

Potencializar el bienestar personal e interpersonal, reconocer emociones y autoconsciencia en colaboradores de una empresa

Aguilar Vázquez, David Fernando

2022

<https://hdl.handle.net/20.500.11777/5248>

<http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf>

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DE PUEBLA

Estudios con Reconocimiento de Validez Oficial por Decreto
Presidencial del 3 de Abril de 1981



ESTUDIO DE CASO:

**POTENCIALIZAR EL BIENESTAR PERSONAL E INTERPERSONAL,
RECONOCER EMOCIONES Y AUTOCONSCIENCIA EN COLABORADORES
DE UNA EMPRESA**

ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO

que para obtener el Grado de

MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO

Presenta

AGUILAR VÁZQUEZ DAVID FERNANDO

Director de Tesis

DR. RAÚL JOSÉ ALCÁZAR OLÁN

Puebla, Pue.

2022

Resumen

Las empresas ven a las personas como un recurso humano para lograr sus objetivos, aunado a el ritmo de vida actual tan dinámico ocasiona que las personas no se den cuenta que sus emociones en muchas veces no son reconocidas, expresadas y vividas de manera plena, sumado a los introyectos que cada persona tiene desde su crianza.

Para este estudio, se realizó un diagnóstico con 25 participantes en el que se buscó conocer qué efectos tiene el trabajo en su bienestar personal y relaciones interpersonales. Se utilizaron escalas cuantitativas, diversos medios cualitativos y la propia convivencia con los participantes para conocer de manera holística su sentir. Gracias a esto se observó que sus necesidades eran otras, por lo que el estudio transitó hacia conocer cuál eran las emociones que ellos manifestaban y cómo las integraban a su propia experiencia. Se implementó una intervención en desarrollo humano con 12 participantes por medio de un taller para potencializar el bienestar personal e interpersonal, reconocer emociones y autoconsciencia de los trabajadores que les permitió mejorar su desarrollo personal a través de actividades reflexivas y acompañamiento, además se analizó si la empresa observa algún cambio en su desempeño.

Como parte de los resultados cuantitativos hubo una disminución en los valores en una escala, mientras que en la parte cualitativa se encontró que algunos participantes manifestaron que pudieron contactar con emociones que rechazaban, se daban cuenta de la máscara que utilizaban y también su sentir en su trabajo, quedándose en un proceso de sensibilización inicial, constituyendo un primer paso hacia su camino a la autoconsciencia. Por otra parte, la empresa solicitó la implementación de un proyecto para seguir conociendo las emociones de los trabajadores. En conclusión, aunque los resultados cuantitativos mostraron pocos cambios con la intervención, en lo cualitativo se apreció cómo las personas expresaron emociones libres de juicios aunada a una mirada compasiva hacia ellos mismos. Esto es congruente con Rogers, en que el cambio inicia con pequeños pasos en el acercamiento con uno mismo.

ÍNDICE

Capítulo I. Planteamiento del problema	6
Introducción	6
Pregunta de investigación	8
Objetivo de investigación.....	8
Justificación.....	8
Definición de términos.....	9
Bienestar Personal e Interpersonal.....	9
Emociones.....	10
Autoconsciencia.....	10
Desarrollo Personal.....	10
Capítulo II. Marco teórico.....	11
Visión Clásica del Trabajo y Empresas.....	11
Motivación y desarrollo humano en las empresas	13
El desarrollo humano y el proceso de convertirse en persona.....	15
Psicoterapia centrada en el cliente.....	16
Importancia del DH en las personas y sus relaciones interpersonales	17
Emociones, sensaciones y sentimientos.....	18
Clasificación de emociones	19
Autoconsciencia.....	21
El rol del facilitador y las habilidades de facilitación.....	21
Capítulo III. Estudio 1. Diagnóstico sobre los efectos que tiene el trabajo en el bienestar personal y relaciones interpersonales de los trabajadores.....	24
Objetivos del diagnóstico.....	24
Método	24
Diseño.....	24

Contexto.....	24
Participantes	26
Instrumentos.....	27
Escala de Bienestar Subjetivo.....	27
Escala Global.....	28
Árbol de Problemas y Soluciones.....	30
Design Thinking.....	30
Diario de Campo.....	30
Procedimiento.....	31
Resultados.....	32
Rumbo de la intervención con base en el diagnóstico en la parte cualitativa	35
Causas del Problema.....	36
Consecuencias del problema	36
Capítulo IV. Estudio 2. Intervención para el reconocimiento de emociones y autoconsciencia	37
Objetivo de intervención.	37
Metas.....	37
Método.....	37
Diseño.....	37
Contexto.....	37
Participantes.....	38
Instrumentos	40
Procedimiento	40
Autorización.....	40
Resultados.....	44

Escala de bienestar subjetivo.....	46
Escala global.....	47
Resultados cualitativos generales.....	48
Resultados cualitativos por participante.....	52
Segunda Comparativa	60
Participantes que no concluyeron la intervención.....	65
Participante 11.....	65
Participante 12.....	65
Resultados cualitativos de los cinco participantes con pre test y post test.....	66
Aplicación posterior en la empresa.....	66
Capítulo V. Discusión.....	67
Referencias.....	72
Anexos	75

Capítulo I. Planteamiento del problema

Introducción

Tradicionalmente las empresas se han enfocado en la productividad de sus trabajadores y pocas veces se ha considerado el desarrollo integral incluyendo la parte psicológica y emocional. Por lo tanto, la presente investigación se enfocó en impartir un taller de desarrollo humano para incrementar el bienestar personal de un grupo de trabajadores.

Las personas van creciendo con ideas, creencias y una mirada que son producto del contexto en el que viven, su marco interno de referencia ante las experiencias se encuentra basado en introyectos que son originados a partir de su crianza. Aunado a esto, el ritmo de vida actual no permite que experimenten plenamente los hechos que le suceden diariamente, provocando que exista una desconexión entre un sentir orgánico y el reconocimiento de emociones.

Maslow (1991) en su estudio de jerarquía de necesidades básicas menciona que el ser humano busca satisfacer sus necesidades de manera integral, partiendo desde aquellas básicas que le permitan sobrevivir para pasar a un estado de valoración tanto de él mismo como de la gente que lo rodea, y culminar en un desarrollo de su persona, de sus capacidades y talento. Sin embargo, en muchas ocasiones, las personas no tienen claridad de cuáles son sus necesidades reales al adentrarse en la dinámica laboral y subsistir.

El trabajo es un medio a través el cual el ser humano satisface diversas necesidades básicas, además de que es una esfera de vida que es importante para la persona ya que también contribuye a su desarrollo profesional y personal. Actualmente las personas pasan gran parte de su vida realizando actividades laborales. Según cifras de la última actualización de octubre 2021 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, actualmente hay 57,668,254 personas que constituyen a la Población Económica Activa en nuestro país, por otra parte, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo las jornadas laborales oscilan de 7 a 8 horas diarias y 42 a 48 horas semanales.

Por su parte, la cultura empresarial mexicana está enfocada a valorar a un trabajador con base a su desempeño laboral por medio de los resultados de número de ventas y/o ganancias obtenidas en un periodo.

Algunos de los principales problemas que tienen las empresas son de comunicación entre las diversas jerarquías, lo cual ocasiona un mal clima laboral y por consecuencia en un mal servicio hacia los clientes por errores en las operaciones, mientras que para los trabajadores repercute en su sentir hacia la empresa, provocando sentimientos de frustración el trabajo y falta de desarrollo laboral y personal.

El 23 de Octubre de 2018 se publicó en el DOF la NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención que tiene como objetivo “Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo”, lo cual recalca la importancia de que los empresarios deben propiciar las condiciones necesarias para que los colaboradores puedan desempeñar sus funciones de la mejor forma.

Debido a la cantidad de horas que se destinan diariamente en el trabajo, las personas pueden llegar a verlo como esa fuente principal que les pueda proporcionar estabilidad laboral y emocional, al grado de centrar su vida en el mismo.

En un principio este estudio tenía como objetivo ver como influía el trabajo en el bienestar personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores, sin embargo, se presentó un cambio en el rumbo de la investigación debido a que se tuvo acercamientos con varios participantes del estudio que si bien planteaban que el trabajo formaba parte importante de su vida, se observó que detrás de esa preocupación laboral existían temas de reconocimientos de emociones y cuestionamientos sobre si ellos realmente estaban siendo plenos en lo que realizaban.

Lo anterior concuerda a lo que menciona Maslow sobre las necesidades del ser humano, si bien el trabajo es algo importante para las personas, este no debería constituir el sentido de vida de la persona. Ideas como las de Rogers (1964) en el que se centre el cuerpo como un marco de referencia ante las experiencias y aceptarlas sin juicios, podrían constituir un primer paso hacia identificar las necesidades reales.

Pregunta de Investigación

¿Tiene algún impacto la implementación de una intervención en desarrollo humano en el bienestar personal e interpersonal de los trabajadores de una empresa que les permita reconocer emociones y comenzar un proceso de autoconsciencia?

Objetivo de Investigación

Implementar una intervención en desarrollo humano para potencializar el **bienestar personal e interpersonal**, reconocer **emociones** y **autoconsciencia** de los trabajadores de una empresa que les permita mejorar su **desarrollo personal** a través de actividades reflexivas y acompañamiento y analizar si la empresa observa algún cambio en su desempeño.

Justificación

Dentro de este contexto podemos visualizar los siguientes hechos en la actualidad:

1. El marco interno de referencia de las personas está basado en las ideas que se fueron forjando desde su crianza, por ejemplo, en muchas ocasiones ante determinadas experiencias reaccionan con base en los valores familiares que se formaron.
2. El ritmo de vida y la dinámica actual entre las empresas con sus trabajadores ha relegado al desarrollo personal a un segundo plano. El bienestar personal está basado en las necesidades que el trabajo puede satisfacer para subsistir.
3. Un trabajador promedio puede destinar y pasar hasta 48 horas por semana realizando sus actividades laborales, es decir, que las personas pasan gran

parte de su vida en el trabajo y por consecuencia dejan de tener tiempo con sus familias u otras actividades que pudieran repercutir en el aspecto personal y emocional del trabajador. Más aun, en varias ocasiones las personas se llevan el trabajo a su casa haciendo que destinen de su tiempo personal para terminar sus pendientes, aunado a que no dejan de pensar en sus actividades laborales, provocando que no se distinga una frontera que separe la parte laboral de las otras esferas de su vida y no tenga el tiempo para reflexionar sobre cuál es el sentido de su vida o si lo que está haciendo realmente le provoca plenitud.

Tomando como referente los puntos anteriores, esta investigación se vuelve relevante porque pretende hacer las siguientes contribuciones:

1. Promover que las personas tengan una mirada más compasiva hacia sí mismas y libre de juicios para que puedan ver la importancia de reconocer cómo les afecta las experiencias que viven de manera diaria a través del reconocimiento de emociones y un proceso de autoconsciencia que les permita darse cuenta de cuáles son sus necesidades y cómo las están satisfaciendo.
2. Tratar de que por medio de una intervención en desarrollo humano hacia los trabajadores para que, a partir de esta, puedan buscar la reflexión, el autoconocimiento y conectarse consigo mismas para poder repercutir integralmente en sus relaciones familiares, a nivel personal y su sentido de vida.
3. Descubrir las ventajas que tendría una organización al implementar intervenciones de desarrollo humano en sus trabajadores.
4. Validar la importancia de la aplicación de los estudios en desarrollo humano en la fuerza laboral para propiciar un crecimiento y desarrollo integral en las personas.

Definición de Términos

Bienestar Personal e Interpersonal

Grado de satisfacción de las personas consigo mismo que les permite lograr un desarrollo personal integral, impactando sus relaciones personales, familiares, sociales y laborales.

Los componentes que integran a esta variable son la satisfacción con la vida y el afecto positivo. Por otra parte, las relaciones interpersonales Comprende esto mismo aplicado en los ámbitos personales, familiares y sociales de las personas (Calleja y Mason 2020).

Emociones

Reacción a diferentes estímulos y experiencias en la estructura de la persona, manifestadas a través de una carga energética acompañada de un fondo en el sentir de la persona (Muñoz 2019).

Autoconsciencia

Capacidad que tiene la persona de percatarse asimismo y de darse cuenta, desde la dimensión corporal, grupal, personal, yoica y cósmica (Merlano 2004)

Desarrollo Personal

Consiste en la realización y satisfacción de necesidades intrínsecas de la persona que lo conlleve a la autorrealización en todos los aspectos de su vida (Maslow 1990).

Capítulo II Marco teórico

Visión Clásica del Trabajo y Empresas

El trabajo es un medio que las personas realizan para subsistir, a través de este se recibe una remuneración económica a cambio de la realización de determinadas actividades para las que son contratados. Desde esta óptica, las personas que tienen a su cargo a las empresas contratan a otras para realizar tareas en específico, enfocándose en que cumplan con sus actividades de la mejor manera.

Sossa (2010) recapitula en su artículo el concepto de alineación en el trabajo según Marx, en el cual menciona como el hombre es visto como un medio de producción, provocando una desvalorización del ser humano para ser visto como un medio de producción que le genere una utilidad. Esta desvalorización del ser humano repercute en cada una de las esferas de vida de la persona al ser explotado de dicha manera.

Esta visión de Marx se ha ido manteniendo en esencia, ya que las personas se contemplaban como un recurso más para la consecución de sus objetivos para obtener una ganancia y tener un mayor posicionamiento en el mercado, buscando diferenciarse para una ventaja competitiva y productividad ante el mercado.

Tal como lo señala Bain (1985) la productividad se entiende como una relación que sirve para medir los resultados que tiene una empresa con respecto a los recursos que empleó para generarlos. Para este análisis se analizan los resultados obtenidos y cómo fue el empleo de todos los insumos con el fin de detectar áreas de oportunidad y mejoras que puedan implementar dentro de sus procesos.

La productividad no solo aplica para las empresas que tienen como propósito la generación de un producto físico, también aplica para aquellas que ofrezcan cualquier tipo de servicios (bienes intangibles) que satisfagan las necesidades de sus consumidores.

Para que las empresas sobrevivan en el mercado, además de emplear sus recursos y procesos de tal manera que su nivel de productividad se encuentre en los niveles óptimos, también deben contemplar su competitividad como parte esencial de sus estrategias. *Publishing* (2007) afirma:

Una empresa competitiva es aquella que, de forma consciente, realiza un esfuerzo constante, debidamente planificado y programado, con el fin de crear condiciones internas y externas que le permitan elevar los niveles de preferencia hacia sus productos o servicios por parte de los integrantes de su o sus mercados y/o elevar barreras que impidan que sus posiciones de mercado sean erosionadas por los competidores (p. 34-35).

Las ventajas competitivas son el sello que las empresas le imprimen a sus bienes y servicios ofrecidos a sus clientes, lo que las hace únicas y diferentes al resto de su competencia con el objetivo de que sus clientes las elijan sobre las demás.

Actualmente, las organizaciones han puesto su mirada hacia el sentir de sus trabajadores ya que se han dado cuenta que no solo basta con que reciban un sueldo como pago por el desempeño de sus funciones, sino que es de vital importancia invertir en sus colaboradores a través de remuneraciones intangibles como capacitación, mejora del clima laboral y condiciones de trabajo entre otras. Esto ha permitido que poco a poco la clase trabajadora logre encontrar en el trabajo un lugar que le provoque satisfacción.

En el caso de México, el gobierno introdujo en el 2018 la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, la cual tiene como objetivo: “Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo”

A través de este tipo de regulaciones hacia las empresas, se puede entender a la participación de un agente externo como el gobierno como el reflejo de que éstas deben ser capaces de propiciar las condiciones necesarias para que los

trabajadores mantengan una sana salud mental durante el desempeño de sus actividades.

Motivación y Desarrollo Humano en las Empresas

Como se ha mencionado anteriormente, la promoción y aplicación desarrollo humano dentro de las empresas funciona para alcanzar el logro de sus objetivos a través de sus colaboradores, por lo que organizaciones que se encuentran a la vanguardia aplican diversas técnicas que fomenten la motivación del personal.

La motivación puede entenderse como el impulso que una persona posee para cumplir con algo que desea, aquello que nos guía para actuar. Según Gan (2013) algunas características de la motivación son:

- Es expresada a través de las emociones.
- Una persona motivada puede tener influencia sobre los demás.
- Cada persona tiene su propia y única motivación.

En el ámbito empresarial, se puede entender de manera más práctica a Frederick Herzberg, quien propone la teoría de los factores de motivación en el trabajo. Gan (2013) en su obra señala la conclusión de esta teoría como: “la satisfacción y la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores. Por un lado, tenemos los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro, los motivantes o satisfactores” (p. 303).

Los factores higiénicos (externos) son todas las condiciones que rodea al colaborador en su trabajo. Ejemplo de estos son las políticas de la empresa, el sueldo, el ambiente laboral, la forma de comunicación que tiene la empresa además de su normatividad, políticas y procedimientos. Todos estos factores influyen en el sentir de la persona para que se encuentre a gusto en el desempeño de sus funciones, son capaces de acompañar su motivación, pero no son la fuente de esta.

Los factores motivadores son internos al trabajo, y están relacionados de manera directa para que el trabajador realice sus funciones de la mejor forma y con una mayor satisfacción. Estos están basados con el logro de los objetivos para el

puesto que desempeñe, valorando su trabajo y reconociendo la importancia de este para la empresa. Gracias a esto el trabajador puede darse cuenta de la responsabilidad que tiene y lo guiará hacia la búsqueda de su desarrollo de capacidades.

La motivación es una herramienta que las empresas emplean para desarrollar a su personal para obtener el mejor talento humano que lo ayude al logro de los mejores resultados. Como se mencionó anteriormente, las personas destinan gran parte de su vida en sus trabajos, por lo que, al sentirse motivados por parte de la empresa, podrán ser capaces de desempeñar sus funciones de la mejor manera logrando un desarrollo profesional.

El desarrollo profesional está ligado con el desarrollo humano de la persona. En su publicación, Melé (2018) afirma:

El desarrollo humano en la empresa es “integral” en el sentido de que es “unitario”, es decir, abarca a toda la persona. El desarrollo humano contribuye al desarrollo profesional, ya que este último no es una mera adquisición de técnicas y habilidades sino que también requiere hábitos humanos de gran relevancia profesional (responsabilidad, veracidad, fiabilidad, etc.). A su vez, el desarrollo profesión exige esfuerzo (concentración, estudio, diligencia, etc.) que contribuyen al desarrollo humano. En otras palabras, el desarrollo humano y el desarrollo profesional se integran y se complementan mutuamente (p. 379 – 380).

Partiendo de esta visión, las empresas basan sus esquemas de trabajo en un enfoque de Sistema de Gestión del Talento Humano, el cuál según Caicedo y Acosta (2012) busca permitir que los colaboradores realicen sus funciones y objetivos a través de condiciones idóneas otorgadas por la empresa. Esto tiene como finalidad que las personas y las empresas obtengan un desarrollo compartido al lograr ambas partes sus resultados.

Tomando lo anterior como referente, se puede inferir que, las personas al encontrar una estabilidad en su ámbito laboral abren las puertas para que puedan

adaptar y llevar esta armonía en sus relaciones personales, sociales y familiares, logrando que la persona sea capaz de comenzar a integrar cada esfera de su vida que le permita un desarrollo humano integral.

Es importante mencionar que no se trata de que las empresas utilicen el desarrollo humano como una herramienta que les permita seguir explotando a sus trabajadores, sino que exista una relación en la cual ambas partes obtengan una ganancia que va más allá de lo económico, sino una relación de sinergia. Mientras que para la empresa se puede traducir en personas más comprometidas con sus actividades, de manera intangible lo ve reflejado en su clima laboral creando relaciones de armonía entre sus trabajadores. Por otra parte, para las personas representa que se encuentran un lugar donde puedan crecer y desarrollarse de manera profesional, donde el trabajo cumpla con la parte que les corresponde a sus necesidades personales, lo cual pueda llegar a trascender para impactar en cierta medida a su bienestar personal.

El Desarrollo Humano y el Proceso de Convertirse en Persona

El ser humano a lo largo de su existencia posee una naturaleza que lo ha conllevado a satisfacer sus necesidades y adaptarse a su entorno para poder sobrevivir. También es necesario mencionar que se han presentado episodios dentro de la historia de la humanidad que, si bien no ha terminado con la desaparición del ser humano, este ha sido parte fundamental en hechos provocados por el mismo que si han repercutido a la disminución de la población mundial.

Para poder observar al ser humano desde una mirada más compasiva, se toma como referencia las obras de Carl Rogers, quien es considerado uno de los fundadores del enfoque humanista en la psicología y pilar del Desarrollo Humano. Las experiencias de Rogers (1964) muestran claramente como su intención con sus pacientes fue el que ellos pudieran ser ellos mismos, que pudieran verse a través de una mirada libre de juicios. Sus estudios lo llevaron a formular una de sus más notables contribuciones como lo fue la psicoterapia centrada en el cliente.

Por otra parte, Juan Lafarga, quien fue discípulo de Rogers, realizó síntesis sobre las obras de Rogers. En estas se pueden entender el motivo básico por el que no hemos llegado a nuestra desaparición como especie dominante en el planeta. Podemos entender la siguiente idea que Lafarga (1990) rescata sobre las tendencias y naturaleza del hombre:

Sus tendencias fundamentales apuntan en dirección al desarrollo, a la diferenciación, a la independencia, a la autorresponsabilidad, a la cooperación y a la madurez. En general, la expresión de su naturaleza básica asegura la continuación y el mejoramiento de él mismo como especie (p. 30-31).

Partiendo de la idea anterior y por medio de una mirada humanista podemos ver que el ser humano posee una guía y motivación interna inherente a él, que lo orilla a mejorar tanto para sobrevivir como para funcionar en conjunto con las demás personas con el objetivo de lograr un desarrollo individual y grupal que le permita ser mejor.

Como lo mencionan las síntesis de Lafarga (2013) el hombre será capaz de convertirse en una persona madura través de procesos internos que logran el desarrollo de un autoconocimiento profundo. Es capaz de ser un ente que buscará crecimiento y desarrollo para él y hacia los demás a partir de un proceso de valoración basado en la autoconciencia y su sentir orgánico, siendo esto una de las bases del desarrollo humano.

Psicoterapia Centrada en el Cliente

Las ideas de Rogers fueron recogidas en su teoría denominada Psicoterapia centrada en el cliente. En esta Rogers (1964) explica que:

Los cambios operados en el interior del individuo durante el tratamiento le permitirán, una vez finalizado éste, conducirse de maneras menos defensivas y más socializadas y aceptar la realidad en sí mismo y en el medio social que lo rodea, todo lo cual demuestra que su sistema de

valores se ha socializado. Esto significa que adoptará conductas más maduras y que tenderán a desaparecer las actitudes infantiles (p. 264).

Este enfoque busca integrar el sentir organísmico junto con una mirada libre de juicios en la persona para que sea utilizado a través de su centro de valoración interno, esto para tener una mejor comprensión de cómo afecta las experiencias a su estructura. A través de esto, las personas pueden comenzar a darse cuenta de que muchas ideas que tenían desde su niñez no pertenecían a ellos, sino que fueron introyectos del núcleo donde crecieron. También se permiten dejar de complacer a los demás para centrarse en sí mismos.

Para que este cambio pueda realizarse, se parte de los siguientes elementos hacia las personas:

- Empatía
- Consideración positiva
- Congruencia

A través de sus estudios, Rogers se da cuenta como sus clientes pueden abrirse mucho más en sus relaciones interpersonales a través de una expresión más genuina de sentimientos sin importar cuáles sean estos, ya que existe un mayor reconocimiento y vivencia de la experiencia, la cual es vivida con mucha más plenitud en manifestar su sentir, “es como si en el tratamiento el cliente descubriera que puede abandonar la máscara que ha estado usando y convertirse en él mismo” (Rogers, 1964, p. 305)

Importancia del Desarrollo Humano en las Personas y sus Relaciones Interpersonales

A lo largo de la historia, el ser humano se ha integrado como un miembro en las sociedades. Su participación es de vital importancia porque a pesar de que no existe un acuerdo establecido, la sociedad en conjunto busca en primera instancia sobrevivir para posteriormente poder crecer y desarrollarse.

Partiendo de la idea anterior y retomando que la persona por su naturaleza es parte de un engranaje social, el desarrollo humano debe ser totalmente integral, es decir, a través de un desarrollo personal como primer objetivo, la persona puede tomar estos elementos para poder integrarlos en sus otras esferas de la vida, tales como las relaciones sociales, familiares, económicas, espirituales, etc.

Para poder estar en armonía en todos los ámbitos, las personas buscan satisfacer sus necesidades para lograr un desarrollo. Maslow (1991) menciona que los seres humanos buscan satisfacer sus deseos primarios. En su estudio de Jerarquía de necesidades básicas, las ordena de la siguiente manera:

1. Necesidades fisiológicas.
2. Necesidades de seguridad.
3. El sentido de pertenencia y necesidades de amor.
4. Necesidades de estima.
5. Necesidades de autorrealización.

Sin embargo, en muchas ocasiones, las personas no tienen claridad de cuáles son sus necesidades reales al adentrarse en la dinámica laboral y subsistir.

El desarrollo humano sigue la misma línea, a través de que una persona pueda crecer y desarrollarse en su persona, partiendo de un sentir orgánico y libre de juicios, podrá llegar a un nivel mayor de exploración, autoconciencia y maduración que le permita tener mejores relaciones con los demás y un desarrollo integral.

Emociones, Sensaciones y Sentimientos

En la vida cotidiana se emplean los términos de emociones, sensaciones y sentimientos como si se trataran de sinónimos para describir los efectos que una experiencia en su estructura, sin embargo, como lo menciona Myriam Muñoz (2019) una diferenciación lingüística de estos términos implica que las sensaciones están ligadas a las percepciones corporales, las emociones involucran una carga energética por la manera en cómo se reacciona, y por último, los sentimientos

representan un fondo más profundo relacionado con temas intelectuales o espirituales en la persona.

De esta manera, el proceso y contacto ante una nueva experiencia inicia a través de las sensaciones que le produce, en este momento la persona está sintiendo cómo reacciona su cuerpo ante este contacto.

Por otra parte, las emociones representan la reacción y expresión energética que se tiene ante una experiencia. Muñoz (2019) en su obra retoma la definición de William James de emociones, explicando que “para generarse una emoción hay que percibir los cambios que ocurren en el cuerpo a nivel fisiológico y su relación con la interpretación cognitiva de la vivencia presente del sujeto” (p.28). Adicional a esto, retomando el enfoque Gestalt, menciona como el entorno influye en el sentir de la persona. Por lo tanto, podemos observar que cada persona percibe, siente y expresa el efecto que una experiencia le produce de manera diferente, lo cual está ligado a su marco de referencia interna y su proceso de valoración.

Clasificación de Emociones

Existe una infinidad de emociones que pueden ser clasificadas desde diversas perspectivas en función al enfoque y tipo de estudio que diversos autores le den. Para efectos de esta investigación se consideran la clasificación de emociones primarias que propone Muñoz (2019), las cuales constituyen a MATEA: miedo, afecto, tristeza, enojo y alegría. Estas emociones son inherentes al ser humano desde su nacimiento, son básicas o primarias ya que se manifiestan a lo largo de su vida para que las necesidades de supervivencia sean cubiertas, además de que a través de estas se pueden derivar las demás.

De acuerdo con los estudios de Muñoz (2019) cada una de las emociones posee un sentimiento de fondo que impera en cada una de estas. En la siguiente tabla se resume cada una de ellas:

Tabla 1. Sentimientos de fondo en las emociones básicas, según Muñoz (2019, p.68, 69)

Emoción	Característica	Extremo
Miedo	Temeroso, no le gusta tomar riesgos	Paranoicos
Afecto	Constantemente amorosos, se olvidan de sí mismos por perderse en los demás	Codependientes
Tristeza	Desilusionados de la vida con nivel de energía bajo, desconfiados	Depresivos o con ideas suicidas
Enojo	Energéticos con posición de batalla continua	Violentos, explosivos con ideas sociópatas
Alegría	Simpáticos y superficiales	Niegan el dolor

Como se mencionó anteriormente, cada emoción busca satisfacer una necesidad de la persona, por lo que a través del contacto que se tiene con ellas y expresándolas de manera adecuadas le permite a la persona conectarse consigo misma. En la siguiente tabla, Muñoz (2019) explica el objetivo que tiene cada emoción:

Tabla 2. Objetivo y vivencia de las emociones innatas según Muñoz (2019, p. 139)

Emoción	Objetivo de supervivencia	Vivencia interna
Miedo	Protección	Atracción / Amenaza
Afecto	Vinculación	Atracción / Repulsión
Tristeza	Retiro hacia sí mismo	Desilusión / Realismo
Enojo	Defensa	Invasión / Autoafirmación
Alegría	Vivificación	Optimismo / Satisfacción

Como se mencionó anteriormente, cada persona experimenta las emociones con base a su marco interno de referencia y su propio proceso valorativo, el cual está influenciado en los introyectos que tiene desde su crianza. Contactar las emociones a través del propio sentir organísmico, libre de juicios y aceptándolas plenamente permite contactar con ellas y su sentimiento de fondo para que sean expresadas de manera correcta.

Autoconsciencia

Como lo mencionan Canto y Montilla (2008) de acuerdo con la corriente de la psicología Gestáltica, la importancia del reconocimiento de las emociones implica que la persona es capaz de darse cuenta sobre lo que está sintiendo en un momento presente, dejando de lado la búsqueda del motivo específico (por qué) en un periodo pasado, ya que, a partir de este darse, la persona está posibilitando una toma de consciencia que pueda producir un cambio. Es decir, una vez que las personas integran a su estructura las experiencias por las que están pasando, toman su marco de referencia interno con el que serán capaces de identificar y asociar una emoción que represente lo que les produce el acontecimiento experimentado.

Cabe mencionar, como lo menciona Merlano (2008) “se entiende por autoconsciencia – así con S intercalada – a la capacidad de percatarse de uno mismo”. En su publicación señala distintos niveles de autoconsciencia, los cuales pasan desde una percepción corporal de la persona hasta su percepción cósmica.

El reconocimiento de las emociones a través de la toma de consciencia permite que las personas puedan ir más allá de darse cuenta de lo que sienten, siendo capaces de generar un contacto y escucha consigo mismo para a partir de ahí, ejecutar acciones que les permitan vivir plenamente la experiencia.

El Rol del Facilitador y las Habilidades de Facilitación

Para poder estar al frente de un grupo, es necesario desarrollar habilidades como facilitador para poder impactar dentro del mismo. Barceló (2010) en su obra resalta la importancia del rol facilitador en los procesos de acompañamiento en los grupos.

Una primera tarea del facilitador es estar presente como un miembro más del grupo, sin basarse en un rol ni en un conocimiento mayor sobre los demás, sino en su sentir como persona, de manera orgánica y auténtica. Iniciar estando conectados y conscientes de uno mismos para poder estarlo en el grupo y fomentar la participación en el grupo, a través de la retroalimentación para una mejor integración.

El facilitador necesita promover asimismo las actitudes de la escucha, la consideración positiva incondicional y la congruencia, debido a que en caso de que no empiece consigo mismo, difícilmente podrá hacerlo ante el grupo.

La escucha comprende entender al otro desde su mundo y marco de referencia, en el que el facilitador habla para clarificar alguna duda, abierto en todo momento al otro, con la intención de sentir su experiencia como si la estuviera viviendo desde su mundo, con lo cual surgirá el reflejo como producto de una verdadera escucha activa. La aceptación positiva viene desde el libre juicio, no ante una actitud de aprobar ni desaprobar, sino de un real acercamiento al otro. Por otra parte, es importante marcar que el facilitador no trata de negar sus sentimientos, sino de ser auténtico en la manera en que el grupo permea en su estructura de persona.

El manejo de estas actitudes le permitirá saber los momentos adecuados en los que es conveniente optar por manifestar en mayor o menor magnitud alguna actitud ante el grupo; durante el nacimiento del grupo lo más conveniente es que el facilitador manifieste más la consideración positiva incondicional para fomentar el clima de libertad y respeto ante el grupo. Durante la expectación o dependencia podría ser mejor optar por la empatía. En los climas de frustración y contra dependencia es importante focalizar hacia la consideración positiva y la empatía para fomentar la cooperación. Durante la etapa de resolución y cooperación el facilitador tiene la libertad de emplear en igual magnitud las 3 actitudes, pues el grupo ya lo siente integrado a ellos.

Cabe mencionar que el manejo de las actitudes del facilitador no está constituido por un proceso definido, sino que parte de su intuición que le permite estar presente en el grupo y fomentar esta toma de conciencia tanto de él como del grupo.

Barceló (2010) explica como la participación en un grupo es un acto que requiere responsabilidad ante los participantes, sin que el facilitador se vuelva responsable por ellos, con la convicción de que la experiencia que tenga es porque este la decide y tome responsabilidad por ella a través de su congruencia y aceptación incondicional. Por medio de un sincero estar presente y toma de conciencia, como facilitador se impulsan las condiciones para que los miembros se sientan en libertad de ser auténticos, sin emitir juicios ni expectativas proyectadas hacia ellos, facilitar en lugar de dirigir. Ante las opiniones o hechos de los demás que afectan su experiencia debe ser capaz de escucharse para identificar el motivo.

La escucha no solo se trata de captar y entender las palabras, sino de integrarlas con la carga emocional con la que los participantes la dicen para producir una comunicación significativa. El facilitador es capaz de notar los *insight* de cuando deja de escuchar y se va a su zona de fantasía. Su autoconsciencia le ayuda a darse cuenta cuando deja de sentir desde lo emocional y se va a lo racional, recordando que el facilitador sigue siendo parte del grupo y éste también aporta a su propia experiencia.

Capítulo III. Estudio 1. Diagnóstico Sobre los Efectos que Tiene el Trabajo en el Bienestar Personal y Relaciones Interpersonales de los Trabajadores

Objetivos del Diagnóstico

- Saber si los trabajadores consideran que el trabajo que desempeñan les produce un bienestar personal.
- Identificar las relaciones interpersonales de los trabajadores que se han visto afectadas por la realización de sus actividades laborales.
- Conocer la perspectiva que los trabajadores tienen sobre su desempeño laboral.
- Identificar las principales problemáticas sobre su trabajo que identifican para proponer una intervención en desarrollo humano que les permitan más plenitud.

Método

Para esta investigación se realizó un primer estudio que fue utilizado como diagnóstico. Este diagnóstico se planteaba la siguiente pregunta: con base en la actividad laboral que realizan los trabajadores, ¿qué efectos tiene dicha actividad en su bienestar personal y en las relaciones interpersonales?

Diseño

El diseño es de un estudio no experimental de tipo transversal.

Contexto

La empresa donde se realizó el presente estudio es un *outsourcing* que se dedica administración de nómina, reclutamiento y selección de personal, asesoría fiscal, laboral y en recursos humanos para diversas empresas a nivel nacional. Esta empresa tiene 11 años funcionando, su base se encuentra en la Cd. De Puebla, cuenta con presencia en las principales ciudades de la República Mexicana como ciudad de México, Monterrey, Guadalajara.

En esta empresa laboro como coordinador de del departamento de Relaciones Humanas, siendo mi función supervisar y mantener en control todos los procesos administrativos que permitan la óptima administración del capital humano interno, manteniendo la aplicación de las políticas internas y las Leyes Federales, además de permear la cultura de la organización con todos los integrantes de la empresa, realizando acciones constantes de mejora en pro de un excelente ambiente laboral

La empresa cuenta con más de 150 colaboradores, integrada en su mayoría por más mujeres que hombres y organizados en cuatro áreas enfocadas a la operación y un área de Talento Humano. Los trabajadores tienen un grado de escolaridad desde secundaria hasta maestría. Las edades de las personas oscilan en un rango de 20 a 54 años. La antigüedad de ellos varía desde 1 mes hasta 10 años. Del total de la población, 13 personas desempeñan actividades operativas (limpieza, mantenimiento, mensajería) mientras que el resto de la población sus funciones son administrativas.

El 23 de abril de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el siguiente decreto:

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral. (Diario oficial de la Federación, 2021)

En dicho decreto se establece que “Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o

pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra” (Diario oficial de la Federación, 2021). Lo anterior impactó en la empresa debido a que la administración de nómina era una de sus principales actividades, provocando en la empresa:

- Recortes del personal. Para disminuir costos cada área de la empresa seleccionó cierta cantidad de colaboradores para ser despedidos.
- Reestructura de la empresa. Se distribuyeron actividades que tenía el personal que fue despedido entre los colaboradores que quedaron activos.
- Incertidumbre laboral. Los colaboradores que quedaron laborando tenían temor por la posibilidad de perder su empleo en algún recorte.

Participantes

El diagnóstico fue realizado a los integrantes del área de Talento Humano a finales del mes de abril, la razón por la cuales fueron elegidos fue porque se tenía mayor acceso a ellos además de tener más disponibilidad por parte de su directora de área. Se encuentran conformados por 30 personas, de los cuales contestaron un total de 25 personas. La muestra estuvo compuesta en su mayoría por mujeres, el estado civil que predomina fue soltero, la mayoría de los participantes fueron Ejecutivos Jr, los cuales son reclutadores de posiciones ejecutivas y titulares de cuentas de determinados clientes, la mayoría tiene una antigüedad que oscila de 1 a 2 años, y el rango salarial que perciben es de \$6,000.00 a \$9,000.00

A continuación, se presentan las características generales de los integrantes que participaron en el diagnóstico:

Tabla 3. Datos socioeconómicos de los participantes del diagnóstico

Muestra de estudio		
Personal del área de Talento Humano de la empresa, sin distinción en edad, antigüedad, estado civil, sexo, nivel socioeconómico		
NO. DE PARTICIPANTES	25	
SEXO	Mujeres	16
	Hombre	9
ESTADO CIVIL	Soltero	21
	Casado	4
EDAD	Rango de edad	22 - 40 años
	Promedio de edad	29 años
NIVEL EDUCATIVO	Preparatoria - Licenciatura	
PUESTO	Administrativo C	1
	Chegador ESE	1
	Coordinador	3
	Ejecutivo JR	12
	Ejecutivo SR	4
	Gerente	1
	Reclutador de campo	3
ANTIGÜEDAD	Menos de 6 meses	6
	7 meses a 1 año	2
	1 - 2 años	13
	3 - 5 años	2
	Más de 6 años	2
RANGO SALARIAL	\$6,000.00 - \$9,000.00	11
	\$10,000.00 - \$14,000.00	10
	\$15,000.00 - Adelante	4

Instrumentos

Para la parte cuantitativa se utilizaron las escalas de bienestar subjetivo y la escala global (relaciones interpersonales). A continuación, se describe brevemente en qué consiste cada una de ellas:

Escala de Bienestar Subjetivo. El bienestar personal fue cuantificado a través del instrumento “Escala de bienestar Subjetivo”, el cual es una escala que mide el grado

de satisfacción que cada persona tiene con su vida. Se utilizó la versión corta de 8 reactivos que fue validada en el año 2020 en los estudios realizados por Calleja y Mason en una población de estudiantes universitarios de ciencias de la salud, físico – matemáticas, ingenierías, ciencias sociales, administrativas, artes y humanidades. Consta de 4 reactivos enfocados al nivel de satisfacción de vida y 4 reactivos al afecto positivo. El instrumento fue aplicado a los 25 participantes del diagnóstico. A continuación, se mencionan los ítems que componen al instrumento junto con sus opciones de respuesta y puntuación correspondiente:

Tabla 4. Instrumento de escala de bienestar subjetivo

Dimensión de Afecto positivo							
Afirmación / Respuesta	Rara Vez	A veces	Algunas veces	Muchas veces	La mayoría de veces	Casi siempre	Siempre
Disfruto de mi vida	1	2	3	4	5	6	7
Mi vida me trae alegría	1	2	3	4	5	6	7
Soy una persona feliz	1	2	3	4	5	6	7
Estoy "de buenas"	1	2	3	4	5	6	7
Satisfacción con la vida							
Afirmación / Respuesta	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Mi vida es maravillosa	1	2	3	4	5	6	7
Estoy satisfecho(a) con mi vida	1	2	3	4	5	6	7
Me gusta mi vida	1	2	3	4	5	6	7
Mi vida es feliz	1	2	3	4	5	6	7

Escala Global. Esta se utilizó para valorar el funcionamiento en distintas esferas de la vida de la persona. Dicha escala fue elaborada por el Dr. Raúl Alcázar, tutor de esta tesis, basado en otra tesis que él dirigió (Moreno, 2014), para evaluar en una perspectiva global las diversas áreas de las personas que van a psicoterapia. Para el presente trabajo se retomó dicha escala y sus opciones de respuesta para medir el impacto que tienen las relaciones interpersonales por el efecto de su trabajo. En

apego al objetivo de estudio, la instrucción para la escala se modificó y quedó de la siguiente manera: se delimitó para ver el impacto del trabajo en la vida de los colaboradores, eliminándose varias preguntas relacionadas a otros temas. Con el fin de delimitarlo a la parte laboral, las preguntas se inician con la frase “Durante las dos últimas semanas a causa de mi actividad laboral ...” El instrumento fue aplicado al inicio del estudio a los 25 participantes del diagnóstico. A continuación, se mencionan los ítems que componen al instrumento junto con sus opciones de respuesta y valor de cada opción:

Tabla 5. Instrumento de escala global

Instrucción: Agregue la siguiente frase al iniciar la lectura de cada enunciado: Durante las dos últimas semanas a causa de mi actividad laboral:						
Afirmación / Respuesta	Nada	Casi nada	Poco	Regular	Mucho	Muchísimo
Mi vida social habitual (relaciones de amistad) está siendo beneficiada...	1	2	3	4	5	6
Mi funcionamiento en el trabajo está siendo beneficiada...	1	2	3	4	5	6
Mis actividades habituales en ratos libres (salidas, cenas, diversión, deporte) están siendo beneficiadas...	1	2	3	4	5	6
Mi relación con mi familia está siendo beneficiada...	1	2	3	4	5	6
Mi salud física está siendo beneficiada...	1	2	3	4	5	6
Mi vida en general está siendo beneficiada...	1	2	3	4	5	6
Mi relación de pareja está siendo beneficiada... *() Yo no tengo pareja	1	2	3	4	5	6

Para complementar los resultados del estudio, también se utilizaron instrumentos cualitativos para con el fin de observar los resultados desde diferentes perspectivas. Los instrumentos que se utilizaron fueron:

Árbol de Problemas y Soluciones. Herramienta gráfica que permite plasmar de manera jerárquica cuales son las necesidades y problemas del grupo con el que se trabaja. Se compone por la identificación del problema central, sus posibles causas y consecuencias. Según la OIT (2012), permite ampliar la visión de la problemática para poder enfocarse en un aspecto que se mejore. Para este estudio con base a la observación de la población y lo que se creía era el problema que tenían.

Design Thinking. Según el artículo de Brown (2009), la idea de esta metodología es que permite conocer cuáles son los problemas reales de usuarios hacia quien va dirigido un producto y/o servicio a través del planteamiento de ideas creativas que puedan solucionar su problema y/o necesidad. Sus etapas son:

1. Empatizar
2. Definir
3. Idear
4. Prototipar
5. Evaluar

En este estudio se aplicó la etapa de empatizar, la cual consiste en conocer desde la perspectiva de los participantes que estarán en la intervención. En esta etapa durante 4 semanas se convivió con las participantes de la muestra, lo que permitió tener un acercamiento con cada uno de ellos.

Diario de Campo. Instrumento en el que se registran y describen los sucesos, acompañados del propio sentimiento que estuvo durante la experiencia (Sánchez, 2018). Fue utilizado para registrar las observaciones de los participantes del diagnóstico que estuvieron acudiendo a oficina durante los meses de mayo y junio, haciéndose a la par de la herramienta de *design thinking*. El diario fue complementado con las pláticas informales (charlas de pasillo, sesiones de retroalimentación laboral en la que mencionaban aspectos personales sobre sus emociones) que se tuvieron con ellos. Cuando se tenía pláticas informales con ellos se realizaban las siguientes acciones:

- Son escuchados atentamente, colocándose desde su perspectiva cuando narran lo que les afecta, tomando nota y espejando durante la plática.
- Cuando narran algo que les sucede se les pide que le pongan nombre a la emoción que sienten en ese momento.
- Se les interrumpe cuando utilizan las palabras COMO y POCO (ejemplo: me siento un poco confundida, siento como que no me toman en cuenta) esto con la intención de que no suavicen la emoción y tomen responsabilidad de lo que sienten.
- Se les indica que en ocasiones su lenguaje corporal no coincide con sus palabras.

Procedimiento

Para la realización del diagnóstico se realizó la aplicación de los instrumentos de bienestar subjetivo y escala global, a través de una plantilla electrónica (Microsoft-Forms). Estas fueron enviadas a través de WhatsApp a los jefes inmediatos de los participantes de la muestra para que la compartieran con sus equipos de trabajo para que fueran contestadas junto con las cartas de autorización como anexo y el siguiente mensaje:

Estimado colaborador:

La presente encuesta tiene como propósito invitarlo a participar en un estudio de investigación y brindarle toda la información sobre su procedimiento. El objetivo de este estudio es recolectar información para la implementación de una intervención en desarrollo humano para potencializar el bienestar personal e interpersonal de los trabajadores. La investigación será conducida por David Fernando Aguilar Vázquez quien actualmente es Coordinador de Relaciones Humanas. La información obtenida a través de las encuestas será tratada con confidencialidad y anonimato, únicamente el investigador principal tendrá acceso a ella y será mostrada en forma de número o código. El procedimiento de esta investigación inicia con la aplicación de una encuesta que tiene una duración aproximada de 10 minutos, teniendo como

objetivo la realización de un diagnóstico para conocer su perspectiva sobre su calidad de vida y el impacto que tu actividad laboral tiene sobre tu bienestar y relaciones interpersonales (Escala de bienestar subjetivo y Escala Global).

De antemano agradezco tu valiosa participación. Te pido contestes las siguientes preguntas a través del siguiente link que te llevará a la página donde puedes responder desde tu celular y realizándola fuera de tus actividades laborales (puedes realizarla hoy por la noche o en el transcurso del fin de semana), en un ambiente de tranquilidad. Antes de iniciar por favor tómate unos minutos para relajarte y despejar tu mente. La aplicación de los siguientes cuestionarios te tomará un aproximado de 10 minutos, en estos se detalla el objetivo que tiene la realización de este ejercicio. Me encuentro a tus órdenes en caso de tener alguna duda o si requieres algún tipo de ayuda. Gracias

David Fernando Aguilar Vázquez

Coordinador de Relaciones Humanas y Responsable de la investigación

Aquí se incluyó el celular del responsable del estudio

Posteriormente, el día de 28 de junio se realizó el ejercicio del mapa de la empatía, y junto con las observaciones realizadas en el diario de campo, permitió cambiar la perspectiva que se tenía sobre la población, repercutiendo en un cambio en la dirección del estudio.

Resultados

Los resultados cuantitativos muestran que los participantes tuvieron una calificación más baja en la escala global en comparación al bienestar subjetivo, por lo tanto, perciben que sus relaciones interpersonales se encuentran con mayor deterioro, siendo el ítem de *actividades habituales en ratos libres* la más baja, seguida por la *relación de pareja*. Por otra parte, en la escala de bienestar subjetivo

el ítem que tuvo menor calificación fue *Estoy satisfecho (a) con mi vida*, mientras que el mayor fue *Disfruto de mi vida* y *Estoy de buenas*.

Tabla 6. Resultados del instrumento Escala Global

ITEM	Promedio
Durante las últimas dos semanas, a causa de mi carga laboral mi vida social habitual (relaciones de amistad) está siendo beneficiada...	4
Durante las últimas dos semanas, a causa de mi carga laboral mi funcionamiento en el trabajo está siendo beneficiado...	4.4
Durante las últimas dos semanas, a causa de mi carga laboral mis actividades habituales en ratos libres (salidas, cenas, diversión, deporte) están siendo beneficiadas...	3.64
Durante las últimas dos semanas, a causa de mi carga laboral mi relación con mi familia está siendo beneficiada...	4.2
Durante las últimas dos semanas, a causa de mi carga laboral mi salud física está siendo beneficiada...	4.04
Durante las últimas dos semanas, a causa de mi carga laboral mi vida en general está siendo beneficiada...	4.36
Durante las últimas dos semanas, a causa de mi carga laboral mi relación de pareja ahora está	3.8
Promedio Total	4.08
Desviación Estándar	0.78

Nota: Los resultados marcados en rojo muestran la calificación más baja

Tabla 7. Resultados del instrumento Escala de Bienestar Subjetivo

Escala de Bienestar Subjetivo		
Dimensión	ITEM	Promedio
Afecto Positivo	Disfruto de mi vida	5.28
	Mi vida me trae alegría	5.2
	Soy una persona feliz	5.24
	Estoy "de buenas"	5.28
Sentido de vida	Mi vida es maravillosa	4.8
	Estoy satisfecho(a) con mi vida	4.76
	Me gusta mi vida	5.16
	Mi vida es feliz	4.84
Promedio Total		5.07
Desviación Estándar		1.13

Nota: Los resultados marcados en rojo muestran la calificación más baja

Cabe mencionar que 24 de los 25 participantes externaron su deseo de participar en una intervención en Desarrollo Humano; 16 de ellos contestaron que le podrían dedicar 1 hora a la semana, 6 participantes 2 horas por semana y 3 participantes 3 horas.

Por otra parte, se les pidió a los participantes que marcaran la opción que les llamaba más la atención para la implementación del diagnóstico, siendo la opción de taller presencial la más votada.

Tabla 8. Actividades votadas por los participantes para la intervención

Actividad para intervención	No. Personas
Taller presencial	11
Taller en línea	7
Otros	5
Campaña de comunicación	1
Información teórica	1

A partir de lo anterior se infirió que:

- El hecho de que la desviación estándar del instrumento *Bienestar Subjetivo* fuera mayor a 1 podría significar que los participantes tomaron el tiempo para reflexionar sobre las preguntas que venían en dicho instrumento, lo cual se traduciría en un primer darse cuenta.
- Una causa que podría haber influido en los resultados de la *escala global* es la pandemia que actualmente se vive, debido a las medidas sanitarias de restricción social que se deben acatar para la prevención de contagios.
- No se tuvo suficiente información para conocer la razón de que el ítem ***Estoy satisfecho con mi vida*** tuviera una menor calificación debido a que los colaboradores no han compartido experiencias sobre su vida personal.
- Como se mencionó anteriormente, para poder complementar los resultados del diagnóstico, se utilizaron herramientas cualitativas para ahondar más sobre las respuestas de los participantes.

Por otra parte, dentro de los hallazgos de los resultados cualitativos se mencionan las siguientes ideas que comparten:

- La población tiene incertidumbre con la situación de la empresa.
- No se sienten integrados como equipo.
- Perciben y se sienten estresados por su trabajo, con miedo a enfermarse por lo mismo.
- Tienen temor por ser despedidos por no cumplir con sus objetivos.
- Consideran que no pueden mostrar sus emociones y sentimientos en el trabajo porque eso los hace verse débiles.
- Es más “válido” adoptar el estilo de personalidad de alguien más para poder influir en los trabajadores en lugar de que desarrollen el suyo.
- No están seguros de seguir en su trabajo actual, sin embargo, tampoco saben que les gustaría hacer.
- Manifiestan que no tienen tiempo de realizar otras actividades.
- Se sienten vistos por la empresa solo como números y que no se preocupan por su desarrollo personal.
- Poseen mucha preocupación por agentes externos que no dependen de ellos (por ejemplo, la pandemia, la situación de la empresa), además de estar angustiados sobre su futuro.

Rumbo de la Intervención con Base en el Diagnóstico en la Parte Cualitativa

El problema principal que se había planteado era que el bienestar personal de los trabajadores ha empeorado por sus actividades laborales y por ende sus relaciones interpersonales; sin embargo, a raíz de la observación que se tuvo con ellos se considera que las actividades laborales no es lo que impacta ni determina su bienestar. Dentro de los principales puntos encontrados a destacar son los siguientes:

- No hay una expresión de emociones en la muestra por miedo.
- Si bien reconocen que quisieran mejorar y desarrollarse personalmente, al preguntar qué realizan para hacerlo ellos mencionan que nada.

- Están más preocupados por factores externos que por las cosas que si están en sus manos, lo cual implica que no hay una toma de responsabilidad en sus acciones y por ende autoconciencia.

Con base en las peticiones de los participantes, el problema inicial se reformuló y ahora quedó de la siguiente manera:

Los trabajadores no han tenido un proceso de autoconciencia que les permita desarrollarse personalmente, ni expresan sus emociones por miedo.

Causas del Problema

- Los trabajadores no ven la importancia de desarrollar procesos de autoconciencia.
- Falta de escucha consigo mismo, reconocimiento de sensaciones y emociones
- Las actividades y tiempos laborales no permiten que los trabajadores dispongan de tiempo para su desarrollo personal.
- Las empresas no incentivan programas para el desarrollo personal.
- Los trabajadores están enfocados en factores externos que no les permite vivir el presente.

Consecuencias del Problema

- No se encuentran a gusto en su trabajo.
- La parte laboral rige su vida, al punto que tienen miedo de enfermarse por estrés.
- No hay una toma de responsabilidad de sus acciones porque no reconocen sus emociones.
- En este caso tienen la expectativa de que el trabajo les brinde la estabilidad personal que ellos quisieran, si este no se las proporciona entonces según ellos no crecerán personalmente.

Capítulo IV. Estudio 2. Intervención para el Reconocimiento de Emociones y Autoconsciencia

Método

Objetivo de intervención

Que al terminar la intervención la población beneficiaria sea capaz de reconocer emociones y autoconsciencia a través de actividades reflexivas y acompañamiento durante el otoño 2021

Metas

- Practicar las actitudes Rogerianas consigo mismo y sus relaciones interpersonales durante el otoño 2021
- Comparar el concepto que tenía de sí mismo al inicio y al término de la intervención.
- Identificar sus emociones y sensaciones que le permitan una mejor integración de las nuevas experiencias en su estructura personal durante el otoño 2021.
- Darse cuenta de las emociones que les produce sus actividades laborales para ejecutar acciones que les genere satisfacción durante el otoño 2021.

Método

Diseño

El diseño es de un estudio pre experimental con pre test y post test, sin grupo control. Las evaluaciones se realizaron con escalas de preguntas cerradas y también por medio de preguntas abiertas.

Contexto

Antes de iniciar la intervención se realizó una prueba piloto con dos personas ajenas a la población y que no pertenecían a la empresa. Esta prueba fue realizada en tres sesiones de 90 minutos cada una debido a la disponibilidad de los participantes.

Esta prueba permitió adecuar para mejorar el impacto de los materiales y las actividades reflexivas que se tenían contempladas en un principio.

Posteriormente, la intervención se hizo durante el mes de agosto y septiembre de 2021 en la misma empresa donde se aplicó el diagnóstico. En un principio se tenía contemplado que se realizara de manera presencial, sin embargo, en dicho periodo el país se encontraba atravesando un repunte de casos de Covid-19, denominada tercera ola, por lo que, para prevenir contagios en la empresa, los colaboradores fueron organizados en guardias en donde solo acudían dos personas por oficina mientras los demás fueron enviados a realizar *home office* durante ese periodo. En consecuencia, la intervención fue realizada de manera virtual a través de la plataforma *Zoom* para así poder contar con la participación de ellos.

Participantes

Las personas contempladas para la realización de la intervención fueron con el personal ejecutivo del departamento de Atracción de Talento, perteneciente al área de Talento Humano de la empresa. En un primer momento se contemplaron solo a las personas que participaron en el pre test durante el diagnóstico, siendo solo cuatro de 25 las tenían disponibilidad, las otras personas que participaron en el diagnóstico no se contemplaron por las siguientes razones:

- Tres colaboradores formaban parte del personal *staff* del área, lo que implicaba que tenían mayores responsabilidades y no tenían disponibilidad de tiempo.
- Dos personas tenían grado de jefatura (Gerente y Coordinador), por lo cual tampoco contaban con tiempo para participar.
- Los demás sujetos dejaron de laborar en la empresa durante esos meses por motivos de renuncia voluntaria y despido por reestructura de la misma.

Como se mencionó en el diagnóstico, durante los meses de mayo, junio y julio se tuvo contacto y convivencia con todas estas personas debido a que la mayoría se encontraba en oficina por la disminución de contagios de Covid-19 en esos meses, por lo que se produjeron encuentros informales con ellos como “charlas

de pasillo”, convivencia en oficina, además de algunas entrevistas formales tales como sesiones de retroalimentación por temas laborales, tanto de manera particular como grupal. En estos encuentros además de abordar la parte laboral, también se hizo hincapié en que externaran cuál era su sentir dentro de la empresa, cómo se sentían con su trabajo y las funciones que realizaban, por lo que el contacto generado permitió redefinir el objetivo del estudio y que los temas que se vieron en el taller estuvieran más enfocados a sus necesidades.

Al final fueron 12 personas en total las que iniciaron la intervención (las cuatro personas ejecutivas con pre test, sumándose a las dos personas con el grado de jefatura que también tenían pre test y otros miembros del personal ejecutivo de nuevo ingreso), el motivo se explica en la parte del procedimiento. A continuación, se presentan las características principales de las personas que participaron en el inicio de la intervención:

Tabla 9. Datos socioeconómicos de los participantes de la intervención

Participantes de la intervención		
Sexo	Mujeres	10
	Hombres	2
Estado civil	Soltero (a)	9
	Casado (a) / Unión libre	3
Edad	Rango de edad	22 - 41 años
	Promedio de edad	28
Nivel educativo	Licenciatura	12
Puesto	Ejecutivo JR	7
	Coordinador	2
	Administrativo C	1
	Gerente	1
	Ejecutivo SR	1
Antigüedad	Menos de 6 meses	8
	7 meses - 1 año	1
	1 - 3 años	3
Rango salarial	\$6,000.00 - \$9,000.00	6
	\$10,000.00 - \$14,000.00	4
	\$15,000.00 - Adelante	2
Total de participantes		12

Durante los meses en los que se llevó a cabo la intervención, los participantes 11 y 12 salieron de la empresa por renuncia voluntaria y despido respectivamente, resultando que fueran 10 personas quienes concluyeron la intervención.

Instrumentos

Para la intervención y como parte del post test se tomaron en cuenta los instrumentos descritos anteriormente en el diagnóstico. Cabe mencionar que de los 12 participantes de la intervención solo seis contestaron el pre test porque los demás ingresaron poco tiempo antes de iniciar la intervención.

A las dos personas que salieron de la empresa no se les pudo aplicar los instrumentos cuantitativos correspondientes al post test, sin embargo, en el apartado de resultados se mencionarán los hallazgos registrados en diario de campo. A continuación, se muestra una tabla donde se muestra los instrumentos aplicados a cada participante.

Tabla 10. Resumen de instrumentos aplicados a cada participante

PARTICIPANTE	PRE TEST				POST TEST			
	Instrumentos cuantitativos		Instrumentos cualitativos		Instrumentos cuantitativos		Instrumentos cualitativos	
	Escala de bienestar subjetivo	Escala Global	Bitácora de observación	Actividad de intervención QUIEN SOY	Escala de bienestar subjetivo	Escala Global	Bitácora de observación	Actividad de intervención QUIEN SOY
1	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
2	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
3	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
4	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
5	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
6	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI
7	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI
8	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI
9	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI
10	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI
11	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO
12	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO

Procedimiento

Autorización. Antes de iniciar la intervención, se mostró un resumen de los resultados del diagnóstico a la directora de Talento Humano junto con un resumen

del objetivo y metas de la intervención que se llevarían a cabo a través de un taller en línea nombrado “charlando conmigo mismo”, además de mostrar de manera concreta los procesos que harían cada persona involucrada. Una vez que fue autorizado por ella, se procedió a mostrar la misma información a los jefes de los participantes para que revisaran la lista de las personas contempladas, indicando ellos querían participar porque sentían que el taller les podría aportar algo, además de que pidieron que sus otros colaboradores se sumaran al taller, porque al ser personal de nuevo ingreso les podría ayudar a su proceso de formación y capacitación. También mencionaron que ellos como jefes les informarían directamente a sus equipos de trabajo. A continuación, se muestra parte del resumen presentado ante los involucrados para su autorización:

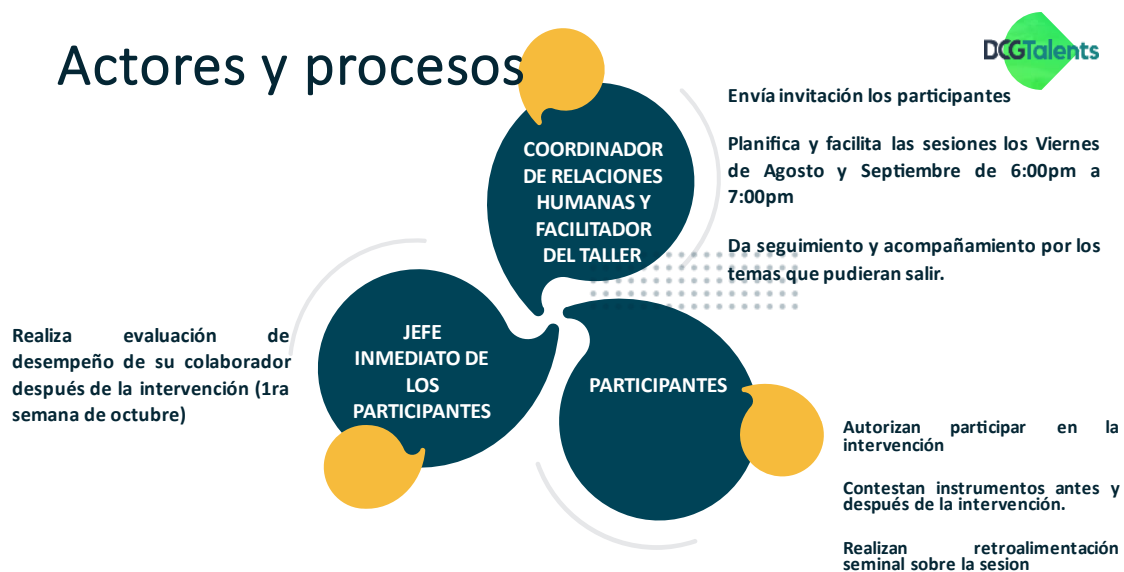


Figura 1. Resumen presentado para informar sobre la intervención

En la siguiente tabla se muestra un resumen del temario, las actividades, recursos didácticos utilizados y fechas de cada sesión.

Tabla 11. Resumen de la estructura del taller.

NO. SESIÓN	TEMA	ACTIVIDAD REFLEXIVA	RECURSOS	Resultado esperado	FECHA	DURACIÓN
1	Desarrollo Humano y habilidades Rogerianas	¿Quién soy?	Power point Padlet Liga de retroalimentación Forms Diario de campo	Conocer las expectativas de los participantes por las actividades de intervención e iniciar con una actividad reflexiva en el que plasmen quien se presenten una breve semblanza de su vida	13-ago-21	90 minutos
2	El proceso de convertirse en persona "sentir orgánico", resonancia corporal y emociones	La flor de las emociones - 1ra parte	Power point Liga de retroalimentación Forms Diario de campo	Concientizar a los participantes para que identifiquen experiencias corpóreas y sensaciones por hechos de su vida para poder manifestarlo en emociones	20-ago-21	90 minutos
3	Ciclo de la experiencia	Carta a mi yo actual	Power point Liga de retroalimentación Forms Diario de campo	Promover que los participantes tomen consciencia de en qué parte del ciclo de la experiencia se encuentran	27-ago-21	90 minutos
4	Manejo de las emociones MATEA	La flor de las emociones - 2da parte	Power point Liga de retroalimentación Forms Diario de campo	Identificar cuáles son las emociones que los participantes están ocultando por otro.	03-sep-21	90 minutos
5	Heridas de la infancia y autoconsciencia	Bienvenida a mi YO	Power point Liga de retroalimentación Forms Diario de campo	Reconocer y aceptar las heridas formadas de la infancia para analizar cómo ha sido el proceso de reconocimiento de emociones y autoconsciencia	17-sep-21	90 minutos

Dos horas antes de la intervención, se les enviaba a los participantes la liga para que se conecten a Zoom junto con un cartel de la sesión correspondiente. La siguiente imagen ejemplifica la invitación enviada a los participantes:



Figura 2. Ejemplo de cartel invitación al taller

Las actividades reflexivas fueron utilizadas para el desarrollo de nuevas habilidades y comportamientos por parte de los participantes, las cuales estuvieron enfocadas en cómo se sintieron con cada experiencia.

Como refuerzo a las actividades reflexivas, se les sugirió a los participantes que de manera personal y voluntaria llevaran un diario personal de emociones en el que escribirán:

- ¿Cuál fue la emoción que predominó hoy en mí?
- Menciona 3 cosas que agradeces a la vida hoy
- Menciona 3 cosas que te agradeces a ti mismo hoy

Como había posibilidad de que no realizaran el diario o bien no lo compartieran, al término de cada sesión se les pidió que de manera anónima contesten un formulario de Forms con las siguientes preguntas:

- ¿Cómo fue tu experiencia durante la actividad del día?

- ¿Cuáles fueron las emociones que sentiste al realizar las actividades?
- ¿Cuál fue la emoción que predominó hoy en mí?
- ¿Qué te permitiste descubrir de ti el día de hoy?
- ¿Qué fue lo mejor que te pasó en el día?
- Menciona 3 cosas que agradeces a la vida hoy
- Menciona 3 cosas que te agradeces a ti mismo hoy
- Menciona 2 palabras en las que definiría cómo te encuentras al término de la sesión
- ¿Quisieras agregar algo más?

También se les hizo la invitación de que si requerían una sesión de acompañamiento personal o retroalimentación estaría disponible en un espacio fuera del horario laboral.

Finalmente, se llevó un diario de campo en la que se registraron las emociones y/o comportamientos que tuvieron los participantes durante la intervención, además de incluir mi propia experiencia y como me iba sintiendo con la misma.

Resultados

Los resultados del presente estudio se obtuvieron a través de mediciones cuantitativas y cualitativas aplicadas a los participantes, las cuales serán explicadas de la siguiente manera:

- Resultados cuantitativos. Se encuentran conformados por los resultados de las escalas de bienestar subjetivo y escala global que se describieron anteriormente.
- Resultados cualitativos, en los cuales se compara los siguientes conceptos que tenían los participantes antes y después del taller:
 - Concepto de sí mismo. A través de la actividad ¿Quién soy?
 - Emoción que contactan

- Los comentarios de los participantes en donde con sus propias palabras explican qué efectos tuvo en ellos haber tomado el taller.

Cabe mencionar que para la comparación de los resultados cuantitativos se tomaron en cuenta el número de personas que contestaron el pre test en el diagnóstico contra el post test de las que concluyeron la intervención, como se señala en la siguiente tabla:

Tabla 12. Comparativas de participantes de pre-test y post test

Instrumentos cuantitativos				
Etapa	PRE TEST		POS TEST	
Instrumento	Escala de bienestar subjetivo	Escala Global	Escala de bienestar subjetivo	Escala Global
No. Participantes	25		10	

Realizando esta comparación cuantitativa, los participantes que estuvieron en la intervención mostraron una ligera mejoría en sus puntajes con respecto a la muestra que realizó el diagnóstico. En la siguiente gráfica se muestran los resultados de los instrumentos de manera global:

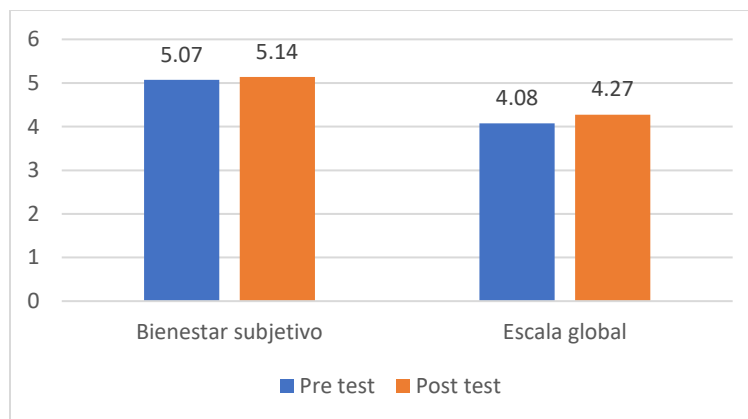


Figura 3. Gráfica de comparativo de resultados de instrumentos cuantitativos

Escala de Bienestar Subjetivo

Los participantes del taller mostraron un pequeño incremento en sus resultados. Asimismo, en esta escala se presentó una mayor disminución en la desviación estándar, pues en el pre test tuvo un valor de 1.13, mientras que en el post test fue de 0.45, lo que indica que hubo una menor diferencia en la dispersión de las nuevas respuestas.

En el post test la calificación más baja en un reactivo corresponde al valor de 3, mientras que en el pre test hubo reactivos con valor de 1, lo cual puede representar que a manera global, las personas a través de su desarrollo personal y proceso de autoconsciencia se dieron cuenta que poseen un mayor afecto positivo y satisfacción con su propia vida.

Por otra parte, el ítem que tuvo una menor calificación fue *Mi vida es maravillosa* con 48 puntos, mientras que los ítems *Me gusta mi vida* y *Estoy satisfecho(a) con mi vida* y tuvieron mayor calificación con 54. Cabe mencionar que el último ítem mencionado fue el que tuvo una menor calificación en el diagnóstico mientras que en los resultados de la intervención tuvo la mayor calificación.

En la siguiente tabla se presentan las calificaciones de cada participante en dicho instrumento:

Tabla 13. Resultados post test del instrumento escala de bienestar subjetivo

No. Participante										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ítem de la dimensión de Afecto positivo										
Disfruto de mi vida	5	4	5	3	6	6	5	3	6	7
Mi vida me trae alegría	5	5	5	6	5	5	5	6	6	5
Soy una persona feliz	5	5	5	3	5	5	5	5	7	5
Estoy "de buenas"	5	5	5	3	5	5	5	6	6	5
Ítem de la dimensión Satisfacción con la vida										
Mi vida es maravillosa	5	5	5	4	5	5	5	6	3	5
Estoy satisfecho(a) con mi vida	5	5	5	6	5	5	5	6	7	5
Me gusta mi vida	5	5	5	6	5	5	5	6	7	5
Mi vida es feliz	5	5	5	4	5	5	5	6	7	5
Suma	40	39	40	35	41	41	40	44	49	42
Calificación	5.00	4.88	5.00	4.375	5.13	5.13	5.00	5.50	6.13	5.25

Escala Global

En esta escala también se tuvo un ligero incremento en la percepción que tuvieron los participantes de que sus relaciones interpersonales han mejorado debido al trabajo que desempeñan. Con este instrumento también hubo una disminución en la desviación estándar, la cual fue en menor medida en comparación con la escala anterior, pues pasó de 0.78 del pre test a 0.54 en el post test.

En el post test la calificación más baja fue con el valor 2, mientras que en el pre test se presentaron respuestas con valor de 1, si bien es pequeña la diferencia, también hubo un ligero aumento en la percepción de que sus relaciones interpersonales mejoraron.

También se registró que los ítems con menores calificaciones corresponden a *mi vida social habitual (relaciones de amistad) está siendo beneficiada* y *mi salud física está siendo beneficiada* con 38 puntos, mientras que el que tuvo mayor calificación fue *Mi funcionamiento en el trabajo está siendo beneficiada* con un puntaje de 47, siendo esta última relación interpersonal la que tuvo un mayor

crecimiento, ya que en el diagnóstico fue el ítem más bajo y en la intervención fue el mayor.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en dicha escala:

Tabla 14. Resultados post test del instrumento escala global

Participante										
Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mi vida social habitual (relaciones de amistad) está siendo beneficiada...	4	4	4	3	4	4	3	5	2	5
Mi funcionamiento en el trabajo está siendo beneficiada...	5	4	4	6	4	5	4	6	4	5
Mis actividades habituales en ratos libres (salidas, cenas, diversión, deporte) están siendo beneficiadas...	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4
Mi relación con mi familia está siendo beneficiada...	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
Mi salud física está siendo beneficiada...	3	4	4	4	4	4	2	6	2	5
Mi vida en general está siendo beneficiada...	5	4	4	5	4	5	4	6	3	6
Mi relación de pareja ahora está	5	0	4	4	5	5	4	4	4	0
Suma	31	24	29	29	30	33	25	35	24	30
Promedio	4.43	4.00	4.14	4.14	4.29	4.71	3.57	5.00	3.43	5.00

Nota. Los valores en 0 del ítem 7 significa que no tienen pareja.

Resultados Cualitativos Generales

La riqueza de este estudio reside en la parte cualitativa, ya que en esta se recopilaron las observaciones hechas a los participantes durante su intervención y también se expone con sus propias palabras los principales hallazgos encontrados por ellos.

Primero, cabe mencionar que además de los instrumentos cualitativos del post test, durante las primeras 3 sesiones las personas llenaron de manera anónima una liga de retroalimentación en *Forms* donde se les pedía dejaran cómo había sido su experiencia durante la sesión.

En general, a través de esta retroalimentación anónima por parte de los participantes se puede analizar lo siguiente:

- Según sus comentarios, durante las sesiones se sintieron a gusto, algunos mencionan que les permitió conocer un poco más sobre sus compañeros, mientras que varios coinciden que les permitió reflexionar sobre si mismos.
- Muchos de los participantes coincidieron que se permitieron descubrir y ahondar sobre sus emociones, por una parte, existen comentarios donde reflexionan sobre el hecho de la importancia de expresar las emociones, mientras que también se observa que algunos comentaron que no se habían percatado de que tenían emociones ocultas, además de cómo repercuten estas en sus decisiones y vida.
- En su mayoría, muchos participantes concluyen que durante el término de la sesión se iban reflexivos, pensativos, alegres y con autoconocimiento.
- Por último, algunos comentaron que agradecían el tiempo y el espacio dedicado para ellos, en el que pudieron expresarse y compartir vivencias entre todos.
- Ellos se sintieron a gusto con el taller y las actividades que realizaban en este, lo encontraron como un espacio de expresión y aprendizaje tanto de ellos como grupo, como de manera personal.

A partir de lo anterior, se puede inferir que dieron un primer paso hacia la sensibilización de sus emociones y autoconsciencia, ya que los temas a través de las actividades si los estaban integrando en su estructura personal y se permitieron reflexionar sobre elementos de su vida, tales como comportamientos, sentimientos y/o su propio autoconcepto. En la siguiente tabla se muestra la retroalimentación que los participantes realizaban al término de la sesión del día.

Tabla 15. Concentrado de retroalimentación semanal al término de la sesión

ID	Fecha	¿Cómo fue tu experiencia durante la actividad del día?	¿Qué te permitiste descubrir de ti el día de hoy?	Menciona 2 palabras en las que definiría cómo te encuentras al término de la sesión	¿Quisieras agregar algo más?
1	13/08/2021	Agradable, me gustó mucho la actividad	Sacar mi verdadero yo	Alegre, agradecido	No
2	13/08/2021	Agradable, te hace salir de la rutina de la oficina	Mi fortaleza	Desestresada, calmada	Gracias por el espacio :)
3	13/08/2021	Agradable	Reconocerme	Tranquila	No
4	13/08/2021	Agradable :)	Tu bienestar personal siempre es prioridad	Paz, tranquilidad	Siempre me ha gustado este tipo de actividades, sobre todo para alimentarte emocionalmente
5	13/08/2021	Fue buena a mí me gustan estos tipos de talleres	pues reconocer que además de un trabajo y las responsabilidades que tenemos en él también nos pasan muchas cosas fuera de él que nos repercuten en cómo nos desenvolvemos	relajada	no
6	13/08/2021	Excelente y muy satisfactoria	Que soy sensible a los demás	Contento y tranquilo	Es un buen ejercicio y muy interesante de autoconocimiento
7	13/08/2021	De mucho Aprendizaje, y de mucha Satisfacción.	Que me cuesta mucho trabajo controlar mis emociones.	Tranquilo y con Paz.	Muchas Gracias por la Sesión, es de mucha Autoayuda.
8	13/08/2021	Agradable	Que siempre es bueno expresar nuestras emociones nos libera y hace sentir mejor	Tranquila y positiva	Gracias.
9	13/08/2021	Me gustó mucho.	Hasta el momento solo sentí ganas de compartir.	Tranquila y pensativa.	No, solo que me gusto y darte las gracias por la oportunidad de poder participar.
10	16/08/2021	muy buena, me sirvió para conocer cualidades de mis compañeros que desconocía	que vamos avanzando en ser mejores personas pero que existen emociones que ocultamos ante las demás personas	liberado	me encantaron las dinámicas, compartir aspectos que tal vez no muchas o ninguna persona conocía de mi
11	20/08/2021	Tranquilo	El valor de reconocer las emociones y de qué forma afectan en el cuerpo	Tranquilidad	Gracias
12	21/08/2021	Muy reflexiva	Cómo manifiesto de manera consciente mis emociones y en qué parte del cuerpo las veo manifestadas	Tranquilo y consciente	Que tenía tiempo que no hacía actividades de este tipo y me ayudó a reencontrarme
13	21/08/2021	Buena, me ayudó a salir de la rutina de trabajo	Que la alegría y el afecto son algo que	Alegre y tranquila	No

			domina en mí y que yo realmente no conocía		
14	22/08/2021	Productiva.	A donde quiero ir, ¿que quiero hacer?	Pensativa.	Solo darte las Gracias.
15	23/08/2021	Fue interesante, solo fue un poco raro el escuchar que todos hablan como de estar felices y si no mal recuerdo solo dos personas hablamos como de sentirnos con miedo y o enojo	Que lo que a veces ve mal en uno, es lo que a veces también te lleva a conseguir lo que esperas	Contenta	No
16	27/08/2021	Agradable, el tema de las emociones me gusta mucho.	Que soy capaz de transmitir cariño a quienes me rodean y que eso me hace sentir bien conmigo misma.	Alegre y efusiva.	Me gustan este tipo de actividades, ya que nos sacan un poco de la rutina de las actividades de la oficina.
17	27/08/2021	De pensamientos encontrados.	Que tengo miedo de profundizar en algunos temas.	Tranquila	Gracias
18	27/08/2021	Fue buena, aunque recordé muchas cosas	que aun guardo muchas cosas que no he dejado ir	pensativo, triste	no
19	27/08/2021	Tranquila	Que reconocer mis emociones y trabajarlas puede cambiar mis decisiones y mi vida.	Tranquila y agradecida	Gracias.
20	27/08/2021	Reflexiva	N/a	Cansada	No
21	27/08/2021	Me hizo Reflexionar en muchas cosas	Descubrí algo nuevo, si tenía en mente las cosas, pero no todo	Miedo, y Reflexión	No
22	27/08/2021	Un poco confusa porque tengo sentimientos encontrados.	Confirmé que me gusta escribir y lo bien que me hace.	Nostalgia, alegría.	Realizar las actividades de forma personal y no solo orientar a alguien para que lo haga, es una experiencia enriquecedora.
23	27/08/2021	De mucho Aprendizaje y Autoconocimiento.	Mis miedos, mis temores.	Reflexiva y con Autoconocimiento.	Gracias por compartirnos experiencias nuevas.

Con base en lo anterior, se puede observar que los participantes pudieron contactar con emociones, permitiéndose reconocer aquellas que en un principio manifestaban que no experimentaban. Asimismo, este contacto con su propia persona logró que se vieran a ellos mismos libres de juicios, con una mirada compasiva, sin juzgarse y fluyendo plenamente. En síntesis:

- 8 participantes se permitieron contactar con una emoción diferente.
- 9 participantes manifestaron que contactaron con su ser.
- Las personas perciben que han manifestado cambios en los siguientes ámbitos de sus vidas: 1 persona en su funcionamiento en el trabajo, 1

persona en la relación con su familia, 1 persona en sus actividades en ratos libres, 2 personas en la relación con su pareja, 2 personas en su salud física y 4 personas en su vida en general.

- 6 personas externaron en sus comentarios reconocimiento hacia lo que ellos realizan diariamente, con una visión más compasiva.

Resultados Cualitativos por Participante

Como parte del post test, se observó a cada participante durante el proceso de intervención, se realizaron anotaciones en el diario de campo sobre cada uno, también se hizo una retroalimentación por parte de ellos, lo cual se integra como parte de sus resultados individuales que se obtuvieron. Por último, también se describen y muestran algunas actividades que los participantes compartieron sobre ellos mismos. En las siguientes tablas se muestra una síntesis de estos resultados y su versión completa forman parte del anexo del estudio.

Participante 1.

Tabla 16. Comentarios de Participante 1 sobre sus experiencias con la intervención.

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Responsable, consigue las cosas por sí misma, apoya a los demás.
¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la intervención? ¿Existe algún cambio?	De momento no
Emoción que más contacto (inicio de la intervención):	Miedo
Emoción que me permití contactar (fin de intervención):	Alegría
Proceso con el participante	
Antes de las intervenciones, en encuentros informales en la oficina, me percaté que este participante ante los demás es una persona reservada quien se inclina por escuchar más que por hablar en un diálogo, sin embargo, no teme expresar su punto de vista cuando no está de acuerdo con algo. Desde un inicio se identificó con el miedo, sin embargo, indicó que se ha atrevido a arriesgarse para superarlo. Durante las intervenciones me sentí con mucha empatía con 1 debido a la manera en cómo reflexionaba sobre cómo las acciones de uno pueden afectar	

a los otros, además de que me sentí identificado cuando expresó que no hay que ser tan duro con uno mismo.

Participante 2.

Tabla 17. Comentarios de Participante 2 sobre sus experiencias con la intervención.

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Empática, asertiva, analítica
¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la intervención? ¿Existe algún cambio?	Soy una parte de todo y por ello influyó en mi entorno y viceversa
Emoción que más contacto (inicio de la intervención):	Todas
Emoción que me permití contactar (fin de intervención):	Tristeza
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	Que también puedo reconocer la tristeza y está bien
<p>Proceso con el participante</p> <p>A este participante lo califican en el área laboral como una persona comprometida que cumple con sus resultados, con una “buena” actitud debido a que acataba las órdenes que le indicaban. Desde antes de iniciar la intervención ha sido una persona que se ha acercado conmigo para buscar asesoría de cómo mejorar en el aspecto laboral. Cuando inició el taller mencionó que era capaz de manifestar todas sus emociones, sin embargo, al final reconoció que si había emociones con las que más contactaba, siendo la tristeza aquella que se permitió reconocer. Descubrió que es sano poder expresarlas y nombrarlas para saber cómo se siente pues estas influyen tanto en ella como en sus relaciones interpersonales, y según ella negarlas representaba su mecanismo de defensa. En pocas ocasiones que la he visto después se percibe como una persona más expresiva que se cuestiona más. A continuación, se menciona un texto que ella escribió cuando se le pidió que mencionara a ella misma qué había descubierto de su ser.</p> <p><i>Soy agua</i></p>	

*En todos sus estados
 Fluyo como el río
 Salvaje como las olas del mar
 Tranquila como el agua de los lagos
 Agua que fluye del deshielo de los polos
 El agua es vida
 Yo soy vida*

Participante 3.

Tabla 18. Comentarios de Participante 3 sobre sus experiencias con la intervención.

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Optimista y berrinchuda
¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la intervención? ¿Existe algún cambio?	Necesito reconocer mis necesidades y trabajar en ellas.
Emoción que me permití contactar (fin de intervención):	Tristeza
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	que soy lo único que poseo.

Proceso con el participante

Con este participante he tenido la oportunidad de tener mayor contacto por la dinámica laboral, el cual es un aspecto en el que le sigo reconociendo la dedicación que tiene con sus actividades. Me siento con mucha admiración con ella y de cómo se invitaba a reflexionar diariamente y reconecté con mi ser cuando dijo que elegía trabajar en su yo antes que en los demás. Durante las intervenciones fue una de las personas que más le gustaba participar, al principio mencionaba aspectos suyos muy generales y posteriormente cuestionaba como podía aplicar lo que veía con su vida. Como parte de sus hallazgos que descubrió de ella misma mencionó que disfrazaba sus emociones, indicando: *“cuando pienso que estoy enojada generalmente estoy triste.”* También se dijo a sí misma *“... te agradezco todo lo vivido durante estos años, he creído que teníamos cualidades que no existen y he descubierto atributos que pueden mejorarse para sentirnos plenas”.*

Como parte del anexo xx se comparte una imagen con la evidencia que compartió la participante en donde menciona lo antes citado.

Participante 4.

Tabla 19. Comentarios de Participante 4 sobre sus experiencias con la intervención.

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Sociable y retraída, responsable y creativa
Emoción que me permití contactar (fin de intervención):	Afecto
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	Mi YO(nombre del participante) del pasado la que dejó de ser por muchas cosas
Proceso con el participante	
<p>Este participante se mostró muy interesado en participar desde que se le comentó que se haría la intervención. Realizaba preguntas sobre cómo seguir aplicando los temas y las reflexiones que realizaba. En una sesión dijo que batalla con la idea de pensar en el futuro ya que mucho tiempo de su vida pensaba en automático cómo las acciones que hacía diariamente repercutían en su este, sintiéndose a gusto con la idea de vivir en el presente, la cual es una idea con la que me sentí muy identificado ya que durante mucho tiempo yo también sentía esa necesidad de vivir en el futuro sin estar presente en el ahora. Una de sus reflexiones que externó fue que no tenemos que ser nuevos ni diferentes, sino que tenemos que conectar y revivir lo que ya está en nosotros. En lo personal durante este tiempo la he notado que cuestiona más como se sienten ella y sus compañeros de trabajo con las actividades laborales que hacen diariamente.</p>	

Participante 5.

Tabla 20. Comentarios de Participante 5 sobre sus experiencias con la intervención.

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Amigable, alegre y servicial, gusta ver las cosas buenas
Emoción que me permití contactar (fin de intervención):	Tristeza
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	Mi lado vulnerable
Proceso con el participante	

Hace tiempo con este participante trabajé directamente por el puesto que teníamos en la empresa. En esos meses no pude empatizar con él, en ocasiones yo me sentía mal con su sola presencia, incluso cuando yo estaba realizando el posgrado. Para mí, con su participación he podido ser más empático con él, al grado de que tengo un mejor trato. En una plática informal que tuvimos después de una sesión le pregunté ¿Cómo era esa necesidad que el tenía de ser tan servicial hacia los demás? A lo que después de reflexionarlo comentó ese miedo a no ser aceptado y sentirse solo, cuando escuché eso me sentí conmovido y pude contactar con un genuino sentimiento de compasión y empatía hacia él. A raíz de eso me he permitido escucharlo sin juicios, y por mi parte, mejoró la relación con él, soy capaz de entablar una plática y sintiendo gusto de escucharlo.

Participante 6.

Tabla 21. Comentarios de Participante 6 sobre sus experiencias con la intervención.

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Atenta, amorosa, servicial y cariñosa
¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la intervención? ¿Existe algún cambio?	De una mujer nueva que tiene que aprender a dejar atrás miedos e inseguridades y también de aprender a controlar el carácter impulsivo que realmente me caracteriza. El cambio que considero es que ahora reflexiono antes de actuar.
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	Que la felicidad que a veces siento que tengo no es totalmente verdadera, ya que tengo tristeza y miedos e inseguridades en mi vida, pero tratare de ahora en adelante de aprenderme a tener más amor propio y a disfrutar realmente sin mascarar.
¿Quisieras agregar algo más?	Gracias por el apoyo y por brindarnos estas sesiones que en lo personal me han permitido reflexionar acerca de mi persona y de mi vida actual y me ha brindado la oportunidad de saber en qué aspectos trabajar y mejorar de mi persona.
Proceso con el participante	
Este participante tenía poco tiempo de haber ingresado a laborar cuando inició la intervención. En la primera sesión se permitió llorar en frente de sus compañeros, cuando le pregunté si había algo que necesitara para que la pudiera ayudar, mencionó que el	

hecho de ser escuchada y poder expresarlo le permitía sentirse bien pues a menudo callaba su sentir por complacer a los demás por lo servicial que era.

En la actividad que compartió en la última sesión mencionó lo siguiente: *“Hoy decido dedicar más tiempo a mi persona, a consentirme, a disfrutarme, a reflexionar sobre mis metas y objetivos personales, elijo no estar siempre disponible y atenta a las personas que me rodean ya que los problemas o situaciones por la cual ellos pasan afectan mis emociones. Descubro que mi nuevo poder será amarme a mí misma, procurarme y dejar atrás miedo e inseguridades para poder realmente vivir satisfecha con mi vida, para vivir con alegría y motivación”*.

Laboralmente ella se ha convertido en un ejemplo ante sus demás compañeros gracias a sus resultados. Cuando tengo la oportunidad de hablar con ella en pláticas informales me siento asombrado y admirado por su sencillez.

Participante 7.

Tabla 22. Comentarios de Participante 7 sobre sus experiencias con la intervención.

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Solidaria, gusto por escuchar ideas
¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la intervención? ¿Existe algún cambio?	Que no es necesario mostrar u ocultar rasgos de mi persona para estar bien en cualquier ámbito.
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	Parte de mi personalidad que había olvidado
¿Consideras que has podido dar un primer paso hacia un proceso de autoconsciencia?	Sí, permitiéndome manifestarme de forma adecuada sabiendo que no hay emociones negativas.

Proceso con el participante

Con este participante me sentí muy conmovido por lo que mencionó en una actividad, en ésta dijo que ella le gusta escribirle a los demás, que solo una vez se había escrito hacia ella misma y que gracias a la actividad fue la segunda vez en su vida que lo hizo, además de que le había gustado hacerlo y se daría la oportunidad de hacerlo más seguido, a mirarse a ella. Me sentí conmovido por lo que considero valentía, porque como lo mencionó ella, disfrutó escribirse y verse hacia sí misma, porque cuando yo estuve en ese proceso tuve mucho miedo y es algo con lo que aun batallo.

Al final del taller me compartió la última reflexión que escribió para ella: “*No tienes que ser perfecta, no lo eres y no le debes a nadie tener que serlo. Muchas veces en la vida has intentado ser lo que otros esperan y te has puesto mil disfraces para lograrlo, ya no son necesarios todos esos trajes, han sido útiles, si, pero no pueden quedarse para siempre. Hoy agradezco todo lo bueno que obtuve gracias a ello, pero estoy segura de que vendrán cosas mucho mejores siendo real, mostrando mi esencia y lo que realmente soy y me gusta ser mostrando mi verdadero yo.*”

Participante 8.

Tabla 23. Comentarios de Participante 8 sobre sus experiencias con la intervención.

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Tímida, resiliente, no se clava mucho
¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la intervención? ¿Existe algún cambio?	Ahora ya me valoro más y reconozco mis virtudes
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	Me permití contactar con cada una de mis emociones para ser más consciente de mi misma

Proceso con el participante

En la parte laboral, con este participante no tengo mucha relación por la naturaleza de nuestras funciones. Se presentó en todas las sesiones de la intervención, sin embargo, no participaba de manera voluntaria. La verdad es que yo siento que no pude establecer una conexión con ella. Ella mencionó al término que la intervención le permitió ser más consciente, aunque por la poca participación que realizaba y aunque trataba de generar actividades para indagar más sobre ella y cómo se sentía realmente, no sentí que se generara un encuentro auténtico al menos conmigo.

Participante 9.

Tabla 24. Comentarios de Participante 9 sobre sus experiencias con la intervención.

Aspecto	Comentario del participante
---------	-----------------------------

¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la intervención? ¿Existe algún cambio?	Anteriormente tenía cierta apariencia de mi personalidad ahora me doy cuenta que es diferente en algunas cosas y que hay puntos a reforzar
Emoción que más contacto (inicio de la intervención):	Enojo
Emoción que me permití contactar (fin de intervención):	Afecto
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	Mi forma de ser y lo que debo cambiar
<p>Proceso con el participante</p> <p>En una sesión de retroalimentación laboral antes de la intervención este participante mencionó que no estaba bien mostrarse vulnerable con los demás porque eso hacía ver débil a la persona. Fue una persona que no acudió a la primera sesión y no participaba mucho en las demás. En encuentros de pasillo y pláticas informales que tuvimos antes de acabar el taller me dijo que las actividades la han hecho cuestionarse sobre qué es lo que hay de fondo en las acciones que realiza y que en la parte laboral se ha dado cuenta que cuando está en su casa y piensa en el trabajo no le gusta y eso la conflictuaba, que ya no se sentía con la misma energía y ganas como antes, cuando le pregunté qué haría con ese darse cuenta, solo mencionó que ha reflexionado sobre decisiones que tomará en un futuro.</p>	

Participante 10.

Tabla 25. Comentarios de Participante 10 sobre sus experiencias con la intervención.

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Introvertida, responsable y agradecida
¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la intervención? ¿Existe algún cambio?	Si, en cuanto a las características que me definen a ir un poco más allá y no solo aspectos superficiales.
¿En qué relación interpersonal has visto algún impacto mínimo o significativo?	Mis actividades habituales en ratos libres, actualmente prefiero utilizar mi tiempo libre para

	estar tranquila y pasar tiempo con mi familia en lugar de salir
¿Consideras que has podido dar un primer paso hacia un proceso de autoconsciencia?	Sí, ahora conozco más sobre mí misma y puedo saber incluso como hubiera reaccionado a algunas circunstancias antes de tomar las sesiones y cómo reacciono ahora con estos conocimientos.
¿Quisieras agregar algo más?	Agradezco mucho que se nos permitiera participar en esta intervención, considero que independientemente de los fines académicos, a todos nosotros nos permitió crecer como personas.
<p>Proceso con el participante</p> <p>Una de las características que mencionó este participante fue la introversión, sin embargo, en las sesiones fue una persona participativa, denota lo agradecida que es y se ha permitido integrarse mejor con sus compañeros de trabajo. En una actividad mencionó que se daba cuenta y se decía a ella misma que deje de sentir culpa o remordimiento ante situaciones externas a ella. Al final reafirmó esta idea de que no se siente culpable por estas situaciones ni por tener emociones de miedo o tristeza cuando los tiene.</p>	

Segunda Comparativa

En la intervención participaron cinco personas que estuvieron presentes desde el diagnóstico. A ellos se les realizó pre test y post test, por lo que también se muestra la comparación de sus resultados para analizarlos.

De manera general, el promedio de la escala de bienestar subjetivo de los participantes que estuvieron a lo largo del presente estudio mostró una disminución, mientras que en la escala global se percibió un ligero aumento. A continuación, se observan los resultados cuantitativos de los participantes a través de la siguiente gráfica:

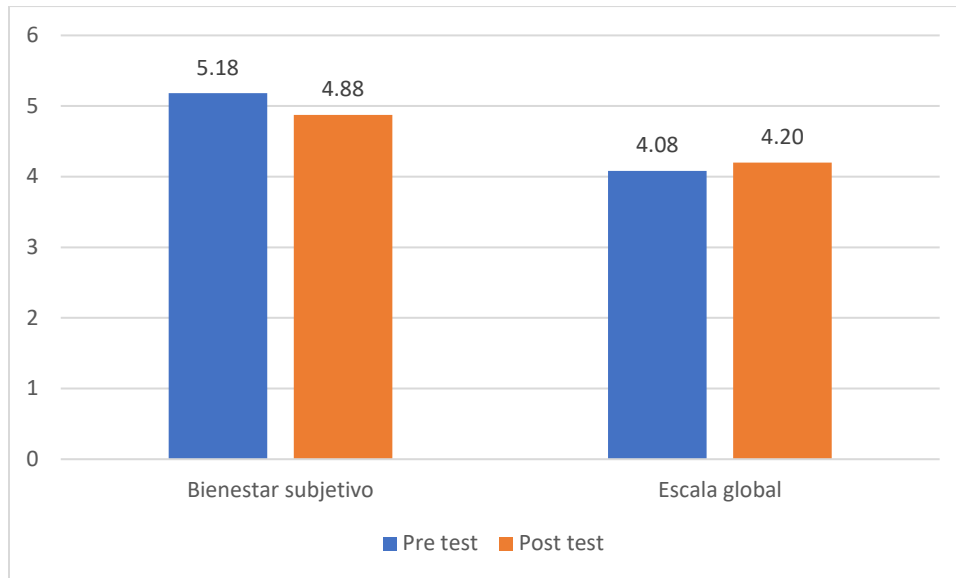


Figura 4. Gráfica de comparativo de resultados de instrumentos cuantitativos de cinco participantes que estuvieron en pre test y post test.

Cabe mencionar que hubo participantes que mejoraron en la escala de bienestar subjetivo, mientras que en la escala global disminuyeron y viceversa. En la siguiente tabla se muestra un resumen por participante referente a sus promedios por escala.

Tabla 26. Comparativa de resultados cuantitativos de los cinco participantes que estuvieron en todo el estudio

No. Participante	Escala de bienestar subjetivo		Escala Global	
	PRE TEST	POST TEST	PRE TEST	POST TEST
1	4.88	5	4.14	4.43
2	4.88	4.88	4	4
3	5.13	5	3.33	4.14
4	6	4.38	4.57	4.14
5	5	5.13	4.33	4.29

Curiosamente, los resultados de la tabla anterior proporcionan una combinación de casi todos los escenarios posibles que se podía tener en la intervención, pues se puede observar que:

- Un participante mejoró en ambas escalas, mientras que otro obtuvo menor calificación en las dos también (participante 1 y 4 respectivamente).

- Un participante mejoró en la escala de bienestar subjetivo, mientras que su calificación en la escala global disminuyó, mientras que hubo otra persona que tuvo un resultado contrario, es decir, disminuyó en bienestar subjetivo y mejoró en escala global, (participante 5 y 3 respectivamente)
- Se presentó una persona que obtuvo los mismos promedios en sus escalas (participante 2)
- En resumen, dos personas mejoraron en cada escala, dos personas disminuyeron su calificación en cada escala y una persona se mantuvo igual en las dos.

También se muestran los resultados de cada instrumento en ambas etapas a través de las siguientes tablas:

Tabla 27. Comparativa de resultados del instrumento bienestar subjetivo a los 5 participantes

No. Participante										
	1		2		3		4		5	
	PRE TEST	POST TEST	PRE TEST	POST TEST	PRE TEST	POST TEST	PRE TEST	POS TEST	PRE TEST	POST TEST
Ítems de la dimensión afecto positivo										
Disfruto de mi vida	5	5	7	4	5	5	6	3	5	6
Mi vida me trae alegría	5	5	6	5	5	5	7	6	5	5
Soy una persona feliz	5	5	6	5	6	5	5	3	5	5
Estoy "de buenas"	5	5	5	5	6	5	5	3	6	5
Ítems de la dimensión satisfacción con la vida										
Mi vida es maravillosa	5	5	4	5	7	5	7	4	3	5
Estoy satisfecho(a) con mi vida	5	5	3	5	4	5	5	6	6	5
Me gusta mi vida	4	5	4	5	4	5	7	6	6	5
Mi vida es feliz	5	5	4	5	4	5	6	4	4	5
Suma	39	40	39	39	41	40	48	35	40	41
Calificación	4.88	5.00	4.88	4.88	5.13	5.00	6.00	4.375	5.00	5.13

Nota: Los valores marcados en rojo indica una disminución, mientras que los marcados en azul indica un incremento

- En el pre test abundaron varias respuestas con valor de siete, mientras que en el post test la máxima respuesta es de 6
- Existe una disminución en la dispersión de los resultados en el post test, siendo el valor de la desviación estándar de 0.34 mientras que en el pre test fue de 0.47
- En cuatro participantes, el ítem que había tenido menor calificación en el pre test aumentó de valor durante el post test.
- El ítem *Estoy satisfecho(a) con mi vida* al igual que en la comparativa global, fue el ítem que tuvo menor calificación en el diagnóstico y mayor calificación después de la intervención.
- En general, la calificación de los participantes que estuvo en todo el proceso fue menor comparándola con la calificación de los otros cinco participantes que no realizaron pre test.

Tabla 28. Comparativa de resultados del instrumento escala global a los 5 participantes

Participantes										
Ítem	1		2		3		4		5	
	PRE TEST	POST TEST	PRE TEST	POST TEST	PRE TEST	POST TEST	PRE TEST	POST TEST	PRE TEST	POST TEST
Mi vida social habitual (relaciones de amistad) está siendo beneficiada...	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Mi funcionamiento en el trabajo está siendo beneficiada...	4	5	4	4	4	4	5	6	5	4
Mis actividades habituales en ratos libres (salidas, cenas, diversión, deporte) están siendo beneficiadas...	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4
Mi relación con mi familia está siendo beneficiada...	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5
Mi salud física está siendo beneficiada...	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4
Mi vida en general está siendo beneficiada...	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
Mi relación de pareja ahora está	3	5	0	0	0	4	4	4	0	5
Suma	29	31	24	24	20	29	32	29	26	30
Promedio	4.14	4.43	4.00	4.00	3.33	4.14	4.57	4.14	4.33	4.29

Nota: Los valores marcados en rojo indica una disminución, mientras que los marcados en azul indica un incremento

- Existe una disminución en la dispersión de los resultados en el post test, siendo el valor de la desviación estándar de 0.36 mientras que en el pre test fue de 0.47
- Una persona disminuyó su calificación en el post test, una se mantuvo igual y las demás incrementaron su puntaje.
- Los ítems *Mi relación con mi familia está siendo beneficiada* y *Mi funcionamiento en el trabajo está siendo beneficiada* fueron los que tuvieron mayor puntaje.

Participantes que no Concluyeron la Intervención

Como se mencionó anteriormente, el taller inició con 12 personas, de los cuales dos no continuaron debido a que salieron de la empresa. A continuación, se muestran las observaciones más importantes de estas dos personas.

Participante 11. Esta persona no fue parte del diagnóstico, por lo que no se tienen sus resultados pre test. El motivo por el que salió de la empresa fue porque renunció por otra oferta laboral. En una de las actividades que se realizó en la sesión 3, como parte de su reflexión mencionó con sus propias palabras: *“me siento arrepentido y “frustrado” de diferentes oportunidades que dejé pasar precisamente por el no saber cerrar ciclos y son oportunidades que al pasar el tiempo me afectan o no me dejan en “paz” el pensar que sería de mi vida actualmente.* Una semana después presentó su renuncia voluntaria. Cuando acudí con él para realizar el proceso de firma de papelería de salida y renuncia, me mencionó que la actividad donde hizo la reflexión anterior le ayudó a tomar decisiones en su vida, que fue uno de los motivos por el que decidió salir de la empresa porque *“ya no me quiero quedar pensando Y si hubiera hecho eso”.*

Participante 12. Esta persona salió de la empresa porque fue despedido bajo los argumentos de mala actitud y bajo desempeño. Fue el participante con la menor calificación en el pre test (3.25 en Bienestar subjetivo y 3.29 en escala global). Tenía más de tres años laborando y en la última reunión que tuvo con su jefe inmediato para la asignación de unos clientes mencionó que no contaba con la disponibilidad que le pedían y que si realizaba esas actividades sería bajo sus condiciones. A continuación, describo una situación que sucedió con esta participante, cuando acudí a despedirla, como parte del proceso de retroalimentación sobre el motivo de su baja le mencioné lo sucedido anteriormente y le pedí que me dijera porqué había reaccionado así, a lo que respondió que desde hace unas semanas estaba reflexionando sobre las acciones en su vida y cuando escuchó las nuevas indicaciones que le dieron en la junta antes citada, me dijo que en ese momento reconoció en su cuerpo la molestia de la asignación de tareas que le habían hecho, por lo que prefirió ser sincera al manifestar su desagrado. Cabe mencionar que, no

se está indicando que la intervención influyera en lo descrito anteriormente, sin embargo, era algo que quería mencionar.

Resultados cualitativos de los cinco participantes con pre test y post test

Los resultados cualitativos de estas personas ya se mencionaron en la parte donde se describen los comentarios de cada participante, sin embargo, en el aspecto laboral se ha observado que, de estas cinco personas, cuatro han tenido crecimiento laboral en los últimos dos meses, los cuales han sido tomados en cuenta dentro del área como ejemplos de crecimiento y desarrollo para los demás miembros y mencionados como “personas clave” por parte de la directora. Si bien no se tiene información suficiente para atribuir que la intervención tuvo algún efecto en esto, es un punto que llama la atención para mencionar, además de que algunos participantes si mencionaron esta mayor plenitud hacia su trabajo.

Aplicación posterior en la empresa

Las habilidades de facilitador que he tenido la oportunidad de aplicar en la empresa después de este taller han permitido que se voltee a ver las necesidades y emociones que los colaboradores manifiestan en su trabajo. Durante el último trimestre del año 2021 he participado en sesiones de capacitación de otros departamentos del área de Talento Humano en las que se les ha preguntado a los trabajadores al inicio y al término de las sesiones de capacitación cuáles han sido las emociones que manifestaron, el aprendizaje que se llevan y cómo impacta tanto en su desarrollo profesional como personal.

A raíz de esto, en diciembre de 2021 la empresa solicitó la implementación de un proyecto denominado “tablero de emociones”, el cual será implementado en 2022 y busca dar continuidad a que los colaboradores sean conscientes sobre el impacto que tienen las experiencias y emociones que viven en su trabajo en su desarrollo laboral, personal y viceversa, con el objetivo de generar una toma de consciencia que les permita hacerse responsables sobre las acciones que ellos mismos están generando.

Capítulo V. Discusión

En un principio, este estudio se planteó para saber qué efectos produce la actividad laboral de los trabajadores en su bienestar personal y relaciones interpersonales. Sin embargo, una limitación que se encontró en un primer momento es que los trabajadores no se permitían contactar con sus emociones por la dinámica laboral en la que se encontraban, además de ver al trabajo como una esfera que determinaba su sentir en general. Por lo tanto, el objetivo fue modificado para que al terminar la intervención la población beneficiaria fuera capaz de reconocer emociones y autoconsciencia a través de actividades reflexivas y acompañamiento durante el otoño 2021.

Como ya se expuso en los resultados, los participantes mencionaron que pudieron contactar con emociones que no se habían permitido expresar de manera plena anteriormente, reconociéndolas libres de juicios e identificando la función positiva que les provoca, además de darse cuenta de la importancia que estas tienen en sus propias experiencias diarias y con sus relaciones interpersonales.

Por otra parte, se pudo observar que algunos participantes fueron más conscientes que otros sobre el bienestar que las actividades laborales les estaba produciendo o no.

Tomando en cuenta todo el tiempo que una persona le dedica al trabajo de manera diaria, la idea de separar lo laboral de lo personal resulta totalmente imposible pues equivaldría dividir a la persona en diversas partes cuando somos un todo, y las emociones y sentimientos que nos afecta en una esfera de nuestra vida se encuentra presente e influye en las demás.

Rogers (1964) narra en una de sus experiencias como uno de sus pacientes comienza a cuestionarse sobre las ideas que siempre ha creído como suyas, dándose cuenta de que algunos fueron introyectos que se formaron desde su niñez, creando una máscara que se guía sobre las creencias de los demás. Durante este estudio, los participantes comenzaron a tener un primer acercamiento a este proceso, pues a través de las actividades reflexivas notaron como algunas ideas que los regían en su vida no pertenecían a ellos, por lo que, comenzaron a dar un

paso hacia su autenticidad; cambiaron la idea de que hay emociones buenas y malas por la de que cada emoción merece ser vivida, y cada una tiene su parte sana y negativa.

En la parte del análisis de resultados, también se considera que no se tiene suficiente información para dar una conclusión sobre el porqué los valores cuantitativos disminuyeran en sus escalas de bienestar subjetivo y escala global, lo cual a primera impresión indicaría que la intervención no les ayudó, sin embargo, se plantean las siguientes reflexiones:

- Las escalas fueron muy ambiguas (generales) en relación con el objetivo de la investigación e intervención. Por ejemplo, la escala de bienestar subjetivo que indica el grado de satisfacción que tiene una persona con su vida, es utilizada en investigaciones para mostrar un resultado global, mientras que este estudio se trató sobre emociones y procesos de autoconsciencia, lo cual habría requerido una escala mucho más específica que pudiera mostrar que fue lo que pasaba en esos procesos particulares, en lugar de enfocarse en el resultado global.
- También, para este estudio no se aplicó un instrumento que midiera la empatía, la aceptación positiva incondicional y la congruencia, sin embargo, a partir de los resultados anteriores y las evidencias que los participantes compartieron, se puede observar que estas habilidades las comenzaron a aplicar hacia sí mismos. Sus respuestas y reflexiones reflejan la compasión con la cual algunos pudieron verse, escucharse como hacía tiempo que no lo hacían y comenzaron a aceptarse.
- Rogers (1964) mencionaba en sus estudios que su enfoque requiere que las personas sean vistas libre de juicios, además de que los procesos de las personas llevan su tiempo para que puedan verse reflejados. El tiempo que fue programado para las sesiones fue de 60 minutos para cinco participantes, a los cuales se terminaron integrando doce en total, por lo mismo los tiempos crecieron a 90 minutos, sin embargo, cinco sesiones siguen siendo poco tiempo para un proceso más profundo, incluso aunque hubieran sido cinco

personas, además de que aunque se hubiera incrementado la duración de las sesiones, implicaría que los participantes tendrían que cumplir con sus actividades laborales en menor tiempo, asimismo los otros miembros de la empresa que no tomaron el taller de desarrollo humano quizá podrían presionar a quienes si tomaron el taller para que le den prioridad al cumplimiento de sus tareas laborales.

- En la parte sana (optimista) existe la posibilidad de que las personas pudieron haber contestado con mayor sinceridad cómo se encontraban realmente, debido a una observación más objetiva y detallada sobre ellos mismos y sus relaciones interpersonales. En lo personal, me habría inquietado más haber observado resultados post test con calificaciones muy altas, porque como se mencionó anteriormente, en cinco sesiones habría sido muy complicado que cambiaran su perspectiva totalmente, ya que solo fue un primer acercamiento hacia un proceso de sensibilización, introspección y autoconsciencia.
- Para el caso de futuras investigaciones relacionadas con este tema, sería recomendable enfocarse más en los resultados cualitativos de las participantes, un mayor número de sesiones para realmente poder acompañarlos, construir un grupo más pequeño para poder generar encuentros más auténticos.

En general, basarse en una calificación para medir el éxito en los procesos con personas sobre temas de desarrollo humano, sería ver su desarrollo personal desde una sola perspectiva. Por lo tanto una fortaleza del presente trabajo es que los resultados cuantitativos se complementan y van de la mano con los resultados cualitativos mostrados. Viéndolo en su conjunto, las reflexiones y análisis cualitativo que se hizo son congruentes con los resultados cuantitativos de los instrumentos, ya que se puede observar como las respuestas y las evidencias que algunos participantes compartieron denotan que dieron un primer paso de verse hacia ellos mismos en un proceso de introspección, de mirarse a ellos y su vida libre de juicios, incluso en las personas que no terminaron el taller como se expuso en sus resultados.

Los resultados de esta investigación ayudan a formular las siguientes ideas que exponen la importancia del desarrollo humano de las personas e incluso para las empresas:

- El reconocimiento de emociones y los procesos de introspección les puede dar claridad a las personas para darse cuenta de cómo afectan e integran las experiencias diarias a su estructura, esto con el objetivo de saber cómo se sienten tanto con las actividades que desempeñan de manera diaria, el efecto que tienen las relaciones interpersonales en su vida y ser capaces de escucharse libre de juicios para vivir de manera más plena.
- Si bien no hay un cambio radical en las personas, este estudio aporta un primer paso hacia un proceso de sensibilización de los trabajadores, una primera escucha que ellos tienen consigo mismos que algunos no tenían y a darse cuenta sobre los introyectos que tenían para ver quienes son realmente.
- Ante las empresas el desempeño de los trabajadores es visto fríamente a través de números e indicadores de productividad, si bien ya existe una preocupación por los factores psicosociales que imperan en los trabajos como se puede ver en la NOM035, el hecho de no ver más allá de los resultados tangibles de las personas, promueven un mal clima laboral y *bornout*. A través de esta investigación los trabajadores comenzaron a cuestionarse sobre cómo influye el trabajo en su vida, dieron un primer paso a un proceso de introspección y autoconsciencia donde se dieron cuenta que ellos son los responsables de su propio bienestar y la empresa solo contribuye en una parte, por lo que, como se expuso en los resultados, al darse cuenta las personas que sus actividades laborales no están cumpliendo sus necesidades personales, pueden optar por renunciar a su trabajo. A simple vista pareciera que la empresa pierde trabajadores por el desarrollo humano, sin embargo, en la parte intangible, elementos como el clima laboral o el ambiente

de trabajo comienzan a mejorar, pues a largo plazo las personas que se quedan en la empresa es porque el trabajo les produce satisfacción que influye de manera positiva en su vida, realizando sus funciones porque de la mejor manera porque tiene un valor más allá de solo cumplir con sus tareas, traduciéndose en personas más motivadas y comprometidas para cumplir con sus funciones, además de ser capaces de crear mejores relaciones humanas dentro de la organización.

Por todo lo anterior se puede concluir que el desarrollo humano juega un papel fundamental dentro del bienestar personal, ya que a través de estos procesos de autoconsciencia e introspección las personas pueden darse cuenta de cuáles son las experiencias que les afectan, contactando consigo mismas para saber la emoción y sentimiento de fondo, y con base a eso, y como Rogers lo mencionaba, a través de su tendencia actualizante podrán dejar de estar en un modo de supervivencia para seguir creciendo, iniciando con ellos mismos. No se trata de cambiar totalmente de un día para otro, sino de iniciar y dar los primeros pasos hacia ser uno mismo de manera plena.

Referencias

- Bain, D. (1985). *Productividad: la solución a los problemas de la empresa*. McGraw-Hill Interamericana.
- Barceló, T (2010). *Crece en grupo. Una aproximación desde el Enfoque Centrado en la Persona*. Editorial Desclee de Brouwer
- Brown, T. (2009), *Design Thinking*. *Harvard Business Review*. Recuperado en: <https://readings.design/PDF/Tim%20Brown,%20Design%20Thinking.pdf>
- Caicedo Valencia, V. M., & Acosta Aguirre, A. M. (2012). *La Gestión Del Talento Humano Y El Ser Humano Como Sujeto De Desarrollo*. *Revista Politécnica*, 8(14), 105–113
- Calleja, N., & Mason, T. A. (2020). *Escala de Bienestar Subjetivo (EBS-20 y EBS-8): Construcción y Validación*. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 2(55), 185–201. <https://doi.org/10.21865/RIDEP55.2.14>
- Canto Ortiz, J. M. & Montilla Berbel, V. (2008). *Dinámica de grupos y autoconciencia emocional: perspectivas teóricas y ejercicios prácticos*. Ediciones Aljibe.
- Gan, F. (2013). *Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Editorial UOC.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2021, 26 de julio) *INDICADORES DE OCUPACIÓN Y EMPLEO CIFRAS OPORTUNAS DURANTE JUNIO DE 2021* [Comunicado de prensa]. Recuperado en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/iooe/iooe_2021_07.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (s.f) *Empleo y ocupación*. Recuperado el 15 de octubre de 2021 de: https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/#Informacion_general
- Lafarga Corona, J. y Gómez del Campo, J. (2012). *Desarrollo del potencial humano I*. Editorial Trillas.

- *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, México, 1 de abril de 1970. Última reforma publicada DOF 11-01-2021. Recuperado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf*
- OIT, (2012). *Manual de elaboración de proyectos. Una herramienta paso a paso para apoyar el desarrollo de las cooperativas y otras formas de organizaciones de autoayuda.* Sector Empleo, 2012. Recuperado en: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_178952/lang-es/index.htm
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad.* Ediciones Díaz de Santos.
- Melé, D. (2018). *¿Tiene cabida en la empresa el desarrollo humano integral?*. Revista De Fomento Social, (290), 369-386. <https://doi.org/10.32418/rfs.2018.290.1505>
- Merlano, Alberto, *Prácticas para desarrollar la autoconciencia,* Pensamiento & Gestión, núm. 17, diciembre, 2004, pp. 134-160, Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64601706>
- Moreno, M. L. (2014). *La percepción del paciente sobre su terapeuta en la primera entrevista, el número de sesiones que asisten los pacientes y los resultados del tratamiento.* Universidad Iberoamericana Puebla. Tesis de Maestría en Psicología Clínica y Psicoterapia. No publicada.
- Muñoz, M. (2019). *Emociones, sentimientos y necesidades. Una aproximación humanista.*
- Oltra Comorera, V. (2013). *Desarrollo del factor humano.* Editorial UOC.
- Publishing, M. (2007). *La ventaja competitiva.* Ediciones Díaz de Santos.
- Rogers, C. (1964). *El proceso de convertirse en persona.* Ediciones culturales Paidós.
- Sánchez Ochoa, S. (2018). *Diseño, implementación y evaluación de proyectos en Desarrollo Humano.* México: Universidad Iberoamericana, CDMX.

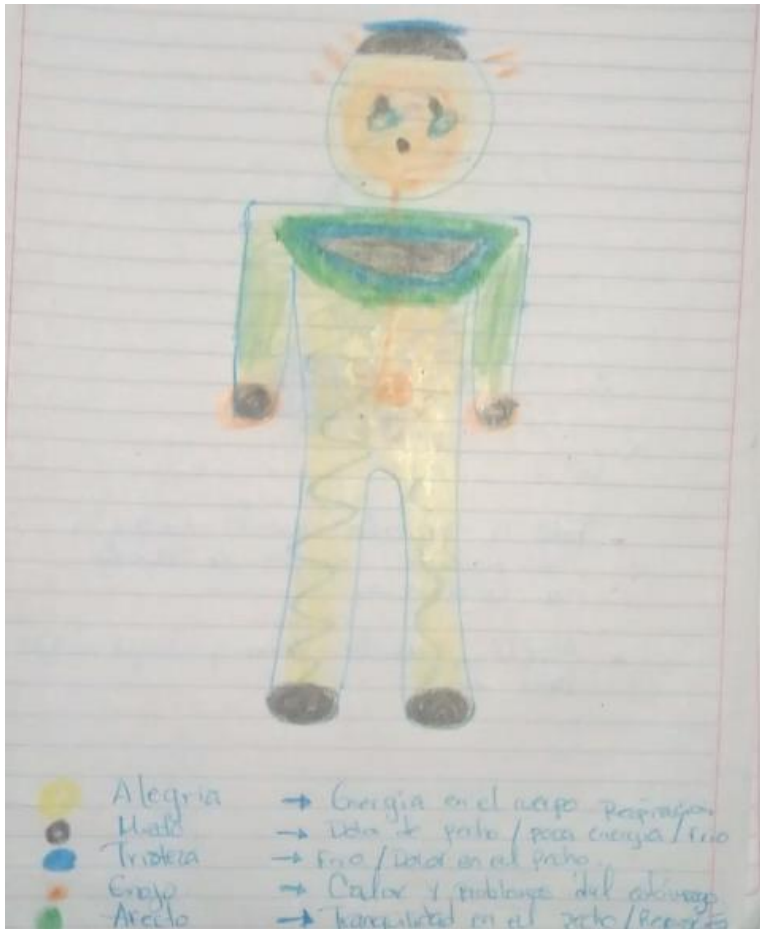
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2019). *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Recuperado en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Sossa Rojas, Alexis LA ALIENACIÓN EN MARX: EL CUERPO COMO DIMENSIÓN DE UTILIDAD. *Revista de Ciencias Sociales (CI)* [en línea]. 2010, (25), 37-55[fecha de Consulta 2 de Diciembre de 2021]. ISSN: 0717-2257. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70817741003>

Respuestas completas del participante 1

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Responsable, consigue las cosas por sí misma, apoya a los demás.
¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la intervención? ¿Existe algún cambio?	De momento no
Emoción que más contacto (inicio de la intervención):	Miedo
Emoción que me permití contactar (fin de intervención):	Alegría
¿En qué relación interpersonal has visto algún impacto mínimo o significativo?	Mi vida en general, pues en el trabajo estoy teniendo la oportunidad de aprender nuevas cosas y de alguna u otra forma, estar desde casa me beneficia de manera económica.
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	Sí, considero que a diario lo hacemos, solo que unos días somos más conscientes que otros.
¿Consideras que eres más consciente sobre las emociones que te genera tus actividades laborales?	A veces, la verdad es que en el ámbito laboral es el 80% de nuestro día y a veces uno está pensando en tantas cosas que el aspecto emocional pasa a ser segunda opción y pensamos en todo menos en eso
¿Consideras que has podido dar un primer paso hacia un proceso de autoconsciencia?	Sí
¿Quisieras agregar algo más?	No, solo en general, muchas gracias
<p>Proceso con el participante</p> <p>Antes de las intervenciones, en encuentros informales en la oficina, me percaté que este participante ante los demás es una persona reservada quien se inclina por escuchar más que por hablar en un diálogo, sin embargo, no teme expresar su punto de vista cuando no está de acuerdo con algo. Desde un inicio se identificó con el miedo, sin embargo, indicó que se ha atrevido a arriesgarse para</p>	

superarlo. Durante las intervenciones me sentí con mucha empatía con 1 debido a la manera en cómo reflexionaba sobre cómo las acciones de uno pueden afectar a los otros, además de que me sentí identificado cuando expresó que no hay que ser tan duro con uno mismo.

Evidencias compartidas por el participante 2 durante las sesiones



Al inicio reconocía que todas las emociones tenían una función y surgían por algo, sin embargo no sabía el porqué ni cómo funcionaba. En este proceso de introspección descubrí cosas en mí que no me había dado cuenta, sobre todo en cuanto a mis relaciones interpersonales. Me di cuenta de cómo la tristeza y el miedo me permitían inconscientemente a tomar actitudes o comportamientos que me servían como mecanismos de defensa. Descubrí que también tengo actitudes que afectan a las personas que me rodean y también descubrí porque se mantienen los vínculos de esa manera, sin embargo también la importancia de tomar decisiones sobre la vida que deseo y que todo es impermanente, que existe la posibilidad de cambiar nuestro ser y transformarnos.

soy agua
 en todos sus estados
 Fluyo como el río
 salvaje como las olas del mar
 tranquila como el agua de los lagos
 agua que fluye del destino de las cosas
 el agua es vida
 y yo soy vida.

Respuestas completas del participante 2

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Empática, asertiva, analítica
¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la intervención? ¿Existe algún cambio?	Soy una parte de todo y por ello influyó en mi entorno y viceversa
Emoción que más contacto (inicio de la intervención):	Todas

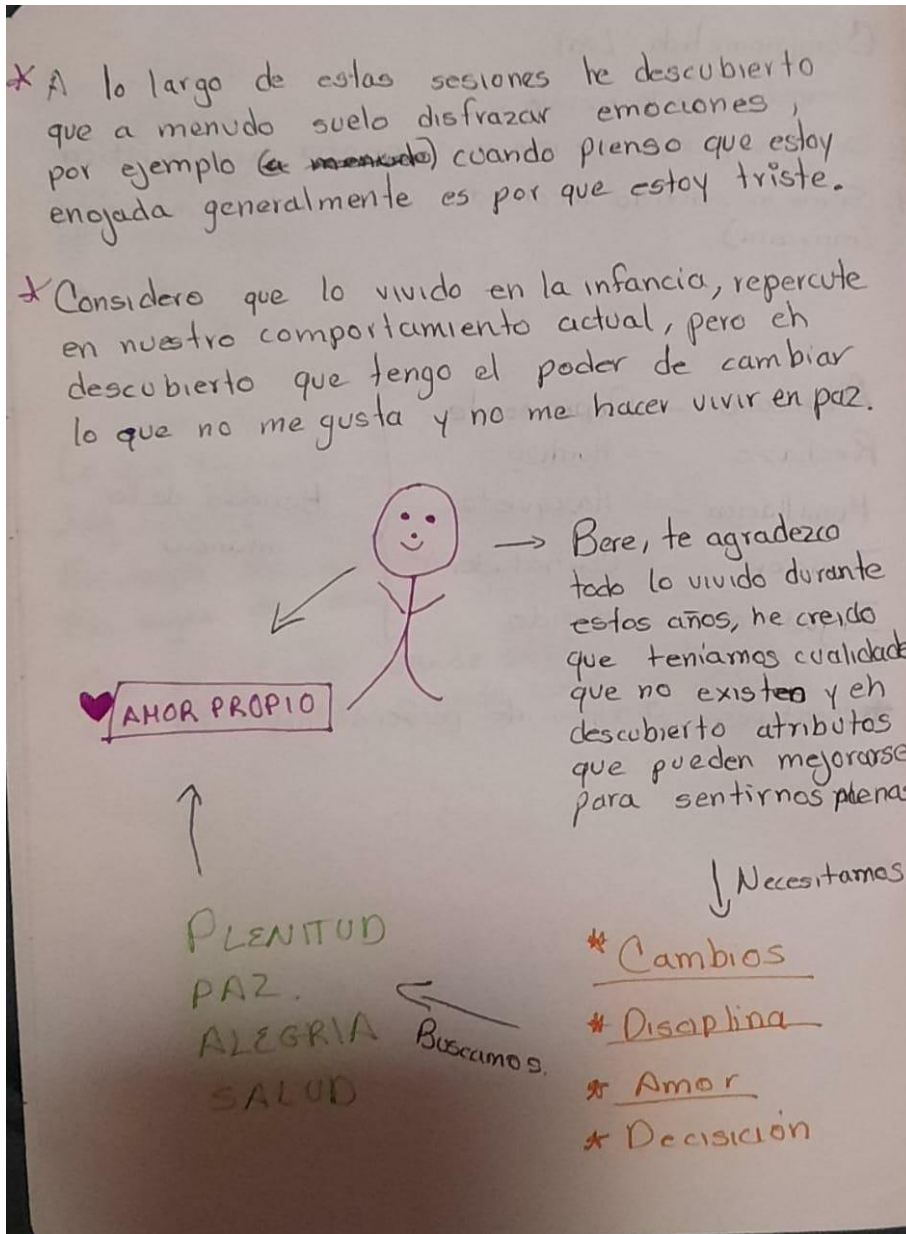
Emoción que me permití contactar (fin de intervención):	Tristeza
¿En qué relación interpersonal has visto algún impacto mínimo o significativo?	Mi relación con mi familia, Es con quién comparto la mayor parte del tiempo por ahora
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	Que también puedo reconocer la tristeza y está bien
¿Consideras que eres más consciente sobre las emociones que te genera tus actividades laborales?	Sí, en mis relaciones con los demás en general.
¿Consideras que has podido dar un primer paso hacia un proceso de autoconsciencia?	Sí, de autodescubrimiento y transformación
¿Quisieras agregar algo más?	Gracias

Proceso con el participante

A este participante lo califican en el área laboral como una persona comprometida que cumple con sus resultados, con una “buena” actitud debido a que acataba las órdenes que le indicaban. Desde antes de iniciar la intervención ha sido una persona que se ha acercado conmigo para buscar asesoría de cómo mejorar en el aspecto laboral. Cuando inició el taller mencionó que era capaz de manifestar todas sus emociones, sin embargo, al final reconoció que si había emociones con las que más contactaba, siendo la tristeza aquella que se permitió reconocer. Descubrió que es sano poder expresarlas y nombrarlas para saber cómo se siente pues estas influyen tanto en ella como en sus relaciones interpersonales, y según ella negarlas representaba su mecanismo de defensa. En pocas ocasiones que la he visto después se percibe como una persona más expresiva que se cuestiona más. A continuación, se menciona un texto que ella escribió cuando se le pidió que mencionara a ella misma qué había descubierto de su ser. (Se colocará en anexos X la imagen correspondiente a esta evidencia)

*Soy agua
 En todos sus estados
 Fluyo como el río
 Salvaje como las olas del mar
 Tranquila como el agua de los lagos
 Agua que fluye del deshielo de los polos
 El agua es vida
 Yo soy vida*

Evidencias compartidas por el participante 3 durante las sesiones



Respuestas completas del participante 3

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Optimista y berrinchuda

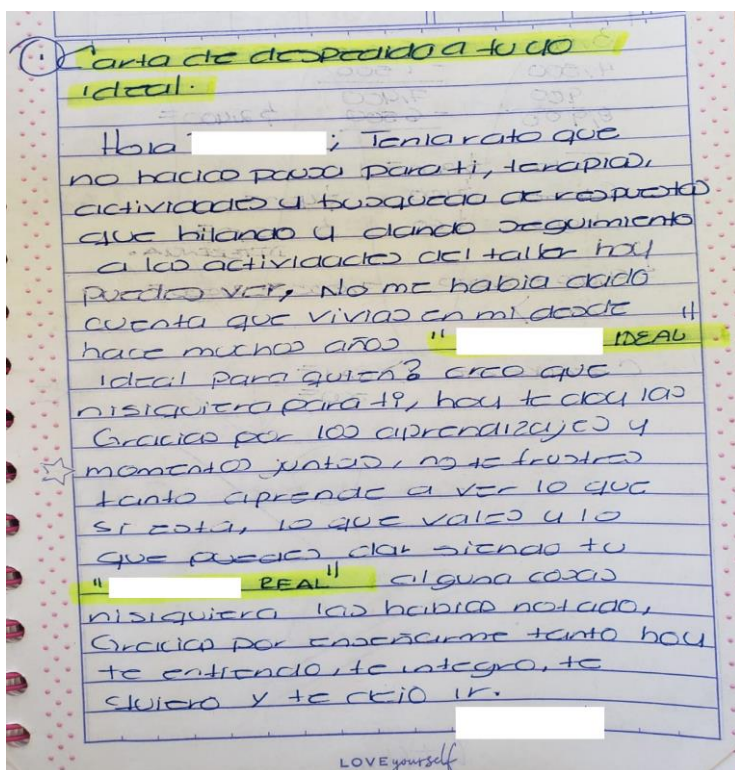
¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la intervención? ¿Existe algún cambio?	Necesito reconocer mis necesidades y trabajar en ellas.
Emoción que más contacto (inicio de la intervención):	Afecto
Emoción que me permití contactar (fin de intervención):	Tristeza
¿En qué relación interpersonal has visto algún impacto mínimo o significativo?	Mi salud física, he dejado de realizar actividad física en las últimas semanas.
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	que soy lo único que poseo.
¿Consideras que eres más consciente sobre las emociones que te genera tus actividades laborales?	sí, trato de cuestionar más la forma en cómo me siento y de qué manera puede contribuirme.
¿Consideras que has podido dar un primer paso hacia un proceso de autoconsciencia?	sí, actualmente estoy en búsqueda de autoconocimiento y cambios personales
¿Quisieras agregar algo más?	Buen proyecto, gracias por compartir con el equipo :)

Proceso con el participante

Con este participante he tenido la oportunidad de tener mayor contacto por la dinámica laboral, el cual es un aspecto en el que le sigo reconociendo la dedicación que tiene con sus actividades. Me siento con mucha admiración con ella y de cómo se invitaba a reflexionar diariamente y reconecté con mi ser cuando dijo que elegía trabajar en su yo antes que en los demás. Durante las intervenciones fue una de las personas que más le gustaba participar, al principio mencionaba aspectos suyos muy generales y posteriormente cuestionaba como podía aplicar lo que veía con su vida. Como parte de sus hallazgos que descubrió de ella misma mencionó que disfrazaba sus emociones, indicando: *“cuando pienso que estoy enojada generalmente estoy triste.”* También se dijo a sí misma *“... te agradezco todo lo vivido durante estos años, he creído que teníamos cualidades que no existen y he descubierto atributos que pueden mejorarse para sentirnos plenas”.*

Como parte del anexo xx se comparte una imagen con la evidencia que compartió la participante en donde menciona lo antes citado.

Evidencias compartidas por el participante 4 durante las sesiones



Respuestas completas del participante 4

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Sociable y retraida, responsable y creativa
¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la intervención? ¿Existe algún cambio?	Me siento más plena
Emoción que más contacto (inicio de la intervención):	Miedo
Emoción que me permití contactar (fin de intervención):	Afecto

¿En qué relación interpersonal has visto algún impacto mínimo o significativo?	Mi funcionamiento en el trabajo, tengo mejor entendimiento
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	Mi YO(nombre del participante) del pasado la que dejó de ser por muchas cosas
¿Consideras que eres más consciente sobre las emociones que te genera tus actividades laborales?	Si por que las identifico
¿Consideras que has podido dar un primer paso hacia un proceso de autoconsciencia?	Si
¿Quisieras agregar algo más?	-

Proceso con el participante

Este participante se mostró muy interesado en participar desde que se le comentó que se haría la intervención. Realizaba preguntas sobre cómo seguir aplicando los temas y las reflexiones que realizaba. En una sesión dijo que batalla con la idea de pensar en el futuro ya que mucho tiempo de su vida pensaba en automático cómo las acciones que hacía diariamente repercutían en su este, sintiéndose a gusto con la idea de vivir en el presente, la cual es una idea con la que me sentí muy identificado ya que durante mucho tiempo yo también sentía esa necesidad de vivir en el futuro sin estar presente en el ahora. Una de sus reflexiones que externó fue que no tenemos que ser nuevos ni diferentes, sino que tenemos que conectar y revivir lo que ya está en nosotros. En lo personal durante este tiempo la he notado que cuestiona más como se sienten ella y sus compañeros de trabajo con las actividades laborales que hacen diariamente.

Evidencias compartidas por el participante 5 durante las sesiones

Querido

Te agradezco mucho por haber estado en cada etapa de mi vida, por haber sido lo mejor de ti y por estar en ciertas ocasiones de las situaciones que no eran muy buenas. has dejado grandes aprendizajes en mi vida pero creo que es el momento de decidir partir ya que también es el momento de que sea de la oportunidad de experimentar una nueva fase en mi vida. Agradezco mucho tu apoyo y comprensión, nunca olvidare lo que has formado en mi vida pero es momento de iniciar algo nuevo en esta nueva etapa de evolución personal.

Gracias por todo.

Atte. yo.

Respuestas completas del participante 5

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Amigable, alegre y servicial, gusta ver las cosas buenas
¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la intervención? ¿Existe algún cambio?	Sé que también tengo mi lado vulnerable y es bueno dejarlo salir
Emoción que más contacto (inicio de la intervención):	Miedo
Emoción que me permití contactar (fin de intervención):	Tristeza
¿En qué relación interpersonal has visto algún impacto mínimo o significativo?	Mi relación de pareja, porque ambos aprendemos a disfrutar más el tiempo en que estamos juntos y también a respetar los horarios y actividades del otro.
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	Mi lado vulnerable

¿Consideras que eres más consciente sobre las emociones que te genera tus actividades laborales?	Si, porque he tratado de pensar porque reaccionó de una u otra forma ante una situación laboral
¿Consideras que has podido dar un primer paso hacia un proceso de autoconsciencia?	Si, conocí y me dejé sentir cosas que antes no
¿Quisieras agregar algo más?	-

Proceso con el participante

Hace tiempo con este participante trabajé directamente por el puesto que teníamos en la empresa. En esos meses no pude empatizar con él, en ocasiones yo me sentía mal con su sola presencia, incluso cuando yo estaba realizando el posgrado. Para mí, con su participación he podido ser más empático con él, al grado de que tengo un mejor trato. En una plática informal que tuvimos después de una sesión le pregunté ¿Cómo era esa necesidad que el tenía de ser tan servicial hacia los demás? A lo que después de reflexionarlo comentó ese miedo a no ser aceptado y sentirse solo, cuando escuché eso me sentí conmovido y pude contactar con un genuino sentimiento de compasión y empatía hacia él. A raíz de eso me he permitido escucharlo sin juicios, y por mi parte, mejoró la relación con el, soy capaz de entablar una plática y sintiendo gusto de escucharlo.

Evidencias compartidas por el participante 6 durante las sesiones

= Diferencias que hay en tu vida ahora, si se decidiera hacer algo y que sucesión con la situación actual.

Al tomar decisiones en mi vida tanto en aspectos laborales como personales, pienso mucho lo que haré, si es conveniente o no y me da mucho miedo enfrentar nuevas cosas... Recuerdo que cuando ingresé a mi primera empresa a mi primer empleo, unos dos meses me llamaron de la empresa donde había realizado mis prácticas profesionales la cual era una gran empresa y mucho más grande a la actual donde me encontraba en esos momentos, yo sí quería hacer el proceso de selección con ellos pero como en ese momento ya tenía un empleo seguía me daba miedo la incertidumbre arriesgarme, además que me daba mucha pena solicitar permisos. Hoy en día me atrevo a tomar decisiones de acuerdo a lo que quiero y siento.

= Diferencias que hay en tu vida ahora, si se decidiera hacer algo y que sucesión con la situación actual.

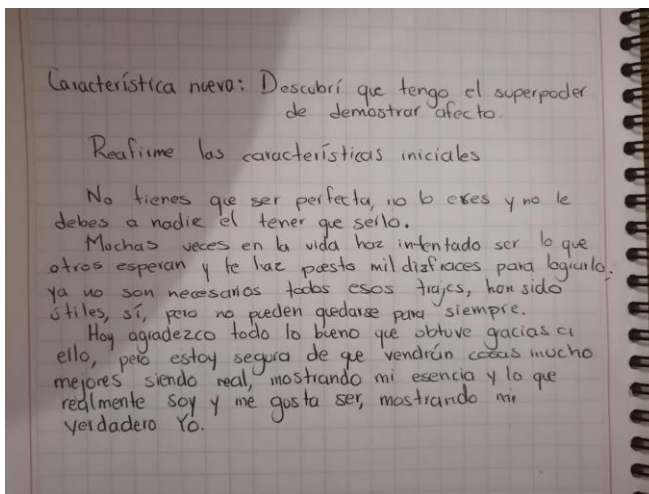
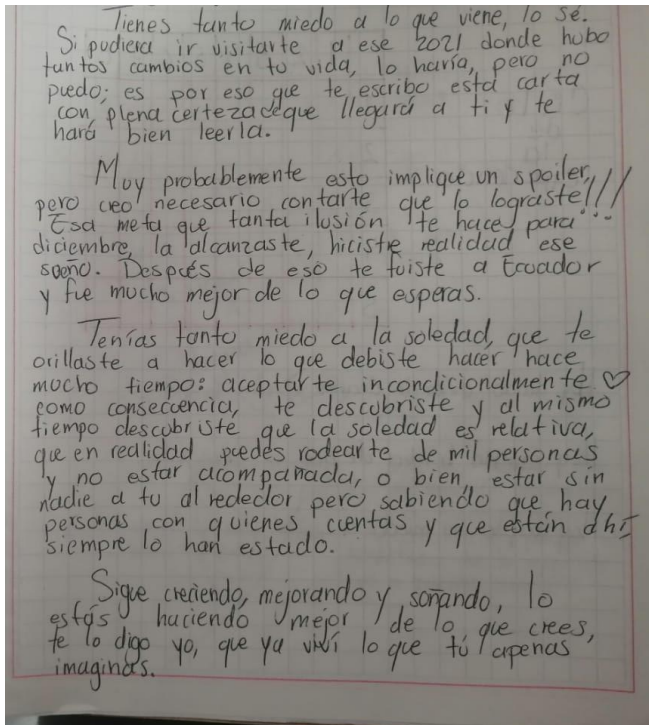
Al tomar decisiones en mi vida tanto en aspectos laborales como personales, pienso mucho lo que haré, si es conveniente o no y me da mucho miedo enfrentar nuevas cosas... Recuerdo que cuando ingresé a mi primera empresa a mi primer empleo, unos dos meses me llamaron de la empresa donde había realizado mis prácticas profesionales la cual era una gran empresa y mucho más grande a la actual donde me encontraba en esos momentos, yo sí quería hacer el proceso de selección con ellos pero como en ese momento ya tenía un empleo seguía me daba miedo la incertidumbre arriesgarme, además que me daba mucha pena solicitar permisos. Hoy en día me atrevo a tomar decisiones de acuerdo a lo que quiero y siento.

Respuestas completas del participante 6

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Atenta, amorosa, servicial y cariñosa
¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la intervención? ¿Existe algún cambio?	De una mujer nueva que tiene que aprender a dejar atrás miedos e inseguridades y también de aprender a controlar el carácter impulsivo que realmente me caracteriza. El cambio que considero es que ahora reflexiono antes de actuar.
Emoción que más contacto (inicio de la intervención):	Miedo
Emoción que me permití contactar (fin de intervención):	Miedo
¿En qué relación interpersonal has visto algún impacto mínimo o significativo?	Mi vida en general, considero que cuando a uno le gusta su trabajo, siempre es alentador y motivante, ya que cambia estilos de vida y objetivos profesionales y personales; en lo personal el trabajo me ha sido de gran ayuda a mi vida en general, porque estuve un tiempo sin actividad laboral por razones personales y me sentía atrasada con mis objetivos profesionales; y regresar nuevamente a la actividad laboral me hace sentirme nuevamente útil profesionalmente y con capacidad de desarrollar más mis capacidades y lograr mis metas.
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	Que la felicidad que a veces siento que tengo no es totalmente verdadera, ya que tengo tristeza y miedos e inseguridades en mi vida, pero tratare de ahora en adelante de aprenderme a tener más amor propio y a disfrutar realmente sin mascarar.
¿Consideras que eres más consciente sobre las emociones que te genera tus actividades laborales?	Sí, porque el aprenderse a conocer más uno mismo genera un mejor control sobre nuestros actos y pensamientos.
¿Consideras que has podido dar un primer paso hacia un proceso de autoconsciencia?	Si, porque el aprender a conocerse a si mismo hace realmente que reflexionemos y luchemos por un cambio cuando las actitudes

	o emociones no son las mejores en nuestra vida actual.
¿Quisieras agregar algo más?	Gracias por el apoyo y por brindarnos estas sesiones que en lo personal me han permitido reflexionar acerca de mi persona y de mi vida actual y me ha brindado la oportunidad de saber en qué aspectos trabajar y mejorar de mi persona.
<p>Proceso con el participante</p> <p>Este participante tenía poco tiempo de haber ingresado a laborar cuando inició la intervención. En la primera sesión se permitió llorar en frente de sus compañeros, cuando le pregunté si había algo que necesitara para que la pudiera ayudar, mencionó que el hecho de ser escuchada y poder expresarlo le permitía sentirse bien pues a menudo callaba su sentir por complacer a los demás por lo servicial que era.</p> <p>En la actividad que compartió en la última sesión mencionó lo siguiente: <i>“Hoy decido dedicar más tiempo a mi persona, a consentirme, a disfrutarme, a reflexionar sobre mis metas y objetivos personales, elijo no estar siempre disponible y atenta a las personas que me rodean ya que los problemas o situaciones por la cual ellos pasan afectan mis emociones. Descubro que mi nuevo poder será amarme a mí misma, procurarme y dejar atrás miedo e inseguridades para poder realmente vivir satisfecha con mi vida, para vivir con alegría y motivación”</i>.</p> <p>Laboralmente ella se ha convertido en un ejemplo ante sus demás compañeros gracias a sus resultados. Cuando tengo la oportunidad de hablar con ella en pláticas informales me siento asombrado y admirado por su sencillez.</p>	

Evidencias compartidas por el participante 7 durante las sesiones



Respuestas completas del participante 7

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Solidaria, gusto por escuchar ideas
¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la	Que no es necesario mostrar u ocultar rasgos de mi persona para estar bien en cualquier ámbito.

intervención? ¿Existe algún cambio?	
Emoción que más contacto (inicio de la intervención):	Afecto
Emoción que me permití contactar (fin de intervención):	Miedo
¿En qué relación interpersonal has visto algún impacto mínimo o significativo?	Mi vida en general, porque implica una reestructura en muchos aspectos, los cuáles afortunadamente han sido buenos.
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	Parte de mi personalidad que había olvidado
¿Consideras que eres más consciente sobre las emociones que te genera tus actividades laborales?	Sí, porque reconozco que el ámbito laboral es una parte que influye mi vida en general
¿Consideras que has podido dar un primer paso hacia un proceso de autoconsciencia?	Sí, permitiéndome manifestarme de forma adecuada sabiendo que no hay emociones negativas.
¿Quisieras agregar algo más?	Gracias por el espacio proporcionado en las sesiones, es bastante agradable realizar actividades distintas a las cotidianas.

Proceso con el participante

Con este participante me sentí muy conmovido por lo que mencionó en una actividad, en ésta dijo que ella le gusta escribirle a los demás, que solo una vez se había escrito hacia ella misma y que gracias a la actividad fue la segunda vez en su vida que lo hizo, además de que le había gustado hacerlo y se daría la oportunidad de hacerlo más seguido, a mirarse a ella. Me sentí conmovido por lo que considero valentía, porque como lo mencionó ella, disfrutó escribirse y verse hacia sí misma, porque cuando yo estuve en ese proceso tuve mucho miedo y es algo con lo que aun batallo.

Al final del taller me compartió la última reflexión que escribió para ella: *“No tienes que ser perfecta, no lo eres y no le debes a nadie tener que serlo. Muchas veces en la vida has intentado ser lo que otros esperan y te has puesto mil disfraces para lograrlo, ya no son necesarios todos esos trajes, han sido útiles, si, pero no pueden quedarse para siempre. Hoy agradezco todo lo bueno que obtuve gracias a ello, pero estoy segura de que vendrán cosas mucho mejores siendo real, mostrando mi esencia y lo que realmente soy y me gusta ser mostrando mi verdadero yo.*

Evidencias compartidas por el participante 8 durante las sesiones

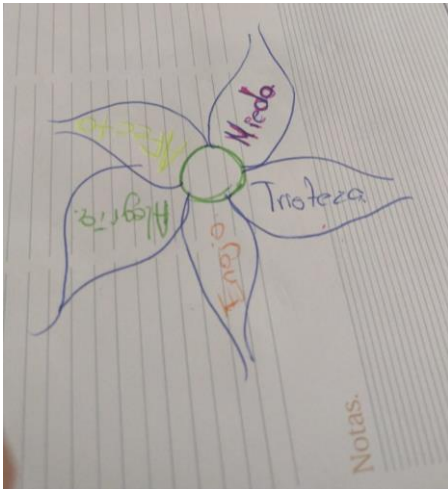


Respuestas completas del participante 8

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Tímida, resiliente, no se clava mucho
¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la	Ahora ya me valoro más y reconozco mis virtudes

intervención? ¿Existe algún cambio?	
Emoción que más contacto (inicio de la intervención):	Alegría
Emoción que me permití contactar (fin de intervención):	Enojo
¿En qué relación interpersonal has visto algún impacto mínimo o significativo?	Mi relación de pareja porque hemos tenido problemas por el tiempo.
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	Me permití contactar con cada una de mis emociones para ser más consciente de mi misma
¿Consideras que eres más consciente sobre las emociones que te genera tus actividades laborales?	Si, si soy más consciente
¿Consideras que has podido dar un primer paso hacia un proceso de autoconsciencia?	Si porque me ayudo a estar bien en todos los aspectos de mi vida, laboral, familiar, etc
¿Quisieras agregar algo más?	--
<p>Proceso con el participante</p> <p>En la parte laboral, con este participante no tengo mucha relación por la naturaleza de nuestras funciones. Se presentó en todas las sesiones de la intervención, sin embargo, no participaba de manera voluntaria. La verdad es que yo siento que no pude establecer una conexión con ella. Ella mencionó al término que la intervención le permitió ser más consciente, aunque por la poca participación que realizaba y aunque trataba de generar actividades para indagar más sobre ella y cómo se sentía realmente, no sentí que se generara un encuentro auténtico al menos conmigo.</p>	

Evidencias compartidas por el participante 9 durante las sesiones



Respuestas completas del participante 9

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	
¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la intervención? ¿Existe algún cambio?	Anteriormente tenía cierta apariencia de mi personalidad ahora me doy cuenta que es diferente en algunas cosas y que hay puntos a reforzar

Emoción que más contacto (inicio de la intervención):	Enojo
Emoción que me permití contactar (fin de intervención):	Afecto
¿En qué relación interpersonal has visto algún impacto mínimo o significativo?	Mi salud física, creo hoy en día es lo más importante
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	Mi forma de ser y lo que debo cambiar
¿Consideras que eres más consciente sobre las emociones que te genera tus actividades laborales?	Si por qué lo emocional llega a impactar de una forma u otra
¿Consideras que has podido dar un primer paso hacia un proceso de autoconsciencia?	Si
¿Quisieras agregar algo más?	No

Proceso con el participante

En una sesión de retroalimentación laboral antes de la intervención este participante mencionó que no estaba bien mostrarse vulnerable con los demás porque eso hacía ver débil a la persona. Fue una persona que no acudió a la primera sesión y no participaba mucho en las demás. En encuentros de pasillo y pláticas informales que tuvimos antes de acabar el taller me dijo que las actividades la han hecho cuestionarse sobre qué es lo que hay de fondo en las acciones que realiza y que en la parte laboral se ha dado cuenta que cuando está en su casa y piensa en el trabajo no le gusta y eso la conflictuaba, que ya no se sentía con la misma energía y ganas como antes, cuando le pregunté qué haría con ese darse cuenta, solo mencionó que ha reflexionado sobre decisiones que tomará en un futuro.

Evidencias compartidas por el participante 10 durante las sesiones

Hoy decido dejar de decirme: debería
Hoy cambio la idea de que: no actúes
Hoy acepto mi miedo a: sentir miedo a algunas circunstancias

Diana:

Sé que estás pasando por muchas emociones, siento que estas rezagada, comparado con la vida que llevan las personas de tu edad, está bien si ellos ya tienen trabajo, están viajando o formando familias y tú aún no. Todo va a tomar su lugar en el momento adecuado. Deja de sentir culpa o remordimiento sobre situaciones externas a ti.

Características que mencioné en 1ra sesión

- Introversa
- Responsable
- Bailar

Características V sesión

- algunas veces muestro emociones para esconder otras
- la emoción que predomina en mí es la felicidad
- con la intervención, ahora permito que la energía fluya
- está bien sentir miedo o tristeza en algunas ocasiones.

Carta a mi yo (ideal)

Hoy me despidió de ti, agradeciéndote por el tiempo que pasamos juntas, estuviéste a mi lado como mecanismo de defensa ante situaciones a las que pude ser vulnerable, ahora sé que está bien a veces sentir miedo nervios o desconfianza, simplemente hay que aprender a manejar cada emoción, permitir que la energía fluya, los ciclos se cierran y no estancarnos en ninguna etapa.

Respuestas completas del participante 10

Aspecto	Comentario del participante
Actividad ¿Quién soy? (Inicio de la intervención)	Introvertida, responsable y agradecida
¿Cómo es el concepto que tienes de ti mismo hoy en día con respecto a antes de iniciar la intervención? ¿Existe algún cambio?	Sí, en cuanto a las características que me definen a ir un poco más allá y no solo aspectos superficiales.
Emoción que más contacto (inicio de la intervención):	Miedo
Emoción que me permití contactar (fin de intervención):	Miedo
¿En qué relación interpersonal has visto algún impacto mínimo o significativo?	Mis actividades habituales en ratos libres, actualmente prefiero utilizar mi tiempo libre para estar tranquila y pasar tiempo con mi familia en lugar de salir
¿Qué te permitiste encontrar/contactar en tu ser?	Aspectos de mi personalidad y sus motivos
¿Consideras que eres más consciente sobre las emociones que te genera tus actividades laborales?	Sí, estos días han sido un poco frustrantes en cuanto al trabajo, sin embargo, las sesiones me han permitido controlar mis emociones y utilizarlas para bien
¿Consideras que has podido dar un primer paso hacia un proceso de autoconsciencia?	Sí, ahora conozco más sobre mí misma y puedo saber incluso como hubiera reaccionado a algunas circunstancias antes de tomar las sesiones y cómo reacciono ahora con estos conocimientos.
¿Quisieras agregar algo más?	Agradezco mucho que se nos permitiera participar en esta intervención, considero que independientemente de los fines académicos, a todos nosotros nos permitió crecer como personas.
Proceso con el participante	

Una de las características que mencionó este participante fue la introversión, sin embargo, en las sesiones fue una persona participativa, denota lo agradecida que es y se ha permitido integrarse mejor con sus compañeros de trabajo. En una actividad mencionó que se daba cuenta y se decía a ella misma que deje de sentir culpa o remordimiento ante situaciones externas a ella. Al final reafirmó esta idea de que no se siente culpable por estas situaciones ni por tener emociones de miedo o tristeza cuando los tiene.

Evidencias compartidas por el participante 11 durante las sesiones

Me encuentro arrepentido y "frustrado" de diferentes oportunidades que dejé pasar precisamente por el no saber cerrar ciclos y son oportunidades que al pasar el tiempo me afectan o no me dejan "en paz" al pensar que sería de mi vida actualmente

= M. Carla =

No te preocupes, tu trabajo y dedicación van a dar frutos tarde o temprano y vas a lograr tanto tus metas personales como profesionales. La vida te hará aprender a aprovechar cada experiencia que se te da.

Evidencias compartidas por el participante 12 durante las sesiones

