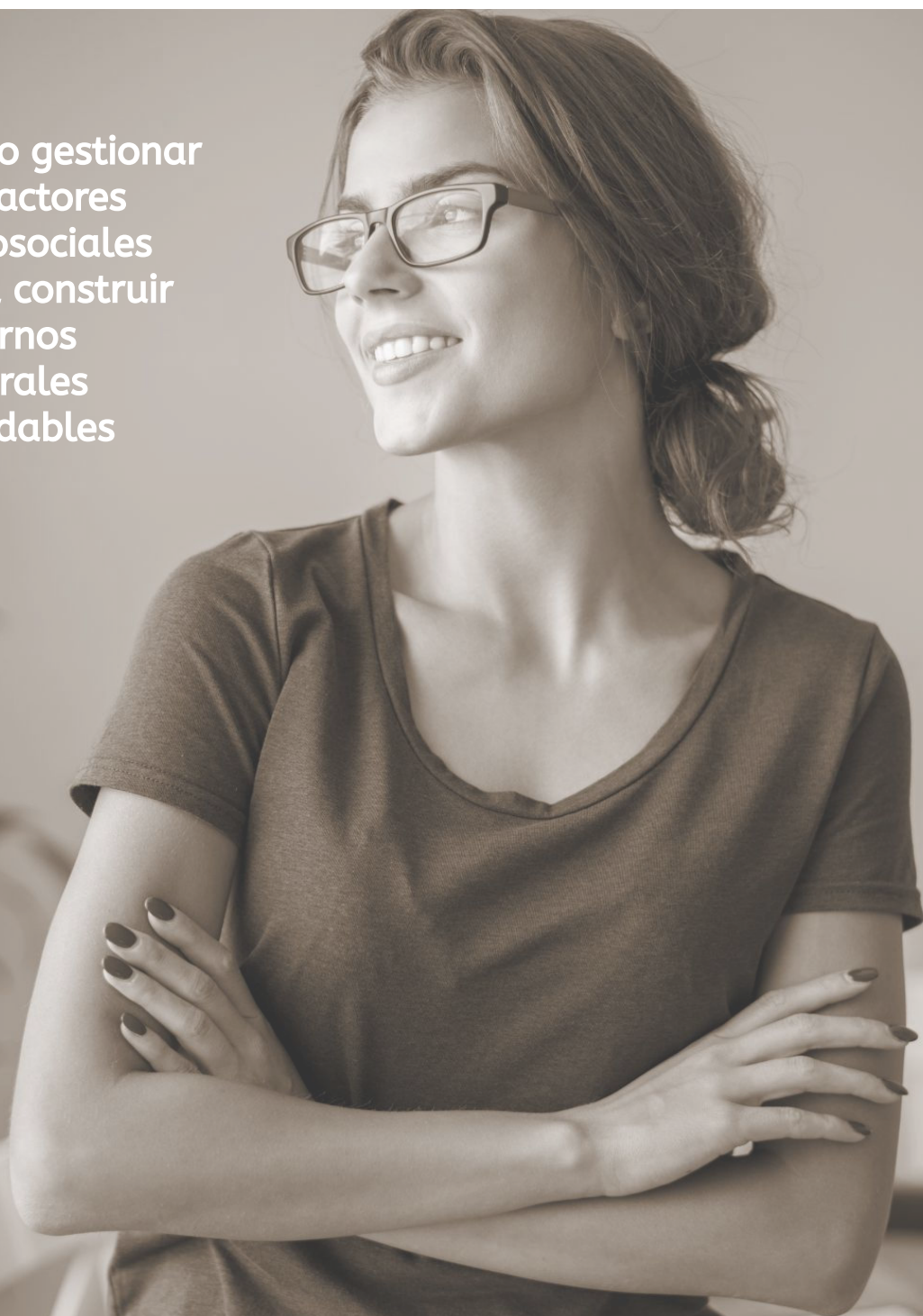


Autoestima y bienestar en el entorno laboral.

Cómo gestionar
los factores
psicosociales
para construir
entornos
laborales
saludables





"La autoestima en el entorno laboral no es solo una cualidad personal; es el reflejo de un entorno saludable y el motor del bienestar, la innovación y el éxito colectivo."

La autoestima en el ámbito laboral no es solo un reflejo del desempeño individual. Está profundamente influenciada por el entorno en el que trabajamos: por la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación, y otros factores psicosociales que condicionan cómo los empleados se sienten y se perciben en su día a día.

Esta guía invita a un cambio de perspectiva: a entender que proteger y nutrir la autoestima no depende solo de los individuos, sino de una gestión consciente de las dinámicas laborales. Identificar y gestionar los factores psicosociales es clave para crear un entorno de trabajo saludable, seguro y estimulante. Aprender a observar, cuestionar y transformar estos factores es el primer paso hacia un bienestar organizacional integral.

En este e-book encontrarás herramientas prácticas para proteger y potenciar la autoestima dentro de tu equipo. Al hacerlo, estarás dando un paso importante en la creación de un clima laboral que favorezca el bienestar y el desarrollo de todas las personas involucradas.

ÍNDICE

1. Comprensión de la autoestima en el entorno laboral.

Un reflejo y un pilar de bienestar organizacional.

2. Identificación de señales de autoestima debilitada.

Herramientas para reconocer estas señales y los factores que podrían estar influyendo.

3. Cómo nutrir la autoestima. Acciones a implementar.

Recomendaciones para contrarrestar los factores que ponen en riesgo la autoestima.

1. Comprensión de la autoestima

Autoestima, motor de autosuficiencia y desempeño

La autoestima se define como **la percepción interna de nuestro propio valor y capacidades**; es la brújula que orienta cómo nos vemos y qué consideramos posible lograr. Una confianza sólida nos permite enfrentar desafíos con seguridad y determinación. Por lo tanto, la autoconfianza constituye la base del bienestar general.



En el trabajo, una persona con una autoestima robusta se atreve a asumir riesgos, tomar decisiones difíciles y enfrentar retos sin temor al error. Por el contrario, **cuando la autoestima se debilita**, cuidado, su impacto también va más allá del individuo. Una persona insegura puede perjudicar al equipo pues tiende a evitar responsabilidades, a ralentizar la toma de decisiones, a reaccionar defensivamente ante el *feedback*...

Una autoestima saludable que capacita a cada persona para expresarse libremente, colaborar y asumir responsabilidades con confianza constituye una palanca clave para el bienestar y rendimiento colectivo.

Autoestima y factores psicosociales



La autoestima está profundamente influenciada por los factores psicosociales en el entorno laboral, como el liderazgo, el reconocimiento y la calidad de la comunicación, entre otros. Factores como una **sobrecarga de trabajo o tareas que exceden las capacidades, falta de control** (poca autonomía o participación en decisiones), o un **reconocimiento insuficiente** (falta de valoración de esfuerzos y logros) pueden debilitar la autoestima.

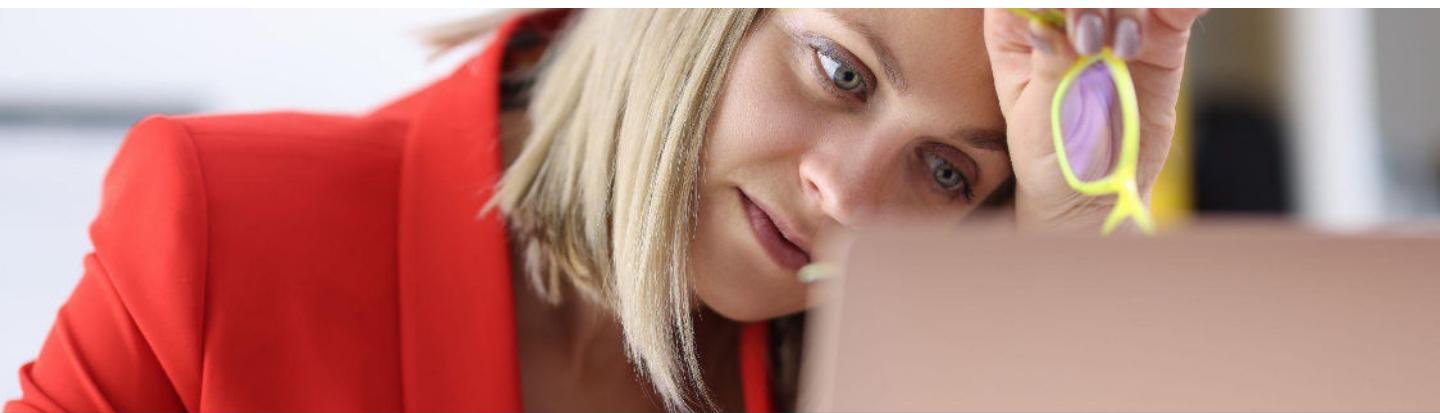
Además, **los problemas interpersonales**, como conflictos, acoso o discriminación, y la **ambigüedad de rol** (expectativas poco claras o contradictorias) son factores que impactan directamente en la percepción que una persona tiene de su propio valor.

Cuando estas condiciones predominan en el ambiente laboral, no solo aumenta el **estrés y la ansiedad**, sino que la percepción de valía personal se ve deteriorada, lo que puede generar una pérdida de motivación y compromiso. Proteger la autoestima implica gestionar estos factores de manera efectiva para promover un entorno de trabajo saludable, colaborativo y productivo.

2. Cómo identificar una autoestima debilitada

La autoestima debilitada en el entorno laboral puede manifestarse de diversas formas. Detectar estas señales a tiempo es clave para intervenir antes de que los efectos se profundicen.

El objetivo de esta sección es ofrecerte **herramientas para reconocer las** principales señales de una autoestima comprometida y cómo pueden influir en el comportamiento de las personas trabajadoras. Además, hemos incluido **preguntas clave** que te permitirán analizar las causas subyacentes y orientar tus acciones hacia la mejora del entorno laboral.



Factores psicosociales que impactan en la autoestima laboral

Los factores psicosociales incluyen todas las condiciones organizacionales, sociales y ambientales que afectan la salud mental y emocional de las personas. Entre los más comunes, destacamos los siguientes:

- **Demandas excesivas:** tanto cuantitativas (sobrecarga de trabajo) como cualitativas (tareas que exceden las capacidades del empleado).
- **Falta de control:** ausencia de autonomía en la toma de decisiones o falta de participación.
- **Reconocimiento insuficiente:** no valorar los esfuerzos y logros individuales o colectivos.
- **Relaciones interpersonales problemáticas:** conflictos, falta de apoyo o situaciones de acoso, abuso emocional, violencia o discriminación.
- **Ambigüedad de rol:** expectativas poco claras o contradictorias sobre las responsabilidades laborales.



Indicadores de una autoestima debilitada

Exceso de autocrítica

Un patrón recurrente de autocrítica excesiva, donde el individuo se culpa **de manera desproporcionada** por errores o fracasos, es un claro indicio de una autoestima debilitada. La persona puede enfocarse únicamente en lo negativo, **sin reconocer sus logros**, lo que puede llevarla a experimentar **parálisis por análisis**. Esta excesiva autocrítica puede bloquear su capacidad de tomar decisiones y avanzar, ya que siempre teme no estar a la altura.

Pregúntate qué puede estar sucediendo:

- ¿Está el empleado preparado para el puesto y la carga de trabajo que se le exige?
- ¿Se le está exigiendo más de lo que sus capacidades o el tiempo disponible pueden abarcar?
- ¿El entorno laboral fomenta una cultura en la que los errores son vistos como fracasos en lugar de oportunidades de aprendizaje?

Riesgos psicosociales asociados: El síndrome del impostor

El síndrome del impostor es una experiencia emocional que muchas personas viven en algún momento de sus carreras. Quienes lo padecen sienten que no merecen sus logros y que en cualquier momento serán descubiertos como “fraudes”. Esta sensación puede minar la confianza y evitar oportunidades de crecimiento, temerosos de que sus habilidades sean puestas a prueba y “descubiertas”. Este fenómeno puede afectar gravemente la autoestima de los profesionales. Reconocerlo es el primer paso para abordarlo adecuadamente.

Aislamiento o evasión

Actitudes como evitar interacciones sociales, no participar en reuniones o en proyectos grupales, pueden deberse a una **sensación de inferioridad** o al temor de que otros descubran una supuesta "falta de habilidades". Pero también pueden estar motivadas por una falta de confianza en el entorno laboral y ser **una estrategia de protección** para evitar exponerse.



Pregúntate qué factores pueden estar provocando su aislamiento:

- ¿Hay señales en el entorno laboral que podrían estar contribuyendo a su aislamiento?
- ¿Está la persona evitando situaciones o interacciones con ciertos compañeros o superiores específicos?
- ¿Hay algún patrón de conductas agresivas o humillantes hacia esta persona que podrían estar afectando su bienestar emocional?

Riesgos psicosociales asociados:

ABUSO EMOCIONAL: Críticas destructivas y comentarios humillantes generan rechazo y agotamiento emocional, llevando al aislamiento para evitar daños.

MOBBING O ACOSO LABORAL: El acoso laboral fomenta el aislamiento como defensa ante un entorno hostil, reforzando la baja autoestima y la sensación de inutilidad.

ACOSO SEXUAL: El miedo a ser juzgada, rechazada o atacada nuevamente lleva a la víctima a evitar interacciones, lo que agrava el impacto emocional y psicológico del abuso.

DISCRIMINACIÓN: El rechazo a la identidad personal impulsa el aislamiento como mecanismo de protección.



Dificultad para aceptar el *feedback*

Una autoestima debilitada puede llevar a interpretar las críticas constructivas como ataques personales y **reaccionar de manera desmesurada**, lo que dificulta la comunicación y la receptividad a sugerencias y comentarios.

Para identificar la causa, pregúntate:

- ¿Cómo se traslada el *feedback*? ¿Son críticas constructivas y respetuosas o encierran alguna forma de acoso, maltrato o discriminación?
- ¿Se reconoce también lo positivo, o solo se señala lo malo?
- ¿El empleado tiene claridad sobre las expectativas de su rol?
- ¿Podría estar enfrentando un exceso de presión sobre su desempeño?

Riesgos psicosociales asociados:

INSEGURIDAD LABORAL: El miedo a perder el empleo puede generar reacciones defensivas al *feedback*, derivadas del estrés o la falta de habilidades comunicativas.

MOBBING O ACOSO LABORAL: Las víctimas de acoso pueden percibir cualquier *feedback* como un ataque o humillación.

VIOLENCIA LABORAL: Respuestas desproporcionadas a críticas pueden escalar a violencia verbal o física.



Falta de iniciativa y procrastinación

La desconfianza en las propias habilidades puede derivar en la falta de iniciativa y en la procrastinación motivada incluso cuando se tienen las competencias necesarias. Este tipo de inseguridad puede generar pensamientos del tipo: **"No soy lo suficientemente bueno para qué intentarlo" o "Esto mejor hacerlo mañana que estará X"**.

Preguntas para entender el contexto:

- ¿Se le está exigiendo más responsabilidad de la que puede manejar?
- ¿El equipo o el liderazgo están proporcionando el apoyo necesario para dar seguridad en la toma de decisiones?
- ¿Cómo se siente el empleado respecto a la posibilidad de afrontar tareas adicionales o proyectos?

Riesgos psicosociales asociados: Estrés y *burnout*

Un estrés prolongado o mal gestionado puede contribuir significativamente a la procrastinación y la falta de iniciativa, especialmente cuando el empleado siente que no tiene control sobre las demandas de su trabajo. Este agotamiento emocional constante puede llevar a una disminución de la autoestima, ya que la persona siente que no está cumpliendo con las expectativas. Cuando el estrés se convierte en un problema crónico, puede desembocar en *burnout*, un agotamiento total que afecta tanto la energía como la motivación.



Resistencia al cambio o miedo al cambio

Las personas con una autoestima debilitada suelen mostrar aversión al cambio, incluso cuando éste se plantea como una oportunidad positiva. Este comportamiento es un freno a la innovación y limita el crecimiento personal, profesional y también organizacional.

Preguntas que puedes hacerte para entender esta actitud:

- ¿El cambio se comunicó de manera clara, transparente y con tiempo suficiente?
- ¿Se están ofreciendo los recursos y la capacitación necesaria para que la persona se sienta preparada ante los nuevos retos?
- ¿La experiencia previa de la persona, con otros cambios, ha sido positiva ?
- ¿Cuenta con un entorno que fomente la seguridad psicológica para asumir riesgos y cometer errores?

Riesgos psicosociales asociados:

SUPERIOR INMEDIATO CON ESTILO NEGATIVO: Supervisores autoritarios, críticos excesivos o con comunicación deficiente hacia la persona perjudican a los empleados a los que asusta el cambio. .

Por el contrario, líderes que inspiran confianza, apoyan y valoran al equipo, y abordan los errores de forma constructiva transforman el cambio en algo positivo.

Preparar a los equipos para gestionar el cambio, especialmente en culturas con mayor resistencia, empodera a los empleados y reduce la incertidumbre y el miedo.



3. Cómo nutrir la autoestima. Acciones a implementar

Acciones para **contrarrestar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la autoestima**, mientras fomentamos un entorno laboral positivo y saludable.

- **Autonomía y confianza:** Favorecer el control sobre el propio trabajo y las decisiones, lo cual refuerza la autoeficacia y la sensación de competencia.
- **Asignación de tareas** alineadas con las habilidades, intereses y capacidades de cada persona.
- **Desarrollo profesional:** Ofrecer oportunidades de formación y crecimiento que fortalezcan la competencia y la preparación ante nuevos desafíos.
- **Reconocimiento y apreciación:** Proveer un espacio seguro en el que los empleados y empleadas se sientan valoradas y reconocidas.
- **Feedback constructivo:** Crear un entorno de seguridad psicológica en el que los empleados puedan aprender de sus errores sin temor al juicio.
- **Inclusión y diversidad:** Fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso, evitando cualquier forma de discriminación o exclusión.
- **Colaboración y trabajo en equipo:** Potenciar la cohesión social, el apoyo mutuo y el sentido de comunidad en el equipo.
- **Bienestar emocional y resiliencia:** Gestión del estrés y prevención del *burnout*.

Autonomía y confianza

"Todos sabemos lo que se siente cuando confían en tí para tomar decisiones: es una mezcla de libertad, responsabilidad y motivación. Ese voto de confianza nos impulsa a dar lo mejor y a asumir los retos con determinación, sin miedo."



El sentimiento de control sobre las tareas y decisiones fortalece el sentido de **autoeficacia**, es decir, la creencia de ser capaz de alcanzar metas y afrontar desafíos.

BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN: Motivación, compromiso, proactividad y soluciones innovadoras, fortaleciendo la competitividad de la organización. Prevención del estrés y del *burnout*.

ACCIONES

Define objetivos claros, pero da flexibilidad para decidir cómo alcanzarlos.

Delega tareas significativas que permitan al equipo asumir responsabilidades.

Otorga poder de decisión. Dale voz a tu equipo en temas que conocen.

Proporciona recursos y apoyo para llevar a cabo las tareas con confianza.

Exigencia y equilibrio

La asignación adecuada de tareas es crucial para garantizar que los empleados y empleadas se sientan **competentes y seguros** en sus funciones. Las tareas han de estar alineadas con sus habilidades y capacidades. Una sobrecarga de tareas o tareas fuera del alcance es una fuente de inseguridad, estrés y frustración.

BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN: Aumento de la eficiencia y calidad del trabajo. Mayor compromiso con los objetivos. Mayor implicación e iniciativa.



ACCIONES

Alinea tareas con habilidades y asigna las tareas que se ajusten a sus fortalezas y áreas de desarrollo.

Equilibra la carga laboral: Asegúrate de que las tareas sean distribuidas de forma razonable.

Promueve el aprendizaje: Proporciona retos alcanzables que impulsen nuevas habilidades y competencias.

Fomenta la autonomía. Da espacio para tomar decisiones y mostrar iniciativa en el trabajo.

Sé claro en las expectativas para que cada persona sepa lo que se espera de ella.

Formación e interacción

“Cuando sientes que puedes seguir aprendiendo y mejorando, tu confianza crece. Es un impulso natural: cada vez que avanzamos en algo que antes no dominábamos, ganamos en seguridad”

Desarrollar y potenciar el talento no solo motiva, sino que también refuerza la confianza en uno mismo. La formación ofrece la oportunidad de reconocer las propias capacidades y de crecer continuamente. La interacción con el equipo permite compartir conocimientos a la vez que establecer lazos fuertes.

BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN: Desempeño más eficiente, equipo más comprometido y productivo. Se fortalece una cultura basada en la confianza y el respeto mutuo, y se refuerza el sentido de pertenencia.



ACCIONES

Proveer oportunidades de aprendizaje continuo con el objetivo de desarrollar o perfeccionar habilidades en los empleados.

Invertir en habilidades blandas. Complementar la formación técnica con programas enfocados al crecimiento personal y al bienestar mental por ejemplo: organización del tiempo, comunicación efectiva, desconexión digital...

Simplificar la gestión del cambio: Ofrecer formación para enfrentar transformaciones organizacionales y adaptarse a nuevas tecnologías o metodologías.

Facilitar el compartir conocimiento entre los integrantes del equipo.

Valorar y reconocer

Todas las personas necesitan ser vistas y valoradas por sus esfuerzos y sus logros, no solo en el trabajo, sino en todos los aspectos de la vida.

BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN: Aumenta el compromiso del equipo y mejora el clima laboral al potenciar lo positivo. Además, ayuda a prevenir riesgos psicosociales como la desmotivación, el estrés y el aislamiento, fomentando un entorno de trabajo más saludable .



ACCIONES

Celebrar los logros, grandes y pequeños. Reconocer en público o en privado los logros, celebrar metas alcanzadas, mejoras personales o contribuciones significativas al equipo y a la empresa.

Implementar celebraciones de índole personal como cumpleaños, aniversarios laborales, premios..., para mostrar reconocimiento y aprecio.

Fomentar un entorno en el que el agradecimiento sea una práctica habitual a todos los niveles. Un "qué bien" sincero tiene más impacto del que se pueda imaginar.

Valorar el esfuerzo, no solo los resultados. Reconocer la dedicación y el trabajo duro, incluso si el proyecto no alcanzó el éxito esperado, refuerza la idea de que el proceso también es valioso.

Feedback constructivo



El *feedback* constructivo es **esencial para el desarrollo profesional y personal**. Cuando se entrega de manera adecuada, fomenta un entorno de seguridad psicológica, donde los empleados sienten que pueden aprender y crecer sin temor al juicio o a consecuencias negativas para su autoestima.

BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN: Fortalece la confianza entre empleados y líderes, y promueve una cultura de mejora continua. Previene conflictos, aumenta el compromiso y fomenta la seguridad psicológica, reduciendo el miedo al error. Además, ayuda a manejar el estrés derivado de la incertidumbre laboral, la inseguridad o el síndrome del impostor, creando un entorno más saludable.

ACCIONES

Entrenar a los líderes en dar *feedback*: Por ejemplo enseñando a proporcionar comentarios específicos, centrados en el comportamiento y no en la persona.

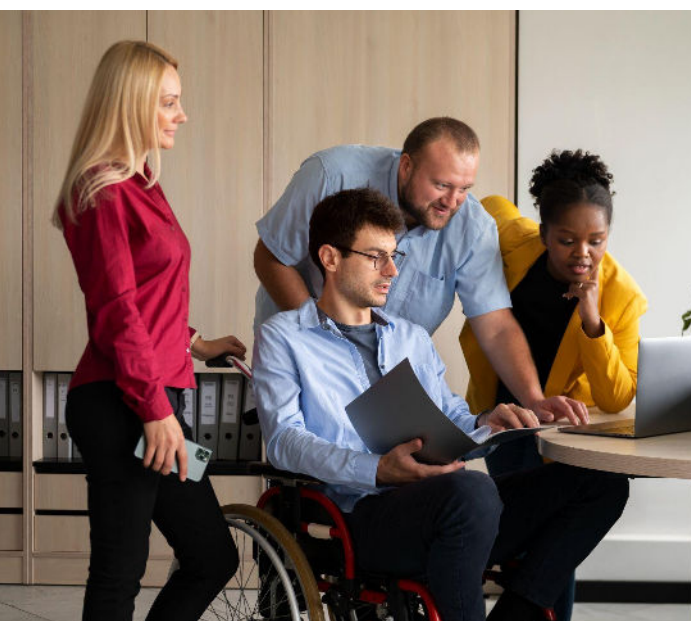
Crear un entorno de seguridad: Por ejemplo asegurando que también se sabe cómo recibir *feedback*, viendo en él una oportunidad de mejora y no una simple crítica.

Establecer momentos regulares para el *feedback*: Incorporar revisiones periódicas que permitan a los empleados prepararse y asumir los comentarios como un proceso continuo, no como algo puntual o reactivo.

Inclusión y diversidad

Permitir que cada individuo pueda ser auténtico y mostrarse y expresarse sin miedo a ser juzgado es la base para una autoestima sólida.

“Solo bajo el aprecio de nuestra individualidad, podemos dar lo mejor sin miedo y con verdad.”



BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

Clima de respeto y colaboración.

Creatividad e innovación.

Prevención de sentimientos de exclusión y discriminación mitigando riesgos psicosociales asociados con la falta de apoyo social.

Reducción del riesgo de acoso laboral, mobbing y otras dinámicas disfuncionales que pueden afectar a todas las partes implicadas.

ACCIONES

Asegurar la diversidad en los procesos de contratación, equipos y liderazgo.

Valorar y expresar aprecio a todos los miembros del equipo, sin importar su rol.

Utilizar un lenguaje inclusivo y respetuoso para todas las personas.

Facilitar la conciliación laboral y personal lo máximo posible entendiendo las necesidades personales de cada miembro del equipo.

Formar en inclusión y diversidad para que cada cual comprenda e interiorice los valores fundamentales de la igualdad, el respeto y la diversidad.

Facilitar actividades que visibilicen y celebren la diversidad cultural, de género, de pensamiento etc.

Trabajo en equipo



Como seres sociales, prosperamos en entornos donde la interacción y el apoyo mutuo son la norma. Cuando un equipo colabora, comparte ideas, se ayuda y aprende conjuntamente, refuerza tanto la confianza individual como la de grupo.

BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN: Potencia el desempeño colectivo. Fortalece el sentido de pertenencia y la cohesión, mientras disminuye el aislamiento, la discriminación y la desconfianza.

ACCIONES

Promover la colaboración frente a la competitividad creando un ambiente donde el resultado común es más importante que el trabajo individual.

Establecer roles claros pero flexibles. Cada miembro debe tener claras sus responsabilidades, pero también es importante que el equipo pueda pedir u ofrecer ayuda sin miedo a represalias.

Facilitar los espacios para la comunicación. Definir los canales y o reuniones a través de los cuales compartir avances, dudas, aportaciones, sugerencias, etcétera.

Reservar tiempo para la interacción. Garantizar que el equipo disponga de momentos dedicados no sólo al intercambio de conocimiento sino a relacionarse entre miembros de cara a fortalecer vínculos.

Organizar actividades sociales, encuentros informales o *team building* para fortalecer las relaciones interpersonales y mejorar la confianza mutua.



Cuando la autoestima se ve debilitada por la falta de reconocimiento, el exceso de presión o la ausencia de un entorno seguro, las consecuencias pueden ir mucho más allá del rendimiento laboral. Estrés, burnout, ansiedad o síndrome del impostor son síntomas de dinámicas organizacionales que erosionan la salud y la calidad de vida de las personas.

El último informe de Gallup revela una realidad preocupante: un 36 % de las personas trabajadoras en nuestro país afirma sufrir estrés diario, un 25 % experimenta tristeza y un 22 % siente ira con frecuencia. Sin embargo, sigue habiendo resistencias a la hora de abordar la salud mental en el entorno laboral tanto entre empleados como entre mandos. Se trata de un estigma que se debe en gran parte a la falta de información y formación específica, lo que dificulta la intervención y deja a muchas personas sin el apoyo que realmente necesitan.

Es hora de entender que la clave del éxito no está en la presión constante ni en la exigencia desmedida, sino en garantizar que las personas puedan trabajar desde su mejor versión, con confianza, motivación y equilibrio.

