

# UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

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



“SENSIBILIZACIÓN ACERCA DEL ESTRÉS MEDIANTE LA IDENTIFICACIÓN  
DE EMOCIONES Y LA ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO. APLICACIÓN EN UNA  
EMPRESA DE SERVICIOS.”

## ESTUDIO DE CASO

Que para obtener el grado de

**MAESTRA EN DESARROLLO HUMANO.**

Presenta

**MARIA DEL ROCIO RIVERA RAMIREZ**

Directora: Dra. Beatriz Soledad Pelcastre Arenas.

Lectores:

Dra. Marina Contreras Moreno.

Mtro. Javier Ubaldo Palma Chávez.

Ciudad de México, 2016

## **Agradecimientos**

En primer lugar a Dios. Enseguida a mis padres, por traerme a este mundo, por acompañarme con paciencia y dedicación en cada una de las decisiones de mi vida profesional y personal.

Gracias a mis hermanos, por ser un ejemplo de perseverancia y superación.

Gracias a mi pareja, quien me ha motivado a continuar firme en mi decisión de promover el Desarrollo Humano.

Gracias a mis profesores y compañeros, quienes acompañaron mi proceso a lo largo de la maestría.

Gracias a mi jefe, por darme la oportunidad de estudiar, al tiempo que prestaba mis servicios para su empresa.

Gracias infinitas a la vida, por la oportunidad de conocer el programa de Desarrollo Humano, en el que he encontrado un sentido distinto para mi desarrollo profesional y personal.

## Índice

Agradecimientos.....	2
Índice.....	3
INTRODUCCIÓN .....	4
ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA .....	6
MARCO CONCEPTUAL.....	12
PLANTEAMIENTO DE SOLUCIONES PLAUSIBLES .....	23
METODOLOGÍA .....	29
RESULTADOS Y CONCLUSIONES.....	34
BIBLIOGRAFÍA.....	51
ANEXO 1. CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES. ....	55
ANEXO 2. INVITACIÓN AL TALLER. ....	56
ANEXO 3. CUESTIONARIO INTRODUCTORIO .....	57
ANEXO 4. ÉTICA.....	58
ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO. ....	59
ANEXO 6. EJERCICIO DE RELAJACIÓN .....	61
ANEXO 7. DINÁMICA MUSICAL.....	62
ANEXO 8. ACTIVIDAD PARA PONER A PRUEBA LOS VALORES PERSONALES. ....	63
ANEXO 9. ACTIVIDAD PARA TRAER A LA CONCIENCIA SU RELACIÓN CON EL TIEMPO .....	64
ANEXO 10. ACTIVIDAD PARA OBSERVAR EL HORARIO PERSONAL DIARIO. ....	65
ANEXO 11. FORMATO PARA IDENTIFICAR ROLES, OBJETIVOS Y ACTIVIDADES. ....	66
ANEXO 12. FORMATO PARA IDENTIFICAR OBJETIVOS Y ACTIVIDADES LABORALES. ....	67
ANEXO 13. MATRIZ PARA EL ESTABLECIMIENTO DE PRIORIDADES. ....	68
ANEXO 14. CUESTIONARIO DE FIN DE SESIÓN 3.....	69
ANEXO 15. CUESTIONARIO FINAL .....	70

# **“Sensibilización acerca del estrés mediante la identificación de emociones y la administración del tiempo. Aplicación en una empresa de servicios.”**

## **INTRODUCCIÓN**

Las empresas pequeñas son un excelente foro para poner en práctica los proyectos de Desarrollo Humano. Trabajar con ellos en algunos temas de crecimiento personal como el estrés y las emociones, pueden resultar de gran beneficio para ellos, especialmente para aquéllos quienes el trabajo se convierte en su primer casa y apenas tienen tiempo para llegar a su hogar y cuidar de sus familias.

Vera (2013) menciona según encuestas internacionales, que el 75% de la población mexicana padece estrés y que la tensión aumenta cuando los trabajadores tratan de ocultar los conflictos o insatisfacciones con tal de funcionar para un sistema de empresa.

Asociado al tema estrés, se encuentra el de las emociones, de las cuales se menciona que en el ambiente laboral, su expresión suele controlarse en gran medida, especialmente cuando se trata de emociones que se consideran poco apropiadas en dicho ambiente (Sloan, 2012).

Por otro lado, se habla de que las empresas consideradas de excelencia en el mundo actual y con gran capital humano, pueden asegurar la continuidad de la competitividad en la medida en la que atiendan las necesidades sociales y psicológicas de sus trabajadores (Valencia, 2005).

En este sentido, el hecho de proporcionarles herramientas para afrontar el estrés y conocer las emociones que experimentan en la vida cotidiana, representan una manera de atender sus necesidades psicológicas.

Los proyectos de Desarrollo Humano en la pequeña empresa representan el espacio propicio para atender dichas necesidades.

En este estudio de caso, se demuestra el beneficio que aporta a los trabajadores, el hecho de ser escuchados, no solamente en sus necesidades materiales, sino también en sus necesidades psicológicas y cómo puede este hecho generar un cambio en la relación de los empleados con la empresa.

A continuación se reportan los resultados de la aplicación de un taller denominado “Equilibrando mi vida”, el cual maneja como tema principal el Estrés y dos formas de afrontamiento: A través de las emociones y la administración del tiempo. Este fue aplicado a dos grupos de empleados en una pequeña empresa de servicios en la Ciudad de México. Aunque se implementó de modo piloto con un primer grupo, se reportarán los resultados de dicha aplicación a dos grupos subsecuentes.

El enfoque del taller estuvo centrado en el grupo, bajo un encuadre de confidencialidad, el cual permitiera la apertura a comentar los sentimientos y emociones asociados al estrés.

Como resultado, los trabajadores que recibieron el taller, se sintieron tratados por la empresa como personas que piensan, sienten y que son valiosas. Así mismo, algunos de los participantes se dieron cuenta de algunas emociones concretas que representaban una limitante en su proceso de desarrollo personal y de la importancia de identificarlas. Otros reconocieron la necesidad de disfrutar su vida laboral y personal.

## **ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

Con la finalidad de aportar mayor información a este estudio de caso, se mencionan los antecedentes de la empresa en donde se desarrolla el diagnóstico, la definición del problema y las soluciones al caso:

La empresa es del giro servicios, fue fundada en el año 1982 con la finalidad de ofrecer servicios de informática.

Se encuentra localizada en la calle Tlacoquemecatl #41, en el interior 6B, en la colonia del Valle, en la delegación Benito Juárez de la Ciudad de México.

En el año 2000 se contrata a la primera persona, fuera de los dos socios, quien se incorpora para hacerse cargo de lleno de las tareas administrativas.

Un año después, se integra a la compañía un exfuncionario público, junto con el cual se propone la ampliación del objeto social de la empresa.

En 2002, se comienzan a desarrollar nuevas líneas de negocio y son 7 las personas que la integran: 2 socios y 5 empleados. Con dicha ampliación a nuevas líneas de negocio, se firman nuevos contratos para proporcionar sus servicios administrativos y financieros a dos nuevas empresas fundadas, una en 2003 y otra en 2004.

Tres años después, se incorporan dos nuevas personas a la plantilla de personal, una de ellas para hacerse cargo de lo que ahora es el área de recursos humanos. En ese mismo año, una nueva empresa se crea dentro del grupo, con la cual se firma un contrato para proporcionarle todos los servicios con los que actualmente se cuenta: financieros, administrativos y de recursos humanos.

Entre los años 2011 y 2013 se aumenta el número de contrataciones debido a la demanda de servicios para las empresas dentro y fuera del grupo.

La organización se ha ido solidificando cada día más, gracias a su experiencia en el otorgamiento de servicios administrativos, financieros y de recursos humanos.

A la fecha, la empresa cuenta con 29 empleados repartidos en las diferentes áreas y proporciona servicios a 3 empresas.

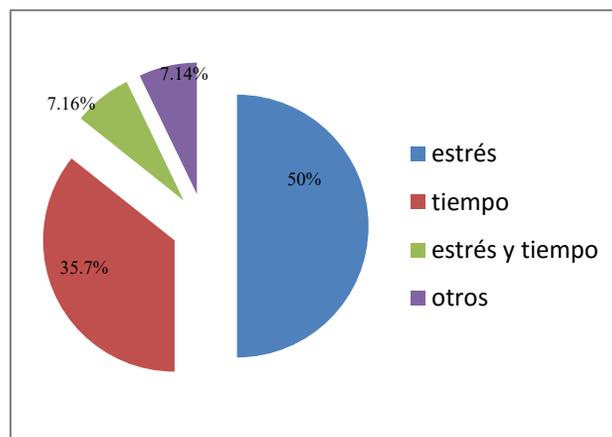
Es importante señalar que a partir de 2013, la empresa comenzó a darle mayor importancia a las personas, muestra de ello es que se incorporaron nuevos beneficios tales como: clases de inglés gratuitas, apoyo para el pago de servicio de nutriología dentro de

las instalaciones de la empresa y la posibilidad de comer un snack gratuitamente todos los días laborales.

Dentro de este marco, se propuso la posibilidad de iniciar un proyecto de Desarrollo Humano, para lo cual se llevaron a cabo dos diagnósticos de las necesidades sentidas del personal de la empresa, uno en 2012 y otro en 2013. En noviembre de 2012, se realizó el primer diagnóstico a partir de la aplicación de un cuestionario a 14 empleados de la empresa.

Cerda (2001) afirma que un proyecto social o educativo, se apoya en los resultados del diagnóstico. Una necesidad sentida es aquella que expresa la población, ejemplos de ella nacen de la información que ésta proporciona en la aplicación de cuestionarios y encuestas (Gómez del Campo, 1999).

En el cuestionario se realizaron 4 preguntas relacionadas con su interés en recibir algún tipo de formación para el desarrollo de su persona. Los resultados mostraron que los temas: estrés, tiempo, estrés-tiempo y otros, les representaban un desgaste de energía en su vida y eran de interés para los trabajadores. Ver figura 1.



**Figura 1.** Interés de los encuestados en los temas de estrés y tiempo.

A partir de las respuestas a los cuestionarios, se impartió una plática denominada: la administración del tiempo. Esto, con la finalidad de tratar el segundo tema que más energía les quitaba en ese momento. El contenido de la plática incluía: la definición del tiempo y su papel en la vida actual, qué es la administración del tiempo y para qué sirve,

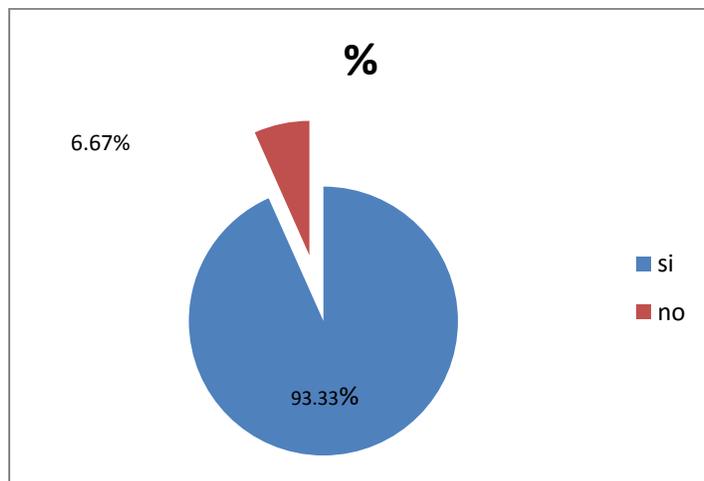
la dinámica social y la administración del tiempo, tips, y finalmente la relación entre la administración del tiempo y el estrés.

Con la intención de poder implementar un proyecto de Desarrollo Humano y con el antecedente del interés de los trabajadores de la empresa por recibir formación humana, se preparó la presentación de un nuevo proyecto, mismo que se presentó a la Gerente de Recursos Humanos en mayo de 2013. Ahí, se propuso la posibilidad de aplicar un cuestionario que permitiera conocer la relevancia actual de los temas de estrés y administración del tiempo para los trabajadores.

Lo anterior fue aprobado y un nuevo cuestionario se aplicó ese mismo mes a 16 personas de la empresa. Para aplicar el cuestionario (ver Anexo 1), se utilizó el sistema Google Drive, se envió a los participantes para ser respondido de manera anónima.

El cuestionario es considerado como una forma de encuesta, con la característica particular de que el entrevistador no se encuentra presente, debido a que quien lo aplica considera que para recoger información no es necesaria la interacción personal. Es también usado cuando el tiempo es precario como para realizar entrevistas a todos los sujetos (Rodríguez, Gil, & García, 1996).

El porcentaje de respuesta de la encuesta fue de 93.75% . El 93.3% de los participantes experimenta estrés en la vida cotidiana y el 6.67% no. Ver figura 2.



**Figura 2:** Porcentaje de encuestados que experimenta estrés en la vida cotidiana.

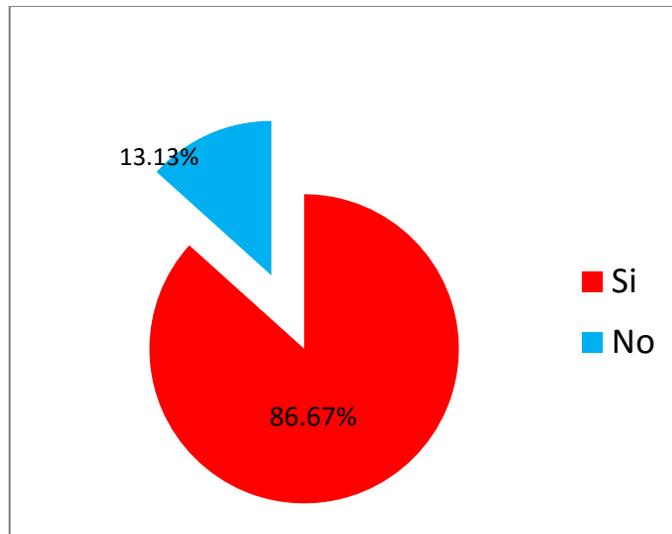
Las personas que experimentan estrés, identifican síntomas en su cuerpo. Para efectos del análisis de las respuestas de los participantes en la encuesta, dichos síntomas se clasificarán en emociones y en aspectos físicos. Las emociones mencionadas fueron: enojo, impotencia, tristeza y ansiedad. Los aspectos físicos mencionados fueron: granitos en la piel, dolores de cabeza, dolores de estómago, gastritis, colitis, cansancio, cambio de humor, dolor de espalda, dolor de hombros, tic nervioso.

Una investigación realizada a 180 amas de casa en las Islas Canarias, España, demostró que el estrés cotidiano en ellas, tenía relación con los síntomas psicósomáticos, lo cual les ocasionaba una sensación de falta de control. Así mismo, se menciona que aquéllas amas de casa cuya forma de afrontamiento del estrés estaba centrado en la emoción, sufrían de mayores síntomas psicósomáticos, ansiedad y depresión (Matud & Bethencourt, 2000).

Algunas de las situaciones que mencionaron que les generan estrés fueron: problemas personales, carga de trabajo, tráfico, situación económica, administración del tiempo, situaciones de las que no hay control, y falta de tiempo libre.

La manera en que afectan estos síntomas las relaciones laborales y familiares fueron: la irritabilidad, el pasar mayor tiempo en el trabajo, el hecho de tener errores en actividades laborales, el que su rendimiento se vea afectado, el hecho de que falte comunicación con la familia, la falta de concentración laboral, el hecho de estar con la familia pero no en las mejores condiciones, el hecho de tener menos tiempo de calidad, así como el hecho de sentirse con la obligación de mantener la calma ante las exigencias de todos.

Cuando se les cuestionó lo relacionado con la administración del tiempo, el 86.67% de los encuestados respondió que sí pueden identificar los momentos en los que carecen de una adecuada administración del tiempo, mientras que el 13.13% no lo puede hacer. Ver figura 3.



**Figura 3.** Porcentaje de encuestados que identifica la carencia de una adecuada administración del tiempo.

Se denomina sentimientos a la sensación de la que se ha hecho consciente el individuo respecto de la emoción que está experimentando (Bisquerra, 2003). En lo relativo a los sentimientos que se generan cuando se dan cuenta de que podrían administrar su tiempo de una mejor manera, 2 personas mencionaron sentimientos de frustración, 2 mencionaron el término estrés y 1 inconformidad, 3 personas mencionaron alivio y bienestar, 1 se encontró con un reto importante, 1 se sintió desubicado, 1 siente que en el día hizo muchas actividades familiares y laborales, 1 siente deseos de obtener mejor capacitación sobre el tema, 1 siente que podría mejorar, 1 siente que sería buena opción y 1 se siente con más libertad y oxígeno .

Finalmente, se les preguntó si era de su interés recibir un taller que abordara los temas de gestión del estrés y la administración del tiempo, a lo que el 93.33% respondió afirmativamente y el 6.67% respondió que no.

Con base en la información recabada, se establece que de las 15 personas que respondieron el cuestionario, 14 experimentan estrés en la vida cotidiana y se define el siguiente problema:

**“El personal de la empresa vive estrés en la vida cotidiana y no es consciente del papel de las emociones en dicha vivencia”**

En este estudio de caso se reportarán los resultados de la aplicación del taller “Equilibrando mi vida” a dos grupos de personas en una pequeña empresa.

Como objetivo general del taller, se buscó que los participantes se sensibilizaran en el afrontamiento del estrés desde el punto de vista de las emociones y desde el punto de vista del problema mediante la administración del tiempo.

Los objetivos específicos del taller fueron que al final de la intervención, los participantes fueran capaces de: 1) identificar en su persona las emociones asociadas a la vivencia del estrés, 2) identificar en su persona la manera en que administraban el tiempo y 3) fueran capaces de conocer las herramientas de administración del tiempo.

## MARCO CONCEPTUAL

El estrés es un tema de relevancia actual, en el mundo y en México. Un folleto publicado por la Organización Mundial de la Salud en Francia, menciona que la gente que habita en países en desarrollo ha tenido que aprender a manejar el estrés laboral. Esto, debido a la globalización y los cambios que ésta ha originado en el ámbito laboral, a diferencia de los países desarrollados, cuya población sabe cómo lidiar con este tema. Se menciona también que en América Latina falta conciencia respecto a lo que es el estrés laboral y cómo manejarlo. En dicho documento, se motiva a los países para que se desarrollen redes de trabajo que repercutan en lugares de trabajo saludables (Houtman & Jettinghof, 2008).

Existen diferentes niveles de análisis del estrés: fisiológico, sociológico y antropológico y psicológico. A nivel de la fisiología, el estrés se estudia desde la comprensión del cerebro y los neurotransmisores hormonales. En lo referente a lo sociológico y antropológico, se incluye la comprensión de la sociedad y a nivel psicológico, se busca la comprensión de la mente y de la conducta individual (Lazarus, 2000).

El nivel de análisis que se estará tratando en este estudio de caso será el psicológico.

El concepto estrés ha ido evolucionando con el paso del tiempo, se dice que se usó por primera vez en el siglo XVI, haciendo referencia a las “dificultades, luchas, adversidad o aflicción”. En el siglo XVII, el físico Robert Hooke, usó su área de conocimiento para crear un análisis de ingeniería relativo al estrés, el cual dio origen a los conceptos: carga, estrés y tensión. Dicha teoría influyó de manera importante en la concepción del tema en el siglo XX. Los términos que persistieron fueron: estrés y tensión. Como consecuencia, al día de hoy los factores asociados al tema son: estresor o el estímulo recibido y la reacción ante éste. La tensión se define como el cambio en el organismo producido por el estrés (Lazarus, 2000).

En Sierra, Ortega & Zubeidat (2003), se menciona que el origen del término estrés proviene de la palabra en inglés: “distres”, cuya traducción del inglés al español significa pena o aflicción.

Por otro lado, en Wang & J. Saudino (2011), se hace referencia a varias acepciones del término estrés: puede referirse a un estado interno del organismo que envuelve reacciones fisiológicas, celulares y reacciones emocionales. Algunos eventos externos, pueden despertar el estado interno de estrés y está usualmente acompañado por experiencias emocionales no placenteras, tales como: ansiedad, enojo, tristeza, envidia, celos, miedo, culpa y vergüenza, las cuales son resultado de situaciones estresantes.

En Montero-Marin, Prado-Abril, Piva Demarzo, Gascon, & García-Campayo (2014) se define el término estrés como el resultado de la relación que la persona establece con las situaciones que le rodean y que valora como significativas para su bienestar, las cuales exceden sus propios recursos de afrontamiento. En dicha investigación, se habla del término afrontamiento, el cual definen como los esfuerzos cognitivos y de comportamiento para manejar demandas internas o externas, mismas que exceden los recursos de la persona. En este sentido, la persona se enfrenta a una vulnerabilidad psicológica debido a que no posee los suficientes recursos de afrontamiento para: 1) manejar la situación adecuadamente y 2) para darle la importancia debida a las consecuencias que implica un manejo inadecuado.

Otra definición de afrontamiento hace mención del término como el conjunto de esfuerzos que realiza el individuo en su conducta y a nivel del conocimiento, para hacerle frente (Sandin & Chorot, 2003).

Una forma de afrontamiento o manejo es el centrado en el problema, en donde la persona obtiene información respecto a la situación que está viviendo y actúa con la finalidad de modificar la realidad que está experimentando con relación a la problemática y el medio que le rodea. Este tipo de manejo, se considera bajo el control de las personas. Un ejemplo de técnica concreta es el manejo del tiempo. Por otro lado, el afrontamiento centrado en la emoción, se aplica cuando las condiciones se consideran no modificables y la persona regula las emociones provocadas por la situación que le genera estrés. Se da un valor distinto a la amenaza, sin que esto modifique la realidad de la situación que genera el estrés: revalorización (Lazarus, 2000).

Otra forma de hablar de afrontamiento es la llamada gestión preventiva individual del estrés, la cual puede dirigirse a las respuestas del individuo de acuerdo al estímulo, así

como la posibilidad de identificar estrategias cognitivas, emocionales y de comportamiento (Durán, 2010) para lo cual se solicite ayuda en lo siguiente:

Técnicas de resolución de problemas

Asertividad

Reestructuración cognitiva

Gestión del tiempo

Técnicas de relajación

El “mindfulness”, como técnica de relajación, consiste en el enfoque de la atención en algún objeto, el cual puede ser la respiración misma. Cuando esta atención se ha conseguido, se busca observar los sentimientos, sensaciones e ideas en el aquí y ahora, sin hacer juicios sobre ellas, sino dejándolas pasar. Con esto, se busca la atención plena de la persona en el momento presente. Así, es posible que se consiga el aprendizaje sobre la manera de relacionarse con lo que ocurre en la vida en el aquí y en el ahora (Moñivas, García-Diez, & García-De-Silva, 2012).

Al hablar del afrontamiento centrado en la emoción, resulta conveniente hablar del concepto emoción, el cual se considera producto de la razón. Las emociones reflejan la manera en que la persona piensa, lo que la persona quiere y la manera en la que considera que debería intentar algo (Lazarus, 2000).

Se definen como procesos a los cuales hay que poner atención, ya que junto con la razón, nos ayudan a ser personas eficaces. Ellas manifiestan las problemáticas para que sean resueltas por la razón. Su importancia radica en el hecho de que proporcionan amplitud a la inteligencia, ya que ofrecen información asociada al bienestar de las personas. También ayudan a aprender de una manera más rápida por el impacto que generan en la memoria. Una situación es más fácilmente recordada cuando está asociada a una emoción (Greenberg, 2000).

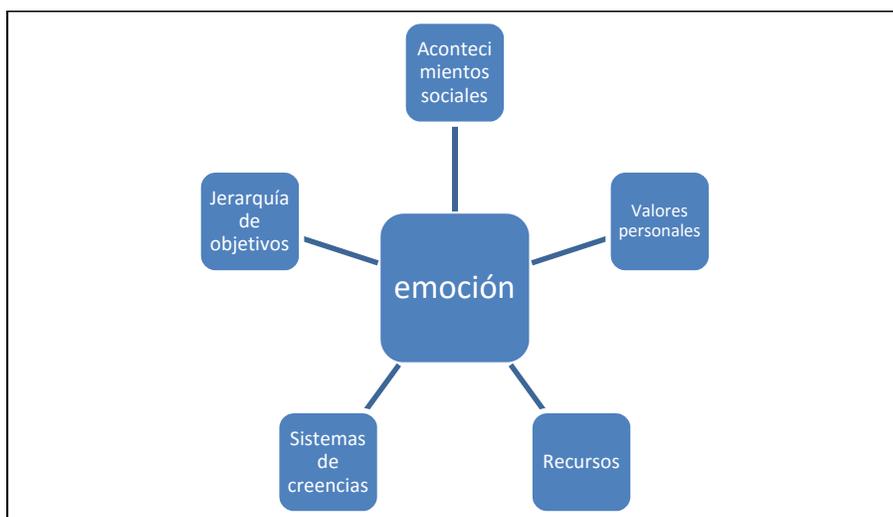
Otra concepción acerca de las emociones es la que se define como “cimiento de la arquitectura personal” en donde la forma en la que se gestionan, depende de los pensamientos, de los sentimientos y del espíritu (Sam & Tree, 2012, p. 35).

También se reconoce a las emociones como “procesos y estados afectivos complejos”, cuyo origen se encuentra en acontecimientos cotidianos y en experiencias del

pasado. “Se manifiestan en estados subjetivos como la tristeza, el miedo, la alegría, depresión, temor, gozo” (Gómez del Campo, 2014, p.1)

En lo referente al estrés psicológico y a las emociones, cabe señalar que existen una diversidad de elementos que se encuentran en juego: por un lado se encuentra la personalidad, las variables ambientales (no controlables en ocasiones por el individuo), así como aquéllos aspectos que tienen que ver con los elementos que dan origen a las emociones: los recursos personales, los valores, los acontecimientos sociales, la jerarquía de objetivos del individuo y su sistema de creencias. Todos estos elementos se encuentran interrelacionados en la vivencia del estrés. El estrés y las emociones se encuentran estrechamente relacionados, ya que cuando el estrés está presente, necesariamente lo están las emociones. No así en sentido opuesto, ya que cuando las emociones están presentes, el estrés puede estarlo o no. Se dice también que las emociones, el estrés y la forma de manejarlo son elementos que se unen en un concepto (Lazarus, 2000).

La figura 4 muestra los elementos que intervienen en la emoción. La figura 5 muestra la unidad de los conceptos emoción, estrés y manejo.



**Figura 4.** Elementos que intervienen en la emoción.

Presenta las diferentes variables que dan origen a las emociones. Cuatro de ellos tienen que ver con la formación personal que el individuo posee y una de ellas representa un aspecto externo: acontecimientos sociales.



**Figura 5.** Unidad de los conceptos: estrés, emoción y valoración  
Presenta la manera en la que se encuentran interrelacionados los tres conceptos.

En Lazarus (2000), también se mencionan diferentes tipos de emociones. Las que se subrayan son las que se consideran generadoras de estrés:

1.-Ira:

Asignación de culpabilidad hacia uno mismo o a otra persona. Puede ser ira hacia el interior (estar acompañada o ser superada por la ansiedad o el miedo). Puede ser ira hacia el exterior.

Ira inhibida:

Cuando ésta ocurre, la persona busca por todos los medios expresar la ira hacia los demás.

Ira justa o correcta:

Son dos las causas que la pueden originar: 1) la provocación social. Ejemplo: el rechazo o crítica. 2) Vulnerabilidad social y personal. Ejemplo: el rechazo de una persona con discapacidad.

Hostilidad:

Es el sentimiento o disposición de enfadarse.

2. Envidia:

El deseo de poseer algo perteneciente a otra persona, que tiene su origen en un sentimiento de privación y de la comparación. Una manera de manejarla es justificando aquello de lo que carecemos.

3. Celos:

Son tres las personas en juego. La persona celosa considera que tiene rivalidad por el afecto o amor de otro. Una forma de describirlo es el grito de ayuda: no me abandones. Es la expresión del miedo a perder a una persona.

4. Terror:

Se experimenta con la aparición repentina de un peligro físico, concreto y muy importante que pone en riesgo nuestra vida.

5. Ansiedad:

Emoción que implica la conciencia de la experiencia del futuro y que provoca una sensación de incertidumbre.

6. Culpabilidad:

Consiste en la transgresión de un deber moral. La forma en que la persona se ve afectada depende de la personalidad y de las relaciones sociales. Algunos consideran que protege las normas sociales.

### 7. Vergüenza:

Se dice que es complicado manejarla, ya que lleva consigo la angustia y el dolor.

Cuando se experimenta, la persona se enfrenta con su propia incapacidad de alcanzar el ideal del ego y puede sentir el deseo desesperado de absolverse de ella, al tiempo que se culpa a otra persona. Esto, en lugar de aceptar el defecto de carácter que existe en su persona.

### 8. Alivio:

Es el resultado de haber experimentado cualquiera de las emociones estresantes: la culpabilidad o la vergüenza, por la ansiedad, ira o celos. Esto, una vez que se comprobó que la consecuencia esperada por un hecho determinado, no resultó tan perjudicial.

Se puede definir como un estado emocional en el que disminuye el estado mental angustioso.

### 9. Esperanza:

Se centra en una situación futura. Es un estado mental en el que se desea un resultado positivo ante una circunstancia desfavorable.

### 10. Tristeza:

Va muy unida a la depresión. Es una emoción que tiene relación con la experiencia de una pérdida que ya no tiene marcha atrás.

### 11. Depresión:

Es el resultado de una sensación de estar indefenso ante una pérdida importante. Las emociones asociadas a este estado son la ansiedad, ira, culpabilidad y vergüenza. Surgen ante la lucha contra el propio destino.

### 12. Gratitud:

Emoción empática en donde a nivel de relaciones, consiste en apreciar un regalo que tiene un beneficio personal y que se da sin esperar recibir nada a cambio.

### 13. Compasión:

Emoción que siente la persona al ver sufrir a otra y viene de la comprensión de aquello que atraviesa el otro.

### 14. Felicidad:

Proviene de la evaluación positiva personal de la propia vida.

### 15. Alegría:

Algunos adjetivos asociados a esta emoción son: estar eufórico, encantado, jubiloso, regocijado.

### 16. Orgullo:

Fomento de la identidad de uno mismo, atribuyéndose el mérito de un objeto o logro valioso y produce una sensación de valía en la persona.

### 17. Amor:

Se dice que es un sentimiento y un estado mental. A medida que la relación cambia, distintas emociones la acompañan dependiendo de las situaciones que la pareja va experimentando: ira, ansiedad, vergüenza, alivio, esperanza, gratitud, compasión, alegría y orgullo. El centro de esta emoción es el deseo o participación en el afecto.

Una vez que se han descrito las diferentes acepciones del término emoción y que se ha proporcionado una clasificación, resulta conveniente hablar del concepto conciencia emocional, el cual incluye los siguientes elementos: 1. Ser capaz de percibir con precisión los propios sentimientos y emociones; 2. Darles un nombre; 3. Comprender las emociones de los demás. (Bisquerra , 2003).

Otro autor, menciona que los sentimientos y pensamientos son dos componentes en la emoción y ser consciente implica: 1. Poner atención y contactar con las sensaciones, lo cual se refiere a captarlas a través del cuerpo, en lugar de captarlas a nivel intelectual;

2. Darse cuenta de los pensamientos asociados a las sensaciones. Es decir, estar atento al diálogo interno que se establece cuando se sienten las emociones. Gracias a la conciencia emocional se favorece el entendimiento de lo que realmente se está sintiendo,

así como la resolución de problemas. En este sentido, se recomienda estar atento a ellas tanto como sea posible y buscar la manera de describirlas en la medida que sea necesario para la persona (Greenberg, 2000).

Por otro lado, se encuentra el concepto de regulación de las emociones, para lo cual se proponen algunas técnicas: diálogo interno y control del estrés mediante la relajación, la meditación y la respiración (Bisquerra, 2003).

Los beneficios asociados al proceso de darse cuenta se mencionan a continuación:

La persona se desenvuelve haciéndose responsable de lo que le sucede y atendiendo a las posibles soluciones; La conciencia se transforma hacia otro plano y las situaciones que se atraen van de acuerdo al nuevo estado de conciencia; Se relaciona consigo mismo y con los demás desde el respeto; Aprovecha de un mejor modo la confianza en sí mismo y la capacidad para lograr la propia evolución; Relacionarse con los demás sin dependencias emocionales (Sam & Tree, 2012).

Otro beneficio del darse cuenta, es el hecho de ser capaz de identificar el propio funcionamiento mental, lo cual influye en la manera en la que nos relacionamos con los demás, así como la posibilidad de un cambio en la manera en la que asumimos la responsabilidad ante los problemas de comunicación (Sam & Tree, 2012).

En lo referente a la forma de afrontamiento centrado en el problema, se enfocará en la administración del tiempo. En este sentido, vale la pena mencionar la investigación realizada con los empleados de una empresa de servicios de software informático, cuyo autor menciona que la presión del tiempo es un potencial causante de estrés (Cladellas, 2008).

MacKenzie (1997), menciona que las ventajas de la administración del tiempo son: la disminución del estrés, mayor balance en la vida, logro de más productividad y el avance para conseguir las propias metas. Se dice que el tiempo en esta época se ha vuelto una de las riquezas más preciadas para el ser humano y que se ha creado una filosofía del tiempo debido al hecho de tener que enfrentarse con el pasado y el futuro.

Rodríguez (2011), algunos de los aspectos teóricos que sustentan el tema de la gestión del tiempo son los siguientes:

1. El uso del tiempo implica plantearse objetivos a corto, mediano y largo plazo;
2. El tiempo disponible ha de ser asignado por prioridades.

Resulta recomendable ser flexible ante los cambios de la propia programación personal, ya que no se tiene el control absoluto de las circunstancias y factores.

La tensión que surge entre lo urgente y lo importante implica que lo urgente nos haga postergar los objetivos de largo plazo.

En lo que se refiere a algunos principios prácticos acerca del tiempo se mencionan:

Para lograr una verdadera administración del tiempo es necesario analizar cómo se está empleando.

Se recomienda escribir los propios objetivos de vida y revisarlos con cierta periodicidad para asegurar que no se perderá de vista la orientación.

Formar bloques de tareas para ahorrar tiempo, esfuerzo y eliminar repeticiones.

Finalmente, se mencionan algunos principios del tiempo creativo: desarrollar la capacidad de vivir el aquí y el ahora, comprometiéndose a fondo con la propia realidad. Así como valorar y disfrutar las propias actividades, ya que implica mayor eficiencia y menor gasto de energía (Rodríguez, 2011).

Se menciona que el manejo holístico del estrés es sugerido en cuanto a que cada tipo de estrés genera sus propias demandas, límites y oportunidades distintas, por lo que no podría manejarse con una sola estrategia en común (Lazarus, 2000). En el presente estudio de caso, el estrés se abordará desde el problema mediante la técnica del manejo del tiempo y desde la emoción mediante la conciencia emocional.

Como ésta, otras investigaciones asociadas al estrés se han llevado a cabo: Estudio de caso “Equilibrio de vida y retención de personal. El caso de una empresa financiera” en el que la autora busca identificar las causas que motivan al personal a renunciar y su relación con la necesidad de equilibrio en la vida (Romero, 2007).

Un artículo desarrollado en la Universidad estatal a distancia de Costa Rica menciona el papel del estrés en la calidad de vida de las personas. Por un lado, a nivel laboral se indican algunos efectos del estrés en el compromiso de los empleados hacia la empresa, la motivación, ausentismo, incapacidades provocadas por enfermedades, errores a nivel de toma de decisiones y rotación de personal. Por otro, a nivel de relaciones, se dice que el personal tiene más conflictos interpersonales dentro y fuera del ambiente laboral. Por este motivo, el autor exhorta a las organizaciones a que se lleven a cabo

programas y políticas que favorezcan el bienestar psicológico y físico de los empleados (Durán, 2010).

Finalmente, otra investigación se realiza con trabajadores petroleros, en donde se analiza la relación entre estrés organizacional, depresión y afrontamiento y como resultado se encontró una correlación positiva entre estrés organizacional y depresión cognitiva y que las formas de afrontamiento que usaban más frecuentemente eran: un 30 % usaba la planeación, un 20% la reinterpretación positiva, 13% crecimiento activo y 12% la religiosidad (Fernandez-D'Pool, Fernandez, & Acevedo, 2005).

## PLANTEAMIENTO DE SOLUCIONES PLAUSIBLES

Como solución al problema planteado, se diseñó e implementó un taller que representara un espacio de reflexión personal para los trabajadores de la empresa, en donde profundizaran y trajeran a la conciencia sus propias maneras de vivir el estrés y de administrar el tiempo.

Las sesiones se desarrollaron bajo un esquema de 4 sesiones, de 2 horas cada sesión, en horario de 3:00 pm a 5:00 pm dentro de las instalaciones de la sala de juntas de la empresa.

La aplicación se realizó de manera obligatoria y en dos etapas: la primera, en forma de implementación piloto y la segunda, luego de una presentación preliminar de resultados a Recursos Humanos. Esta segunda etapa de la implementación se llevó a cabo con dos grupos: el primero formado por 4 hombres y 3 mujeres. 2 de las mujeres casadas y con hijos y la otra soltera. 2 de los hombres solteros y 2 de ellos casados con hijos.

Las edades de estos participantes oscilan entre los 23 y los 40 años.

Los niveles jerárquicos variaban entre analistas, operativos y supervisores.

Las áreas a las que pertenecen son: compras y logística, almacén, contabilidad, calidad.

Los niveles de estudios de los participantes son de nivel medio y superior y de clase socioeconómica media y media baja.

A continuación se mencionan las características del segundo grupo: formado por 4 mujeres y 6 hombres. Las 4 mujeres solteras, 4 hombres solteros y 2 hombres casados.

Las edades de los participantes oscilan entre los 25 y los 45 años de edad.

Los niveles jerárquicos variaban entre analistas, operativos y supervisores.

Los niveles de estudios de los participantes son de nivel medio, superior y maestría. La clase socioeconómica media y media baja.

La forma de abordar los temas de estrés y administración del tiempo llevó un proceso que tuvo que ver con la lectura de fuentes bibliográficas que proporcionaran distintas perspectivas. Así, fue con el enfoque de Richard Lazarus y su explicación sobre las formas de afrontamiento: centrada en la emoción y en el problema, con las cuales se decidió abordar los temas de interés de los trabajadores de la empresa.

Se buscó que las personas durante las sesiones, fueran paulatinamente acercándose a hablar del estrés que les generan diferentes situaciones de la vida cotidiana. Para esto, se les acercó al mundo de las emociones y a contactar con aquello que les pasa interiormente tanto a nivel físico como a nivel emocional, tomando algunos aspectos del “mindfulness”. A nivel físico, mediante estiramientos para contactar con lo que sienten en su cuerpo y mediante reflexiones guiadas, centradas en respirar y hacer conciencia de lo que sienten en el cuerpo.

Se dice que la práctica del mindfulness permite que la forma en la que nos relacionamos con lo que ocurre en nuestra vida, se realice de una manera directa. Sólo por mencionar algunos beneficios de esta práctica se encuentran: disminuir los efectos negativos de la ansiedad, la aceptación de la realidad, disminución de fatiga crónica y cefaleas (Moñivas, García-Diez, & García-De-Silva, 2012).

La música es un lenguaje que busca en esencia comunicar, provocar y fortalecer emociones (Arias, 2007). Por este motivo y con la finalidad de reconocer las emociones, se programaron actividades para escuchar música de diferentes tipos: clásica orquestral, instrumental, rock alternativo, flamenco y un video del performance de Cirque du Soleil.

También se llevó a cabo una actividad para contactar con temas polémicos en donde los valores se ponen a prueba. Se buscó reflexionar y dialogar acerca de casos de la vida cotidiana que producen estrés y de las emociones asociadas que pueden experimentarse.

Se abordó la administración del tiempo, como una forma de afrontamiento centrado en el problema. En este caso, además de usar herramientas prácticas como formatos en los que pudieran plasmar sus roles, objetivos y actividades, se buscó personificar el tiempo y reflexionar acerca de su manera de relacionarse con el tiempo. También se ofreció a Jorge Bucay en sus reflexiones acerca de la fugacidad de la vida y del poco control que se tiene de ella. Esto, con la finalidad de que los participantes encontraran motivos para invertir su tiempo en ser más que en tener, así como motivarlos a darse cuenta de que el tiempo que toca vivir no se puede controlar.

A continuación se presentan las cartas descriptivas de cada una de las sesiones: Ver tablas 1, 2, 3 y 4.

TABLA 1. CARTA DESCRIPTIVA SESIÓN 1.

SESION #1 Taller: "Equilibrando mi vida"				
Nombre:	Primer contacto consigo mismo.			
Lugar, Fecha y Hora:	Enero y febrero 2014, 3 a 5pm. Tlacoquemecatl #41, int. 6B.			
Objetivos Generales: Que los participantes tengan un primer contacto con la temática del taller.				
Objetivos Específicos de la sesión:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar interés en los participantes acerca de los beneficios que el taller traerá al propio conocimiento personal.</li> <li>• Definir objetivos del taller.</li> </ul>				
Sentar las bases para establecer un clima de confianza entre los participantes				
Bibliografía: Lazarus, R. (2000), Estrés y emoción: manejo e implicaciones en nuestra salud. España: Desclee de Brouwer.				
Contenido:	Actividades:	Tiempo/Hora:	Materiales:	Indicadores de Evaluación:
Introducción al taller.	Bienvenida, presentación del taller y objetivo personal.	10 min	Presentación en Power Point.	
Dinámica de rompimiento del hielo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estiramientos del cuerpo</li> <li>• Gustos y hobbies.</li> </ul> Decir el de cada uno de los participantes.	10 min.		Reflexión respecto a lo que descubrieron de sus compañeros.
Cuestionario inicial	Se pide a los participantes que respondan el cuestionario inicial (ver anexo)	10 min	Cuestionario impreso	Los participantes responden sus expectativas, las situaciones que les generan estrés, cómo las afrontan y de qué manera administran su tiempo.
Reglas del juego	Carta de confidencialidad, clarificar la importancia de evitar los juicios durante las participaciones.	10 min	Carta de confidencialidad y Presentación en Power Point	Los participantes firman la carta de confidencialidad.
Actividad: mis lugares favoritos	Los participantes describen y dibujan 3 lugares favoritos: uno durante su niñez, otro durante su adolescencia y otro en su vida adulta. Así mismo, exponen por escrito qué emociones experimentan cuando traen al presente esos lugares.	15 min	Hoja con las instrucciones de la actividad.	Los participantes reportan emociones concretas.
Definición de estrés y su relación con la emoción.	Agrupación por equipos y exposición de ideas.  Unificación de conceptos.  Abordar los síntomas de estrés mencionados en la encuesta.  Clarificación desde cual aspecto trabajaremos el estrés.	30 min	Papel bond y Presentación en Power Point	Los participantes definen la importancia de las emociones y su relación con el estrés.
Actividad de respiración.	El facilitador guía a los participantes a lo largo de una meditación que favorezca la relajación y la concentración en la respiración.	8 min	Música y meditación escrita.	Los participantes se abren a la posibilidad de tomarse unos minutos para relajarse y tratar de dejar a un lado sus pensamientos para estar en el aquí y en el ahora
Importancia de la respiración	Se comenta en el grupo las ventajas de la respiración consciente	5 min	Presentación en Power Point	
Cierre de la sesión.	Resumen de la sesión.	22 min	Pizarrón	

TABLA 2. CARTA DESCRIPTIVA SESIÓN 2

SESION #2 Taller: "Equilibrando mi vida"				
Nombre:	Clarificación del término emoción.			
Lugar, Fecha y Hora:	Enero y febrero 2014, Tlacoquemecatli #41 int. 6B, 4pm.			
<b>Objetivos Generales: Que los participantes se familiaricen con las emociones propias y de otros.</b>				
<b>Objetivos Específicos de la sesión:</b>				
Que al final de la sesión, los participantes conozcan la definición de emoción.				
Que al final de la sesión, los participantes tengan la curiosidad por indagar en sus propias emociones en la vida cotidiana.				
Bibliografía: 1. Lazarus, R. (2000), Estrés y emoción: manejo e implicaciones en nuestra salud. España: Desclée de Brouwer.				
Contenido:	Actividades:	Tiempo/Hora:	Materiales:	Indicadores de Evaluación:
Bienvenida, estiramientos y actividad de respiración	Los participantes contactan con lo que sienten en su cuerpo mientras hacen algunos ejercicios. Posteriormente realizan una actividad guiada para relajarse, respirar y centrarse en el aquí y el ahora.	15 mins	Hoja de meditación guiada y música de relajación.	Los participantes colaboran activamente en las dinámicas: moviendo su cuerpo en los estiramientos y relajándose.
Música y emociones	Los participantes escuchan diferentes piezas musicales y van reportando por escrito, las emociones que van experimentando.	15 min	Piezas musicales y hoja para reportar lo que experimentan. Computadora.	Los participantes escuchan las piezas musicales, reportan por escrito y comparten con el grupo lo que experimentaron durante la actividad.
Dinámica la inundación.	Se agrupan en equipos y se les presenta el caso en cuestión. Los integrantes del equipo deberán llegar a una conclusión respecto a aquéllos artículos que salvarán de la inundación. Negociarán aquéllos artículos que consideran importantes y expresarán qué sintieron al ponerse de acuerdo.	30 min	Hojas por equipo con las instrucciones de la actividad.	Los participantes dialogan, negocian y exponen qué emociones experimentaron cuando tenían que negociar algo que era importante para ellos.
Desafía el estrés	Los participantes se agrupan en equipos y eligen un objeto que los represente como equipo en el tablero del juego. El juego inicia lanzando los dados para decidir cuál de los equipos inicia el juego. Posteriormente los equipos van lanzando los dados para ir avanzando en el tablero conforme éstos lo indiquen. Cada avance lleva consigo la respuesta a una pregunta respecto a las emociones asociadas a las situaciones de estrés. Los participantes se apoyan en la clasificación de emociones de Richard Lazarus. Gana el juego el equipo que logra avanzar más en el tablero.	40 mins	Tablero, casos por responder, dados, premio, hoja con la clasificación de emociones.	Los participantes responden activamente y logran conectarse emocionalmente con los casos que se presentan.
Cierre de la sesión.	Concluir la sesión haciendo un resumen de lo visto e invitando a los participantes a compartir con lo que se quedan al final de la sesión.	20 min	Exposición verbal.	Los participantes mencionan aquello de lo que se dieron cuenta durante la sesión.

TABLA 3. CARTA DESCRIPTIVA SESIÓN 3

SESION #3 Taller: "Equilibrando mi vida"				
Nombre:	Administración del tiempo			
Lugar, Fecha y Hora:	Enero y febrero 2014, Tlacoquemecatl #41 int. 6B, 4pm.			
Objetivos Generales: Que los participantes identifiquen cuáles son sus propias maneras de administrar el tiempo				
Objetivos Específicos de la sesión:				
Que los participantes conozcan algunas herramientas de administración del tiempo				
Bibliografía:				
• Bucay, J. El tiempo.				
Contenido:	Actividades:	Tiempo/Hora:	Materiales:	Indicadores de Evaluación:
Dinámica rompe hielo: olas a la derecha, olas a la izquierda.	Los participantes se moverán un lugar a la derecha o un lugar a la izquierda según el facilitador les indique. Cuando se mencione la palabra "tempestad", los participantes deben elegir cualquier lugar lejos del suyo.	5 mins	Sillas	Los participantes se divierten y logran retomar el taller.
Introducción a la sesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>El facilitador trae a la sesión la lista de maneras en las cuales los participantes indicaron en el cuestionario inicial que administran su tiempo.</li> <li>El facilitador menciona las diferentes formas de afrontamiento del estrés: centrado en la emoción y en el problema y contextualiza la administración del tiempo.</li> </ul>	10 min	Presentación en Power point	Los participantes escuchan al facilitador.
Mi relación con el tiempo	Los participantes contestan una serie de preguntas por escrito acerca de la manera en la que se relacionan con el tiempo, tratando de ponerle una personalidad y lo exponen con sus compañeros.	10 min	Cuestionario impreso.	Los participantes se muestran abiertos a exponer la manera en la que se relacionan con el tiempo.
Casos sobre el uso del tiempo.	Los participantes trabajan en equipos suponiendo que se dedican a asesorar a personas sobre la mejor manera de administrar su tiempo. Se les asigna el caso de una persona con una realidad concreta. Ellos presentan sugerencias sobre la mejor manera de aprovechar el tiempo.	20 min	Caso impreso	Los participantes discuten, comentan y preparan su caso para exponerlo.
Mi día	Los participantes reciben una hoja con un reloj que incluye 12 horas del día. Ellos escriben sus actividades cotidianas y reflexionan y comparten cómo usan su tiempo.	10 min	Reloj impreso	Los participantes se dan cuenta de la manera en la que usan su tiempo y lo comparten.
El tiempo: Bucay	El facilitador comparte una reflexión de Jorge Bucay en audio acerca de la llegada de la muerte y la relatividad de las cosas. Los participantes comparten sus reflexiones.	5 min	Audio y computadora.	Los participantes reflexionan y comparten sus puntos de vista.
Formato rol-objetivo-actividades	Los participantes se detienen a pensar en los roles que ocupan en su vida, los objetivos que quieren perseguir y en consecuencia las actividades a seguir asociadas.	10 min	Formato impreso	Los participantes reflexionan y reportan para sí mismos.
Objetivos y actividades laborales	Los participantes se detienen a pensar y reportar los objetivos y actividades laborales que corresponden a su puesto.	10 min	Formato impreso	Los participantes reflexionan y reportan para sí mismos.
Video organización del tiempo de trabajo.	Los participantes ven el video y comentan sus reflexiones.	10 min	Video y computadora.	Los participantes ven atentamente el video y reflexionan con sus compañeros acerca del mismo.
3 herramientas de apoyo: pomodoro, remember the milk y formato de prioridades.	El facilitador comparte 3 herramientas para apoyarse en la administración del tiempo.	20 min	Computadora	Los participantes escuchan las opciones que pueden apoyarles en la mejor administración de su tiempo.
Cuestionario de fin de sesión.	Los participantes responden al cuestionario	15 min	Cuestionario impreso	Los participantes se detienen a responder al cuestionario.
Cierre de la sesión.	Comentar sus reflexiones acerca de lo mencionado en el cuestionario	10 min.		Los participantes comparten sus reflexiones.

TABLA 4. CARTA DESCRIPTIVA SESIÓN 4

SESION #4 Taller: "Equilibrando mi vida"				
<b>Nombre:</b>	Cierre del taller			
<b>Lugar, Fecha y Hora:</b>	Enero y febrero 2014, TlacoquemecatI #41 int. 6B, 4pm.			
<b>Objetivos Generales:</b> Que los participantes cierren el taller, recogiendo las experiencias y conceptos vividos durante éste.				
<b>Objetivos Específicos de la sesión:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer entrega de diplomas de participación.</li> <li>• Tomar la foto del recuerdo</li> </ul>				
Contenido:	Actividades:	Tiempo/Hora:	Materiales:	Indicadores de Evaluación:
Dinámica rompe hielo: consonantes y vocales	Los participantes se reúnen en equipos. Se nombran de manera aleatoria palabras que inician con letra consonante o vocal. Al escuchar una palabra que inicia con consonante, un representante por equipo tronará los dedos y cuando la palabra nombrada inicie con vocal, deberá hacer otro movimiento, Gana el equipo que demuestra su habilidad para reaccionar correctamente a los estímulos.	10 min	Lista de palabras iniciadas con letras vocales y consonantes.	Los participantes se integran a sus equipos y colaboran activamente para motivar a su representante
Mi sentir ante la percepción del otro.	Cada participante cuenta con un número de hojas en blanco igual al número total de participantes menos 1. Cada uno irá escribiendo un comentario positivo para cada uno de sus compañeros. Cada participante recoge los comentarios en papel de sus compañeros y los lee en privado. Así sucesivamente cada participante pasa a recoger los comentarios de los demás. Finalmente, los participantes comparten cómo se sintieron con la dinámica.	20 min	Hojas reciclables y recipientes para que cada participante coloque los comentarios recibidos.	Los participantes comparten sus emociones respecto a lo ocurrido en la dinámica.
La zona de confort	El facilitador comparte el video: la zona de confort. Al finalizar, comparten sus reflexiones acerca del tema.	10 min	Computadora, video	Los participantes miran el video atentamente y comentan sus percepciones al respecto.
Resumen sobre las formas de afrontamiento centrado en la emoción y centrado en el problema.	El facilitador resume las dos formas de afrontamiento tratadas a lo largo del taller.	10 min	Presentación en Power Point.	Los participantes escuchan atentamente el resumen del taller.
Tips ante el estrés y la administración del tiempo.	El facilitador menciona algunos puntos básicos para la gestión del estrés y la administración del tiempo.	10 min	Presentación en Power Point.	Los participantes escuchan los tips.
Cuestionario Final	Los participantes responden al cuestionario de finalización del taller y comentan sus reflexiones personales con el grupo.	30 min	Cuestionario impreso y plumas.	Los participantes comparten con el grupo de qué se dan cuenta al final del taller y qué sienten ante el hecho de que la empresa abra espacios de autoconocimiento para sus trabajadores.
Entrega de diplomas de participación	El facilitador hace entrega de los diplomas a los participantes y toma fotos.	20 min	Cámara fotográfica, diplomas, obsequio de cierre del taller	Los participantes reciben sus diplomas y se disponen para tomar fotos.
Cierre de la sesión.	El facilitador recapitula lo vivido a lo largo del taller y lo da por finalizado.	10 min		Los participantes van recapitulando a la par las experiencias vividas durante el taller.

## METODOLOGIA

En el presente estudio de caso, se usará una metodología cualitativa de tipo exploratoria, en donde la técnica de análisis será el cuestionario y la socialización de las experiencias de los participantes.

Se menciona que la función exploratoria tiene un sentido en el que no es posible anticiparse a hechos de la realidad para el desarrollo de teoría alguna. Así mismo, la hipótesis, se formula posterior a la recolección de datos. Se dice que este tipo de metodología tiene como uno de sus principios centrales el de la flexibilidad. En este sentido, existe la posibilidad de cambiar de un método a otro e incluso permite “el cambio en la definición de lo que son datos relevantes”. Esto, con el fin de lograr un mayor conocimiento y entendimiento acerca del tema (Bracker, 2002, p.17).

A lo largo de las siguientes líneas, se mencionará el procedimiento seguido a lo largo de la aplicación y se explicarán los objetivos que se persiguen al aplicar los cuestionarios.

La aplicación del taller tuvo como base el enfoque grupal centrado en la persona, el cual presupone que las personas se mueven hacia la totalidad y auto-realización y que el grupo puede tomar su dirección con la mínima ayuda por parte del facilitador (Corey, 1995)

En este sentido, se buscó evitar ser directivo a lo largo de las sesiones y por el contrario, actuar conforme a las necesidades del grupo.

El grupo se define no como una suma de sus miembros, sino como una estructura que emerge de la interacción entre sus participantes y que provoca cambios en los individuos (Cirigliano & Villaverde, 1995).

Así mismo, se buscó traer a las sesiones, algunos ejemplos de la vida cotidiana que tienen relación con los diferentes roles que desempeñan los trabajadores.

Si bien las actividades de cada sesión se encontraban programadas, cabe señalar que en más de una ocasión se llevó a cabo la regla de la mayoría. Se trata de una regla que anticipa un cambio hacia el polo dominante cuando la mayor parte de los participantes favorece esa dirección (Martínez & Paterna, 2010).

Una vez que la temática de las sesiones quedó definida, se procedió al desarrollo del material que se utilizaría para cada una de ellas: preparación de cuestionarios, presentaciones en Power Point, material entregable, lista de asistencia, check list.

La convocatoria al taller se llevó a cabo mediante correo electrónico. Un día anterior a cada una de las sesiones, se envió un correo de recordatorio acerca de la fecha en que se llevarían a cabo (ver anexo 2).

Una vez iniciada la sesión, se entregaba la lista de asistencia, se daba la bienvenida y se mencionaban los objetivos.

Durante la primera sesión, se solicitó a los participantes que completaran el cuestionario introductorio (ver anexo 3), en el que se les pidió poner de manifiesto sus expectativas, que mencionaran cuáles situaciones les generaban estrés, cómo las manejaban y qué estrategias usaban para administrar el tiempo.

También se expusieron los objetivos del taller por parte del facilitador, de manera que se clarificaran sus expectativas y se contrastara con lo que realmente iba a ocurrir en las sesiones.

Así mismo, se hizo mención acerca de la ética, la cual se denominó: “las reglas del juego”. Esto, usando terminología del ambiente futbolístico para puntualizar aquellos aspectos que sería importante cuidar dentro del grupo a lo largo de las sesiones (Ver anexo 4). En este sentido, se estableció un compromiso por escrito de parte del facilitador con el participante para manejar la información de manera confidencial. De igual manera, el participante se comprometió por escrito a que la información que se mencionara, tendría el mismo carácter (ver anexo 5).

En dichas reglas, se invitó a evitar las críticas dentro del taller y a comentar abiertamente lo que desearan, sin temor de represalias por parte de la empresa, ya que lo mencionado dentro del taller se mantendría dentro del grupo.

En esta misma sesión se invitó a que los participantes verbalizaran y expusieran su propia concepción acerca de la importancia de las emociones, la utilidad de conocerlas y su relación con el estrés. Esto, con la finalidad de que posteriormente pudieran complementar sus propias concepciones con los conceptos teóricos que el facilitador aportaba.

Otra actividad que se incluyó fue la de tener un primer acercamiento a la respiración consciente, por lo que con el apoyo de música relajante y algunas palabras del facilitador (ver anexo 6), se buscó traer al aquí y al ahora al participante. Posteriormente, se dio una explicación conceptual de los beneficios de respirar conscientemente y se dio por concluida la sesión.

En la segunda sesión, se buscó que el participante en un primer momento tomara conciencia de cómo sentía su cuerpo, por lo que se dio inicio con estiramientos del cuerpo y posteriormente, ejercicios de respiración consciente como los realizados en la sesión 1.

El contacto con las emociones se buscó con la actividad musical, en la cual se invitó a los participantes a escuchar atentamente algunas piezas musicales, un video y reportar cuáles emociones se experimentaron (ver anexo 7).

Con la finalidad de seguir contactando con las emociones, se jugó “Desafía el estrés”. Esta idea fue tomada de los juegos de mesa. Se diseñó un tablero y una serie de preguntas que reflejaban los casos que diferentes personas enfrentaban en situaciones de estrés. Muchas de las situaciones mencionadas en el juego fueron tomadas de la realidad de los participantes. Esto pudo ser posible, gracias a que el facilitador convivía con ellos en el día a día.

El juego comenzaba cuando los participantes se dividían en equipos y elegían un color con el cual participar. Posteriormente, se lanzaba un dado para definir cuál de los equipos tendría el primero, segundo o tercer turno según fuera el caso. Acto seguido se lanzaba el dado, se avanzaba el número de casillas que éste indicara y se planteaba un caso de estrés en concreto y se les pedía que uno de los miembros del equipo explicara qué sentimientos podría experimentar en la situación hipotética mencionada. Así, cuando era el turno de cada equipo, se lanzaba el dado, avanzaban el número de casillas indicado y uno de los miembros del equipo respondía a la pregunta y así sucesivamente. El equipo ganador era el que lograba avanzar el mayor número de casillas. Al finalizar el juego, se daba un premio a los ganadores. En esta actividad, se buscaba que los participantes empatizaran con la situación que se les presentaba y a su vez, pudieran acercarse a tocar los sentimientos desde fuera.

Otra actividad que se propuso fue presentar una situación en la que los participantes pusieran a prueba sus valores. Los participantes se agrupaban en equipos,

analizaban el caso propuesto y tenían que presentar una postura al resto de los equipos. Cada equipo mencionaba qué emociones se despertaban en ellos cuando trataban de llegar a un acuerdo sobre el caso (Ver anexo 8).

En la sesión 3, se planteó un cuestionario que simulara una relación personal entre el participante y el tiempo. Esto, con la finalidad de que tuvieran elementos para analizar el tema, no solamente desde una perspectiva práctica, pero personificándolo y pudiendo añadir emociones (Ver anexo 9). Una vez que los participantes comentaron con el grupo acerca de la manera en la que se relacionan con el tiempo, se procedió a pasar a la siguiente actividad que consistía en visualizar en un reloj una jornada del día y observar la manera en la que invierten su tiempo (Ver anexo 10).

También se les invitó a poner por escrito cuáles eran los diferentes roles que desempeñaban en su vida, así como el establecimiento de objetivos personales y actividades asociadas a cada uno de ellos. Una vez teniendo claras las actividades, era posible calendarizarlas. Este ejercicio ofreció a los participantes la posibilidad de retomar sus diferentes roles y colocarlos en igualdad de importancia (Ver anexo 11)

Adicionalmente, se pusieron por escrito los objetivos laborales, los cuales permitieran establecer cuáles eran las actividades prioritarias. En este sentido, se pidió a los participantes que trajeran a la sesión, los objetivos de su puesto y con base en ellos se definieran las actividades prioritarias (Ver anexo 12). Las opiniones de los participantes asociados a este tema fueron comentados en grupo y se habló de la importancia de la comunicación con los jefes cuando a pesar de tener claros los objetivos, aún quedan dudas sobre lo que es prioritario en su puesto de trabajo y lo que no es.

Acto seguido, con la finalidad de que tuvieran una herramienta que les permitiera identificar lo que es importante de lo urgente, se habló de la matriz de prioridades (Ver anexo 13)

Casi para finalizar la sesión, se compartió con los participantes un audio de Bucay (2014), denominado: aprovechar el tiempo. Esto, con la finalidad de que reflexionaran sobre la fugacidad de la vida.

Al finalizar la sesión 3, se planteó un segundo cuestionario cuyos alcances eran los siguientes: que los participantes se dieran cuenta de las emociones que experimentan cuando están estresados, traer a la conciencia qué les pasa cuando identifican la manera en

la que administran el tiempo y darse cuenta qué les pasa al identificar sus objetivos personales y laborales (ver anexo 14)

En la sesión 4, se buscó resumir los contenidos del taller, compartir algunos tips, compartir el video “la zona de confort” que propone el Centro Especializado en el tratamiento intensivo e integral de los trastornos de ansiedad, estrés y depresión. Así mismo, se buscó volver a contactarlos con las emociones a través de una dinámica en la que cada participante recibió una palabra o frase positiva de cada uno de los compañeros de grupo. Al final de la actividad, cada uno de ellos reflexionó y compartió cuales habían sido las emociones percibidas.

Al finalizar esta sesión, se pidió a los participantes que respondieran al cuestionario final en el cual se les pedía que compartieran cómo se sentían ante el hecho de que la empresa les ofreciera un taller para favorecer el crecimiento personal. Se les solicitó que mencionaran la manera en la que el taller aportaba algo a su vida cotidiana dentro y fuera del trabajo, cuál había sido el aprendizaje sobre sí mismos a lo largo del taller, su observación respecto al desempeño del facilitador y si había algún interés en otra temática que favoreciera el desarrollo personal y laboral (ver anexo 15). Posteriormente, se comentaron de manera voluntaria las respuestas a las preguntas de los participantes.

Por último, se hizo un resumen de lo que se había trabajado durante el taller, se hizo entrega de los reconocimientos de participación y se buscó felicitar a cada uno por el trabajo personal realizado.

## **RESULTADOS Y CONCLUSIONES**

Para efectos del presente estudio de caso se tomarán los resultados del cuestionario final. Se hará mención de la percepción textual del participante y posteriormente la interpretación y relación con el marco conceptual. El análisis se llevará a cabo de manera individual y por medio de categorías. Dentro de cada categoría se señalan percepciones parecidas entre los participantes y que son soportadas por el mismo fundamento teórico:

## CATEGORÍA TIEMPO

El participante 1 menciona lo siguiente: “El tiempo no espera. Es mejor disfrutar lo que haces profesionalmente y en lo personal. Hay muchas formas de organizarte para ello. Que no todo está bajo mi control, que debo organizar mis actividades, pero al mismo tiempo disfrutarlas”.

En lo que se refiere a esta categoría, el participante 1 observa que hay aspectos que no están bajo su control. Este es un elemento del sustento teórico de la gestión del tiempo: ser flexibles ante aquéllos aspectos que no pueden controlarse. Por otro lado, uno de los principios del tiempo creativo es lo relacionado con el hecho de disfrutar las actividades que se realizan (Rodríguez, 2011).

El participante 2 menciona lo siguiente: “Definir o planear actividades y enfocarlas adecuadamente”.

El participante 6 menciona: “Me llevé buenos tips para administrar mejor mi tiempo como el Remember the milk y la herramienta de envío de Outlook”.

El participante 8 menciona: “A organizar mi día”

El participante 12 menciona: “Aprendes a administrar tu tiempo”

El participante 13 menciona: “Nuevas técnicas de administración del tiempo”

El participante 17 menciona: “Aprendí a organizarme mejor”

Los participantes 2, 6, 8, 12, 13 y 17, hacen referencia a la definición del tema de la administración del tiempo y lo que aprendieron respecto al tema.

El participante 7 menciona: “Me enseñó a tener más claros mi objetivos personales y a valorar más mi tiempo”.

Este participante hace referencia a la valoración del tiempo, lo cual tiene que ver con los principios del tiempo creativo señalados por el autor (Rodríguez, 2011).

El participante 15 menciona: “El taller influyó para aterrizar mis objetivos, identificarlos también fue importante”.

Este participante habla de la importancia en su vida ante el hecho de identificar y poner en papel sus objetivos. Establecer objetivos a corto, mediano y largo plazo, son elementos de los principios teóricos de la gestión del tiempo (Rodríguez, 2011).

## CATEGORÍA CONSECUENCIAS DEL DARSE CUENTA

El participante 1 menciona: “Es una oportunidad de detenerte a analizar cómo te estás sintiendo y ver qué necesitas y qué puedes reforzar”

El participante 2 menciona: “Pondré en marcha lo aprendido. El objetivo es poder controlar y conocer mis emociones y mi sentir. Aprendí que se pueden experimentar distintas emociones”.

“Espero que el taller pueda influir. Al día de hoy no, pero pondré en marcha lo aprendido. Sobre todo para que pueda sentirme bien conmigo”

El participante 3 menciona: “Aprendí que debes conocerte en cada emoción para ser un mejor ser humano”. “Te hace concientizarte sobre lo importante que es disfrutar las diferentes actividades de la vida de un ser humano”.

El participante 4 menciona: “El taller influye en mi vida laboral en saber que tengo que identificar mis emociones para empezar a controlarlas. Aprendí que no conocía las emociones que me llevan al estrés”

El participante 5 menciona: “Aprendí a auto-conocerme un poco más, ligando las emociones al entorno en el que me desenvuelvo”

El participante 6 menciona: “El taller influyó debido a que estoy en una búsqueda de autoconocimiento y a hacer conciencia de las emociones que tengo. Aprendí a identificar mis emociones de una manera más directa y disfrutar el camino sin perder de vista el objetivo”.

El participante 7 menciona: “El taller influyó en controlar mis emociones en situaciones que me generan mucho estrés”. “Me enseñó a valorarme más a mí misma”

El participante 8 menciona: “El taller influyó en tener más calma en momentos estresantes” “Me ayuda a ver la vida respecto a las demás personas. Que yo tengo el control de mi vida”.

El participante 9 menciona: “Aprendí que el estrés no domine mis emociones y sentimientos”

El participante 10 menciona: “Aprendí que tengo aspectos muy positivos, identificar algunos negativos y ser más congruente conmigo mismo”.

El participante 12 menciona: “Aprendí que tengo que superar miedos”

El participante 13 menciona: “El taller influyó en conocer tus emociones”  
“Aprendí que estoy seguro qué quiero y hacia dónde voy”

El participante 14 menciona: “Aprendí que tengo mucho que ofrecer dentro de la empresa y que sólo lo voy a lograr dejando atrás los miedos”.

El participante 15 menciona: “Aprendí que soy responsable de mis emociones y sentimientos y que puedo afectar a los de otros” “Me dio la conciencia de situarme en una sociedad en la que me afectan las personas, pero en la que yo afecto de igual manera”.

El participante 17 menciona: “Aprendí más que nada a hacer consciente de las emociones, que hay pequeñas cosas que puedo modificar y los resultados pueden ser notables”. “Si fomento el equilibrio en mi vida, realmente voy a fluir más de manera personal”.

El participante 1 observa que el taller le permite darse un tiempo para conocer más de sí mismo y de sus necesidades.

El tema de poder controlar las emociones lo enfatizan los participantes: 2, 4 y 7. Esto, a pesar de que durante el taller no se hizo mención del tema “control”. Sin embargo, tampoco se les preguntó cuál era su conceptualización acerca del significado de controlar las emociones.

Por otro lado, tal como lo menciona el participante 2, se empieza a dar la oportunidad de experimentar diferentes emociones.

El participante 3 por ejemplo, se dio cuenta de que conocer cada emoción le resulta positivo en su proceso de evolución como ser humano y el participante 17 observa el hecho de fluir, como una ventaja al buscar el equilibrio en su vida. Ambos casos empatan con lo que se menciona sobre uno de los beneficios del darse cuenta: la confianza en la propia evolución (Sam & Tree, 2012).

El participante 6, al darse cuenta de sus propias emociones menciona el disfrute en el camino de la vida y el participante 15 se responsabiliza de sus emociones y de su efecto en los demás.

En los casos anteriores, se habla de los beneficios de la conciencia: respeto por sí mismos, responsabilidad de lo que le sucede y observa el hecho de disfrutar la vida sin perder el objetivo como una solución para su propia evolución (Sam & Tree, 2012).

Los participantes 5, 12 y 14 hablan del autoconocimiento. En concreto, los participantes 12 y 14, hablan de haber identificado miedos y de la necesidad de superarlos, lo cual representa una consecuencia de haber hecho conciencia acerca de sus propias emociones y de los beneficios en su persona: hacerse responsables de ello. En el caso del participante 14 identifica los beneficios de superarlos (Greenberg, 2000).

Se habla de que el estrés suele estar acompañado por experiencias emocionales no placenteras como: el miedo (Wang & J. Saudino, 2011).

Otras decisiones relacionadas con el estrés fueron mencionadas por los participantes 8 y 9, quienes mencionan su decisión de dar una solución a aquello que les genera estrés. En ambos casos, gracias al hecho de tomar conciencia, son capaces de darse soluciones a sí mismos (Sam & Tree, 2012).

En los casos de los participantes 2, 7, 10 y 13, se reconocen a sí mismos, ya sea ante la necesidad de sentirse mejor y de valorarse, así como de reafirmar su propio auto concepto. En este sentido, se habla de los efectos del hecho de tomar conciencia (Sam & Tree, 2012)

#### CATEGORÍA EJERCICIOS DE RELAJACIÓN

El participante 5 menciona: “Hoy en día cuando me siento tenso, realizo algunos ejercicios que se vieron en el taller”.

En el caso de este participante, se observa su capacidad para identificar sus sensaciones corporales y poner una solución a ese estado de tensión mediante la aplicación de algunas actividades del taller.

#### CATEGORÍA PERCEPCIÓN ACERCA DE LA EMPRESA

El participante 2 menciona: “Que la empresa se preocupa por tu bienestar y así fortalece ese equilibrio entre lo laboral y lo personal. Me hace sentir bien, cómodo, a gusto con la empresa”

El participante 3 menciona: “Creo que es bueno que la empresa se interese en temas como éste para ampliar los diferentes criterios”.

El participante 4 menciona: “Me siento bien porque veo que me toman en cuenta y se preocupan por mi estado emocional”

El participante 5 menciona: “Pienso que la empresa se interesa en mi persona y en mi bienestar y eso me hace sentir valioso”

El participante 6 menciona: “Llega en un buen momento en lo personal. Me hace sentir satisfecho y me da armas para mi objetivo personal. Nos ven como personas”

El participante 7 menciona: “Me hace sentir bien porque significa que la empresa se preocupa por el desarrollo no sólo profesional sino también personal”

El participante 8 menciona: “Muy bien e importante y aprender a valorar y saber contener la ira y desesperación y el crecimiento”

El participante 9 menciona: “Creo que en tema laboral, la capacitación siempre es muy buena y estos temas creo que de repente se dejan. Al final se preocupan de repente por los conocimientos técnicos”

El participante 10 menciona: “Es una muy buena iniciativa, no todo es trabajo o estar sentados frente a una máquina. Es importante trabajar en varios aspectos que son importantes para la gente”

El participante 11 menciona: “El que la empresa se preocupe por nosotros es perfecto”

El participante 12 menciona: “Es un buen curso, ya que te hace enfrentarte a ti y a reconocer cuáles son tus debilidades y cómo las puedes superar”

El participante 13 menciona: “Bien, te sientes parte de la empresa y que se preocupan por tener al empleado feliz y estable”

El participante 14 menciona: “Pues me resulta bastante bien la idea, siempre es bueno conocerse uno mismo para poder establecer relaciones favorables”

El participante 15 menciona: “Me dan la seguridad de que no sólo me ven como un empleado sino como una persona que piensa y siente”

El participante 16 menciona: “Son cursos que aprendemos de mucho”

El participante 17 menciona: “Bastante bien ya que es algo que me transmite que la empresa realmente nos ve como personas integrales y está interesada en que tengamos un equilibrio”

Los participantes 8, 12, 14 y 16 se refieren a los beneficios que el taller pudo tener en su persona gracias a que la empresa decidió implementarlo.

Los participantes 2,4,5,6,7,11,13,15 y 17 perciben a la empresa como preocupada por su persona, lo cual les genera un sentimiento positivo hacia ella y como se menciona al inicio de este estudio de caso, las empresas que se interesan por las necesidades psicológicas de los trabajadores, pueden asegurar la continuidad de su competitividad gracias a la calidad del capital humano (Valencia, 2005).

Los participantes 3, 9 y 10 no mencionan precisamente el cómo se sienten respecto a la empresa, simplemente ofrecen una opinión sobre el hecho de que es bueno, es importante

#### CATEGORÍA VISIÓN GLOBAL POR PARTICIPANTE

##### Participante 1:

Sus opiniones hablan de que realizó un trabajo de reflexión importante, ya que pudo identificar que no estaba realmente disfrutando lo que hacía tanto a nivel personal como profesional. El taller le representó ese espacio para detenerse a reflexionar sobre la manera en la que se sentía, para darse cuenta de sus necesidades.

Al inicio del taller, se mencionaba la inquietud respecto a que el tiempo le parecía insuficiente con relación a las múltiples actividades que tenía que hacer.

Al final del taller, menciona que el tiempo no espera y que es mejor disfrutar de lo que se hace, tanto profesionalmente como personalmente. Hace mención de que hay muchos aspectos que no están en su control y que al tiempo que hay que organizarse, hay que aprender a disfrutar.

##### Participante 2:

Se plantea el objetivo de controlar sus emociones y al mismo tiempo se percata de que existen gran cantidad de emociones. Así mismo, observa en el hecho de poner en práctica lo aprendido, una oportunidad para sentirse bien consigo mismo. Finalmente, menciona que se siente cómodo respecto a la empresa por el hecho de que ésta se preocupa por el equilibrio laboral y personal.

Al inicio del taller, mencionaba que las situaciones que le generaban estrés eran el tráfico, la distancia, los gastos y lo manejaba revalorizando las situaciones: pensando en su familia, dándose el tiempo para hacer bien las cosas.

Al final del taller, menciona que aprendió que se pueden experimentar diferentes emociones, así como planear actividades que le permitan enfocarse.

Mencionó como un objetivo el hecho de poner en marcha el autoconocimiento de sus emociones, sentimientos y el control de los mismos.

#### Participante 3:

Observa en el autoconocimiento de las emociones, la posibilidad de ser mejor ser humano. Se da cuenta de la importancia de disfrutar las diferentes actividades.

Así mismo, observa como algo positivo el hecho de que la empresa ofreciera el taller para ampliar criterios.

Al inicio del taller mencionó el tiempo como una causa del estrés, ya que le resultaba insuficiente para hacer cosas fuera de la rutina y ante tales situaciones trataba de ver el lado positivo y darle una sonrisa a los problemas.

Después del taller, mencionó la importancia de disfrutar las diferentes actividades del ser humano y pudo identificar la necesidad de conocerse a sí misma para ser un mejor ser humano.

#### Participante 4:

Se da cuenta de la importancia de identificar las emociones, como paso previo al hecho de controlarlas. Observa que desconocía cuáles emociones le llevaban al estrés. Por último, se siente tomado en cuenta por la empresa.

Al inicio del taller mencionó que algunas situaciones laborales le generan estrés y que para eso, trata de realizar su trabajo en tiempo y forma.

Al final del taller se dio cuenta de que no conocía las emociones que le llevaban al estrés y aprendió cómo puede tratarlas.

#### Participante 5:

Ve un avance en el autoconocimiento de las emociones. Así mismo, hace uso de algunos ejercicios aprendidos en el taller, para afrontar la tensión. Observa el interés de la empresa por su persona y por su bienestar, lo cual le hace sentir valioso.

Al inicio del taller mencionó algunas situaciones que le generaban estrés, tales como cuestiones laborales y el tráfico y la forma de manejarlas era escuchando música, planeando y clasificando prioridades.

Al final del taller aprendió a autoconocerse un poco más, relacionando las emociones en el entorno en el que se desenvuelve y que le permitirá poner más atención para no dejar que el estrés le domine, gracias a algunas ejercicios que aprendió.

Participante 6:

Observa en el autoconocimiento, la oportunidad para disfrutar del camino. Rescata algunas técnicas de administración del tiempo. Así mismo, considera que el taller es oportuno para su momento de vida y le hace sentir persona el hecho de que la empresa ofrezca el taller.

Al inicio del taller mencionó algunas situaciones generadoras de estrés como los traslados, aspectos laborales, la salud de su madre y la situación actual del país. La manera de afrontarlo era mediante el descanso, el ejercicio, lectura, fiestas.

Al final del taller, mencionó que aprendió a identificar sus emociones de una manera más directa y a disfrutar el camino sin perder de vista el objetivo. En ese momento de su vida se encontraba en una búsqueda de autoconocimiento, por lo que el taller le ayuda a hacer conciencia de sus emociones.

Participante 7:

Observó el taller como un medio para tener más claros sus objetivos, le ayudó a valorar su tiempo y a valorarse a sí misma. Se siente bien al darse cuenta de que la empresa se preocupa por su desarrollo profesional y personal.

Al inicio del taller mencionó algunas causas de estrés como problemas personales y cuestiones laborales. La forma en que las afrontaba era a través de la respiración.

Al final del taller, se dio cuenta de que es una persona muy aprehensiva, pero cuenta con los recursos para controlarse. Pudo tener más claros sus objetivos personales y a valorar más su tiempo y a sí misma.

Participante 8:

Considera que el taller le ayudó a organizar su día. A darse cuenta de que tiene el control de su vida. Aprendió la importancia de contener algunas emociones como la ira y la desesperación. Se siente bien de que la empresa ofrezca el taller.

Al inicio del taller, mencionó algunas causas de estrés como: el tráfico, la situación económica y la falta de organización. La forma de afrontarlo era tomarlo con calma y pensar antes de actuar.

Al final del taller, aprendió a tener más calma y la estima por parte de sus compañeros. Se dio cuenta de que él tiene el control de su vida. También le ayudó a organizar su día.

Participante 9:

Aprendió que el estrés no domine sus sentimientos y emociones. Considera importante que se aborden estos temas.

Al inicio del taller mencionó algunas situaciones de estrés como la carga de trabajo, retraso en sus planes de vida y la economía. La forma de afrontarlas las conseguía revalorizando las situaciones, relajándose y buscando soluciones.

Al final del taller aprendió a controlarse un poco más, que el estrés no domine sus emociones ni sentimientos.

Participante 10:

Se dio cuenta de aspectos positivos y negativos de sí mismo, de la importancia de ser congruente. Considera que es bueno que la empresa piense en aspectos que son relevantes para la gente.

Al inicio del taller mencionó algunas situaciones que le generan estrés: trabajo, escuela, dinero, salud y gente. La manera de afrontarlo era planeando, organizando, buscando soluciones y tomando las cosas con calma.

Al final del taller aprendió que tiene en su persona aspectos muy positivos, identificó los negativos y a ser congruente consigo mismo. Pudo ver con otros ojos, diferentes aspectos del quehacer cotidiano y aprendió herramientas que le permitían saber que está haciendo bien o mal.

Participante 11:

Ve como algo perfecto el hecho de que la empresa se preocupe por él.

Al inicio del taller mencionó que la situación del país le genera estrés y la forma de afrontarlo es no pensar en ello.

Al final del taller mencionó que le hizo reflexionar sobre muchos aspectos de su vida laboral y aprendió cosas que desconocía.

Participante 12:

Aprendió cómo administrar su tiempo, que tiene que superar miedos. El curso fue un medio para enfrentarse a sí mismo, a reconocer sus debilidades y cómo las puede superar.

Al inicio del taller mencionó algunas situaciones que le generan estrés como el trabajo, cuestiones familiares, inseguridad, violencia, economía y salud. La forma de afrontarlas las manejaba mediante distracciones, tomando las cosas con calma, no enfocarse en el tema, haciendo ejercicio, minimizando el riesgo.

Al final del taller mencionó que aprendió que tiene que superar sus miedos, a nivelar su estrés y administrar el tiempo.

Participante 13:

Aprendió nuevas técnicas de administración del tiempo. Le ayudó a conocer sus emociones y darse cuenta de que sabe lo que quiere y hacia dónde va. El taller le hace sentirse parte de la empresa, por la preocupación de que el empleado esté feliz.

Al inicio del taller, menciona que ninguna situación le generaba estrés en ese momento de su vida, pero en general cuando se le presentan, afronta dichas situaciones analizándolas, buscándoles el lado positivo y generando soluciones.

Al final del taller, reafirmó que sabe lo que quiere en la vida y hacia dónde va.

Una de las aportaciones a su vida fue el hecho de que pudo conocerse más a sí mismo en el aspecto de sus emociones y aprendió nuevas técnicas de administración del tiempo.

Participante 14:

Se da cuenta de que tiene mucho que ofrecer a la empresa y la manera de lograrlo será dejando atrás sus miedos. Observa el autoconocimiento como una herramienta para establecer relaciones favorables.

Al inicio del taller mencionó algunas situaciones que le generaban estrés en ese momento: no haber concluido su tesina y no ser organizada. La manera en la que afrontaba era mediante la respiración y buscando poner en marcha planes de acción.

Al final del taller mencionó que se dio cuenta de que tiene mucho que ofrecer dentro de la empresa y que la manera de lograrlo es dejando atrás sus miedos.

Hasta cierto punto le ayudó a tener mayor control de sus reacciones y a poder concentrarse más.

Participante 15:

Al final del taller se dio cuenta de que es responsable de sus sentimientos y emociones y que puede afectar los de otros. Le ayudó a identificar y aterrizar sus objetivos. Se siente tratado por la empresa como una persona que piensa y siente.

Participante 16:

Este participante tuvo dificultades para interpretar las preguntas del cuestionario. Su nivel educativo es básico. Fue necesario hablar con dicho participante fuera de las sesiones para retomar el concepto estrés y para ayudarla a entender el sentido del taller. Tuvo dificultades también para expresar por escrito las ideas y para exponer sus puntos de vista durante las sesiones.

Al inicio del taller mencionó que no hay ninguna situación que le generara estrés en ese momento de su vida, pero ante situaciones que le han generado estrés las ha afrontado trabajando.

Al final del taller, mencionó que aprendió qué es el estrés.

Participante 17:

Aprendió a organizarse mejor, a ser consciente de sus emociones y observa como una oportunidad para fluir a nivel personal si fomenta el equilibrio en su vida. Se siente bien ante el hecho de que la empresa ofrezca el taller, pues habla de la percepción hacia el trabajador como persona integral.

Al inicio del taller mencionó situaciones que le generan estrés tales como: temas laborales y planes personales no cumplidos. La manera como los enfrenta es dando resultados y apoyándose en otra persona para darle seguimiento.

Al final del taller mencionó que pudo ser consciente de sus emociones, que hay aspectos que puede modificar y que pueden ser notables en su persona y que es conveniente que se organice de una mejor manera. Considera que si fomenta el equilibrio en su vida, va a poder fluir mejor de manera personal

## CONCLUSIONES:

Se experimentó la necesidad de ser flexible para lograr un punto de acuerdo con la empresa respecto a la cantidad de horas del taller, los horarios, la distribución de los grupos, así como las necesidades que iban manifestando los participantes a lo largo de las sesiones.

La mayor parte de los participantes afrontaba el estrés desde el punto de vista del problema, pero al final del taller pudieron comenzar a contactar con sus emociones y a identificarlas, lo cual era uno de los objetivos trazados en la aplicación del taller.

El facilitador, con la finalidad de ser congruente con el grupo, se basó en sus propios avances en el manejo de las emociones, lo cual pudo representar una limitante para algunos participantes. En este sentido, un aspecto del darse cuenta del facilitador fue el hecho de observar el desarrollo de la conciencia que variaba en cada participante y que por ello, las necesidades de profundización para unos y para otros era distinta.

Si bien a todo lo largo del taller se buscó que los participantes se dieran cuenta de lo que sentían en el cuerpo. Sin embargo, solamente uno de ellos hizo mención acerca de los beneficios de los ejercicios de relajación para su persona ofrecidos en las sesiones uno y dos. Este primer acercamiento de los trabajadores de la empresa a su darse cuenta, tuvo como resultado que varios de ellos reconocieran sus emociones y dieran un paso en su autoconocimiento.

Gracias al hecho de acercarlos a situaciones de la vida cotidiana que pueden despertar ciertas emociones estresantes, algunos de ellos pudieron identificar algunas muy específicas en su proceso de desarrollo personal. Al inicio del taller ese tema no se asociaba con el estrés. Sin embargo, al final de este algunos participantes reconocieron su aprendizaje relacionado con las emociones, por lo cual se concluye la falta de conciencia de algunos participantes sobre el papel de las emociones en la vivencia del estrés.

Otro aspecto relevante es el agobio que les representaba a algunos participantes al inicio del taller, el hecho de que el tiempo resultaba insuficiente para cubrir todas las demandas de sus diferentes roles de vida. Sin embargo, al final del taller, reconocieron la importancia de disfrutar cada momento.

Al presentar los resultados del taller al personal de Recursos Humanos, se encontró sorpresa en sentido positivo ante el hecho de observar que los trabajadores después del taller, se sentían tratados como personas por parte de la empresa. Sin embargo, fue solicitado que los resultados pudieran medirse de algún modo. Esto, con la finalidad de tener resultados más objetivos y de saber que la inversión de tiempo realizada había tenido repercusiones medibles. En este sentido, mencioné que debido a que los resultados no podían cuantificarse, se presentaban las opiniones de los participantes.

En lo referente a los comentarios que los trabajadores tuvieron respecto a sentirse tratados por la empresa como personas, cabe señalar que esta percepción pudo verse favorecida por el hecho de que se hablaron de los distintos roles de la persona y no solamente de los temas laborales.

Esta aplicación representó todo un reto a lo largo del proceso, ya que era la primera vez que ponía en práctica un taller de desarrollo humano.

Otro reto representó el hecho de realizar funciones de facilitador y al mismo tiempo desempeñar la de Asistente del Director General, ya que era necesario que el personal se abriera y confiara en el proceso del taller.

## RECOMENDACIONES

En futuras ocasiones, se recomienda que se tome en cuenta el estilo de liderazgo del jefe para que esta sea la pauta para saber si es conveniente ser directivo o no, ya que hay grupos que se sienten más cómodos cuando se les va dirigiendo con explicaciones muy detalladas acerca de lo que estará ocurriendo a lo largo del taller.

Un aspecto a mejorar es el hecho de incluir actividades que faciliten el conocimiento de los propios pensamientos ante ciertas circunstancias, ya que el papel de estos en la manera de afrontar el estrés es importante.

En lo que se refiere a la obligatoriedad, vale la pena mencionar que si bien eso permitió el hecho de que un mayor número de personas participara en el taller, también pudo ser un factor para que los participantes llegaran con ciertas resistencias. Se recomienda que en futuras ocasiones, el taller sea de participación voluntaria.

Un factor que dificultó el taller, fue el hecho de que se llevó a cabo en un horario que abarcaba parte del horario de comida, por lo que esa situación generó cierta incomodidad en algunos participantes. Por esta razón, otra de las recomendaciones es que el taller se lleve a cabo en un horario que respete su tiempo de comida.

Se recomienda diseñar un plan de seguimiento a los participantes, de modo que meses posteriores a la aplicación, se les siga acompañando.

Sería conveniente que en futuros talleres, se preparen mayor cantidad de dinámicas, ya que según algunos participantes, les hubiera gustado que se desarrollara de un modo más dinámico.

## BIBLIOGRAFIA

- Arias, M. (enero/febrero, 2007). Música y Neurología. *Neurología: publicación oficial de la sociedad española de neurología*, 22(1), Recuperado de [http://www.brainmusic.org/EducationalActivitiesFolder/Arias\\_musicneuro2007.pdf](http://www.brainmusic.org/EducationalActivitiesFolder/Arias_musicneuro2007.pdf)
- Bisquerra , R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), Recuperado de <http://revistas.um.es/rie/article/view/99071/94661>
- Bracker, M. (2002). *Metodología de la investigación social cualitativa. Tomo 1: sinopsis* (Tesis de Maestría, Universidad Politécnica de Nicaragua). Recuperada de <http://www.qualitative-forschung.de/information/publikation/modelle/bracker/metodolo.pdf>
- Bucay, J. (productor). (02 de abril de 2014). Shrink ivoox [Audio en podcast]. Recuperado de [http://m.ivoox.com/aprovechar-tiempo-jorge-bucay-audios-mp3\\_rf\\_2986187\\_1.html](http://m.ivoox.com/aprovechar-tiempo-jorge-bucay-audios-mp3_rf_2986187_1.html)
- Centro Especializado en el tratamiento intensivo e integral de los trastornos de ansiedad, estrés y depresión. (Productor). (2013). *La zona de confort*. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=aP7xIaDfii4>
- Cerda, H. (2001). Actividades, proyectos, programas y planes. En H. Cerda, *Cómo elaborar proyectos. Diseño, ejecución y evaluación de proyectos sociales y educativos*. (pp. 97-103). Bogotá: Cooperativo Editorial Magisterio.
- Cirigliano, G., & Villaverde, A. (1995). Introducción de las técnicas de grupo en el campo educativo. En G. F. Cirigliano, & A. Villaverde, *Dinámica de grupos y educación: fundamentos y técnicas*. México: El Ateneo.
- Cladellas, R. (octubre, 2008). La ausencia de gestión de tiempo como factor de riesgo psicosocial en el trabajo. *Intangible Capital*, 4(4), Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54940402>
- Corey, G. (1995). El enfoque grupal centrado en la persona. En G. Corey, *Teoría y práctica de la terapia grupal*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>
- Fernandez-D'Pool, J., Fernandez, P., & Acevedo, J. (2005). Estrés organizacional, depresión y afrontamiento en trabajadores petroleros. *Salud de los trabajadores*, 13(1), Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1411243>
- Gomez del Campo, J. (1999). Aspectos básicos sobre la intervención comunitaria. En J. Gómez del Campo, *Psicología de la comunidad: perspectivas teóricas, modelos y aplicaciones : un punto de vista humanista* (pp. 316). México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Gomez del Campo, J. (junio, 2014). *Desarrollo psicoafectivo y abordaje de los sentimientos*. Taller: Desarrollo del autoconocimiento y la autoestima para la integración afectiva. Universidad Iberoamericana, México, D.F.
- Greenberg, L. (2000). *Emociones: una guía interna, cuales sigo y cuáles no* [versión e-libro]. Recuperado de <http://www.ebrary.com>
- Houtman, I., & Jettinghof, K. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional*. (Protección de la salud de los trabajadores, serie No. 6) Recuperado del sitio de internet World Health Organization: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh6/en/](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh6/en/)
- Lazarus, R. (2000). *Estrés y emoción: manejo e implicaciones en nuestra salud*. [versión e-libro]. Recuperado de <http://www.ebrary.com>
- MacKenzie, A. (1997). Ideas fundamentales. En A. MacKenzie, *La Trampa del Tiempo*. (pp.190) México: Técnica: International Management Association.
- Martínez, M., & Paterna, C. (2010). Toma de decisiones en grupo. En M. Martínez, & C. Paterna, *Manual de psicología de los grupos* (pp. 292) Madrid: Síntesis.
- Matud, M. & Bethencourt, J. (2000). Ansiedad, depresión y síntomas psicósomáticos en una muestra de amas de casa. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 32(1), Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80532105>

- Montero-Marin, J., Prado-Abril, J., Piva Demarzo, M., Gascon, S., & García-Campayo, J. (2014). Coping with Stress and Types of Burnout: Explanatory Power of Different Coping Strategies. (U. K. University of St. Andrews, Ed.) *PLoS ONE*, 9(2). Recuperado de <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0089090>
- Moñivas, A., García-Diez, G., & García-De-Silva, R. (2012). Mindfulness (Atención plena): concepto y teoría. *Portularia*, XII(extra). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161024437009>
- Rodríguez , M. (2011). *Programación y rendimiento del tiempo*. México: El Manual Moderno.
- Rodríguez, G., Gil, F., & García, E. (1996). Cuestionario. En G. Rodríguez, F. Gil, & E. García, *Metodología de la investigación cualitativa* (pp. 378). Granada: Ediciones Aljibe, S.C.
- Romero, A. (2007). *Equilibrio de vida y retención de personal. El caso de una empresa financiera*. (Tesis de maestría inédita) Universidad Iberoamericana, México, D.F.:
- Sam, W., & Tree, A. (2012). *Darme cuenta I: Emociones* [versión e-libro] Recuperado de <http://www.ebrary.com>
- Sandin, B., & Chorot, P. (2003). Cuestionario de Afrontamiento del estrés (CAE): Desarrollo y validación preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8(1). Recuperado de <http://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/3941/3796>
- Sierra, J., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar e Subjetividade*, 3(1), 10-59, doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27130102>
- Sloan, M. (2012). Controlling Anger and Happiness at Work: An examination of Gender Differences. *Gender, Work and Organization*, 10(4), 370-391. doi:10.1111/j.1468-0432.2010.00518.x
- Valencia, M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Entramado*, 1(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265420471004>
- Vera, L. (4 de febrero 2013). En el sistema capitalista los individuos viven para trabajar, no trabajan para vivir. *Semanario de la UAM*, pp. 29

Wang, M., & J. Saudino, K. (2011). Emotion Regulation and Stress. *Journal of Adult Development, 18*(2). Recuperado de <http://libra.msra.cn/Publication/47623338/emotion-regulation-and-stress>

## Anexos

### ANEXO 1. CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES.

Buen día,

La siguiente es una encuesta para conocer tu percepción respecto a los temas: estrés y administración del tiempo.

Tus respuestas son totalmente confidenciales, por lo que puedes sentirte en la libertad de responderlo.

1. ¿Experimentas estrés en tu vida cotidiana?  
Si \_\_\_\_\_  
No \_\_\_\_\_
2. ¿Cuáles son las situaciones que te generan estrés?
3. ¿Qué síntomas identificas en tu cuerpo cuando estás estresado (a)?
4. ¿De qué manera tus relaciones laborales y familiares se ven afectadas por estos síntomas?
5. ¿Podrías identificar los momentos en los que careces de una adecuada administración del tiempo?  
Si \_\_\_\_\_  
No \_\_\_\_\_
6. ¿Cuáles son los momentos en los que careces de una adecuada administración del tiempo?
7. ¿Cómo te sientes cuando te das cuenta de que puedes administrar tu tiempo de una mejor manera?
8. ¿Es de tu interés recibir un taller que incluya los temas: gestión del estrés y administración del tiempo?  
Si \_\_\_\_\_  
No \_\_\_\_\_

## ANEXO 2. INVITACIÓN AL TALLER.

Muy buen día a cada uno de ustedes,

El día de hoy nos vemos en la sala de juntas de Tlaco 41 para que se lleve a cabo el Taller: "Equilibrando mi vida". Recuerden salir a comer con anticipación para que a las 3 p.m. iniciemos.

Saludos.



### ANEXO 3. CUESTIONARIO INTRODUCTORIO

#### TALLER: EQUILIBRANDO MI VIDA

Nombre:

1.-¿Qué expectativas tienes de este taller?

2.-¿Qué situaciones o circunstancias te generan estrés en este momento de tu vida?

3.- ¿Qué haces para manejar esas situaciones que te generan estrés?

4.-¿Qué estrategias y/o técnicas usas para administrar el tiempo?

## ANEXO 4. ÉTICA

# ÉTICA= Reglas del juego

- Nuestro partido consta de 120 minutos por sesión.
- Tendremos 4 partidos= 4 sesiones.
- Se vale golpear el balón= opinar
- Se vale disfrutar del juego
- Se vale concentrarse en la jugada
- No se permiten zancadillas ni patadas= críticas
- No se permite correr con el balón en la mano= confidencialidad



## ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO.

### Consentimiento informado.

---

Estimado “Participante”.

El siguiente “Proyecto/taller/intervención/etc” tiene la finalidad de “Tu objetivo general”.

La aplicación está a cargo de “Tu nombre (estudiante de maestría en Desarrollo Humano/cargo)”.

Tu participación es estrictamente voluntaria y se te garantiza que el manejo de la información es completamente confidencial. Puedes retirarte del proyecto en el momento que desees sin que esto te afecte de cualquier forma.

Si tienes alguna duda puedes comunicarte directamente con “Tus datos (nombre, teléfono, correo)” o con el Mtro. Sergio Molano Romero al correo electrónico [sergio.molano@ibero.mx](mailto:sergio.molano@ibero.mx) o al número telefónico 5950 4000, ext. 4652.

Agradezco tu participación.

ATTE.  
“Tus datos”

## Consentimiento informado.

---

Acepto colaborar voluntariamente en el proyecto “Nombre de tu proyecto” y estoy consciente que al hacerlo participo en “Descripción de tu proyecto”.

Se me ha informado y estoy de acuerdo en que:

- Mi participación es completamente voluntaria.
- La información que proporcione será manejada de manera confidencial.
- Puedo retirarme del proyecto en el momento que yo decida.
- Puedo contactar “Tus datos” o al Mtro. Sergio Molano a través de correo electrónico (sergio.molano@ibero.mx) o teléfono (59504000, ext. 4652)

**Nombre y firma del participante:** \_\_\_\_\_.

**Fecha:** \_\_\_\_\_.

## ANEXO 6. EJERCICIO DE RELAJACIÓN

Este espacio es tuyo. Date la oportunidad de tener un contacto contigo mismo (a).

Cierra los ojos y en una postura cómoda, relajada, comienza tomando conciencia de tu respiración.

Siente cómo cuando inhalas, tu estómago se llena de aire y luego exhala.

Deja ir cualquier pensamiento que venga a tu mente y mantente en este espacio contigo mismo (a).

Ubica cada parte de tu cuerpo: cómo siento mi cabeza, mis hombros, mis brazos, mi estómago.

Sigue escuchando tu propia respiración y dejando los pensamientos que vengan en este momento.

Sigue recorriendo ahora tus piernas, tus tobillos, tus pies y cada uno de tus dedos.

Da las gracias a ti mismo (a) por este ejercicio que acabas de realizar.

## ANEXO 7. DINÁMICA MUSICAL

La siguiente actividad tiene como finalidad que estés atento a lo que escuchas y a lo que miras. Posterior a cada una de las piezas musicales, tendrás algunos minutos para contestar a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué pensamientos vinieron a tu mente?
2. ¿Qué emociones experimentaste?
3. ¿Tuviste alguna sensación física?

Pieza #1

Pieza #2

Pieza #3

Pieza #4

Pieza #5

Video

## ANEXO 8. ACTIVIDAD PARA PONER A PRUEBA LOS VALORES PERSONALES.

### LA INUNDACIÓN.

#### **Instrucciones:**

Después de escuchar el relato, reúnanse por equipos y en aproximadamente 5 mins., lleguen a un acuerdo sobre las 4 cosas que elegirían sacar de casa durante la inundación.

Una vez que tengan el acuerdo, comenten cuáles fueron las emociones que cada uno de los miembros del equipo experimentó mientras comentaban.

#### Lista de cosas que se pueden salvar

- 1.-Un largo poema en el que has estado trabajando durante varios meses, y el cual estará listo para someterlo a la sociedad literaria a la que perteneces, para el certamen anual.
- 2.-Un álbum de fotografías de tu hijo (a).
- 3.-La computadora que contiene toda la información que has reunido en tu vida profesional y las fotos de tus viajes.
- 4.- Tu uniforme favorito para hacer deporte.
- 5.-El diario personal que has estado llevando desde el año pasado.
- 6.-Un barco en una botella, que tu sobrino (a), hermano (a) hizo especialmente para ti.
- 7.-Una guitarra muy cara que habías conservado durante mucho tiempo y que hacía sonar tu música 50 veces mejor de lo que era.
- 8.-Los archivos y cuentas del grupo social o político (asociación de vecinos, grupo ecologista, pacifista, parroquia, partido...) o cualquier otro grupo que sea importante para ti.
- 9.-Tu par favorito de zapatos.
- 10.-Certificados de cada una de tus etapas escolares.
- 11.- El teléfono celular.
- 12.- Tu libro favorito.
- 13.- Los recuerdos de tu mejor viaje de la vida.
- 14.-La cédula profesional
- 15.-La colección de sellos de tu padre que están valorados en varios miles de euros.
- 16.-Cartas de amor de tu primer novi@.
- 17.-Dos botellas de un vino muy especial, muy viejo, que has estado guardando para una ocasión especial.

ANEXO 9. ACTIVIDAD PARA TRAER A LA CONCIENCIA SU RELACIÓN CON EL TIEMPO

**MI RELACIÓN CON EL TIEMPO**

Nombre: \_\_\_\_\_

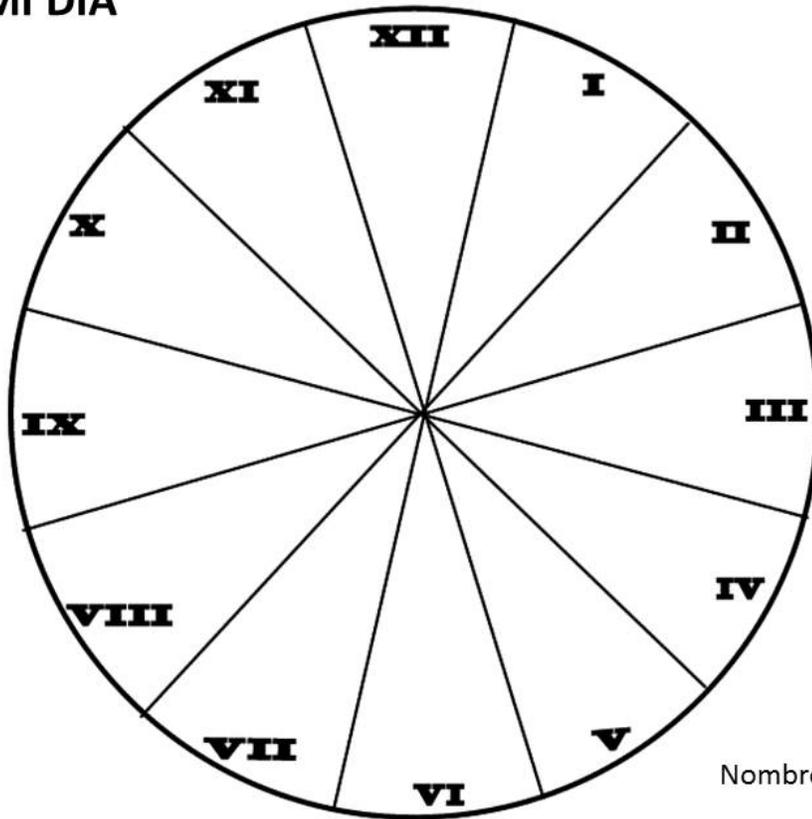
1.- Si el tiempo fuera una persona, ¿Cómo podría describir mi relación actual con él?

2.- ¿Por qué considero que mi relación con él se desarrolla de ese modo?

3.- ¿Hay algo que me gustaría cambiar respecto a mi relación con el tiempo?

ANEXO 10. ACTIVIDAD PARA OBSERVAR EL HORARIO PERSONAL DIARIO.

**MI DÍA**



Nombre: \_\_\_\_\_

[www.organizadoresgraficos.com](http://www.organizadoresgraficos.com)

ANEXO 11. FORMATO PARA IDENTIFICAR ROLES, OBJETIVOS Y ACTIVIDADES.

**TABLA DE OBJETIVOS Y ACTIVIDADES  
PERSONALES**

<b>Roles</b>	<b>Objetivos personales</b>	<b>Actividades principales</b>

**ANEXO 12. FORMATO PARA IDENTIFICAR OBJETIVOS Y ACTIVIDADES LABORALES.**

Nombre: \_\_\_\_\_

Área de responsabilidad: \_\_\_\_\_

**TABLA DE OBJETIVOS Y ACTIVIDADES LABORALES**

<b>Objetivos de área</b>	<b>Actividades principales</b>	<b>TIEMPO PROMEDIO</b>

ANEXO 13. MATRIZ PARA EL ESTABLECIMIENTO DE PRIORIDADES.



EQUILIBRANDO MI VIDA

## Matriz de prioridades

		URGENCIA	
		URGENTE	NO URGENTE
<b>Importancia</b>	<b>Importante</b>	<b>I</b> Crisis Problemas apremiantes Proyectos cuyas fechas vencen	<b>II</b> Prevención Construcción de relaciones Reconocimiento de oportunidades Planificación, recreación
	<b>No importante</b>	<b>III</b> Interrupciones Algunas llamadas Correos, algunos informes Algunas reuniones Cuestiones inmediatas Actividades populares Cuestiones acuciantes	<b>IV</b> Trivialidades, ajetreo inútil Algunas cartas Algunas llamadas telefónicas Pérdida de tiempo Actividades agradables



**FORMATO**

## ANEXO 14. CUESTIONARIO DE FIN DE SESIÓN 3

Nombre: \_\_\_\_\_

1.- ¿De qué te das cuenta respecto a las emociones que experimentas cuando tienes estrés?

2.- ¿De qué te das cuenta al identificar la manera en la que administras el tiempo?

3.- ¿De qué te das cuenta al conocer tus objetivos personales y laborales?

## ANEXO 15. CUESTIONARIO FINAL

### TALLER: EQUILIBRANDO MI VIDA.

Nombre: \_\_\_\_\_

1.- ¿Qué piensas respecto al hecho de que en la empresa se lleven a cabo talleres que favorecen el conocimiento personal? ¿Cómo te hace sentir ese hecho?

2.- ¿El taller aportó algo a tu vida cotidiana en el trabajo? Si tu respuesta es afirmativa, explica de qué manera.

3.- ¿El taller aportó algo a tu vida cotidiana fuera del trabajo? Si tu respuesta es afirmativa, explica de qué manera.

4.- ¿Qué aprendiste de ti mismo (a) a lo largo de este taller?

5.- ¿Tienes alguna observación para el facilitador del taller respecto a su desempeño y/o las actividades?

6.- ¿Tienes interés en alguna otra temática que favorezca tu desarrollo personal y laboral?