

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”

**“LIMITACIONES DE LA SUPERACIÓN PERSONAL EN MUJERES, DEBIDO AL
CONFINAMIENTO PROVOCADO POR LA PANDEMIA COVID-19 EN LA
POBLACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO DE LA ALCALDÍA AUXILIAR ZONA
18.”**

EVA HAYDÉE MIRANDA SALAZAR

GUATEMALA, JUNIO 2024

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”

**“LIMITACIONES DE LA SUPERACIÓN PERSONAL EN MUJERES, DEBIDO AL
CONFINAMIENTO PROVOCADO POR LA PANDEMIA COVID-19 EN LA
POBLACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO DE LA ALCALDÍA AUXILIAR ZONA 18.”**

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO

DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

POR

EVA HAYDÉE MIRANDA SALAZAR

PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGA

EN EL GRADO ACADÉMICO DE

LICENCIADA

CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

M.A. Mynor Estuardo Lemus Urbina.

DIRECTOR

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal de León.

SECRETARIA

M.A. Karla Amparo Carrera Vela.

M. Sc. José Mariano González Barrios.

REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Viviana Raquel Ujpán Ordóñez.

Nery Rafael Ocox Top.

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

M.A. Olivia Marlene Alvarado Ruiz.

REPRESENTANTE DE LOS EGRESADOS



Cc. Archivo

CIEPS. 051-2023

Reg. 050-2019

CODIPs. 1228-2024

ORDEN DE IMPRESIÓN INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

29 de mayo de 2024

Estudiante

Eva Haydeé Miranda Salazar

Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante **Miranda Salazar:**

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto VIGÉSIMO SEXTO (26°)** del **Acta VEINTISEIS - DOS MIL VEINTICUATRO (26-2024)** de sesión celebrada por el Consejo Directivo el 27 de mayo de 2024, que copiado literalmente dice:

“VIGÉSIMO SEXTO: Se conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **“LIMITACIONES DE LA SUPERACIÓN PERSONAL EN MUJERES, DEBIDO AL CONFINAMIENTO PROVOCADO POR LA PANDEMIA COVID-19 EN LA POBLACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO DE LA ALCALDÍA AUXILIAR ZONA 18”** de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

Eva Haydeé Miranda Salazar

Registro Académico 2014-13788

CUI: 2869-26903-0101

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por **Dra. Heidi Marie Peña Riley** y revisado por **M.A. Iris Janeth Nolasco Molina**.

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de Graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis con fines de Graduación Profesional”.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizabal de de León
SECRETARIA



/Bky

Guatemala, 27 de mayo 2024

Señores
Miembros del Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Presente

Señores Miembros;

Deseándoles éxitos al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3°.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, la estudiante, **EVA HAYDÉE MIRANDA SALAZAR, Carné No. 2869-26903-0101; Registro Académico No. 2014-13788 y Expediente de Graduación No. L-166-2019-C-EPS, ha completado los siguientes requisitos de Graduación:**

- **10 créditos Académicos del área de Desarrollo profesional**
- **10 créditos Académicos por Trabajo de Graduación**
- **15 créditos Académicos por haber aprobado el Ejercicio Profesional Supervisado.**

Por lo antes expuesto, en base al **Artículo 53 del Normativo General de Graduación**, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación **"Limitaciones de la superación personal en mujeres, debido al confinamiento provocado por la pandemia Covid-19 en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18"** aprobado por la Coordinación del Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs- el 22 de febrero de 2022.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


M.A. MAYRA LUNA DE ÁLVAREZ
Docente Encargada
UNIDAD DE GRADUACIÓN



CC. Archivo

Adjunto expediente impreso y digital. Informe Final de Investigación



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas



CIEPs. 051-2023
REG. 050-2019

INFORME FINAL

Guatemala, 23 de agosto de 2023

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada **Iris Janeth Nolasco Molina** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“LIMITACIONES DE LA SUPERACIÓN PERSONAL EN MUJERES, DEBIDO AL CONFINAMIENTO PROVOCADO POR LA PANDEMIA COVID-19 EN LA POBLACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO DE LA ALCALDÍA AUXILIAR ZONA 18”.

ESTUDIANTE:
Eva Haydée Miranda Salazar

DPI. No.
2869269030101

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 23 de agosto de 2023 por el Coordinador del Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs-. Se recibieron documentos originales completos el 19 de agosto de 2023, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enríquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
“Mayra Gutiérrez”



Guatemala, 23 de agosto de 2023

Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enríquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“LIMITACIONES DE LA SUPERACIÓN PERSONAL EN MUJERES, DEBIDO AL CONFINAMIENTO PROVOCADO POR LA PANDEMIA COVID-19 EN LA POBLACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO DE LA ALCADÍA AUXILIAR ZONA 18”.

ESTUDIANTE:
Eva Haydée Miranda Salazar

DPI. No.
2869269030101

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 23 de agosto de 2023, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciada Iris Janeth Nolasco
DOCENTE REVISOR





Guatemala, 26 de febrero 2023

Licenciado
Marco Antonio de Jesús García Enríquez
Coordinador
Centro de investigaciones en Psicología (CIEPs)
“Mayra Gutiérrez”

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que la estudiante Eva Haydée Miranda Salazar, CUI 2869 26903 0101 realizó en esta institución en el tiempo estipulado, cumpliendo con el trabajo programado de la Investigación “*Limitaciones de la superación personal en mujeres, debido al confinamiento provocado por la pandemia COVID 19 en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18*” en el periodo comprendido del 23 de septiembre de 2021 al 19 de octubre de 2022 en horario de 07:00 10:00horas.

La estudiante en mención cumplió con los requisitos estipulados en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me despido,


Elvira Utrutia
Coordinadora



Alcaldía Auxiliar zona 18, distrito 1

Guatemala, 05 de mayo 2021

Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enríquez

Centro de Investigaciones en Psicología (CIEPs) "Mayra Gutiérrez"

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido de Proyecto de investigación titulado "*Limitaciones de la superación personal en mujeres, debido al confinamiento provocado por la pandemia COVID 19 en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18*" realizado por la estudiante Eva Haydée Miranda Salazar, CUI 2869269030101. El trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación del correspondiente. Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,

Haydée María Pérez Ríos
Haydée María Pérez Ríos
PSICÓLOGA
Colegiada No. 8.134

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR Eva Haydée Miranda Salazar

MONICA MIRIAM GUZMÁN PEREZ

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 13,862

IRIS JANETH NOLASCO MOLINA

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 4921

Dedicatoria

Mis padres

Por su valentía, perseverancia, comprensión e inteligencia, si no fuera por ellos no tendría las cualidades para poder perseverar.

Mis hermanos

Por su forma de avanzar en la vida a pesar de las circunstancias, tienen una mentalidad que hace que todo pueda lograrse, esfuerzo y ambición para poder salir adelante cada día.

Mis amigos

Por su avance en la vida y enseñarme sobre lo que es la verdadera amistad a pesar de las circunstancias, aunque en ocasiones puede que nos distanciamos.

Mis tios, primos y demás familia

Por su deseo de apoyar a los demás y consejos, son muy importantes para mi vida, si no fuera por ustedes no vería la vida con muchas posibilidades.

Agradecimientos

Licda. Heidi Peña

Por su creatividad e inteligencia, su cariño y aprecio por mi persona en los momentos que más lo necesitaba, es una persona con un gran carisma y le tengo mucho aprecio.

Dios

Porque a pesar de que en ocasiones sentí que decaí y no pude salir adelante siempre encontré una respuesta en las oraciones que realicé.

**Escuela de Ciencias Psicológicas,
Universidad de San Carlos de
Guatemala**

Por la escuela y la universidad, con sus conceptos muy valiosos y su conocimiento que me ha ayudado a superarme y enseñado a valorar lo que es la institución.

**Alcaldía auxiliar lavarreda zona
18**

Por el grupo de personas que existen en la alcaldía que me enseñaron su perseverancia, su aprecio hacia mi persona, los ánimos para poder seguir avanzando en mis metas.

Índice

Resumen	1
Prólogo	2
Capítulo I	4
Planteamiento del problema y marco teórico	4
1.01. Planteamiento del problema	4
1.02. Objetivos de la investigación	7
1.02.1. Objetivo general	7
1.02.2. Objetivos específicos	7
1.03. Marco teórico	8
1.03.1.1. Superación personal	8
1.03.1.2 Limitaciones de la superación personal.	9
1.03.1.2. Reducción de la discrepancia	10
1.03.1.3. Desamparo aprendido	10
1.03.1.4. Neuroticismo y sufrimiento	10
1.03.1.5. Desamparo y depresión	11
1.03.1.6. Disonancia cognitiva	11
1.03.1.7. Deseo de control	11
1.03.1.8. Estimulación excesiva y sobreexcitación	12

1.03.1.9.	Trabajo de cuidado no remunerado en las mujeres	12
1.03.1.10.	Participación laboral de las mujeres	13
1.03.1.11.	La demanda de las trabajadoras domésticas de América Latina	13
1.03.1.12.	Discriminación en la selección para un empleo	14
1.03.1.13.	Conflicto de rol	16
1.03.1.14.	Ambigüedad del rol	16
1.03.1.15.	Las mujeres jóvenes se enfrentan al mayor riesgo de desempleo	17
1.03.1.16.	Narcisismo y emociones	17
1.03.1.17.	Ladrones del tiempo del directivo	18
1.03.2.	Superación personal	18
1.03.3.	La creación de discrepancia	19
1.03.3.1.	Simulaciones mentales	19
1.03.3.2.	Inteligencia personal	20
1.03.4.	Inteligencia emocional y estilos de liderazgo	20
1.03.4.1.	Funciones de afrontamiento	21
1.03.4.2.	Funciones sociales	22
1.03.4.3.	Motivación correctiva	22
1.03.4.4.	El problema con la autoestima	22
1.03.5.	Motivación en el trabajo	23
1.03.6.	Liderazgo	23

1.03.6.1.	Dirigente autocrático	24
1.03.6.2.	Dirigente democrático	24
1.03.6.3.	Dirigente laissez-faire	24
1.03.6.4.	Papel del poder y la autoridad en el desempeño del líder	25
1.03.6.5.	Liderazgo femenino	25
1.03.6.6.	Personalidad del líder resuelto	26
1.03.6.7.	Personalidad del líder persistente	26
1.03.6.8.	Personalidad del líder arriesgado	26
1.03.6.9.	Límites	27
1.03.7.	Cognitivo	27
1.03.8.	Emoción	28
1.03.9.	COVID-19	28
1.03.9.1.	El confinamiento en las mujeres	28
1.03.9.2.	COVID-19 y el trabajo informal	29
1.03.9.3.	Las mujeres y el Covid-19	29
1.04.	Consideraciones éticas	30
1.04.1.	Consentimiento informado	30
1.04.2.	La regla de confidencialidad	30
1.04.3.	Deberes para con la investigación y el quehacer científico	31

Capítulo II	32
2. Técnicas e instrumentos	32
2.01. Enfoque y modelo de investigación	32
2.02. Técnicas	32
2.02.1. Técnica de muestreo	32
2.02.2. Técnica de recolección de datos	33
2.02.3. Técnica de análisis de datos	33
2.03. Instrumentos	33
2.03 Operacionalización de objetivos, categoría/ variables	35
Capítulo III	37
3. Presentación, interpretación y análisis de los resultados	37
3.01 Características del lugar y de la muestra	37
3.01.1. Características del lugar	37
3.01.2. Características de la muestra	37
3.02. Presentación e interpretación de resultados	37
Los factores emocionales que limitan la superación personal	38
Describir los factores cognitivos que limitan la superación personal	43
Elementos que fortalecen la superación personal	47
3.03. Análisis general	50
Capitulo IV	51

4. Conclusiones y recomendaciones	51
4.01 Conclusiones	51
4.02 recomendaciones	52
4.03 Referencias	54
Apéndice	57

Tablas

<i>Tabla 1 perfil demográfica</i>	38
<i>Tabla 2 Red semántica, jerarquización</i>	39
<i>Tabla 3 Valor semántico</i>	41
<i>Tabla 4 Valores FMG</i>	43
<i>Tabla 5 Jerarquización de los factores cognitivos</i>	45
<i>Tabla 6 Valor semántico de factores cognitivos</i>	47
<i>Tabla 7 Valores FMG</i>	49

Gráficas

<i>Gráfica 1 Red semántica de factores emocionales</i>	42
<i>Gráfica 2 Red semántica de factores cognitivos</i>	46

Resumen

“Limitaciones de la superación personal en mujeres, debido al confinamiento provocado por la pandemia COVID-19 en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18”.

Eva Haydée Miranda Salazar

El propósito del proyecto fue determinar las limitaciones, que surgen debido al distanciamiento social por la pandemia COVID-19, como afecta la superación personal a nivel cognitivo y emocional en los individuos y los elementos que pueden fortalecer el crecimiento personal en la actualidad. El enfoque de investigación es cuantitativo de tipo descriptivo.

La población está comprendida en edades entre 20-60 años, sexo femenino, residentes en la zona 18 Lavarreda y áreas aledañas, de la alcaldía auxiliar Lavarreda. El instrumento para la recolección de la información es la una encuesta y red semántica, con la finalidad de identificar y describir los factores emocionales y cognitivos que atravesaron las mujeres debido al distanciamiento social por la pandemia.

La realización de este estudio tuvo como finalidad la observación de la población femenina guatemalteca en el trabajo informal, debido a la situación del confinamiento por la pandemia COVID-19, las mujeres más afectadas son las encargadas de realizar trabajos informales y también el cuidado del hogar, entonces se empezó a estudiar esta problemática, toda esta situación se está realizando para determinar las limitantes que puedan tener las mujeres debido al distanciamiento social que se generó por la pandemia COVID-19, como esto afectó intrínsecamente a cada mujer en especial en la alcaldía auxiliar zona 18, debido al alto índice de pobreza que enfrenta de por sí, en esta zona y el grado de delincuencia.

Prólogo

El objetivo de esta investigación permitió corroborar cuales son las consecuencias del porque las mujeres tienen ciertas limitaciones para llevar a cabo un emprendimiento, debido a las circunstancias del covid-19, todo esto se hace con la finalidad de buscar soluciones a las problemáticas del empleo en las mujeres, como lo son los factores emocionales y cognitivos que influyen en ellas para no llegar a una solución en sus propias metas, varias personas han quedado sin empleo por lo que han optado por utilizar el trabajo informal, todo esto influye en las personas para llevar a cabo un sustento económico a sus hogares, algunas personas han perdido sus trabajos formales debido a este virus, todo esto se describirá a continuación. Últimamente la población guatemalteca en especial las mujeres han existido muchas problemáticas a nivel laboral porque debido a la falta de empleo su salud mental no está muy bien, debido a eso se han visto varias problemáticas en ellas, especialmente la emoción de la ira, estresadas y con una gran carga emocional que hace que no puedan superarse como ellas desean, el virus afecto grandemente el empleo formal entonces optan por los trabajos informales, todo esto hace que la población guatemalteca no crezca como realmente se debe y aumentan los índices de violencia y pobreza, a pesar de todas las problemáticas existe un poco de entusiasmo al realizar sus trabajos informales, el cambio climático ha estado colapsando, entonces las cosas económicamente suben de precio y no hay muchos recursos para llevar a cabo un emprendimiento debido a la falta de recursos económicos y como llevar a cabo una mejor economía en su trabajo, todo esto se habla en esta tesis, especificando las emociones y el estado cognitivo en el que se encuentran las mujeres por todas las limitaciones que pueden existir a nivel mental.

Estoy muy agradecida por la institución en la que me hizo realizar la tesis porque debido a esto he podido darme cuenta de cómo existen tantas situaciones en Guatemala que se deben de buscar solución, los participantes que estuvieron contestando, les agradezco también sin ellos no hubiera podido lograr finalizar este proyecto, saber sus opiniones y como se sienten hace que se pueda tener un poco de concientización en lo que está pasando como guatemaltecos, porque a veces estamos muy desenfocados en lo que realmente nos importa, que es nuestro país, agradeciendo toda la cordialidad que he tenido para poder realizar mi tesis. La finalidad de esta investigación es para determinar que limites tienen las mujeres al momento de realizar sus empleos, que emociones tienen, que problemáticas existen debido a la falta de empleo en la sociedad, todos los problemas de salud mental que se originan y las motivaciones, el liderazgo para saber qué tipo de persona puedes ser para dirigir tu negocio, que conductas tienes para resolver problemáticas entre otros. Por último, debemos de saber que elementos nos hacen avanzar, que podemos fortalecer para poder poner un negocio.

Y agradezco a mi asesora y revisora por lograr este trabajo de una manera en la que pueda llevar conocimiento a los que lo necesitan.

Eva Haydée Miranda Salazar

Capítulo I

Planteamiento del problema y marco teórico

1.01.Planteamiento del problema

La superación personal es uno de los pilares importantes para una vida plena, sin embargo, la población femenina guatemalteca se enfoca en obtener el conocimiento, pero realmente se limitan a llevarlo a cabo, debido a que existen diversos factores cognitivos y emocionales que las restringen de superarse, por ello asisten al programa como distracción y evasión de problemas familiares y pocas veces para superarse a nivel personal, en la municipalidad de Guatemala. En el departamento de desarrollo social se encarga de preparar talleres de nutrición, psicología y emprendimiento para un progreso en la salud mental de los cursos técnico-productivos que imparten en la institución.

La zona 18 tiene 400 mil habitantes, según el instituto nacional de estadística, y la comuna dice que concentra el 20% de población capitalina. Su mala fama obedece a sus altos índices de criminalidad. Solo en agosto de 2018, la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad, reporta que es la zona con mayores homicidios (91) del país.

La zona 18 del departamento de Guatemala, es afectada por la delincuencia, esto perturba a la población, porque a pesar de anhelar salir de ese estado de precariedad no pueden, porque existen muchos factores externos.

El informe COVID-19 en la vida de las mujeres, de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), indica que el 51,84% de la población femenina de América está ocupada en sectores de baja productividad, y de ese grupo el 82,2% no está afiliado en un sistema de pensiones. (Ola, 2020)

Cerca del 41% de las mujeres guatemaltecas tiene un empleo, y únicamente el 33,7% cuenta con un contrato laboral, por lo que el resto busca alternativas en el sector informal. Con la pandemia y el deterioro de la economía, la situación se agrava para este sector del país. El alto porcentaje de mujeres en la informalidad contribuye a su situación de pobreza y a la de sus hogares, menciona el informe de CIM. El golpe es más duro para las familias monoparentales, que en su mayoría son encabezadas por mujeres. El Censo poblacional 2018 reporta que en 23 de cada cien hogares guatemaltecos el jefe es una mujer. (Ola, 2020)

Registros del Ministerio Público indican que, en marzo, cuando comenzaron las primeras medidas de contención contra el COVID-19 en el país, en promedio se registraban 54 denuncias relacionadas con violencia contra la mujer; sin embargo, en abril, cuando el confinamiento comenzó a ser parte de la rutina de la población, se llegó a un promedio de 100 al día. (Ola, 2020)

Ante la vulnerabilidad de las mujeres frente al covid-19, más allá del contagio de la infección, el informe del CIM señala que hay que aprender las lecciones que han dejado pandemias anteriores como el ébola, el zika y el Sars, que demostraron que:

la incorporación de las necesidades de las mujeres en el abordaje de la emergencia no es cuestión menor. Al contrario, no considerar un enfoque de género profundizará las desigualdades con efectos que se prolongarán en el largo plazo y serán difíciles de revertir. (Ola, 2020).

Debido a ello, se realizó este estudio, para determinar las limitaciones que están teniendo a nivel emocional y cognitivo, como esto, está afectando a nivel intrapersonal, como están interpretando la realidad y qué elementos pueden fortalecer para que las mujeres puedan crecer a

nivel personal. Para lo cual se determinaron las siguientes determinantes; qué factores emocionales limitan la superación personal, los factores cognitivos limitan la superación personal y los elementos pueden fortalecer la superación personal.

1.02.Objetivos de la investigación

1.02.1. Objetivo general

Determinar los límites de la superación personal a causa del distanciamiento social provocado por la pandemia COVID-19 en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18.

1.02.2. Objetivos específicos

- Identificar los factores emocionales que limitan la superación personal.
- Describir los factores cognitivos que limitan la superación personal.
- Delimitar los elementos que pueden fortalecer la superación personal.

1.03. Marco teórico

1.03.1.1. Superación personal

En palabras de Bandura (1977), la personalidad es la interacción entre cognición, aprendizaje y ambiente; de igual manera juegan un papel importante las expectativas internas de los individuos, pues el ambiente influye en la manera de comportarse y, por tanto, modifica las expectativas del individuo ante otras situaciones respecto a su comportamiento, teniendo en cuenta que las personas se ajustan a unos criterios o estándares de desempeño que son únicos a la hora de calificar un comportamiento en diversas situaciones. (Merfi Montaña Sinisterra, 2009)

La teoría cognitiva se basa en la interacción entre los pensamientos, la forma en que el individuo aprende y el entorno basándose en la manera de comportarse, pero que ocurre si el tipo de pensamientos, el aprendizaje y el ambiente que ha tenido el individuo hace que no pueda realizar sus metas eso puede conllevar a muchos inconvenientes a nivel emocional y cognitivo.

La teoría cognoscitiva social de Bandura considera que el funcionamiento humano consiste en una serie de interacciones de factores personales, conductas y acontecimientos en el medio. Dentro de este marco, el aprendizaje es construido como una actividad de procesamiento de información en la que el conocimiento se trata cognoscitivamente como representaciones simbólicas que sirven de lineamientos para la acción.

(<http://biblio3.url.edu.gt/>, 2012)

El proceso del aprendizaje funciona a través de la interacción con otros individuos, es decir, la forma en como nos comportamos con los demás y el ambiente influye mucho en la forma en como vemos la realidad y toda la recolección de información se lleva a cabo a través del lenguaje, expresiones faciales entre otras.

Miguel (2016), cita a Rogers, en la teoría de la personalidad, “pues es dentro de los grupos humanos donde se originan la mayoría de los problemas y conflictos y allí es donde hay que resolverlos”. La sociedad se basa en entrenar a un individuo, realizar fines y adquirir nuevas metodologías, pero para controlar al individuo, no para beneficiarlo, para crecer personalmente, eso hace que no tenga mucho conocimiento sobre sí mismo, y sobre lo que quieren realizar a nivel personal.

Arias Montoya, en el 2008, refiere que el desarrollo o crecimiento personal se comprende como el interés de superación que motiva el avance y desarrollo. Cuando la persona no logra los objetivos de su motivación, devienen situaciones como la depresión, frustración, sentimientos de inferioridad, tristeza, apatía, perdiendo el sentido de vida con la ilusión y la esperanza. La superación personal se lleva a cabo con metas establecidas, pero puede existir límites emocionales y cognitivos en el ser humano, esto puede generar diversas situaciones a nivel mental que dificultan las metas que se plantearon.

Limitaciones de la superación personal.

“En la superación personal, puede estar limitada por factores internos como los conflictos internos y presiones psicológicas como la baja autoestima y autoeficacia, conflicto de roles. En factores externos interfiere lo ambiental, como el entorno laboral, etc.” (Carmona, 2001).

Existen limitaciones externas e internas, las externas son en el ámbito social, con las relaciones interpersonales a nivel laboral, prejuicios, y distintas creencias a nivel social que realizan tanto los hombres como las mujeres para entender el enfoque social, las limitaciones internas se pueden relacionar con el autoconcepto la percepción que tiene uno mismo y lo que puede llegar a lograr.

1.03.1.2. Reducción de la discrepancia

“Reducción de la discrepancia corresponde a una motivación correctiva basada en el plan y es reactiva” (reeve, 2010).

Un individuo que establece una meta, pero no es lo que desea realizar realmente, entonces está realizando una meta, no acorde a sus estándares porque sabe que puede dar más de lo que realiza, pero como no puede realizar lo que realmente desea, opta por otra meta, pero realmente el individuo tiene otros factores que lo limitan a realizar lo que realmente desea.

1.03.1.3. Desamparo aprendido

“Es el estado psicológico que se produce cuando un individuo espera que los resultados en su vida sean incontrolables” (reeve, 2010).

Esto quiere decir que el individuo se deja influenciar desde el exterior, que su propia conducta y lo que es como ser humano para conseguir una meta.

1.03.1.4. Neuroticismo y sufrimiento

“El neuroticismo se define como una predisposición a experimentar afecto negativo y a sentirse insatisfecho e infeliz de manera crónica” (reeve, 2010).

El neuroticismo las personas están condicionadas con pensamientos negativos que los hacen sentir insatisfechos con su vida diaria, por lo tanto, tienden a sufrir de manera crónica, es un sufrimiento a nivel emocional y manejan irritabilidad, ansiedad y miedo no tienen estabilidad emocional, esto ocurre en la población guatemalteca debido a los altos índices de pobreza e ignorancia que se maneja.

1.03.1.5. Desamparo y depresión

“Comparten síntomas (pasividad, baja autoestima, pérdida de apetito) y estrategias de intervención comunes (tiempo, modificación cognitiva conductual)” (reeve, 2010).

El individuo puede quedar en desamparo o caer en depresión, entre esos síntomas está la pasividad, baja autoestima y pérdida de apetito entre otros factores más profundos, por lo tanto, el sujeto tiende aislarse y su salud mental se ve afectada, eso hace que la superación personal quede en segundo plano debido a problemas de pareja, laboral o personal el individuo no puede realizar sus tareas para superarse y se deprime debido a ello.

1.03.1.6. Disonancia cognitiva

“Cuando las creencias acerca de quién es el sí mismo y lo que este hace son inconsistentes (es decir, se piensa una cosa, pero en realidad se actúa de la manera contraria), las personas experimentan un incómodo estado psicológico” (reeve, 2010).

Esto quiere decir que en ocasiones lo que se reflexiona acerca de las creencias no van acorde a lo que se piensa, eso es una disonancia cognitiva y ocurre con mujeres cuando se trata de realizar una meta a cabo porque comentan que harán algo, terminan haciendo lo contrario y eso hace que ya no realicen lo que realmente quieren, un ejemplo sería en el caso de las amas de casa, dicen que quieren superarse, pero se visualizan que no lo podrán lograr porque tienen que cuidar a sus hijos y se desmotivan.

1.03.1.7. Deseo de control

Es un reflejo de la motivación para establecer el control sobre los propios deseos. “Las personas con alto deseo de control abordan las situaciones preguntándose si podrán controlar lo

que sucede. Las personas con bajo deseo de control evitan responsabilidades y se sienten cómodas con que otros tomen decisiones por ellos” (reeve, 2010).

Existen niveles de control, está el nivel alto que son personas con deseos de control y quieren que todo este como ellos desean, en cambio, las personas con bajo deseo de control, tienden a que otros se hagan cargo de ellos mismos y sus responsabilidades. Esto también es fundamental, porque, para observar que factores cognitivos y emocionales hacen que el individuo no pueda establecer metas y llevar a cabo la superación personal.

1.03.1.8. Estimulación excesiva y sobreexcitación

“Los ambientes estresantes y sobre estimulantes trastornan los estados emocionales, obstaculizan la actividad cognitiva y aceleran los procesos fisiológicos. Las alteraciones emocionales se manifiestan en sentimientos de ansiedad, irritabilidad y enojo” (reeve, 2010).

Se podría observar en un ambiente de violencia intrafamiliar en el que se encuentran padres violentos hacia ellos y a sus hijos, esto altera la actividad cognitiva de los individuos que están viviendo en la casa, se observa desde el ambiente familiar debido a que existen mujeres que se limitan a superarse debido a un enfoque de estimulación excesiva y sobreexcitación en donde manejan un patrón que no logran desarrollarse de manera personal debido a la violencia que se maneja en casa y manejan sentimientos de ansiedad, enojo e irritabilidad.

1.03.1.9. Trabajo de cuidado no remunerado en las mujeres

El confinamiento agudiza la crisis del cuidado, aumentando la carga global de trabajo de las mujeres. Según la OIT, las mujeres tienen a su cargo 76,2% de todas las horas del trabajo de cuidado no remunerado (más del triple que los hombres), y son ellas quienes tienen doble o triple jornada laboral, situación que se ha agravado con las medidas del

confinamiento, particularmente en las familias con hijos/as en edad preescolar o que no pueden asumir de manera autónoma la educación a distancia. (Mora, 2020)

La situación con las mujeres en el cuidado en casa, tareas domésticas, ayudar a sus hijos a estudiar, entre otras tareas, ha incrementado en gran manera debido al confinamiento, están trabajando más de lo que tienen que trabajar, por lo tanto, eso afecta mucho en la salud de las mujeres tanto de manera física como mental, particularmente con las familias que tienen niños en edades preescolares.

1.03.1.10. Participación laboral de las mujeres

“La participación... Es relevante para el crecimiento económico... Las mujeres parten en peores condiciones para enfrentar esta crisis, presentan una menor participación laboral, les afecta más el desempleo y se concentran más en sectores vulnerables y de baja productividad” (Mora, 2020).

La participación laboral en las mujeres es fundamental para la economía, pero debido a la pandemia afectada en gran medida y hay desempleo, por lo que se abocan al trabajo informal.

1.03.1.11. La demanda de las trabajadoras domésticas de América Latina

Adriana Paz explica:

Los efectos de la pandemia van más allá de las presiones económicas y los riesgos elevados para la salud de las trabajadoras domésticas. Reconstruir mejor, para la gran mayoría de ellas, pasa por revalorar el trabajo doméstico. “Mi mensaje es que se comience a ver el trabajo del hogar como una actividad esencial para el funcionamiento económico de toda la sociedad. Hace posible los demás trabajos, garantiza el cuidado y el bienestar de lo más preciado que tenemos: nuestros seres queridos y familia. En este

sentido, debemos valorizar este trabajo a través de legislación y protección, pero también dignidad y respeto a las mujeres que cumplen con esta función” (ONU Mujeres, 2020).

Los efectos del confinamiento hacen que la población femenina estén presionados a nivel económico, físico y mental debido a que varias mujeres son trabajadoras domésticas, una trabajadora comento que el trabajo del hogar debería verse como un trabajo remunerado, es esencial para la economía y es un beneficio porque de esa manera se puede trabajar mientras está cerca de sus seres queridos y familia mientras trabaja en casa, de esta manera se le da el valor correspondiente de manera legal, seguro y con el respeto de las mujeres que cumplen este trabajo.

1.03.1.12. Discriminación en la selección para un empleo

Según se manifieste, existen dos tipos de discriminación, (1) directa e (2) indirecta. La discriminación es directa cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características tales como la opinión política, el estado civil o el sexo. Este tipo de discriminación se basa en prejuicios y estereotipos que atribuyen a ciertas aptitudes o la falta de estas a determinadas personas, en función de su pertenencia a un cierto colectivo racial, sexual, religiosos u otro, independientemente de sus calificaciones y experiencia laboral.

La discriminación indirecta pone al descubierto los prejuicios inherentes a una gran variedad de instituciones, normas y prácticas prevalecientes en el lugar de trabajo que, entre otras consecuencias, generan segregación ocupacional. Estos prejuicios están muy ligados a los patrones culturales que asignan roles a cada género basados en construcciones patriarcales. (Rojas, 2006, pág. 6)

La discriminación en el área laboral para procesos de selección de personal puede ser por el color de piel, sexo y raza, entre otros. Existen dos tipos de discriminación y son la indirecta y directa.

La directa es cuando la empresa tiene las normas establecidas para el lugar de trabajo, que se adjuntan en el contrato y las políticas de la empresa en las que excluyen de manera directa por qué no quieren contratar a un empleado porque pueda estar casado o porque eres hombre o mujer, o por tu color de piel o por tu edad, son prejuicios que maneja la empresa con las personas, cuando se ven ofertas de trabajo se puede observar los diferentes prejuicios que tiene la empresa para contratar de personal y eso hace que los individuos no consigan trabajo.

La discriminación indirecta es cuando los prejuicios y estereotipos de una institución son debido a construcciones patriarcales, es decir, que se debe obedecer al jefe y denigrar a la mujer en las áreas de trabajo por el simple hecho de la diferencia de sexos y existen discusiones con respecto a este tipo de situaciones y no existe igualdad porque las mujeres aparte de trabajar también se tienen que hacer cargo de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, mientras que el hombre solo debe ser el proveedor nada más.

Esto afecta en gran manera a muchos individuos debido a la discriminación de las empresas que contratan personal porque influye mucho prejuicio y estereotipos que no tienen relevancia en los puestos de trabajo como lo son el color de piel, raza, sexo, edad, estado civil y también las construcciones patriarcales adquiridas.

1.03.1.13. Conflicto de rol

“El conflicto de rol está relacionado con la insatisfacción, disminución de la implicación con el trabajo y deterioro del rendimiento. Se ha encontrado una mayor tensión a causa del trabajo, menor satisfacción y confianza en la organización” (Isabel de Arquer, 1999).

Se observa que el conflicto de rol puede crear falta de deseos realizando su trabajo, no está satisfecho con el trabajo que tiene debido a la tensión que se pueda manejar en la institución u organización.

El conflicto de rol puede existir debido a un malestar psicológico que pueda tener el individuo debido a que se pueden estar quebrantando sus valores personales, sus expectativas, necesidades e incluso sus capacidades como trabajador, por lo tanto, el individuo puede tener varias incongruencias y se siente inconforme con sus pensamientos debido a su trabajo.

1.03.1.14. Ambigüedad del rol

La persona con ambigüedad de rol vive en la incertidumbre, no sabe que se espera de ella, es decir, no tiene configurado con claridad cuál es su rol en la empresa. La ambigüedad de rol se refiere a la situación que vive la persona cuando no tiene suficientes puntos de referencia para desempeñar su labor o bien estos no son adecuados. En definitiva, se dispone de una información inadecuada para hacerse una idea clara del rol que se le asigna, bien por ser incompleta, bien por ser interpretable de varias maneras, o bien por ser cambiante. Tal información debería tratar sobre el propósito u objetivos de su trabajo, su autoridad y sus responsabilidades, su estilo de relación y comunicación con los demás, etc. (Isabel de Arquer, 1999, pág. 2)

En la ambigüedad del rol se observa que el individuo no tiene la menor idea de lo que tiene que desempeñar en su área de trabajo, esto le genera estrés y no sabe cómo abordar el

problema, por lo tanto, se le crea un malestar psicológico que puede afectar en gran manera al individuo, no tiene instrucciones claras de que trabajo debe desempeñar en la empresa y eso puede dificultar mucho tanto a nivel personal como global dentro de la organización, no tiene toda la información adecuada o el sujeto malinterpreto el trabajo o se debe a que el trabajo es muy cambiante, es necesario establecer objetivos claros, responsabilidad y comunicación hacia los demás para que pueda aclarar las ideas en su mente y poder llevarlas a la acción en su área de trabajo para que no exista ese malestar psicológico en el individuo.

1.03.1.15. Las mujeres jóvenes se enfrentan al mayor riesgo de desempleo

“Las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres, y las tasas mundiales de desempleo son del 5,5 % en el caso de los hombres y del 6,2 % en lo que respecta a las mujeres.” (ilo.org, 2016)

Se puede observar que el caso de las mujeres en el desempleo es bastante alto en comparación con el caso de los hombres, las mujeres jóvenes no encuentran trabajo debido a la crisis financiera que existe en el país, esto afecta grandemente en el ser humano porque es necesario llevar sustento a sus hogares o para desarrollo personal del individuo, eso hace que existe menos personas capacitadas para el desarrollo del país y del individuo.

1.03.1.16. Narcisismo y emociones

En el tema de inteligencia emocional, no puede dejar de mencionarse una de las grandes enfermedades crónico-degenerativas que tiene, aprende o adopta el directivo: “el narcisismo”. Este fenómeno está ligado al poder, la autoridad del puesto y el estilo de mando del líder. En este caso, se liga al directivo narcisista como un individuo perverso. (Madrigal, 2009)

Este tipo de persona que va adquiriendo el narcisismo como una forma de comportarse en la empresa, es uno de los errores más grandes para poder manejar una empresa y a sus empleados porque traspasa todo límite y desea que lo reconozcan de una manera especial y única, que lo admiren y que pueda explotar a los demás, esta persona quiere tener un rango alto hacia todos los empleados y los discrimina porque él es el jefe, este tipo de enfermedad hace que los empleados no puedan colaborar como realmente se debe de hacer para alcanzar las metas en la empresa, debido al gran ego que maneja la persona que está liderando.

1.03.1.17. Ladrones del tiempo del directivo

“Los ladrones del tiempo son aspectos que roban y despojan del tiempo al directivo para realizar lo planeado, así como a su equipo de trabajo”. (Madrigal, 2009)

Son situaciones que no se deben de aceptar debido a la falta de organización que tiene el directivo, aceptar propuestas que no funcionan para la empresa debido al directivo que no puede decir no, tomar actividades cuando realmente está muy cargado de trabajo, tiene que ver más con la personalidad del directivo.

1.03.2. Superación personal

Todas estas situaciones se ocasionan por diferentes factores que afectan la vida y por ende el desarrollo personal de los individuos; y vienen entonces la frustración, cuando una persona se ha acomodado a un trabajo que no les gusta, una pareja a la que no soporta o una ciudad que le estresa, pero lo peor es cuando se pierde el afán de superación personal y queda estancado su desarrollo personal. Quizás porque no sepa cuáles son sus metas en la vida o porque incluso conociéndolas las ha abandonado. (Arias Montoya, 2008)

Se puede entender que la superación personal es una parte fundamental para el equilibrio del ser humano, que es necesario establecer metas para poder llegar a la autorrealización, pero en ocasiones los individuos se estancan y no saben qué decisiones tomar, eso hace que ya no se sigan superando por factores emocionales y cognitivos que el individuo pueda tener.

1.03.3. La creación de discrepancia

“Es proactiva, de búsqueda de crecimiento, y gira en torno a un sistema de realimentación”. (reeve, 2010)

Es un tipo de motivación en el que el individuo está realizando la meta que desea y eso hace que su estado de ánimo cambie porque es algo que quiere realmente realizando estrategias para poder llegar más rápido a la meta y disfrutando el proceso.

1.03.3.1. Simulaciones mentales

- 1) Se enfocaron en la meta que deseaban alcanzar
- 2) se enfocaron en como alcanzar la meta
- 3) no se enfocaron en nada en particular

“Enfocarse en la meta de hecho interfirió con su logro. En realidad, enfocar la atención en la meta en si resulto contraproducente como estrategia motivacional.” (reeve, 2010)

En ocasiones se visualiza la meta, pero eso no ayudo a poder alcanzarla, por lo que es necesario tener otros factores para así alcanzarla, entre estas estaría la motivación, desempeño y establecer metas.

1.03.3.2. Inteligencia personal

“Esta inteligencia está integrada por una serie de competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos. Cuando se aplica en el trabajo, comprende tres componentes: la automotivación, la autoconciencia y el autocontrol.” (Madrigal, 2009)

La inteligencia personal es un factor importante para la motivación porque es para conocernos a nosotros mismos, para tener la capacidad de tener motivación, control y conciencia sobre la meta que estamos realizando, para buscar empleo y a nivel personal.

4.3.4 Inteligencia interpersonal

“Como señala Goleman, es el medio que nos ayuda a desarrollarnos en la vida diaria” (Madrigal, 2009).

Esto quiere decir que la inteligencia interpersonal es una herramienta adecuada para poder tener mejores relaciones en la vida cotidiana, de este modo nos ayuda a desenvolvernos y poder adaptarnos al entorno.

1.03.4. Inteligencia emocional y estilos de liderazgo

Un líder tiene su fuerza en tres competencias de inteligencia emocional: empatía, generación de relaciones y comunicación. La empatía (percibir como se siente la gente) permite al líder afiliativo responder a los empleados en forma altamente congruente con las emociones de ellos, generándose así un entendimiento mutuo. El líder afiliativo también despliega una facilidad natural para formar nuevas relaciones a partir del conocimiento de los miembros de su equipo como personas y cultivando esos lazos. (Madrigal, 2009)

Es importante que un líder tenga varias herramientas de inteligencia emocional para poder desenvolverse a través del entorno laboral, por lo que algunas de ellas es colocarse en los zapatos del otro y tener una buena comunicación asertiva que le permita hablar de una manera adecuada hacia los empleados y establecer un vínculo sano entre ellos, para que pueda existir buena armonía y mejor alcance de las metas establecidas, por lo que este líder forma relaciones de una manera genuina.

1.03.4.1. Funciones de afrontamiento

Las emociones no se dan en el vacío; ocurren por una razón. Desde un punto de vista funcional, las emociones evolucionaron porque ayudaron a los animales a lidiar con las tareas fundamentales de la vida. Para sobrevivir, los animales deben explorar su entorno, vomitar sustancias nocivas, desarrollar y mantener relaciones, atender de inmediato a las urgencias, evitar lesiones, reproducirse, luchar y tanto recibir como proporcionar cuidados. Cada uno de estos comportamientos es producido por la emoción y cada uno facilita la adaptación del individuo a los ambientes físicos y sociales cambiantes. (reeve, 2010, pág. 236)

Es importante utilizar las emociones como una forma de afrontamientos, nos ayuda adaptarnos a la vida diaria, entender por qué reaccionamos de tal forma, es parte relevante de la vida humana, tener emociones, no existen emociones negativas ni positivas, simplemente son emociones que son importantes para nuestro diario vivir, y necesarias para afrontar en ocasiones situaciones de peligro, para poder tener una motivación entre otras situaciones que se pueden utilizar las emociones.

1.03.4.2. Funciones sociales

Muchas expresiones emocionales están motivadas por factores sociales, en lugar de biológicos. Esta aseveración suena extraña porque en general la gente sonríe cuando esta alegre y frunce el ceño cuando se siente triste. No obstante, es frecuente que las personas sonrían, aunque no estén dichosas; en lugar de ello, con frecuencia sonriendo cuando quieren facilitar la interacción social. (reeve, 2010, pág. 237)

Las emociones en las funciones sociales son parte importante para convivir y relacionarse con otros individuos, por lo que es necesario realizar diferentes expresiones para comunicarte con el otro puede ser a través de las emociones, para mostrar alegría, miedo, enojo en el otro, para convivir, en el caso de un individuo que necesita relacionarse interpersonalmente tiene que utilizar emociones para comunicarse con el otro.

1.03.4.3. Motivación correctiva

“Activa un proceso de toma de decisiones en el que el individuo considera muchas y diferentes maneras posibles de reducir la incongruencia entre estado actual e ideal: cambiar el plan, cambiar el comportamiento o dejar el plan por completo”. (reeve, 2010, pág. 156)

Es importante que exista la flexibilidad y cambiar la forma de cómo llegar a la meta y utilizar diferentes estrategias para finalizar la meta, si se realizaron las soluciones posibles y no se pudo obtener el resultado, entonces es decisión si dejar la meta o seguir intentado, es una parte fundamental para realizar la superación personal.

1.03.4.4. El problema con la autoestima

La autoestima refleja cómo nos está yendo en la vida, pero no es la fuente de motivación que les permite a las personas hacer que su vida vaya bien. Sencillamente, no hay evidencia

alguna que indique que elevar la autoestima de las personas mejore su funcionamiento. (reeve, 2010, pág. 199)

Es necesario que exista autoestima en las personas como factor importante, pero también es necesario que las personas manejen una meta y motivación para realizar lo que realmente desean, las dos van de la mano.

1.03.5. Motivación en el trabajo

Según Newstrom (2007), la motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta. (Madrigal, 2009)

Es una serie de características esenciales para que el ser humano pueda tener el entusiasmo de lograr sus metas y llevarlas a la acción a través de diferentes conductas que el individuo tiene que ir adquiriendo a lo largo de la experiencia en el área laboral.

1.03.6. Liderazgo

“El hombre nació para ser líder, pero el proceso de adaptarse a las complejidades de su mundo, con frecuencia se inhibe. Entre estos inhibidores sobresalen fundamentalmente los temores, las dudas y las preocupaciones”. (Madrigal, 2009)

En ocasiones debido a las circunstancias el ser humano se reprime y deja de ser el mismo, cuando realmente ya trae una cualidad innata de liderazgo debido a las situaciones de la vida, esto hace que el individuo, no pueda lograr sus metas.

1.03.6.1. Dirigente autocrático

“Es dogmático, firme, y dirige mediante la capacidad de retener o conceder recompensas, o asignar castigos. Para dirigir al grupo se apoya en la autoridad formal que le da la organización; utiliza la autoridad que le da el puesto”. (Madrigal, 2009, pág. 155)

El dirigente autocrático es una persona con diferentes características rígidas que hace que el tipo de liderazgo que tiene hacia sus empleados sea a través del miedo, intimidando a sus empleados, esto hará que algunos les provoquen resistencia de hacer las tareas que incorporen en el área laboral.

1.03.6.2. Dirigente democrático

“El dirigente democrático o participativo delega autoridad, involucra intensivamente a sus seguidores en el proceso de toma de decisiones e invita a la participación de los empleados.” (Madrigal, 2009, pág. 155)

Es una persona que da órdenes, pero también participa y se involucra con los empleados, esto los refuerza positivamente a tal punto de tener mejor calidad en sus metas, tanto a nivel laboral como a nivel personal.

1.03.6.3. Dirigente laissez-faire

El término francés laissez-faire puede traducirse como “dejar hacer”, o más rudamente, como “no metas la mano”. Los dirigentes laissez-faire son básicamente blandos e indulgentes, y permiten que sus seguidores hagan prácticamente lo que quieren. (Madrigal, 2009, pág. 156)

Este tipo de líder tiene una cualidad en la que no se mete con los empleados, no da órdenes ni se compromete con el trabajo de ellos, esto hace que tengan buena motivación, pero exista mucho desorden en el área de trabajo para cumplir las metas y la autoridad es nula.

1.03.6.4. Papel del poder y la autoridad en el desempeño del líder

El poder y la autoridad son dos elementos que el líder debe saber manejar y utilizar con el sentido lógico que exige la administración del talento humano. Son aspectos que se dan en toda relación humana en la que intervienen dos o más personas. (Madrigal, 2009)

Es fundamental estas cualidades para así poder tener un gran desempeño a nivel laboral y puedan fortalecerse en los empleados y poder llegar a las metas en la empresa, porque para que los empleados puedan tener un líder que pueda fortalecer a los demás y ser un pilar importante en la empresa.

1.03.6.5. Liderazgo femenino

Actualmente, la presencia de la mujer en puestos directivos es cada vez mayor. Día con día la mujer se prepara más para ello. Un ejemplo es que en la población estudiantil de la Universidad de Guadalajara la presencia femenina es de 60.5 por ciento. (Madrigal, 2009, pág. 166)

Lo relevante de ahora, es que el liderazgo femenino se está implementando y va en aumento, la mujer se está empoderando para poder desenvolverse en una empresa y liderar en el área laboral, implementando nuevos recursos a los empleados y fortaleciéndolos para poder alcanzar las metas establecidas dentro de la empresa.

1.03.6.6. Personalidad del líder resuelto

Actúa con decisión, firmeza y seguridad, sin detenerse ante los peligros o dificultades; es decidido, valiente, audaz, atrevido e intrépido. Las creadoras son independientes, autónomas y autodirigidas. Estos rasgos impulsan a las personalidades triunfadoras a esperar la excelencia de sus colaboradores y de ellas mismas. (Madrigal, 2009, pág. 165)

La personalidad de este tipo de líder es muy segura de sí misma, espontánea, por lo que son personas que se atreven a los retos del área laboral, confían mucho en sus trabajadores y eso hace que ese tipo de motivación pueda influir mucho en ellos para poder lograr sus metas, son líderes natos, influyen mucho a través de su personalidad, eso en gran manera ayuda a que la empresa crezca.

1.03.6.7. Personalidad del líder persistente

“Es insistente, perseverante, firme, permanente y constante.” (Madrigal, 2009)

Este tipo de personalidad es bastante empoderada porque a pesar de caer y tener dificultades, este líder se vuelve a levantar y seguir adelante con nuevas ideas para poder manejar en la empresa, todo esto le ayuda a crecer rápidamente por las grandes ideas que maneja, la firmeza de no darse por vencido.

1.03.6.8. Personalidad del líder arriesgado

“Es aventurado, arriesgado y persistente. Su principal característica es ser arriesgado en la toma de decisiones, al emprender una empresa o al cambiar una estrategia.” (Madrigal, 2009, pág. 165)

Es un tipo de líder que es espontáneo, cualquier cosa que piensa la realiza y eso hace que los empleados vean ese tipo de motivación y lo sigan, por lo tanto, es activista, toma decisiones como comenzar un emprendimiento y cambiar de dinámica de una manera muy rápida, esto beneficia mucho a la empresa porque tiene autoridad de la situación que se enfrenta, pero también es espontáneo y libre en sus ideas.

1.03.6.9. Límites

“Es una acción de fijar límites o fronteras sobre alguien, algo o cosa, que dificulta alguna circunstancia en la vida para su desarrollo normal en libertad.” (concepto definicion, 2019)

Dificultad para desarrollarse de una manera acorde a lo que el individuo desee debido a varios factores tales como emocionales, cognitivos, económicos, entre otros. El individuo puede tener diferentes tipos de limitantes, entre estos están los cognitivos que son creencias o distorsiones cognitivas que hace que el sujeto no pueda llevar a cabo la meta.

1.03.7. Cognitivo

“Es un término general que une constructos mentales como las creencias, expectativas, metas, planes, juicios, valores y autoconcepto bajo la misma insignia de sucesos mentales que funcionan como determinantes causales de la acción.” (reeve, 2010, pág. 153)

Se puede describir como una jerarquía de procesos mentales que tiene un individuo, entre estos están las metas que pueden lograr, pero así también el concepto que tiene de ellos mismos, dependiendo del nivel de autoconcepto que tengan, así será el establecimiento de metas, juicios, valores o expectativas sobre ellos mismos en el ámbito laboral, económico y personal.

1.03.8. Emoción

“Las emociones son fenómenos subjetivos, fisiológicos, funcionales y expresivos de corta duración que nos preparan a reaccionar en forma adaptativa a los sucesos importantes en nuestras vidas.” (reeve, 2010, pág. 7)

Las emociones son parte fundamental del ser humano para una adaptación en la vida, la inteligencia emocional es relevante para poder tener una relación sana consigo mismo, también tenemos un manejo inadecuado de las emociones, esto hace que el ser humano no pueda manejar las emociones y ocurra un desequilibrio en su vida.

1.03.9. COVID-19

Es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente, la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo, Organización Mundial de la Salud. (OMS., 2020)

Es una enfermedad nueva llamada COVID-19 que puede afectar tu sistema respiratorio a tal punto de causar la muerte si no se trata de la manera adecuada con los médicos o quedándote en casa, este virus se propagó a nivel global, se necesitan usar medidas de prevención si se sale de casa utilizando mascarillas, guantes, alcohol en gel entre otros.

1.03.9.1. El confinamiento en las mujeres

El confinamiento obliga a las mujeres a estar encerradas con sus maltratadores. Teniendo en cuenta que el hogar es el lugar más peligroso para las mujeres, el encierro hace que se incremente el riesgo de violencia contra ellas en la medida en que aumenta el tiempo de convivencia; se generan conflictos alrededor de cuestiones domésticas y familiares; la violencia se prolonga sin que sea interrumpida y se genera una percepción de seguridad e impunidad del agresor. (Mora, 2020, pág. 10)

El confinamiento a obligado en gran manera a que las mujeres estén en un lugar inseguro debido a que estén con sus agresores en la propia casa, generando violencia dentro del hogar, por lo tanto, las mujeres están en un gran peligro en su propia casa, se generan muchos problemas y aumenta la convivencia entre ellos esto puede generar que la violencia incremente en el hogar.

1.03.9.2. COVID-19 y el trabajo informal

Según estimaciones de la OIT, en una situación sin fuentes de ingreso alternativas, la pérdida de ingresos laborales traería consigo un incremento de la tasa de pobreza relativa para los trabajadores informales y sus familias de más de 21 puntos porcentuales en los países de ingresos medianos-altos, de casi 52 puntos porcentuales en los países de ingresos altos y de 56 puntos porcentuales en los países de ingresos medianos-bajos y países de ingresos más bajos. (Organización internacional del trabajo, 2020, pág. 2)

Se incrementó la tasa de pobreza debido a la situación del confinamiento, marcando en gran manera a las personas con trabajos informales, esto influye mucho en la economía de cada individuo y como país.

1.03.9.3. Las mujeres y el Covid-19

Pese a los efectos socioeconómicos son graves para todas las personas, lo son más aún sobre las mujeres. La fuerza de trabajo de muchas de las industrias de la economía formal que se vieron directamente afectadas por las cuarentenas y los confinamientos -viajes, turismo, restaurantes, producción de alimentos- tiene una elevada participación de las mujeres. Las mujeres representan también un gran porcentaje de la economía informal en los mercados y la agricultura informal en todo el mundo. Tanto en las economías desarrolladas como en aquellas en desarrollo, las mujeres son la inmensa mayoría en muchos de los trabajos del sector informal -trabajo doméstico y de cuidados-: incluso más, ellas carecen de seguro médico y de redes de seguridad donde poder recurrir. (bathia, 2020)

Las mujeres están presentando muchas dificultades debido a la pandemia Covid-19 en el factor económico, debido a que el empleo informal está, el mayor porcentaje de mujeres, algunos trabajos informales son trabajos domésticos y cuidados, esto también hace que carezcan de seguridad y servicios médicos para sus cuidados, el confinamiento afecta en gran manera porque están sin empleo y los recursos para subsistir son difíciles de realizar debido a la pandemia Covid-19, entonces utilizan alternativas que pueden perjudicar su salud física y mental para poder llevar los alimentos a su hogar.

1.04. Consideraciones éticas

1.04.1. Consentimiento informado

De acuerdo al principio IV responsabilidades profesionales y científicas con la sociedad, artículo cuatro, puntos tres, inciso cuatro puntos tres puntos cuatro, afirma “protegen la seguridad

e integridad físicas de los instrumentos de evaluación y se aseguran que estos no sean mal utilizados.” (Golon, 2010)

1.04.2. La regla de confidencialidad

“La noción de “confidencialidad” se relaciona con conceptos tales como: confidencia, confesión, confianza, respeto, seguridad, intimidad y privacidad. En un sentido amplio, la norma ética de confidencialidad implica la protección de toda información considerada secreta, comunicada entre personas.” (Franca-Tarrago, 1996)

Esto quiere decir que la confidencialidad es resguardar a los individuos con que se realizara el objeto de estudio, y los valores que rigen este código.

Según el artículo 68 de la confidencialidad de los resultados “en sus presentaciones científicas o profesionales y publicaciones, el psicólogo disfraza la información confidencial de tales personas u organizaciones, de modo que otros no las puedan identificar y que las discusiones resultantes no dañen a sujetos que pudiesen identificarse a sí mismos.” (Garcia, 2009)

1.04.3. Deberes para con la investigación y el quehacer científico

La finalidad del ejercicio profesional es el bien común, el bienestar de la sociedad. Por tanto, los gremios o asociaciones deben de destinar recursos para la investigación y el quehacer científico que busque solventar algunas situaciones que la sociedad enfrenta. Este es el real aporte de los profesionales a un país. Pero la investigación y el trabajo científico debe de realizarse dentro de parámetros éticos previamente establecidos, de estos se ocupa este núcleo temático, dejando en claro los lineamientos que han de regirlo. (Abrego, 2020)

Como profesionales debemos brindar apoyo a la sociedad en general desde términos éticos y profesionales para aportar una mejoría en el país.

Uso de evaluaciones el artículo, nueve puntos, dos incisos B, afirma “los psicólogos utilizan instrumentos de evaluación cuya validez y fiabilidad se han establecido para su uso con miembros de la población analizada. Cuando no se ha establecido dicha validez o confiabilidad, los psicólogos describen las fortalezas y limitaciones de los resultados de la prueba y la interpretación.” American Psychological Association, (APA. 2020)

Este consentimiento está establecido con las normas para llevar a cabo el proyecto de tesis con la finalidad de mostrar la confidencialidad, la responsabilidad como investigador hacia la población que se estará realizando el estudio.

Capítulo II

2. Técnicas e instrumentos

2.01. Enfoque y modelo de investigación

El enfoque que se utilizó es cuantitativo y se buscó medir los factores que afectan a nivel cognitivo y emocional a las mujeres de la alcaldía auxiliar Lavarreda, por el programa técnico productivo, definiendo los elementos que pueden fortalecer la superación personal, para obtener una mejor objetividad de los resultados que se estará realizando en este estudio, el diseño es descriptivo especificando las características, recopilando información y midiéndolo.

2.02. Técnicas

2.02.1. Técnica de muestreo

El tipo de muestreo utilizado es de corte intencional, en el que la población estudio debía llenar ciertas características como ser del área urbana, ubicadas en zona 18, alcaldía auxiliar Lavarreda, de sexo femenino, entre 20 a 60 años, que estuvieran en el programa técnico productivo, con una muestra aleatoria de 30 personas.

2.02.2. Técnica de recolección de datos

Las técnicas empleadas para la recolección de datos es la red semántica, que consistió en verificar el porcentaje de la población conforme a los objetivos, en este caso son las limitaciones de factores emocionales y cognitivos que influyen en la superación personal de las mujeres debido a la pandemia, entonces se recolectaron todos los datos para llevar a cabo un resultado establecido a través de esta red. Otra técnica que se utilizó es la encuesta cerrada con opciones múltiples, esta encuesta consiste con la finalidad de poder delimitar los elementos que pueden

fortalecer la superación personal, utilizando como base la pirámide de Maslow para la realización de preguntas y así poder llegar a un resultado a través de la técnica.

2.02.3. Técnica de análisis de datos

La técnica de análisis de datos que se realizó es la gráfica de pie, respetando la confiabilidad de cada individuo para así poder realizar el objeto de estudio, se resguardara el anonimato con las mujeres que se realizara el trabajo de campo.

2.03. Instrumentos

A continuación, se enlistan los instrumentos utilizados en el estudio

1. *Encuesta*: Es una serie de preguntas con respuesta cerrada para verificar que factores cognitivos y emocionales limitan a la población en general para superarse de manera personal a través de distintos ítems. Todo esto se realizó el veinte tres de septiembre de dos mil veintiuno.
se calificó el índice más alto en los ítems que están en la encuesta y los elementos que más predominan para fortalecer la superación personal.
2. *Red Semántica*: Unión de conceptos que se utilizó para llegar a una conclusión por medio de jerarquías, esto se esgrimió para medir los factores cognitivos, emocionales y que elementos son los que funcionan para cada individuo en su desarrollo personal, tanto las limitaciones como algunos elementos que pueden fortalecer la superación personal, el día que se ejecuto fue un veinte tres de septiembre del año dos mil veintiunos a través de formularios de Google.

2.03 Operacionalización de objetivos, categoría/ variables

Objetivos/hipótesis	Definición conceptual categoría/ variable	Definición operacional categorías/variables	Técnicas / instrumentos
Objetivo General:			
Determinar los límites de la superación personal a causa del distanciamiento social provocado por la pandemia COVID 19 en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18.			
Objetivos Específicos:			
Identificar los factores emocionales que limitan la superación personal.	Factores emocionales: “Las emociones son fenómenos subjetivos, fisiológicos, funcionales y expresivos de corta duración que nos preparan a reaccionar en forma adaptativa a los sucesos importantes en nuestras vidas” (Reeve, 2010).	Fenómenos subjetivos, fisiológicos, funcionales y expresivos para adaptarnos.	Red semántica
Describir los factores cognitivos que limitan la superación personal.	Factores cognitivos: “Es un término general que une constructos mentales como las creencias, expectativas, metas, planes, juicios, valores y autoconcepto bajo la misma insignia de sucesos mentales que funcionan como determinantes causales de la acción” (Reeve, 2010).	Unión de constructos mentales, entre estas las creencias, expectativas, metas, planes, juicios, valores y autoconcepto.	Red semántica
Delimitar los elementos que pueden fortalecer la superación personal.	La superación personal: es un concepto que se refiere a	Concepto integrador que supone el conocimiento de	Encuesta cerrada

la actualización de todas las potencialidades afectivas e intelectuales de una persona, así como el desarrollo de sus talentos específicos. Es un concepto integrador, que supone el conocimiento de la persona acerca de si misma y de su unicidad, el planteamiento de metas personales, el reconocimiento de los propios talentos y formulación de objetivos coherentes con su sistema de valores. (Jiménez Espinoza, 2015)

Capítulo III

3. *Presentación, interpretación y análisis de los resultados*

3.01 Características del lugar y de la muestra

3.01.1. Características del lugar

El estudio se llevó a cabo en el programa de la alcaldía auxiliar Lavarreda de la ubicada en 13 avenida, 4-85, Colonia Lavarreda, zona 18, municipalidad de Guatemala, cuya misión es ofrecer a los habitantes del municipio las condiciones que les generen una mejor calidad de vida y las oportunidades necesarias para propiciar la inversión productiva, por medio de acciones que impulsen la eficiencia en la prestación de los servicios públicos municipales y una convivencia armónica.

3.01.2. Características de la muestra

La población está comprendida en edades entre 20-60 años, sexo femenino, residentes en la zona 18 Lavarreda y áreas aledañas, que participan en el programa de la alcaldía auxiliar Lavarreda de la municipalidad de Guatemala.

3.02. Presentación e interpretación de resultados

Considerando el objetivo general que es determinar los límites de la superación personal a causa del distanciamiento social provocado por la pandemia COVID-19, en la población que participan en el técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18, se presentaron los resultados

Tabla 1**Características sociodemográficas**

Características		Cantidad (cantidad expresada en números)	Cantidad (expresada en porcentajes)
Género		9	100
	Femenino	9	100
Rango etario		9	100%
	31 a 40	5	56
	20 a 30	2	22
	41 a 50	1	11
	51 a 60	1	11

Nota. La tabla muestra las características sociodemográficas de la investigación “limitaciones de la superación personal en mujeres, debido al confinamiento provocado por la pandemia COVID-19, en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18”. En base a la boleta de recolección de datos.

En el análisis estadístico del perfil sociodemográfico de la población, estudio que asiste al programa de la alcaldía auxiliar Lavarreda zona 18, de la municipalidad de Guatemala, se determinó que el 100% corresponde al género femenino, cuya muestra consta de un total de 9 participantes, con mayor predominio en el rango etario de 31 a 40 años equivalente al 56% (5).

Los factores emocionales que limitan la superación personal

A continuación, se presentan los resultados de la evaluación de la red semántica de los factores emocionales que limitan la superación personal.

Tabla 2**Red semántica, jerarquización**

Factores emocionales limitan el crecimiento personal	No.
Miedo	1
Ira	2
Tristeza	3
Alegría	4
Aversión	5

Nota. Jerarquización de las emociones del 1 al 5, siendo 1 el mayor y 5 el menor, a criterio del investigador.

Acorde a los factores emocionales que pueden limitar el crecimiento o superación personal, se realizó la jerarquización de 1 a 5, colocando en orden ascendente (de mayor a menor).

Tabla 3**Valor semántico**

Valor semántico	5	op	T	4	op	T	3	op	T	2	op	T	1	op	T	VMT
Jerarquía	1	5		2	4		3	3		4	2		5	1		
Ira	2	5	10	4	4	16	2	3	6	1	2	2		1	0	34
Tristeza	1	5	5	1	4	4	6	3	18	2	2	4	1	1	1	32
Miedo	5	5	25	1	4	4	0	3	0	0	2	0	1	1	1	30
Alegría	0	5	0	3	4	12	0	3	0	4	2	8	2	1	2	22

Valor semántico	<i>5</i>	<i>op</i>	<i>T</i>	<i>4</i>	<i>op</i>	<i>T</i>	<i>3</i>	<i>op</i>	<i>T</i>	<i>2</i>	<i>op</i>	<i>T</i>	<i>1</i>	<i>op</i>	<i>T</i>	VMT
Jerarquía	<i>1</i>	<i>5</i>		<i>2</i>	<i>4</i>		<i>3</i>	<i>3</i>		<i>4</i>	<i>2</i>		<i>5</i>	<i>1</i>		
Aversión	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>17</i>	

Nota. Se determinó el valor semántico invirtiendo la jerarquía de la población, estudio de la investigación “limitaciones de la superación personal en mujeres, debido al confinamiento provocado por la pandemia COVID-19, en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18”.

Los factores emocionales son fenómenos subjetivos, funcionales, y expresivos, de corta duración que preparan al ser humano para accionar ante cualquier situación o sucesos, teniendo una respuesta a estos eventos importantes que forman parte de la vida (reeve, 2010).

En la valoración semántica se determina que la emoción de la ira predomina con un Valor M de 34. Izard en 1977, refiere que es una emoción básica del ser humano, y la define como una emoción primaria que se manifiesta cuando hay un estímulo que propicia la respuesta (Ángel., Nieto, Mun, & Delgado, R 2008).

Asimismo, con un valor semántico de 32, tristeza y miedo con un valor de 30. El miedo, la tristeza y la ira son estados emocionales que pueden llegar a ser agudos y frecuentes, afectando negativamente la calidad de vida de las personas, y en este estudio se termina que la población manifiesta un predominio en estas emociones convirtiéndose en factores de riesgos (Piqueras, et al., 2009). Y en con menor Valor M se encuentra la alegría con un total de 22 y aversión con 17.

Tabla 4**Valores FMG**

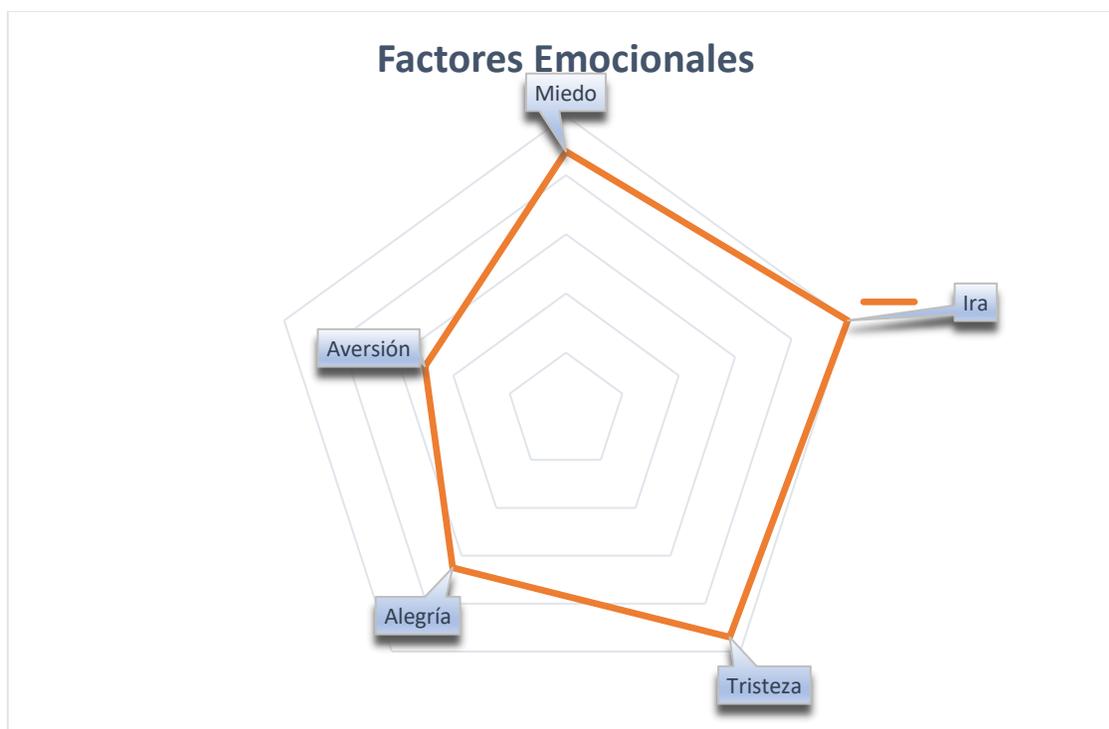
Conjunto SAM 5 palabras definidoras	Valor M total	Valores FMG % Relativo
Ira	34	100
Tristeza	32	94
Miedo	30	88
Alegría	22	65
Aversión	17	50

Nota. Se determinó el valor semántico en porcentajes de la población estudio de la investigación “limitaciones de la superación personal en mujeres, debido al confinamiento provocado por la pandemia COVID-19, en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18”.

Se observan los Valores M en porcentajes, reflejando de igual manera que las emociones con mayor predominio son la ira con el 100%, la tristeza equivalente al 94% y el miedo equivalente al 88%. Y en menor porcentajes se encuentra la alegría equivalente con 65% y la aversión con el 50%.

Gráfica 2

Red semántica de factores emocionales



Nota. Se determinó el valor semántico en la población estudio de la investigación “limitaciones de la superación personal en mujeres, debido al confinamiento provocado por la pandemia COVID-19, en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18”.

La emoción con mayor manifestación en la población estudio del conjunto de palabras es la ira, y por debajo está la tristeza con 6 puntos porcentuales, el miedo con 12 puntos porcentuales. Y con una diferencia significativa de 35 puntos porcentuales abajo está la alegría y con 50 puntos porcentuales abajo esta aversión.

Describir los factores cognitivos que limitan la superación personal

A continuación, se presentan los resultados de los factores cognitivos que limitan la superación personal en la población estudio.

Tabla 5

Jerarquización de los factores cognitivos

Pensamientos o creencias que limitan en su desarrollo personal	Conjunto de palabras	No.
Por mi culpa no he logrado mis sueños.	Personalización	1
Creo que no seré nadie en la vida.	Visión Catastrófica	2
Siempre me pasa lo mismo, cuando quiero iniciar un proyecto o algo que quiero.	Sobre generalización	3
Cuando termine la pandemia, voy a poder lograr mis metas.	Falacia de cambio	4
por no terminar a tiempo mis pendientes.	Etiquetación	5

Nota. Jerarquización de las emociones del 1 al 5, siendo 1 el mayor y 5 el menor, a criterio del investigador.

Acorde a los factores cognitivos que pueden limitar el crecimiento o superación personal, se realizó la jerarquización de 1 a 5, colocando en orden ascendente (de mayor a menor).

Tabla 6

Valor semántico de factores cognitivos

Valor semántico	5	op	T	4	op	T	3	op	T	2	op	T	1	op	T	VMT
Jerarquía	1	5		2	4		3	3		4	2		5	1		Total

Falacia de cambio	5	0	5	4	20	2	3	6	1	2	2	1	1	1	29
Etiquetación	4	5	20	4	0	1	3	3	2	2	4	2	1	2	29
Sobregeneralización	1	5	5	4	0	6	3	18	2	2	4	1	1	1	28
Visión Catastrófica	2	5	10	2	4	8	3	0	4	2	8	1	0	26	
Personalización	2	5	10	2	4	8	3	0	2	0	5	1	5	23	

Nota. Se determinó el valor semántico en la población estudio de la investigación “limitaciones de la superación personal en mujeres, debido al confinamiento provocado por la pandemia COVID-19, en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18”.

En los factores cognitivos que limitan a la población estudio en la superación personal predomina la etiquetación y falacia de cambio con un mismo valor semántico de 29, siendo estas las de mayor predominio, y la sobre generalización con valores M de 28, siendo mínima la diferencia con el valor semántico mayor. Con valor M de 26 se encuentra la visión catastrófica y con 23 la personalización. Siendo estas de menor predominancia. Se observa un cambio o fluctuación significativa entre la falacia de cambio con personalización.

La teoría cognitiva se basa en la interacción entre los pensamientos, las formas de aprendizaje y el entorno donde se desenvuelve la persona en base con el comportamiento manifestado. Siendo los pensamientos fuertes factores limitantes para que el ser humano pueda realizar las metas, reflejándose en dificultades a nivel emocional y cognitivo.

Se define la falacia de cambio como el pensamiento en el que los otros son los que tienen que cambiar primero el comportamiento. El anticiparse a los hechos o acontecimientos de una forma catastrófica se define como la visión catastrófica y la etiquetación consiste en la

generalización de un juicio o hecho negativo. Considerándose como distorsiones cognitivas que son errores en el procesamiento de información obtenida o estímulos (Lemos, Londoño & Zapata, 2007).

Tabla 7

Valores FMG

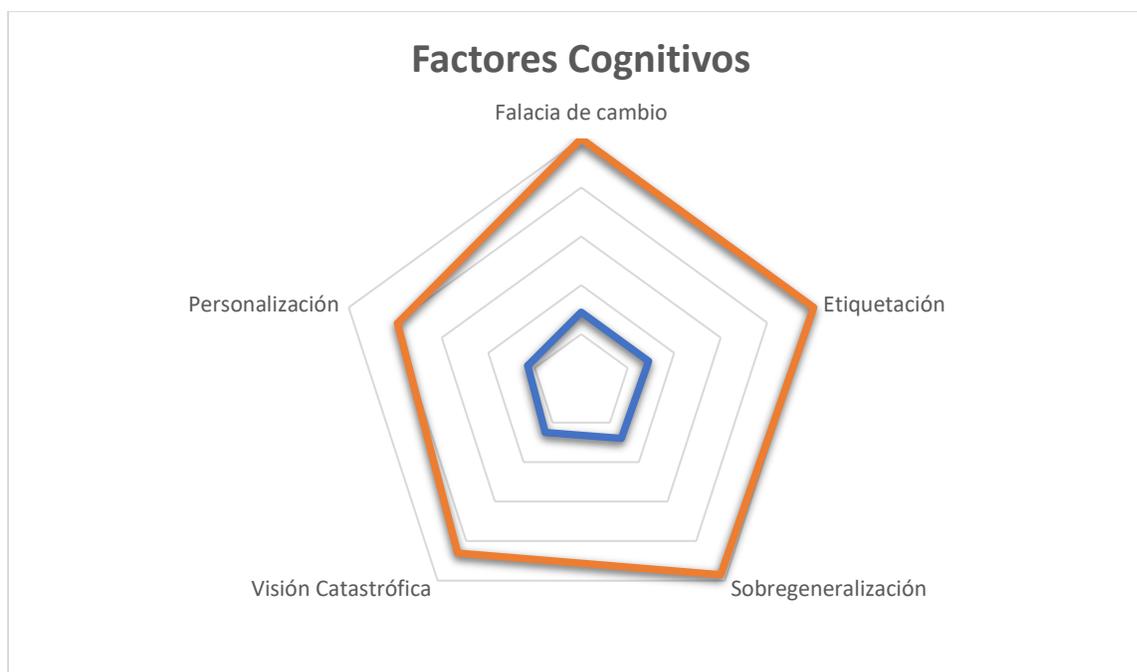
No.	Conjunto SAM	Valor M total	Valores FMG % Relativo
1	Falacia de cambio	29	100
2	Etiquetación	29	100
3	Sobregeneralización	28	97
4	Visión Catastrófica	25	86
5	Personalización	23	79

Nota. Se determinó el valor semántico en porcentajes de la población estudio de la investigación “limitaciones de la superación personal en mujeres, debido al confinamiento provocado por la pandemia COVID-19, en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18”.

Se determina que los valores semánticos (Valor M) en porcentajes en los factores cognitivos evaluados en la población estudio, predomina la falacia de cambio y etiquetación con el valor de 100%, siendo distorsiones cognitivas importantes debido a las alteraciones que puede provocar en la persona que las manifiesta. La sobre generalización es equivalente al 97%, visión catastrófica con el 86%, y personalización es equivalente al 79%.

Gráfica 3

Red semántica de factores cognitivos



Nota. Se determinó el valor semántico de los factores cognitivos en la población estudio de la investigación “limitaciones de la superación personal en mujeres, debido al confinamiento provocado por la pandemia COVID-19, en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18”.

En la valoración de los factores cognitivos se determinó que las distorsiones cognitivas con mayor predominio son las falacias de cambio y la etiquetación con un valor M de 29 equivalente al 100%. Y por debajo esta la distorsión de sobre generalización con 3 puntos porcentuales y con 14 puntos porcentuales abajo esta la visión catastrófica. Aún más abajo se encuentra personalización con 21 puntos porcentuales.

Elementos que fortalecen la superación personal

A continuación, se presentan los resultados de los elementos que fortalecen la superación personal en la población estudio.

Tabla 8

Necesidad según la pirámide de Maslow

Necesidades (la pirámide de Maslow)	Cantidad (expresada en números)	Cantidad (expresada en porcentajes)
Fisiológicas	9	100
Comer	8	89
Beber	0	0
Relaciones sexuales	0	0
Dormir	1	11
Seguridad	9	100
Moral	6	67
Salud	2	22
Recursos	1	11
Física	0	0
Social	9	100
Afecto	3	33.33
Amistad	3	33.33
Amor	3	33.33
Estima y reconocimiento	9	100
Confianza	6	67
Respeto	2	22
Reconocimiento	1	11
Éxito	0	0
Autorrealización	9	100
Resiliente	5	56
Creativa	2	22
Espontánea	1	11
Resolución de conflictos las diferentes esferas	1	11
Sin prejuicios	0	0

Nota. La tabla muestra las necesidades según la clasificación de la pirámide de Maslow en la población estudio de la investigación “limitaciones de la superación personal en mujeres, debido al confinamiento provocado por la pandemia COVID-19, en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18”.

Las necesidades se entienden como un vacío de como una persona vive y como le gustaría estar viviendo en el futuro. Maslow determinó una serie de proposiciones en referencia a las necesidades humanas jerarquizándolas en una pirámide según la relevancia. Ubicando las necesidades fisiológicas en un espacio mayor debido a su importancia. Una vez cubierta esta área, el ser humano busca alcanzar un nivel superior. También existen los factores limitantes, que anteriormente se han mencionado. Por lo que no todos logran llegar a la cúspide de la pirámide (Vázquez Muñoz & Valbuena de la Fuente, s. f.).

En referencia a las necesidades fisiológicas, la población estudio, muestra predominio en satisfacer la alimentación, reflejado con el 89% que equivale al 8 de las participantes y por debajo se encuentra la necesidad de dormir con el 11% equivalente a una persona. En las necesidades de seguridad, la población recurre a la moral como asistir a la iglesia, participar en cursos de crecimiento personal o asistir con un profesional de la salud, equivalente al 67% (6), y un 22% cubre la necesidad de la salud. El 11% cubre la necesidad de estabilidad laboral y económica.

En la necesidad social, la población estudio, da la misma importancia en cubrir el amor, afecto y amistad, equivalentes al 33.33%, manifestando un porcentaje por igual. En la necesidad de estima y reconocimiento, denotándose un mayor porcentaje en confianza con el 67% equivalente a 6 participantes, respeto con el 22% equivalente a 2, y reconocimiento con el 11% (1). La autorrealización es la cúspide de la pirámide de Maslow, al llegar a la cima significaría que el individuo ha cubierto las demás necesidades, en este estudio la población refleja que es resiliente equivalente al 56%, creativa con el 22% y en referencia a la espontaneidad y resolución de conflictos se muestra un porcentaje igual, con el 11%.

Tabla 9**Bienestar emocional y crecimiento personal**

Bienestar emocional	Cantidad (expresada en números)	Cantidad (expresada en porcentajes)
Estado emocional durante el día	9	100
Estresada	4	44
Triste	3	33
Ira	0	0
Resiliencia emocional	1	11
Feliz	1	11
Medios usados para el crecimiento personal	9	100
Psicólogo	2	22
Conferencias (presenciales/virtuales)	5	56
Libros de autoayuda	2	22

Nota. La tabla muestra el estado emocional que predomina durante el día y los medios usados para el crecimiento personal por población estudio de la investigación “limitaciones de la superación personal en mujeres, debido al confinamiento provocado por la pandemia COVID-19, en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18”.

La población estudió muestra un alza significativa en el manejo de estrés durante el día, equivalente al 44% (4), y tristeza con un 33% (3). Y por debajo se encuentra resiliencia emocional con el 11% (1) y la emoción de felicidad con el 11% (1). Si la tristeza y el estrés se manejan en exceso, pueden tener consecuencias negativas en las personas debido a las manifestaciones tanto de un estado de ánimo triste como el manejar un alto nivel de estrés.

3.03. Análisis general

Este es un espacio primordial dentro del informe final en el que se refleja la interpretación fundamentada a través de una integración de los resultados, esta busca la reflexión sobre los aprendizajes desde la teoría y debe referir las implicaciones del estudio, en consecuencia, va más allá de la simple descripción de los datos crudos. Se recomienda utilizar la técnica de triangulación de los datos, es decir contrastar los hallazgos que se obtuvieron a través de los resultados obtenidos.

Se pudo observar a través de los resultados que la mayoría utiliza mucho la ira para llevar a enfrentar una problemática, entonces eso hace que el entorno laboral sea muy inestable y no se pueda trabajar de una manera en la que se tenga inteligencia emocional, debido a la gran carga que maneja el entorno; también la utilización de etiquetas, si el entorno en el que vamos a crear algo está siendo muy inestable, es preciso que no habrán cambios trascendentales en el crecimiento de cada individuo, por eso es necesario observar un poco mejor la problemática para poder llegar a una solución; es lo que está afectando que el ser humano no pueda concluir sus metas.

Las personas utilizan las conferencias, ya sea virtuales o presenciales para llenarse de más conocimiento y enriquecerse a nivel personal, todo esto ayuda bastante para que puedan llevar a cabo su emprendimiento o un trabajo laboral con más armonía mental.

Capítulo IV

4. Conclusiones y recomendaciones

4.01 Conclusiones

La investigación, se llevó a cabo con el fin de llegar a una conclusión sobre los límites que puede tener la sociedad a nivel personal, económico y psicológico, debido al distanciamiento social provocado por la pandemia; en la alcaldía auxiliar, se puso observar que, si existieron varios inconvenientes, a nivel emocional, cognitivo, y sociedad se le dificultó poder tener una buena salud mental debido al confinamiento.

Los factores emocionales que limitan a la sociedad en el aspecto de superación personal es la ira, tristeza y miedo, que repercutió en cada ser humano debido a dicho confinamiento, así mismo se pudo observar que la alegría y aversión, fueron repercusiones que se analizaron y dieron un resultado limitado, esto hace que se pueda analizar cómo están sus emociones y como pueden gestionarlas para que ocurra un mejor desempeño en el ser humano, para que así eso les ayude en vez de perjudicarlo.

Los factores cognitivos que se llevaron a cabo fueron las etiquetas y falacia de cambio, todo esto debido a los resultados obtenidos, que más prevalecieron fueron los de etiquetación, esto quiere decir que la mayor parte de la sociedad tiene influencia en decirse a sí mismo que no es una persona adecuada para realizar sus objetivos, por ejemplo, que es una persona que se odia a sí mismo, o cree que no es apuesto; entre otras situaciones, la falacia de cambio, es intentar que el bienestar de un ser humano, sea como el de esa persona, y los demás tienen que cambiar sus conductas para que ellos se sientan bien consigo mismos, todo esto repercute mucho en las limitaciones que tiene un ser humano para desarrollarse a nivel personal.

Se llegó a verificar que la mayor parte de la población utilizan las conferencias ya sea virtuales o presenciales, y como último recurso serían los libros de autoayuda, e ir al psicólogo, eso ayuda al bienestar de la persona para su crecimiento personal; otro dato importante que se observó durante los resultados es que la mayoría de las personas tienen mucha confianza y moral, eso también les ayuda en su desarrollo personal, como elementos que pueden fortalecer la superación personal, según las necesidades de Maslow.

Se entendieron todos los puntos del desarrollo personal, con la utilización de las diferentes herramientas, todo esto se resumió en estos párrafos para la conclusión de dicho informe.

4.02 Recomendaciones

La problemática analiza permite concluir con las siguientes recomendaciones.

La alcaldía debe motivar un poco más a la población para mejorar su rendimiento en el área en el que están cursando, para que así ellos se puedan sentir más cómodos y brindar un mejor trabajo en equipo, escuchando las propuestas que pueda tener cada uno de los estudiantes. Específicamente en el tema de la autoestima, ya que existan muchas distorsiones cognitivas.

La población debe tener un poco más de sensibilización y concientización en cada uno de los problemas que estén surgiendo dentro de su grupo de trabajo.

A la Escuela de Ciencias Psicológicas, corresponde tenerle un poco más de atención a lo que como estudiante uno está tratando de transmitir al momento de llevar a cabo el estudio, buscar con detalle las problemáticas para llegar a una conclusión y solucionar dicha problemática, esto ayudará a tener un cambio en el proceso de cada persona que se llevó a cabo el estudio.

La Universidad de San Carlos de Guatemala, que es la principal portadora de conocimiento y así observar o recomendarles que puedan tomar en cuenta las investigaciones, que se hicieron como algo importante para mejorar la sociedad en general.

Realizar campañas de concientización para que el ser humano sea más consciente de superarse personalmente, a través de, talleres o técnicas para su mejora profesional, personal y emocional, pudiendo identificar sus fortalezas y debilidades.

Realizar un estudio socioeconómico en el que se pueda observar cuantas personas viven en precariedad, con alto índice de delincuencia y verificar que se puede hacer con esas personas damnificadas.

4.03 Referencias

Abrego, E. E. (07 de abril de 2020). *Compendio de lecciones basica de etica para futuros profesionales*.

Obtenido de https://www.academia.edu/6689082/LIBRO_DE_ETICA

American Psychological Association. (2020). Obtenido de Apa.org: <https://www.apa.org/ethics/code>

Arias Montoya, L. P. (Diciembre de 2008). *redalyc.org*. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/849/84920454022.pdf>

bhathia, A. (26 de marzo de 2020). *ONU MUJERES*. Obtenido de unwomen.org:

<https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/3/news-women-and-covid-19-governments-actions-by-ded-bhatia>

Carmona, T. P. (2001). *rabida.uhu*. Obtenido de

<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/110/b13881218.pdf;jsessionid=1781636221E4AEC784DAAAC86B90E005?sequence=1>

concepto definicion. (30 de julio de 2019). Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/limitacion/>

Franca-Tarrago, O. (1996). *Etica para psicologos introduccion a la psicoetica*. España: Desclee de

brouwer s.a.

Garcia, B. (2009). *academia.edu*. Obtenido de

https://www.academia.edu/29720383/CODIGO_ETICO_SMP

Golon, A. M. (2010). *Codigo de etica*. Guatemala.

<http://biblio3.url.edu.gt/>. (2012). Obtenido de <http://www.url.edu.gt/>:

<http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/Teo-Apra/4.pdf>

ilo.org. (2016). Obtenido de Las mujeres en el trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf

Isabel de Arquer, F. M. (1999). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/>: https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_388.pdf/33bd683f-a191-43b6-bab4-766ba19a9ba8

Madrigal, B. (2009). *habilidades directivas*. Mexico: Mc Graw Hill.

Merfi Montaña Sinisterra, J. P. (Julio - diciembre de 2009). Teorías de la personalidad. Un analisis historico del concepto y su medicion. *Ps*, 96. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297225531007.pdf>

Mora, A. M. (2020). *Organizacion de los Estados Americanos* . Obtenido de oas.org: <https://www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf>

Ola, A. L. (29 de agosto de 2020). *Prensa Libre* . Obtenido de <https://www.prensalibre.com/guatemala/comunitario/el-covid-19-impacta-a-las-mujeres-mas-alla-del-contagio/>

ONU Mujeres. (9 de septiembre de 2020). Obtenido de unwomen.org: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/feature-value-domestic-workers-across-latin-america>

Organizacion internacional del trabajo. (mayo de 2020). Obtenido de oli.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_745450.pdf

Organizacion Mundial de la Salud . (2020). Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a->

coronaviruses#:~:text=La%20COVID%E2%80%9119%20es%20la,China)%20en%20diciembre%20de%202019.

reeve, j. (2010). *motivacion y emocion*. Mexico: Mc Graw Hill.

Rojas, P. V. (2006). *Organizacion Internacional del trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/>:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---

[declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_29_sp.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_29_sp.pdf)

Apéndice

Consentimiento informado

El objetivo de esta información es para que participe en esta investigación relacionada con las limitaciones de superación personal.

La información que nos brinde será tratada de manera confidencial y anónima. En ningún caso sus respuestas serán presentadas con su nombre o algún dato que lo identifique.

Inicialmente deberá contestar una breve encuesta, red semántica para poder identificar los factores cognitivos y emocionales que limitan la superación personal.

Su participación es totalmente voluntaria y puede darla por terminada en cualquier momento. Asimismo, puede plantear todas sus dudas respecto a la investigación antes, durante y después de su participación al encargado de la investigación.

La información que nos pueda brindar será de gran ayuda.

Investigadora: Eva Miranda

Fecha: 23 de septiembre 2021

Tabla 2**Red semántica, jerarquización**

Factores emocionales limitan el crecimiento personal	No.
Miedo	1
Ira	2
Tristeza	3
Alegría	4
Aversión	5

Nota. Jerarquización de las emociones del 1 al 5, siendo 1 el mayor y 5 el menor, a criterio del investigador.

Tabla 3**Valor semántico**

Valor semántico	5	op	T	4	op	T	3	op	T	2	op	T	1	op	T	VMT
Jerarquía	1	5		2	4		3	3		4	2		5	1		
Ira	2	5	10	4	4	16	2	3	6	1	2	2		1	0	34
Tristeza	1	5	5	1	4	4	6	3	18	2	2	4	1	1	1	32
Miedo	5	5	25	1	4	4	0	3	0	0	2	0	1	1	1	30
Alegría	0	5	0	3	4	12	0	3	0	4	2	8	2	1	2	22
Aversión	1	5	5		4	0	1	3	3	2	2	4	5	1	5	17

Nota. Se determinó el valor semántico invirtiendo la jerarquía de la población, estudio de la investigación “limitaciones de la superación personal en mujeres, debido al confinamiento provocado por la pandemia COVID-19, en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18”.

Tabla 8**Necesidad según la pirámide de Maslow**

Necesidades (la pirámide de Maslow)	Cantidad (expresada en números)	Cantidad (expresada en porcentajes)
Fisiológicas	9	100
Comer	8	89
Beber	0	0
Relaciones sexuales	0	0
Dormir	1	11
Seguridad	9	100
Moral	6	67
Salud	2	22
Recursos	1	11
Física	0	0
Social	9	100
Afecto	3	33.33
Amistad	3	33.33
Amor	3	33.33
Estima y reconocimiento	9	100
Confianza	6	67
Respeto	2	22
Reconocimiento	1	11
Éxito	0	0
Autorrealización	9	100
Resiliente	5	56
Creativa	2	22
Espontánea	1	11
Resolución de conflictos las diferentes esferas	1	11
Sin prejuicios	0	0

Nota. La tabla muestra las necesidades según la clasificación de la pirámide de Maslow en la población estudio de la investigación “limitaciones de la superación personal en mujeres, debido al confinamiento provocado por la pandemia COVID-19, en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18”.

Tabla 9**Bienestar emocional y crecimiento personal**

Bienestar emocional	Cantidad (expresada en números)	Cantidad (expresada en porcentajes)
Estado emocional durante el día	9	100
Estresada	4	44
Triste	3	33
Ira	0	0
Resiliencia emocional	1	11
Feliz	1	11
Medios usados para el crecimiento personal	9	100
Psicólogo	2	22
Conferencias (presenciales/virtuales)	5	56
Libros de autoayuda	2	22

Nota. La tabla muestra el estado emocional que predomina durante el día y los medios usados para el crecimiento personal por población estudio de la investigación “limitaciones de la superación personal en mujeres, debido al confinamiento provocado por la pandemia COVID-19, en la población técnico productivo de la alcaldía auxiliar zona 18”.