniciones:

El concepto de cognición (del latín: cognoscere, "conocer") hace referencia a la facultad de los animales (incluidos los humanos) de procesar información a partir de la percepción, el conocimiento adquirido (experiencia) y características subjetivas que permiten valorar la información.

Los procesos cognitivos pueden ser naturales o artificiales, conscientes o inconscientes, lo que explica el por qué se ha abordado su estudio desde diferentes perspectivas incluyendo la neurología, psicología, sociología, filosofía, las diversas disciplinas antropológicas, y las ciencias de la información - tales como la inteligencia artificial y la gestión del conocimiento.

Eficacia:

Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. No debe confundirse este concepto con el de

eficiencia (del latín *efficientia*), que se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado (es decir, cumplir un objetivo con el mínimo de recursos disponibles y tiempo).

Eficiencia:

Se define como la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. No debe confundirse con eficacia que se define como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

Emociones

Las emociones son fenómenos psicofisiológicos que representan modos de adaptación a ciertos estímulos ambientales o de uno mismo.

Psicológicamente, las emociones alteran la atención, hacen subir de rango ciertas conductas guía de respuestas del individuo y activan redes asociativas relevantes en la memoria.

Fisiológicamente, las emociones organizan rápidamente las respuestas de distintos sistemas biológicos, incluidas las expresiones faciales, los músculos, la voz, la actividad del SNA y la del sistema endocrino, a fin de establecer un medio interno óptimo para el comportamiento más efectivo.

Emociones Agradables

Existen una serie de emociones sociales que tienen el carácter de ser agradables y liberadoras de tensión y excitación en las personas. Estas son: gozo, júbilo, amor y risa. Anticipan emociones agradables.

Emociones Desagradables

Se asocian con las experiencias del dolor, el peligro, la culpa, el rencor, los miedos.

Habilidades Sociales:

Un conjunto de conductas, asociadas a los animales, puestas de manifiesto en las relaciones con otros seres de la misma especie. En el caso de las personas, estas dotan a la persona que las posee de una mayor capacidad para lograr los objetivos que pretende, manteniendo su autoestima sin dañar la de las personas que la rodean.

Identidad:

La identidad, definida principalmente desde la Psicología, se comprende como aquel núcleo del cuál se conforma el yo. Se trata de un núcleo fijo y coherente que junto a la razón le permiten al ser humano interactuar con otros individuos presentes en el medio. La formación de la identidad es un proceso que comienza a configurarse a partir de ciertas

condiciones propias de la persona, presentes desde el momento de su nacimiento, junto a ciertos hechos y experiencias básicas. A partir de lo anterior, la identidad se forma otorgándonos una imagen compleja sobre nosotros mismos, la que nos permite actuar en forma coherente según lo que pensamos.

Imaginación:

La imaginación (del latín *imaginatio*, *-ōnis*) es un proceso superior que permite al individuo manipular información generada intrínsecamente con el fin de crear una representación percibida por los sentidos de la mente. «Intrínsecamente generada» significa que la información se ha formado dentro del organismo en ausencia de estímulos del ambiente. En lo que respecta a «sentidos de la mente», son los mecanismos que permiten «ver» un objeto que se había visualizado previamente pero que ya no se encuentra presente en el ambiente. Cabe aclarar que cuando se imagina no se reduce solo al sentido de la visión, sino también a otras áreas sensoriales.

Integración Social:

Se entiende aquel proceso dinámico y multifactorial que posibilita a las personas que se encuentran en un sistema marginal (marginación), a participar del nivel mínimo de bienestar socio vital alcanzado en un determinado país.

Inteligencia emocional:

Es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos. El término fue popularizado por Daniel Goleman, con su célebre libro: Emotional Intelligence, publicado en 1995. Goleman estima que la inteligencia emocional se puede organizar en cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación, y gestionar las relaciones.

Liderazgo:

Es aquella persona que influye sobre otras para obtener resultados. Es la actitud que asumen las personas que buscan algo distinto, algo nuevo, novedoso o provechoso pero en compañía de demás individuos. El líder es esa persona comprometida en asumir una posición de poder debido a un compromiso y convicción dentro de un ambiente de equipo. Lo que diferencia a un líder con los demás, es su carisma y espíritu de lucha incesante con el fin de lograr un bien común o meta en la vida.

Organización:

Existen diversas formas en las que un equipo se puede organizar para el logro de una determinada meta u objetivo, pero, por lo general, en las empresas esta organización implica algún tipo de división de tareas. Esto supone que cada miembro del equipo realiza una serie de tareas de modo independiente, pero es responsable del total de los resultados del equipo.

Pensamientos

El pensamiento es la actividad y creación de la mente; dicese de todo aquello que es traído a existencia mediante la actividad del intelecto. El término es comúnmente utilizado como forma genérica que define todos los productos que la mente puede generar incluyendo las actividades racionales del intelecto o las abstracciones de la imaginación; todo aquello que sea de naturaleza mental es considerado pensamiento, bien sean estos abstractos, racionales, creativos, artísticos, etc.

Percepciones:

La percepción es el primer proceso cognoscitivo, a través del cual los sujetos captan información del entorno, la razón de ésta información es que usa la que está implícita en las energías que llegan a los sistemas sensoriales y que permiten al individuo animal (incluyendo al hombre) formar una representación de la realidad de su entorno. La luz, por ejemplo codifica la información sobre la distribución de la materia-energía en el espacio-tiempo, permitiendo una representación de los objetos en el espacio, su movimiento y la emisión de energía luminosa.

Personalidad:

Es un constructo psicológico, con el que nos referimos a un conjunto dinámico de características de una persona. Pero nunca al conjunto de características físicas o genéticas que determinan a un individuo, es su organización interior la que nos hace actuar de manera diferente ante una o varias circunstancias.

Productividad:

Es la relación entre la producción obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de producto utilizado con la cantidad de producción obtenida.

Proyecciones:

La proyección es un mecanismo de defensa que opera en situaciones de conflicto emocional o amenaza de origen interno o externo, atribuyendo a otras personas u objetos los sentimientos, impulsos o pensamientos propios que resultan inaceptables para el sujeto. Se «proyectan» los sentimientos, pensamientos o deseos que no terminan de aceptarse como propios porque generan angustia o ansiedad, dirigiéndolos hacia algo o alguien y

atribuyéndolos totalmente a este objeto externo. Por esta vía, la defensa psíquica logra poner estos contenidos amenazantes afuera.

Sentimientos:

El sentimiento es el resultado de una emoción, a través del cual, la persona que es consciente tiene acceso al estado anímico propio. El cauce por el cual se solventa puede ser físico y/o espiritual. Forma parte de la dinámica cerebral del ser humano, que le capacita para reaccionar a los eventos de la vida diaria al drenarse una sustancia producida en el cerebro, al mismo.

Sentimientos Positivos

Los sentimientos pueden ser **positivos** cuando promueven las buenas obras.

Sentimientos Negativos

Son perjudiciales cuando fomentan las malas acciones.

Sociabilidad:

La sociabilidad resulta ser aquella calidad o cualidad de sociable que presenta una persona, es decir, aquel que de manera natural tiende a vivir en

sociedad y también, a aquel individuo preeminentemente afable que le gusta relacionarse con el resto de las personas.

Temores:

El temor es una emoción caracterizada por un intenso sentimiento habitualmente desagradable ante algo que nos asusta o creemos que nos puede hacer daño. Es provocado por la percepción de un peligro, real o supuesto, presente, futuro o incluso pasado. Es una emoción primaria que se deriva de la aversión natural al riesgo o la amenaza, y se manifiesta tanto en los animales como en el ser humano. La máxima expresión del miedo es el terror. Además el miedo esta relacionado con la ansiedad.

Trabajo en equipo:

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común. Se define también como la acción individual dirigida, que al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo. La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común.

Muchos investigadores definen de diferente manera el trabajo en equipo. Katzenbach y K. Smith (1996) define: "Número reducido de personas

con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida". Por otro lado el Instituto Peruano De Acción Empresarial (IPAE-2001). Que es una fuerza propulsora del desarrollo empresarial, nacional y educativo que promueve una visión compartida de largo plazo, orientada a canalizar el esfuerzo colectivo de los peruanos hacia el bienestar general.

IPAE creó la escuela de directores y gestión educativa – EDYGE, dirigida a formar líderes educativos que puedan encabezar la gran transformación que demanda la educación peruana. Por tal viene capacitando en sus diferentes programas a directivos y docentes. Dentro de sus capacitaciones han empleado diversos temas, los cuales uno de ellos es El Trabajo En Equipo que lo define: Que trabajo en equipo es un conjunto de personas con habilidades y experiencias, que logra definir meta claras, asumir un papel gerencial, asignar prioridades, dedicar tiempo a los grupos y valorar las contribuciones.

Detallando lo mencionado como:

Definir Metas Claras

Es decir tener la habilidad para establecer y comunicar metas compartidas por el equipo, medibles y apropiadamente retadoras.

Dar Soporte Asumiendo un Papel Gerencial

Explicando esto como la habilidad para supervisar cercanamente a los miembros del equipo sin ser instructivos, así como para promover estructuras horizontales, dar ejemplo y eliminar barreras en la organización.

Asignar Prioridades

Entendiéndolo como el grado en el que se está al tanto de los que realmente es especial para el buen funcionamiento y la cohesión de los equipos, medida en que la promoción del trabajo en equipo es parte de sus responsabilidades personales.

Dedicarse a los Miembros del Grupo

En tal medida en la que dedica tiempo a servir a las personas que trabajan en equipo con usted; supervisar su desarrollo, conocer y promover su potencial como personas. Medida en que aplica una escucha eficaz para con los miembros del equipo y no cede ante la presión del grupo.

Valorar las Contribuciones

Es decir tener el grado en que somos conscientes del aporte de las personas en la familia y la empresa y nos preocupamos de retribuirlo mediante reconocimientos. Agradecimientos públicos e incentivos adecuados.

También podemos ver algunas características del trabajo en equipo:

- Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas.
- Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros.
- Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.
- Necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común.

Aprender a trabajar de forma efectiva como equipo requiere su tiempo, dado que se han de adquirir habilidades y capacidades especiales

necesarias para el desempeño armónico de su labor. Existen distintos aspectos necesarios para un adecuado trabajo en equipo, entre ellos podemos mencionar:

Liderazgo efectivo, es decir, contar con un proceso de creación de una visión del futuro que tenga en cuenta los intereses de los integrantes de la organización, desarrollando una estrategia racional para acercarse a dicha visión, consiguiendo el apoyo de los centros fundamentales del poder para lograr lo anterior e incentivando a las personas cuyos actos son esenciales para poner en práctica la estrategia.

Promover canales de comunicación, tanto formales como informales, eliminando al mismo tiempo las barreras comunicacionales y fomentando además una adecuada retroalimentación.

Existencia de un ambiente de trabajo armónico, permitiendo y promoviendo la participación de los integrantes de los equipos, donde se aproveche el desacuerdo para buscar una mejora en el desempeño.

Así, el trabajo en equipo guarda estrecha relación con la disposición natural del hombre a su convivencia en sociedad.

Grupos y Equipos

Es importante mencionar las diferencias entre grupo y equipo con más claridad en el cual lo interpretan con más precisión en los textos de administración, mencionando que los aspectos relacionados con el “trabajo en equipo” se presentan en el tema “Grupos y Comités” que Stoner, (1996) define como “dos o más personas que interactúan e influyen en otros para lograr un propósito común”.

Mientras que por otro lado Robbins (1999) quien es el autor de Comportamiento Organizacional y administración de la actualidad; manifiesta la diferencia entre grupos y equipos, cuando plantea que la meta de los grupos de trabajo es compartir información, mientras que las de los equipos es el desempeño colectivo. La responsabilidad en los grupos es individual, mientras que en los equipos es individual y colectiva. En cuanto a las habilidades, en los grupos éstas son aleatorias (es decir, casuales) y variables, mientras que en los equipos son complementarias. La diferencia principal que señala es que “un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado” mientras que un grupo se limita a lograr determinados objetivos.

1.8. Hipótesis de la Investigación

Hipótesis General

- Existe relación entre la autoimagen y el trabajo en equipo en los trabajadores del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte - Lima

Hipótesis Específicas

- Existe relación entre la autoimagen y el trabajo en equipo en los trabajadores de sexo femenino del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte - Lima
- Existe relación entre la autoimagen y el trabajo en equipo en los trabajadores de sexo masculino del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte – Lima

1.9. Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE:	Autoimagen
VARIABLE DEPENDIENTE:	Trabajo en equipo

VARIABLE INTERVINIENTES:	<ul style="list-style-type: none">• Sexo• Edad• Estado civil
---------------------------------	--

Operacionalización de la Variable Independiente

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	INDICE
AUTOIMAGEN (Autoestima) Conjunto de sentimientos, pensamientos. Deseos o temores acerca de sí mismo.	<u>SENTIMIENTOS Y EMOCIONES</u>	Sentimientos positivos	TEST DE AUTOIMAGEN DE CIRILO TORO VARGAS
		Sentimientos negativos	
		Emociones agradables	
		Emociones desagradables	
	<u>PENSAMIENTOS (COGNICIONES)</u>	Percepciones	
		Imaginación	
		Cogniciones	
		Proyecciones	
		Temores	

Operacionalización de la Variable Dependiente

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
TRABAJO EN EQUIPO El trabajo en equipo es un conjunto de personas con habilidades y experiencias, que logra definir metas claras, asumir un papel gerencial, asignar prioridades, dedicar tiempo a los grupos y valorar las contribuciones.	<u>DEFINIR METAS CLARAS</u>	Establecer Metas	TEST (IPAE)
		Comunicar Metas	
	<u>DAR SOPORTE ASUMIENDO UN PAPEL GERENCIAL</u>	Habilidad para supervisar	
		Promover estructuras	
		Dar ejemplo	
		Eliminar barrera	
	<u>ASIGNAR PRIORIDADES</u>	Funcionamiento del equipo	
		Cohesión del equipo	
	<u>DEDICARSE A LOS MIEMBROS DEL GRUPO</u>	Tiempo a servir	
		Supervisar desarrollo	
		Conocer y promover el potencial	
	<u>VALORAR LAS CONTRIBUCIONES</u>	Retribuir por reconocimiento	
		Agradecimiento públicos	
Incentivos adecuados			

CAPITULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1. Método

El tipo de investigación que se realizará es de tipo aplicativo; puesto que se busca conocer las causas, influencias y efectos existentes en el problema, además tiene un carácter de tipo transversal y se ajusta al modelo correlacional, porque el propósito de la investigación es el determinar el tipo de relación que existe entre las variables.

2.2. Tipo de Investigación

El tipo de diseño que se empleará para alcanzar los objetivos de esta investigación corresponde a la investigación correlacional no experimental. Siendo el diseño transversal, ya que los datos son recolectados en un solo momento o tiempo único, buscando describir las variables del estudio y analizar su incidencia y correlación.

2.3. Población y Muestra

La investigación está enfocada a la población del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A., lo cual está conformado por 20 trabajadores en su totalidad, 12 personas de sexo masculino y 8 de sexo femenino cuyas edades fluctúan entre 20 a 65 años de edad, en su mayoría convivientes.

CAPITULO III

RECOLECCIÓN DE DATOS Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Teniendo en cuenta los procedimientos, se utilizó los siguientes instrumentos de investigación social:

3.1. Instrumento de Recolección de Datos

a. Test de Autoexamen: Autoimagen

El cual es un examen personal, conformado por 40 ítems relacionados con la variable AUTOIMAGEN; estos ítems abarcan aspectos que se generan en el ser humano a lo largo de su vida cotidiana, sentimientos, pensamientos y emociones, sobre la manera en como nos vemos diariamente, y el autoconcepto que tiene cada persona de sí mismo, sea bueno o malo.

Para responder a los ítems, se presentan 4 alternativas enumeradas que revelan la frecuencia en la que se presentan los enunciados:

4. Siempre – 3.Casi siempre – 2. Algunas veces – 1. Nunca.

Para la interpretación, se sumarán las marcas de cotejo de cada columna y se multiplicarán por el número que aparecerá en la parte superior de la misma columna. Así por ejemplo, si en la segunda fila obtenemos 10 marcas, las multiplicaremos por 3 y equivaldrán a 30.

Anotamos esa cantidad en el espacio correspondiente. A continuación sumamos los totales de las cuatro columnas, y anotamos ese total. Examinamos la interpretación de los resultados en la tabla, que nos presenta el test, la cual está dividida en escalas de niveles de AUTOESTIMA.

Así tenemos:

- Autoestima alta negativa (160-10 puntos)
- Autoestima alta positiva (103-84 puntos)
- Autoestima baja positiva (83-74 puntos)
- Autoestima baja negativa (73-40 puntos)

También, se brindará algunas sugerencias; a fin de mejorar la autoestima en las personas, entre ellas encontramos:

- Lectura de libros de superación personal.

- **Mantener la mente ocupada en pensamientos positivos personales y de las personas que nos rodean.**
- **Confianza en sí mismo.**
- **Satisfacción en lo que hacemos.**
- **Satisfacción de lo que somos.**
- **Establecernos metas realistas a corto plazo.**
- **Adoptar la actitud de YO PUEDO.**
- **Ser conscientes de que no somos perfectos.**
- **Solicitar y aceptar la ayuda de otras personas.**
- **Mantener un diario de vida, donde colocaremos lo bueno y positivo que realicemos en la vida diaria.**

El test aplicado, nos permite tener una idea clara, en la medida en la que cada ser humano se ve a sí mismo, aquello que pensamos de nosotros mismos, como percibimos nuestras emociones, nuestra personalidad, es decir conocernos íntimamente. Las sugerencias que se brindan tienen como objetivo mejorar la personalidad y comportamiento de cada persona, en resumen, modificar la autoimagen de cada uno de nosotros.

b. Instrumento de Medición de Trabajo en Equipo-IPAE

El instrumento en mención, es una evaluación personal que nos permitirá tener una idea de la manera en la que estamos preparados para realizar trabajos en equipo. El cual consta de 25 ítems, que hacen referencia a enunciados o situaciones que se presentan a lo largo de la vida cotidiana y laboral, a manera de respuesta para cada ítem, se presenta números del 1 al 5, donde el 5 implica total acuerdo y el 1 el total desacuerdo de la forma de pensar o actuar con lo que se afirma, es propicio mencionar que también podríamos responder de acuerdo a la frecuencia en la que ocurren las situaciones planteadas, en tal caso estaríamos hablando de 5 “muy frecuente” o “siempre” y 1 “muy poco frecuente” o “nunca”.

Para la calificación de la evaluación del trabajo en equipo se seguirán los siguientes pasos:

Paso 1: Algunos ítems de esta escala están redactados en forma negativa por lo cual deben ser interpretados de manera inversa. En el caso de ítems 4, 7, 15, 18, 19, 20 y 25, recuerde que 5=1; 4=2; 3=3; 2=4; 1=5.

Paso 2: Sume los puntajes de los ítems 1, 6, 11, 16 y 21 así obtendrá su puntaje en escala parcial: **DEFINIR METAS CLARAS.**

Paso 3: Sume los puntajes de los ítems 2, 7, 12, 17 y 22 así obtendrá su puntaje en escala parcial: **DAR SOPORTE ASUMIENDO UN PAPEL GERENCIAL.**

Paso 4: Sume los puntajes de los ítems 3, 8, 13, 18 y 23 así obtendrá su puntaje en escala parcial: **ASIGNAR PRIORIDADES.**

Paso 5: Sume los puntajes de los ítems 4, 9, 14, 19 y 24 así obtendrá su puntaje en escala parcial: **DEDICARSE A LOS MIEMBROS DEL GRUPO.**

Paso 6: Sume los puntajes de los ítems 5, 10, 15, 20 y 25 así obtendrá su puntaje en escala parcial: **VALORAR LAS CONTRIBUCIONES.**

Paso 7: Sume los CINCO puntajes obtenidos y obtendrá su puntaje en la escala completa: **TRABAJO EN EQUIPO.**

Para interpretar los puntajes en escalas parciales se emplearán los siguientes criterios:

- Muy bajo (5-9 puntos)
- Bajo (10-13 puntos)
- Moderado (14-17 puntos)
- Alto (18-21 puntos)
- Muy alto (22-25 puntos)

Para la interpretación de los puntajes en Escala Completa, en este caso **TRABAJO EN EQUIPO**, emplearemos los siguientes criterios:

- **Muy bajo (25-49 puntos)**
- **Bajo (50-69 puntos)**
- **Moderado (70-89 puntos)**
- **Alto (90-109 puntos)**
- **Muy alto (110-125 puntos)**

De esta manera, el instrumento a aplicar, nos permitirá evaluar el nivel de capacidad que tenemos para trabajar de manera organizada a fin de lograr un objetivo común. Evalúa también los niveles de aportes de cada persona para organizarse en equipos de trabajo y así lograr objetivos compartidos.

Por último; para la presentación de resultados estadísticos de ambos instrumentos a aplicar, se hará uso del programa Microsoft Excel, que permitirá crear tablas, calcular y analizar los datos obtenidos a través de los instrumentos utilizados.

C. Técnicas para el Procesamiento de la Información

Teniendo en cuenta los procedimientos; se utilizarán la siguiente técnica de investigación social:

- **ESTADÍSTICA:** Para el ordenamiento de datos y su análisis respectivo se utilizarán técnicas estadísticas. Se tabularán datos en tablas estadísticas de acuerdo a los resultados obtenidos a través de los instrumentos los cuales serán representados a través de gráficos; a fin de ilustrar y comparar los resultados obtenidos.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Este capítulo, tiene como finalidad; analizar los resultados de las variables relevantes y las intervinientes siendo necesario el uso de dos instrumentos de relación de datos importantes que se han usado en otras investigaciones similares tanto a nivel nacional como a nivel internacional por lo que están considerados como instrumentos validados; siendo los siguientes:

4.1. Características Generales de los Encuestados

Para un mejor análisis de la población encuestada, se ha considerado presentar características individuales de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte – Lima, que a continuación se detalla.

A. SEXO DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS

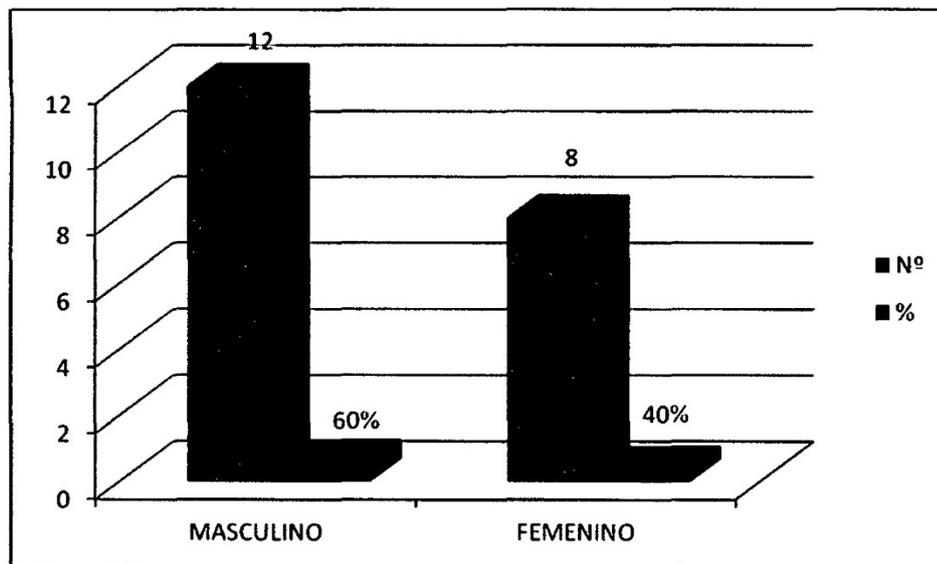


Gráfico 1: Sexo de los trabajadores encuestados
Fuente: Encuesta realizada por la tesista en octubre del 2011

En el gráfico, encontramos, que de un total de 20 trabajadores de la empresa gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte – Lima; que representa el 100% de ellos, 12 pertenecen al sexo masculino lo que porcentualmente representa el 60%; asimismo 8 personas son de sexo femenino porcentualmente representando el 40%.

B. EDAD DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS

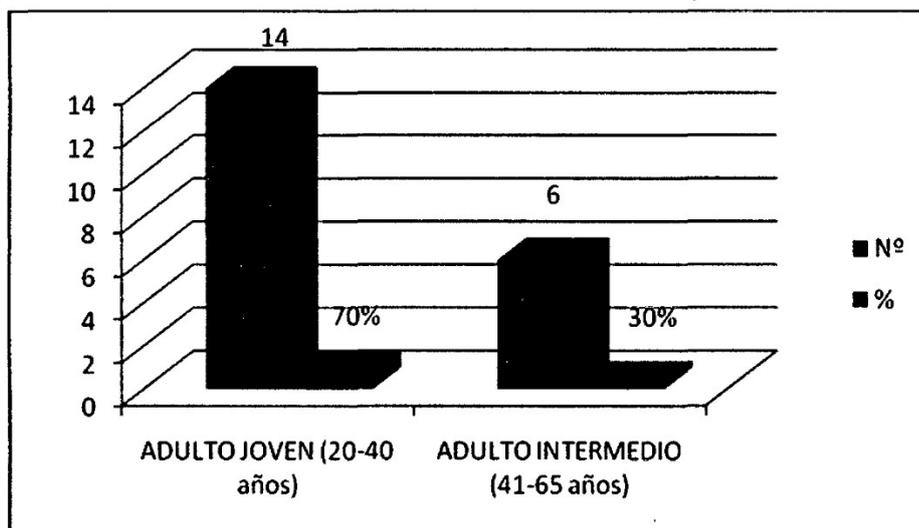


Gráfico 2: Edad de los trabajadores encuestados
Fuente: Idem.

En el presente gráfico, de la población estudiada, encontramos que de los 20 trabajadores, 14 de ellos se encuentran ubicados en la edad entre 20 a 40 años que los caracteriza como adulto joven representando el 70%. Asimismo, encontramos 6 trabajadores ubicados entre 41 a 65 años de edad que los caracteriza como adultos intermedios representando el 30% de toda la población.

C. ESTADO CIVIL DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS

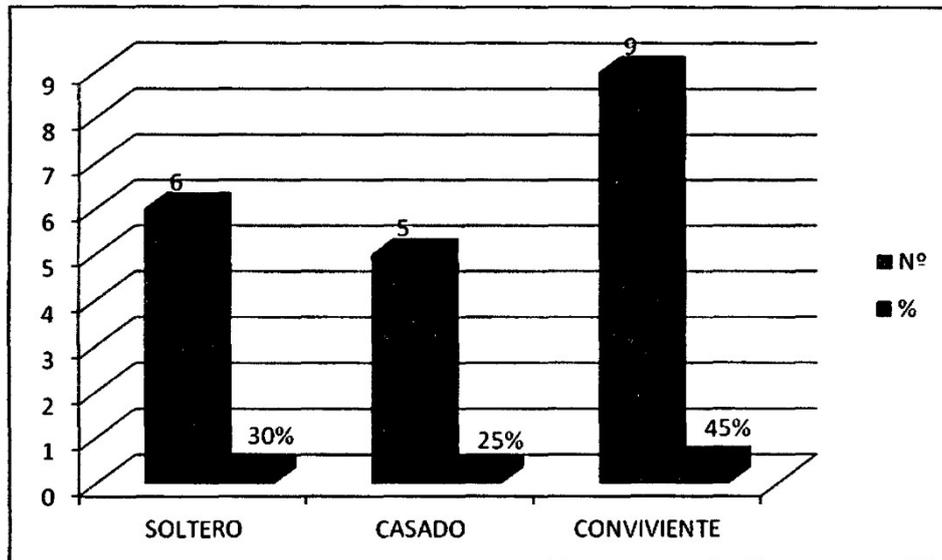


Gráfico 3: Estado civil de los trabajadores encuestados
Fuente: Idem.

En este gráfico, podemos señalar que de los 20 trabajadores 6 se encuentran en condición de solteros representando el 30%. Asimismo, encontramos 5 trabajadores en condición de casados representando el 25%, y finalmente encontramos 9 trabajadores que se encuentran en condición de convivientes los mismos que representan el 45% de toda la población.

4.2. Resultados sobre la Variable de Autoimagen

ITEM N° 01: ME SIENTO ALEGRE

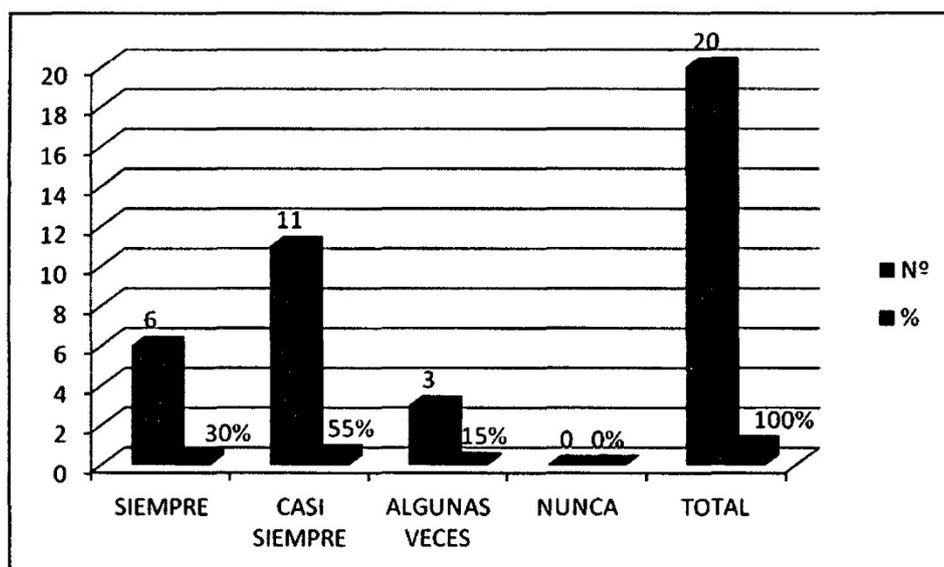


Gráfico 4: Me siento alegre
Fuente: Idem

Según la recopilación de datos, del 100% de la población conformado por 20 trabajadores del área administrativa de la empresa gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima; 11 trabajadores que representa el 55% señalan que casi siempre se sienten alegres, otros 6 trabajadores representado por el 30% indican que siempre se sienten alegres y un grupo de 3 trabajadores que es el 15% consideran que solo algunas veces se sienten alegres, encontramos también que no existe algún trabajador que señale que nunca se sienta alegre.

ITEM N° 02: ME SIENTO INCÓMODO CON LA GENTE QUE NO CONOZCO

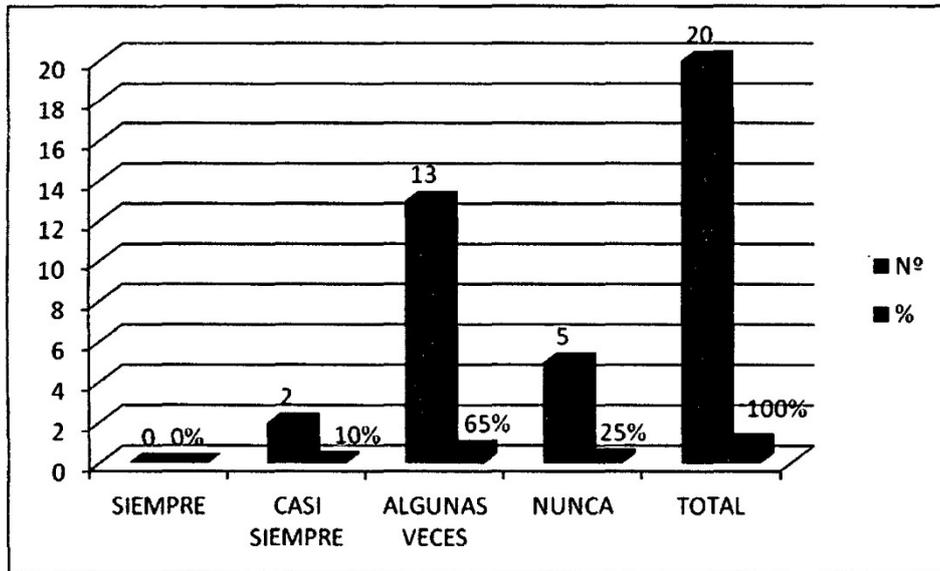


Gráfico 5: Me siento incómodo con la gente que no conozco
Fuente: Idem

En este ítem encontramos que 13 trabajadores que representan el 65% de la población señalan que algunas veces se sienten incómodos cuando se encuentran frente a personas que no conocen, mientras que 5 de los trabajadores que representan el 25% afirman que nunca se sienten incómodos cuando se encuentran con personas que no conocen, asimismo hay que señalar que 2 trabajadores que representan el 10%, manifiestan que casi siempre presentan incomodidad al momento de relacionarse con personas que no conocen.

ITEM N° 03: ME SIENTO DEPENDIENTE DE OTROS

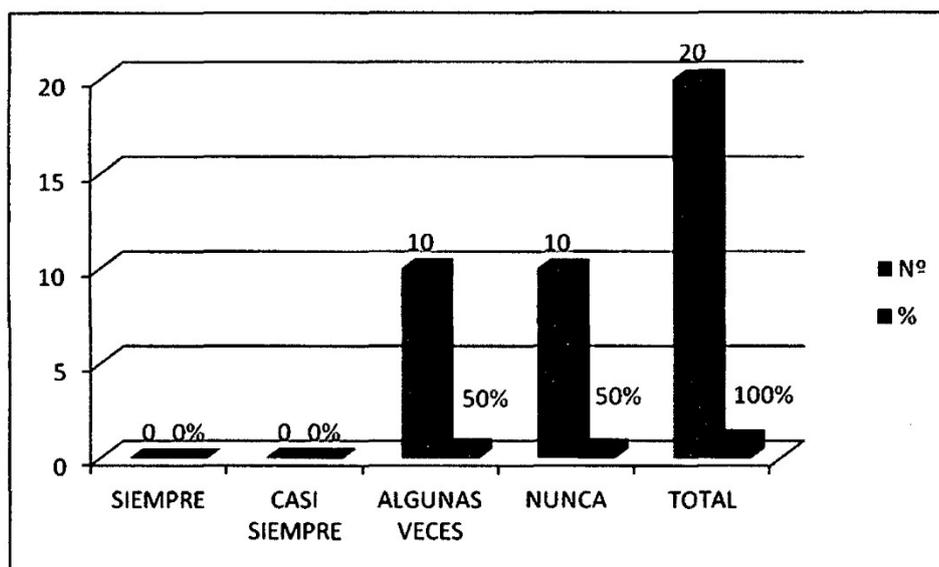


Gráfico 6: Me siento dependiente de otros
Fuente: Idem

En este gráfico, se encuentra que las respuestas se encuentran divididas en dos alternativas, 10 trabajadores que representan el 50% responden que algunas veces se sienten dependientes de otros; mientras que otros 10 representando también el 50% señala que nunca se siente dependiente de otra persona dentro de su puesto de trabajo en la empresa.

ITEM N° 04: LOS RETOS REPRESENTAN UNA AMENAZA A MI PERSONA

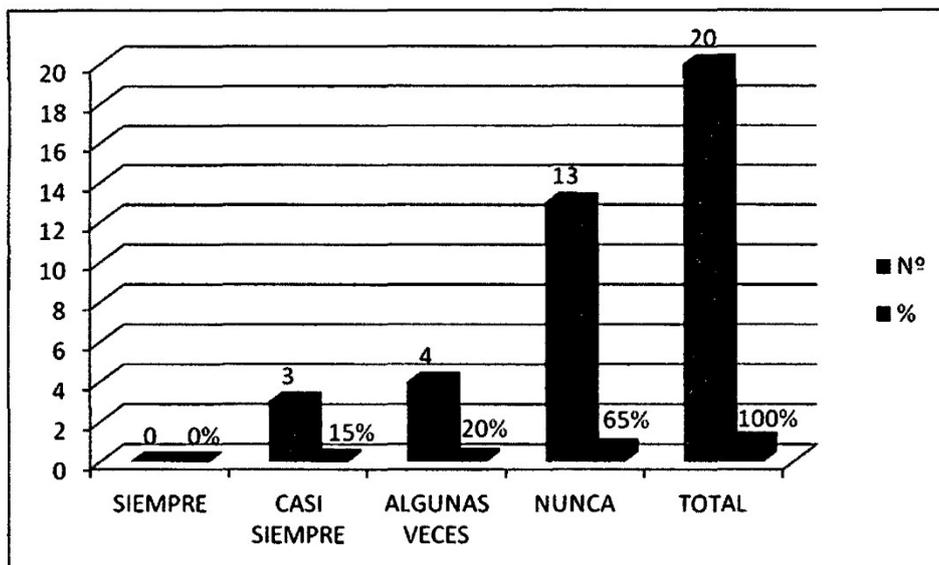


Gráfico 7: Los retos representan una amenaza a mi persona
Fuente: Idem

En este ítem, encontramos, que 13 personas que representan el 65% de la población, nunca ha sentido que los retos sean una amenaza hacia su persona; asimismo 4 personas de este grupo que representan el 20% han señalado que algunas veces han sentido que los retos sean una amenaza para su persona y finalmente solo 3 personas que representan el 15% de la población siente casi siempre que los retos son una amenaza para su persona.

ITEM N° 05: ME SIENTO TRISTE

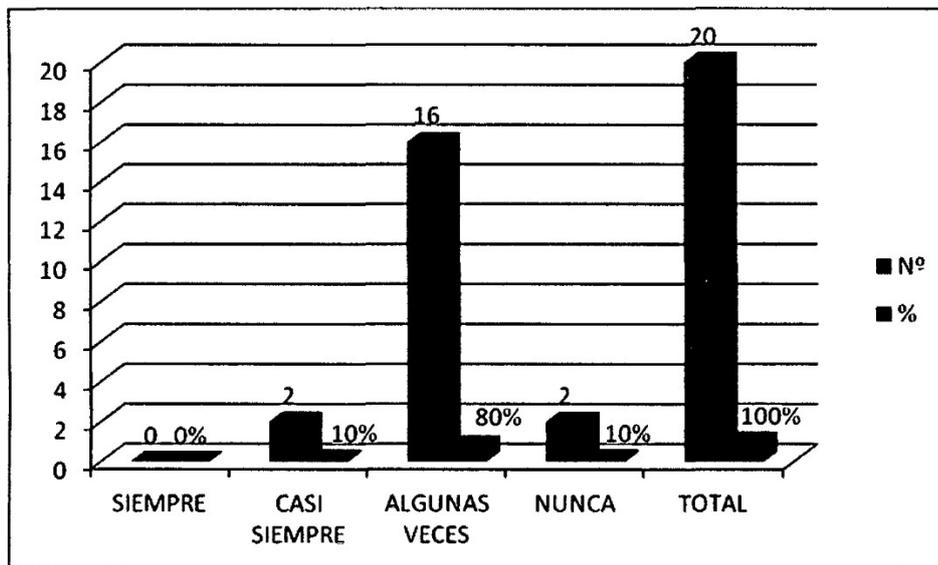


Gráfico 8: Me siento triste
Fuente: Idem

En este gráfico, en el ítem 5, encontramos con claridad que 16 personas que representan el 80% del total del grupo, algunas veces se ha sentido triste, 2 personas que representan el 10% se sienten casi siempre tristes y además 2 personas que representan el 10% nunca se han sentido tristes.

ITEM N° 06: ME SIENTO CÓMODO CON LA GENTE QUE NO CONOZCO

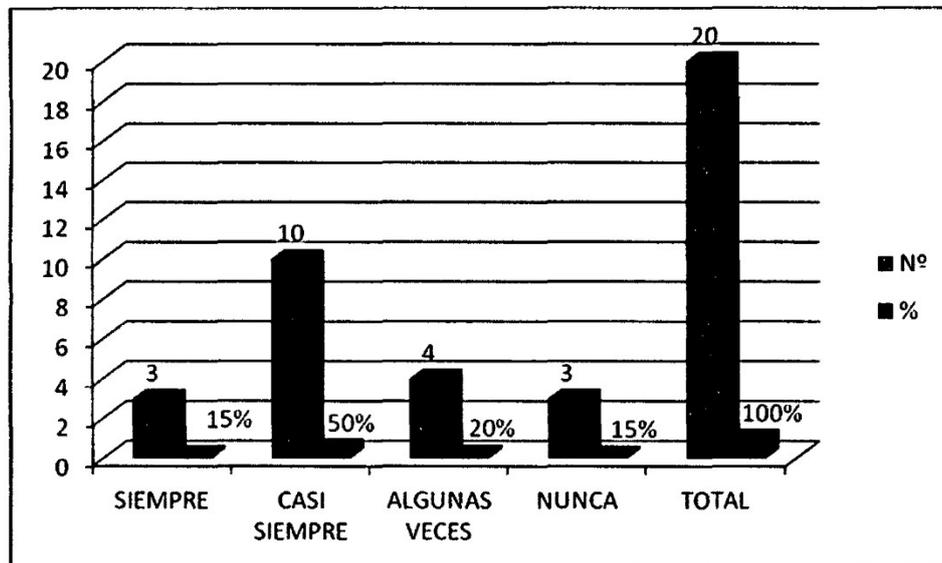


Gráfico 9: Me siento cómodo con la gente que no conozco
Fuente: Idem

En este gráfico, se encuentra que 10 personas que representan el 50% del total señalan que casi siempre se sienten cómodos frente a personas que no conocen; asimismo 3 personas que representan el 15% señalan que siempre se sienten cómodos con las personas que no conocen; por otro lado también encontramos a 4 personas que representan el 20% que señalan que solo algunas veces se encuentran cómodos con personas que no conocen, así como existen 3 personas que representan el 15% que señalan que nunca se sienten cómodos con personas que no conocen.

ITEM N° 07: CUANDO LAS COSAS SALEN MAL ES MI CULPA

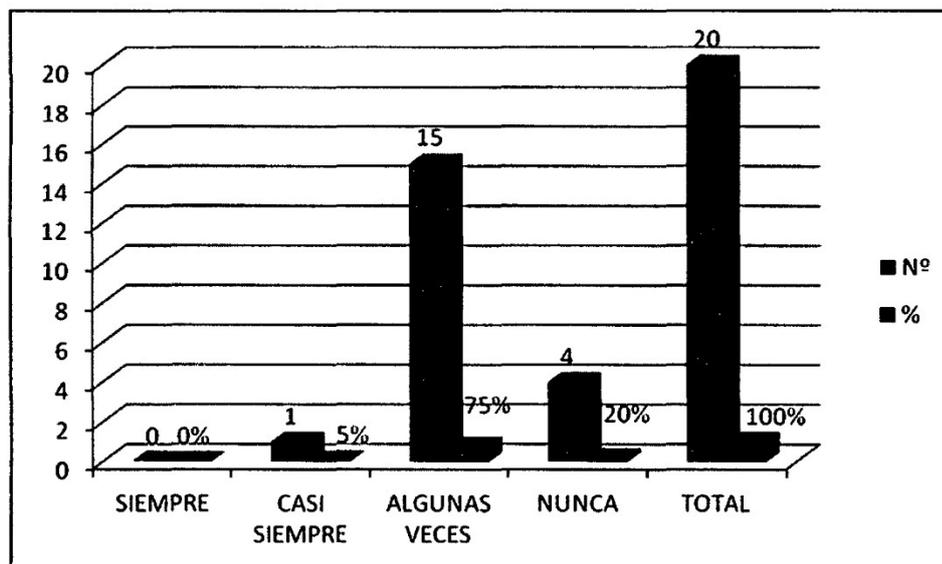


Gráfico 10: Cuando las cosas salen mal es mi culpa
Fuente: Idem

En este ítem, encontramos con claridad que 15 personas que representan el 75% de la población sienten que son culpables algunas veces cuando las cosas no salen bien; 1 persona que representa el 5% señala que casi siempre se siente culpable cuando las cosas no salen bien; y solo 4 personas que representan el 20% señalan que nunca se sienten culpables cuando las cosas en el trabajo no salen bien.

ITEM N° 08: SIENTO QUE SOY AGRADABLE A LOS DEMÁS

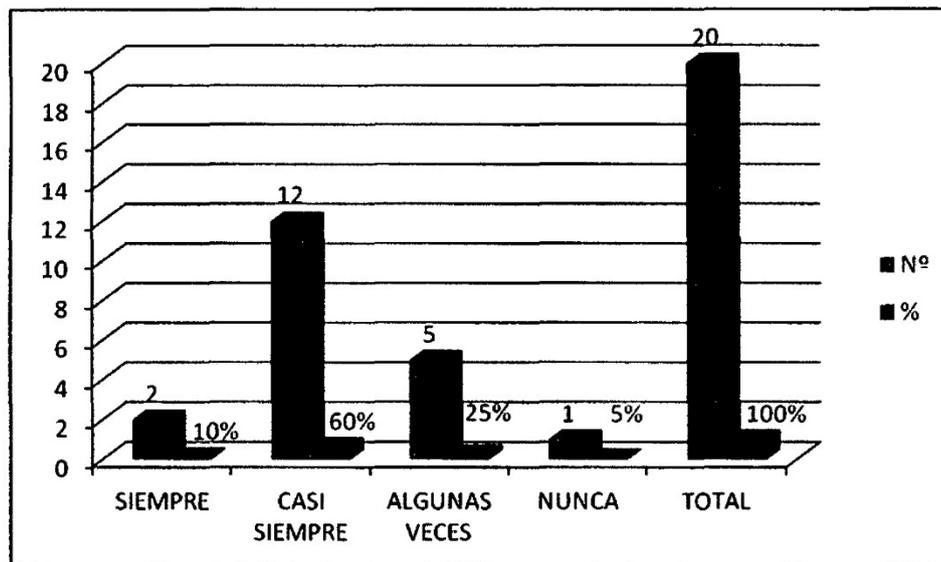


Gráfico 11: Siento que soy agradable a los demás
Fuente: Idem

En este gráfico encontramos que 12 personas que representan el 60% de la población señala que casi siempre se siente agradable a las otras personas, 5 de ellas que representan el 25% señalan que algunas veces se sienten agradables a los demás, 2 personas que son el 10% señalan que siempre se sienten agradables hacia los demás; finalmente existe 1 persona que representan el 5% que nunca se ha sentido agradable frente a las demás personas.

ITEM N° 09: ES BUENO COMETER ERRORES

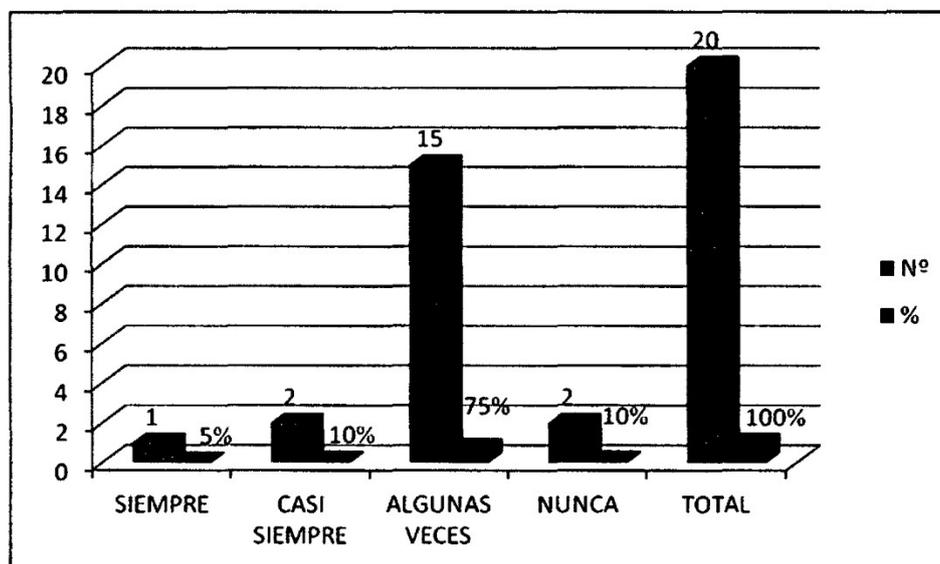


Gráfico 12: Es bueno cometer errores
Fuente: Idem

En este ítem, encontramos que 15 personas que representan el 75% de la población, señalan que algunas veces es bueno cometer errores, 2 de ellas que representan el 10% señalan que casi siempre es bueno cometer errores, del mismo modo encontramos que otras 2 personas que representan el 10% señalan que nunca es bueno cometer errores, y finalmente se encuentra que 1 persona que representa el 5% señala que siempre es bueno cometer errores.

ITEM N° 10: SI LAS COSAS SALEN BIEN SE DEBEN A MIS ESFUERZOS

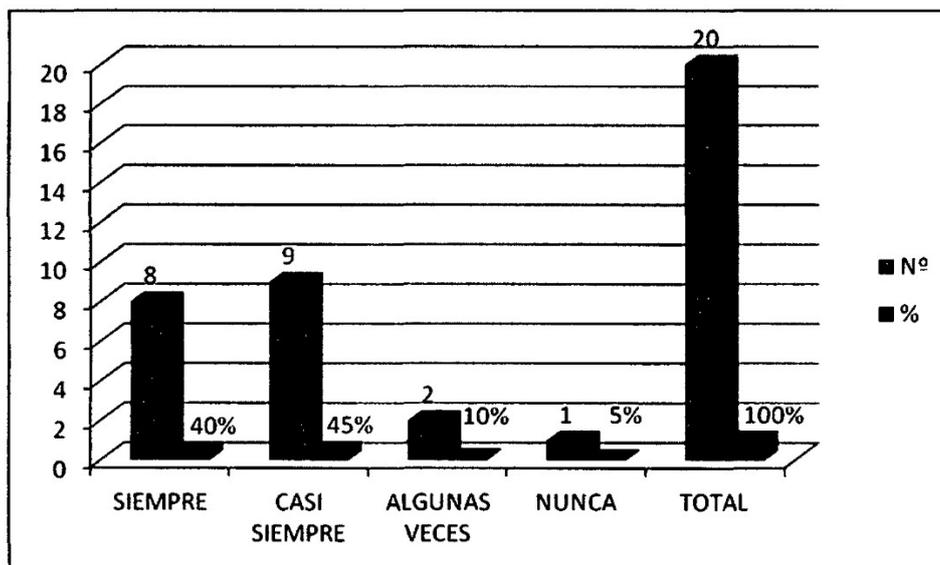


Gráfico 13: Si las cosas salen bien se deben a mis esfuerzos
Fuente: Idem

En este gráfico encontramos que 9 personas que representan el 45% de la población, señalan que casi siempre que las cosas salen bien es debido a sus propios esfuerzos; mientras que 8 personas que representan el 40% señalan que siempre piensan que todas las cosas que hacen y resultan de manera positiva se deben a sus esfuerzos, por otro lado 2 personas que representa el 10% señalan que solo algunas veces cuando las cosas salen bien es debido a sus propios esfuerzos.

ITEM N° 11: RESULTO DESAGRADABLE A LOS DEMÁS

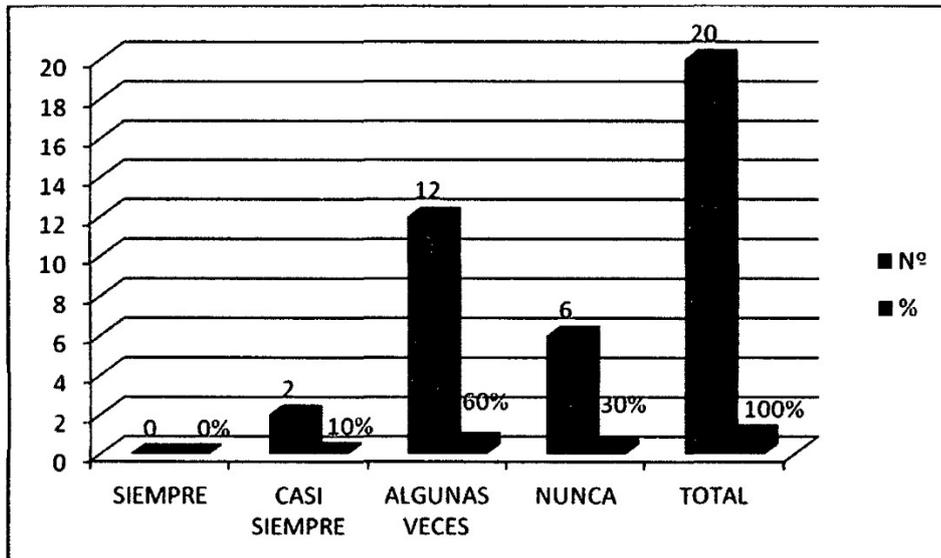


Gráfico 14: Resulto desagradable a los demás
Fuente: Idem

En este ítem, encontramos que 12 personas que representan el 60% de la población, sienten que algunas veces resultan desagradables a los demás, 6 personas que representan el 30% señalan que nunca resultan desagradables a los demás, por otro lado 2 personas que representan el 10% señalan que casi siempre sienten que resultan desagradables a los demás.

ITEM N° 12: ES DE SABIOS RECTIFICAR

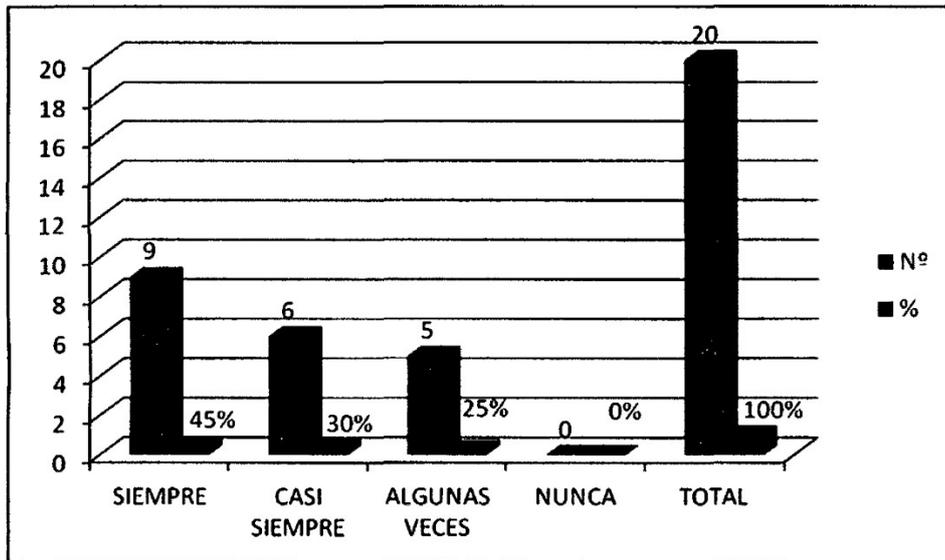


Gráfico 15: Es de sabios rectificar
Fuente: Idem

En el presente gráfico, encontramos que 9 personas que representan el 45% de la población piensa que siempre es de sabios rectificar, lo que indica que tienen sentido autocrítico; asimismo 6 personas que representan el 30% consideran que casi siempre es de sabios rectificar, y 5 personas que representan el 25% señalan que algunas veces es de sabios rectificar.

ITEM N° 13: ME SIENTO EL SER MENOS IMPORTANTE DEL MUNDO

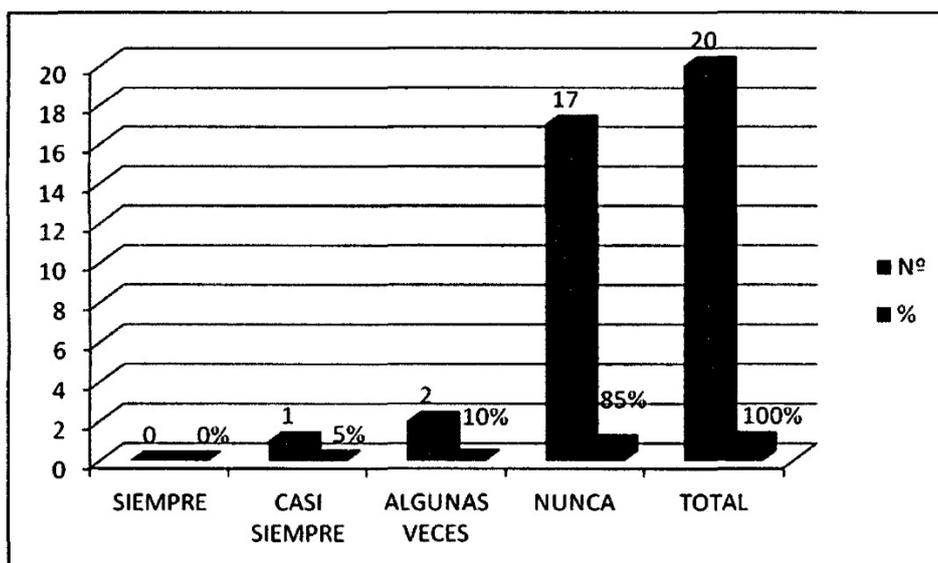


Gráfico 16: Me siento el ser menos importante del mundo
Fuente: Idem

En este ítem, 17 personas que representan el 85% de la población, señala que nunca se han sentido los seres menos importantes en el mundo, 2 personas que representan el 10% señalan que algunas veces se han sentido los seres menos importantes del mundo, y solo 1 persona que representa el 5% del total de 20 ha señalado que casi siempre se siente el ser menos importante en el mundo.

ITEM N° 14: HACER QUE LOS DEMÁS ME QUIERAN ES NECESARIO PARA SENTIRME ACEPTADO

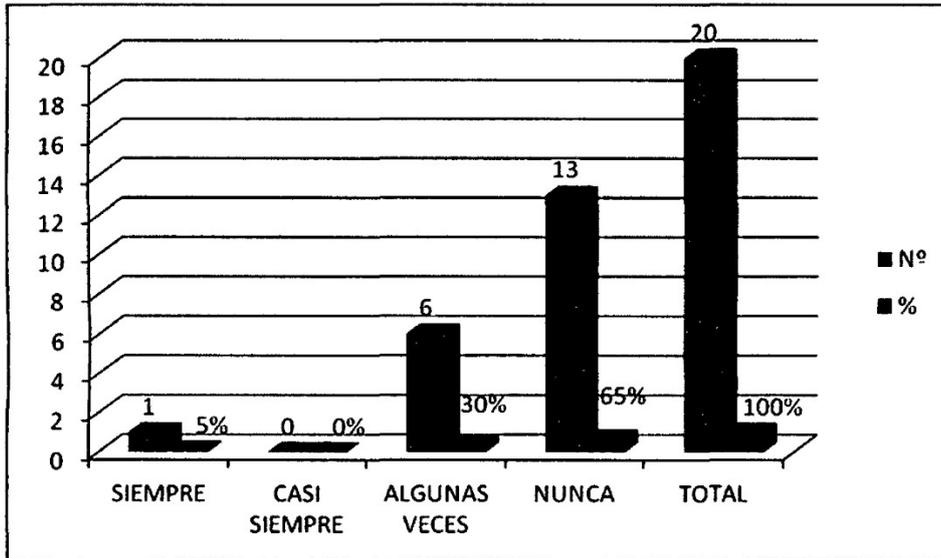
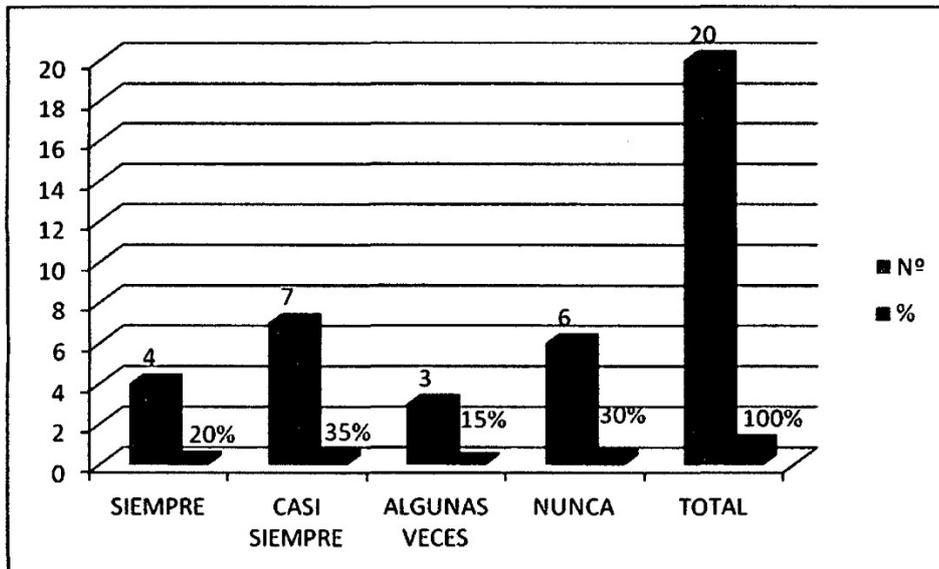


Gráfico 17: Hacer que los demás me quieran es necesario para sentirme aceptado
Fuente: Idem

Según este gráfico, 13 personas que representan el 65% de la población, señala que nunca han sentido la necesidad de que los demás los quieran para recién sentirse aceptados, 6 personas que representan el 30% señalan que algunas veces han tenido la necesidad de sentirse queridos por los demás para sentirse aceptados, y solo 1 persona que representa el 5% siempre tienen la necesidad de sentirse querido por los demás para saber que es aceptado.

ITEM N° 15: ME SIENTO EL SER MÁS IMPORTANTE DEL MUNDO



E Gráfico 18: Me siento el ser más importante del mundo
Fuente: Idem

En este ítem, encontramos en forma graficada que 7 personas que representa el 35% de la población, señalan que casi siempre se sienten las personas más importantes del mundo, 6 personas que representan el 30% señalan que nunca se han sentido las personas más importantes del mundo, así también hay 3 personas que representan el 15% que señalan que solo algunas veces se han sentido las personas más importantes del mundo; pero también cabe indicar que 4 personas que representan el 20% de la población dicen que siempre se sienten las personas más importantes del mundo.

ITEM N° 16: TODO ME SALE MAL

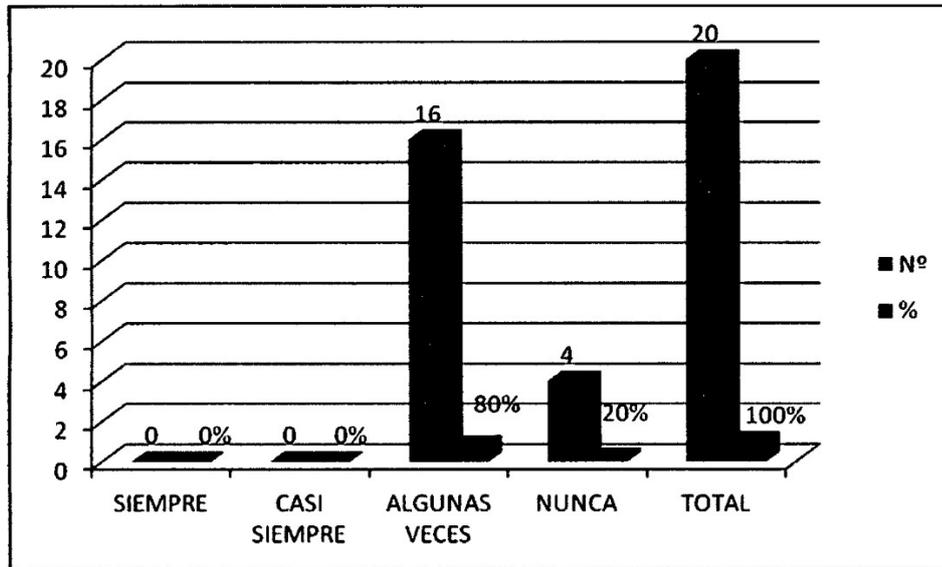


Gráfico 19: Todo me sale mal
Fuente: Idem

En este gráfico, encontramos que 16 personas que representan el 80% señalan que solo algunas veces sienten que todo les sale mal, 4 personas que representan el 20% indican que nunca sienten que todo les sale mal no encontrándose personas que señalen las otras dos alternativas.

ITEM N° 17: SIENTO QUE EL MUNDO ENTERO SE RÍE DE MÍ

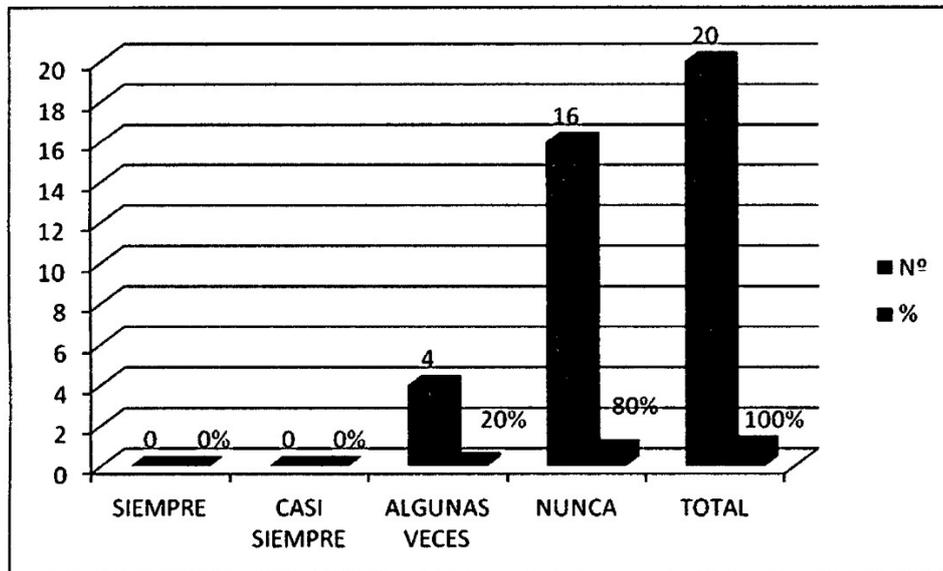
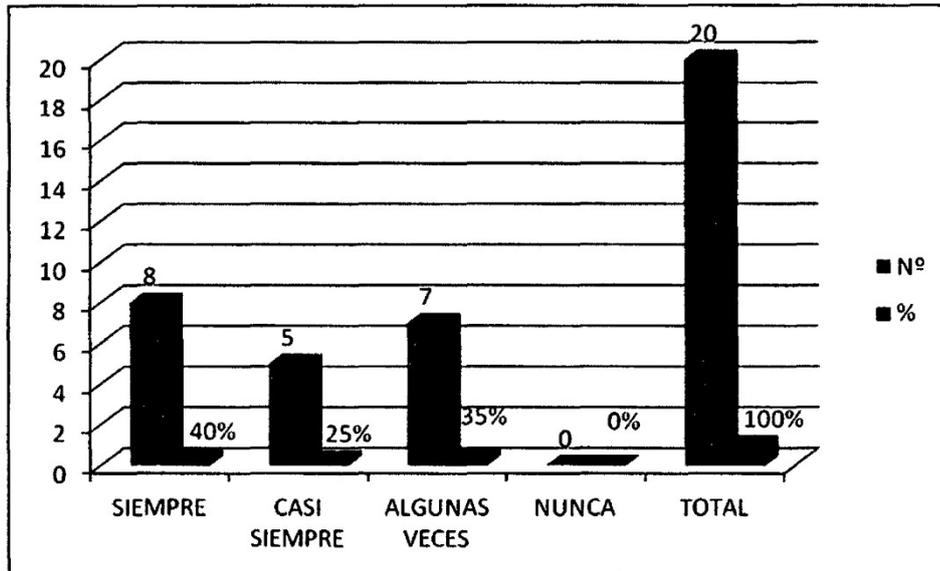


Gráfico 20: Siento que el mundo entero se ríe de mí
Fuente: Idem

En este ítem se encuentra que, 16 personas que representan el 80% nunca han sentido que el mundo entero se ríe de ellos, solo 4 personas que representa el 20% han sentido que algunas veces el mundo entero se ríe de ellos. No encontrándose personas que señalen las otras dos alternativas.

ITEM N° 18: ACEPTO DE BUEN GRADO LA CRÍTICA CONSTRUCTIVA



*Gráfico 21: Acepto de buen grado la crítica constructiva
Fuente: Idem*

En este ítem, encontramos que 8 personas que representan el 40% de la población señalan que siempre aceptan de buen grado las críticas constructivas, 5 personas que representan el 25% señalan que casi siempre aceptan de buen grado las críticas constructivas, pero también existen 7 personas que representan el 35% de la población que señalan que solo algunas veces aceptan con agrado las críticas constructivas.

ITEM N° 19: YO ME RÍO DEL MUNDO ENTERO

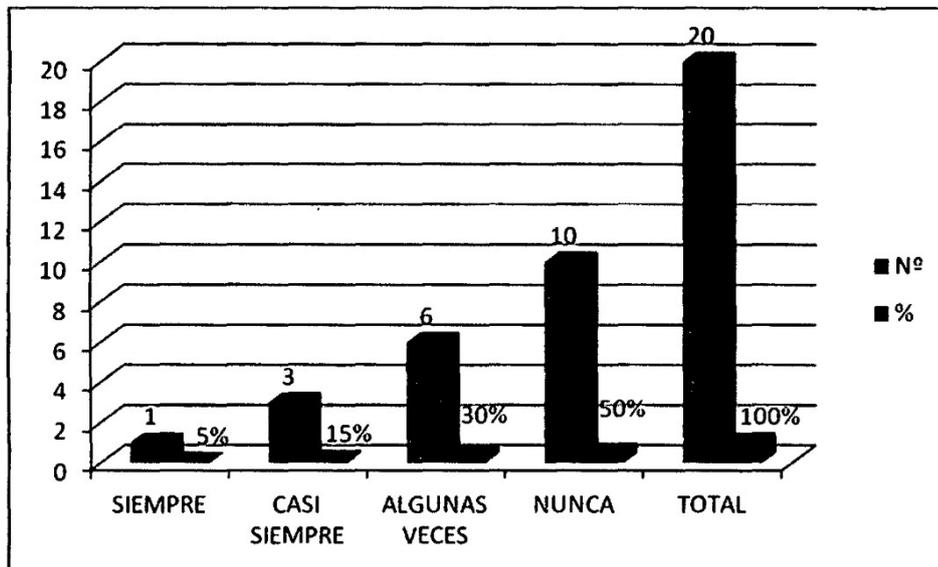


Gráfico 22: Yo me río del mundo entero
Fuente: Idem

En este ítem, encontramos que 10 personas que representan el 50% de la población señala que nunca se ríe del mundo entero, 6 personas que representa el 30% indican que solo algunas veces se ríen del mundo entero, 3 personas que representan el 15% de la población señalan que casi siempre se ríen del mundo entero, y solo 1 persona que representa el 5% del total de las personas evaluadas indican que siempre se ríen del mundo entero.

ITEM N° 20: A MÍ TODO ME RESBALA

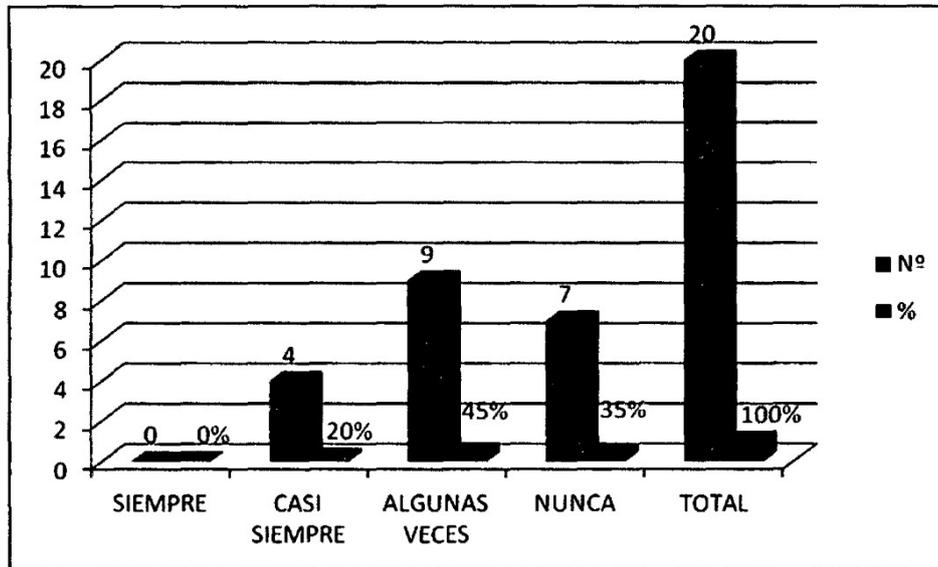


Gráfico 23: A mi todo me resbala
Fuente: Idem

En este ítem, encontramos 9 personas que representan el 45% señalan que a ellos(as) algunas veces las cosas les resbalan, 7 personas que representan el 35% indican que nunca han sentido que las cosas les resbalen, pero también hay 4 personas que representan el 20% que señalan que casi siempre los problemas les resbalan.

ITEM N° 21: ME SIENTO CONTENTO (A) CON MI ESTATURA

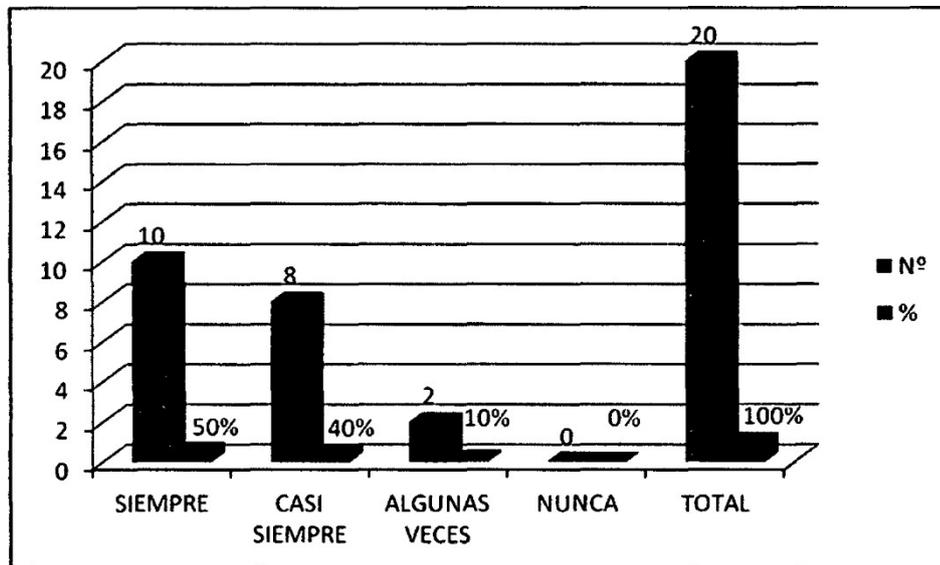


Gráfico 24: Me siento contento (a) con mi estatura
Fuente: Idem

En este ítem, 10 personas que representan el 50% señalan que siempre se sienten contentos con la estatura que tienen; asimismo 8 personas que representan el 40% señalan que casi siempre se sienten contentos con su estatura, solo 2 personas que representan el 10% de la población se sienten contentos con su estatura solo algunas veces.

ITEM N° 22: TODO ME SALE BIEN

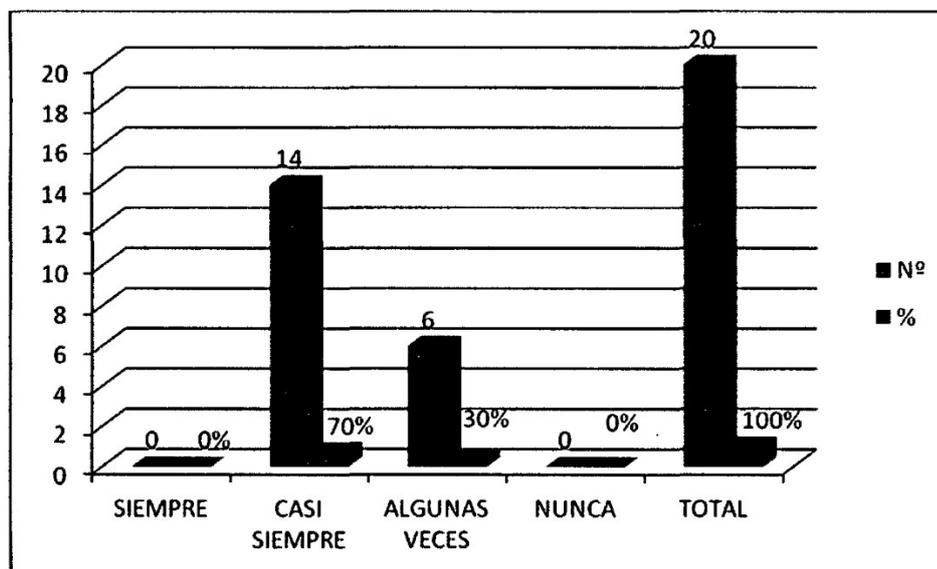


Gráfico 25: Todo me sale bien
Fuente: Idem

En este gráfico, encontramos con claridad, 4 personas que representan el 70% de la población que señalan que casi siempre todo les sale bien, asimismo encontramos 6 personas que representan el 30% que indican que solo algunas veces las cosas les salen bien en el trabajo.

ITEM N° 23: PUEDO HABLAR ABIERTAMENTE DE MIS SENTIMIENTOS

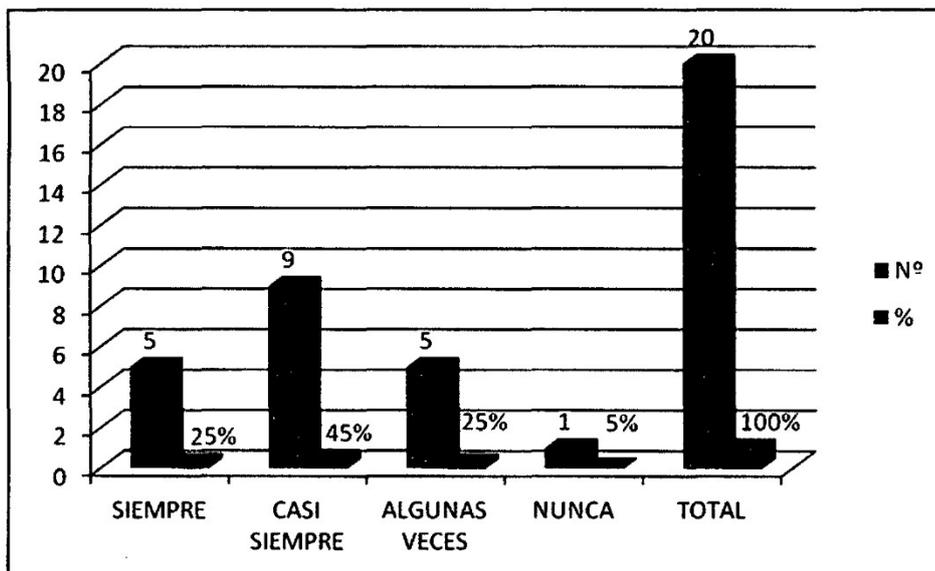


Gráfico 26: Puedo hablar abiertamente de mis sentimientos

Fuente: Idem

En este ítem, encontramos de manera graficada que 9 personas que representan el 45% de la población dice que casi siempre pueden hablar libremente de sus sentimientos; asimismo encontramos que 5 personas que representan el 25% señalan que siempre pueden hablar libremente de sus sentimientos, también encontramos que otras 5 personas que representan también otro 25% de la población dicen que algunas veces sienten que pueden hablar libremente de sus sentimientos y solo 1 persona que representa el 5% de la población indica que nunca puede hablar con libertad de sus sentimientos.

ITEM N° 24: SIENTO QUE MI ESTATURA NO ES LA CORRECTA

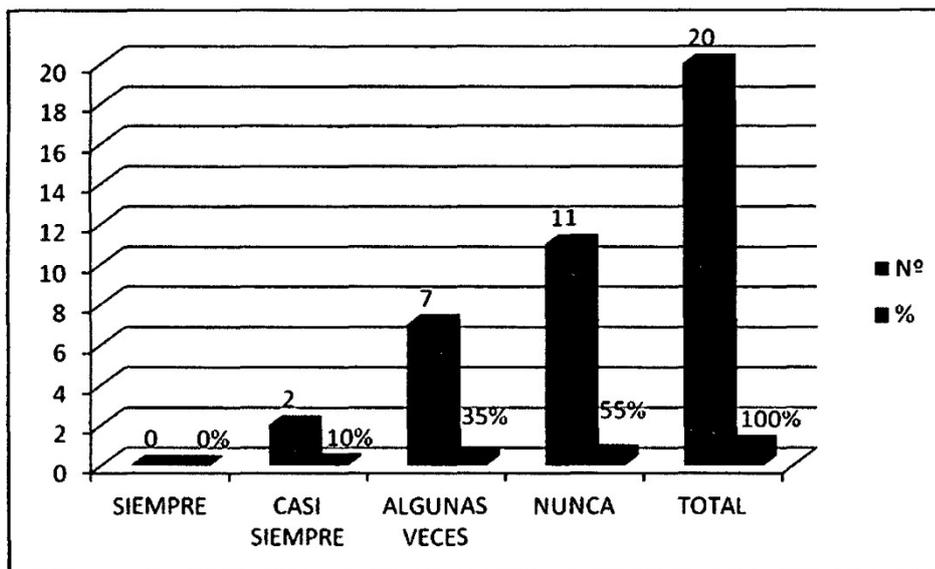


Gráfico 27: Siento que mi estatura no es la correcta
Fuente: Idem

En este ítem, encontramos que 11 personas que representan el 55% del total indican que nunca se han sentido mal con la estura que tienen; sin embargo existe también 7 personas que representan el 35% que solo algunas veces han sentido que su estatura no es la correcta, pero también existe 2 personas que representan el 10% señalan que casi siempre se sienten inconformes con su estatura.

ITEM N° 25: SOLO ACEPTO LAS ALABANZAS QUE ME HAGAN

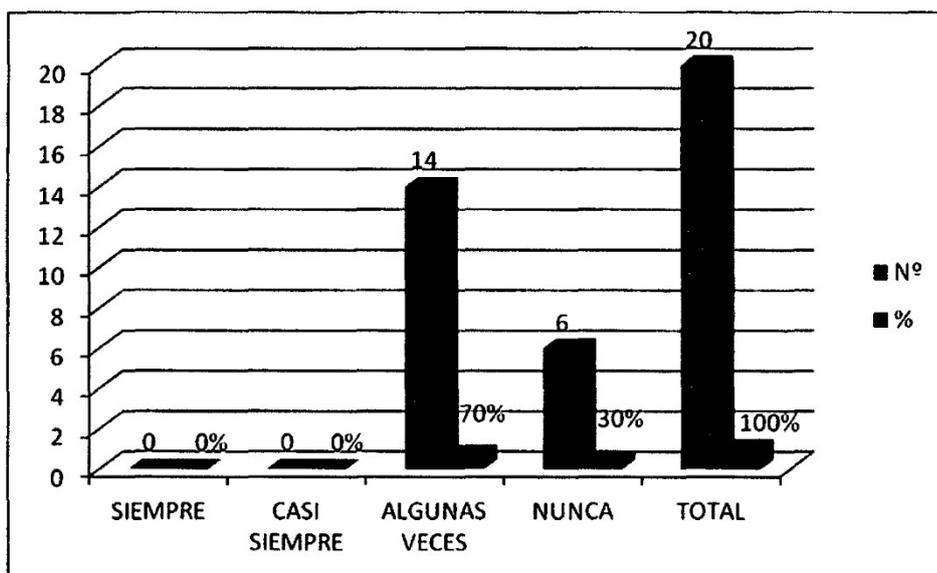


Gráfico 28: Solo acepto las alabanzas que me hagan
Fuente: Idem

En este gráfico, encontramos claramente que 14 personas que representan el 70% de la población indican que solo algunas veces aceptan las alabanzas que reciben de parte de los demás; asimismo se encuentra que 6 personas que representan el 30% señalan que nunca aceptan las alabanzas que hagan hacia su persona.

ITEM N° 26: ME DIVIERTE REÍRME DE MIS ERRORES

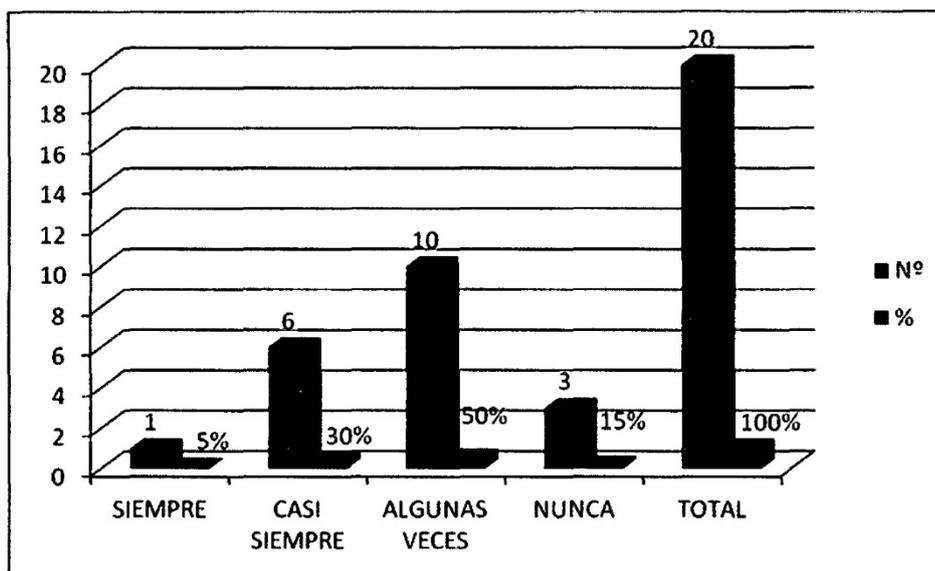


Gráfico 29: Me divierte reírme de mis errores
Fuente: Idem

En este ítem, se encuentra que 10 personas que representa el 50% de la población, consideran que solo algunas veces les divierte reírse de sus propios errores; por otro lado encontramos también que 6 personas que representan el 30% indican que casi siempre les divierte reírse de sus errores; asimismo 3 personas que representan el 15% señalan que nunca se ríen de sus propios errores, y finalmente 1 persona que representa el 5% indica que siempre se ríe de sus errores.

ITEM N° 27: MIS SENTIMIENTOS ME LOS RESERVO EXCLUSIVAMENTE PARA MI

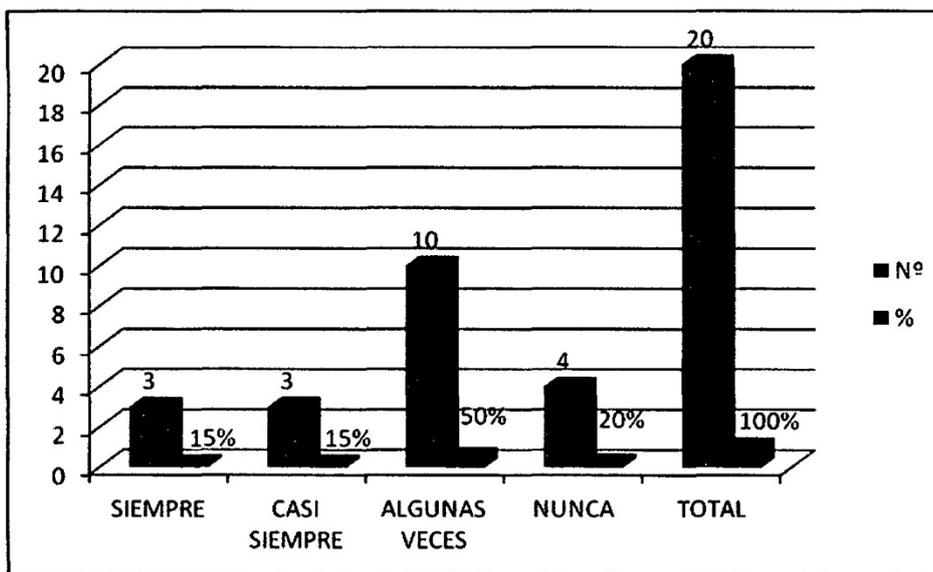


Gráfico 30: Mis sentimientos me los reservo exclusivamente para mí

Fuente: Idem

E

En este gráfico encontramos claramente, que 10 personas que representan el 50% de la población señalan que solo algunas veces reservan sus sentimientos exclusivamente para ellos; 4 personas que representan el 20% indican que nunca se reservan sus sentimientos exclusivamente para ellos, 3 personas que representan el 15% consideran que siempre son muy reservados con sus sentimientos y finalmente 3 personas que representan también el 15% consideran que casi siempre se reservan sus sentimientos exclusivamente para ellos

ITEM N° 28: YO SOY PERFECTO (A)

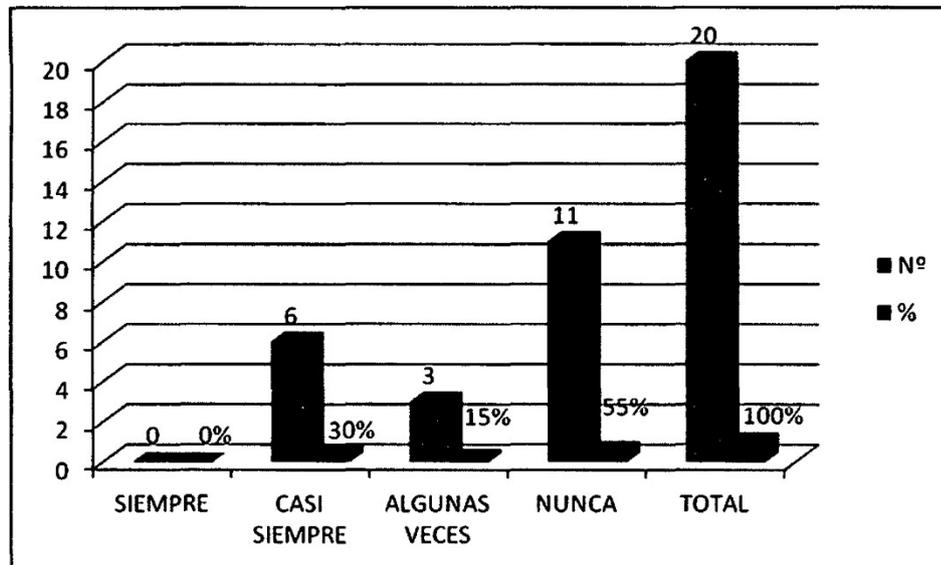
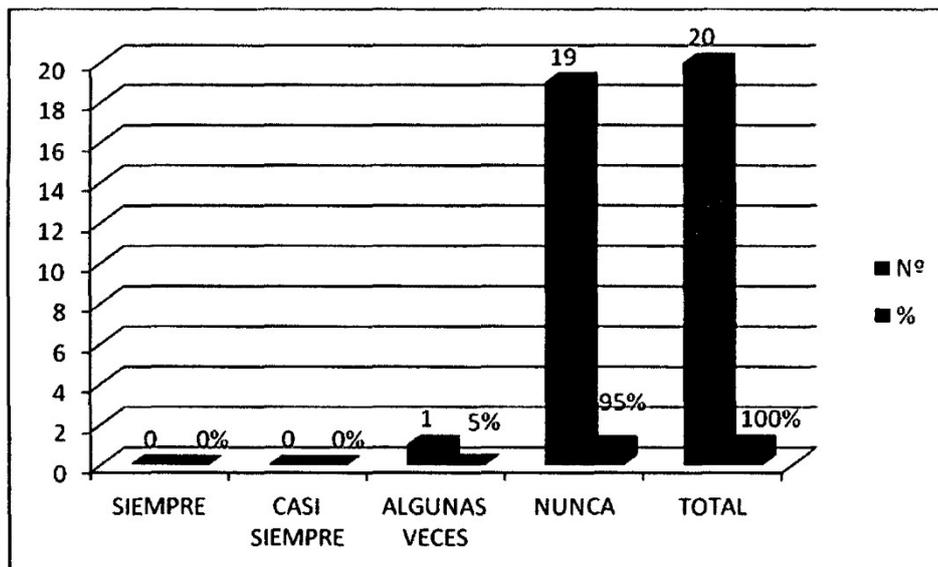


Gráfico 31: Yo soy perfecto (a)
Fuente: Idem

En este ítem, encontramos que 11 personas que representan el 55% de la población, señalan que nunca se sienten perfectos, 6 personas que representan el 30% de la población indican que casi siempre se sienten perfectos; asimismo 3 personas que representan el 15% señalan que solo algunas veces se sienten perfectos.

ITEM N° 29: ME ALEGRO CUANDO OTROS FRACASAN EN SUS INTENTOS



*Gráfico 32: Me alegro cuando otros fracasan en sus intentos
Fuente: Idem*

En este ítem se encuentra con claridad, de manera graficada que 19 personas que representan el 95% indican que nunca se alegran frente al fracaso de otras personas; asimismo 1 persona que representa el 5% señala que solo algunas veces se alegra cuando otros fracasan en sus intentos, no encontrándose respuestas en las otras dos preguntas.

ITEM N° 30: ME GUSTARÍA CAMBIAR MI APARIENCIA FÍSICA

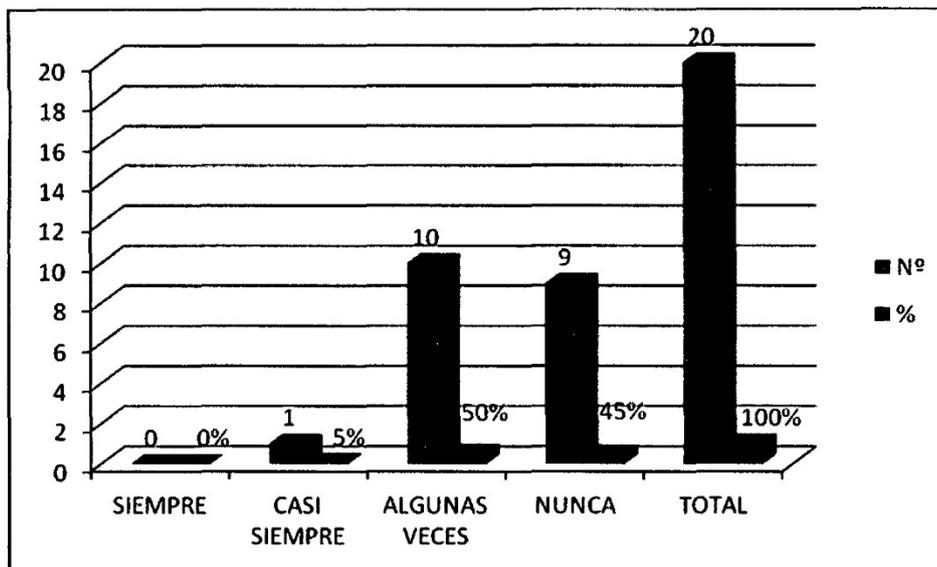


Gráfico 33: Me gustaría cambiar mi apariencia física
Fuente: Idem

En este gráfico, encontramos que 10 personas que representa el 50% de la población consideran que solo algunas veces les gustaría cambiar su apariencia física, asimismo 9 personas que representan el 45% señalan que nunca cambiarían su apariencia física, y finalmente 1 persona que representa el 5% señala que casi siempre le gustaría cambiar su apariencia física.

ITEM N° 31: EVITO NUEVAS EXPERIENCIAS

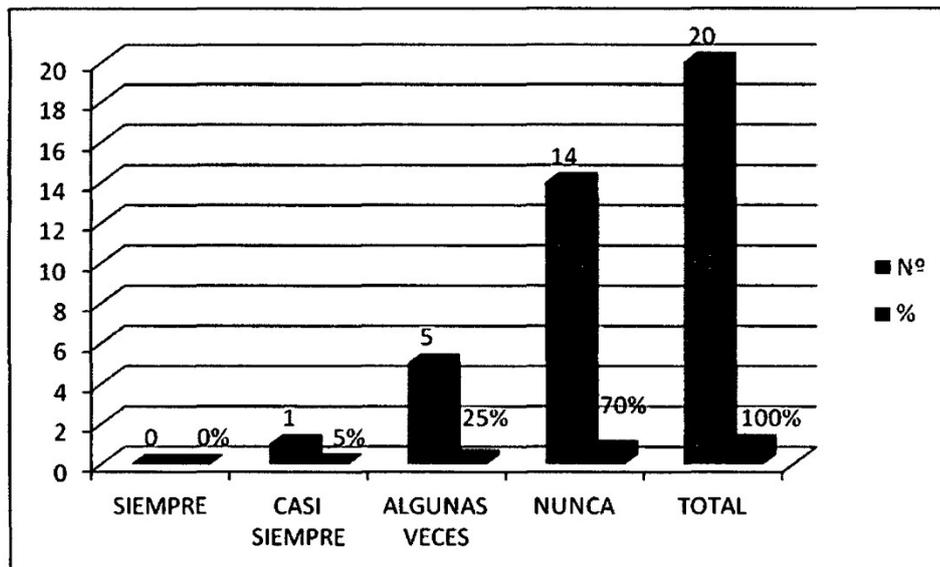


Gráfico 34: Evito nuevas experiencias
Fuente: Idem

En este ítem, se encuentra que 14 personas que representan el 70% de la población, indican que nunca evitan nuevas experiencias, por otro lado se encuentra a 5 personas que representan el 25% que solo algunas veces evitan experimentar nuevos retos, y finalmente 1 persona que representa el 5% que indica que casi siempre está evitando las nuevas experiencias.

ITEM N° 32: REALMENTE SOY TÍMIDO (A)

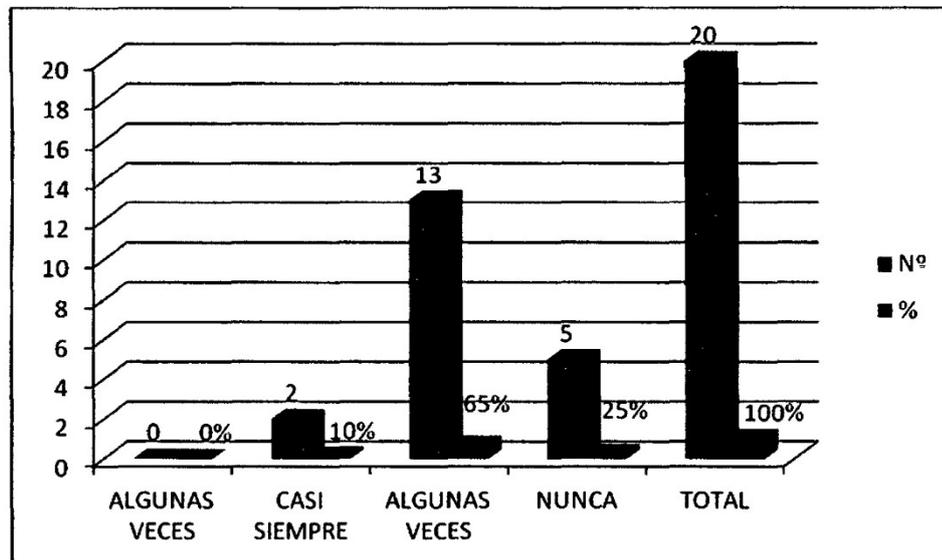


Gráfico 35: Realmente soy tímido (a)
Fuente: Idem

En este gráfico se encontramos claramente, que 13 personas que representa el 65% de la población señala que solo algunas veces se muestran tímidos; asimismo 5 personas que representan el 25% indican que nunca son tímidos; y finalmente 2 personas que representan el 10% señalan que casi siempre muestran este grado de timidez hacia los demás.

ITEM N° 33: ACEPTO LOS RETOS SIN PENSARLO

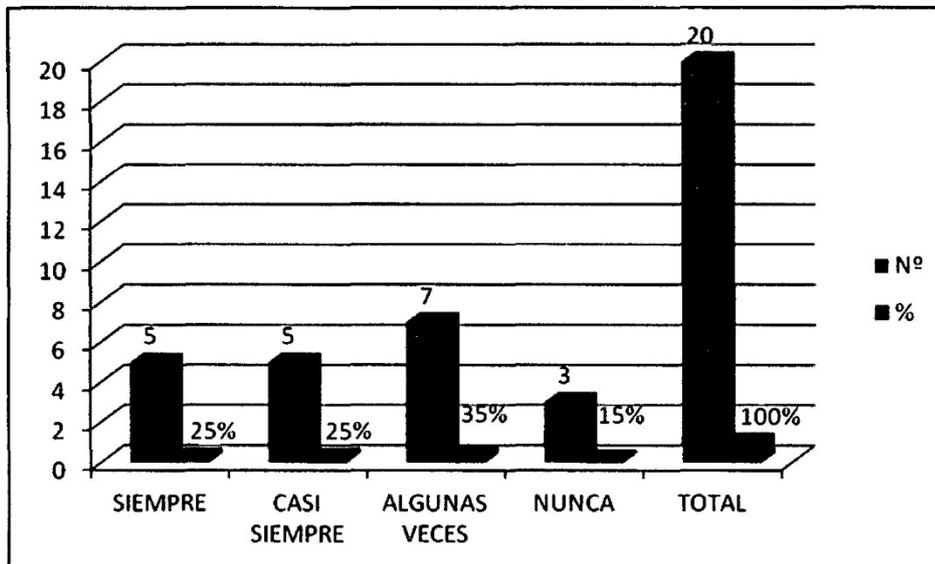


Gráfico 36: Acepto los retos sin pensarlo
Fuente: Idem

En este ítem, se encuentra con claridad 7 personas que representan el 35% que solo algunas veces aceptan los retos sin pensarlo; asimismo 5 personas que representan el 25% siempre aceptan los retos sin pensarlo; por otro lado encontramos que otras 5 personas que representan también el 25% de la población indican que casi siempre aceptan los retos sin pensarlo, 3 personas que representan el 15% nunca aceptan los retos sin antes pensarlo.

ITEM N° 34: ENCUENTRO EXCUSAS PARA NO ACEPTAR LOS CAMBIOS

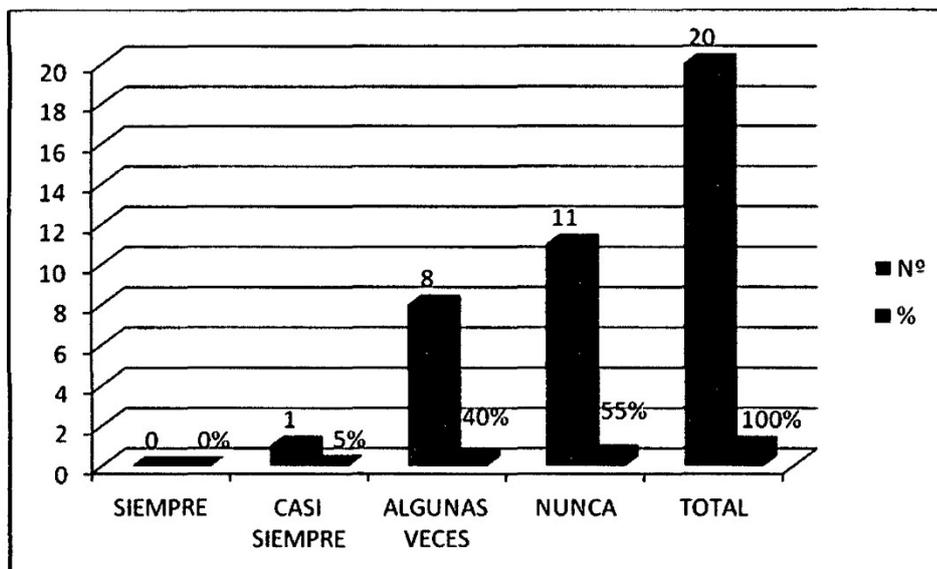


Gráfico 37: Encuentro excusas para no aceptar los cambios
Fuente: Idem

En este ítem, encontramos de manera graficada, que 11 personas que representa el 55% de la población consideran que nunca encuentran excusas para no aceptar los cambios que se presentan, 8 personas que representan el 40% señalan que solo algunas veces encuentran excusas para no aceptar los cambios; y finalmente 1 persona que representa el 5% indica que casi siempre encuentra excusas para aceptar los cambios.

ITEM N° 35: SIENTO QUE LOS DEMÁS DEPENDEN DE MÍ

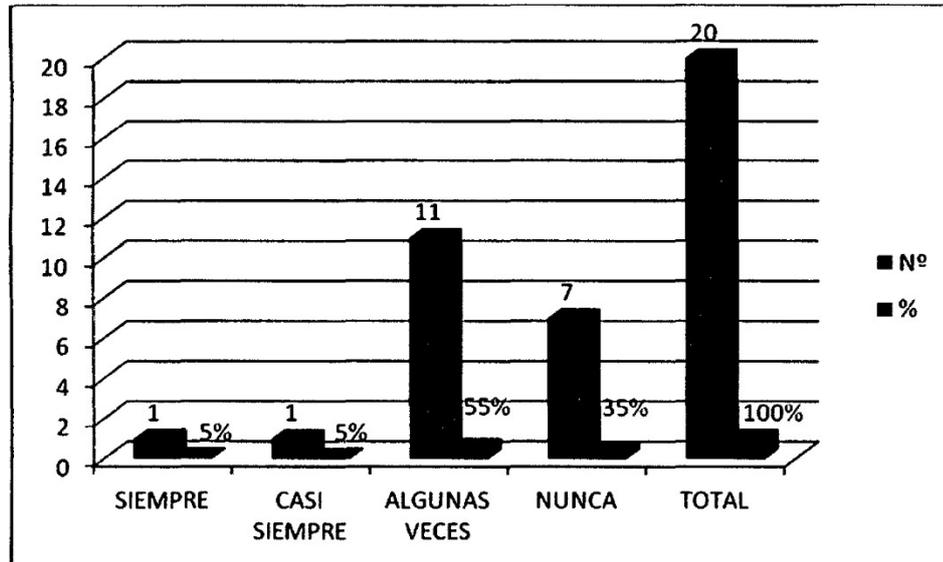


Gráfico 38: Siento que los demás dependen de mí
Fuente: Idem

En este gráfico, encontramos con claridad que 11 personas que representan el 55% de la población indican que solo algunas veces sienten que los demás dependen de ellos; asimismo 7 personas que representan el 35% señalan que nunca sienten que los demás dependen de ellos, por otro lado se encuentra 1 persona que representa el 5% indica que siempre siente que los demás dependen de él; del mismo modo 1 persona que representa el 5% indica que casi siempre siente que los demás dependen de él.

ITEM N° 36: LOS DEMÁS COMETEN MUCHOS MÁS ERRORES QUE YO

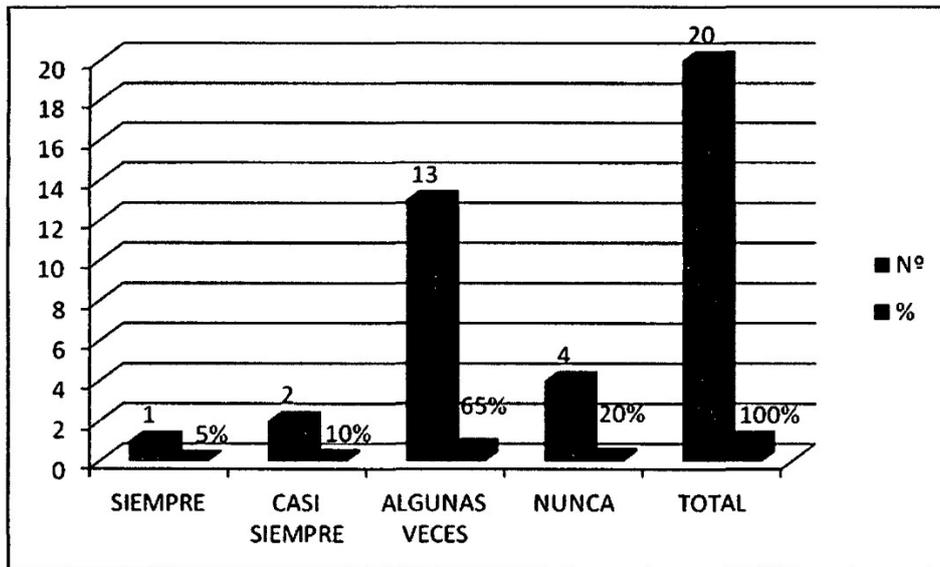


Gráfico 39: Los demás cometen muchos más errores que yo
Fuente: Idem

En este gráfico, encontramos con claridad que 13 personas que representan el 65% de la población señalan que solo algunas veces sienten que los demás cometen muchos más errores que ellos; asimismo 4 personas que representan el 20% indican que nunca han sentido que los demás cometen muchos más errores que ellos, 2 personas que representan el 10% de la población consideran que casi siempre los demás cometen muchos más errores que ellos, y finalmente 1 persona que representa el 5% señala que siempre siente que los demás cometen mucho más errores que él.

ITEM N° 37: ME CONSIDERO SUMAMENTE AGRESIVO(A)

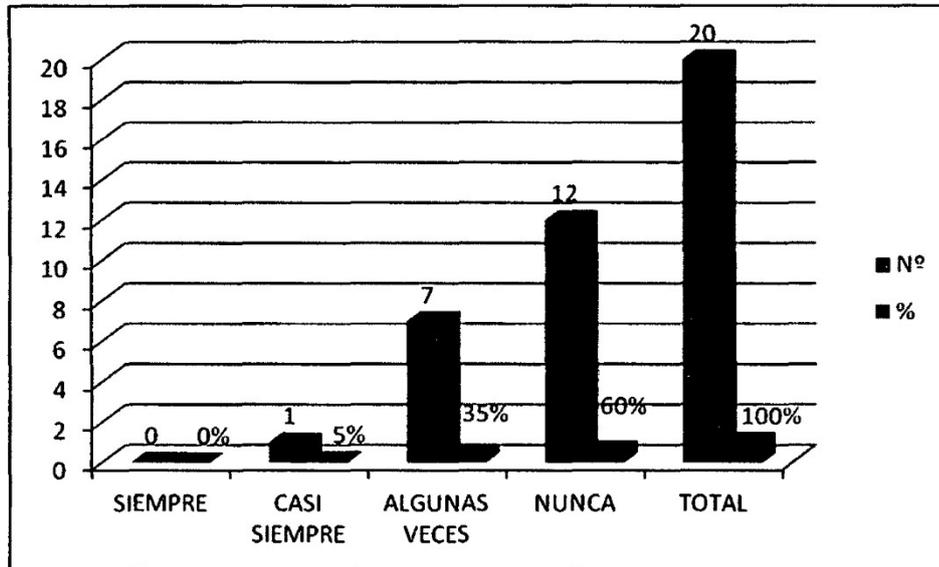


Gráfico 40: Me considero sumamente agresivo (a)
Fuente: Idem

En este ítem, encontramos claramente de manera graficada que 12 personas que representan el 60% del total, señala que nunca se considera sumamente agresivo(a), 7 personas que representa el 35% de la población indica que solo algunas veces se considera totalmente agresivo (a), y finalmente 1 persona que representa el 5% señala que casi siempre se considera sumamente agresivo (a).

ITEM N° 38: ME ATERRAN LOS CAMBIOS

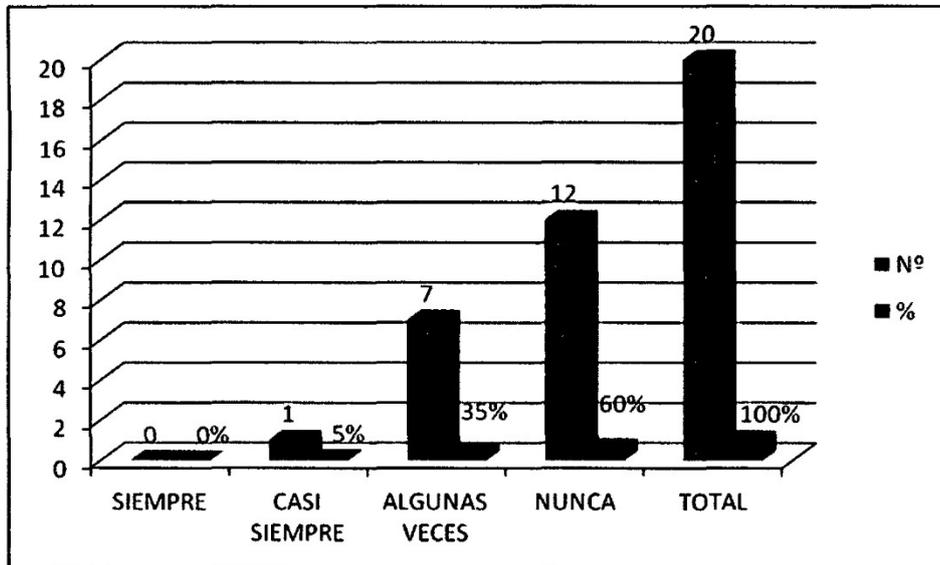


Gráfico 41: Me aterran los cambios
Fuente: Idem

En este gráfico, se encuentra que 12 personas que representa el 60% de la población señalan que nunca sienten que los cambios les aterran, 7 personas que representan el 35% indican que solo algunas veces sienten que los cambios les aterran; y finalmente 1 persona que representa el 5% considera que casi siempre se siente aterrado cuando se presenta algún cambio.

ITEM N° 39: ME ENCANTA LA AVENTURA

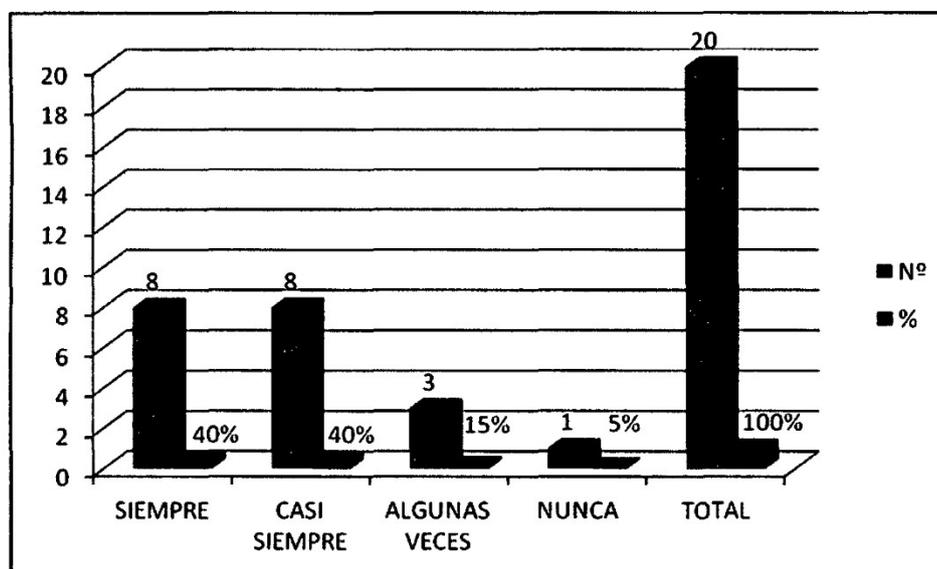


Gráfico 42: Me encanta la aventura
Fuente: Idem

En este ítem, se encuentra con claridad de manera graficada que 8 personas que representa el 40% de la población señalan que siempre les encantan las aventuras que se presenten, por otro lado otras 8 personas que representan también el 40% indican que casi siempre les encantan las aventuras; asimismo 3 personas que representan el 15% señalan que solo algunas veces les encantas las aventura, y finalmente solo 1 persona que representa el 5% dice que nunca le encanta la aventura.

ITEM N° 40: ME ALEGRO CUANDO OTROS ALCANZAN EL ÉXITO EN SUS INTENTOS

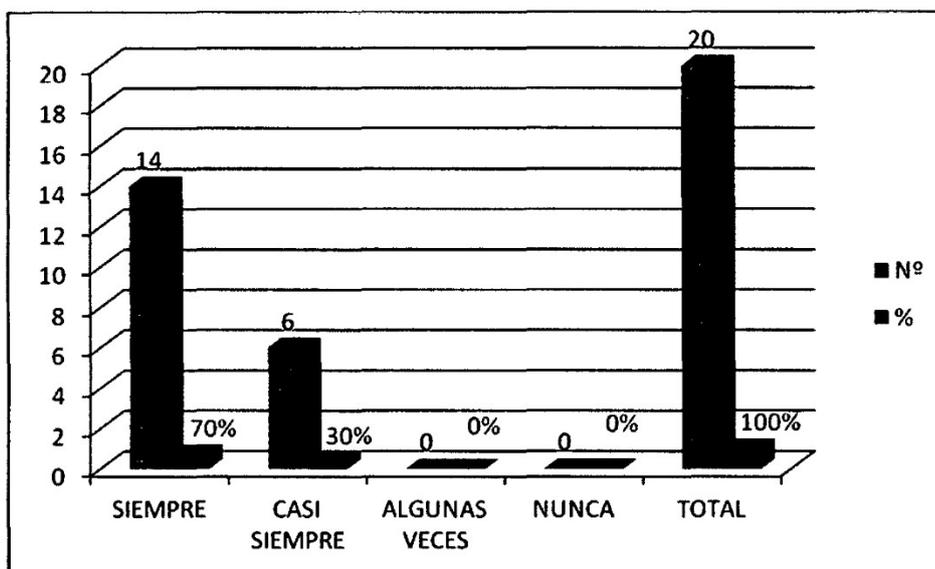


Gráfico 43: Me alegro cuando otros alcanzan el éxito en sus intentos
Fuente: Idem

En este ítem, encontramos con claridad que 14 personas que representa el 70% de la población, señalan que siempre sienten alegría cuando otras personas logran alcanzar el éxito; asimismo 6 personas que representan el 30% de la población indican que casi siempre se sienten alegres cuando otros alcanzan el éxito en sus intentos, no encontrándose personas que señalen las otras dos alternativas.

4.3. Resultados sobre la Variable de Trabajo en Equipo

ITEM N° 01: MANTENGO REUNIONES CON LAS PERSONAS QUE TRABAJA

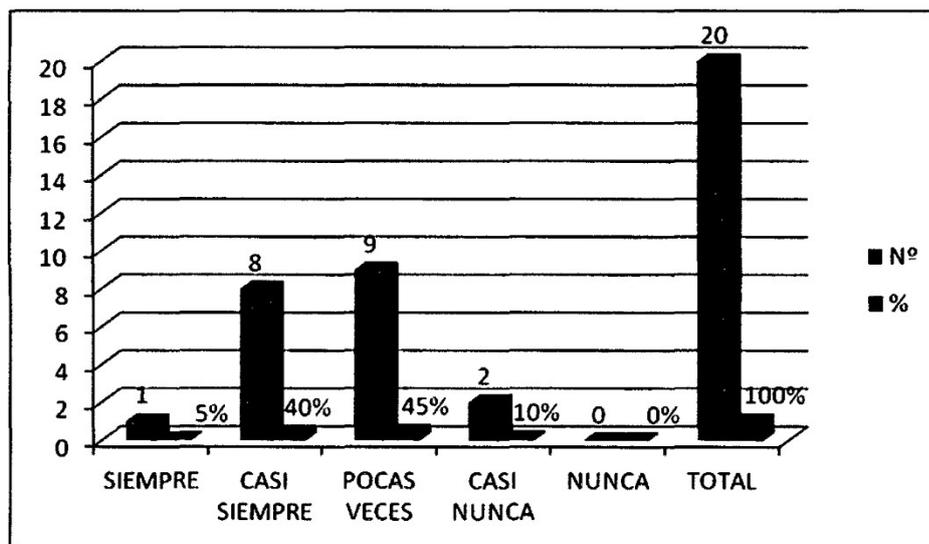


Gráfico 44: Mantengo reuniones con las personas que trabajo
Fuente: Aplicación de test de trabajo en equipo IPAE: por la tesista en octubre del 2011

Según la recopilación de datos, del 100% de la población conformado por 20 trabajadores del área administrativa de la empresa gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima; 9 trabajadores que representa el 45% señalan que pocas veces mantienen reuniones con las personas que trabaja; 8 trabajadores representado por el 40% indican que casi siempre mantienen este tipo de reuniones ; 2 trabajadores que representa el 10% de la población consideran que casi nunca mantienen reuniones con las personas que laboran; y finalmente 1 persona que representa el 5% indica que siempre mantiene reuniones con las personas que trabaja.

ITEM N° 02: MI EQUIPO Y YO LOGRAMOS ANTICIPARNOS A LA MAYORIA DE PROBLEMAS Y NO REACCIONAR ANTE ELLOS CUANDO YA ESTÁN PRESENTES

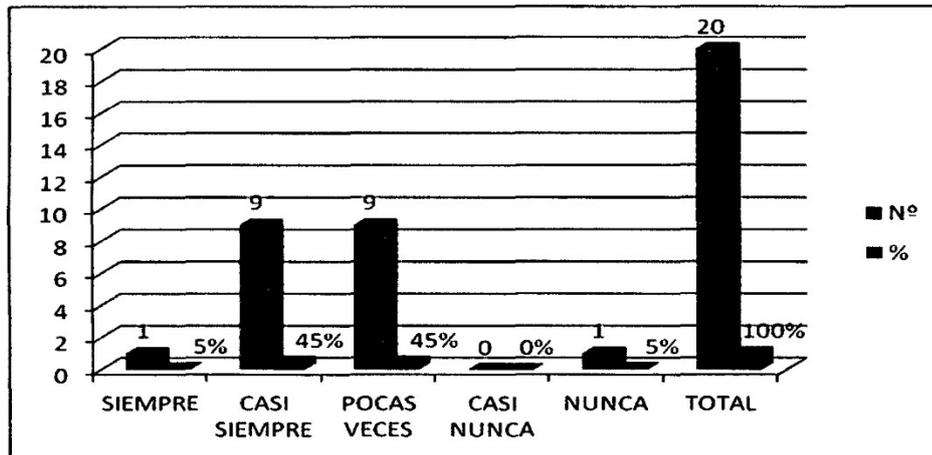


Gráfico 45: Mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de problemas y no reaccionar ante ellos cuando ya están presentes
Fuente: Idem

En este ítem, se encuentra con claridad que 9 personas que representa el 45% de la población, señalan que casi siempre se anticipan la mayoría de problemas junto con sus equipos de trabajo y no reaccionan cuando ya el problema está presente, otras 9 personas que representan también el 45% indican que pocas veces se anticipan a la mayoría de problemas con sus equipos de trabajo y no reaccionan recién cuando el problema ya está presente, 1 persona que representa el 5% señala que siempre logran anticiparse a la mayoría de los problemas y no reaccionan cuando estos ya están presentes, y finalmente 1 persona que también representa el 5% indica que nunca se anticipa a la mayoría de problemas que se puedan presentar, ello conlleva a que reaccionen recién cuando el problema ya se encuentra presente.

ITEM N° 03: PARTE IMPORTANTE DE MI TIEMPO DE TRABAJO LO DEDICO A PENSAR COMO PROMOVER EL TRABAJO EN EQUIPO

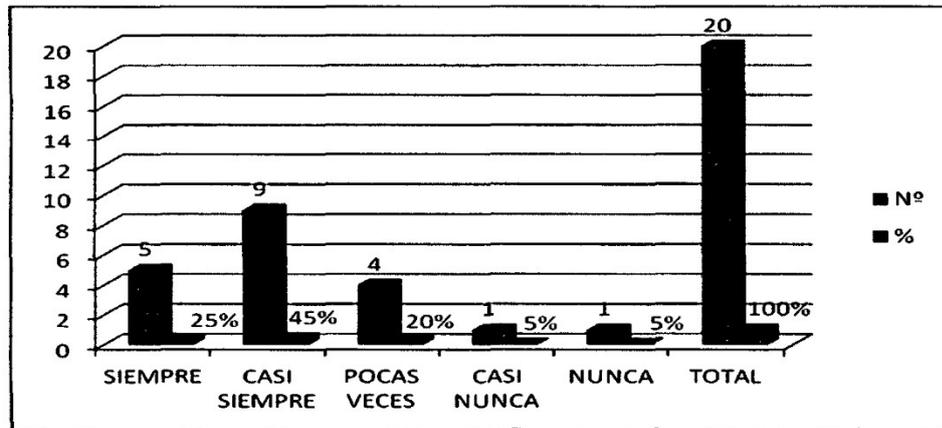


Gráfico 46: Parte importante de mi tiempo de trabajo lo dedico a pensar como promover el trabajo en equipo
Fuente: Idem

En este gráfico, se encuentra que 9 personas que representa el 45% de la población señalan que casi siempre dedican parte importante de su tiempo de trabajo para pensar como promover el trabajo en equipo; 5 personas que representa el 25% consideran que siempre dedican parte importante de su tiempo de trabajo para pensar en como promover el trabajo en equipo, por otro lado; 4 personas que representan el 20% de la población, señalan que pocas veces dedican parte de su tiempo de trabajo para pensar en maneras de promover el trabajo en equipo; 1 persona que representa el 5% indica que casi nunca ocupa parte de su tiempo en el trabajo para analizar la forma de promover el trabajo en equipo; y finalmente encontramos 1 persona que también representa el 5% de la población que considera que nunca dedica parte importante de su tiempo para pensar en como promover el trabajo en equipo.

ITEM N° 04: LOS MEJORES EQUIPOS SON AQUELLOS EN LOS QUE LAS PERSONAS PIENSAN EN FORMA SIMILAR Y NO TIENEN DESACUERDOS

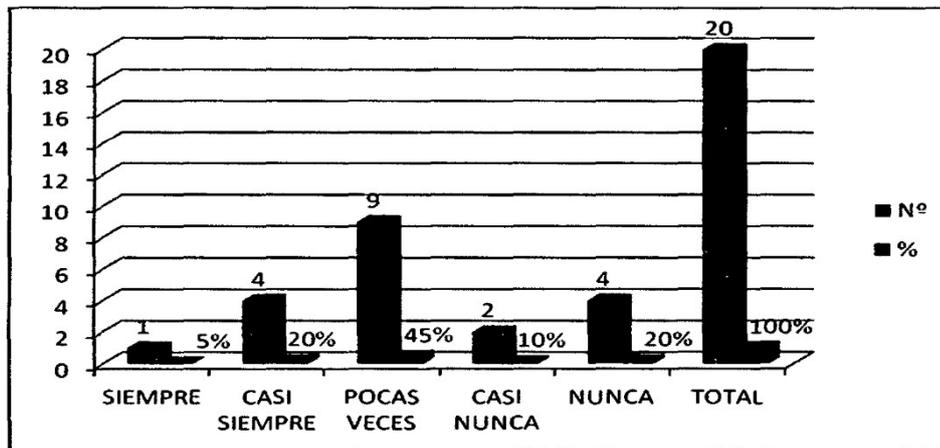


Gráfico 47: Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan en forma similar y no tienen desacuerdos
 Fuente: Idem

En este ítem, se encuentra de manera graficada que 9 personas que representan el 45% de la población, señalan que pocas veces los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan de forma similar y no tienen desacuerdos, 4 personas que representan el 20% consideran que casi siempre los mejores equipos son aquellos en los que las personas siempre están de acuerdo y piensan de manera similar; por otro lado encontramos que 4 personas que representa también el 20% señalan que nunca los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan igual y no tienen desacuerdos, 2 personas que representan el 10% indican que casi nunca los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan de forma similar y no tienen desacuerdos, y finalmente 1 persona que representa el 5% indican que siempre los mejores equipos son aquellos en los que no existen desacuerdos y los miembros piensan de manera similar.

ITEM N° 05: CUANDO ALGUIEN HACE MUY BIEN SU TRABAJO, VOY AL LUGAR DONDE LO HACE PARA FELICITARLO

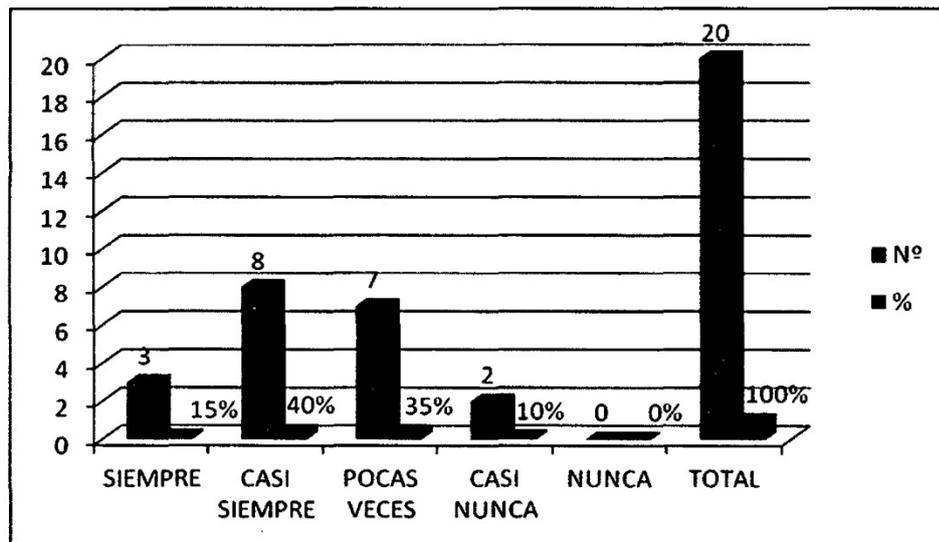


Gráfico 48: Cuando alguien hace muy bien su trabajo, voy al lugar donde lo hace para felicitarlo
 Fuente: Idem

En este gráfico, se encuentra con claridad que 8 personas que representan el 40% de la población indican que casi siempre se acercan a felicitar a alguien cuando realiza muy bien su trabajo; 7 personas que representan el 35%, indican que pocas veces felicitan a alguien en su trabajo cuando hace muy bien las cosas; 3 personas que representan el 15% consideran que siempre felicitan a alguien cuando realiza su trabajo muy bien ; y finalmente 2 personas que representan el 10% de la población señalan que casi nunca se acerca al lugar de alguien a felicitarlo cuando este realiza un buen trabajo.

ITEM N° 06: MI EQUIPO TIENE UNA MISIÓN Y VISIÓN CLARAMENTE DEFINIDA Y TODOS LAS CONOCEMOS

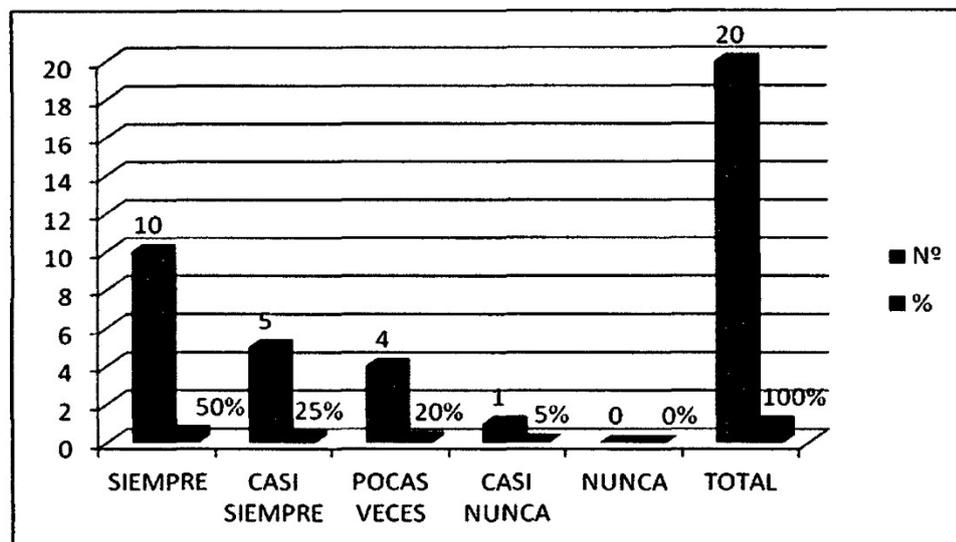


Gráfico 49: Mi equipo tiene una misión y visión claramente definida y todos las conocemos
Fuente: Idem

En este ítem, se encuentra que 10 personas que representa el 50% de la población consideran que siempre tienen una misión y visión claramente definidas y todo el equipo tiene conocimiento de ello, 5 personas que representan el 25% señalan que casi siempre tienen una misión y visión definida con claridad y todos los miembros del equipo conocen ello, 4 personas que representan el 20% indican que pocas veces su equipo tienen una misión y visión definida conocida por los miembros de su equipo, y finalmente 1 persona que representa el 5% señala que casi nunca su equipo tienen una misión y visión definida que todos los miembros de su equipo conozcan.

ITEM N° 07: A LA LARGA, LOS EQUIPOS DE TRABAJO SOLO REPRESENTAN MÁS TRABAJO

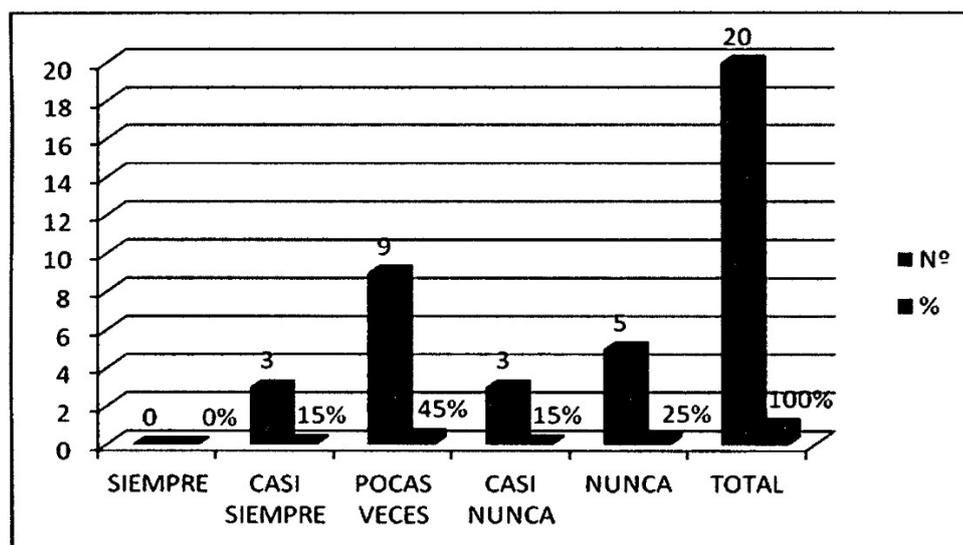


Gráfico 50: A la larga, los equipos de trabajo solo representan más trabajo
Fuente: Idem

En este gráfico, se encuentra que 9 personas que representa el 45% de la población, señalan que pocas veces los equipos de trabajo solo representan más trabajo, 5 personas que representan el 25% indican que nunca los equipos de trabajo solo representan más trabajo, 3 personas que representan el 15% de la población indican que casi siempre el trabajo en equipo a la larga solo genera más trabajo; y finalmente 3 personas que también representan el 15% de la población considera que casi nunca los equipos de trabajo solo representan más trabajo.

ITEM N° 08: PUEDO DEFINIR EN UNA FRASE CORTA Y CONVINCENTE EL SENTIDO DEL TRABAJO DE CADA MIEMBRO DE MI EQUIPO

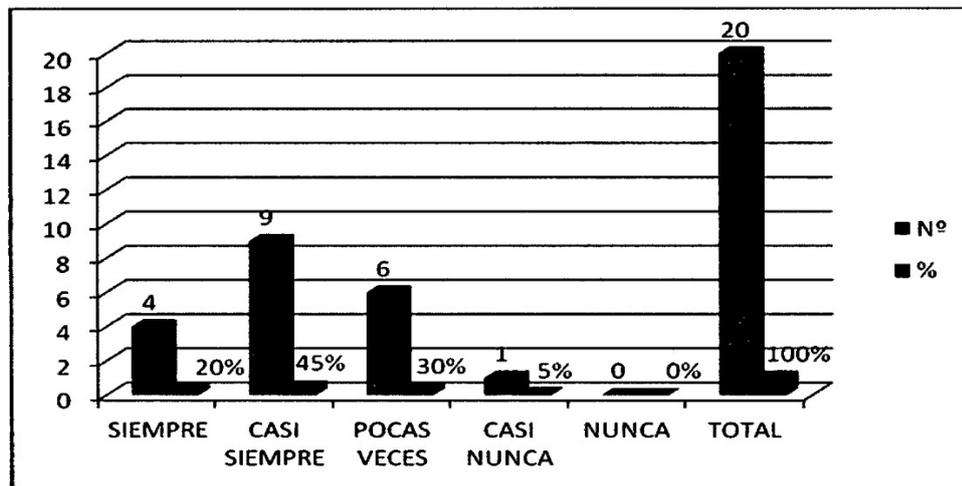


Gráfico 51: Puedo definir en una frase corta y convincente el sentido del trabajo de cada miembro de mi equipo
Fuente: Idem

En el presente gráfico, se encuentra que 9 personas que representan el 45% de la población consideran que casi siempre son capaces de definir en una frase corta y convincente el sentido trabajo de cada uno de los miembros de su equipo; asimismo 6 personas que representan el 30% indican que pocas veces definen en una frase corta y convincente el sentido trabajo de cada uno de los miembros de su equipo, 4 personas que representan el 20% señalan que siempre pueden definir en una frase corta y convincente el sentido de trabajo de cada miembro de su equipo; y finalmente 1 persona que representa el 5% de la población señalan que casi nunca puede definir en una frase corta y convincente el sentido trabajo de cada uno de los miembros de su equipo.

ITEM N° 09: ESTOY SEGURO DE QUE LOS MIEMBROS DE MI EQUIPO SE IDENTIFICAN CON TODO LO QUE HACEN EN EL TRABAJO

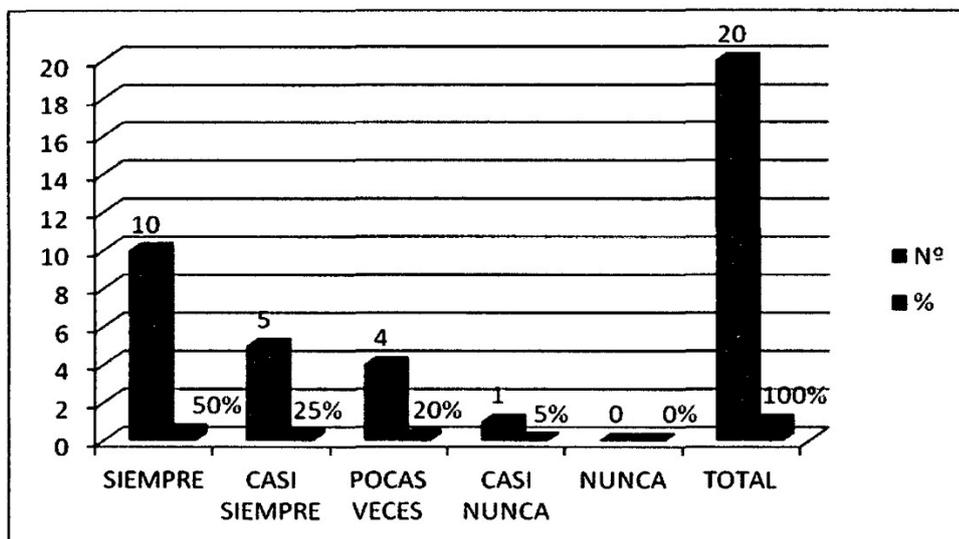


Gráfico 52: Estoy seguro de que los miembros de mi equipo se identifican con todo lo que hacen en el trabajo

Fuente: Idem

En este gráfico, en el ítem 09, se encuentra que 10 personas que representan el 50% de la población consideran que siempre tienen la seguridad de que los miembros de su equipo se identifican con todo lo que hacen en su trabajo, 5 personas que representan el 25% señalan que casi siempre tienen la seguridad de que los miembros de su equipo se identifican con todo lo que hacen en su trabajo; 4 personas que representan el 20% indican que pocas veces tienen este tipo de seguridad y finalmente 1 persona que representa el 5% sostiene que casi nunca los miembros de su equipo están identificados con lo que realizan en su trabajo.

ITEM N° 10: CUANDO ALGUIEN DA UNA IDEA, LE DIGO CUANTO VALORO LO QUE HA HECHO

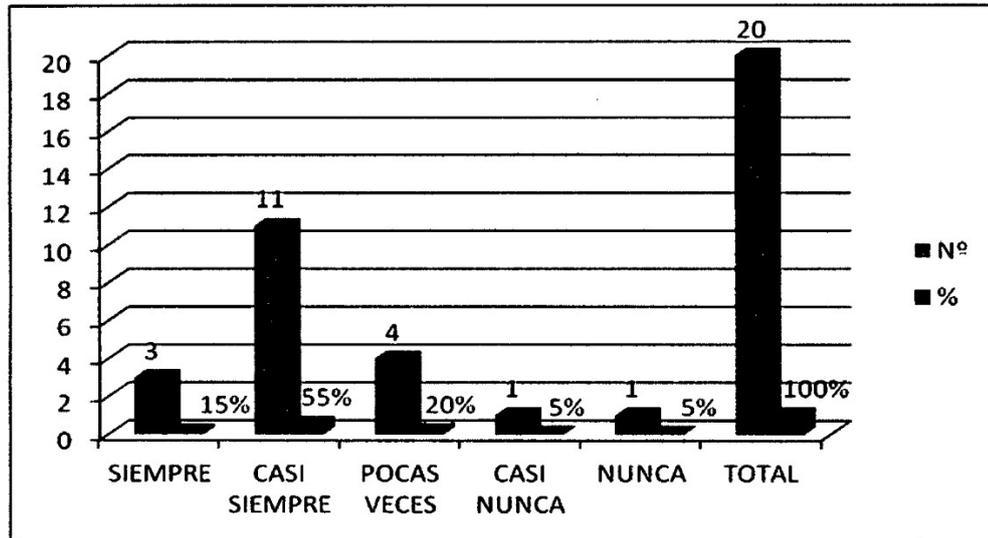
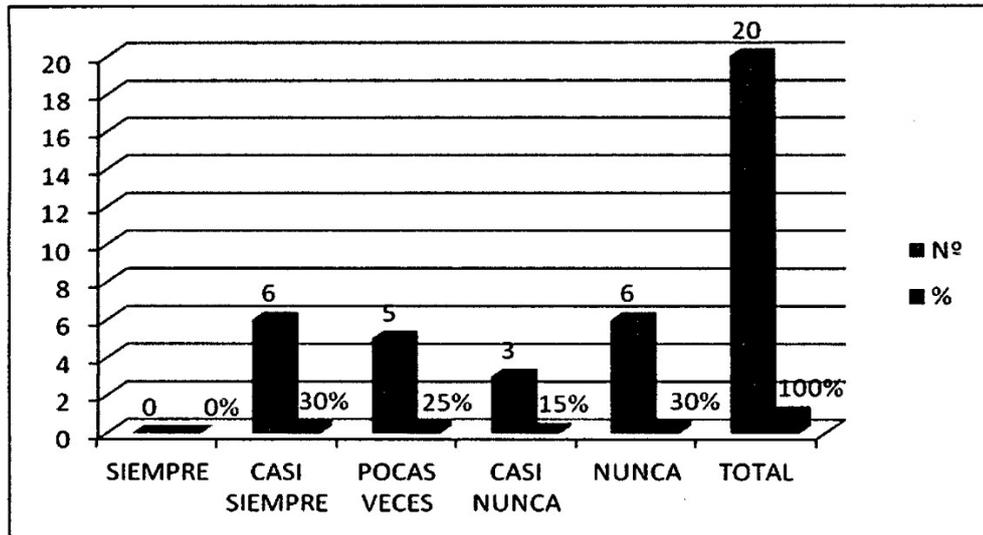


Gráfico 53: Cuando alguien da una idea, le digo cuanto valoro lo que ha hecho
 Fuente: Idem

En el presente gráfico se encuentran que 11 personas que representa el 55% consideran que cuando alguien de su equipo de trabajo brinda una idea al grupo casi siempre le dice cuanto valora lo que ha hecho, 4 personas que representan el 20% indican que cuando alguien de su equipo de trabajo proporciona una idea al grupo pocas veces les manifiesta cuanto valora el aporte que han realizado, 3 personas que representan el 15% señalan que siempre que alguien propone una idea al equipo le dicen cuanto valoran lo que la persona ha hecho, 1 persona que representa el 5% indica que cuando alguien de su equipo de trabajo proporciona una idea al grupo casi nunca les manifiesta cuanto valora la aportación que ha realizado al grupo.

**ITEM N° 11: MI EQUIPO HA DEFINIDO USAR
REGULARMENTE FORMAS GRÁFICAS PARA MEDIR Y
EVALUAR LOGROS**



*Gráfico 54: Mi equipo ha definido usar regularmente formas gráficas para medir y evaluar logros
Fuente: Idem*

En este ítem, se encuentra con claridad que 6 personas que representan el 30% de la población dicen que casi siempre su equipo usa formas gráficas para medir y evaluar logros, 6 personas que también representan el 30% señalan que su equipo de trabajo nunca usa formas gráficas para medir y evaluar logros; asimismo 5 personas que representan el 25% consideran que pocas veces sus equipos de trabajo usan estas formas gráficas para la evaluación de logros; y finalmente el 3 personas que representan el 15% del total señalan que su equipo de trabajo nunca usan formas gráficas para medir y evaluar logros.

ITEM N° 12: CON FRECUENCIA REVISO CON MI EQUIPO EL PROCEDIMIENTO DE TRABAJO QUE VAMOS A REALIZAR EN EL FUTURO CERCANO

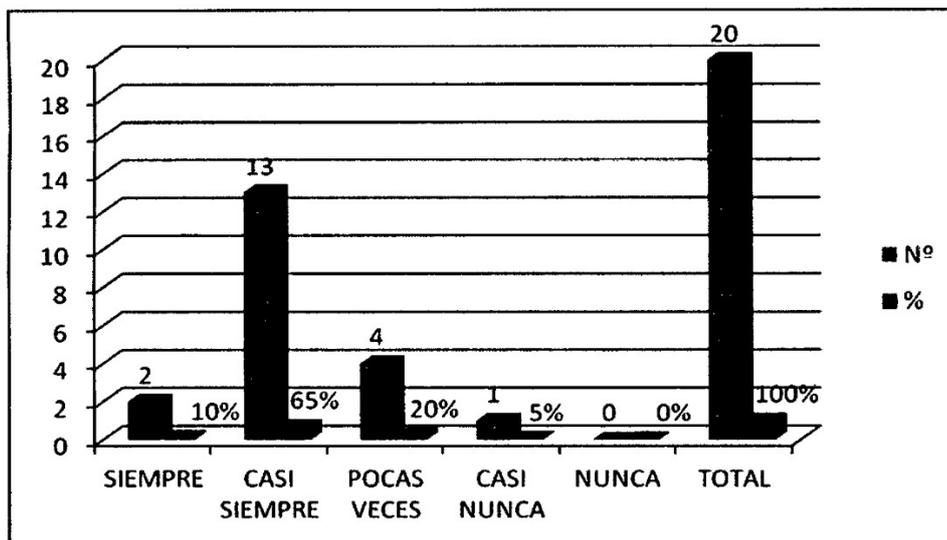


Gráfico 55: Con frecuencia reviso con mi equipo el procedimiento de trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano
 Fuente: Idem

En el presente gráfico, encontramos que 13 personas que representan el 65% de la población indican que casi siempre revisan con su equipo el procedimiento del trabajo que van a realizar a futuro cercano, 4 personas que representan el 20% indican que pocas veces revisan con su equipo el procedimiento del trabajo que van a realizar a futuro cercano, 2 personas que representan el 10% señalan que siempre revisan con su equipo el procedimiento del trabajo a realizar en un futuro cercano, y finalmente 1 persona que representa el 5% del total indica que casi nunca revisa con su equipo el procedimiento del trabajo que van a realizar a futuro cercano.

ITEM N° 13: LAS ACTIVIDADES DE LOS MIEMBROS DE MI EQUIPO SON CONGRUENTES CON LA ESENCIA DE SU SIGNIFICADO PARA LA ORGANIZACIÓN

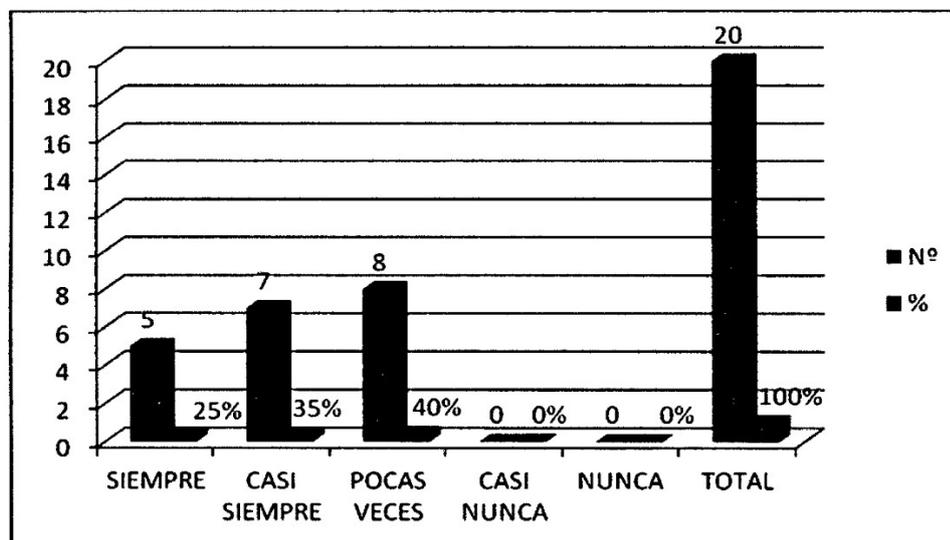


Gráfico 56: Las actividades de los miembros de mi equipo son congruentes con la esencia de su significado para la organización
 Fuente: Idem

En este ítem, encontramos de forma graficada, 8 personas que representan el 40% de la población indican que son pocas las veces en las que las actividades de los miembros de su equipo son congruentes con la esencia de su significado para la organización, 7 personas que representan el 35% señalan que casi siempre las actividades de los miembros de mi equipo son congruentes con la esencia de su significado para la organización, 5 personas que representan el 25% indican que siempre existe congruencia entre las actividades que realiza el equipo y la esencia de su significado para la organización.

ITEM N° 14: HE TOMADO NOTA O HE ENCARGADO ESTUDIOS A EXPERTOS SOBRE EL VERDADERO POTENCIAL DE LOS MIEMBROS DE MI EQUIPO

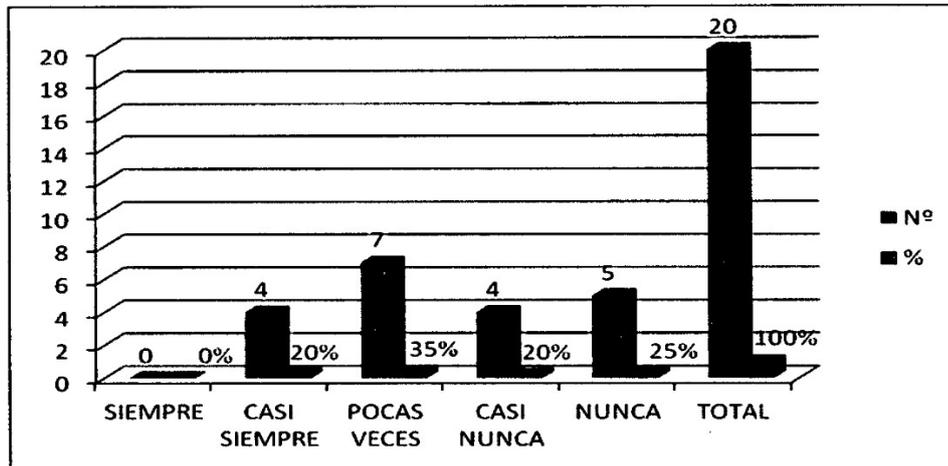


Gráfico 57: He tomado nota o he encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de mi equipo
 Fuente: Idem

Según la recopilación de datos se encuentra que, 7 personas que representan el 35% de la población, considera que pocas veces han tomado nota o han encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de su equipo; mientras que 5 personas que representan el 25% indican que nunca han tomado nota o han encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de su equipo; asimismo, se encuentra que 4 personas que representan el 20% dicen que casi siempre han encargado a expertos estudios sobre el verdadero potencial de los miembros de su equipo; y finalmente 4 personas que también representan el 20% del total, consideran que casi nunca han tomado nota o han encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de su equipo.

ITEM N° 15: ME DA UN POCO DE VERGÜENZA HABLAR EN PÚBLICO, SOBRE LO BIEN QUE ALGUIEN HA HECHO LAS COSAS

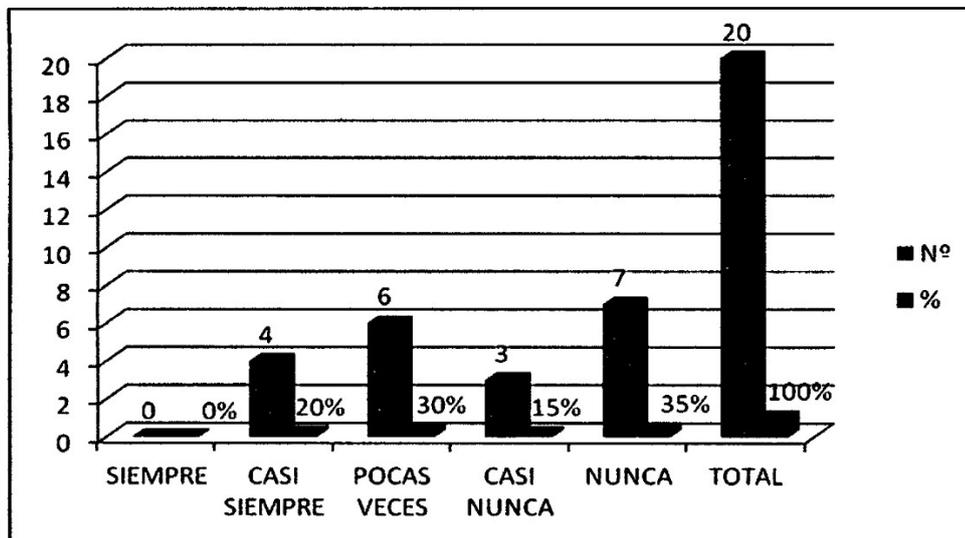
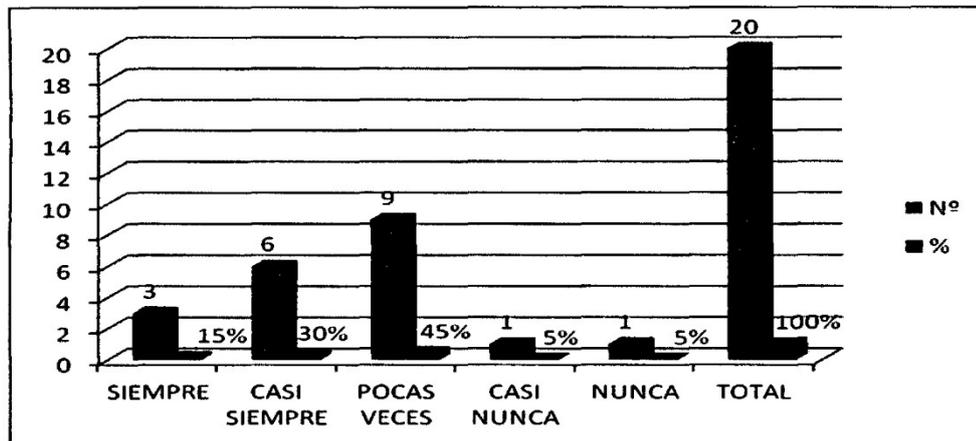


Gráfico 58: Me da un poco de vergüenza hablar en público, sobre lo bien que alguien ha hecho las cosas
 Fuente: idem

En el presente gráfico, se encuentra que 07 personas que representan el 35% de la población, consideran que nunca tienen vergüenza de hablar en público sobre lo bien que alguien ha hecho las cosas, 6 personas que representan el 30% del total, señalan que pocas veces se sienten avergonzados de hablar públicamente de lo bien que alguien realiza su trabajo, 4 personas que representan el 20% indican que casi siempre sienten vergüenza de expresar públicamente lo bien que alguien realiza algo; y finalmente 3 personas que representan el 15% de la población consideran que casi nunca sienten vergüenza de hablar en público sobre lo bien que alguien ha hecho las cosas.

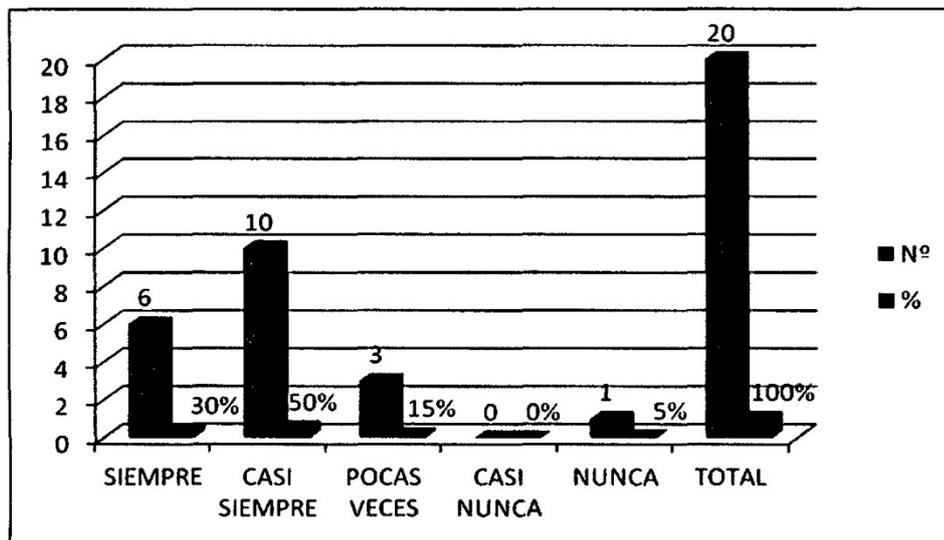
ITEM N° 16: LOS MIEMBROS DE MI EQUIPO SE SIENTEN REALMENTE DESEOSOS DE QUE SUS FAMILIARES USEN NUESTRO PRODUCTOS O SERVICIOS



*Gráfico 59: Los miembros de mi equipo se sienten realmente deseosos de que sus familiares usen nuestros productos o servicios
Fuente: Idem*

En este ítem, se encuentra con claridad y de forma graficada que, 9 personas que representan el 45% de la población indican que son pocas las veces en las que los miembros de su equipo desean que sus familiares usen sus productos o servicios; mientras que 6 personas que representan el 30% señalan que casi siempre los miembros de su equipo se sienten deseosos de que su familia use sus productos o servicios; por otro lado se encuentra que 3 personas que representan el 15% de la población consideran que siempre desean que sus familiares hagan uso de sus productos o servicios que ofrece su centro de labores; 1 persona que representa el 5% considera que casi nunca siente deseos que sus familiares usen sus productos o servicios; y finalmente 1 persona que también representa el 5% del total indica que nunca desean que sus familiares usen sus productos o servicios.

ITEM N° 17: SOY EXPLÍCITO PARA DECIRLE A LA GENTE LO QUE ESPERO DE ELLA



*Gráfico 60: Soy explícito para decirle a la gente lo que espero de ella
Fuente: Idem*

Según la recopilación de datos se encuentra que 10 personas que representan el 50% de la población, consideran que casi siempre son explícitos para decir a la gente lo que espera de ellos, 6 personas que representan el 30% señalan que siempre son explícitos para hacerles saber a las personas aquello que esperan de ellos, asimismo 3 personas que representan el 15% del total, consideran que pocas veces tienen claridad para transmitir a las personas lo que esperan de ellas; y finalmente 1 persona que representa el 5% considera que nunca es claro para hacerles saber a las personas lo que espera de ellas.

ITEM N° 18: COMO JEFE, TAL VEZ PIENSE QUE LA CONFIANZA ES UN VALOR EN MI EQUIPO, PERO MIS SUBORDINADOS LO VEN DE UN MODO DIFERENTE

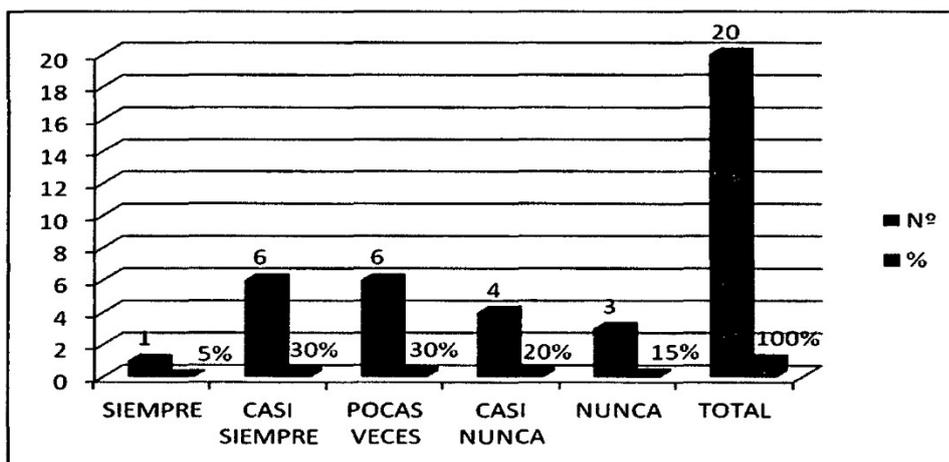


Gráfico 61: Como jefe, tal vez piense que la confianza es un valor en mi equipo, pero mis subordinados lo ven de un modo diferente
 Fuente: Idem

En el presente gráfico, se encuentra que 6 personas que representan el 30% de la población indican que como jefes tal vez piensan que la confianza es un valor de su equipo pero casi siempre sus subordinados lo ven de un modo diferente, 6 personas que representan también el 30% consideran que como jefes tal vez piensan que la confianza es un valor de su equipo pero que pocas veces sus subordinados ven ello de un modo diferente, 4 personas que representan el 20% indican que casi nunca sus subordinados ven el valor de la confianza de un modo diferente a ellos, 3 personas que representan el 15% señalan que sus subordinados nunca ven la confianza que existe en el equipo de manera distinta a ellos; finalmente 1 persona que representa el 5% señala que siempre sus subordinados ven la confianza de manera distinta a como la ve él o ella.

ITEM N° 19: HE ESCUCHADO A LOS MIEMBROS DE MI EQUIPO COMENTAR SOBRE EL POCO SIGNIFICADO QUE TIENEN PARA ELLOS ALGUNAS ACTIVIDADES QUE REALIZAN

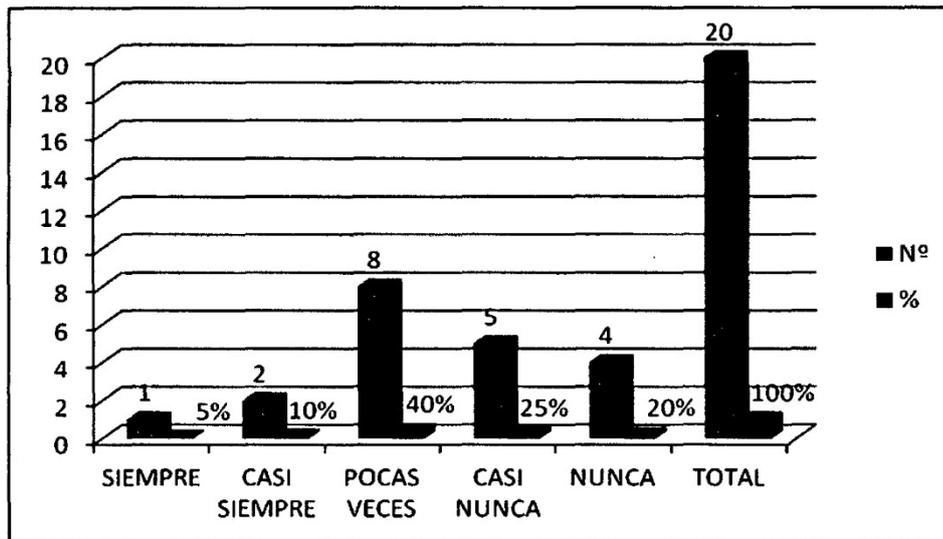


Gráfico 62: He escuchado a los miembros de mi equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan
Fuente: Idem

En este ítem, encontramos con claridad que 8 personas que representan el 40% de la población señalan que pocas veces han escuchado a los miembros de su equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan; 5 personas que representan el 25% dicen que casi nunca han escuchado a los miembros de su equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan; asimismo 4 personas que representan el 20% consideran que nunca han escuchado a los miembros de su equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan, 2

personas que representan el 10% consideran que casi siempre han oído a los miembros de su equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan; y finalmente 1 persona que representa el 5% indica que siempre escucha a los miembros de su equipo comentar sobre el poco significado que tiene algunas actividades que realizan.

ITEM N° 20: MUCHAS VECES ME DOY CUENTA MUY TARDE DE PEQUEÑOS APORTES QUE HACE LA GENTE DE MI EQUIPO

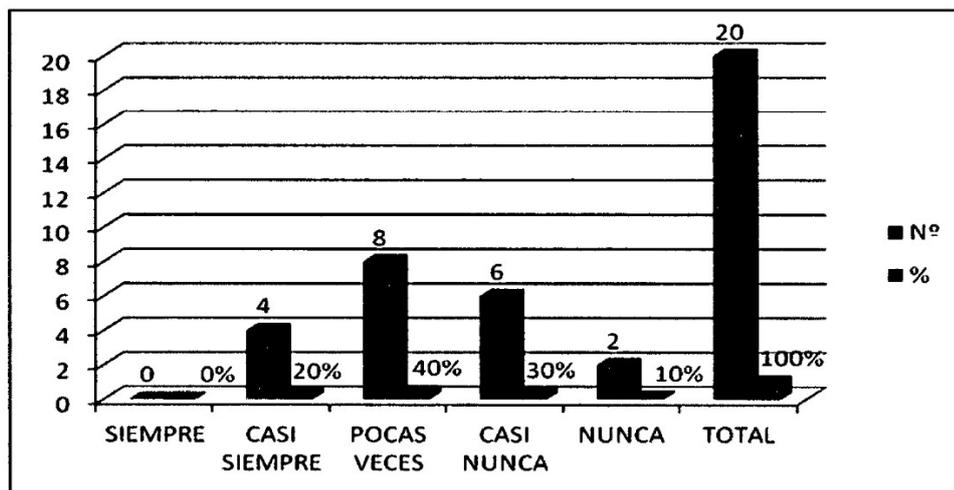


Gráfico 63: Muchas veces me doy cuenta muy tarde de pequeños aportes que hace la gente de mi equipo
 Fuente: Idem

En este gráfico se encuentra que de un total de 20, lo cual representa el 100% de la población, 8 personas que representan el 40% señalan que pocas veces les ha pasado que se dan cuenta tarde de los pequeños aportes que hace la gente de su equipo; 6 personas que representan el 30% dicen que casi nunca les ha pasado que se dan cuenta tarde de los pequeños aportes que hace la gente de su equipo; asimismo 4 personas que representan el 20% indican que casi siempre se dan cuenta tarde de los pequeños aportes que realizan los miembros de su equipo; y finalmente 2 personas que representan el 10% consideran que nunca les ha pasado que se dan cuenta tarde de los pequeños aportes que hace la gente de su equipo.

ITEM N° 21: LAS METAS PLANTEADAS COMO EQUIPO PARA ESTE AÑO SON DE APROPIADA DIFICULTAD

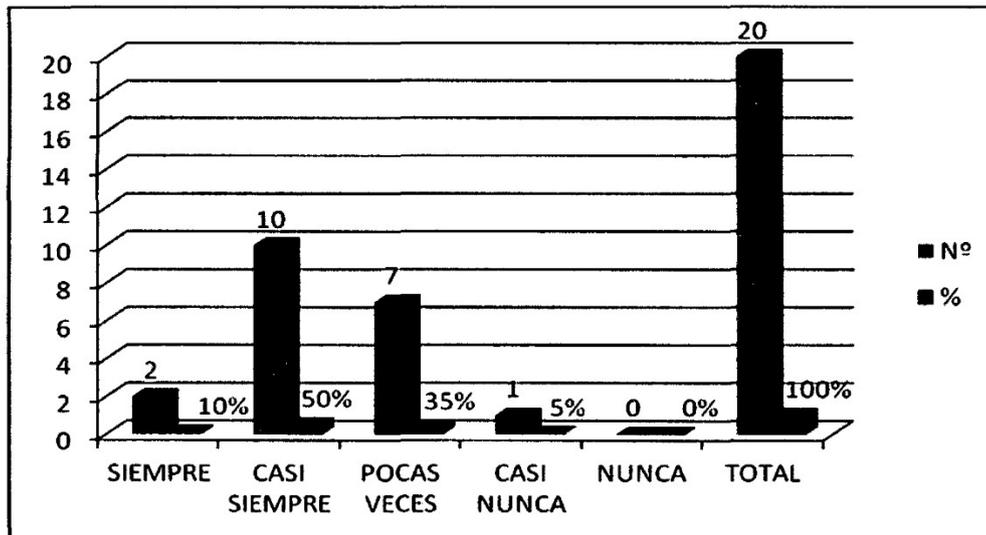
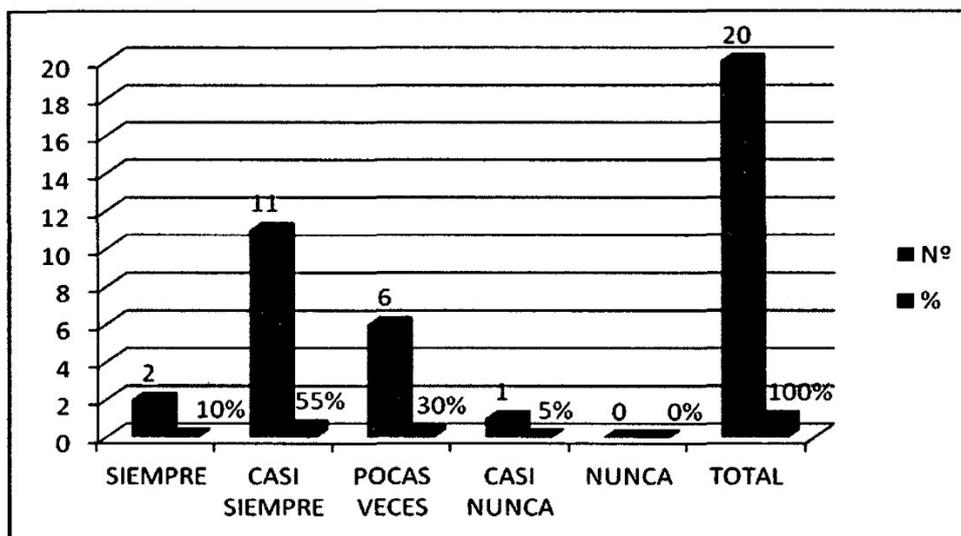


Gráfico 64: Las metas planteadas como equipo para este año son de apropiada dificultad
 Fuente: Idem

En este ítem, se encuentra de forma graficada que, 10 personas que representan el 50% de la población señalan que las metas planteadas como equipo para este año casi siempre son de apropiada dificultad; sin embargo 7 personas que representan el 35% consideran que las metas planteadas como equipo para este año pocas veces son de apropiada dificultad; asimismo 2 personas que representan el 10% de la población señalan que las metas planteadas como equipo para este año siempre son de apropiada dificultad; y finalmente 1 persona que representan el 5% dicen que casi nunca las metas que se han planteado para este año son de apropiada dificultad.

ITEM N° 22: FRECUENTEMENTE ME REUNO CON MI EQUIPO Y CONVERSO SOBRE LAS CONTINGENCIAS QUE PUEDEN PRODUCIRSE EN NUESTRO TRABAJO FUTURO



*Gráfico 65: Frecuentemente me reúno con mi equipo y converso sobre las contingencias que pueden producirse en nuestro trabajo futuro
Fuente: Idem*

En el presente gráfico, en el ítem 22, se encuentra que 11 personas que representan el 55% de la población dicen que casi siempre se reúnen con su equipo y conversan sobre las contingencias que pueden producirse en el trabajo futuro; 6 personas que representan el 30% indican que pocas veces se reúnen con su equipo y conversan sobre las contingencias que pueden producirse en el trabajo futuro, 2 personas que representan el 10% indican que siempre se reúnen con su equipo y conversan sobre las contingencias que pueden presentarse en el trabajo futuro; y finalmente 1 persona que representa el 5% del total señala que casi nunca se reúne con su equipo y conversan sobre las contingencias que pueden producirse en el trabajo futuro.

ITEM N° 23: CUANDO SURGE UNA ACTIVIDAD URGENTE DE ÚLTIMA HORA, ME CUIDO DE DECIR EXPLÍCITAMENTE A LOS MIEMBROS DE MI EQUIPO QUE POSTERGUEN OTRAS ACTIVIDADES DE MENOS IMPORTANCIA

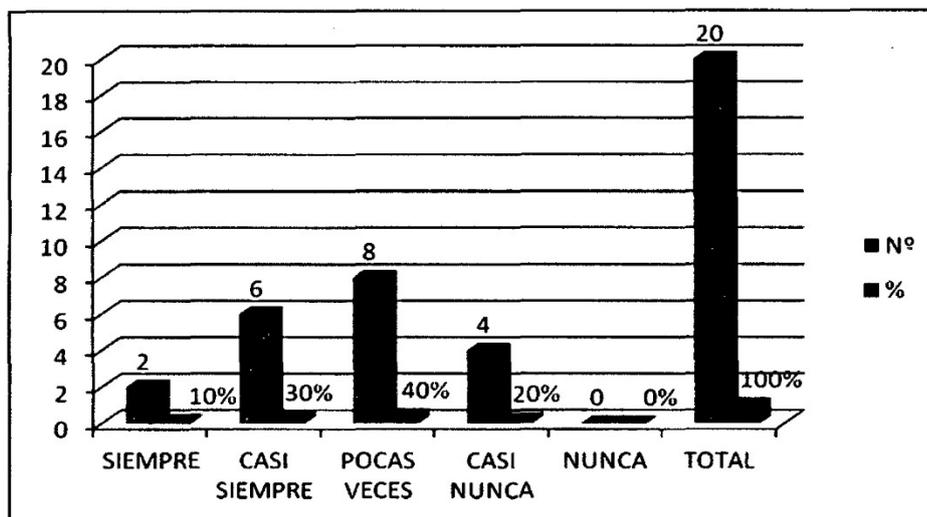


Gráfico 66: cuando surge una actividad urgente de última hora, me cuido de decir explícitamente a los miembros de mi equipo que posterguen otras actividades de menos importancia
 Fuente: Idem

En el presente ítem, se encuentra que 8 personas que representan el 40% de la población señalan que pocas veces se cuidan de decir claramente a los miembros de su equipo que posterguen otras actividades de menos importancia cuando surge una actividad urgente de última hora; mientras que 6 personas que representan el 30% señalan que casi siempre se cuidan de decir claramente a los miembros de su equipo que posterguen otras actividades de menos importancia cuando surge una actividad urgente de última hora; por otro lado 4 personas que representan el 20% consideran que casi nunca se cuidan de decir claramente a los miembros de su equipo que posterguen otras actividades de menos importancia cuando surge una

actividad urgente de última hora; y finalmente 2 personas que representan el 10% del total, consideran que siempre se cuidan de decir claramente a los miembros de su equipo que posterguen otras actividades de menos importancia cuando surge una actividad urgente de última hora.

ITEM N° 24: EN LOS ÚLTIMOS TIEMPOS, NINGÚN MIEMBRO DE MI EQUIPO HA RENUNCIADO A SU TRABAJO DESPUÉS DE UNA DISCUSIÓN CONMIGO

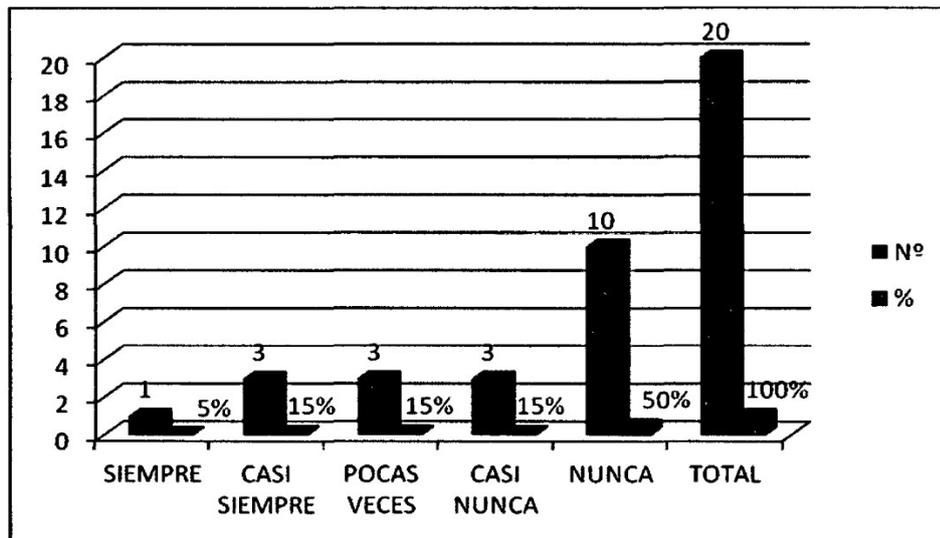


Gráfico 67: En los últimos tiempos, ningún miembro de mi equipo ha renunciado a su trabajo después de una discusión conmigo
 Fuente: Idem

En el presente gráfico se encuentra con claridad y de forma graficada que, 10 personas que representan el 50% de la población señalan que en los últimos tiempos nunca han habido miembros de su equipo que hayan renunciado después de una discusión con ellos; 3 personas que representan el 15% consideran que casi nunca han habido miembros de su equipo que hayan renunciado después de una discusión con ellos en los últimos tiempos; asimismo 3 personas que también representan el 15% señalan que pocas veces han habido miembros de su equipo que hayan renunciado después de una discusión con ellos en los últimos años; por otro lado 3 personas que representan también otro 15% consideran que casi siempre los

miembros de su equipo han renunciado después de una discusión con ellos; y finalmente 1 persona que representa el 5% indica que siempre los miembros de su equipo han renunciado después de una discusión con él en los últimos años.

ITEM N° 25: EL DINERO ES EL MEJOR MOTIVADOR PARA LOS MIEMBROS DE MI EQUIPO

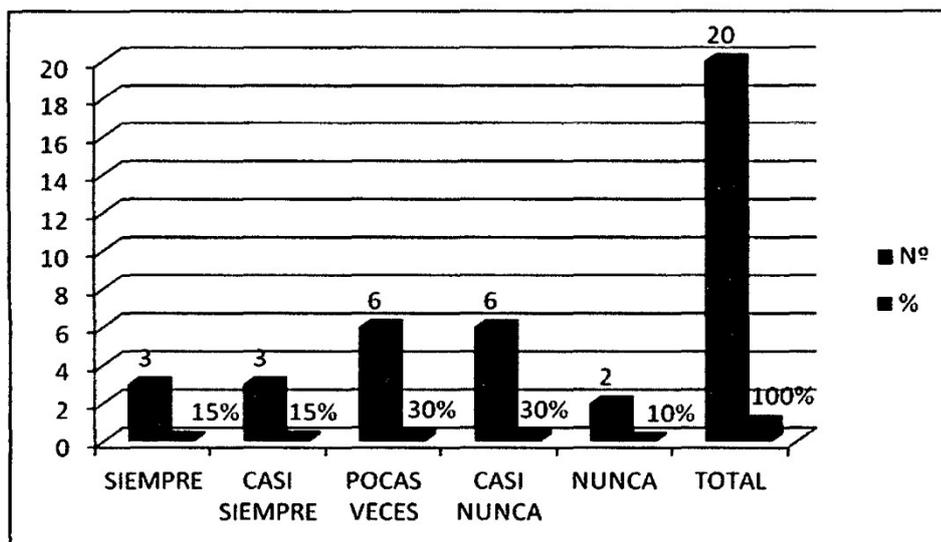


Gráfico 68: El dinero es el mejor motivador para los miembros de mi equipo
Fuente: Idem

En este ítem, se encuentra que 6 personas que representan el 30% de la población consideran que pocas veces el dinero es el mejor motivador para los miembros de su equipo, 6 personas que representan también el 30% señalan que casi nunca el dinero es el mejor motivador para los miembros de su equipo; asimismo 3 personas que representan el 15% indican que siempre el dinero es fuente de motivación para los miembros de su equipo, 3 personas que también representan el 15% consideran que casi siempre el dinero es el mejor motivador para los miembros de su equipo; y finalmente 2 personas que representan el 10% de la población señalan que el dinero nunca es fuente de motivación para los miembros de su equipo.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se da a conocer el proceso de la contrastación de las hipótesis planteadas en la presente investigación con los resultados obtenidos luego de una cuidadosa aplicación de los instrumentos anteriormente señalados que se utilizó de manera cuidadosa.

5.1. Análisis e Interpretación de la Evaluación

Se entiende por autoimagen, al constructo que cada persona siente, piensa, quiere, espera, y hasta le inspira temor de sí mismo. Es una forma de autovaloración que cada quien va estructurando en el curso de la vida influidos por el contexto familiar, social, situacional, coyuntural.

Desarrollando la presente investigación, como hemos venido demostrando al explicar los diferentes cuadros, estamos en la condición de sostener de que en el grupo humano investigado, se caracteriza porque mayoritariamente sus integrantes se ubican en los niveles de acuerdo al instrumento utilizado en bajo positivo y alto positivo, lo que equivale en términos generales a decir que tienen un buen nivel de autoimagen

Durante la investigación también, hemos encontrado; que mayoritariamente los integrantes de este grupo humano se ubican en los niveles de trabajo en equipo entre moderado y alto por esta razón más adelante estaremos en condiciones de sustentar la correlación existente entre estas variables que nos motivaron a estudiarlo con la población que se ubica en los trabajadores del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima.

5.2. Contrastación de la Hipótesis

5.2.1. Hipótesis General

Existe relación entre la autoimagen y el trabajo en equipo en los trabajadores del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima.

NIVEL DE AUTOIMAGEN DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA GRÁFICA ENOTRIA S.A. – ATE VITARTE-LIMA.

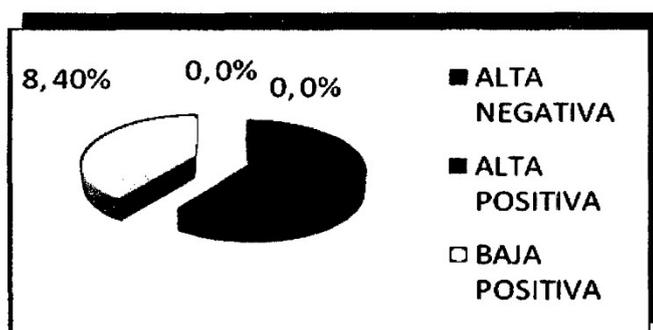


Gráfico 69: Aplicación de test de autoexamen: Autoimagen del Dr. Cirilo Toro Vargas por la tesista en octubre del 2011

NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA GRÁFICA ENOTRIA S.A. – ATE VITARTE-LIMA.

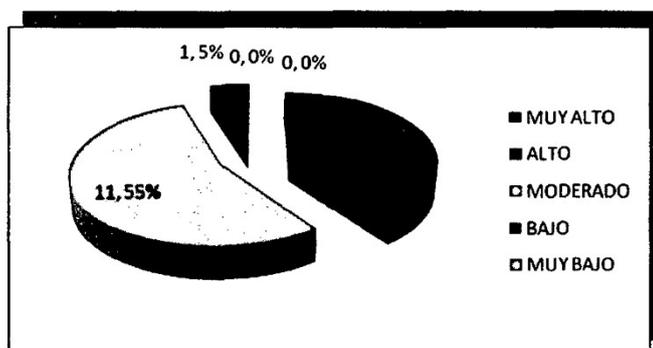


Gráfico 70: Aplicación de test de trabajo en equipo IPAE: por la tesista en octubre del 2011

Análisis

De 20 personas, que representan el 100% de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria s.a. – Ate Vitarte-Lima, 12 ellos que representa el 60% se ubican con un nivel de autoimagen **alta positiva**; y 08 personas que representa el 40% se ubican con un nivel de autoimagen **baja positiva**; no encontrándose extremos que señalen **alta y baja negativa**, que representarían un egocentrismo y una subestimación. Por otro lado, aplicando el instrumento que evalúa el trabajo en equipo, encontramos; con mucha claridad que 11 personas representando el 55% se ubican dentro del nivel **moderado de trabajo en equipo**, si a esto le sumamos 08 personas que representa el 40% que se ubican en un nivel **alto de trabajo en equipo**, quedando solo 01 persona que representa el 05% con un nivel **bajo** en cuanto a trabajo en equipo.

Conclusión

Los niveles **alto positivo y bajo positivo** de autoimagen en los trabajadores del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria s.a. – Ate Vitarte-Lima; se relaciona coherentemente con los niveles **moderado y alto de trabajo en equipo**. Por lo tanto se confirma nuestra hipótesis de que **existe relación** entre la autoimagen y el trabajo en equipo en los trabajadores del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima.

5.2.2 Hipótesis Específica

I. Primera hipótesis específica

Existe relación entre la autoimagen y el trabajo en equipo en los trabajadores de sexo femenino del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima

NIVEL DE AUTOIMAGEN DE LOS TRABAJADORES DEL SEXO FEMENINO DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA GRÁFICA ENOTRIA S.A. – ATE VITARTE-LIMA.

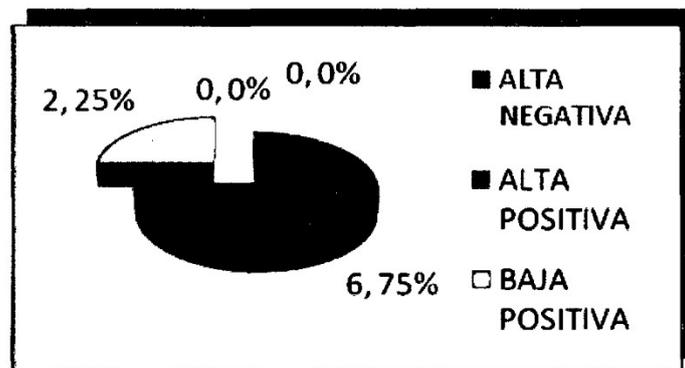


Gráfico 71: Aplicación de test de autoexamen: Autoimagen del Dr. Cirilo Toro Vargas por la tesista en octubre del 2011

NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES SEXO FEMENINO DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA GRÁFICA ENOTRIA S.A. – ATE VITARTE-LIMA.

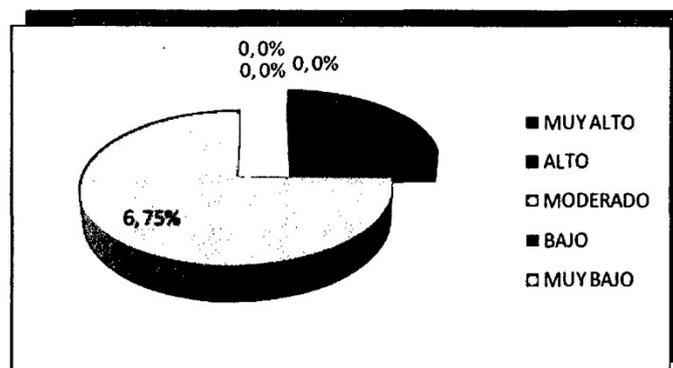


Gráfico 72: Aplicación de test de trabajo en equipo IPAE: por la tesista en octubre del 2011

Análisis

De las 08 personas, que representa el 100% de los trabajadores de **sexo femenino** del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima, 06 de ellas que representan el 75% se ubican en el nivel de autoestima como **alta positiva** y 02 de ellas que representan el 25% se ubican en el nivel de autoestima **baja positiva**; no encontrándose extremos que señalen alta y baja negativa, que representarían un sobrestimación y una subestimación. Por otro lado, aplicando el Instrumento que evalúa el trabajo en equipo, encontramos; con mucha claridad que 06 personas representando el 75% se ubican dentro del nivel **moderado de trabajo en equipo**, si a esto le sumamos 02 personas que representa el 25% que se ubican en un nivel **alto de trabajo en equipo**, sin quedar trabajadora alguna en los niveles de autoestima bajo y muy bajo.

Conclusión

Los niveles **alto positivo** y **bajo positivo** de autoimagen en los trabajadores de **sexo femenino** del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria s.a. – Ate Vitarte-Lima; se relaciona coherentemente con los niveles **moderado** y **alto de trabajo en equipo**. Por lo tanto, se confirma nuestra hipótesis de que existe relación entre la autoimagen y el trabajo en equipo en los trabajadores de **sexo femenino** del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima.

II. Segunda hipótesis específica

Existe relación entre la autoimagen y el trabajo en equipo en los trabajadores de sexo masculino del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima

NIVEL DE AUTOIMAGEN DE LOS TRABAJADORES DEL SEXO MASCULINO DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA GRÁFICA ENOTRIA S.A. – ATE VITARTE-LIMA.

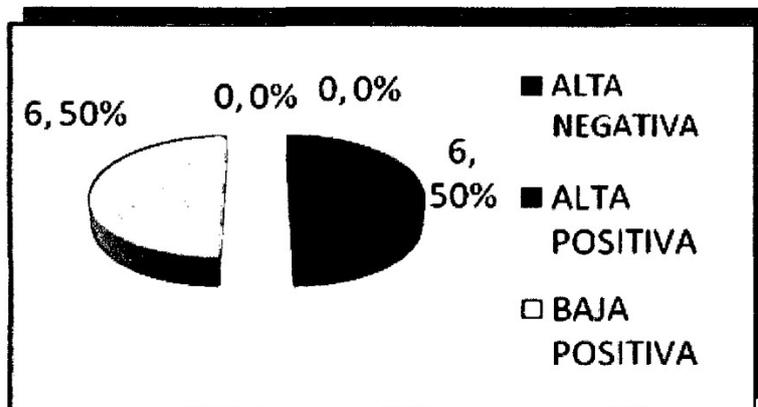


Gráfico 73: Aplicación de test de autoexamen: Autoimagen del Dr. Cirilo Toro Vargas por la tesista en octubre del 2011

NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DEL SEXO MASCULINO DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA GRÁFICA ENOTRIA S.A. – ATE VITARTE-LIMA.

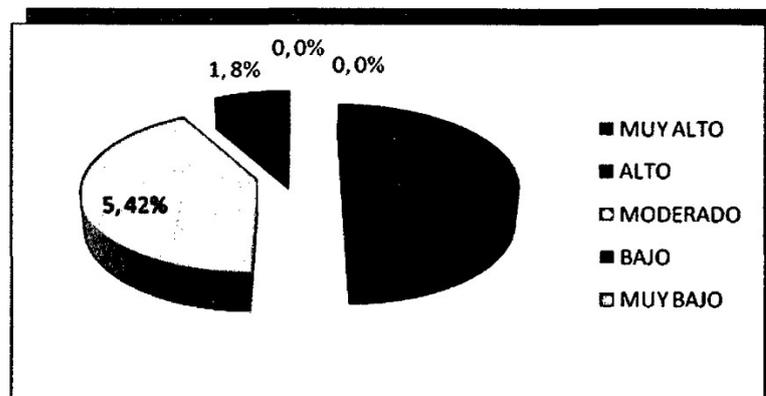


Gráfico 74: Aplicación de test de trabajo en equipo IPAE: por la tesista en octubre del 2011

Análisis

De las 12 personas, que representa el 100% de los trabajadores de **sexo masculino** del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima, 06 de ellos que representan el 50% se ubican en el nivel de autoestima como **alta positiva** y 06 de ellos que también representan el 50% se ubican en el nivel de autoestima **baja positiva**; no encontrándose extremos que señalen **alta y baja negativa**, que representarían una sobrestimación y una subestimación. Por otro lado, aplicando el Instrumento que evalúa el trabajo en equipo, encontramos; con mucha claridad que 06 personas representando el 50% se ubican dentro del nivel **alto de trabajo en equipo**, si a esto le sumamos 05 personas que representa el 42% que se ubican en un nivel **moderado de trabajo en equipo**, quedando solo 01 trabajador que representa el 08% que se queda con un nivel bajo de trabajo en equipo.

Conclusión

Los niveles **alto positivo** y **bajo positivo** de autoimagen en los trabajadores de **sexo masculino** del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria s.a. – Ate Vitarte-Lima; se relaciona coherentemente con los niveles **moderado** y **alto de trabajo en equipo**. Por lo tanto, se confirma nuestra hipótesis de que **existe relación** entre la autoimagen y el trabajo en equipo en los trabajadores de **sexo masculino** del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima.

CONCLUSIONES

- Luego de desarrollar de manera cuidadosa los estudios relacionados en que la autoimagen de los trabajadores que se expresan en sentimientos y emociones positivos o negativos; y pensamientos o cogniciones expresados en percepciones, imágenes, proyecciones y temores, que en definitiva es el modo de como se autoestiman los trabajadores tienen incidencia directa de manera adecuada o positiva en la forma también adecuada y positiva para el trabajo en equipo que desarrollan los trabajadores del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima.

- Consideramos que esta relación, se pone de manifiesto toda vez que existen políticas de la empresa que son ejecutadas por los respectivos directivos de manera adecuada, que se expresan en remuneraciones adecuadas, entrega de bonos en forma oportuna, respeto a sus derechos laborales, reconocimiento a ciertas capacidades especiales, lo cual contribuye a que los trabajadores tengan por lo general un nivel de autoestima alta positiva y baja positiva que es recomendable poseerlas; a fin de facilitar la interacción entre los trabajadores del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima.

- Podemos concluir asimismo; que en el área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima; es importante el trabajo en equipo encontrado, toda vez que es el área clave para el buen funcionamiento de otras áreas, ya que es la zona neurálgica de la que dependen otras secciones y áreas de esta importante empresa.

- En nuestra investigación, hicimos el esfuerzo por investigar algunas diferencias de los trabajadores en relación al sexo biológico es decir femenino y masculino, al término de ésta estamos en la posibilidad de afirmar que en los trabajadores del área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria s.a. – Ate Vitarte-Lima; tanto los niveles de autoimagen como las conductas para el trabajo en equipo no reflejan mayor diferencia, además por el contrario hemos encontrado en mucha semejanza en los resultados lo que ayudó a la confirmación de nuestra hipótesis general y específica.

RECOMENDACIONES

- Considerando, que en estos tiempos de modernidad y avance tecnológico las organizaciones empresariales, suelen descuidar el aspecto humano y familiar de los trabajadores es posible que la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima; siga manteniendo y utilizando las políticas, claras que viene ejecutando para la manutención de estas expresiones de autoestima en los trabajadores y su efecto en el trabajo en equipo.
- En el área administrativa de la Empresa Gráfica Enotria S.A. – Ate Vitarte-Lima; es recomendable que se siga manteniendo y promoviendo algunos líderes que propician y promueven un trabajo motivador y motivado de respeto, consideración y retribuciones a la asertividad que tienen los trabajadores, el mismo que redundará positivamente en el crecimiento de esta organización.
- Considerando que la trabajadora social, en estos tiempos modernos desarrolla una labor competente y con contenido humano, es recomendable; dados los resultados adecuados que no solo se mantenga su actividad en esta área importante y se recomiende su presencia en los otros sectores y secciones a fin de mejorar la

inclusividad, la empatía, la tolerancia y las habilidades sociales que son recursos importantes para que el trabajador se desarrolle en condiciones humana.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. & Vargas J. (2010). *Trabajo Equipo*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Alcántara, J. (1993). *Como educar la autoestima*. Barcelona, España: CEAC.
- Alcover, C. (2003). *Equipos de trabajo y dinámicas grupales en contextos organizacionales*. Madrid. s.e.
- Alvarez, A., Sandoval, G. & Velásquez, S. (2007), *Autoestima en los (as) alumnos (as) de los 1º medios de los Liceos con alto índice de vulnerabilidad escolar (I.V.E.) de la ciudad de Valdivia- Universidad Austral de Chile.s.e.*
- Argyris, C. (1992). *Cómo vencer las Barreras Organizativas*. España. Díaz de Santos
- Barrasa, D. Ángel (2006), *Liderazgo, clima de equipo y potencia grupal: Análisis de su influencia en eficacia y satisfacción de diferentes equipos de trabajo- Universidad Complutense de Madrid. España. s.e.*
- Branden, N. (1995). *Seis pilares de la autoestima*, Barcelona, España. Paidós, 1ra edición.
- Branden, N. (1998). *El poder de la autoestima*, Argentina. s.e. 2da. Edición

- Brinkmann, Segure & Solar. (1989). *Adaptación, estandarización y elaboración de normas para el inventario de autoestima de Coopersmith*. Chile. s.e.
- Camacho, I. (2002), *Relación entre auto concepto y concepto del maestro en alumnos/as con rendimiento académico alto y bajo que cursan el sexto grado de educación primaria en el estado de colima- Universidad de Colima en México.s.e.*
- Campos, Ch. (1990). *El arte de triunfar en la vida*. Perú. s.l. Concytec. 1ra edición.
- Colom, R. (1995). *Test de inteligencia y personalidad*. Madrid,España. Pirámides S.A.
- Colunga, Álvarez, Marin & Valdéz, *Autoestima, valores y desarrollo humano*. Universidad de Camagüey-Cuba.s.e.
- Contreras, M. (2008), *Imagen interna – externa: Las dos caras de la autoestima- Universidad Iberoamericana de México. s.e.*
- Demézerville, G. (1993). *El aprendizaje de la autoestima como proceso educativo y terapéutico*. Costa Rica. s.e.
- Díaz, B. (1997). *Inventario de autoestima original de Coopersmith*, Arequipa, Facultad de psicología relaciones industriales y ciencias de la comunicación de la Universidad Nacional de San Agustín. s.l.s.e.

- Gamero, N., Peiró, J. & González, J. (2008), *El clima afectivo en equipos de trabajo: Antecedentes y consecuencias*- Universidad de Valencia – España. s.e.
- Garzo, S. (2005), *Importancia del fortalecimiento de la autoestima en niños con discapacidad del área urbana*- Universidad de San Carlos de Guatemala.s.e.
- Gil, F., Ares, A. & Barrasa, A. (2003). *Dirección y liderazgo organizacional: Gestión y cambio*. s.l. s.e.
- Gonzales, Núñez, Glez & García (1997), *Auto concepto, autoestima y aprendizaje escolar*. Universidad de Oviedo-España.s.e.
- Haeussler, I. & N. Milicic (1996). *Confiar en uno mismo: Programa de Autoestima* . Chile: Dolmen.
- Katzenbach & Smith, K. (1996). *Sabiduría De Los Equipos*. Díaz santos. Madrid, España.
- Loli & Cuba (2007), *Autoestima y compromiso organizacional en Trabajadores de una universidad pública de provincias, de la revista IIPSI de la Facultad de Psicología*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.s.e.
- Pizarro, F. (1999) .*Propuesta Práctica para mejorar la eficiencia operativa a través de grupos de trabajo*. Universidad del Valle. Cali. Colombia. s.e.

- Ríos, R. (2004), *Un Estudio De Casos En El Centro Educativo Estatal 0019. San Martín De Porres Velásquez* - Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.s.e.
- Ros, J. Antón (2006), *Análisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en comportamientos* - Universidad Autónoma De Barcelona. Barcelona, España. s.e.
- Steiner, D. (2005), *La teoría de la autoestima en el proceso terapéutico para el desarrollo del ser humano*- University Tecana American en Maracaibo-Venezuela.s.e.
- Valderrama, S. (1999). *Pasos Para Elaborar Proyectos Y Tesis De Investigación Científica*. San Marcos. Lima, Perú. s.e.
- Valenzuela, A. (1984). *Medición de la autoestima*. Revista de educación.s.l. s.e.
- Vildoso, J. (2002), *La Influencia de la Autoestima, satisfacción con la profesión elegida y la formación profesional en el coeficiente intelectual de los estudiantes del tercer año de la facultad de educación* - Universidad Mayor de San Marcos. Lima,Perú.s.e

REFERENCIA DE INTERNET

1. Alcázar, Tony (2004) *La auto-imagen, es lo que determina en lo que nos convertimos.*

Consultado en:

<http://www.tubreveespacio.com/pensamientos01sep04/autoimagen.htm>

[16, 09,2011]

2. Instituto Peruano De Acción Empresarial. IPAE (2001). *Definición de trabajo en equipo.*

Consultado en:

<http://campus-virtual.ipae.edu.pe/campusvirtual/login/index.php>

[16, 09,2011]

3. Escat, M. (2002). *Equipo de trabajo y trabajo en equipo*

Consultado en:

<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/37/equipo.htm>

[16, 09,2011]

4. Meneses, A. (2005) *Liderazgo y trabajo en equipo.*

Consultado en:

<http://www.monografias.com/trabajos26/liderazgo-y-equipo/liderazgo-y-equipo.shtml>

[16, 09,2011]

5. Innatia, Salud bienestar y Tradiciones (2006) *¿Que es la autoimagen?*

Consultado en:

<http://crecimiento-personal.innatia.com/c-motivacion-personal/a-que-es-la-autoimagen.html>

[18, 09,2011]

6. Franco, C. & Velásquez, F. (2000) *Cómo mejorar la eficiencia operativa utilizando el trabajo en equipo.*

Consultado en:

<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=21207602> [18, 09,2011]

[18, 09,2011]

7. Wikilearning. *Definición de trabajo en equipo*

Consultado en:

http://www.wikilearning.com/curso_gratis/trabajo_en_equipo-definicion_de_trabajo_en_equipo/16302-3

[18, 09,2011]

8. Definición ABC (2007) *Definición de trabajo en equipo*

Consultado en:

<http://www.definicionabc.com/social/trabajo-en-equipo.php>

[18, 09,2011]

9. The free dictionary (2007). *Definición de comportamiento*

Consultado en:

<http://es.thefreedictionary.com/comportamiento>

[19, 09,2011]

10. Bruno, F. J. Diccionario de términos psicológicos fundamentales. (1997). *Definición de habilidad*

Consultado en:

http://www.psicoactiva.com/diccio/diccio_f.htm#letra_h

[19, 09,2011]

11. Buenas Tareas (2011). *Ensayo autoestima*

Consultado en:

<http://www.buenastareas.com/ensayos/Autoestima/14608.html>

[19, 09,2011]

12. Perú: Actualidad, gastronomía e historia (2009). *La autoestima e identidad nacional*.

Consultado en:

<https://peruahora.wordpress.com/tag/identidad-nacional/>

[19, 09,2011]

13. El sofá del gerente (2008). *Trabajo en equipo*

Consultado en:

<http://elsofa-delgerente.blogspot.com/2008/03/definicion-de-trabajo-en-equipo.html>

[19, 09,2011]

14. Slideshare (2008). *Trabajo en equipo y liderazgo*.

Consultado en:

<http://www.slideshare.net/adrysilvav/trabajo-en-equipo-y-liderazgo-411444>

[21, 09,2011]

15. Definición de trabajo en equipo (2007). *El trabajo en equipo*

Consultado en:

<http://www.eltrabajoenequipo.com/Definicion.htm>

[21, 09,2011]

- Pontificia Universidad Católica del Perú (2005). *Enfoque teórico del trabajo en equipo*

Consultado en:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/127/RIOS_POLASTRI_REBECA_TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf?sequence=1

[21, 09,2011]

ANEXOS

TEST DE AUTOEXAMEN: AUTOIMAGEN

Dr. Cirilo Toro Vargas (1994) Revisión 2008

A continuación te planteamos algunos aspectos de la vida cotidiana que le pasa o siente a cualquier persona.

Marca con un check (/) o una X (X) en la columna y fila correspondiente la alternativa que tu consideres adecuada. No hay respuestas buenas ni malas.

No demores mucho al marcar tus respuestas.

4	Siempre	3	Casi Siempre	2	Algunas Veces	1	Nunca
	1. Me siento alegre						
	2. Me siento incómodo con la gente que no conozco						
	3. Me siento dependiente de otros						
	4. Los retos representan una amenaza a mi persona						
	5. Me siento triste						
	6. Me siento cómodo con la gente que no conozco						
	7. Cuando las cosas salen mal es mi culpa						
	8. Siento que soy agradable a los demás						
	9. Es bueno cometer errores						
	10. Si las cosas salen bien se deben a mis esfuerzos						
	11. Resulto desagradable a los demás						
	12. Es de sabios rectificar						

13. Me siento el ser menos importante del mundo				
14. Hacer lo que los demás quieran es necesario para sentirme aceptado				
15. Me siento el ser más importante del mundo				
16. Todo me sale mal				
17. Siento que el mundo entero se ríe de mí				
18. Acepto de buen grado la crítica constructiva				
19. Yo me río del mundo entero				
20. A mí todo me resbala				
21. Me siento contento(a) con mi estatura				
22. Todo me sale bien				
23. Puedo hablar abiertamente de mis sentimientos				
24. Siento que mi estatura no es la correcta				
25. Sólo acepto las alabanzas que me hagan				
26. Me divierte reírme de mis errores				
27. Mis sentimientos me los reservo exclusivamente para mí				
28. Yo soy perfecto(a)				
29. Me alegro cuando otros fracasan en sus intentos				
30. Me gustaría cambiar mi apariencia física				
31. Evito nuevas experiencias				
32. Realmente soy tímido(a)				

33. Acepto los retos sin pensarlo				
34. Encuentro excusas para no aceptar los cambios				
35. Siento que los demás dependen de mí				
36. Los demás cometen muchos más errores que yo				
37. Me considero sumamente agresivo(a)				
38. Me aterran los cambios				
39. Me encanta la aventura				
40. Me alegro cuando otros alcanzan el éxito en sus intentos				
TOTALES DE CADA COLUMNA				

INTERPRETACIÓN DEL AUTOEXAMEN

En cada columna sume las marcas de cotejo y multiplique por el número que aparece en la parte superior de esa columna. Por ejemplo, diez marcas en la primera fila se multiplican por 4 y equivalen a 40. Anote esa cantidad en el espacio correspondiente. Luego sume los totales de las cuatro columnas, y anote ese total. Examine, entonces, la interpretación de los resultados con la tabla siguiente:

160 - 104	Autoestima alta (negativa)
103 - 84	Autoestima alta (positiva)
83 - 74	Autoestima baja (positiva)
73 - 40	Autoestima baja (negativa)

¿Qué puede usted realizar para mejorar su autoestima? Veamos algunas sugerencias:

1. Lea buenos libros de superación personal. Estos le ayudarán a pensar nuevas alternativas de cómo hacer las cosas y cómo visualizarse usted positivamente, algunos de estos libros.

La actitud Mental Positiva: Un camino hacia el éxito / Napoleon Hill y W. Clement Stone

Cómo Ganar Amigos e Influir sobre las personas / Dale Carnegie

El Poder del Pensamiento Tenaz / Norman Vincent Peale

Serás Lo Que Quieras Ser / Robert H. Schuller

El Vendedor Más Grande del Mundo / Og Mandino

En una ojeada por una librería (o por una biblioteca) podrá apreciar otros libros que pudieran interesarle. ¡Inténtelo! ¡Atrévase!

2. Mantenga su mente ocupada con pensamientos positivos sobre usted y los demás. En otras secciones del libro **Nuevos Surcos** encontrará sugerencias específicas de cómo hacerlo.

3. Comience a desarrollar confianza en usted mismo. Usted es las personas más importantes que existe sobre la tierra. No existe otra persona igual que usted en el mundo. Crea en usted mismo y el mundo se enterará de los buenos resultados.

4. Siéntase orgulloso de lo que hace, especialmente cuando las cosas las realiza bien. Por el contrario, no permita que otros interfieran negativamente con usted. No puede cambiar la conducta de los mismos, pero sí la suya. Entonces, obre bien y será el ejemplo para otros.

5. Siéntase orgulloso de lo que usted es. Identifique y acepte sus destrezas y conocimientos. Todo el mundo posee talentos otorgados por Dios. Usemos esos talentos para desarrollarnos al máximo. Tómese tiempo ocasionalmente para evaluar sus adelantos. Sobre todo: sea usted mismo. No imite a nadie.

6. Establezca metas realistas a corto plazo. Fije su mente en las mismas y visualice cómo puede realizarlas. Desarrolle nuevas destrezas y conocimientos si fuesen necesarios para alcanzar dichas metas.

7. Adopte la actitud de “Yo Puedo”.

8. Cree conciencia de que no es perfecto. Por lo tanto, necesita madurar, crecer espiritual y mentalmente. Otras personas están en su misma posición. Aprenda a tolerarlos y a ayudarlos. Juntos podremos formar un mundo mejor. Desunidos podremos provocar la desaparición del universo.

9. Solicite y acepte la ayuda de otras personas. En la unión está la fuerza.

10. Mantenga un diario de todo lo bueno y positivo que realice diariamente. Le ayudara a evaluarse periódicamente, a visualizar sus metas y a mejorar sus destrezas y conocimientos. Se mantendrá ocupado evaluándose a sí mismo y menos criticando a los demás.

¡Atrévase a cambiar positivamente! El mundo es nuestro y debemos compartirlo. Permitamos que éste sea un lugar más adecuado para convivir.

Tomando del libro de valores y autosuperación Nuevos Surcos (1994), escrito por el autor de este cuestionario. La prueba debidamente validada para su uso en español. Para información sobre la validación y autorizaciones para su uso en tesis y otras investigaciones comuníquese con su autor. Publicado en el internet en julio de 1997. Revisado en septiembre de 2003. Versión para el internet revisada el 22 de diciembre de 2006.

**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO –
IPAE**

A continuación encontrarás una serie de situaciones que se dan en tu trabajo. Responde de acuerdo a la frecuencia con que te ocurren las situaciones marcando en cualquiera de las alternativas de cada fila. Recuerda que los resultados serán útiles en la medida que respondas con franqueza, considerando lo siguiente:

1	Nunca	2	Casi nunca	3	Pocas Veces	4	Casi Siempre	5	Siempre	
1	Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas con las que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarias.					1	2	3	4	5
2	Normalmente, mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ellos cuando ya están presentes.					1	2	3	4	5
3	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicado a pensar como promover el trabajo en equipo.					1	2	3	4	5
4	Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan en forma similar y no tienen desacuerdos.					1	2	3	4	5
5	Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones.					1	2	3	4	5

6	Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definidas y que todos conocemos.	1	2	3	4	5
7	A la larga, los equipos de trabajo solo representan más trabajo.	1	2	3	4	5
8	Puedo definir en una frase corta y convincente el sentido del trabajo de cada miembro de mi equipo.	1	2	3	4	5
9	Estoy seguro de que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen en el trabajo.	1	2	3	4	5
10	Cuando alguien da una idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	1	2	3	4	5
11	Mi equipo ha definido y usar regularmente formas gráficas para medir y evaluar sus logros.	1	2	3	4	5
12	Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento de trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano.	1	2	3	4	5
13	Las actividades de cada miembro de mi equipo son congruentes con la esencia de su significado para la organización.	1	2	3	4	5
14	He tomado notas o he encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de mi equipo.	1	2	3	4	5
15	Me da un poco de vergüenza hablar en público sobre lo bien que alguien ha hecho las cosas.	1	2	3	4	5
16	Los miembros de mi equipo se sienten realmente deseosos de que sus familiares usen nuestros	1	2	3	4	5

	productos o servicios.					
17	Soy explícito para decirle a la gente lo que espero de ella.	1	2	3	4	5
18	Como jefe, tal vez piense que la confianza es un valor en mi equipo, pero mis subordinados lo ven de un modo muy diferente.	1	2	3	4	5
19	He escuchado a los miembros de mi equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan.	1	2	3	4	5
20	Muchas veces me doy cuenta muy tarde de pequeños aportes que hace la gente de mi equipo.	1	2	3	4	5
21	Las metas que nos hemos planteado en equipo para este año son de apropiada dificultad (no demasiado difíciles ni muy fáciles).	1	2	3	4	5
22	Mi equipo y yo nos reunimos con frecuencia a conversar sobre las contingencias que pueden producirse en nuestro trabajo futuro.	1	2	3	4	5
23	Cuando surge una actividad urgente de última hora, me cuidó de decir explícitamente a los miembros de mi equipo que posterguen otras actividades menos importantes.	1	2	3	4	5
24	En los últimos tiempos, ningún miembro de mi equipo ha renunciado a su trabajo después de una discusión conmigo.	1	2	3	4	5
25	El dinero es el mejor motivador para los miembros de mi equipo.	1	2	3	4	5

CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO

Verifique que ha calificado todas las afirmaciones dadas en la escala, si dejó alguna en blanco márquela ahora. A continuación siga los pasos indicados:

Paso 1: Algunos ítems de esta escala están redactados en forma negativa por lo cual deben ser interpretados de manera inversa. En el caso de los ítems 4, 7, 15, 18, 19, 20 y 25, recuerde que 5=1; 4=2; 3=3; 2=4; 1=5.

Paso 2: Sume los puntaje de los ítems 1, 6, 11, 16 y 21 así obtendrá su puntaje en escala parcial: **DEFINIR METAS CLARAS.**

Paso 3: Sume los puntajes de los ítems 2, 7, 12, 17 y 22 así obtendrá su puntaje en escala parcial: **DAR SOPORTE ASUMIENDO UN PAPEL GERENCIAL.**

Paso 4: Sume los puntajes de los ítems 3, 8, 13, 18 y 23 así obtendrá su puntaje en escala parcial: **ASIGNAR PRIORIDADES.**

Paso 5: Sume los puntajes de los ítems 4, 9, 14, 19 y 24 así obtendrá u puntaje en escala parcial: **DEDICARSE A LOS MIEMBROS DEL GRUPO.**

Paso 6: Sume los puntajes de los ítems 5, 10, 15, 20 y 25 así obtendrá su puntaje en escala parcial: **VALORAR LAS CONTRIBUCIONES.**

Paso 7: Sume los **CINCO** puntajes obtenidos y obtendrá su puntaje en la escala completa: **TRABAJO EN EQUIPO.**

INTERPRETACIÓN

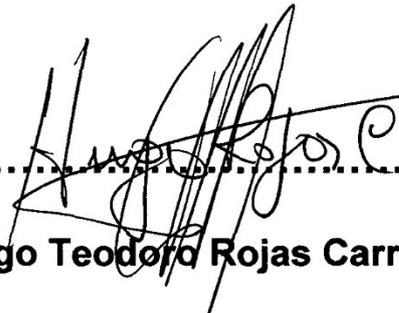
Para interpretar los puntajes en las Escalas Parciales, emplee los siguientes criterios:

05 – 09 puntos	Muy bajo
10 – 13 puntos	Bajo
14 – 17 puntos	Moderado
18 – 21 puntos	Alto
22 – 25 puntos	Muy alto

Para interpretar los puntajes en la Escala Completa, **TRABAJO EN EQUIPO**, emplee los siguientes criterios.

25 – 49 puntos	Muy bajo
50 – 69 puntos	Bajo
70 – 89 puntos	Moderado
90 – 109 puntos	Alto
110 – 125 puntos	Muy alto

ASESOR



.....

Dr. Hugo Teodoro Rojas Carranza

JURADO EVALUADOR



.....

M(a). Olimpia Martha Camarena Lino

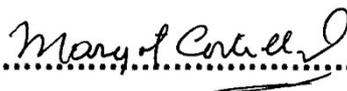
PRESIDENTA



.....

M(a). Lic. Pepe Francisco Olaya Maza

SECRETARIO



.....

Lic. Margot Albina Castillo Alva

VOCAL