



**Cultivando el bienestar: un programa de educación emocional**

Autor  
**Natalia Aponte Lara**

Director  
**Juan Gabriel Ocampo Palacio**

**Magister en Inteligencia Emocional y Bienestar**

**Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud**

**Decanatura del Medio Universitario**

**Maestría en Inteligencia Emocional y Bienestar**

**Universidad del Rosario**

**Bogotá – Colombia**

**2025**

**Tabla de contenido**

Introducción .....	7
Fundamentación teórica .....	9
Objetivos .....	18
General .....	18
Específicos .....	18
Método .....	19
Descripción del plan de actuación.....	21
Conclusiones .....	32
Valoración personal.....	34
Referencias .....	37
Anexos.....	41

**Lista de tablas**

Tabla 1 Descripción de las sesiones .....	22
Tabla 2 Prueba t Percepción.....	28
Tabla 3 Prueba t Comprensión .....	30
Tabla 4 Prueba t Regulación .....	31

## Lista de gráficos

Gráfico 1 Organigrama.....	19
Gráfico 2 Nivel de Satisfacción .....	28

### Lista de figuras

Figura 1 Diagrama de Caja Percepción.....	29
Figura 2 Diagrama de Caja Comprensión.....	30
Figura 3 Diagrama de Caja Regulación .....	32

### Lista de anexos

Anexo 1 Consentimiento Informado .....	41
Anexo 2 Cuestionario TMMS-24.....	44
Anexo 3 Tabla de Calificación.....	45
Anexo 4 Convocatoria.....	46
Anexo 5 Cuaderno de Actividades.....	47
Anexo 6 Evidencias Fotográficas.....	55
Anexo 7 Recursos y presupuestos .....	58

## Resumen

El proyecto propuso la implementación de un programa de educación emocional dentro de una empresa del sector de alimentos que promoviera la salud emocional y la prevención del estrés laboral en los colaboradores del área administrativa por medio del entrenamiento en habilidades emocionales. El proyecto se llevó a cabo en ocho sesiones, cada una enfocada en el entrenamiento de la percepción, comprensión y regulación emocional. Para garantizar la efectividad del programa, se realizó una evaluación a través de un análisis cuantitativo aplicando la escala TMMS-24 durante el pre y post, y un análisis cualitativo con la percepción de las sesiones. Los resultados demuestran una diferencia estadísticamente significativa en las tres habilidades emocionales entrenadas lo que refleja un resultado positivo en la promoción de la salud emocional en este contexto organizacional.

Palabras clave: salud emocional, prevención del estrés, habilidades emocionales, atención plena

## Introducción

La compañía del sector de alimentos se dedica a la producción y distribución de productos a base de cacao. Iniciando con un equipo de tres personas, hoy en día cuenta con un equipo de 110 colaboradores. Desde su inicio, en el 2006, uno de sus principios fundadores fue el compromiso con el bienestar de su personal tanto en el área operativa como en la administrativa. En la última década la empresa ha tenido un crecimiento muy importante en la industria de alimentos, aumentando el número de clientes y demandas en el sector. Asimismo, las responsabilidades individuales de los colaboradores han incrementado, lo que, a su vez, ha generado un aumento en su en los reportes de estrés laboral. Teniendo en cuenta lo anterior, se consideró la necesidad de que la compañía alinee sus valores y promueva el bienestar en sus colaboradores a través de intervenciones en la salud emocional. Es por esto que desde la dirección se propuso la creación del área de bienestar quien, junto a talento humano, favorezcan

activamente el bienestar de todos sus colaboradores por medio de diferentes actividades. Desde el 2024 se han identificado de manera precisa cuáles son esas necesidades de los trabajadores y se plantearon algunas estrategias con el fin de promover la salud emocional, un buen clima organizacional, la satisfacción con el trabajo y la retención del personal. Algunas de estas estrategias han sido la implementación del salario emocional, como, por ejemplo, el trabajo remoto, así como la contratación de consultoría externa que ha ofrecido capacitación y formación centrada en motivación laboral y la sinergia entre los equipos de trabajo, recordando y fortaleciendo a su vez los valores de la empresa. No obstante, otras necesidades han sido identificadas por medio de la observación y de reportes que los colaboradores han hecho a los directivos de la empresa. Por ejemplo, se ha reportado que gran parte del área administrativa, aun cuando cumplen el horario laboral establecido, llegan a sus casas a seguir realizando actividades del trabajo, lo cual afecta su descanso y su tiempo personal y familiar. Adicionalmente, se han reportado conflictos en los diferentes equipos de trabajo que pueden ser consecuencia de una comunicación poco asertiva, la toma de decisiones impulsivas y la falta de trabajo en equipo. Estas situaciones que han sido expuestas han impactado negativamente la productividad de la compañía, el clima organizacional y la salud emocional de los colaboradores.

Por otro lado, gracias a los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial aplicada en agosto del año 2024, se identificaron necesidades relacionadas con la falta de recursos que los colaboradores tienen para manejar la ansiedad y el estrés debido a las demandas laborales. Los resultados del instrumento indican que existe un nivel medio de estrés en la compañía con un puntaje de 16,08, donde el nivel bajo es de 11,7 y el nivel alto es de 17,3 por lo que el estrés es un factor de riesgo en los colaboradores del área administrativa. En cuanto a las estrategias propuestas en el plan de acción de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, se planteó la

necesidad de realizar intervención en la promoción de la salud en donde haya iniciativas de formación en competencias, sensibilización y capacitación para el manejo de la ansiedad y el estrés producto de las altas demandas laborales y así evitar efectos negativos sobre la salud. Cabe agregar que, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (2022), las organizaciones que ofrecen intervenciones centradas en el conocimiento, técnicas y/o estrategias para desarrollar habilidades socioemocionales en sus colaboradores, muestran una mejor promoción de la salud mental, reducción del malestar emocional y un aumento en la eficacia en el trabajo. Estas intervenciones incluyen la psicoeducación, el entrenamiento en manejo y prevención del estrés incluyendo técnicas de relajación y mindfulness.

Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente, haber desarrollado una intervención para la organización resultó relevante y pertinente en la medida que fue la primera vez que los colaboradores recibieron información y entrenamiento en habilidades emocionales, esto a través de la práctica, de herramientas y recursos para prevenir el estrés y promover un ambiente laboral más saludable. En este sentido, los colaboradores de la organización y participantes de la intervención, se entrenaron en las habilidades emocionales de percepción emocional, donde pudieron identificar y reconocer emociones en ellos mismos, en los demás y en el entorno; en su comprensión emocional, donde interpretaron las causas y consecuencias de las emociones; y, por último, en su regulación emocional, en la cual aprendieron a manejar las emociones propias y las de los demás para promover el crecimiento personal y el bienestar.

### **Fundamentación teórica**

Según Bisquerra (2005), la educación emocional es un proceso educativo continuo y permanente que busca desarrollar competencias emocionales. Este proceso fomenta el conocimiento y manejo de las emociones lo cual permite afrontar efectivamente los desafíos

diarios de la vida y aumentar su bienestar personal y social. La educación emocional es una herramienta preventiva que puede reducir la vulnerabilidad frente a posibles complicaciones y disfunciones emocionales. Este proceso cuenta con un enfoque centrado en el desarrollo humano y la inteligencia emocional que educa en todas las dimensiones: personal, social, familiar y profesional.

Por otra parte, Bisquerra y Chao (2021) enfatizan en la importancia de relacionar y diferenciar los conceptos de capacidad, competencia, habilidad e inteligencia. En primer lugar, la capacidad puede ser aprendida o innata, la primera se adquiere por medio de la instrucción y la práctica y la segunda son las aptitudes con las que un individuo nace. En segundo lugar, la competencia hace referencia algo que se aprende dentro de un contexto específico, como se mencionó, esta requiere de un proceso de aprendizaje activo a lo largo de la vida. En tercer lugar, la habilidad hace referencia al nivel de destreza con la que se lleva a cabo una acción, actividad o proceso y que a través del tiempo esta permanezca en un estado optimo. Por último, la inteligencia se define como el conjunto de competencias, capacidades y habilidades para adaptarse y solucionar problemas eficazmente.

Además, la UNESCO (2023) define las habilidades socioemocionales como “un conjunto de competencias que pueden desarrollar las personas a lo largo de la vida y que determinan su capacidad para conectar y comprender las emociones, pensamientos y conductas tanto de sí mismas como de los otros”. (UNESCO, 2023, p.12). Estas habilidades son fundamentales en el ámbito personal, familiar, las relaciones interpersonales, en el ámbito público, en el trabajo y la sociedad. De manera más específica, en el ámbito laboral estas favorecen el éxito, la efectiva adaptación a los cambios, la resolución eficiente de problemas, el establecimiento de vínculos más sanos y la capacidad de autogestión (UNESCO, 2023). Las habilidades emocionales pueden

mejorarse a través de la educación, por lo cual, sería útil y pertinente desarrollar programas formativos para la adquisición de competencias (García, 2015).

La educación emocional es clave en cada etapa de la vida, aunque, sin lugar a dudas, es fundamental iniciar esta educación desde la primera infancia para un aprendizaje más sólido, no obstante, debe estar presente a lo largo de todo el ciclo vital. Por lo cual, la educación emocional no se limita a contextos académicos si no también a diversos espacios como organizaciones, comunidades y hasta centros de atención al adulto mayor ya que toda persona puede beneficiarse del fortalecimiento en competencias emocionales. Diversos estudios han proporcionado evidencias sobre los beneficios de la educación emocional en contextos escolares, entre los cuales se encuentra la mejora de las competencias sociales y emocionales, la mejora de actitudes hacia sí mismo, hacia los demás y hacia el colegio, mejora también el comportamiento en clase, el clima del aula, el rendimiento académico y disminuye los conflictos y violencias, así como problemas de ansiedad, estrés y los niveles de deserción escolar (Bisquerra, 2011). Por ejemplo, una investigación realizada por Filella et al. (2014) tuvo como objetivo ver la eficacia de un programa de educación emocional en el desarrollo de las competencias emocionales planteadas por Bisquerra y Pérez (2007) las cuales son: conciencia emocional, regulación emocional, autonomía emocional, competencia social y competencias para la vida y el bienestar. La intervención fue realizada en 423 estudiantes de educación primaria. Los resultados obtenidos muestran un aumento significativo de las puntuaciones respecto a las competencias emocionales después de la intervención, por lo que constituye una nueva evidencia de que las competencias emocionales se pueden desarrollar mediante programas de educación emocional.

La evidencia muestra que los programas de educación emocional generan impactos positivos significativos en el desarrollo personal y social de las personas solo si se implementan de manera sistemática y con estándares de calidad. Así lo confirma Goleman (1999), quien plantea que los programas de formación en habilidades emocionales deben cumplir con ciertas premisas para generar cambios positivos y duraderos en las personas. Entre ellas, los objetivos deben estar correctamente planteados, así como su estructura y metodología, con el fin de que puedan considerarse programas sólidos, capaces de transformar y de responder a problemas o situaciones específicas de las empresas. No obstante, el autor también menciona que estos programas deben sostenerse en el tiempo para lograr el desarrollo de las habilidades emocionales ya que “el cerebro emocional necesita semanas o meses para cambiar sus hábitos” (p. 302). Esto último, sugiere que se trata de un proceso a largo plazo en el cual la teoría y especialmente la práctica desempeñan un papel crucial en las intervenciones efectivas.

Siguiendo este hilo, las organizaciones también pueden verse beneficiadas de los programas de educación emocional ya que colaboradores con algún nivel de inteligencia emocional tienen un mejor liderazgo, trabajan mejor en equipo, saben escuchar y comunicarse, están orientados a la solución de problemas, poseen buenas relaciones laborales, tienen mayor empatía y motivación, entre otras (Seco, 2006). Estos resultados los respaldan una investigación realizada por Limonchi et al. (2025) ya que mencionan que al fomentar el desarrollo de habilidades emocionales en estos contextos organizacionales se logra una mejor comunicación, la efectiva resolución de conflictos, mayor sinergia y trabajo en equipo, la reducción del estrés laboral y un incremento en la satisfacción y compromiso con la empresa por parte de sus colaboradores. Lo que permite afirmar que la educación emocional es un componente esencial en la construcción de climas y culturas organizacionales adecuadas y positivas. Un ejemplo de lo

anterior es Nestlé, la compañía de alimentos y bebidas más grande del mundo, la cual tiene un enfoque hacia la salud mental de sus colaboradores estrategia través de estrategias preventivas pero también reactivas. Es por esto que tienen un programa de educación emocional inmerso en el plan de desarrollo, en algunas oportunidades se desarrollan estas competencias con técnicas como el coaching o el Mindfulness. Así mismo en 2023, Nestlé México incorporó un programa de bienestar llamado “Cuéntame” el cual por medio de una plataforma busca que los colaboradores tengan herramientas para promover su bienestar emocional para reducir su estrés, ansiedad y potenciar su bienestar. La educación emocional que implementan y la plataforma, aunque es reciente, han tenido una gran acogida en sus colaboradores y se ha resaltado el impacto positivo en su bienestar (Cuéntame, s.f.).

Por otra parte, la organización Caja Honor en Colombia, diseñó un programa de educación emocional para los funcionarios de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, con el propósito de disminuir las demandas emocionales por medio de la gestión y el afrontamiento adaptativo y para fortalecer el ambiente laboral. Para lograr su objetivo, la empresa se fundamentó en el modelo de Salovey y Mayer y los resultados mostraron la importancia del fortalecimiento de competencias emocionales para la gestión de las emociones al interior de la organización, no solo para mejorar las relaciones interpersonales y el ambiente laboral, sino también para fortalecer la capacidad de trabajo del colaboradora de forma positiva ante la exposición constante a las demandas emocionales (Moreno, 2022).

Por otro lado, la educación emocional es una respuesta a las necesidades sociales y emocionales que no están suficientemente atendidas en las empresas. Entre ellas se puede mencionar la prevalencia de la ansiedad, del estrés, el burnout, la depresión, así como las habilidades necesarias para enfrentar los retos laborales del mundo contemporáneo (Bisquerra y

Chao, 2021). Tal y como menciona estos autores, las necesidades que no son atendidas pueden desencadenar factores de riesgo como el estrés laboral crónico y complicaciones en la salud emocional, mental y física de los colaboradores.

Dado que la intervención buscó disminuir la percepción de estrés laboral en los colaboradores del área administrativa, es necesario hacer una breve descripción del concepto de estrés.

Este se puede definir como un conjunto de respuestas y procesos neuroendocrinos, inmunológicos, emocionales y conductuales que exigen una alta demanda de adaptación del organismo frente a amenazas, ya sean objetivas o subjetivas, agudas o crónicas (Trucco, 2002). Adicionalmente, el estrés se define como el cambio en el estado mental o físico de una persona en respuesta a situaciones (estresores) que representan un desafío o una amenaza (Krantz et al, 1984 y Zimbardo et al, 2003, como se citó en Colligan y Higgins, 2006). Con relación a lo anterior, el estrés laboral ocurre en el colaborador cuando este percibe que las demandas del trabajo son abrumadoras y superan sus capacidades para manejarlas, lo que termina afectando su bienestar y su salud física y mental. Además, también surge cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo que el trabajador invierte en su labor y las recompensas que recibe a cambio, como el salario, el reconocimiento o las oportunidades de desarrollo profesional (Pérez, 2019). Lazarus y Folkman (1984) definen el estrés como “una relación particular entre la persona y el entorno que esta percibe como una carga o un exceso de sus recursos y una amenaza para su bienestar” (p. 19). Esta definición hace parte del modelo transaccional con el cual buscan explicar el estrés como la transacción entre la persona y su medio ambiente, y donde el afrontamiento puede darse de dos diferentes maneras: centrado en el problema en el que se busca abordar directamente el problema o estresor, y, centrado en la emoción en donde se busca la regulación emocional y minimizar la intensidad emocional.

Por otra parte, el programa de educación emocional utilizado para la intervención en la organización incluyó la práctica de mindfulness al inicio de cada sesión con el propósito de entrenar esta habilidad para la regulación emocional.

El mindfulness es una práctica que consiste en prestar atención al momento presente de manera consciente, intencional y sin juzgar. Se trata de observar lo que está ocurriendo dentro de la persona y alrededor tal como es, sin intentar cambiarlo ni reaccionar automáticamente (Kabat-Zinn, 1990). El programa Mindfulness-based Stress Reduction (MBSR) propuesto por Jon Kabat-Zinn en la clínica para reducción del estrés en la Universidad de Massachusetts, es una estrategia, basada en la evidencia, para proporcionar a los participantes los conocimientos y habilidades necesarias para gestionar el estrés y mejorar su bienestar emocional (Kabat-Zinn, et al, 2017). Dado que el programa de educación emocional contó con un tiempo limitado, solo se tomaron algunas actividades que tienen como objetivo ofrecer recursos y herramientas para la gestión y regulación emocional, así como para la prevención y el manejo del estrés adaptadas a las características específicas de los colaboradores del área administrativa y al contexto de la intervención.

En algunas investigaciones se sugiere que la habilidad de la atención plena puede ser una aliada en el fortalecimiento de la inteligencia emocional. En este sentido, Bresó et al. (2013), realizaron una revisión de estudios experimentales que evaluaban la eficacia de las estrategias basadas en la atención plena y en la inteligencia emocional para gestionar la solución de problemas y las emociones. Los autores concluyen que la inteligencia emocional ayuda a desarrollar estrategias adaptativas ante situaciones afectivamente negativas. En relación a lo anterior, se menciona que la práctica de la conciencia plena es eficaz a la hora de transformar las emociones difíciles y situaciones estresantes en visiones y conductas positivas.

Adicionalmente, Ramos et al. (2012) crearon el Programa de Inteligencia Emocional Plena (PINEP) el cual tiene como objetivo la gestión eficaz de las emociones haciendo uso de la atención plena. La propuesta radica en la práctica de la atención plena como una estrategia fundamental para el desarrollo de las habilidades emocionales. En cuanto a lo anterior, los ejercicios propuestos en ese programa están basados en el modelo de habilidades emocionales de Salovey y Mayer (percepción emocional, comprensión emocional, facilitación emocional y regulación emocional). Esta perspectiva de inteligencia emocional basada en la atención plena fue aplicada en un programa de educación emocional con 100 estudiantes de educación secundaria en España. El programa tenía como objetivo el desarrollo de la Inteligencia emocional en los estudiantes que se encontraban en una fase de adaptación al cambio de curso. Los resultados mostraron que más de un 64.5 por ciento de los casos perciben aprender habilidades emocionales (Ponce y Aguaded, 2017). Por otro lado, en cuanto a otros contextos donde la educación emocional junto con la habilidad de atención plena ha tenido impactos positivos ha sido en el escenario de la salud. Específicamente se reporta el caso de un hospital Infantil de alta complejidad en Nariño, Colombia, donde se implementó un programa de educación emocional en el 2024 basado en el Modelo Pentagonal de Rafael Bisquerra con el fin de atender a las demandas emocionales del personal de salud. Teniendo como referencia la teoría de competencias emocionales y la práctica del mindfulness, el programa mostró un impacto positivo en las competencias emocionales del personal médico, especialmente en la conciencia emocional. Además, confirma el valor de implementar programas de educación emocional como estrategias de prevención primaria y promoción de la salud mental (Bustos et al., 2024).

El programa de educación implementado en la organización del sector de alimentos denominado “Cultivando el bienestar” se basó en el modelo de inteligencia emocional de

Salovey y Mayer (1995) quienes la han definido como la capacidad de reconocer y comprender las emociones propias y ajenas, distinguir las emociones y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la conducta. Según este modelo, las capacidades deben ser cultivadas y practicadas para que puedan convertirse en habilidades emocionales o socioemocionales. Los autores mencionan cuatro habilidades principales:

1. **Percepción emocional:** Identificar y reconocer emociones en uno mismo, en los demás y en el entorno.
2. **Uso de las emociones:** Emplear las emociones para facilitar el pensamiento, como tomar decisiones o resolver problemas.
3. **Comprensión emocional:** Interpretar las causas y consecuencias de las emociones, así como su evolución en el tiempo.
4. **Regulación emocional:** Manejar las emociones propias y las de los demás para promover el crecimiento personal y el bienestar.

Para esto, crearon la Escala Rasgo de Metaconocimiento sobre los Estados Emocionales (TMMS-24) la cual es un instrumento diseñado para evaluar el nivel de metaconocimiento emocional en las personas. Este concepto se refiere a la capacidad de ser consciente de las propias emociones, comprenderlas y manejarlas adecuadamente. Se utiliza principalmente en investigaciones y contextos aplicados para medir habilidades relacionadas con la inteligencia emocional (Moreno, 2022),

El programa de educación emocional “Cultivando el bienestar” tuvo un enfoque pedagógico experiencial y participativo orientado al entrenamiento de las habilidades emocionales a través de la reflexión personal mediante la participación durante las sesiones, así

como con una bitácora de actividades sincrónicas y asincrónicas y la reflexión grupal como las dinámicas de juegos de roles o actividades de centro. Adicionalmente, hay un enfoque de aprendizaje significativo ya que se conectan los contenidos con la experiencia emocional cotidiana en el lugar de trabajo de los colaboradores.

## **Objetivos**

### **General**

Implementar un programa de educación emocional en los colaboradores del área administrativa de la empresa del sector de alimentos que a través del entrenamiento de habilidades emocionales contribuya a la promoción de la salud emocional y a la prevención del estrés laboral.

### **Específicos**

- Medir las habilidades emocionales antes y después de la intervención por medio de la escala TMMS-24.
- Evaluar y analizar el impacto de la intervención en el desarrollo de las habilidades emocionales.
- Evaluar la experiencia que tienen los participantes en torno a las actividades del programa de educación implementado.
- Presentar a los participantes estrategias de afrontamiento basadas en el individuo y en la atención plena para la gestión saludable del estrés.
- Entrenar la habilidad percepción emocional en los colaboradores para fortalecer su inteligencia emocional en el entorno laboral.
- Entrenar la habilidad comprensión emocional en los colaboradores para fortalecer su inteligencia emocional en el entorno laboral.

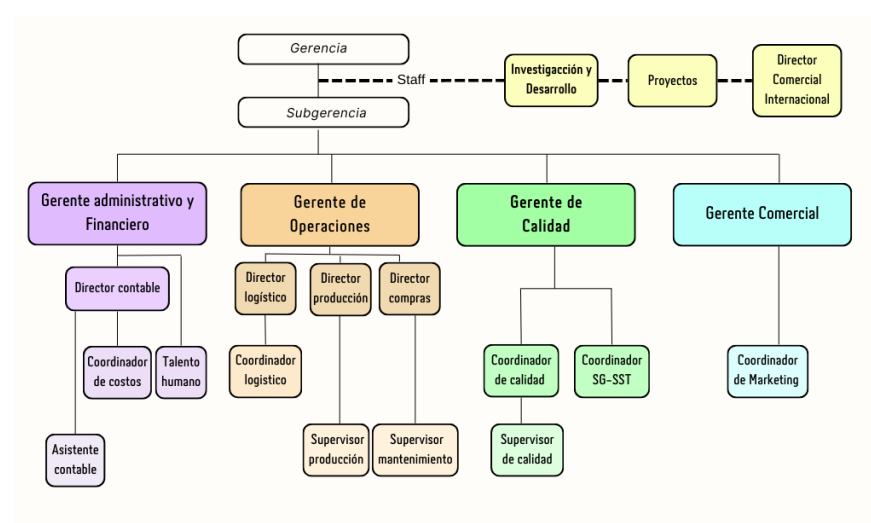
- Entrenar la habilidad regulación emocional en los colaboradores para fortalecer su inteligencia emocional en el entorno laboral.

## Método

Los participantes son colaboradores únicamente del área administrativa de la empresa que voluntariamente participaron en las actividades del área de bienestar después de completar el formulario de consentimiento informado (Ver anexo 1). En cuanto a las características sociodemográficas, todos los participantes residen en la ciudad de Bogotá, en cuanto al género de los participantes 15 son mujeres mientras que seis son hombres, las edades van desde los 25 hasta los 50 años y cuentan con un rango de antigüedad en la empresa entre cuatro meses y nueve años. A continuación en el Gráfico 1, se muestra en color la distribución de los cargos administrativos de los participantes del programa.

### Gráfico 1

*Organigrama de los participantes de “Cultivando el bienestar”*



*Nota.* Elaboración propia

## Evaluación

Con el fin de evaluar la efectividad del programa de educación emocional “Cultivando el bienestar” se hizo una evaluación del proceso y los resultados mediante un diseño mixto. En primer lugar, se eligió el cuestionario de autorreporte Escala Rasgo de Metaconocimiento sobre los Estados Emocionales (TMMS-24) propuesto por Salovey y Mayer (Ver Anexo 2) por el modelo teórico y los objetivos del programa. Este cuestionario está basado en el modelo de inteligencia emocional el cual tiene como objetivo conseguir un índice que evalúe el conocimiento que tiene cada persona de sus propios estados emocionales, es decir, obtener una estimación personal sobre los aspectos reflexivos de la experiencia emocional (Salovey, et al., 1995). Esta escala contiene una serie de 24 ítems, con respuesta tipo Likert de cinco elementos que miden el grado en el que está una persona de acuerdo con las afirmaciones. Cabe agregar que, la escala original cuenta con 48 ítems, sin embargo, esta versión más breve conserva los tres componentes principales del modelo original reduciendo los ítems a la mitad, manteniendo los que tienen mayor consistencia interna, es decir, los ítems más confiables y representativos. Este instrumento tiene tres subescalas con ocho ítems cada una de ellas: percepción emocional, la cual evalúa el grado en el que las personas creen prestar atención a sus emociones y sentimientos; la comprensión emocional que se refiere a cómo las personas creen percibir sus emociones; y la regulación emocional que alude a la creencia de las personas en su capacidad para interrumpir y regular estados emocionales negativos y prolongar los positivos. La fiabilidad interna de la escala TMMS-24 evalúa la consistencia de las afirmaciones dentro de cada uno de sus componentes principales. El alfa de Cronbach de la subescala Atención es  $\alpha = 0,90$  (muy alta consistencia), Claridad:  $\alpha = 0,90$  (muy alta consistencia) y Reparación:  $\alpha = 0,86$  (alta consistencia). Estos resultados confirman que el TMMS-24 es una herramienta fiable para medir

los componentes de la inteligencia emocional (Fernandez y Extremera, 2005). Los colaboradores respondieron esta escala al iniciar y al finalizar el programa de educación emocional lo que permitió medir los cambios. Los datos recolectados del pre y post fueron organizados y analizados en Microsoft Excel y se aplicaron pruebas T para muestras independientes con varianzas desiguales. Esta prueba permitió determinar si existían diferencias significativas entre los puntajes iniciales y los puntajes finales en las tres habilidades emocionales evaluadas según la tabla de calificación (Ver Anexo 3) Adicionalmente, se calcularon indicadores estadísticos como la media, la varianza y la desviación estándar en el grupo general.

Por otra parte, durante las sesiones, los participantes registraron si las actividades fueron efectivas mediante los niveles de satisfacción y de aprendizajes antes y después de las sesiones utilizando la aplicación de inteligencia artificial Bumii que permitió realizar el análisis de la percepción de los colaboradores.

### **Descripción del plan de actuación**

La estructura del programa de educación emocional “Cultivando el bienestar” inició con una convocatoria enviada al correo de 24 personas del área administrativa de la empresa (Ver Anexo 4), de las cuales 21 personas confirmaron su participación y asistieron a todas las sesiones del programa. El programa se realizó en ocho sesiones con una duración aproximada de una hora y veinte minutos y una hora y cuarenta minutos cada una en el salón social del Parque Industrial La Florida donde se encuentra la empresa. Es importante resaltar que todos los trabajadores participantes contaron con la autorización por parte de los directivos de la compañía por lo cual no se vieron afectadas sus responsabilidades laborales. Las sesiones se realizaron en diferentes momentos del día, algunas en la mañana (ej. 10:00am) y otras en la tarde (ej. 2:30 pm), esto de acuerdo a un acuerdo con los participantes y sus tareas y compromisos laborales. Todas las

sesiones fueron presenciales y cada una contó con el soporte de una presentación en Canva, así como con apoyo didáctico, el cual contenía el tema correspondiente del día y varias actividades sincrónicas. Además, el salón tenía el póster del “Universo de las emociones” hecho por Bisquerra et al. (2015), el cual permitió el reconocimiento de las múltiples emociones existentes y reforzar la aplicación de un amplio vocabulario emocional. Al iniciar el programa se entregaron cuadernos de actividades que tenían *stickers* para recortar y pegar en el lugar de trabajo consolidar la recordación del programa, además de los ejercicios sincrónicos y los espacios para las respuestas, así como actividades asincrónicas como el diario emocional, videos y ejercicios de reflexión emocional. Adicionalmente, estos cuadernos tenían las herramientas prácticas y resúmenes de conceptos vistos en clase (Ver Anexo 5). Esta estrategia buscó fomentar la expresión y autonomía emocional. Por otro lado, al acabar las sesiones se les ofrecía a los participantes diferentes refrigerios (ej. Sándwich, gaseosa, etc.). Al finalizar el programa, a nivel simbólico se entregó una semilla de bonsái Guayacán para reforzar su compromiso con el bienestar emocional, aludiendo al nombre del programa y a su vez el recordatorio de que el bienestar requiere de atención, cuidado, paciencia y constancia para ver los resultados. (Ver anexo 6) En la Tabla 1 a continuación se muestran las sesiones de manera detallada:

**Tabla 1**

*Descripción de las sesiones “Cultivando el Bienestar”*

<b>Sesiones, duración y materiales</b>	<b>Actividades</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descripción</b>
Sesión 1	Diagnóstico inicial	Dar la bienvenida y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad de centro: Activa tus sentidos 5,4,3,2,1 – 5 min.</li> <li>• Bienvenida y presentación del programa (elevator pitch y explicación sobre el propósito)</li> </ul>

<p>Duración 1 hora y 20 minutos</p> <p>Materiales: Presentación Cuadernos de actividades Lapiceros Cuestionarios</p>		<p>presentación del programa</p> <p>Identificar las habilidades emocionales actuales</p>	<p>del programa, la metodología y estructura) 15 min.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrega y firma del Consentimiento Informado 10 min.</li> <li>• Aclaración de espacio seguro (compromiso de mi parte y ninguna acción repercutirá en su trabajo) 5 min. Acuerdos (desconectarse, participar-involucrarse, respeto, no divulgar las opiniones que se expresen en el espacio) 5 min</li> <li>• Aplicación del instrumento TMMS-4 20 min.</li> <li>• Responder encuesta cualitativa 10 min.</li> <li>• Cierre y expectativas 10 minutos.</li> </ul>
<p>Sesión 2</p> <p>Duración 1 hora y 12 minutos</p> <p>Actividad asincrónica: 27 min</p> <p>Total: 1 una y 40 minutos</p> <p>Materiales: Presentación Premios de la actividad ¿Cuántas emociones puedes nombrar? Cuadernos de actividades Lapiceros</p>	<p>Las emociones y la inteligencia emocional</p>	<p>Enseñar a los participantes sobre el concepto de emoción y sensibilizar sobre la importancia de la Inteligencia Emocional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad de centro: Mirada consciente 5 min</li> <li>• Actividad: ¿Cuántas emociones puedes nombrar? 5 min</li> <li>• Presentación: Concepto de emoción, características Paul Ekman, Robert Plutchik. Reflexión-rueda de las emociones. 10 minutos</li> <li>• Actividad sincrónica: Identifica una emoción que hayas experimentado recientemente en el trabajo y ubícala en la rueda. ¿Esa emoción impactó en tu desempeño y/o relaciones laborales? 5 min</li> <li>• Función de las emociones (primero aparece la emoción y se pregunta a los participantes cuál creen que es la función de esa emoción, luego se da la respuesta) ¿Para qué sirven las emociones? 10 min.</li> <li>• El cerebro y las emociones (explicación áreas cerebrales involucradas en la emoción) 5 min.</li> <li>• Actividad sincrónica: Emociones y sentimientos. Explicación 10 minutos.</li> <li>• Inteligencia emocional Salovey y Mayer 5 minutos</li> <li>• Video Rafael Bisquerra 7 minutos.</li> <li>• Inteligencia emocional Rafael Bisquerra 5 min.</li> <li>• Cierre 5 minutos.</li> <li>• Actividad asincrónica: Ver video Los beneficios de la inteligencia emocional Daniel Goleman 27 min.</li> </ul>

<p>Sesión 3</p> <p>Duración 1 hora y 10 minutos</p> <p>Actividad asincrónica: 20 min</p> <p>Total: 1 hora y 30 minutos</p> <p>Materiales: Presentación Cuadernos de actividades Hojas post-it Lapiceros</p>	<p>Percepción emocional</p>	<p>Identificar y reconocer sus propias emociones y las de los demás.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información pendiente, explicación del caso de Phineas Gage 5 minutos</li> <li>• Actividad de centro: Meditación Identifica tu emoción actual 7 minutos</li> <li>• Actividad sincrónica: En este momento ¿qué emoción predomina en ti?, socialización voluntaria de las respuestas 15 min</li> <li>• Reflexión: Vocabulario emocional, rueda de las emociones 5 min</li> <li>• Actividad sincrónica: Piensen en una situación que haya sucedido en el trabajo, puede ser un conflicto entre áreas o una tarea urgente que hayan tenido que resolver y respondan las preguntas 10 min</li> <li>• Gestos y lenguaje corporal: qué es, por qué es importante 5 min</li> <li>• Actividad sincrónica: Reconocer emociones en los demás. Se muestran imágenes que muestran expresiones faciales y corporales de emociones más complejas y deben nombrarlas rápidamente 5 min</li> <li>• Actividad sincrónica: Juego de Roles</li> <li>• Pasan 4 voluntarios, comentan qué hicieron ayer y la facilitadora refleja 4 situaciones que involucran el lenguaje corporal 10 min</li> <li>• Percepción y comprensión emocional: ¿qué implican? 5 min</li> <li>• Cierre y reflexión grupal 5 min aprox</li> <li>• Actividad asincrónica: ¿Cuáles son las emociones que experimentas con mayor frecuencia en el trabajo? ¿Qué sueles hacer cuando las experimentas? ¿Qué situaciones laborales desencadenan ciertas emociones en ti? ¿Cómo identificas las emociones de tus compañero/as de trabajo? ¿Sueles reaccionar a estas emociones? Herramienta diario emocional: responder las preguntas en la guía 20 minutos</li> </ul>
<p>Sesión 4</p>	<p>Prevención del estrés</p>	<p>Brindar conocimientos y herramientas para la</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad de centro: escaneo corporal 10</li> <li>• Actividad sincrónica: anotar la primera palabra que piensen sobre el estrés 3 min</li> </ul>

<p>Duración 1 hora y 20 minutos</p> <p>Materiales: Presentación Cuadernos de actividades Lapiceros Videos</p>		<p>prevención del estrés</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entendiendo el estrés: explicación del concepto según Colligan-Higgins y Lazarus-Folkman (Modelo transaccional) 10 min</li> <li>• Explicación: Eustress y Distress 5 minutos</li> <li>• Actividad sincrónica: Escriban cuáles son esas situaciones de eustress y distress en tu vida, socialización. 10 min</li> <li>• Explicación concepto de estrés laboral, Eustress y Distress en el trabajo 5 min</li> <li>• Explicación estrategias de afrontamiento centradas en el problema y en la emoción (10 min)</li> <li>• Práctica respiración en cuatro tiempos (4x4) 3 min</li> <li>• Actividad: estrategias de afrontamiento en situaciones estresantes del trabajo (individual) 10 min</li> <li>• Cortometraje sobre el Burnout 3 min y 20 seg</li> <li>• Concepto de burnout y video sobre el Karoshi 10 min</li> <li>• Prevención del estrés 5 min Conclusión: 1 min Cierre, preguntas, reflexiones: 5 min aprox</li> </ul>
<p>Sesión 5</p> <p>Duración 1 hora y 20 minutos</p> <p>Materiales: Presentación Cuadernos de actividades Lapiceros Videos</p>	<p>Regulación emocional</p>	<p>Proveer herramientas prácticas para manejar las emociones y minimizar el impacto del estrés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad de centro: juego de escucha activa 10 min</li> <li>• Actividad sincrónica: ¿Qué sueles hacer cuando una emoción intensa aparece en tu trabajo? 5 min</li> <li>• Entendiendo la regulación emocional: concepto de emoción, concepto según Rafael Bisquerra, concepto según Salovey y Mayer. 10 min. Actividad sincrónica: Respondiendo con Regulación emocional. 5 min</li> <li>• Explicación Sistema nervioso autónomo 5 min</li> <li>• Habilidad STOP 5 min</li> <li>• Habilidad TIP 5 min</li> <li>• Video Regulación emocional Psych2go 8 min</li> <li>• Actividad sincrónica: Metáfora el vaso de la capacidad y socialización 15 min</li> <li>• Cierre 5 min</li> <li>• Responden la pregunta ¿Qué tanto me gustó la sesión de hoy? ¿Qué me llevo de la sesión?</li> </ul>
<p>Sesión 6</p>	<p>Mindfulness</p>	<p>Brindar conocimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad de centro: mindfulness en la alimentación 20 min</li> </ul>

<p>Duración 1 hora y 30 minutos</p> <p>Materiales: Presentación Cuadernos de actividades Lapiceros Cerezas y marmelos Alcachofas y aceitunas Videos</p>		<p>s sobre el mindfulness</p> <p>Practicar las técnicas vistas durante las sesiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de mindfulness y meditación. Diferencias y tipos 10 min</li> <li>• La ciencia detrás del mindfulness: evidencia científica 10 min</li> <li>• Video sobre el mindfulness 7 min</li> <li>• Beneficios de la práctica 10 min</li> <li>• Práctica: Respiración consciente, caminata consciente, observación consciente 20 min</li> <li>• Actividad asincrónica: Colorear la mandala 20 min</li> </ul>
<p>Sesión 7</p> <p>Duración 1 hora y 30 minutos</p> <p>Materiales: Presentación Cuadernos de actividades Lapiceros Cuestionarios Kits de cultivo</p>	<p>Medición post intervención y consolidación de aprendizajes</p>	<p>Evaluar los cambios de los participantes después del programa de educación emocional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación del instrumento TMMS-4 (20 min)</li> <li>• Escuchar las experiencias de los participantes frente a las actividades del programa de educación implementado (30 minutos)</li> <li>• Entrega de kits de cultivo y reflexión final 10 min</li> <li>• Cierre y reflexión grupal (10 minutos)</li> </ul>
<p><b>Sesión extra</b></p>	<p>Cierre y retroalimentación</p>	<p>Entrega de resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrega de resultados preliminares (30 minutos)</li> <li>• Espacio para compartir aprendizajes y sugerencias (30 minutos)</li> <li>• Clausura y compromiso con el bienestar emocional (30 minutos)</li> </ul>

Nota: Elaboración propia.

## Resultados

Como se mencionó anteriormente, el objetivo general de esta intervención fue implementar un programa de educación emocional en los colaboradores del área administrativa

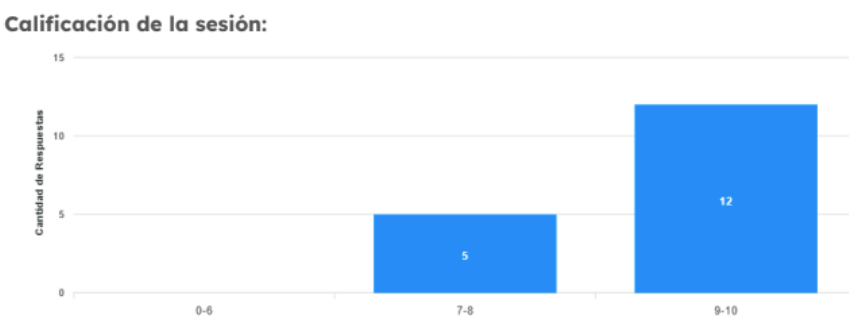
de la empresa del sector de alimentos que promoviera la salud emocional y previniera el estrés laboral por medio del entrenamiento en habilidades emocionales percepción, comprensión y regulación emocional, a continuación, se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación del programa.

Frente a los resultados del proceso de aplicación en la sesión de prevención del estrés se preguntó el nivel de conocimientos al indicar la sesión y al finalizarla. Los resultados pre revelan una preocupación generalizada sobre el estrés y su impacto en la vida personal y laboral. Los encuestados deseaban adquirir más conocimientos y herramientas para manejar el estrés de manera efectiva, destacando la importancia de aplicar estrategias prácticas y comprender tanto los efectos negativos como los posibles beneficios del estrés. Mientras que los resultados post revelaron un enfoque hacia el aprendizaje y la aplicación de técnicas para el manejo del estrés, con un fuerte énfasis en la diferenciación entre el estrés positivo y negativo, y la importancia de reconocer los niveles de estrés para evitar consecuencias perjudiciales. Se destaca la necesidad de poner en práctica las herramientas proporcionadas y la relevancia de comprender cómo el estrés influye en el día a día.

Para evaluar la percepción y nivel de satisfacción se preguntó al finalizar la sesión número 3 y 4 ¿De 1 a 10 cómo calificas la sesión? Con su respectiva pregunta abierta. Los resultados demuestran que existe un interés significativo en herramientas y estrategias para regular las emociones y evitar reacciones impulsivas, lo que sugiere un deseo de mejorar las interacciones interpersonales y el bienestar general. (Ver gráfico 2)

## Gráfico 2

*Nivel de satisfacción con las sesiones*



*Nota.* Datos de encuestas analizados en el software Bumii (versión 2025).

Ahora bien, frente a los resultados de las pruebas pre y post del cuestionario TMMS-24 de las habilidades emocionales, se presentan los hallazgos con la variable percepción emocional (ver tabla 2).

## Tabla 2

*Valores obtenidos en la prueba t para muestras no relacionadas en percepción emocional*

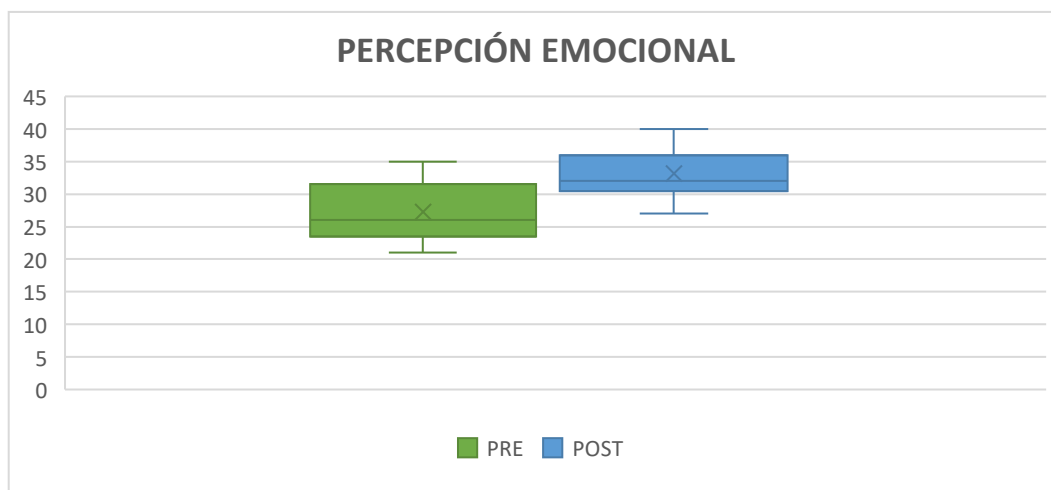
Valor	Pretest	Postest
Media	27	32,90
Desviación estándar	4,46	3,85
Grados de libertad		39
Estadístico t		-4.58
P (T<=t) dos colas		0,00005

*Nota.* Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales. Fuente: Elaboración propia.

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la variable percepción emocional, donde las puntuaciones del post test (M=32,9; DE=3,85) fueron mayores que las del pre test (M=27; DE=4,46). Además, la prueba t para muestras no relacionadas ( $gl=39$ ;  $t=-4,58$ ;  $p=0,00005$ ) indica el aumento de 5,9 puntos en la media por lo que se puede sugerir que la intervención pudo haber sido efectiva al momento de entrenar la habilidad percepción en los colaboradores. Además, el diagrama de cajas (Ver figura 1) muestra que la caja del grupo post está más desplazada hacia valores altos que la del grupo pre lo cual puede mostrar que hubo un aumento en las puntuaciones de percepción emocional lo cual puede indicar una mejora en la habilidad. También se evidencia la disminución de la desviación estándar por lo que hubo una reducción en la dispersión de las respuestas. De lo anterior se puede pensar que la intervención ayudó a uniformar la habilidad de percepción emocional en los colaboradores.

### Figura 1

*Diagrama de caja y bigotes de la variable percepción*



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la variable comprensión emocional se presentan en la Tabla 3

**Tabla 3**

*Valores obtenidos en la prueba t para muestras no relacionadas en comprensión emocional*

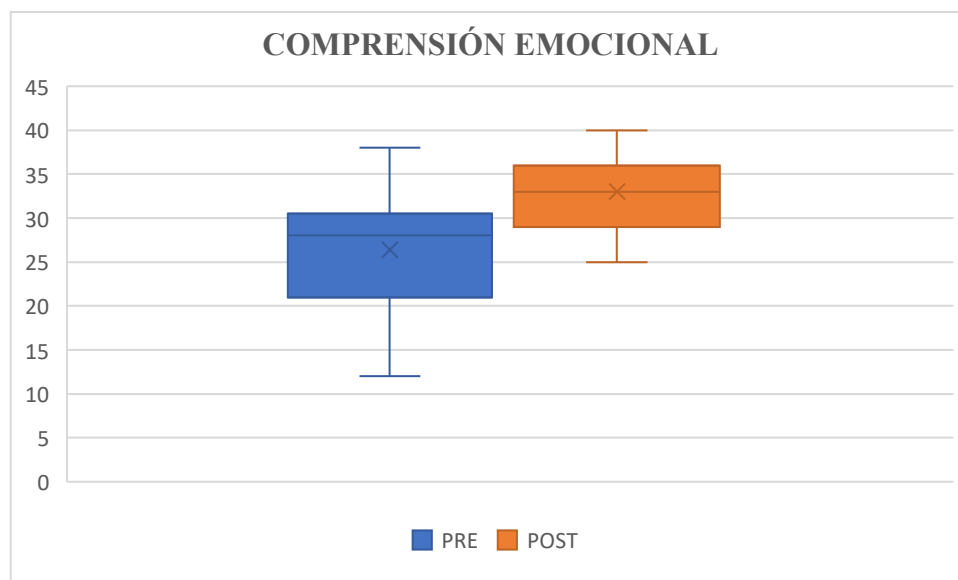
<b>Valor</b>	<b>Pretest</b>	<b>Postest</b>
Media	26	33
Desviación estándar	6,82	4,41
Grados de libertad		34
Estadístico t		-3,72
P (T<=t) dos colas		0,0006

*Nota.* Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales. Fuente: Elaboración propia.

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la variable comprensión emocional, donde las puntuaciones del post test (M=33; DE=4,41) fueron mayores que las del pre test (M=26; DE=6,82). Además, la prueba t para muestras no relacionadas (gl=34; t=-3,72; p=0,0006) indica el aumento de 6,62 puntos en la media por lo que se puede sugerir que la intervención pudo haber sido efectiva al momento de entrenar la habilidad comprensión en los colaboradores. Adicionalmente, el diagrama de cajas (ver figura 3) muestra una diferencia entre las distribuciones pre y post. El momento post tiene una mediana más alta y muestra una disminución en la dispersión de los puntajes, es decir, las respuestas fueron más homogéneas.

**Figura 2**

*Diagrama de caja y bigotes de la variable comprensión*



Fuente: Elaboración propia.

Por último, se presentan los resultados pre y post de la variable regulación emocional (ver tabla 4):

**Tabla 4**

*Regulación emocional pre y post*

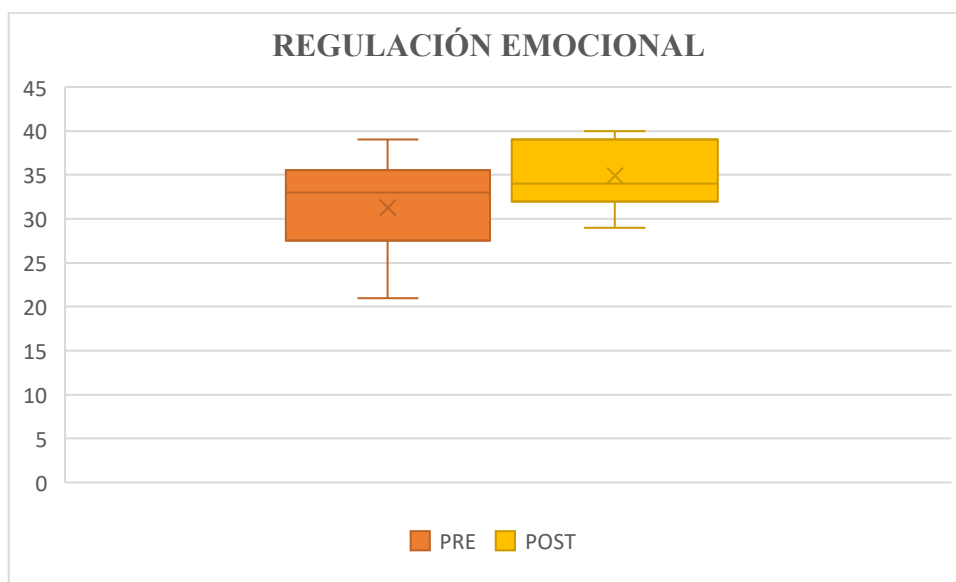
Valor	Pretest	Postest
Media	31,28	32,90
Desviación estándar	5,32	3,60
Grados de libertad		35
Estadístico t		-2.58
P (T<=t) dos colas		0,0142

*Nota.* Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales. Fuente: Elaboración propia

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la variable regulación emocional, donde las puntuaciones del post test (M=34; DE=12,9) fueron mayores que las del pre test (M=31; DE=28,3). Además, la prueba t para muestras no relacionadas ( $gl=35$ ;  $t=-2,58$ ;  $p=0,014$ ) indica el aumento de 3,61 puntos en la media por lo que se puede sugerir que la intervención pudo haber sido efectiva al momento de entrenar la habilidad regulación en los colaboradores. En el diagrama se puede evidenciar una menor dispersión de los datos por lo que las respuestas del grupo fueron más homogéneas en el momento post (ver figura 3).

### Figura 3

*Diagrama de caja y bigotes de la variable regulación*



Fuente: Elaboración propia.

### Conclusiones

Los resultados obtenidos a través del análisis permiten sugerir que el programa de educación emocional “Cultivando el bienestar” implementado en la empresa cumplió sus

objetivos específicos de mejorar, luego del entrenamiento, las tres habilidades emocionales. Este aspecto contribuye en generar un impacto positivo en la promoción de la salud emocional de los participantes.

De manera específica, la habilidad emocional percepción tuvo una mejora consistente y homogénea entre los colaboradores, lo que sugiere un entrenamiento efectivo de esta habilidad. La habilidad comprensión emocional aunque fue la variable con mayor aumento en la media, la alta dispersión inicial hizo que el valor p fuera un poco más alto. Aun así, el resultado muestra un cambio importante y positivo en la habilidad de comprensión emocional de los colaboradores. Por último, en la variable regulación emocional, el aumento de la media fue en un menor grado comparado con las variables percepción y comprensión, esto puede deberse a que desde el reporte pre-test la media ya era considerada alta por lo que el cambio, aunque fue significativo, sí fue menor su aumento.

Adicionalmente, se observó que la presentación a los participantes sobre estrategias de afrontamiento basadas en el individuo y en la atención plena para la gestión saludable del estrés, fue valorada positivamente por los participantes, quienes reportaron haber comprendido mejor sobre el concepto de estrés. En la evaluación de satisfacción, la mayoría de los participantes calificaron la sesión con puntajes entre nueve y diez, lo cual refleja una percepción favorable. Asimismo, los participantes en general muestran interés en continuar practicando las herramientas dadas para regular sus emociones, lo que sugiere una disposición positiva hacia el fortalecimiento del bienestar general.

Para futuras implementaciones del programa de educación emocional se sugiere que la metodología este diseñada para realizar una evaluación cuantitativa con la prueba t para muestras

relacionadas, es decir que la recolección de datos permita comparar los puntajes individuales pre y post con el fin de poder realizar un seguimiento individual del cambio en cada participante.

De igual forma se sugiere que aumente el número de sesiones para una mayor adherencia a las herramientas que promueven la práctica de las habilidades emocionales. Así mismo, una mayor profundización en los temas vistos para que el abordaje no sea insuficiente. Se resalta la importancia de que los programas de educación emocional deben ser continuos para un mayor beneficio por parte de los participantes y que la educación emocional debería ser la base de la formación en las organizaciones dentro de su plan estratégico. De igual manera, futuras implementaciones se beneficiarían de la creación de kits de emergencia en situaciones de alta tensión con el fin de impulsar la habilidad de regulación emocional para promover la prevención del estrés laboral. También, personalizar las sesiones de acuerdo a los departamentos de la empresa, es decir, realizar programas en grupos más cercanos y pequeños donde se haga un análisis cualitativo en grupos focales. Por último, se sugiere implementar programas de educación emocional tanto en directivos como en operarios con el fin de alinear los beneficios del entrenamiento en habilidades emocionales y la inteligencia emocional en toda la empresa y crear una cultura organizacional a partir de esta alineación en pro de la salud emocional de cada integrante.

### **Valoración personal**

Si volviera a vivir la experiencia de implementar este programa de educación emocional haría de la misma manera el diseño de las actividades, el cual refleja a detalle los contenidos claves para entrenar las habilidades emocionales con ejercicios creativos para mantener el dinamismo y el disfrute del programa. Además, conservaría los cuadernos de actividades ya que se resaltaron los beneficios que estos tuvieron en la expresión y reflexión emocional. Volvería a

tener el profesionalismo que tuve en el manejo de los datos personales y en el cumplimiento de los acuerdos de mi parte.

Resalto la importancia de mantener el profesionalismo como futura educadora emocional ya que es fundamental no mezclar mi sistema de creencias con lo la ciencia, las investigaciones y, en general, la evidencia muestra en torno a la educación en emociones. Esta reflexión surge de una pregunta realizada por una participante del programa quien me preguntó sobre cómo las emociones pueden desencadenar enfermedades. Frente a este aspecto, y en mi rol de facilitadora logré reconocer mis límites de conocimiento y manejar la situación con responsabilidad, ética y profesionalismo. Es esencial reconocer los límites en la enseñanza para que la educación emocional no se perciba erróneamente como una pseudociencia, y contrario a esto, siempre ofrecer la evidencia que esta tiene.

Volvería a hacer los ejercicios de centro (mindfulness) al iniciar las sesiones ya que estos permiten traer la atención al presente de manera experiencial, por ejemplo el mindfulness en la alimentación o el juego de escucha activa divirtieron mucho a los colaboradores.

Sin embargo, uno de los mayores retos que pude experimentar en la implementación fue que la mayoría de las participaciones eran hechas por las mismas personas. Aunque noté que en la última sesión las personas tenían mayor confianza en compartir con respecto a las primeras sesiones, los gerentes eran quienes lideraban las conversaciones de manera general y sus colaboradores a cargo no compartieron de la misma forma en cuanto a frecuencia y nivel de contenidos. Lo que me lleva asumir que no se permitieron la expresión emocional al frente de sus respectivos jefes. Para esto, implementaría los programas con grupos más pequeños y por áreas o departamentos o niveles jerárquicos con el fin de favorecer un ambiente de confianza.

Por último, al estar relacionada con los directivos de la empresa pude notar comentarios que eran chistosos pero que reflejan quizás un miedo en las repercusiones que creían que podían tener.

Con relación a lo último, quizás la sinceridad de las respuestas que no eran anónimas pueda verse afectada por lo que mencioné, por lo cual, insisto en la importancia de continuar este camino como futura educadora emocional en diversos contextos. Me gustaría a futuro diseñar e implementar este programa en la población infantil ya que esta conecta con mi propósito de promover la salud emocional y mental en la primera infancia.

## Referencias

- Bisquerra, R. (2005). La educación emocional en la formación del profesorado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 95-114.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27411927006>
- Bisquerra, R. (2011). Educación emocional. *Propuestas para educadores y familias*. Bilbao: Desclée de Brower
- Bisquerra, R., & Chao, C. (2021). Educación emocional y bienestar: por una práctica científicamente fundamentada. *Revista Internacional De Educación Emocional Y Bienestar*, 1(1), 9–29. <https://doi.org/10.48102/rieeb.2021.1.1.4>
- Bresó, E., Rubio, M., & Andriani, J. (2013). La inteligencia emocional y la atención plena (mindfulness) como estrategia para la gestión de emociones negativas. *Psicogente*, 16(30), 439-450. <https://doi.org/10.17081/psico.16.30.1929>
- Bustos, J., Bastidas, C., López, L., Matabanchoy, Muñoz, D. y Ordoñez, M. (2024). Programa de educación emocional para el fomento de competencias emocionales en el personal de salud: Una aplicación práctica en ambientes hospitalarios. *Boletín Redipe*, 13(24), 189-204. <https://doi.org/10.36260/r55ekd74>
- Colligan, T, Higgins, E. (2006). Workplace Stress: Etiology and Consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 89-97. [https://doi.org/10.1300/J490v21n02\\_07](https://doi.org/10.1300/J490v21n02_07)
- Cuéntame. (s.f). Caso de estudio: Nestlé.  
[https://sicuentame.com/assets/pdfs/caso\\_estudio\\_nestle.pdf](https://sicuentame.com/assets/pdfs/caso_estudio_nestle.pdf)
- Fernandez, P., Extremera, N. (2005). Inteligencia emocional percibida y diferencias individuales en el meta-conocimiento de los estados emocionales: Una revisión de los estudios con el

TMMS. *Ansiedad y estrés*, 11(2), 101-122.

<https://www.researchgate.net/publication/230887045>

Filella, G., Pérez, N., Agulló, M. y Oriol, X. (2014). Resultados de la aplicación de un programa de educación emocional en Educación Primaria. *Estudios sobre Educación*, 26(1). 125-147. doi:[10.15581/004.26.125-147](https://doi.org/10.15581/004.26.125-147)

García Martín, S. (2015). *Relación entre inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento ante el estrés*. [Trabajo de grado Universidad D Salamanca]

[https://gedos.usal.es/bitstream/handle/10366/126729/TFG\\_GarciaMartinS\\_Relacionentreinteligencia.pdf?sequence=1%20yisAllowed=y](https://gedos.usal.es/bitstream/handle/10366/126729/TFG_GarciaMartinS_Relacionentreinteligencia.pdf?sequence=1%20yisAllowed=y)

Goleman, D. (1999). Las Mejores Prácticas. En *La práctica de la inteligencia emocional*. (pp. 286-310). Círculo de Lectores.

Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness*. Bantam books. <https://ird.mcu.ac.th/wp-content/uploads/2021/07/Full-Catastrophe-Living-PDFDrive-.pdf>

Kabat-Zinn, J., Santorelli, S., Meyer, F., & Koerbel, L. (2017). *Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) Authorized Curriculum Guide*. *Center for mindfulness in medicine, health care, and society (CFM)*. *University of Massachusetts Medical School*. <https://mbsr.website/sites/default/files/docs/mbsr-curriculum-guide-2017.pdf>

Krantz, D., Grunberg, N., and Baum, A. (1985). Health psychology. *Annual Review of Psychology*, 36(1), 349-383. DOI: [10.1146/annurev.ps.36.020185.002025](https://doi.org/10.1146/annurev.ps.36.020185.002025)

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.

- Limonchi Abad, L. O., Limonchi Abad, E. W., & Abad Bautista, L. (2025). Satisfacción laboral y rendimiento: La influencia de la educación emocional en organizaciones latinoamericanas. *Revista InveCom*, 5(3), 1-9. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14292006>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1995). Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. *Applied and preventive psychology*, 4(3), 197-208. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(05\)80058-7](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(05)80058-7)
- Moreno, M. (2022). La educación emocional, una necesidad para la generación de un buen ambiente laboral y el control de las demandas emocionales en los trabajadores de Caja Honor. Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/33ca2a23-55fc-475e-a202-0ebf5469442a/content>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2023). Aportes para la enseñanza de habilidades socioemocionales: estudio regional comparativo y explicativo. <https://dgec.mep.go.cr/wp-content/uploads/2024/04/Habilidades-socioemocionales.pdf>
- Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
- Ponce, N y Aguaded, E. (2017). Evaluación de un programa de intervención educativa en inteligencia emocional. *Revista dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. 2(18), 1-33. <http://hdl.handle.net/10272/13625>
- Ramos, N., Recondo, O., Enriquez, H., Díaz, N., Pérez, O y Anchondo, H. (2012). *Practica la inteligencia emocional plena: Mindfulness para regular nuestras emociones*. Editorial Kairós.

- Seco, J. (2006). La inteligencia emocional aplicada a la administración de personal. *TEC Empresarial*, 1(1), 20-24, <https://hdl.handle.net/2238/5560>
- Trucco, M. (2002). Estrés y trastornos mentales: aspectos neurobiológicos y psicosociales. *Revista chilena de neuropsiquiatría*, 40(2). 8-19. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272002000600002>
- Vivas, M., Gallego, D., González, B. (2007). Educar las emociones. Editorial Dykinson. [https://www.orientacionandujar.es/wp-content/uploads/2016/05/libro\\_educar\\_emociones.pdf](https://www.orientacionandujar.es/wp-content/uploads/2016/05/libro_educar_emociones.pdf)
- World Health Organization and International Labour Organization. (2022). Mental health at work: policy brief. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms\\_856976.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_856976.pdf)
- Zimbardo, P., Weber, A., y Johnson, R. (2003). *Psychology: Core concepts* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

## Anexos

### Anexo 1

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PROGRAMA DE EDUCACIÓN EMOCIONAL “Cultivando el Bienestar”

Estimado participante, por favor lea detalladamente la siguiente información para decidir si desea participar en este programa.

La presente intervención pretende implementar un programa de educación emocional dentro de la que mediante el desarrollo de competencias emocionales (percepción, comprensión y regulación emocional) contribuya a la prevención del estrés laboral. El modelo teórico implementado se basa en el modelo de Inteligencia Emocional propuesto por Salovey y Mayer, de igual forma se incluirán conceptos de las competencias emocionales según Rafael Bisquerra, el modelo transaccional del estrés de Lazarus y Folkman y el concepto y técnicas de atención plena de Jon Kabat-Zinn.

**Procedimiento de la intervención:** En primer lugar, se aplicará un instrumento llamado Escala Rasgo de Metaconocimiento sobre los Estados Emocionales (TMMS-24) basada en el modelo de inteligencia emocional de Salovey y Mayer la cual consta de 24 ítems donde se medirán las destrezas con las que cuenta para ser consciente de sus emociones, así como de su capacidad para regularlas. Usted debe indicar el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos utilizando la siguiente escala: 1 (nada de acuerdo), 2 (algo de acuerdo), 3 (bastante de acuerdo), 4 (muy de acuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo). De igual forma, se pedirá que conteste una breve encuesta para medir la fase inicial o los conocimientos y conductas previas. Al finalizar el programa, se aplicarán nuevamente ambos cuestionarios.

**Beneficios:** Participar en esta actividad tendrá como beneficio que usted fortalezca sus habilidades emocionales y conozca de estrategias para mejorar su afrontamiento de situaciones que pueden generar estrés, lo que, en el largo plazo, se podrá traducir en un mayor bienestar. Asimismo, con base en la información recolectada se podrá medir las habilidades con las que cuenta para así de esta forma dar inicio con la intervención.

**Riesgos:** Existen riesgos mínimos relacionados con posibles vulnerabilidades emocionales que podrían surgir al reflexionar sobre sus sentimientos y emociones durante la realización de las actividades. Sin embargo, se implementarán estrategias de apoyo y espacios de comunicación para atender cualquier malestar que pueda presentarse.

**Confidencialidad:** Toda la información proporcionada durante el programa será tratada de manera confidencial. Los datos serán recopilados con fines meramente académicos y no se divulgará ninguna información personal que pueda ser identificada. Los resultados serán manejados de forma anónima, los archivos electrónicos relacionados con este ejercicio estarán protegidos y serán eliminados al terminar el proyecto.

**Garantía de no afectación laboral y Voluntariedad:**

Su participación en esta intervención es completamente voluntaria y de ninguna manera afectará su puesto, condiciones laborales o evaluaciones de desempeño dentro de la empresa. Tiene el derecho de retirarse en cualquier momento, sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique consecuencias negativas para usted. Tiene derecho a acceder, actualizar, rectificar y suprimir sus datos personales, así como a revocar este consentimiento en cualquier momento según los términos establecidos en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.

**Manejo de los datos personales y los datos del programa:**

Toda la información que se obtenga de este programa se utilizará únicamente con propósitos académicos.

Si usted desea conocer los resultados de las pruebas aplicadas al finalizar el programa puede dejar su correo a continuación y deberá escribir su nombre en el cuestionario TMMS-24.

---

Durante las jornadas se tomarán fotografías o vídeos para incluirlos en las presentaciones del proyecto académico de acuerdo con el consentimiento otorgado en este documento.

Sí autorizo que mi imagen (fotografías o videos) sea captada durante las sesiones y utilizada para fines académicos.

No autorizo que se tomen fotografías en las que aparezca mi imagen de forma identificable.

Autorizo que se tomen fotografías, siempre y cuando mi rostro sea cubierto o difuminado.

**Información de contacto:** En caso de que tenga alguna duda referente al programa o desee información adicional puede comunicarse con la creadora de la iniciativa quien atenderá oportunamente sus inquietudes: Natalia Aponte Lara estudiante de la Maestría en Inteligencia emocional y Bienestar de la Universidad del Rosario. Celular: 3142092955 correo electrónico: [natalia.aponte@urosario.edu.co](mailto:natalia.aponte@urosario.edu.co).

He leído y entendido la información presentada en este formato de consentimiento; por lo tanto, estoy dispuesto a participar en esta actividad. SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Nombre \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

Documento de identidad \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

### **ESPACIO RESERVADO PARA EL LIDER DEL PROYECTO**

Como líder principal del Proyecto “Cultivando el Bienestar”, me comprometo a guardar la identidad del participante que firma este consentimiento. Acepto su derecho a conocer el resultado de las pruebas y a retirarse del programa a su voluntad en cualquier momento. Me comprometo a manejar los resultados y la información brindada en los talleres de acuerdo a sus derechos de confidencialidad y garantía de no afectación laboral.

Nombre \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

Documento de identidad \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

**Anexo 2**  
**Cuestionario TMMS-24**

A continuación, encontrarás algunas afirmaciones sobre emociones y sentimientos. Lee atentamente cada frase e indica el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señala con una «X» la respuesta que más se aproxime a tus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplees mucho tiempo en cada respuesta.

Hombre \_\_\_ Mujer \_\_\_

1	2	3	4	5
Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo

1	Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	1	2	3	4	5
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7	A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8	Presto mucha atención a cómo me siento	1	2	3	4	5
9	Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11	Casi siempre sé cómo me siento.	1	2	3	4	5
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

**Anexo 3**  
**Tabla de calificación**

**Percepción**

<b>Puntuaciones Hombres</b>	<b>Puntuaciones Mujeres</b>
Debe mejorar su percepción: presta poca atención < 21	Debe mejorar su percepción: presta poca atención < 24
Adecuada percepción: 22 a 32	Adecuada percepción 25 a 35
Debe mejorar su percepción: presta demasiada atención > 33	Debe mejorar su percepción: presta demasiada atención > 36

**Comprensión**

<b>Puntuaciones Hombres</b>	<b>Puntuaciones Mujeres</b>
Debe mejorar su comprensión: < 25	Debe mejorar su comprensión: < 23
Adecuada comprensión: 26 a 35	Adecuada comprensión: 24 a 34
Excelente comprensión: > 36	Excelente comprensión: > 35

**Regulación**

<b>Puntuaciones Hombres</b>	<b>Puntuaciones Mujeres</b>
Debe mejorar su regulación: < 23	Debe mejorar su regulación: < 23
Adecuada regulación: 24 a 35	Adecuada regulación: 24 a 34
Excelente regulación: > 36	Excelente regulación: > 35

## Anexo 4 Convocatoria

# CULTIVA TU BIENESTAR

Programa de educación emocional

## ¡POTENCIA TU BIENESTAR EMOCIONAL EN EL TRABAJO!

La empresa te invita a participar en un programa de educación emocional, diseñado para fortalecer y entrenar tus competencias emocionales

### ¿Qué aprenderás?

- ✓ Percepción, comprensión y regulación emocional
- ✓ Estrategias para gestionar y prevenir el estrés
- ✓ Técnicas y herramientas para potenciar tu inteligencia emocional en el entorno laboral



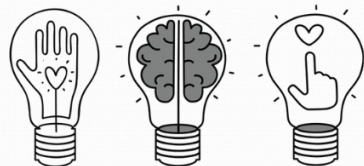
Duración: 7 sesiones de 1:00-1:30



Parque Industrial La Florida, Autopista Medellín



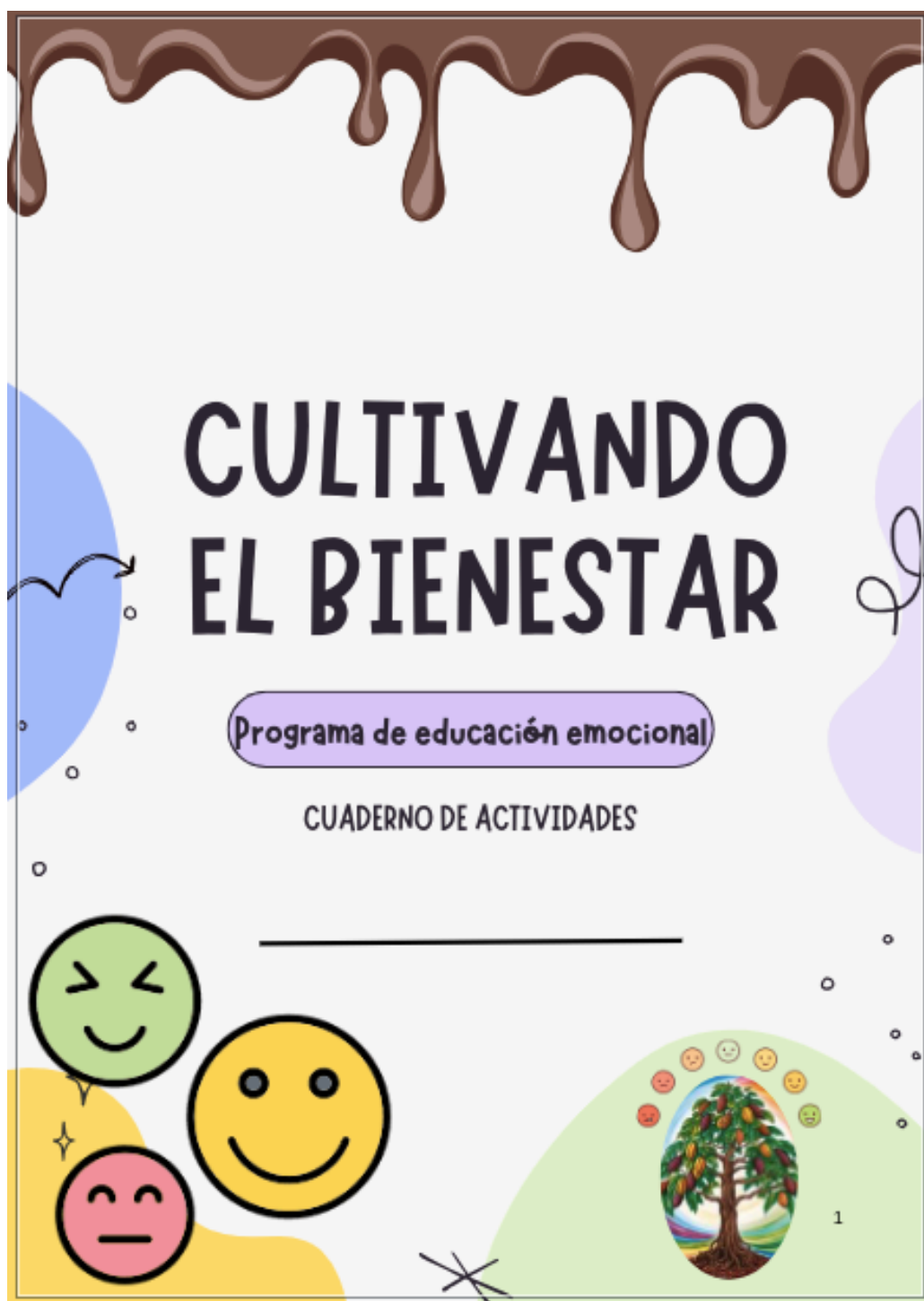
Colaboradores del área administrativa



Este programa es opcional y abierto a quienes deseen participar. ¡Anímate a ser parte de esta experiencia de crecimiento personal y bienestar!

Para más información contacta a Natalia Aponte Lara [natalia.aponte@urosario.edu.co](mailto:natalia.aponte@urosario.edu.co)

Anexo 5  
Cuaderno de actividades





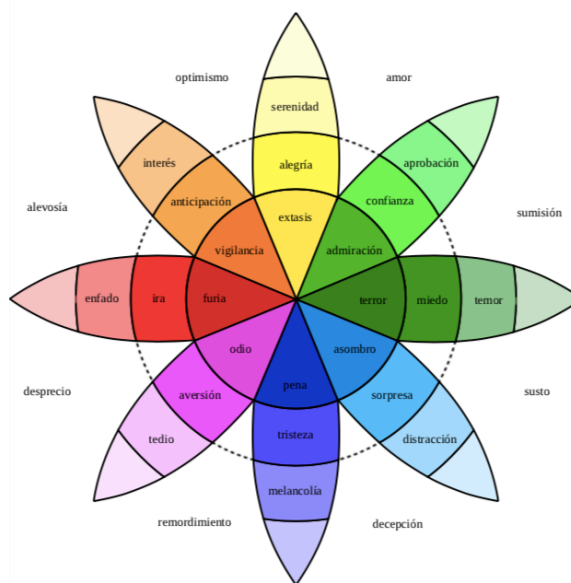
**Características de la emoción:**

- Poseen señales universales distintivas
- Tienen situaciones desencadenantes particulares
- Una fisiología distintiva
- Un procesamiento automático
- Una aparición rápida
- Son de corta duración
- Tienen una experiencia subjetiva característica

**CURVA DE LAS EMOCIONES**



Reconocer que las emociones son temporales nos ayuda a no identificarnos con ellas, favoreciendo una respuesta más consciente en lugar de reactiva. Esta comprensión reduce la desesperanza en momentos difíciles, promueve la paciencia y la autocompasión, y fortalece nuestra resiliencia emocional



Emoción	Función
Felicidad	Conexión social, placer, reforzar conductas positivas y fomentar la repetición de experiencias gratificantes
Miedo	Supervivencia, lucha o huida, peligros físicos y sociales, nos impulsa a protegernos
Ira	Invasión a nuestro territorio, competencia, injusticia. Movilizar energía para la defensa, establecer límites
Tristeza	Pérdida, soledad. Promueve la introspección, búsqueda de apoyo, conservar energía, adaptación, vínculos y cohesión social
Sorpresa	Estímulo inesperado, enfocar la atención, reaccionar rápidamente, detectar peligros y oportunidades
Desagrado	Estímulos repulsivos como alimentos en mal estado, evitar enfermedades, sustancias tóxicas. Evitar o rechazar comportamientos inaceptables

**Actividad sinérgica:**

Emoción:

.....  
 .....  
 .....

Sentimiento:

.....  
 .....  
 .....

**Actividad asincrónica:**

Mira el siguiente video en Youtube y escribe tus comentarios sobre lo que llame tu atención: Versión Completa. Los beneficios de la inteligencia emocional para nuestros hijos. Daniel Goleman - Aprendemos Juntos 2030 5 nov 2018

**TERCERA SESIÓN:**  
La percepción emocional

**Conectemos con el presente: Identificar emociones**  
Esta técnica permite reconocer y nombrar las emociones presentes, favoreciendo la autoconciencia emocional.

**Actividad sincrónica:**

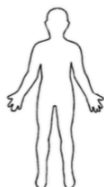
En este momento ¿qué emoción predomina en ti?

.....  
.....

¿Cuáles sensaciones corporales acompañaban la emoción? Por ejemplo: tener tensión en el cuerpo, la mandíbula, sudoración, cosquilleo, otras sensaciones ¿cuáles son?

.....  
.....

¿Puedes ubicar la emoción en este cuerpo?



¿Qué produjo la emoción o estado de ánimo?  
¿Se debió a un suceso externo o interno?

.....  
.....  
.....

10

¿Qué pensamientos vinieron a tu mente en el momento en que estabas sintiendo esa emoción? ¿Cuáles son esos pensamientos? ¿Se refieren al pasado, al futuro o al presente?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

¿Qué acción realizaste? ¿Sentiste el deseo de hacer algo o de expresar algo?

.....  
.....  
.....  
.....

**Actividad sincrónica en grupos:**

Piensen en una situación que haya sucedido en el trabajo, puede ser un conflicto entre áreas o una tarea urgente que hayan tenido que resolver y respondan las preguntas

¿Qué pensamientos y emociones surgieron?

.....  
.....

¿Cómo actuaron?

.....  
.....

¿Qué hubieran hecho diferente?

.....  
.....

¿Cómo cambia el impacto de una emoción cuando la procesamos antes de actuar?

.....  
.....

**Actividad asincrónica:**

¿Cuáles son las emociones que experimentas con mayor frecuencia en el trabajo? ¿Qué sueles hacer cuando las experimentas?

.....  
.....  
.....

¿Existen situaciones laborales que desencadenan ciertas emociones en ti?

.....  
.....

12

¿Cómo identificas las emociones de tus compañero/as de trabajo?

.....  
.....  
.....

¿Sueles reaccionar a esta emoción? (por ejemplo, preguntar, ofrecer apoyo?)

.....  
.....

**Herramienta Diario Emocional**

El diario emocional consiste en el registro sistemático de las emociones experimentadas y puede ser una excelente herramienta para desarrollar la conciencia emocional. Si crees que esta herramienta puede ser útil para ti, pregúntate el por qué te gustaría hacerlo. Algunas personas prefieren anotar la emoción de manera inmediata, otras pueden escoger hacerlo al final del día. Descubre la manera que te resulte más cómoda y útil. Estas preguntas son una guía, atrevete a expresar tus emociones de la manera que consideres, puede ser con un dibujo, un poema o simplemente escribiendo a detalle lo que experimentas.

13

Si la herramienta funciona para ti, al cabo de un tiempo, realiza una lectura del registro. Presta atención a los siguientes puntos.

¿Qué emociones se repiten? ¿Cuál es la tendencia de tu estado emocional?

¿Experimentas las mismas emociones una y otra vez por las mismas causas?

¿Qué emociones no experimentas?

¿Presentas alguna dificultad para expresar determinadas emociones?

¿Cuáles son las acciones que realizas ante determinadas emociones?

¿Cuáles son los pensamientos dominantes ante determinadas emociones?

¿Qué reflexiones puedes hacer cuando miras tu comportamiento emocional sin la emocionalidad del momento en que ocurrieron?

¿Cómo valoras tu control emocional?

Las frases siguientes pueden ayudarte a desarrollar tu autoconciencia emocional

- Soy una persona feliz cuando.....
- Tengo miedo cuando.....
- Lo que más me enfada es.....
- Estoy triste cuando.....
- Me siento querido(a) cuando.....
- Odio cuando.....
- Me animo cuando.....
- Me siento querido(a) por.....
- Me produce ansiedad.....
- Lo que más me cuesta controlar es.....
- Cuando tengo mucha rabia me provoca.....
- Cuando tengo miedo siento.....
- Me siento culpable de.....
- Una de las cosas que más me indigna es.....
- Me admiro por.....
- Siento amor por.....
- Siento temor de.....
- Cuando estoy estresado (a).....

**CUARTA SESIÓN:**  
Prevención del estrés

**Conectemos con el presente:**

Esta técnica ayuda a desarrollar la conciencia corporal, liberar tensiones acumuladas y fomentar la conexión mente-cuerpo para promover la relajación y el bienestar emocional

Actividad sincrónica: ideas sobre el estrés

**Actividad sincrónica:**

Piensa y escribe sobre cuáles son esas situaciones donde tengas Eustress y Distress en tu vida

**Eustress:**

.....

.....

.....

.....

.....

**Distress:**

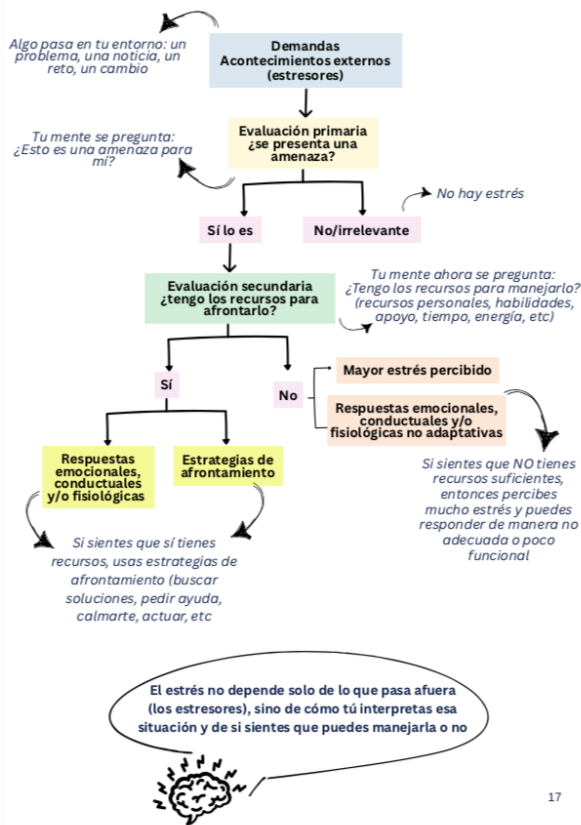
.....

.....

.....

.....

.....



### Estrategias de afrontamiento Centradas en el problema

Se enfocan en abordar el problema que está causando estrés, identificando los aspectos específicos de la situación para así tomar medidas para resolverlos

1. Identificar la fuente del estrés: ¿Qué está sucediendo? ¿Cuándo y dónde ocurre? ¿Quiénes están involucrados? Ejemplo: tengo demasiadas entregas en poco tiempo
2. Evaluar la situación: ¿Puedo cambiar la situación? ¿Tengo los recursos para cambiarla? (tiempo, habilidades, apoyo, etc) Ejemplo: si me organizo mejor, podría cumplir. Puedo pedir ayuda
3. Plantear soluciones: ¿Qué posibles soluciones hay? ¿Son viables? ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de estas soluciones? Ejemplo: priorizo tareas y delego otras, divido las tareas grandes en pasos más pequeños
4. Tomar acción: ¿Qué voy a hacer para cambiar la situación? Ejemplo: Hago un cronograma, empiezo por la tarea x porque tiene un plazo más cercano, respondo los correos más urgentes
5. Evaluación de los resultados: ¿Puedo monitorear el progreso? ¿me siento menos estresado/a? ¿Qué aprendo de la experiencia? Ejemplo: Me funciona hacer un cronograma y dividir las tareas

18

### Actividad sincrónica:

Piensa en una situación que genere estrés en relación a tu trabajo y escribela, escoge una estrategia de afrontamiento

**Centrada en el problema:** identifica los estresores, evalúa si tienes los recursos para modificarla, haz una lluvia de ideas de posibles soluciones con sus pros y contras, planea la acción que tomarás para resolverla

**Centrada en la emoción:** identifica las emociones y sentimientos que te genera, piensa en cómo estás expresando la emoción, escribe qué haces para regular la emoción, piensa en cómo puedes ver la situación desde otro punto de vista

Estrategia de afrontamiento basada en

.....

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

20

### Estrategias de afrontamiento Centradas en la emoción

Se enfocan en regular las respuestas emocionales que surgen ante una situación estresante, en lugar de cambiar la situación

1. Reconocimiento y aceptación de las emociones : ¿Cómo me siento? ¿Siento ira, miedo, tristeza, ansiedad? Ejemplo: siento ansiedad por cumplir en el trabajo y la acepto como una respuesta normal ante este problema
2. Expresión emocional: ¿Cómo expreso mi emoción? ¿Puedo expresar lo que siento por medio de alguna herramienta? ¿Puedo hablar con alguien de confianza sobre el tema? Ejemplo: escribir cómo me siento me ayuda a liberar, le cuento a un amigo
3. Regulación emocional: ¿Qué técnicas puedo utilizar? ¿cuál funciona más en mí? Ejemplo: la respiración consciente me ayuda a regular la emoción
4. Reevaluación cognitiva: ¿Qué otro punto de vista existe frente a esta situación? Ejemplo: La ansiedad por cumplir me indica que quiero hacer un buen trabajo. La evidencia me muestra que he cumplido mis responsabilidades antes y esta vez también lo lograré
5. Mantenimiento del bienestar: ¿Cómo puedo fomentar mi autocuidado? Ejemplo: Comunico mis preocupaciones, práctico la respiración de forma frecuente, realizo un hobby

19

### PREVENCIÓN DEL ESTRÉS



Establecer límites laborales  
Respetar horarios y evitar llevar trabajo a casa

Tener hábitos saludables  
Dormir bien, alimentarse adecuadamente y hacer ejercicio.

Practicar pausas activas  
Descansos cortos para reducir la fatiga mental.

Buscar apoyo social  
Conversar con un terapeuta, compañeros o supervisores para manejar la carga laboral.

Desarrollar estrategias de afrontamiento  
Técnicas como la respiración profunda y mindfulness pueden ayudar a reducir la tensión.

Gestionar bien el tiempo  
Priorizar tareas y delegar cuando sea necesario

El trabajo en equipo y la empatía con los y las colegas

Fomentar la inteligencia emocional  
Identificar y regular emociones ante el estrés.

¿Se te ocurre otra?

21

QUINTA SESIÓN:  
Regulación emocional

**Conectemos con el presente: Respiración consciente**  
Esta técnica permite calmar la mente, regular las emociones y disminuir el estrés, fortaleciendo la capacidad de atención y presencia en el momento actual

Actividad sincrónica:

¿Qué sueles hacer cuando una emoción intensa aparece en tu trabajo?

.....  
.....  
.....

Actividad sincrónica:

¿Qué emociones sientes?

.....  
.....  
.....

¿Qué harías si respondieras al correo inmediatamente, sin detenerte a regular tus emociones?

.....  
.....  
.....

¿Cómo aplicarían la regulación emocional para responder de forma consciente?

.....  
.....  
.....

¿Cómo cambia la respuesta cuando te detienes y regulas tu emoción?

.....  
.....  
.....

¿Qué impacto tendría en la relación laboral y tu propio bienestar?

.....  
.....  
.....

¿Qué te resultó más difícil en este ejercicio?

.....  
.....  
.....

**HABILIDAD STOP**

**PARA (STOP)**  
No reacciones, no te muevas. Tu emoción quiere hacerte actuar sin pensar. Recuerda: mantente en control!

**DA UN PASO ATRAS**  
Da un paso atrás de la situación en la que estás. Toma un respiro profundo. No actúes de manera impulsiva por tus emociones.

**OBSERVA**  
¿Cuáles son tus emociones? ¿Cuáles son tus pensamientos? ¿Qué es lo que los otros hacen o dicen?

**PROCEDE CONSCIENTEMENTE**  
Piensa sobre la situación, tus emociones y las emociones de los demás. Piensa sobre tus objetivos.  
¿Qué consecuencias podrían tener tus acciones? ¿Estas podrían mejorar o empeorar la situación?

Imagen: Tolerancia al malestar, Universidad INCA, 2018

**Habilidad Tip**

Para reducir la mente emocional rápidamente en el lugar de trabajo

Cambia la Temperatura	Pasa un hielo, una compresa fría o una botella de agua por tu rostro. También puedes ir al baño y lavarte la cara
Ejercicio Intenso	Si puedes, levántate y haz una caminata rápida alrededor del lugar del trabajo. Si no puedes, contrae y suelta tus músculos de las piernas o brazos. También puedes mover los pies rápidamente debajo del escritorio, apretar fuerte una pelota o hacer fuerza con tus palmas sobre el escritorio.
Respiración Pausada	Respira profundamente con el abdomen. Disminuye tu ritmo de inhalación y exhalación. Exhala más lentamente de lo que inhalas (por ejemplo, inhala por 5 segundos y exhala por 7 segundos)

Actividad sincrónica:

Dibuja tu vaso y anota lo que hay en él. lo que está consumiendo tu capacidad emocional ahora mismo. Cualquier asunto es susceptible de utilizar tu capacidad (preocuparte por otras personas, planificar eventos futuros, tareas en tu hogar y trabajo, tener hambre o sueño e incluso tener algún dolor en tu cuerpo. Cada vez que pongas algo en el vaso, dibuja una línea para indicar el nivel en que se encuentra. La capacidad es subjetiva, es decir, lo que para una persona puede representar un espacio mínimo, para otra puede ocupar más espacio en su vaso.

¿Puedes comprobar si el vaso está lleno?

.....  
.....  
.....

¿Cuánto espacio te queda?

.....  
.....  
.....

¿Hay algo que puedas eliminar del vaso?

.....  
.....  
.....

SEXTA SESIÓN:  
Mindfulness y técnicas de relajación

**Conectemos con el presente: Alimentación consciente**  
Esta técnica permite desarrollar la atención plena en el acto de comer, favoreciendo una relación más consciente con los alimentos y promoviendo la presencia y el disfrute

Actividad sincrónica

¿Qué es lo primero que notas al observar la imagen?  
.....  
.....

¿Qué colores predominan? ¿Qué sensaciones te transmiten esos colores?  
.....  
.....

¿Qué elementos (personas, objetos, naturaleza) puedes identificar?  
.....  
.....

¿Cómo describirías el ambiente? (cálido, frío, acogedor, solitario, vibrante...)  
.....  
.....

26

¿Qué emoción o estado de ánimo crees que transmite la imagen?  
.....  
.....

Si estuvieras dentro de la imagen, ¿cómo te sentirías?  
.....  
.....

¿Qué historia podría estar ocurriendo en esa escena?  
.....  
.....

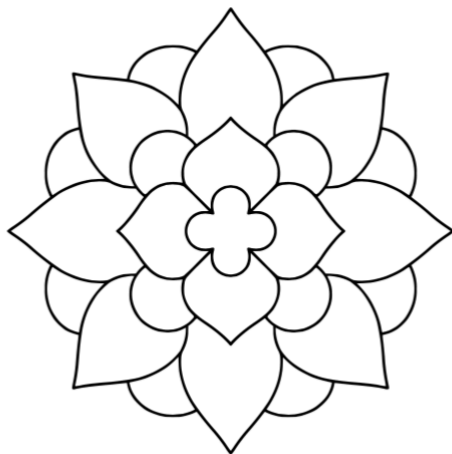
¿Cómo describirías el ambiente? (cálido, frío, acogedor, solitario, vibrante...)  
.....  
.....

¿Qué pequeños detalles ves que no habías notado al principio?  
.....  
.....

¿Qué sonido o aroma imaginas que podría acompañar esta escena?.....  
.....

¿Qué título le darías a la imagen?.....27

Actividad sincrónica



¿Por qué escogiste esos colores? Escribe sobre tus pensamientos, emociones y sentimientos que experimentas ahora mismo.

.....  
.....  
.....

**Gracias por tu participación y por ser parte del cambio**

28

## Anexo 6

### Evidencias fotográficas







## Anexo 7

## Recursos y presupuestos

<b>Recurso</b>	<b>Detalle</b>	<b>Costo</b>
<b>Espacio físico</b>	Alquiler salón social 8 sesiones 10.000 h	\$80.000
<b>Dotación técnica</b>	Computador, pantalla, internet (ya disponible)	\$0
<b>Mobiliario</b>	Sillas (ya disponibles)	\$0
	6 mesas largas	\$0
<b>Kit cultivo</b>	Cajas con tierra, instrucciones y semillas de Bonsái 6.900 c/u	\$144.900
<b>Material de apoyo e informativo</b>	Impresión de documentos para 23 personas a color con carpetas	\$1'200.900
	Mindfulness en la alimentación lata grande de cerezas 11.000 y alcachofas 2.000	\$12.000
<b>Papelería</b>	Hojas post-it	\$6.000
	25 lapiceros (\$1.000 c/u)	\$25.000
<b>Refrigerios</b>	Sánduche grande 25.000 c/u, Gaseosas 2.500 c/u, ponqués 3.000 c/u, buñuelos 2.000 c/u, jugos Hit tamaño grande 25.000	\$200.000
<b>Total</b>		\$1.668.800