

# EL NIVEL DE AUTOESTIMA EN COLABORADORES DEL HOGAR DE ANCIANOS DOÑA CARMEN DE BARROSO

**Sergio Antonio Cortés Díaz<sup>1</sup>**

Universidad Especializada de las Américas

sergio.cortes.1302@udelas.ac.pa

<https://orcid.org/0009-0007-3122-6554>

DOI: 10.37594/saluta.v1i12.1655

Fecha de recepción: 06/03/2025

Fecha de revisión: 29/03/2025

Fecha de aceptación: 08/06/2025

## RESUMEN

El objetivo de este estudio fue identificar el nivel de autoestima en los colaboradores del Hogar de Ancianos Doña Carmen de Barroso. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 13 colaboradores, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. A todos se les aplicó la Escala de Autoestima de Rosenberg, un instrumento validado que consta de 10 ítems en formato Likert de cuatro puntos. La mayoría de los colaboradores fueron mujeres (54,0%) y el 62,0% de los participantes se encontraba en el rango de edad de 31 a 50 años. Los resultados indicaron que el 62,0% de los participantes presentó un nivel alto de autoestima, mientras que un 23,0% mostró un nivel medio y un 15,0% evidenció un nivel bajo. Estos hallazgos evidenciaron que, si bien la mayoría de los colaboradores tienen una autoestima positiva, un porcentaje significativo presentó niveles de autoestima medio o bajo, lo que podría impactar su desempeño y bienestar laboral. En función de los resultados, se recomienda implementar reuniones periódicas donde los colaboradores puedan compartir sus experiencias, inquietudes y logros en un entorno de apoyo mutuo. Además, se sugiere fortalecer el reconocimiento laboral, promover estrategias de bienestar emocional y brindar talleres enfocados a la inteligencia emocional y manejo del estrés. Estas acciones contribuirán a mejorar el ambiente laboral y a fortalecer la autoestima de los trabajadores.

**Palabras clave:** Autoestima, Hogar de ancianos, bienestar laboral, valía personal.

---

<sup>1</sup> Licenciado en Psicología por la Universidad Latina de Panamá. Especialización en Docencia Superior por la Universidad Marítima Internacional de Panamá y Maestría en Psicología Clínica con Especialización en Psicoterapia Integrativa por la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS).

## THE LEVEL OF SELF-ESTEEM IN EMPLOYEES AT THE DOÑA CARMEN DE BARROSO NURSING HOME

### ABSTRACT

The objective of this study was to identify the level of self-esteem among the staff of the Doña Carmen de Barroso Nursing Home. A quantitative approach was used, with a descriptive and cross-sectional design. The sample consisted of 13 staff members, selected through non-probabilistic sampling. The Rosenberg Self-Esteem Scale, a validated instrument consisting of 10 items in a four-point Likert format, was applied to all participants. The majority of the staff were women (54.0%), and 62.0% of the participants were in the 31 to 50-year-old age range. The results indicated that 62.0% of the participants had a high level of self-esteem, while 23.0% showed a medium level and 15.0% exhibited a low level. These findings revealed that, although the majority of the staff had positive self-esteem, a significant percentage presented medium or low levels of self-esteem, which could impact their performance and workplace well-being. Based on the results, it is recommended to implement periodic meetings where staff members can share their experiences, concerns, and achievements in a supportive environment. Additionally, it is suggested to strengthen workplace recognition, promote emotional well-being strategies, and offer workshops focused on emotional intelligence and stress management. These actions will contribute to improving the work environment and enhancing employees' self-esteem.

**Keywords:** Self-esteem, Nursing home, Workplace well-being, Personal worth.

### INTRODUCCIÓN

Maslow ha clasificado la autoestima como una de las necesidades básicas del ser humano. Esta necesidad está relacionada con el reconocimiento, el respeto y la confianza en sí mismo (1). La autoestima se puede definir como la evaluación que una persona realiza y mantiene sobre sí mismo, presentándose con una actitud de aprobación o desaprobación, reflejando el grado en que el individuo se siente competente, significativo, exitoso y valioso. De acuerdo con (2) tener una autoestima positiva o alta está vinculado en un rendimiento laboral superior ya que una persona con confianza en sí mismo tiende a ser más proactivo y trabajar de manera más eficaz.

El personal que trabaja en hogares de ancianos a menudo enfrenta desafíos emocionales y físico. Que derivan de la atención al adulto mayor, que puede influir en su percepción de sí mismo. Un estudio realizado por (3) analiza el rol del cuidador al manifestar sobrecarga emocional y laboral asociada con el cuidado, la cual impacta negativamente en su salud mental y en su capacidad para proporcionar cuidados adecuados a los ancianos.

La autoestima es un factor psicológico fundamental que influye directamente en el bienestar emocional, la motivación y el desempeño laboral de los individuos. Desde el punto de vista de (4) La autoestima es un superpoder invisible en el ámbito laboral ya que permite confiar en las habilidades propias de cada individuo aun cuando la situación se torna complicada. En contextos donde el cuidado y la atención a otros son las actividades principales, como en los hogares de ancianos, el nivel de autoestima adquiere una relevancia especial, ya que puede impactar la calidad del servicio brindado a los residentes y el bienestar psicológico de los colaboradores. Investigaciones previas han demostrado que una autoestima baja puede estar asociada con altos niveles de estrés, agotamiento emocional y una disminución en la satisfacción laboral, mientras que una autoestima saludable favorece la resiliencia y el compromiso en el entorno de trabajo.

El análisis del nivel de autoestima en los colaboradores de estas instituciones es crucial, ya que permite identificar factores que pueden estar afectando su bienestar y desempeño. Los hallazgos obtenidos pueden proporcionar información valiosa para diseñar estrategias de intervención, tales como programas de fortalecimiento de la autoestima, capacitación en inteligencia emocional, gestión del estrés y bienestar organizacional. Además, comprender la relación entre la autoestima y el contexto laboral en el ámbito geriátrico puede contribuir al desarrollo de políticas institucionales que promuevan un ambiente de trabajo más saludable, beneficiando tanto a los trabajadores como a los adultos mayores a su cuidado.

En este estudio se tiene como objetivo identificar el nivel de autoestima en colaboradores del Hogar de Ancianos Doña Carmen de Barroso. Al conocer el nivel de autoestima se podrá señalar el nivel en el cual se encuentra los colaboradores permitiendo así evaluar el sentimiento de satisfacción y señalar el nivel autoestima como sentimiento valorativo.

Al identificar el nivel de autoestima de los colaboradores es fundamental, ya que su interacción con los adultos mayores influye en el bienestar de estos. En Panamá, problemáticas como la disfunción familiar, la violencia intrafamiliar, la desintegración familiar, el bullying en diversos ámbitos y el cyberbullying afectan a los individuos, incluyendo a quienes trabajan en hogares de anciano. Estos factores pueden distorsionar la autopercepción y le resulta difícil reconocer su valía personal, lo que al estar expuesto de manera continua podría a largo plazo derivar disminución de la autoestima.

Identificar el nivel de autoestima de los colaboradores es fundamental, ya que se su interacción con los adultos mayores influye en el bienestar de estos. En Panamá, problemáticas como la disfunción familiar, la violencia intrafamiliar, la desintegración familiar, el bullying en

diversos ámbitos y el ciberbullying pueden afectar a la autoestima de los individuos, incluyendo a colaboradores de hogares de ancianos. La exposición constante a estos factores puede generar desvalorización personal, con palabras de (5) la autoestima es la imagen que cada individuo expresa de sí mismo y puede manifestar un comportamiento de aprobación o desaprobación dependiendo del nivel de autoestima. Esto puede impactar en el desempeño laboral y la capacidad para brindar atención de calidad a los adultos mayores. Por ello, el identificar el nivel de autoestima resulta clave para el diseño de estrategias que favorezcan el bienestar emocional de los colaboradores.

### **Metodología**

Se realizó un estudio de tipo descriptivo, no experimental y de corte transversal, como señala (6) ya que los datos fueron recolectados en un solo momento, permitiendo obtener una visión instantánea sin realizar un seguimiento a lo largo del tiempo. El tipo de muestra que se utilizó fue no probabilístico de acuerdo con (6) la muestra no ha sido elegida al azar, sino que esa compuesta por grupo que reunía características específicas. Se llevó a cabo un muestreo por conveniencia, seleccionando a aquellos colaboradores que estuvieron dispuestos a participar en el estudio y firmaron el consentimiento informado.

Para la realización de esta investigación se utilizó la escala de autoestima Rosenberg, es un instrumento compuesto por 10 ítems, con formato de respuesta tipo Likert de cuatro puntos. Evalúa la percepción que una persona tiene sobre sí misma, iniciando con su actitud hacia sí misma y concluyendo con su actitud hacia los demás. De los 10 ítems, cinco tiene una orientación positiva (1,2,4,5,6) y los otros cinco, negativa (3,5,8,9,10). Las respuestas se califican en una escala de cuatro niveles: (1, muy en desacuerdo), (2, en desacuerdo), (3, de acuerdo) y (4, muy de acuerdo).

El instrumento seleccionado para la recolección de información fue de aplicación breve, lo que facilitó el proceso, con un tiempo de aplicación que osciló entre 10 y 15 minutos. Antes de administrarlo, se solicitaron los permisos correspondientes al hogar de ancianos.

Posteriormente, se brindó una explicación a los colaboradores, en la cual se expusieron los objetivos de la investigación, la justificación y los beneficios del estudio. En el día de la aplicación, se presentó el consentimiento informado, donde los participantes debían completar los datos solicitados. Tras aceptar su participación, se les proporcionó una encuesta sociodemográfica de tres preguntas y, finalmente, se aplicó la Escala de Autoestima de Rosenberg. Durante todo el proceso, se garantizó la disponibilidad del investigador para resolver cualquier duda de los participantes.

El presente estudio cumple con las normativas éticas internacionales y locales, como la

Declaración de Helsinki, el Informe de Belmont, las Normas de Buenas Prácticas Clínicas y las pautas éticas del CIOMS, así como la Ley 84 del 14 de mayo del 2019. La investigación se encuentra registrada en la plataforma de RESEGIS del Ministerio de Salud de la República de Panamá con el número único de identificación (Registro N°1901) y cuenta con el respaldo del Comité Acreditado de Bioética del Hospital Dr. Luis “Chicho” Fábrega (Registro EC-CBI-HRLCHF-2021-0335). Se obtuvo el consentimiento informado de los participantes garantizando su libertad de decisión sobre su participación. Los datos personales son confidenciales y utilizados únicamente con fines estadísticos, sin revelar información identificativa. Los datos recolectados fueron almacenados de manera segura y protegida en una carpeta de Dropbox manejada únicamente por el investigador manteniendo un acceso restringido y cumpliendo con las disposiciones que expone (7) en la Ley 81 de 2019, sobre la protección de datos personales.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo con las características sociodemográficas, como se muestra en la Tabla 1, la población estuvo conformada por 13 colaboradores, de los cuales un 54% eran mujeres y un 46% hombres. En cuanto a la distribución por edad, el 23.08% tenían entre 18 y 30 años, el 30.77% se encontraban en el rango de 31 a 40 años, un 30.77% tenía entre 41 y 50 años, el 7.69% tenía entre 51 y 60 años, y un 7.69% tenía 61 años o más.

**Tabla 1. Características sociodemográficas de la población de estudio**

| <b>Variables</b> | <b>n</b> | <b>%</b> |
|------------------|----------|----------|
| <b>Sexo</b>      |          |          |
| Femenino         | 7        | 54.0     |
| Masculino        | 6        | 46.0     |
| <b>Edades</b>    |          |          |
| 18 – 30 años     | 3        | 23.08    |
| 31 – 40 años     | 4        | 30.77    |
| 41 – 50 años     | 4        | 30.77    |
| 51 – 60 años     | 1        | 7.69     |
| 61 o más años    | 1        | 7.69     |

**Fuente:** Elaboración propia

Los resultados obtenidos en las afirmaciones positivas respecto a la autoestima indican que, en general, la mayoría de los colaboradores del hogar de anciano tienen una percepción favorable de sí mismos. En “Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás”, el 61.54% se mostró muy de acuerdo y el 30.77% de acuerdo. En contraste, en “Estoy convencido de que tengo cualidades buenas”, el 46.15% manifestó estar en desacuerdo, superando

al 38.46% que se mostró muy de acuerdo, lo que evidencia una división en la autovaloración de sus cualidades. Asimismo, en “Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente”, el 61.54% se manifestó muy de acuerdo, mientras que el 30.77% estuvo en desacuerdo. Por otro lado, en “Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a”, el 46.15% estuvo muy de acuerdo y el 15.38% de acuerdo, aunque un 15.38% expresó desacuerdo y un 23.08% muy en desacuerdo, reflejando cierta variabilidad en esta dimensión. Finalmente, en “En general estoy satisfecho/a de mí mismo/a”, el 53.85% se mostró muy de acuerdo y el 38.46% de acuerdo, con solo un 7.69% en desacuerdo. Estos resultados sugieren que, aunque predomina una autopercepción positiva, existen diferencias individuales que resaltan áreas específicas en la valoración de la autoestima.

**Tabla 2: Afirmaciones positivas**

| Preguntas con afirmaciones positivas                                                    | Respuestas     |       |            |       |               |       |                   |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------|------------|-------|---------------|-------|-------------------|-------|
|                                                                                         | Muy de acuerdo |       | De acuerdo |       | En desacuerdo |       | Muy en desacuerdo |       |
|                                                                                         | n              | %     | n          | %     | n             | %     | n                 | %     |
| 1. Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás. | 8              | 61.54 | 4          | 30.77 | 0             | 0     | 1                 | 7.69  |
| 2. Estoy convencido de que tengo cualidades buenas.                                     | 5              | 38.46 | 1          | 7.69  | 6             | 46.15 | 1                 | 7.69  |
| 3. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente.                   | 8              | 61.54 | 0          | 0     | 4             | 30.77 | 1                 | 7.69  |
| 4. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a.                                         | 6              | 46.15 | 2          | 15.38 | 2             | 15.38 | 3                 | 23.08 |
| 5. En general estoy satisfecho/a de mí mismo/a                                          | 7              | 53.85 | 5          | 38.46 | 0             | 0     | 1                 | 7.69  |

**Fuente:** Elaboración propia

Los resultados en las afirmaciones negativas de la escala de autoestima de Rosenberg muestran que, en general, los colaboradores rechazan percepciones negativas sobre sí mismos. En la afirmación “Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso/a”, el 23.08% se mostró muy de acuerdo y el 7.69% de acuerdo, mientras que el 23.08% estuvo en desacuerdo y el 46.15% muy en desacuerdo. En “En general, me inclino a pensar que soy un/a fracasado/a”, solo el 7.69% estuvo muy de acuerdo y el 15.38% de acuerdo, en contraste con el 15.38% que se mostró en desacuerdo y el 61.54% que muy en desacuerdo. Por otro lado, en “Me gustaría poder sentir más respeto por mí mismo/a”, el 21.43% se manifestó muy de acuerdo y el 7.14% de acuerdo, mientras que el 35.71% estuvo en desacuerdo y otro 35.71% muy en desacuerdo. En “Hay veces que realmente pienso que soy un inútil”, el 15.38% estuvo muy de acuerdo y el 46.15% de acuerdo,

sin respuestas en desacuerdo, y el 38.46% muy en desacuerdo. Finalmente, en “A veces creo que no soy buena persona”, el 7.69% se mostró muy de acuerdo y el 15.38% de acuerdo, contrastando con el 76.92% que manifestó estar muy en desacuerdo. Estos porcentajes evidencian que, si bien existe cierta variabilidad en algunas afirmaciones, la mayoría de los colaboradores tiende a rechazar las evaluaciones negativas de su autoestima.

**Tabla 3: Afirmaciones negativas**

| Preguntas con afirmaciones negativas                         | Respuestas     |       |            |       |               |       |                   |       |
|--------------------------------------------------------------|----------------|-------|------------|-------|---------------|-------|-------------------|-------|
|                                                              | Muy de acuerdo |       | De acuerdo |       | En desacuerdo |       | Muy en desacuerdo |       |
|                                                              | n              | %     | n          | %     | n             | %     | n                 | %     |
| 6. Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso/a.    | 3              | 23.08 | 1          | 7.69  | 3             | 23.08 | 6                 | 46.15 |
| 7. En general, me inclino a pensar que soy un/a fracasado/a. | 1              | 7.69  | 2          | 15.38 | 2             | 15.38 | 8                 | 61.54 |
| 8. Me gustaría poder sentir más respeto por mí mismo/a.      | 3              | 21.43 | 1          | 7.14  | 5             | 35.71 | 5                 | 35.71 |
| 9. Hay veces que realmente pienso que soy un inútil.         | 2              | 15.38 | 6          | 46.15 | 0             | 0     | 5                 | 38.46 |
| 10. A veces creo que no soy buena persona.                   | 1              | 7.69  | 2          | 15.38 | 0             | 0     | 10                | 76.92 |

**Fuente:** Elaboración propia

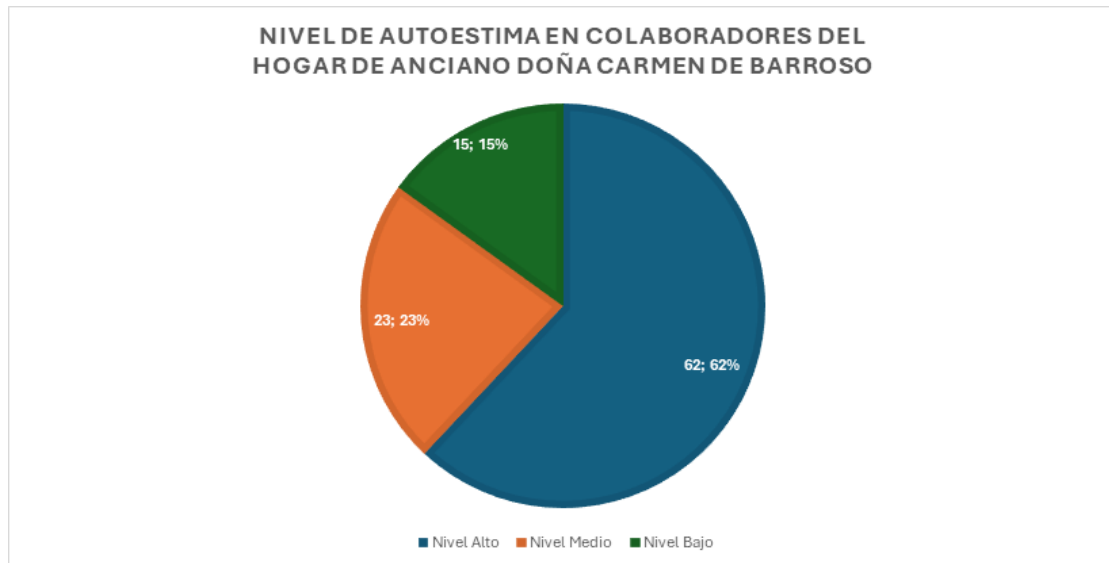
De acuerdo con los resultados obtenidos en la aplicación de la Escala de Autoestima de Rosenberg y como se puede apreciar en la Gráfica 1, se identificó que, de los 13 colaboradores evaluados, el 62% (8 colaboradores) presenta un nivel de autoestima alto, el 23% (3 colaboradores) posee una autoestima media, mientras que el 15% (2 colaboradores) tiene una autoestima baja. Estos datos reflejan que la mayoría de los participantes mantienen una percepción positiva de sí mismos, lo que se traduce en una mayor confianza en sus capacidades, una adecuada interacción social y una participación en sus actividades laborales.

Sin embargo, es relevante señalar que el 15% de los colaboradores presenta una autoestima baja, lo que podría influir en su desempeño laboral y bienestar emocional. Esto sugiere la necesidad de implementar estrategias de intervención que fomenten el desarrollo de la autoestima en aquellos individuos que puedan requerir apoyo.

La Escala de Autoestima de Rosenberg según expone (8) es un instrumento ampliamente utilizado para evaluar el grado de satisfacción y valoración que una persona tiene sobre sí misma.

Su adaptación al español ha demostrado una alta consistencia interna, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.87, así como una validez de  $r=0.6$ , lo que respalda la precisión de los resultados obtenidos.

**Gráfica 1.**



**Fuente:** Elaboración propia

Teniendo en cuenta a (9) Las personas con alta autoestima perciben en sí mismas la capacidad de afrontar diversos problemas y gestionar mejor el estrés en comparación con quienes tienen una autoestima baja. La autoestima influye en la interacción del individuo con su entorno, ya que una baja autoestima puede generar apatía, aislamiento, dificultades para expresar afecto y una actitud pasiva.

Como señala (10) el cuidado de los adultos mayores ha sido mayormente liderado por mujeres. Sin embargo, en el hogar de ancianos estudiado, aunque la población femenina es mayor, la diferencia es mínima, representando solo un 8 % superior a los varones.

## CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio resaltan la importancia de fortalecer el desarrollo de la autoestima en los colaboradores del hogar de ancianos, ya que, si bien la mayoría presenta una percepción positiva de sí mismos, se evidencian diferencias individuales que reflejan áreas de mejora en la autovaloración. Un porcentaje significativo de los participantes expresa confianza en sus capacidades y satisfacción personal, lo que sugiere un impacto positivo en su desempeño laboral y en la interacción con los residentes. Sin embargo, la identificación de un 15% de colaboradores

con autoestima baja pone de manifiesto la necesidad de implementar estrategias de intervención que fomenten el bienestar emocional y refuercen la autovaloración en aquellos individuos que puedan requerir apoyo.

Estos hallazgos subrayan la relevancia de desarrollar programas de acompañamiento psicológico y capacitación en habilidades socioemocionales que permitan mejorar la percepción de sí mismos en los trabajadores del hogar de ancianos. Además, considerando el papel fundamental que desempeñan en el bienestar de los adultos mayores, fortalecer su autoestima no solo contribuirá a su desarrollo personal y profesional, sino que también puede tener un impacto positivo en la calidad de la atención brindada a los residentes. Futuros estudios podrían profundizar en los factores específicos que inciden en la autoestima de estos colaboradores y en la efectividad de distintas estrategias de intervención para promover un entorno laboral más saludable y motivador.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional de la República de Panamá. (2019). Ley 81 de 2019, sobre protección de datos personales. [https://s3-legispan.asamblea.gob.pa/legispan/NORMAS/2010/2019/LEY/Administrador%20Legispan\\_28743-A\\_2019\\_3\\_29\\_ASAMBLEA%20NACIONAL\\_81.pdf](https://s3-legispan.asamblea.gob.pa/legispan/NORMAS/2010/2019/LEY/Administrador%20Legispan_28743-A_2019_3_29_ASAMBLEA%20NACIONAL_81.pdf) [7]
- ASISTED.(2022). El rol de la mujer en el cuidado de personas mayores. <https://www.asisted.com/blog/el-rol-de-la-mujer-en-el-cuidado-de-personas-mayores/#:~:text=El%20cuidado%20de%20personas%20mayores%20o%20dependientes%20ha%20sido%20tradicionalmente,un%2085%25%20de%20los%20casos.> [10]
- Crespo, M., & Fernández-Lansac, V. (2015). Resiliencia en cuidadores familiares de personas mayores dependientes. *Anales de Psicología*, 31(1), 19–27. [8]
- Guerra, A. G., Fernández, M. F., González, A. M. V., & Angulo, L. M. L. (2017). Factores moduladores de resiliencia y sobrecarga en cuidadores principales de pacientes oncológicos avanzados. *Revista Finlay*, 7(3), 26–32. [3]
- Giraldo, K. P., & Holguín, M. J. A. (2017). La autoestima, proceso humano. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14). [1]
- Gutiérrez, M. E. L., & García, E. N. (2017). Niveles de autoestima en pacientes con diagnóstico de lupus eritematoso. *Revista Cubana de Reumatología*, 19(1), 1–8. [9]
- Manzano, S. I. G. (2023). La autoestima laboral: El impulso personal que transforma el trabajo en pasión. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/la-autoestima-laboral-el-impulso-personal-que-trabajo-silvia-ira-0wv2f/> [4]
- Nolasco, O. D. R., Veramendi, V. S. A., Zorrilla, R. J. M., Zarazú, L. N., Olivares, N. R. R., & Ríos, O. G. V. (2022). Autoestima y rendimiento académico en estudiantes de

Enfermería. Revista Horizontes, 6(24), 759–765. [5]

- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. del P. B. (2014). Metodología de la investigación (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V. [6]
- Taboada, N. (2023). La autoestima juega un papel fundamental en el ámbito laboral. Revista Estrategia y Negocios. <https://www.revistaeyn.com/empresasymanagement/la-autoestima-juega-un-papel-fundamental-en-el-ambito-laboral-PC15606494#:~:text=Mejor%20desempe%C3%B1o%3A%20La%20autoestima%20positiva,trabajar%20de%20manera%20m%C3%A1s%20eficiente.> [2]