



REPÚBLICA DE PANAMÁ  
— GOBIERNO NACIONAL —

MINISTERIO DE  
EDUCACIÓN



# UN DÍA A LA VEZ

**Guía de Apoyo Socioemocional**  
(De uso de los Equipos Psicosociales para el trabajo con los  
Directivos, Personal Técnico y Administrativo)

**2021**



## **AUTORIDADES**

**S. E. Maruja Gorday de Villalobos**  
Ministra de Educación

**S. E. Zonia Gallardo de Smith**  
Viceministra Académica

**S. E. José Pío Castellero**  
Viceministro Administrativo

**S. E. Ricardo Sánchez**  
Viceministro de Infraestructura

**Ricardo Alonzo Vaz Wilky**  
Secretario General

**Guillermo Alegría**  
Director General de Educación



## **DIRECCIONES RESPONSABLES**

**Lcdo. Elías Ríos Vega**  
Director Nacional de Servicios Psicoeducativos

**Psic. Vadim Moreno**  
Subdirector Nacional de Servicios Psicoeducativos

**Lcda. Carmen Heredia Reyes Recuero**  
Directora Nacional de Currículo y Tecnología Educativa

**Lcda. Mixcela Elizabeth Salazar Vásquez**  
Directora de la Dirección Nacional de Equiparación de Oportunidades

**Mgtr. Iliana Cortez**  
Directora Nacional de Orientación Educativa y Profesional

**Lcda. Zuleyka Madrid**  
Subdirectora Nacional de Orientación Educativa y Profesional

**Lcda. Kiria Kant**  
Directora Nacional de Educación Especial

## **EQUIPO TÉCNICO**

### **Coordinación General**

Mixcela Elizabeth Salazar  
Asesoría Técnica

Yajhaira Bernal  
Cinthya Acevedo  
Grace Quintero

### **Colaboradores:**

Lenys Evans  
Yaravis Garzón  
Yasuara Villarreal  
Gilberto Castillo  
Justo Pastor Ramos

### **Equipo Revisor**

Aura Caballero

### **Correctora de Estilo**

Delfina González

### **Coordinación de Diseño y Diagramación**

Aracelly Agudo  
(Dirección Nacional de Currículo y Tecnología  
Educativa)

### **Diseño de Portada y Diagramación**

Uzziel Gil (U. P.)

# ÍNDICE

CONTENIDOS	PÁGINAS
Presentación-----	9
Objetivos -----	10
Antecedentes-----	11
Propósitos-----	11
Población Meta-----	11
Estructura Guía-----	11
Enfoque de Derecho/ Intercultural e Inclusión -----	13
Marco Conceptual-----	15
<b>RESILIENCIA-----</b>	<b>23</b>
- Taller No. 1. Mi Camino De Vida -----	24
<b>ESTRÉS -----</b>	<b>26</b>
- Taller No. 2. Manejando El Estrés-----	27
- Taller No. 3. Explorando Mi Tranquilidad -----	30
<b>AUTOCONOCIMIENTO -----</b>	<b>32</b>
- Taller No. 4. Descubriendo Mi Triángulo Personal-----	33
- Taller No. 5. Decídete A Tener Un Estilo De Vida Saludable-----	35
- Taller No. 6. Reconociendo Mis Emociones Y Sus Consecuencias -----	38
<b>AUTORREGULACIÓN -----</b>	<b>41</b>
- Taller No. 7. Adaptándome A La Nueva Realidad-----	42
- Taller No. 8. El Valor De Perdonar-----	45
<b>CONCIENCIA SOCIAL-----</b>	<b>48</b>
- Taller No. 9. Todos Podemos Ser Empáticos -----	49
- Taller No. 10. Lo Siento Mucho-----	51
<b>COMUNICACIÓN ASERTIVA -----</b>	<b>53</b>
- Taller No. 11. Seleccionando El Estilo De Comunicación Más Adecuado-----	54
- Taller No. 12. Escuchemos Activamente -----	57
<b>TOMA DE DECISIONES-----</b>	<b>60</b>
- Taller No. 13. Caminando Con Nuevos Pasos -----	61
- Taller No. 14. Un Proyecto De Vida Desde Mi Realidad-----	64
<b>PERSEVERANCIA -----</b>	<b>66</b>
- Taller No. 15. Reconociendo Los Logros Alcanzados -----	67
- Taller No. 16. Reconociendo El Poder De Las Palabras-----	69
Bibliografía -----	72



## PRESENTACIÓN

La educación es un derecho indisoluble y fundamental de todas las personas, principalmente de los niños, niñas y adolescentes (NNA). Constituye uno de los principios rectores que respalda la Agenda 2030 y el cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) que pretende garantizar su disfrute pleno, como catalizador primordial para el logro del desarrollo sostenible (UNESCO, 2019). El pleno derecho a la educación cumple cuatro (4) aspectos claves: la asequibilidad, la adaptabilidad, el acceso y la calidad. Estos elementos van dirigidos a todas las personas sin distinción de género, necesidades educativas especiales con o sin discapacidad, pertenencia cultural, estatus socioeconómico, o de cualquier otra índole.

En tiempos de emergencia, nacional o global, la educación cumple con el papel que le corresponde en el desarrollo sostenible de un país. De este modo, el currículo priorizado que se ofrece debe ser oportuno, ágil y pertinente a las necesidades sentidas durante y posterior al evento de desastre natural, antrópico, pandemia, conflicto armado o cualquier otro que afecte a la población. Este currículo forma parte de una estrategia de contingencia, que corresponde al Plan de Intervención Socioemocional, que permita el alcance de una educación de calidad que ofrezca las condiciones necesarias para su recuperación ante la crisis.

El Ministerio de Educación ha preparado una serie de recursos socioemocionales con el propósito de ofrecer acompañamiento eficaz a los miembros de la comunidad educativa ante situaciones de crisis. De este modo, los especialistas que conforman los diferentes equipos multidisciplinarios han elaborado oportunamente la Guía “Somos Resilientes”, la cual constituye una respuesta de apoyo a los directivos, personal técnico y administrativo.

La Guía Somos Resilientes, aborda temas dirigidos a los directivos, personal técnico y administrativo de todos los centros y planteles escolares del país, con la finalidad de que reciban una orientación sobre estilos de vida saludable y ambientes de aprendizaje que propicien la corresponsabilidad, la autonomía y ofrezcan estrategias enfocadas en afrontar los nuevos desafíos, de modo que puedan ayudar a su familia, comunidad y a sí mismos en los retos que presenta la Nueva Pedagogía para el Cambio, con carácter de inclusividad, interculturalidad, con énfasis en los derechos humanos e integralidad y particularmente, el enfoque de las competencias socioemocionales.

Esta guía está diseñada para ser desarrollada con grupos de encuentro online y presencial, donde los participantes serán o bien voluntarios o referidos, que manifiesten alteraciones en algún aspecto que pueda afectar su desempeño laboral, personal, familiar y/o social. Dentro de la misma, se encuentran desarrolladas competencias socioemocionales, manejo del estrés y la resiliencia, con las cuales se trabajará a los grupos dependiendo de la situación socioemocional por la que esté atravesando, por medio de talleres creativos, dinámicos, claros e innovadores, que despiertan el interés y promueven un ambiente laboral ameno y eficaz.

Es un instrumento valioso, sumamente funcional dentro de los centros educativos a nivel de prevención primaria, que utilizarán los diferentes equipos del Ministerio de Educación (orientadores, Equipos SAE y Gabinetes Psicopedagógicos), dado que, este personal posee experiencia en el abordaje de los directivos, personal técnico y administrativo.

## OBJETIVO GENERAL:

- Ofrecer al personal directivo, técnico y administrativo la práctica de contención de sentimientos, ante la crisis por la que se atraviesa, con miras al desarrollo y la obtención de estrategias de afrontamiento para la solución de situaciones adversas de manera oportuna, positiva y eficaz, con una visión socioemocionalmente asertiva.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar las necesidades de los directivos, personal técnico y administrativo que solicitan apoyo socioemocional grupal y virtual, o que hayan sido referidos.
- Potenciar el desarrollo de las competencias socioemocionales en directivos, personal técnico y administrativo
- Fomentar la práctica de contención de sentimientos, en los diferentes roles que desempeña el personal directivo, técnico y administrativo.

## ANTECEDENTES Y CONTEXTO:

Esta guía tiene como finalidad cumplir con la misión del Ministerio de Educación que consiste en asegurar un sistema educativo de excelencia, el cual se basa en valores con equidad y responsabilidad, apoyando la obtención de conocimientos sólidos, humanísticos, tecnológicos, científicos y habilidades para la vida, a fin de contribuir en la formación integral y permanente del ciudadano panameño como persona.

La participación activa de los directivos, personal técnico y administrativo en la formación integral de la comunidad educativa, promueve el desarrollo de todas las áreas de la persona.

- La Ley 47 de 1946, Orgánica de Educación, se encuentra como fundamento para la formación integral, profundizada a continuación:
- Que el artículo 149 de la Ley 47 de 1946, Orgánica de Educación, faculta al Ministerio de Educación para organizar cursos de formación, capacitación y perfeccionamiento profesional destinados al personal docente, directivo y administrativo para lograr la eficiencia y calidad de la educación.

Este compromiso se reafirma en el Reglamento Interno para la Administración del Recurso Humano Administrativo del Ministerio de Educación de 2006, por medio de los siguientes artículos:

- TÍTULO II - ARTÍCULO 43: DE LA CAPACITACIÓN. El Ministerio de Educación, brindará oportunidades de formación y desarrollo a los servidores públicos a través de la capacitación interna o externa, nacional e internacional, conforme a las necesidades detectadas y según criterio de selección y procedimientos establecidos.
- TÍTULO III - ARTÍCULO 81: DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL. El Ministerio de Educación desarrollará programas de medio ambiente, salud ocupacional, seguridad e higiene del trabajo, los cuales deberán ser cumplidos por todas las instancias de la institución.

**-TÍTULO IV - ARTÍCULO 85: DE LOS FINES:**

- c. Promover el mejoramiento profesional, cultural, moral y social de sus asociados.
- d. Prestar asesoramiento a sus miembros ante situaciones de conflictos individuales.

Todas estas normativas establecen el marco legal de esta guía; por otro lado, deja claro que en estos momentos de crisis los directivos, personal técnico y administrativo requieren de un abordaje adecuado para que puedan cumplir con su loable labor en el sistema educativo. De allí, que se les ofrezca entornos de aprendizajes significativos, basados en la adquisición de las competencias socioemocionales para lograr que los mismos aprendan a manejar sus emociones y fortalecer tanto sus vínculos laborales como familiares.

## **PROPÓSITO DE GUÍA:**

Los cambios a la nueva normalidad provocan afectaciones socioemocionales, por lo cual, resulta preciso salvaguardar la salud mental de los directivos, personal técnico y administrativo, funcionarios de notable importancia en el proceso y desarrollo de la educación. Por lo antes expuesto, esta guía tiene como finalidad brindar herramientas de afrontamiento, resiliencia y manejo de situaciones en el aspecto laboral, familiar y personal, pues algunos ámbitos de la vida de estos colaboradores se pueden ver trastocados o afectados con una crisis como la que estamos viviendo. Trabajando las competencias socioemocionales y orientando al personal en el afrontamiento de situaciones vividas se logrará apoyar a los beneficiarios en el manejo del estrés, la ansiedad, la resolución de conflictos o cualquier otra alteración que pueda estar atravesando.

## **POBLACIÓN META**

La presente guía está dirigida a los directivos, personal técnico y administrativo que tengan la urgencia de sentirse escuchados y de encontrar respuestas para salir de una situación que les aqueja o agobia, que de no ser trabajadas podrían alterar su desempeño laboral y personal.

## **ESTRUCTURA DE LA GUÍA**

La guía de directivos, personal técnico y administrativo cuenta con herramientas socioemocionales desarrolladas por medio de talleres acorde a las necesidades que se requiera abordar con el personal beneficiado.

Está diseñada de manera dinámica, interactiva y participativa, totalmente llamativa y acorde a las funciones de este personal de la comunidad educativa.

La guía comprende el desarrollo de la resiliencia, el manejo del estrés y las seis competencias socioemocionales, trabajadas por medio de dieciséis talleres detallados.

Las competencias socioemocionales planteadas son:

- Autoconocimiento: que involucra los tres temas principales: autoconcepto, autoeficacia y conciencia emocional
- Autorregulación: desarrollada por medio de dos temas principales, los cuales son, el manejo de las emociones y la postergación a la gratificación, “estrategias que promueven hábitos saludables”
- Conciencia social: en esta competencia, la empatía es el aspecto trabajado.
- Comunicación asertiva: enfatizada a través de los conceptos de escucha activa y asertiva.
- Toma de decisiones: comprende las subcompetencias de generación de opciones y análisis de consecuencias.
- Perseverancia: comprende los temas de inteligencia emocional y motivación de logro.

Los talleres han sido elaborados de manera simple y completa. Contienen la competencia socioemocional a trabajar, con el tema principal, el objetivo a cumplir, la población a la que va dirigida, la duración del taller, los materiales a necesitar para el desarrollo, los conceptos claves para una mejor comprensión del contenido del taller, el desarrollo con las actividades y la reflexión. Los anexos están al final de cada taller.

Los talleres están estructurados de la siguiente manera:

- Número del Taller
- Nombre del taller
- Competencia socioemocional
- Competencia socioemocional
- Tema principal
- Objetivo
- Población
- Materiales
- Conceptos claves
- Desarrollo
- Reflexión

- Anexo

Cada sesión grupal será trabajada con un contenido pertinente y de acuerdo con la necesidad del grupo

## **ENFOQUE DE INCLUSIVIDAD, INTERCULTURALIDAD, INTEGRALIDAD Y DE DERECHOS HUMANOS**

La integralidad de los derechos humanos radica en el disfrute y cumplimiento de los mismos, a todas las personas sin distinción alguna.

“Todos los derechos humanos son indivisibles, lo que significa que ya sean de orden civil, cultural, económico, político o social, todos ellos son inherentes a la dignidad de toda persona humana. En consecuencia, todos tienen el mismo estatus como derechos, y no pueden ser jerarquizados. También son interdependientes e interrelacionados, lo que significa que el ejercicio de un derecho depende del ejercicio del resto de derechos en su totalidad”. (Weinstein, 2012)

Entre los aspectos indispensables de los derechos humanos se encuentran la interculturalidad y la inclusividad, ambos totalmente necesarios para asegurar que la presente guía llegue a todos los directivos, personal técnico y administrativo.

“El enfoque intercultural está orientado al reconocimiento de la coexistencia de diversidades culturales en las sociedades actuales, las cuales deben convivir con una base de respeto hacia sus diferentes cosmovisiones, derechos humanos y derechos como pueblos. En términos de su desarrollo en un ámbito global, la preocupación por la interculturalidad va asociada a la importancia que ha adquirido la diversidad y las cuestiones relativas a la identidad, en el marco del desarrollo, que ha sobrepasado paulatinamente su dependencia únicamente de variables asociadas a cuestiones socioeconómicas”. (Weinstein, 2012)

“La inclusividad es una temática trabajada en los últimos años. La política refleja el compromiso de la Organización al más alto nivel y define el enfoque que adoptará el sistema de las Naciones Unidas respecto de la inclusión de la discapacidad durante el próximo decenio, y tiene por objeto crear un marco institucional para la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, entre otros instrumentos internacionales de derechos humanos, así como para el cumplimiento de los compromisos humanitarios y de desarrollo”. (Organización de las Naciones Unidas)

Estos enfoques, fundamentan el desarrollo y orientan el cumplimiento de los objetivos de la presente guía, pues permiten que sea implementada de manera inclusiva, intercultural y con la integralidad de los derechos humanos.

## MARCO CONCEPTUAL

La guía dos se fundamenta teóricamente bajo dos conceptos necesarios a desarrollar y practicar en cualquier crisis, la resiliencia y las competencias socioemocionales, fundamentales para el desarrollo personal ante el diario vivir.

## RESILIENCIA

En momentos de crisis, los seres humanos, pasamos por situaciones difíciles. Los panameños vivimos una dictadura, una invasión y sobrevivimos, salimos fortalecidos como nación de estos acontecimientos. La pregunta sería: ¿Cómo lo logramos? Es posible decir que, tenemos una capacidad de la cual no estamos totalmente conscientes. A esta capacidad de hacer frente a las situaciones difíciles o adversas que la vida nos presenta, se denomina resiliencia.

A lo largo de la vida se puede desarrollar la resiliencia. Implica tomarnos un tiempo para mirar atrás y aprender de las experiencias vividas y de los aprendizajes adquiridos. Bien lo dice el poeta español Antonio Machado en una de sus poesías... “Caminante no hay camino, se hace camino al andar.”

Veamos algunas características sobresalientes que están presentes en personas resilientes (Linares, 2020):

- Son conscientes de sus potencialidades y limitaciones. Trabajan con los pies puestos en la tierra, ya que el autoconocimiento es su arma más poderosa. Les permite saber con qué recursos cuentan para lograr los objetivos que se han planteado.
- Son creativos. El resiliente transforma la experiencia dolorosa en algo útil para su vida y para quienes lo rodean. Se vuelve el protagonista del refrán: “Si la vida te da un limón, hazte una limonada.”
- Confían en sus capacidades. Al reconocer sus fortalezas y debilidades tienen confianza en sí mismo, se sienten seguros de lo que pueden lograr y saben cuándo es necesario solicitar ayuda.
- Asumen las dificultades como una oportunidad para aprender. Ellos ven en las crisis, oportunidades para generar un cambio y crecer como personas potencialmente exitosas. Saben que estos momentos son transitorios y que su futuro dependerá de la manera en que reaccionen.
- Practican el mindfulness o conciencia plena (puede que no sean conscientes de ello). Son capaces de vivir en el aquí y en el ahora, de estar plenamente presentes, de aceptar las experiencias tal y como se presentan mientras intentan sacarle el mayor provecho. No se dejan agobiar por las situaciones pasadas ni se llenan de incertidumbres ante el futuro.
- Ven la vida con objetividad, pero con optimismo. Reconocen que no todo es positivo o negativo y deciden centrarse en los aspectos positivos y disfrutar de los retos.

- Se rodean de personas con actitud positiva. Cultivan amistades que se transforman en una red de apoyo emocional y evitan a la gente tóxica.
- No intentan controlar las situaciones, sino sus emociones. Las personas resilientes saben que no pueden controlar todo lo que pasa en sus vidas, no pueden cambiar la realidad, pero si pueden controlar la forma de reaccionar ante ella, el entorno, la situación o los diferentes escenarios.
- Son flexibles ante los cambios. Pueden adaptarse ante eventos imprevistos, valorar las diferentes alternativas y cambiar sus metas si fuese necesario.
- Son tenaces en sus propósitos. Ser flexibles no significa que no sean perseverantes. Tienen una gran capacidad de lucha, una motivación intrínseca que los empuja a mantenerse firmes ante aquello que se han propuesto.
- Afrontan la adversidad con humor positivo. El sentido del humor y la risa ayuda a las personas resilientes a mantenerse optimistas y enfocados en los aspectos positivos de cualquier situación.
- Buscan la ayuda de los demás y el apoyo emocional y social. Ante un evento traumático, su primer instinto es superarlo, y si para ello requieren de un apoyo social, no dudarán en buscarlo.

Una persona resiliente al ser optimista y perseverante tiene muchas más probabilidades de alcanzar el éxito en cualquier empresa que emprenda; y esto lo logrará con un mínimo de estrés lo cual le significará el poder gozar de una salud plena, física y mentalmente.

Por sus características resilientes tienen relaciones interpersonales satisfactorias cuyo aspecto determinante será el disfrute de cada momento de interacción, momentos que estarán impregnados de gran felicidad. Son personas que viven a plenitud todo cuanto tengan que vivir.

Aceptan las situaciones por resolver que la vida les plantea, concentrándose en la búsqueda de soluciones más que en lamentaciones; lo ven como experiencias de aprendizaje que los llevan a tener un estilo de vida saludable. Vaya que vale la pena aprender a ser personas resilientes, es por esto que se consideró necesario desarrollar esta temática en la presente guía, con los directivos, personal técnico y administrativo durante la crisis actual que atravesamos, para que los mismos adquieran herramientas resilientes ante las adversidades que se les presente en su diario vivir.

## ESTRÉS

El estrés es una reacción normal y sana de nuestro cuerpo para afrontar los pequeños retos cotidianos y las situaciones excepcionales o difíciles de la vida. Nuestro cuerpo “se acelera” para tener, instantáneamente si es preciso, la energía y la fuerza necesaria. (Ma José Pérez Jarauta, 2002)

En pequeños episodios el estrés puede ser positivo, como cuando le ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite. Pero cuando el estrés dura mucho tiempo, puede dañar la salud.

Cuando las demandas sobrepasan las respuestas que el individuo es capaz de brindar se produce el estrés, con una alteración física o mental, esta se puede reflejar en emociones fuertes, tales emociones al llegar a ser abrumadoras, provocan agotamiento mental, desencadenando las crisis. El inadecuado control de las emociones y situaciones puede afectar el bienestar de las personas, es por esto, que es necesario reconocer los signos de estrés y tomar medidas para manejarlo.

Las reacciones frente al estrés pueden incluir respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales:

- Reacciones fisiológicas: aumento del ritmo cardiaco, de la presión sanguínea y de la tensión muscular, sudoración, incremento de la producción y secreción de adrenalina, respiración superficial con mayor frecuencia, entre otros.
- Reacciones emocionales: miedo, irritabilidad, humor depresivo, ansiedad, enojo, motivación disminuida, entre otros.
- Reacciones cognitivas: atención disminuida, reducción de campo de percepción, olvidos, pensamientos menos efectivos, reducción de la capacidad de solucionar problemas y de aprendizaje.
- Reacciones conductuales: disminución de la productividad, mayor consumo de cigarrillos, drogas y alcohol, cometer errores, problemas familiares, entre otros.

Factores de influencia en la aparición del estrés

En el contexto laboral se encuentran factores influyentes tales como:

- Alteración del horario de trabajo, o con plazos muy estrictos.
- Modificación del ritmo normal laborable, de las exigencias y funciones a desempeñar.
- Cambios tecnológicos intempestivos.
- Tener bajo su cargo actividades múltiples, grandes responsabilidades.
- Contexto físico peligroso.
- Ambiente físico laboral: higiene, distanciamiento físico y espacio físico para el trabajo.
- Preocupación por el riesgo de su seguridad física y de salud.

- Estar frente a una situación que el individuo no puede controlar.
- Una angustia y una impotencia ante la espera de un peligro indeterminado.
- Atender las necesidades personales y familiares mientras trabaja.

En el contexto socio familiar se encuentran factores influyentes tales como:

- Dificultades económicas.
- Desempleo
- Alteración en las relaciones personales y familiares.
- Crisis familiares

Recomendaciones generales para el manejo del estrés

- Reconozca las cosas que no puede cambiar: aceptar que no puede cambiar ciertas cosas le permite dejar que sucedan o dejarlas ir y no alterarse.
- Evite las situaciones estresantes: siempre que sea posible, alejarse de la fuente del estrés.
- Haga ejercicio: realizar actividades físicas todos los días. Algo que disfrute, ya sea caminar, montar en bicicleta, jugar softball, nadar o bailar, y hacerlo por al menos 30 minutos la mayoría de los días.
- Cambie su perspectiva: desarrollar una actitud positiva ante los desafíos; reemplazando los pensamientos negativos con pensamientos positivos.
- Haga algo que disfrute: pueden ser actividades simples o comenzar un nuevo pasatiempo o clase. Intentar hacer al menos una vez al día algo para sí mismo.
- Haga tiempo para usted al menos dos o tres veces a la semana: diez minutos al día de “tiempo personal” puede ayudar a refrescar la visión mental y reducir o detener los sistemas de respuesta al estrés que tiene en el cuerpo. Apagar el teléfono, pasar tiempo solo/a en su habitación, hacer ejercicios, o meditar con su música favorita.
- Conectarse con seres queridos: no dejar que el estrés se interponga con la vida familiar y social; es necesario pasar tiempo con familiares y amigos.
- Dormir lo suficiente: descansar suficientemente durante la noche puede ayudar a pensar con más claridad y a tener más energía (entre seis y ocho horas diarias).
- Mantener una dieta saludable. comer alimentos saludables ayuda a dar energía al cuerpo y la mente. Evitar los refrigerios con altos contenidos de azúcar y consumir muchas verduras, frutas, granos integrales, lácteos reducidos o libres de grasas y proteínas magras.
- Aprender a decir que no: aprender a establecer límites. Atreverse a pedir ayuda a los demás cuando se necesite.

- Levantarse, estirar los pies, caminar, oxigenarse un poco, cambiar la posición del cuerpo.
- Leer algún libro bueno de técnicas cognitivas, en formato de autoayuda, para aprender a pensar bien, eliminando algunos pensamientos erróneos, ideas irracionales, entre otros.
- Establecer un límite a la exposición a los medios de comunicación: el exceso de información y los mensajes preocupantes aumentan el estrés y pueden reducir la efectividad en el trabajo, así como el bienestar general.
- Ser consciente de las emociones, compartirlas con otros y permitirse pedir ayuda: es importante estar atentos ante las emociones de los compañeros de trabajo, los cambios de humor o de comportamiento. Y tomarle la debida importancia a buscar ayuda especializada de requerirlo.
- Pensamiento y actitudes positivas: la base de un control eficaz del estrés consiste en una actitud positiva y dinámica ante la vida.
- Psicoeducación: después de haberse instruido sobre todas las generalidades del estrés, se procede antes de adentrarse a cualquier otra actividad, a instruir a los funcionarios sobre el reconocimiento de sus síntomas del estrés y sus consecuencias. Así como la funcionalidad de las actividades y sus respectivos ejercicios.

## COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES

Las competencias socioemocionales se definen como “el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales”. (Bisquerra Alzina, 2003)

Cada competencia contiene componentes, llamados temas principales, estos se desprenden de la competencia en sí, pues motivan y estimulan a la práctica de la misma. Los componentes o temas principales son explicados a continuación.

Las competencias socioemocionales planteadas son:

### • Autoconocimiento

El autoconocimiento consiste en conocernos a nosotros mismos; resulta de un proceso reflexivo mediante el cual la persona adquiere noción de sí misma, de sus cualidades y características. Además, podemos considerarla como la base para poder desarrollar cualquiera de las demás competencias emocionales. (Alba, s.f.)

Esta competencia fue abordada mediante tres temas principales, el autoconcepto, la autoeficacia y la conciencia emocional.

-Autoconcepto: “Es la imagen que hemos creado sobre nosotros mismos”. (Torres, 2020)

-Autoeficacia: “Conocimiento que los individuos tienen acerca de sus capacidades y confianza para alcanzar una meta o enfrentar una situación”. (Significados, 2019)

-Conciencia emocional: Es el soporte inicial y fundamental para llevar a cabo un proceso de regulación de emociones. (Cuevas, 2019)

Las tres subcompetencias fomentan el autoconocimiento, como parte del proceso inicial para el desarrollo personal, partiendo desde el concepto que cada cual tiene de sí mismo, hasta el conocimiento de nuestras habilidades y de las emociones que manejamos.

### • **Autorregulación**

La autorregulación consiste en saber regular nuestros pensamientos, sentimientos y acciones para alcanzar nuestros objetivos.

La autorregulación emocional es la capacidad para experimentar emociones (positivas y negativas) de forma moderada y flexible, así como la habilidad para manejarlas. Una persona con autorregulación es consciente de sus emociones, las expresa de forma apropiada y es capaz de controlarlas. (Hacerfamilia, 2016)

La competencia de la autorrealización es más abarcadora, pues contiene temáticas como, manejo de emociones y postergación a la gratificación.

-Manejo de emociones: “Es la habilidad de una persona a la hora de gestionar y canalizar los distintos tipos de emociones, ya sean positivas o negativas”. (Castro, 2020)

-Postergación a la gratificación: Es la habilidad de una persona para esperar con el fin de lograr los resultados deseados. Se trata de un atributo intelectual racional, relacionado con el control de los impulsos, la fuerza de voluntad, el autocontrol. (Boullosa, 2012)

### • **Conciencia social**

La conciencia social consiste en el conocimiento que una persona tiene sobre el estado de los demás miembros de su entorno o comunidad. Un individuo con conciencia social es, capaz de reconocer cómo el entorno puede favorecer o perjudicar el desarrollo de las personas. (Pérez & Merino, Definición.de, 2009)

Esta competencia se desarrolla por medio de la temática de la empatía.

-Empatía: “Es la capacidad que tiene una persona para ponerse en el lugar de otra. Es decir, ser capaz de entender la situación y los sentimientos que está viviendo otra persona”. (Montejano, 2019)

### • **Comunicación asertiva**

La comunicación asertiva es la capacidad de expresar con claridad, y en forma apropiada al contexto y la cultura, lo que se siente, piensa o necesita, teniendo en cuenta los derechos, sentimientos y valores de los que intervienen en la comunicación. De tal forma que, al comunicarnos damos a conocer y hacer valer opiniones, derechos, sentimientos y necesidades, respetando las de las demás personas con las que interactuamos. (Fundación EDEX, 2020)

La asertividad y la escucha activa son componentes básicos para desarrollar la comunicación asertiva, por consiguiente, fueron contempladas para la mejor comprensión y aplicación de esta competencia.

- **Asertividad:** “Es una forma de comunicación que consiste en defender tus derechos, expresar tus opiniones y realizar sugerencias de forma honesta, sin caer en la agresividad o la pasividad, respetando a los demás, pero sobre todo respetando tus propias necesidades”. (Navarro, s.f.).
- **Escucha activa:** Se refiere a “escuchar activamente y con conciencia plena. No es oír a la otra persona, sino estar totalmente concentrados en el mensaje que el otro individuo intenta comunicar”. (Allen, 2020)

## • Toma de decisiones

Para tratar la competencia en cuestión, hacemos referencia a la palabra decisión, que significa resolución o determinación que se toma respecto a algo; por lo que definimos toma de decisiones el proceso que consiste en realizar una elección entre diversas alternativas. El proceso, como tal, permite resolver las distintas situaciones o desafíos a los que debemos enfrentarnos en cualquier contexto de la vida cotidiana, ya sea a nivel profesional, sentimental, familiar, etc. (Pérez Porto & Gardey, 2010)

La toma de decisiones se desarrolló bajo dos temas principales, la generación de opciones y el análisis de consecuencias, los dos trabajados por medio de talleres vivenciales para su mejor comprensión e internalización. Seguidamente se detallarán a fin de conocer sus vínculos con esta competencia.

- **Generación de opciones:** En la toma de una decisión es necesario contar con opiniones internas y externas variadas apoyadas en las fortalezas, que minimicen los resultados negativos y aseguren logros reales. Con mayores opciones habrá mayores probabilidades de tomar una decisión adecuada y exitosa.
- **Análisis de consecuencias:** Como ya se ha visto, al tomar una decisión es preciso contar con un pensamiento crítico, evaluar las opiniones generadas y finalmente, se deben estudiar las causas de las posibles amenazas, y los daños y consecuencias que éstas pueden producir al tomar una determinada decisión.

## • Perseverancia

La perseverancia hace referencia a mantenerse constante en un proyecto ya comenzado, una actitud u una opinión, aun cuando las circunstancias sean adversas o los objetivos puedan no ser cumplidos. Perseverar también es durar por largo tiempo. Perseverar no consiste en intentar lo mismo una y otra vez, sino en mejorar los métodos, en probar cosas diferentes, sin miedo a tener que comenzar nuevamente. (Pérez & Gardey, 2009)

Esta competencia se puede definir con mayor amplitud mediante los dos temas principales con los cuales se trabajó, la motivación de logro y la inteligencia emocional.

- **Motivación de logro:** “Predisposición por sobresalir en algo, superar los retos y alcanzar las metas. La motivación al logro se manifiesta cuando las necesidades básicas están cubiertas y orientas tu conducta a la superación personal y el autocrecimiento”. (Google Sites, s.f.)
- **Inteligencia emocional:** “refiere a las capacidades y habilidades psicológicas que implican el sentimiento, entendimiento, control y modificación de las emociones propias y ajenas”. (Raffino, 2020)

La resiliencia, el estrés y las competencias socioemocionales, esenciales para el desarrollo integral de los individuos, serán trabajadas con la ayuda de dieciséis talleres dirigidos a los directivos, personal técnico y administrativo.

## **INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR**

### **- Estimado(a) facilitador(a):**

Para el logro de los objetivos, usted es un ente primordial, por lo cual, se anexan unos puntos que son importantes redefinir y considerar al momento de adquirir el compromiso y la aplicación de la presente guía con los directivos, personal técnico y administrativo.

### **Funciones del facilitador :**

- Planificar previamente cada sesión grupal, tomando en cuenta las características propias del grupo
- Iniciar el encuentro puntualmente, con palabras de bienvenida a los recién llegados y una breve presentación para ilustrar los objetivos y las normas.
- Coordinar a la luz del tema desarrollado o de las necesidades que surjan.
- Facilitar la interacción favoreciendo la participación y la integración de los colaboradores.
- Evaluar logros obtenidos con cada taller.
- Concluir el encuentro respetando el horario previsto y anunciando los próximos encuentros.
- Evitar emitir juicios, ideas o valoraciones propias, ante las ideas de algún miembro del grupo, así como las correcciones públicas.

### **Rol del facilitador :**

- El facilitador es una persona que está convencida que el trabajo grupal favorece la sanación de heridas emocionales en las personas, es decir, que reconoce la validez del trabajo en grupo.
- Saber escuchar, es decir, poner atención completa a lo que los demás dicen. Usar un lenguaje adecuado y comprensible para todos los participantes del grupo, y evitar entrar en discusiones, confrontar o tomar partido con algunos miembros del grupo en oposición a otros.

- Tener capacidad para compartir conocimientos y facilidad para conectarse con las emociones sin desbordarse. Poseer una actitud de empatía; es decir, la capacidad de ponerse en la situación de la otra persona para comprender mejor todos esos sentimientos que afloran.
- Controlar sus propias emociones con respecto a lo que se habla dentro del grupo. Nunca hablar de sus propios problemas. El facilitador permite que las otras personas hablen de sus problemas, pero él mismo no lo hace.
- Desprenderse de los mitos y prejuicios que predominan en nuestra sociedad. (Centro de derechos de mujeres)
- Aceptación incondicional: La aceptación incondicional implica aceptar a los participantes tal y como son sin juicios de valor. Se caracteriza por la existencia de los sentimientos de consideración y reconocimiento personal hacia el individuo, con independencia de las actitudes, sentimientos o acciones concretas que este pueda manifestar en un momento dado.
- Escucha activa: Escuchar no significa quedarse quieto y no interrumpir, se trata de un comportamiento proactivo por el cual se llega a ser capaz de entender al otro.
- Autenticidad: Se caracteriza por la congruencia entre sus palabras, sus conductas no verbales y sus sentimientos. Y también que sea sincero conjugándolo con tacto y sepa expresar ánimo y aprecio por los miembros del grupo. En la situación terapéutica se requiere saber qué decir o expresar, cómo y en qué momento. (Pérez T. , 2018)



# RESILIENCIA

En medio de la dificultad reside la oportunidad.

**Albert Einstein**

# Taller 1

## MI CAMINO DE VIDA

**Tema Principal:** Resiliencia

### Objetivo:

- Reconocer las estrategias de afrontamiento desarrolladas como producto de las experiencias vividas para alcanzar la plena adaptación a la adversidad.

### Población

Directivos, personal técnico y administrativo

### Duración:

40-50 minutos.

### Materiales:

Hoja blanca y lápiz de escribir.

### Concepto clave:

Resiliencia: es el proceso de adaptarse bien a la adversidad, a un trauma, tragedia, amenaza, o fuentes de tensión significativas, como problemas familiares o de relaciones personales, problemas serios de salud o situaciones estresantes del trabajo o financieras. (American Psychological Association, 2020)

### Desarrollo:

“Collage de mi vida”

- Se solicita una página blanca y un lápiz de escribir.
- Los participantes realizan un collage de su vida. Donde representan las distintas etapas de la misma, divididas en varios momentos; debe ir en orden desde los primeros recuerdos de su infancia a la fecha, donde plasmen situaciones, acontecimientos, historias, vivencias que los haya marcado en sus vidas, todo por medio de dibujos, esquemas o señales
- Al finalizar expondrán el Collage de sus vidas ante todos y a la vez, irán respondiendo a las siguientes interrogantes:
  - ¿Cuál fue la vivencia que más le impactó positivamente?
  - ¿Cuál fue la vivencia que más le impactó negativamente?
  - ¿Qué estrategias de afrontamiento utilizo para atravesar estas vivencias?
  - ¿Qué aprendió de todo lo que ha vivido a la fecha?
- El facilitador concluye la actividad resaltando las estrategias de afrontamiento que cada uno de los participantes desarrolló como resultado de las experiencias que le ha tocado vivir.

## Reflexión

Todos los participantes hemos pasado o atravesado por situaciones difíciles, todos hemos tenido altas y bajas, pero cada una de estas experiencias muestran lo fuerte que terminamos siendo al finalizar el camino.

Hay una transformación positiva que cada uno adquiere después de haberse hecho tantas preguntas, preguntas que muchas veces piensan que no tienen respuestas, pero que al final transmiten aprendizajes con los que no contaban y que ayudan a crecer, a salir a flote reforzado y con nuevas estrategias para confrontar situaciones que no dejarán de darse.



# ESTRES

En medio de la dificultad reside la oportunidad.

**Albert Einstein**

# Taller 2

## MANEJANDO EL ESTRÉS

**Tema Principal:** El estrés

### Objetivo:

- Implementar estrategias para el manejo de situaciones estresantes en diferentes ámbitos para lograr un equilibrio psicofísico entre el ser y el hacer.

### Población

Directivos, personal técnico y administrativo

### Duración:

40-50 minutos.

### Materiales:

Cuadro Mis Resueltos y un bolígrafo. Lugar cómodo donde puedan sentarse o recostarse (silla o sofá).

### Concepto clave:

- **Estrés:** es una reacción normal y sana de nuestro cuerpo para afrontar los pequeños retos cotidianos y las situaciones excepcionales o difíciles de la vida. Nuestro cuerpo “se acelera” para tener, instantáneamente si es preciso, la energía y la fuerza necesaria. (M. José Pérez Jarauta, 2002)
- **Ejercicios de respiración:** son una medida sencilla, rápida y muy eficaz para manejar el estrés y los estados de ansiedad. Esto se debe a que lo primero que pasa cuando te estresas es que tu frecuencia cardíaca aumenta, por acción del cortisol, la hormona del estrés; por tanto, tu respiración también se acelera. (Sánchez, 2019)

### Desarrollo:

#### Primera parte: “Mis resueltos”

- Se le entrega o proyecta a cada participante el Cuadro Mis resueltos (Anexo-1).
- Cada participante debe recordar una situación estresante en el área familiar o personal y señalar algunas maneras de resolver esa situación.
- Igualmente en el área laboral, debe recordar una situación estresante e idear una forma de manejar dicho evento para que no se vea afectado su rendimiento en el trabajo, con la finalidad de adquirir habilidades para manejar el estrés en cada área de su vida.

- Cuando todos hayan finalizado su cuadro, se discute voluntariamente por medio de una lluvia de ideas, resaltando la importancia de crear cada una de las estrategias que les permitirán manejar situaciones diarias causantes de estrés, o que están alterando su bienestar.
- Se solicita a los participantes situarse en un lugar cómodo, sea sentado o recostado, con el cuerpo relajado y sin distracciones.

### **El ejercicio inicia con las siguientes instrucciones:**

- Cierre los ojos y coloque una mano en el pecho y la otra sobre el estómago.
- Tome el aire lentamente por su nariz, llenando el estómago, sienta como la mano sobre su estómago se eleva mucho más, sin elevar demasiado su pecho.
- Retenga un momento el aire en esa posición. Deje salir el aire lentamente por su boca.
- Procure mantenerse relajado y preste atención a su respiración, preste atención al aire que entra por su nariz, hasta llegar a sus pulmones, preste atención al aire que expulsa por su boca.
- Sea consciente y agradecido de poder respirar y de aprovechar todo el bienestar que la respiración regala, sin costos, sin ninguna distinción.
- Vuelva a tomar el aire, tratando de hacerlo un poco más lento y más consciente de este proceso.
- Tome el aire lentamente contando, uno, dos, tres. Retenlo durante unos segundos. Deje salir el aire lentamente, mientras cuenta, uno, dos, tres.
- Trate de mantener su atención, sus sentidos y sus pensamientos solamente en la respiración.
- Por última vez, tome el aire lentamente contando, uno, dos, tres. Reténgalo durante unos segundos. Deje salir el aire lentamente, mientras cuenta, uno, dos, tres.
- Pausadamente, puede ir abriendo sus ojos y volviendo a su posición regular.

- Finaliza el ejercicio con preguntas encaminadas a explorar cómo se sienten los participantes:
  - ¿Cómo se sentían físicamente antes de empezar el ejercicio?
  - ¿Cómo se sienten después de haber realizado el ejercicio?
  - ¿Qué fue lo que más valoró al realizar este ejercicio?
  - ¿Les generó algún tipo de sentimientos? ¿Qué experimentaron?
  - Si no lograron sentir nada ¿Por qué consideran que ocurrió?

### **Reflexión:**

En la actualidad estamos atravesando situaciones nuevas, complejas o difíciles de manejar, que están provocando en cada uno de nosotros preocupación, estrés o ansiedad, ya que las percibimos como una amenaza a la salud, a la vida o a la seguridad.

Es normal que todos, en diferentes momentos, experimentemos estrés, es un mecanismo de afrontamiento, sin embargo, el estar expuestos a múltiples situaciones estresantes o a un evento estresante prolongado puede afectar el desempeño personal, laboral, así como la salud física y mental.

Por eso, es recomendable utilizar estrategias de resolución para el manejo de situaciones estresantes, de igual forma, que se logre mantener un equilibrio psicofísico y así, desarrollar una armonía entre el ser y el hacer.

## Anexo-1

Área	Situación estresante	Resuelto
<b>Familiar – personal</b>		
<b>Laboral</b>		

# Taller 3

## EXPLORANDO MI TRANQUILIDAD

**Tema Principal:** El estrés

### Objetivo:

Identificar recursos de afrontamiento ante situaciones de estrés para generar estados de bienestar personal y una vida plena y satisfactoria, en medio de las crisis.

### Población

Directivos, personal técnico y administrativo

### Duración:

40-50 minutos.

### Materiales:

Papelógrafo, páginas blancas, periódicos, revistas, tijeras, goma, lápices de colores, marcadores y bolígrafos.

### Concepto clave:

- **Estrés:** es una reacción normal y sana de nuestro cuerpo para afrontar los pequeños retos cotidianos y las situaciones excepcionales o difíciles de la vida. Nuestro cuerpo “se acelera” para tener, instantáneamente si es preciso, la energía y la fuerza necesaria. (M. José Pérez Jarauta, 2002)
- **Visualización:** es una técnica que se emplea para reducir el estrés y la ansiedad y lograr que el cuerpo y la mente entren en un estado profundo de relajación. Mediante esta técnica, se conectan una serie de imágenes imaginarias con emociones positivas, las cuales deben servir para poder, posteriormente, cambiar los pensamientos negativos y conseguir un estado de bienestar óptimo. (Miguel, 2018)

### Desarrollo:

#### Primera parte: “Mi creación”

- Se le solicita a cada participante un papelógrafo (de no contar con papelógrafo, podría ser página blanca), periódicos, revistas, tijeras, goma, lápices de colores y marcadores. Cada participante podría contar con todos o algunos de los materiales para realizar la actividad.
- Se les solicita que dibujen o representen creativamente en el papelógrafo o páginas blancas, con los materiales con los que cuente, aquello que les transmita paz, tranquilidad y/o relajación, puede ser una persona, animal, situación, objeto u otros.

- Voluntariamente, los que deseen exponer su creación, lo presentan y explican por qué esa creación les genera dicha paz y serenidad.
- El facilitador expresa que todos contamos con herramientas internas y externas que podemos utilizar como relajantes ante situaciones de estrés, una persona, objeto, situación, animal, puede ser traída a la mente en los momentos en los que siente alguna alteración al bienestar.

### **Segunda parte: “Explorando mi tranquilidad”**

- El facilitador solicita a los participantes que se ubiquen en una posición cómoda, con los brazos caídos, los pies bien colocados al suelo, el cuerpo relajado y los ojos cerrados.

-Se guía a los participantes a que imaginen o se visualicen en una situación que le genere paz, tranquilidad, bienestar, puede ser una hermosa playa, un sol radiante, la suave brisa de verano, el campo, las flores, una comida, un viaje, una persona, un momento, que se vean en ese lugar que les da felicidad.

-Preste atención a los detalles, colores, olores, sonidos, sabores, a todas las sensaciones que le generan ese momento de serenidad.

-Dígase algo bonito, dígame algo alentador, motivador a sí mismo, y mientras se repite esa frase abrácese, dese un abrazo acogedor.

-Trate de mantener su atención en todas esas sensaciones, en esos pensamientos de tranquilidad.

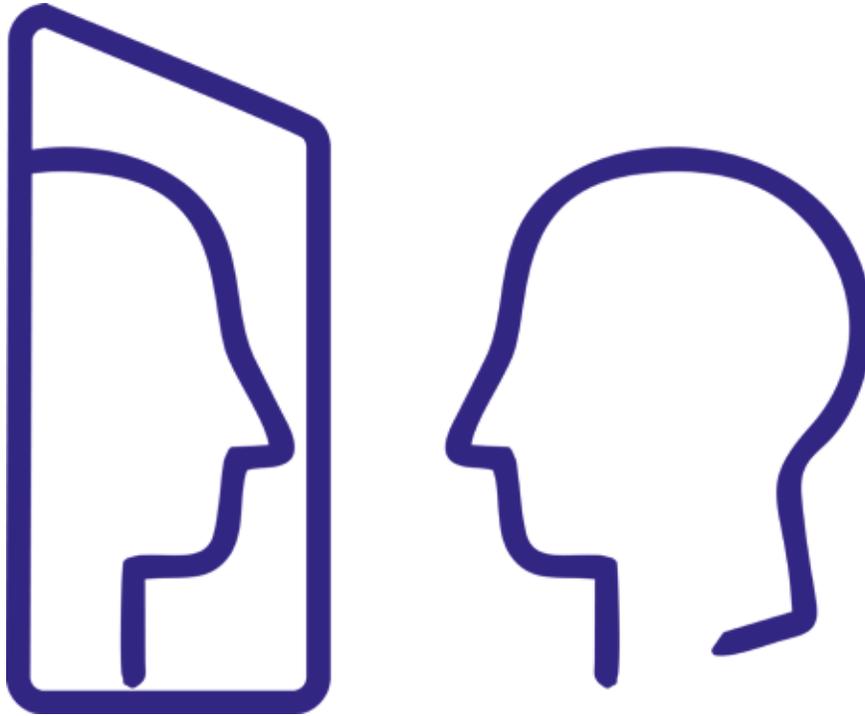
-Mantenga una postura relajada, una respiración lenta y calmada, y disfrute de ese momento.

-Ahora muy lentamente puede ir abriendo sus ojos y reincorporando su postura.

- Compartir con los participantes por medio de las siguientes interrogantes:
  - ¿Cómo se sintieron en esta actividad?
  - ¿Qué cosas lograron imaginar y experimentar?
  - ¿Les resultó fácil o difícil visualizarse en ese momento de tranquilidad? ¿Por qué?, si no lograron sentir tranquilidad ¿Por qué consideran que ocurrió?

### **Reflexión:**

Todas las personas contamos con recursos de afrontamiento internos y por reforzar o adquirir. Recursos con los que son necesarios contar al momento de enfrentarse a situaciones que nos generen una alteración emocional o física. Los cambios actuales debido a la crisis que se enfrenta precisan contar con habilidades para combatir el estrés como lo pueden ser, pintar, escuchar música relajante, utilizar las manos para realizar una creación personal, decirnos palabras positivas, esperanzadoras, motivadoras, entre otras actividades sencillas, pero importantes. También nos podemos adentrar un poco más a la búsqueda de soluciones, a la planificación, organización diaria y resolución de situaciones apremiantes. Todas estas habilidades las podemos adquirir o reforzar centrándonos en soluciones.



# AUTOCONOCIMIENTO

Conocerse a sí mismo es el mayor saber.  
**Galileo Galilei**

# Taller 4

## DESCUBRIENDO MI TRIÁNGULO PERSONAL

**Competencia socioemocional:** Autoconocimiento

**Tema principal:** Autoconcepto

### Objetivo:

Valorar el autoconcepto en relación con el rol que desempeña en el entorno familiar y laboral, apoyado en sus experiencias previas con los demás para una visión global de sí mismo

### Población

Directivos, personal técnico y administrativo

### Duración:

35-40 minutos

### Materiales:

Hojas blancas, lápices o bolígrafos.

### Concepto clave:

- **Autoconcepto:** : “es la imagen que hemos creado sobre nosotros mismos”. (Torres, 2020).
- **Rol:** Pichón 1985 define al rol como “un modelo organizado de conductas, relativo a una cierta posición del individuo en una red de interacción, ligado a expectativas propias y de los otros”. (Podcamisky Garber, 2006)

### Desarrollo:

#### “Mi triángulo personal”

- El facilitador proyecta la hoja de trabajo: Triángulo personal, e indica a los participantes que dibujen lo observado en una página en blanco (Anexo-2).
- Solicita que escriban dentro de uno de los triángulos un rol familiar: (papá, mamá, esposa, esposo, hija, hijo, tío, tía, abuela, abuelo...) el que deseen trabajar; y dentro del otro triángulo un rol laboral: (director, secretario, inspector, psicólogo, chofer, contable, subdirector, trabajador manual...)
- Indica que respondan de acuerdo con el rol elegido, las preguntas de su triángulo personal.
  - ¿Cómo percibo a los demás?
  - ¿Cómo considero que me perciben los demás?
  - ¿Cómo me percibo yo?
- Cuando ya todos han contestado sus triángulos personales, comparten sus respuestas de manera voluntaria.

## Reflexión:

El autoconcepto incluye el conjunto de percepciones que tiene la persona sobre sí mismo, basados en sus experiencias personales y con los demás. Reconocer cómo nos percibimos en los distintos roles que desempeñamos nos permite tener una visión global de sí mismo. Conocernos a nosotros mismos, nos permite construir una personalidad saludable, conocer cómo nos sentimos, cómo pensamos, cómo aprendemos, cómo nos valoramos, cómo nos relacionamos con los demás, cómo actuamos, es parte de la imagen o concepto que tenemos de nosotros mismos.

El cómo me veo a mi mismo puede beneficiar o perjudicar nuestra valoración personal, nuestro desarrollo humano, de ahí depende gran parte del éxito personal, familiar, laboral, social y en todos los ámbitos donde nos desenvolvemos o relacionamos.

Conocernos nos ayuda a crecer como personas, como padres, hijos, hermanos, esposos, como compañeros de trabajo, nos ayuda a decidir qué o cómo debemos pensar y qué debemos hacer en cada situación.

## Anexo-2:

### MI TRIÁNGULO PERSONAL



# Taller 5

## DECÍDETE A TENER UN ESTILO DE VIDA SALUDABLE

**Competencia socioemocional:** Autoconocimiento

**Tema principal:** Autoeficacia

### Objetivo:

Instaurar la meta de identificar una conducta no saludable con el fin de establecer una conducta saludable, para formar comportamientos más beneficiosos y tener un estilo de vida sano y robusto.

### Población

Directivos, personal técnico y administrativo

### Duración:

50 a 60 minutos.

### Materiales:

Dos hojas blancas o de rayas, lápiz o bolígrafo.

### Concepto clave:

- **Conductas saludables:** “son las distintas actitudes orientadas hacia la salud que adoptan las personas y que están influidas por el entorno social, político y económico en el que viven”. (Departamento de Salud. Gobierno Vasco, 2017)
- **Conductas no saludables:** Se refiere a aquellos comportamientos que pueden poner en riesgo la salud del individuo.

### Desarrollo:

#### “Primera parte:” Identificando mi actual estilo de vida”

- El facilitador lee una serie de preguntas a los participantes. Mentalmente, contestarán “Sí o No” a las mismas. Deben llevar la cuenta en su mente, de cuántas respuestas afirmativas dieron.
    - Frecuentemente, se salta alguna comida.
    - Duerme menos de siete horas todas las noches.
    - Incluye pocas o nada de frutas y verduras en sus comidas diarias.
    - Prefiere estar sentado o acostado que realizar alguna actividad física.
    - Con frecuencia toma bebidas azucaradas.
    - Visita a su médico solo cuando está enfermo.
    - Ha sido diagnosticado con alguna enfermedad crónica: diabetes, hipertensión, sobrepeso, entre otras.
    - Con frecuencia, come “snacks” poco saludables: galletas dulces, meneítos, kaprichitos, etc.
- Si contestan tres o más “Sí” significa que posiblemente, deba hacer algunos cambios para pasar a un estilo de vida más saludable.

## “Segunda parte: “Estableciendo metas saludables”

- Los participantes copian en una hoja en blanco el “Cuadro de conductas” que se proyectará. (Anexo-3)
- Llenarán la columna etiquetada “Conductas no saludables”, en relación con los aspectos señalados en la columna de la izquierda: alimentación, actividad física, higiene del sueño, etc. Solo mencionarán aquellas conductas que consideren no saludables con relación al aspecto señalado.

Ejemplo:

Aspecto: alimentación. Conducta no saludable: como muchas frituras.

Aspecto: Actividad física: Se deja el espacio vacío en la columna “Conductas no saludables”, porque hago ejercicio físico con regularidad.

- Luego se procede a llenar la columna “Conductas saludables”.
- Se invita a los participantes a establecer pequeñas metas en relación con las conductas no saludables, a fin, de poder cambiarlas por conductas saludables. Deben ser metas reales, pueden ser pequeñas, pero que vayan encaminadas a establecer comportamientos más beneficiosos. Compartirán lo pensado voluntariamente.
- Para finalizar, dibujarán o escribirán un eslogan o frase que los motive a dar el primer paso hacia un estilo de vida más saludable.

## Reflexión:

Muchas de las enfermedades que nos aquejan hoy día, se debe a la falta de una cultura de prevención y el no poner como prioridad, el establecimiento de un estilo de vida saludable.

La falta de planificación en las comidas, el sedentarismo y el estrés provocado por las situaciones cotidianas: exigencias laborales, desacuerdos con los hijos o la pareja, el alto costo de la vida puede pasarnos la cuenta en cualquier momento, a través de enfermedades como la diabetes, la hipertensión o la depresión.

La mejor forma de mejorar nuestra salud física y mental es adoptando un estilo de vida más saludable. Empecemos con pequeños pasos, con metas sencillas, y una vez las logremos, establezcamos otras nuevas. ¿Cómo cuáles? Veamos:

- Evitar las frituras.
- Tomar al menos ocho vasos de agua al día.
- Eliminar o minimizar el consumo de bebidas azucaradas y de colas
- Mover el cuerpo: bailar, saltar, entre otras.
- Cantar a todo pulmón.
- Disfrutar de unos instantes de paz y serenidad, dejar que la mente descanse, callando los ruidos externos e internos.
- Agradecer por los regalos que la naturaleza brinda diariamente: por un día de sol o uno de lluvia. Admirar el esplendor de un amanecer y un atardecer.
- Disfrutar de todo lo que se tiene: la familia, el trabajo, los amigos.
- Evitar los excesos: no fumar, no tomar bebidas alcohólicas.
- Visitar al médico dos veces al año. No se tiene que estar enfermo para programar

una cita.

- Dormir al menos siete horas durante la noche. El sistema inmunológico y el cerebro lo agradecerán.

Tener un estilo de vida saludable es una de las formas más eficaces de fomentar la producción de endorfinas, mejor conocidas como las “hormonas de la felicidad”, le permitirá sentirse con más energía, con mejor estado de ánimo y disfrutar la vida a plenitud.

### Anexo-3:

#### CUADRO DE CONDUCTAS

Aspectos	Conductas no saludables	Conductas saludables
<b>Alimentación</b>		
<b>Actividad física</b>		
<b>Higiene del sueño</b>		
<b>Visitas al médico</b>		
<b>Pasatiempos o actividades que lo relajen</b>		

# Taller 6

## RECONOCIENDO MIS EMOCIONES Y SUS CONSECUENCIAS

**Competencia socioemocional:** Autoconocimiento

**Tema principal:** Conciencia emocional.

### **Objetivo:**

Fomentar la adquisición de la capacidad de la conciencia emocional para la reflexión de las consecuencias de su conducta ante una situación conflictiva y así, favorecer la armonía en los ambientes laborales.

### **Población**

Directivos, personal técnico y administrativo

### **Duración:**

50 a 60 minutos.

### **Materiales:**

Hoja blanca o de raya, lápiz o bolígrafo.

### **Concepto clave:**

- **Emociones:** “son estados afectivos que experimentamos. Reacciones subjetivas al ambiente que vienen acompañadas de cambios orgánicos”. (Guerri, 2018)
- **Conciencia emocional:** “es la capacidad de percibir las propias emociones, es decir, el autoconocimiento de lo que sentimos”. (Bertomeu, 2019)
- **Regulación emocional:** “es la capacidad para manejar las emociones de forma apropiada”. (Bastida)

### **Desarrollo:**

#### **“Caso de José”**

- Se lee a los participantes el Caso de José:

## CASO DE JOSÉ

José le pide un permiso a su jefe para ausentarse de sus labores al día siguiente. El jefe le dice que no puede darle el permiso porque debía solicitarlo con dos días de anticipación. José trató de explicar los motivos por los cuales necesitaba el permiso, pero el superior le reiteró su negativa.

Al salir de la oficina, José, se encontraba molesto porque consideraba que era injusto lo sucedido. Se encontró con Pablo, otro compañero de trabajo, quien se sentía particularmente feliz en ese día y éste último dijo: “José, parece que amaneciste con cara de pocos amigos” y se echó a reír. José lo empujó y le gritó que se metiera en sus propios asuntos.

José recibió una amonestación escrita y Pablo ya no le dirige la palabra.  
Autor: Licenciada Lenys Evans, psicóloga.

- Una vez completada la lectura, por medio de una lluvia de ideas, se analizan las siguientes preguntas:
  - ¿Qué sentía José?
  - ¿Cuál fue la conducta de José ante el comentario de Pablo?
  - ¿Por qué reaccionó de esa manera?
  - ¿Cuál fue la consecuencia de su conducta?
- A continuación, cada participante procede a escribir en una hoja una situación real o inventada que le haya generado emociones fuertes y difíciles de manejar, la manera como reaccionó a esa situación (la conducta que manifestó) y las consecuencias que tuvo como resultado de su reacción.
- Voluntariamente, pueden compartir las situaciones o experiencias que redactaron, señalando específicamente: la situación – la emoción – la reacción o conducta – la consecuencia.
- A manera de plenaria, responderán a las siguientes interrogantes:
  - ¿Por qué es importante desarrollar la capacidad de visualizar las consecuencias de las conductas manifestadas ante una situación?
  - ¿Qué se puede hacer para aprender a anticiparse a las acciones?

## Reflexión:

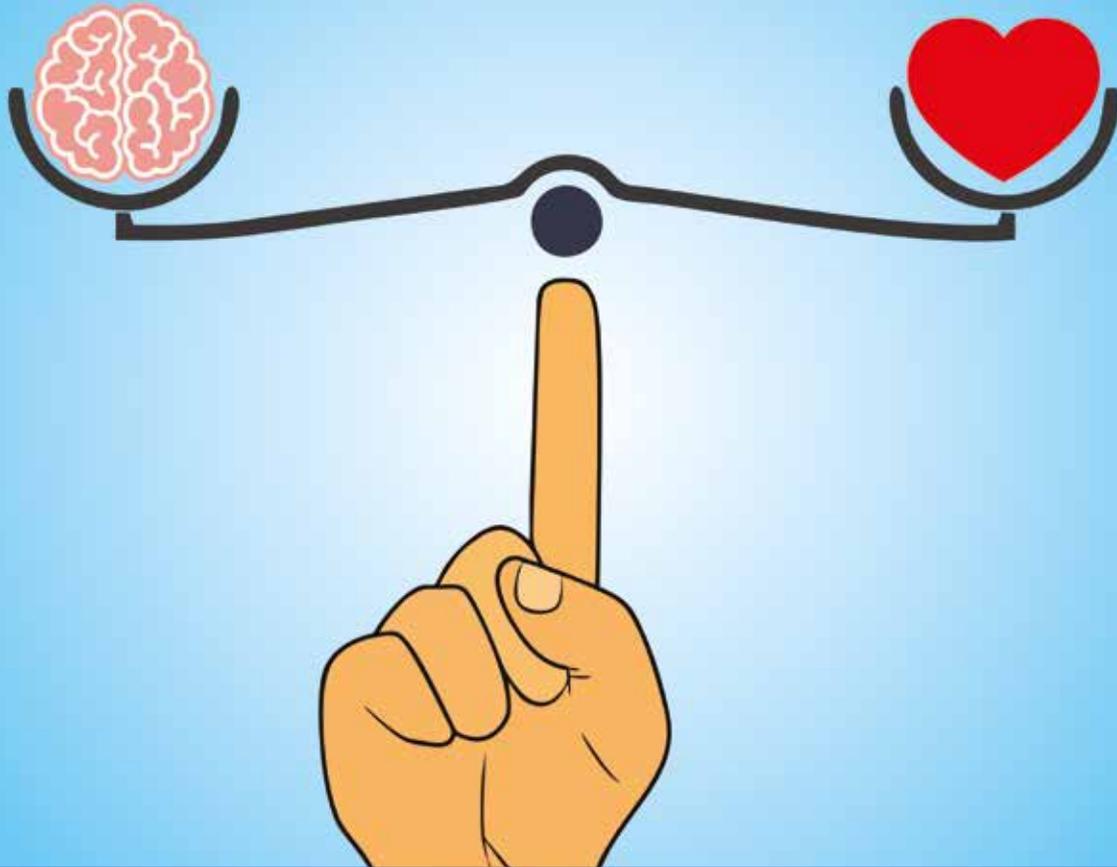
Reconocer las emociones y sus consecuencias, ayuda a que las personas sean capaces de gestionar sus estados emocionales en un momento dado, pues permite que se identifiquen los estímulos o situaciones que podrían desencadenarlos. Cuando las personas anticipan las consecuencias que les produciría reaccionar de una forma u otra tienen la posibilidad de poder regular sus emociones y evitar consecuencias que muy probablemente les resulten perjudiciales.

Los seres humanos deben desarrollar la capacidad de reconocer las señales de alerta provenientes del propio cuerpo. Cuando algunas personas empiezan a enojarse, por ejemplo, su respiración se vuelve más agitada, su cuerpo se calienta y sus orejas y cara se ponen

## Plan de Apoyo Socioemocional (PASE)

rojas. Estas son señales que indican que algo está por suceder y es el momento propicio para poner en acción una determinada estrategia, como, por ejemplo: retirarse del lugar o respirar profundamente, entre otras.

Poder identificar las propias emociones y las emociones de los demás no es una tarea fácil, pero permitirá tomar mejores decisiones y con esto, contribuir a establecer ambientes laborales más seguros y armónicos.



# AUTORREGULACIÓN

En un sentido muy real, todos tenemos dos mentes, una mente que piensa y otra mente que siente.

Daniel Coleman.

# Taller 7

## ADAPTÁNDOME A LA NUEVA REALIDAD

**Competencia socioemocional:** Autorregulación.

**Tema principal:** Postergación de la gratificación.

### Objetivo:

Concienciar sobre la importancia de cumplir con las medidas de bioseguridad y fortificar con fe y esperanza, el estado emocional, para realizar actividades laborales seguras en estos tiempos de incertidumbre.

### Población

Directivos, personal técnico y administrativo

### Duración:

50 a 60 minutos.

### Materiales:

Hoja blanca o de raya, lápiz o bolígrafo.

### Concepto clave:

- **Medidas de bioseguridad:** “Es el conjunto de principios, normas, protocolos, tecnologías y prácticas que se implementan para evitar el riesgo para la salud y el medio ambiente que proviene de la exposición a agentes biológicos causantes de enfermedades infecciosas, tóxicas o alérgicas”. (Fundación Wikimedia, Inc, 2019)
- **Adaptación:** “Es un proceso por el cual la persona cambia algunos comportamientos para poder ajustarse a las normas establecida por el medio social.

### Desarrollo:

#### “Primera parte: “Medidas de bioseguridad”

- El facilitador expresa: Cuando vivimos situaciones difíciles es necesario activar mecanismos de supervivencia de forma consciente y reflexiva. Estos mecanismos se refieren a los ajustes que se deben realizar para afrontar con éxito la crisis.
- Mediante una lluvia de ideas, los participantes mencionan algunas cosas que hacían antes de la actual crisis sanitaria y que quisieran hacer, pero no deben, pues pondrían en riesgo su salud y la de quienes le rodean. Ejemplo: abrazar a mis amigos, celebrar el cumpleaños de mi hijo en una sala de reunión (lugar cerrado) con muchos amigos y familiares.
- De forma voluntaria, compartirán sus respuestas a las siguientes preguntas:
  - ¿Qué medidas de bioseguridad han establecido en su lugar de trabajo?
  - ¿Siente seguridad con las medidas establecidas? Explique su respuesta.

## “Segunda parte: “Sembrando esperanza”

- Se escucha la canción “Volveremos a brindar” de Lucía Gil.

(<https://www.youtube.com/watch?v=YB5xBDABG-8>)

- Luego de escuchar la canción, se proyecta la letra (Anexo-4), y los participantes proceden, de manera voluntaria, a contestar las siguientes preguntas:
  - ¿Cuál es la frase de la canción que más llama su atención? ¿Por qué?
  - ¿Qué emociones despierta en usted esta canción?
  - Comparta un mensaje de esperanza con sus compañeros de trabajo.

## Reflexión:

El cuerpo humano tiene mecanismos de supervivencia que se activan ante una inminente situación de peligro: se acelera la respiración y la frecuencia cardíaca, con el fin de proveer mayor cantidad de oxígeno en caso de necesitarlo.

De la misma manera como nuestro organismo está equipado internamente para responder a una situación de peligro, externamente también debemos hacerlo. Es por eso que son necesarias todas las medidas de bioseguridad que han establecido las autoridades sanitarias:

- Uso correcto de las mascarillas
- Distanciamiento físico de dos metros de distancia
- Lavado frecuente de manos con agua y jabón
- Evitar tocarnos el rostro
- Evitar el contacto con superficies que puedan estar expuestas al virus.

Ser disciplinados en el cumplimiento de estas medidas permitirá que todos puedan realizar sus actividades laborales con la mayor seguridad posible.

La fe y la esperanza nos mantendrán fortalecidos en estos tiempos de incertidumbre donde se requiere que todos hagamos cambios, que sin lugar a duda se verá recompensado en el bienestar personal y de todos los que nos rodean. Hoy, cuidarse significa, cuidar a los demás.

## Anexo-4:

### **VOLVEREMOS A BRINDAR de Lucía Gil**

Días tristes, nos cuesta estar muy solos  
Buscamos mil maneras de vencer la estupidez  
Meses grises, es tiempo de escondernos  
Tal vez sea la forma de encontrarnos otra vez  
Pero son las ocho y has salido a aplaudir a tu ventana  
Me dan ganas de llorar  
Al vernos desde lejos tan unidos, empujando al mismo sitio  
Solo queda un poco más

Volveremos a juntarnos, volveremos a brindar  
Un café queda pendiente en nuestro bar  
Romperemos ese metro de distancia entre tú y yo  
Ya no habrá una pantalla entre los dos  
Ahora es tiempo de pensar y ser pacientes  
Confiar más en la gente, ayudar a los demás  
Mientras tanto otros cuidan los pacientes  
Un puñado de valientes, que hoy tampoco dormirán  
Pero son las ocho y has salido a aplaudir a tu ventana  
Me dan ganas de llorar  
Al vernos desde lejos tan unidos, empujando al mismo sitio  
Solo queda un poco más

Volveremos a juntarnos, volveremos a brindar  
Un café queda pendiente en nuestro bar  
Romperemos ese metro de distancia entre tú y yo  
Ya no habrá una pantalla entre los dos  
Y después de pasar la cuarentena  
Habremos hecho un puente que unirá  
Mi puerta al empezar la primavera  
Y la tuya, que el verano me traerá  
Volveremos a juntarnos, volveremos a brindar  
Un café queda pendiente en nuestro bar  
Romperemos ese metro de distancia entre tú y yo  
Ya no habrá una pantalla entre los dos.

# Taller 8

## EL VALOR DE PERDONAR

**Competencia socioemocional:** Autorregulación.

**Tema principal:** Manejo de emociones.

### Objetivo:

Reconocer la importancia de perdonar para aliviar las cargas emocionales, para una vida plena, sentirnos mejor y crecer en el aquí y en el ahora.

### Población

Directivos, personal técnico y administrativo

### Duración:

50 a 60 minutos.

### Materiales:

Mochila o bolsa, una silla.

### Concepto clave:

- **Perdón:** “Desde la terapia familiar contextual, Hargrave y Sells (1997) definen el perdón como “un esfuerzo por restaurar el amor y la confianza en las relaciones”. (Guzmán, 2010).
- **Perdonar:** “olvidar una ofensa o una falta recibida y no guardar resentimiento hacia la persona que cometió la falta.

### Desarrollo:

#### “Primera parte: “La Mochila pesada y la mochila ligera”

- El facilitador indica a los participantes que tomen su mochila o imaginen que tienen la mochila en sus manos y comiencen a colocar todos los objetos que puedan dentro de ella, como libros, cuadernos, herramientas de trabajo, latas, frascos, muchas cosas, y muy pesadas, tanto que no pueden cerrarla de lo llena y pesada que esta.
- Imaginen que se ponen de pie y coloquen esa pesada mochila sobre sus hombros, en sus espaldas.
- Ahora que cargan su pesada mochila, deben realizar un largo recorrido; están subiendo una gran montaña, serán muchas horas de camino hasta llegar a la cima, el sendero es muy hermoso, pero es muy difícil al llevar una carga tan pesada durante tanto tiempo, esto hará el recorrido aún más difícil, sentirán su mochila cada vez más pesada, se sentirán cansados y con deseos de rendirse, de no avanzar más a pesar del maravilloso paisaje que les rodean.

- Ahora piensen que esa carga tan pesada, son todas las faltas y las heridas causadas por personas que le han hecho daño, las mentiras, los insultos que han sufrido, todas las situaciones de dolor, lo que causa tristeza, sufrimiento, malestar, todo eso que han ido acumulando a lo largo del tiempo en su vida. (Dar un minuto para que recuerden)
- Pero aquí y ahora, es momento de que comience a sacar los objetos que guardan en su mochila, sacar las cargas livianas primero, las más fáciles de liberar, y luego seguir con lo más pesado, lo más difícil de perdonar. Retiren los gritos, los insultos, libérese de las emociones de tristeza y de dolor.  
Saque todo o casi todo de su mochila, déjela lo más vacía que pueda.
- Ahora que su mochila está vacía colóquela nuevamente sobre sus hombros, y siga su camino hasta la cima de esa hermosa montaña. Disfrute el recorrido y todo lo que le rodea.
- Se refuerza la actividad realizando preguntas como:
  - ¿Su mochila es pesada o ligera?
  - ¿Cuáles son las cosas que lleva en su mochila?
  - ¿Cómo se sintió al sacar las primeras cargas? ¿Cómo se sintió al dejar su mochila vacía o casi vacía?
  - ¿Cómo se sentirá si deja las cargas pesadas (las faltas, los insultos, los rechazos, entre otros) que le han causado otras personas?
  - Considera que no puede dejar su mochila vacía. ¿Por qué?
  - ¿En qué se parece esto a cuando no perdonamos?
- Los participantes comparten, voluntariamente, algunas de sus respuestas.

### “Segunda parte: “La Silla Vacía”

- Se les solicita que coloquen frente a ellos una silla.
- Luego, imagine que en esa silla está sentado alguien que le hirió, que le hizo daño de alguna manera, que le insultó, que le falló. Recuerde ese momento, piense en la acción que la persona hizo y el dolor que le ocasionó y que aún puede estar causando un malestar emocional.
- Oriente a los participantes a dejar ir esos pensamientos y sentimientos de dolor, de enojo, de tristeza. Tratemos de perdonar esa falta, esa ofensa, para sentirnos mejor con nosotros mismos. Si es posible diga en su mente te perdono porque “perdonándote seré más feliz”, “perdonándote tendré tranquilidad”, “perdonándote podré disfrutar mejor de lo que me rodea”.
- Al finalizar, comentarán en el grupo como se sintieron con la actividad.

### Reflexión:

Perdonar puede ser un acto muy difícil, sin embargo es muy positivo aprender a liberar esas emociones tan pesadas que llevamos con nosotros diariamente que nos impiden disfrutar del momento presente y ser felices.

El rencor, el odio, el enojo, muchas veces nos marcan, nos paralizan o nos roban la felicidad, amargan la existencia, provocan dolor, frustración y acaban con la armonía y la paz a nuestro alrededor. No podemos justificar a quién nos hirió, pero sí podemos perdonar para sentirnos mejor y crecer en el aquí y en el ahora.

Guardar estos sentimientos es semejante a cargar una mochila muy pesada de cosas que no nos sirven, empezar a sacar esos sentimientos por medio del perdón, nos ayuda a restaurar nuestro significado de vida, nuestra seguridad y nuestra capacidad de socializar con las personas. Perdonar es liberarnos de sentimientos negativos que son un estorbo en nuestra vida, que nos roban la paz interior y que provocan muchas enfermedades; es vaciar la mochila.



# CONCIENCIA SOCIAL

(Vecteezy, 2020)

Mira con los ojos del otro, escucha con los ojos del otro y siente con el corazón de otro.

**Alfred Adler.**

# Taller 9

## TODOS PODEMOS SER EMPÁTICOS

**Competencia socioemocional:** Conciencia Social.

**Tema principal:** Empatía.

### Objetivo:

Comprender que todos tenemos fortalezas, necesidades y rasgos de personalidad diferentes para transformar y dar respuesta oportuna a las problemáticas de la comunidad desde un enfoque empático.

### Población

Directivos, personal técnico y administrativo

### Duración:

40 a 60 minutos.

### Materiales:

Hoja blanca, lápiz o bolígrafo

### Concepto clave:

• **Empatía:** “A grandes rasgos, es la capacidad que tiene una persona para ponerse en el lugar de otra. Es decir, ser capaz de entender la situación y los sentimientos que está viviendo otra persona”. (Montejano, 2019)

### Desarrollo:

#### “Primera parte: “Así somos”

- Se solicita que todos los participantes desarrollen mentalmente las siguientes preguntas:
  - Algo que me gustaría que dijeran de mí.
  - Algo que no me gustaría que dijeran de mí.
  - Algo que me gustaría que hicieran por mí.
  - Algo que no me gustaría que hicieran conmigo.

Por medio de estas interrogantes se lleva a los participantes al análisis de la importancia de visualizarnos ante las opiniones o percepciones de los demás y viceversa, visualizar a los demás frente a nuestras opiniones o percepciones, colocarse por un instante en el lugar de la otra persona es elemental para trabajar la empatía en cada uno de nosotros.

#### “Segunda parte: “Cuadro de Necesidades”

- Se les solicita contar con una hoja y un bolígrafo.
- Se les presenta el Cuadro de Necesidades (Anexo-5) donde deben escribir algunas necesidades o problemáticas que hay en su comunidad, pero antes deben elegir la población

con la que van a trabajar, puede ser con niños y niñas, jóvenes, adultos o tercera edad, y cuál apoyo o ayuda usted le podría brindar para mejorar la problemática o necesidad presentada.

- Cuando todos hayan llenado su cuadro, se realiza una lluvia de ideas para compartir sus respuestas y a la vez analizar la función de cada uno en su comunidad y su papel como agente empático dentro de ella.

### Reflexión:

Al reconocer y valorar que por medio de las diferencias individuales obtenemos múltiples beneficios, pero para completar esto es necesario comprender los sentimientos y actitudes de las demás personas. En esa comprensión se irá descubriendo que todos tenemos necesidades o problemáticas que no pueden ser ignoradas, pues al ser agentes empáticos se trabaja con amor, compasión y se comprende que el desarrollo ejemplar en la familia, trabajo, comunidad y sociedad depende de todos entre sí.

### Anexo-5:

#### CUADRO DE NECESIDADES

	Niños y Niñas	Jóvenes	Adultos	Tercera Edad
Problemática o necesidad				
Apoyo o ayuda que yo puedo proveer				

# Taller 10

## LO SIENTO MUCHO

**Competencia socioemocional:** Conciencia Social.

**Tema principal:** Comprender los sentimientos de los demás.

### Objetivo:

Valorar que el ejercicio de pedir perdón es un acto de valentía que nos permite ser conscientes de los sentimientos de los demás y de los propios, para mantener relaciones interpersonales sanas.

### Población

Directivos, personal técnico y administrativo

### Duración:

50 a 60 minutos.

### Materiales:

Dos hojas blancas, lápiz o bolígrafo.

### Concepto clave:

- **Culpa:** “Es un afecto doloroso que surge de la creencia o sensación de haber traspasado las normas éticas personales o sociales especialmente si se ha perjudicado a alguien”. (Fernández López , 2019)
- **Arrepentimiento:** “Es el pesar que una persona siente por algo que ha hecho, dicho o dejado de hacer”. (Pérez Porto & Gardey, 2012)

### Desarrollo:

#### “Primera parte: “El papel arrugado”

- Se le indica que debe tener un lápiz y dos hojas blancas.
- Invita al participante que recuerden aquellas personas que ellos han herido (insultado, mentido, ofendido, entre otros.), pueden incluirse a ellos mismos si así lo consideran.
- Luego, deben dibujar un corazón por cada persona escribiendo el nombre y el parentesco o afinidad con la misma (mi hermana María; mi esposo Carlos; Juan, mi compañero de trabajo, mi amiga Lucia, entre otros.)
- Recuerden lo ocurrido con cada una de esas personas (darles unos minutos para esta parte)
- Indique que arruguen el papel tanto como les sea posible, hasta hacer una bolita con este.
- Solicitar que traten de regresar el papel a su estado original, quitar todos los pliegues y arrugas causadas.
- Leerles la siguiente reflexión:

Indica a los participantes que cierren los ojos e imaginen que ese papel es la relación que fue arrugada, o dañada por un momento de enojo, de ira, de tristeza, de impulsividad, y que por más que tratemos de reparar lo que hemos dañado será muy difícil, finalmente quedaran marcas que fueron causadas por nuestras ofensas. Es mejor para todos que pensemos antes de actuar con las emociones alteradas, pues podemos deteriorar nuestras relaciones con los demás.

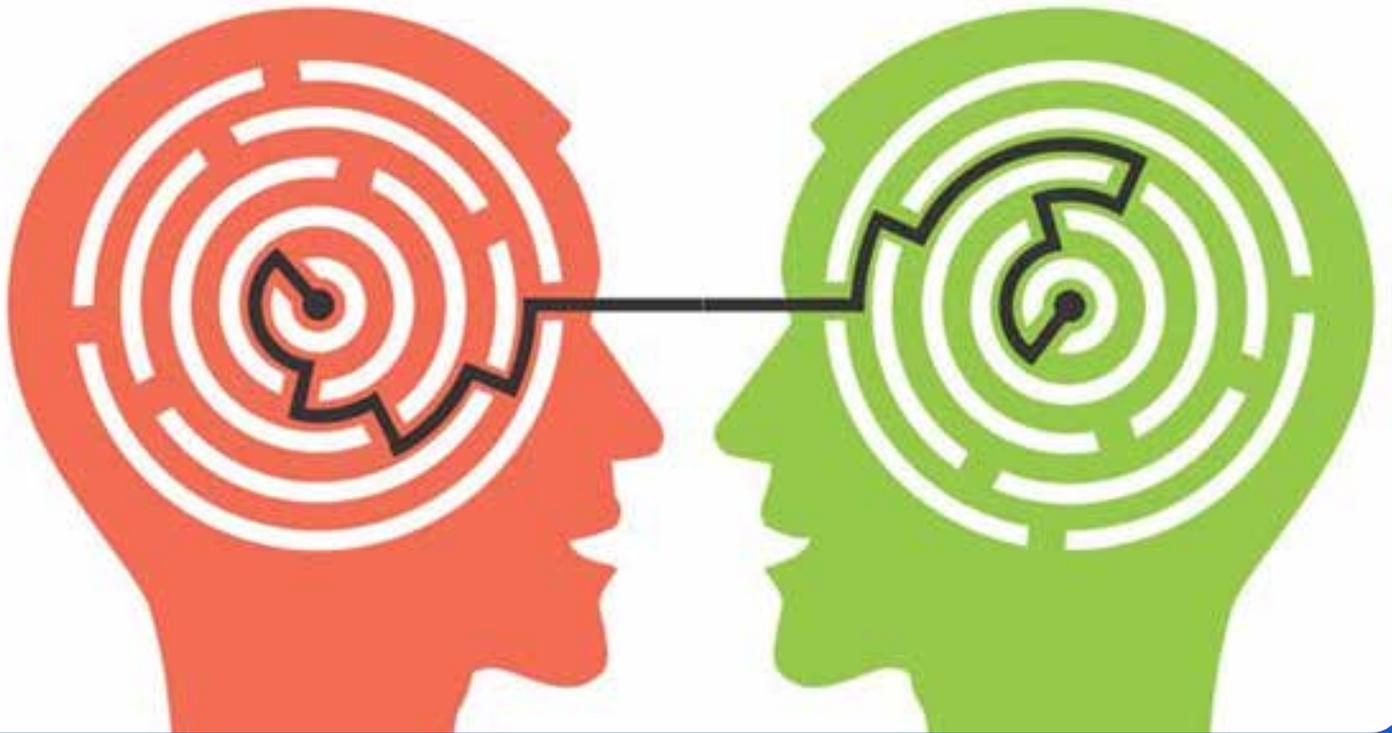
- Reflexionar con preguntas como:
  - ¿Piensa que ha arrugado muchos papeles en su vida?
  - ¿Quiénes son esas personas (familiares, amigos, compañeros de trabajo, vecinos)?
  - ¿Cómo se ha sentido después de haber herido a alguien?
  - ¿Cómo era su relación antes y después de la situación?
  - ¿Ha experimentado culpa y arrepentimiento?
  - ¿Ha sido capaz de reconocer su falta y pedir perdón?
- Los participantes, voluntariamente, compartirán algunas de sus respuestas.
- Es importante orientar sobre la necesidad de gestionar nuestras frustraciones, enfados, ira, etc., a ser sinceros o expresar nuestras emociones sin herir a las personas que nos rodean.

### **“Segunda parte: “Cuadro de Necesidades”**

- Indica a los participantes que tengan a mano una hoja o papel en blanco y un bolígrafo.
- Solicita que piensen en una persona a quien les gustaría pedir perdón.
- Se les da la indicación que escriban una carta, donde pueden colocar la fecha, a quien va dirigida, luego solicitar disculpas perdón por lo ocurrido, escribir cómo se siente con esta situación y ¿por qué es importante para usted, sanar o reestablecer la relación con esa persona?; finalmente, puede despedirse.
- Evalúen el momento que se sintieron culpables por un hecho que amerita el perdón. Solicitar que piensen en una persona a quien les gustaría pedir perdón.
- Motiva a expresar qué significado tiene el perdón para ellos.

### **Reflexión:**

Pedir perdón significa reconocer que ha ocasionado algún agravio, se ha equivocado; que algunas veces ha ofendido causando un daño emocional a otra persona sin intención. Pedir perdón en un acto de valentía porque es muy difícil enfrentarse a la conciencia y al orgullo. Es beneficioso pedir perdón, ya que nos libera del peso emocional que tenemos en la conciencia, saber que hemos hecho algo incorrecto y no reconocerlo causa un malestar e inconformidad intrínseca, es decir, interna; hacerle saber a quién hemos lastimado que le apreciamos y que estamos arrepentidos por lo ocurrido es sanador.



## COMUNICACIÓN ASERTIVA

La forma en que nos comunicamos con los demás y con nosotros mismos, en última instancia determina la calidad de nuestras vidas.

Anthony Robbins

# Taller 11

## SELECCIONANDO EL ESTILO DE COMUNICACIÓN MÁS ADECUADO

**Competencia socioemocional:** Comunicación asertiva.

**Tema principal:** Asertividad y escucha activa.

### Objetivo:

Promover la comunicación asertiva ya que genera un ambiente favorable de intercambio de ideas y fortalece el trabajo en equipo, bajo el clima del respeto y armonía para la optimización de los ambientes laborales.

### Población

Directivos, personal técnico y administrativo

### Duración:

60 minutos.

### Materiales:

Hoja blanca o de raya, lápiz o bolígrafo.

### Concepto clave:

#### “Estilos de comunicación:

- **Agresivo:** “Se caracteriza por intercambios verbales llenos de reproches, agresiones verbales, críticas, acusaciones, entre otros. El objetivo de quien utiliza este estilo de comunicación es imponer su punto de vista, sin tener en cuenta la opinión de los demás”. (Centro psicológico en Málaga)
- **Pasivo:** “Se caracteriza por la no expresión de las emociones, pensamientos u opiniones ante una interacción social. En ocasiones, permiten que las opiniones y preferencias de los demás se superpongan a las propias”. (Centro psicológico en Málaga)
- **Asertivo:** “Se trata de comunicar lo que se piensa y se siente, con sinceridad y sin incomodar a la otra persona”. (Centro psicológico en Málaga)

### Desarrollo:

#### “Los estilos de comunicación”

- El facilitador expresa que hay tres estilos de comunicación diferentes: agresivo, pasivo y asertivo; y que se procederá a ejemplificar cada uno de ellos.
- Da lectura de la situación uno.

## SITUACIÓN 1

“Imaginen que le pidieron prestada la licuadora a un compañero de trabajo y olvidaron devolverla el día señalado. El compañero, con tono molesto les dice: Te presté mi licuadora y no me la has devuelto. Eres un irresponsable y un fresco, nunca más volveré a prestarte nada. Le diré a los demás compañeros que no te presten ni un alfiler porque lo dañás, lo botas o te lo agarras”.

Los participantes procederán, voluntariamente, a contestar las siguientes preguntas:

- ¿Qué sintieron frente a esta situación?
  - ¿Qué estilo de comunicación fue utilizado?
  - Mencione algunos elementos o características de la comunicación agresiva
  - ¿Cómo podría afectar sus relaciones laborales este estilo de comunicación?
- El facilitador da lectura a la situación dos.

## SITUACIÓN 2

Usted le ha prestado su blusa favorita a una amiga y le dice, de manera tímida y en un tono de voz bajo “Disculpa que te moleste, recuerda mi blusa”, pero nada pasa; ella no se la devuelve. Usted piensa: “Bueno, algún día lo hará. Tendré que acostumbrarme a no tener mi blusa por un largo tiempo porque no puedo hacer nada al respecto”.

Los asistentes al taller compartirán, de manera voluntaria, sus respuestas a estas preguntas:

- ¿Qué sintieron frente a esta situación?
- ¿Qué estilo de comunicación se utilizó?
- De acuerdo con lo observado en el caso, ¿Qué características tiene la comunicación pasiva?
- ¿Cómo se ven afectadas las relaciones interpersonales y laborales cuando se utiliza un estilo de comunicación pasivo?

- “Al expresarle a alguien que ha herido nuestros sentimientos o nos ha hecho enfadar hacemos uso de una declaración asertiva. La misma tiene tres partes:

- Cuando tú... (describa lo que hizo la persona)
- Fue irritante porque... (diga por qué)
- Me gustaría que hubieras... (dígame lo que debía haber hecho)” (International youth foundation, 2016)

- A continuación, se ejemplifica el estilo de comunicación asertivo usando la situación uno.

Cuando pides mi licuadora prestada y no la devuelves es irritante porque mi familia y yo la necesitamos. Me gustaría que la devolvieras hoy mismo.

- Seguidamente, practicarán los tres pasos de una declaración asertiva haciendo uso de la situación dos y la sustentarán.
- Para cerrar, los participantes, contestarán a la siguiente pregunta y compartirán, voluntariamente, sus respuestas.
  - ¿Cuál de los tres estilos de comunicación le parece el más adecuado para el ambiente laboral? Sustente su respuesta.

## Reflexión:

En la comunicación eficaz las partes involucradas deben intercambiar mensajes claros y concretos; donde cada uno tenga la oportunidad de emitir su mensaje y el receptor captarlo por medio de la escucha activa. Pero resulta que, algunas veces, los estilos de comunicación utilizados no son los más adecuados, como puede ser el uso de un estilo pasivo o uno agresivo.

Una persona con un estilo de comunicación pasivo, en su ambiente laboral, evita dar su opinión, aunque esté en desacuerdo con alguna situación, no lo dice, y suele aceptar con facilidad lo que otros señalen. Mientras que, un colaborador con un estilo de comunicación agresivo trata de imponer sus ideas con gritos, amenazas y órdenes. Por lo general, busca o incita a una confrontación violenta. No le interesan las opiniones ni los sentimientos de las demás personas.

Estas dos formas de comunicarse, antes expuestas, crean ambientes laborales incómodos y tensos, donde se dificulta la realización de un trabajo eficaz y en equipo. Se crean islas o subgrupos que no permiten el intercambio adecuado de información ni la colaboración entre los compañeros de trabajo.

Existe otro estilo de comunicación denominado asertivo y quienes lo utilizan se caracterizan por estar dispuestos a dar su punto de vista con respeto, pues son personas empáticas, capaces de ponerse en el lugar de otros y tratan de entender su postura y sus sentimientos.

Este estilo genera un ambiente laboral óptimo, que favorece el intercambio de ideas y fortalece el trabajo en equipo.

# Taller 12

## ESCUCHEMOS ACTIVAMENTE

**Competencia socioemocional:** Comunicación asertiva.

**Tema principal:** Escucha activa.

### Objetivo:

Aplicar la escucha activa para una comunicación asertiva, estableciendo la atención, la aceptación y empatía, como elementos necesarios para sostener relaciones interpersonales positivas en un ambiente laboral agradable.

### Población

Directivos, personal técnico y administrativo

### Duración:

40 a 50 minutos.

### Materiales:

Hoja blanca.

### Concepto clave:

- **Escucha activa:** “se basa en la aceptación y la empatía, útil no solo para promover la capacidad de expresar correcta y efectivamente sus emociones o argumentos, sino también para saber escuchar y percibir la razones y sentimientos de los demás, estableciendo ese contacto auténtico que puede convertirse en una base para relaciones enriquecedoras y efectivas. **Fuente especificada no válida.**
- **Comunicación asertiva:** “Se trata de comunicar lo que se piensa y se siente, con sinceridad y sin incomodar a la otra persona”. (Centro psicológico en Málaga)

### Desarrollo:

#### Primera parte: “La Familia Izquierdo”

- Se solicita que cada integrante arrugue un papel, de manera que quede en forma de pelota de papel.
- El facilitador lee el cuento “La Familia Izquierdo”, cada vez que escuchen izquierdo(a) o derecho(a), deberán pasar la pelota de papel a su mano izquierda o derecha, las manos deben estar levantadas (por encima de sus cabezas) con el papel pasándose de mano en mano de acuerdo con lo que escuchen tantas veces como lo requiera la historia.

## LA FAMILIA IZQUIERDO

Este es el relato de la familia Izquierdo, que está compuesta, en el orden Derecho de las cosas, primero por madre y padre, la señora María Izquierdo y el señor Pedro Izquierdo, y siguiendo este derecho, por sus hija e hijo, Juanita Izquierdo y Juan Izquierdo.

La señora Izquierdo, una profesional del campo del Derecho, especialista en el sistema de impartición de justicia mexicano, se dirige todos los días derecha a su oficina de los magistrados del Derecho, a impartir todos sus conocimientos del Derecho, independientemente que pertenezca al partido Izquierdo, por cierto, es una gran defensora del Derecho Humano.

El señor Izquierdo, por su parte, se da todo el derecho de permanecer en su casa, haciendo el trabajo en casa de izquierda a derecha, empezando por la cocina que está a la izquierda y terminando con la sala que está a la derecha de la puerta principal, el señor Izquierdo, es amante de las novelas, y su novela favorita es “el Derecho de amarte Derecho”. Disfruta mucho de leer entre otras cosas a Nietzsche, Juan Villoro y Rosario Castellanos.

A su hija Juanita Izquierdo, le encanta escribir relatos sobre ficción, estudia Letras Hispánicas en Ciudad Universitaria, todos sus textos los escribe con su mano izquierda, pues ella se da el derecho de ser zurda, aunque cuando organiza las cosas, en su habitación que está al lado derecho del pasillo, lo hace distribuyendo todo de derecha a izquierda, igual que su papá, el señor Izquierdo. En el armario que está al lado izquierdo de su cama, están nueve fotos de la familia Izquierdo, siempre las ubica al lado izquierdo, del tocador derecho, que está a la izquierda del canasto de la ropa sucia.

El hijo de la familia Izquierdo, Juan Izquierdo, tiene como sueño seguir la profesión de su madre, María Izquierdo, es decir, seguir derecho con sus estudios, para estudiar Derecho, y trabajar donde los magistrados del derecho. A diferencia de su hermana, Juanita Izquierdo, Juan Izquierdo es desorganizado, su habitación queda al lado izquierdo del pasillo, y él no es zurdo, el sí es derecho.

Para llegar a la casa de la Familia Izquierdo, es cuestión de seguir el corredor derecho, de la avenida “Derecho Salvador”, que es la avenida principal del pueblo, siguiendo derecho, hacia el lado izquierdo de la vía, se encuentra la iglesia principal del pueblo, a la izquierda de esta, está la sede del partido de derecha, que está justo en la esquina, volteando hacia la derecha de esta esquina, continuando derecho tres cuerdas más se encuentra hacia el lado derecho de esta calle, una casa de color azul, que es donde vive la familia Izquierdo. (Garzon, 2011)

- Al finalizar la lectura los participantes responderán a las siguientes interrogantes:
  - ¿Cómo se llama la familia del cuento?
  - ¿De qué se trataba la lectura?
  - ¿Qué fue lo que más le llamó la atención de la lectura?
- El facilitador señala la importancia de prestarle atención al contenido de lo que se transmite, naturalmente, (pasar la pelota de papel de una mano a otra), pero tras ella puede haber otras necesidades encubiertas que, por complacer la solicitud, que en este caso fue “izquierdo y derecho”, se dejan de lado contenidos muy importantes para obtener una comprensión más amplia y clara de un mensaje emitido.

Para desarrollar la escucha activa, se deben considerar las siguientes recomendaciones:

**ACTITUD POSITIVA HACIA AL ESCUCHAR**

**CONTACTO VISUAL Y POSTURA CORPORAL**

**MANOS TRANQUILAS, BOCA CERRADA, PIES QUIETOS, OJOS ABIERTOS, OIDOS ATENTOS O PRESTOS.**

### **Segunda parte: “Practicando la escucha activa”**

- Para reforzar la actividad uno, los participantes presentan, voluntariamente, dos situaciones de su diario vivir.
- Los participantes presentan voluntariamente, dos situaciones en su vida diaria:
  - Un ejemplo de una situación cotidiana, familiar o laboral donde haya practicado la escucha activa.
  - Un ejemplo de una situación cotidiana, familiar o laboral donde no haya practicado la escucha activa.

### **Reflexión:**

Ambas actividades sustentan la importancia de practicar y desarrollar una escucha activa plena, donde el personal administrativo, activará tanto la comunicación verbal, como la no verbal, basada en gestos, ademanes, miradas, comprendiendo el mensaje que encubre una emoción, un sentimiento, una idea, un pensamiento, una necesidad, que con palabras sencillas son difíciles de transmitir.

La escucha activa conlleva a desarrollar la atención, aceptación y empatía, elementos necesarios en la comunicación asertiva para sostener relaciones interpersonales positivas.



# TOMA DE DECISIONES

(freepik, 2019)

A veces tomas la decisión correcta, a veces haces que la decisión sea correcta.

Phil McGrawn.

# Taller 13

## CAMINANDO CON NUEVOS PASOS

**Competencia socioemocional:** Toma de decisiones.

**Tema principal:** Generación de opciones.

### Objetivo:

Aplicar los seis pasos para la toma de decisiones, considerando con objetividad la generación de opciones, para la resolución de situaciones conflictivas, en el contexto en el que se desenvuelve.

### Población

Directivos, personal técnico y administrativo

### Duración:

40 a 50 minutos.

### Materiales:

Hojas blancas, lápices de escribir.

### Concepto clave:

- **Solución de conflicto:** “es dar respuesta efectiva para resolver un problema o situación.
- **Generación de opciones:** “consiste en desarrollar distintas posibles soluciones al problema”. (Florencio, 2011)

### Desarrollo:

#### Primera parte: “Caminando con nuevos pasos”

- El facilitador proyecta la hoja de trabajo “Caminando con nuevos pasos”. Lee y refuerza los pasos para la toma de decisiones de forma clara y sencilla.

<b>Paso 1</b>	<b>Defino el problema:</b> Reconozco que algo debe ser cambiado, analizo la posibilidad de cambiarlo, le pongo nombre ¿Cuál es mi problema? ¿Por qué es un problema?
<b>Paso 2</b>	<b>Busco información:</b> ¿Qué necesito saber antes de tomar una decisión?
<b>Paso 3</b>	<b>Identifico alternativas:</b> ¿Cuántos caminos puedo tomar? ¿Cuántas soluciones diferentes existen?
<b>Paso 4</b>	<b>Pienso en las consecuencias o resultados:</b> Pensar si la alternativa escogida tendrá resultados positivos o negativos, si me afectará a mí y a los que me rodean.
<b>Paso 5</b>	<b>Escojo la alternativa</b> con mejores resultados y menos consecuencias negativas para ponerla en práctica.
<b>Paso 6</b>	<b>Evalúo la decisión tomada:</b> ¿Estoy contento con ella? ¿Qué he aprendido? ¿Funcionó? “Sí”, excelente; “No”, me propongo nuevas alternativas, busco ayuda.

- Posteriormente, los participantes leen, de manera silenciosa, la historia “Ayudemos a Eva”.

## AYUDEMOS A EVA

Eva es muy responsable con su trabajo y con sus deberes en el hogar, sin embargo, se le han presentado muchas asignaciones en estos últimos meses. Debido a una situación de emergencia, a ella se le ha planteado la posibilidad de trabajar desde su casa o ir presencialmente al trabajo, pero en casa no cuenta con todas las condiciones para que su trabajo sea más cómodo y efectivo. Además, su esposo se encuentra muy irritado, porque la empresa en la que trabajaba cerró, sus hijos en clases virtuales pelean mucho porque solo cuentan con una computadora.

Los padres de Eva necesitan cuidados especiales, son adultos mayores; debido a la situación de emergencia nacional, los ingresos económicos han disminuido y los gastos aumentado, por lo que, no cuentan con la posibilidad de pagar los servicios de una enfermera o colaboradora del hogar.

- Culminada la lectura, se indica que elijan uno de los problemas que presenta Eva y apliquen los seis pasos para la toma de decisiones.
- Al terminar la primera actividad, se solicita que piensen en una situación personal que ellos deban resolver y empleen en su problema, los pasos con los que ayudaron a Eva.
- Al finalizar, los participantes comparten voluntariamente sus respuestas:
  - o Sobre el caso de Eva:
    - ¿Qué problemas encontraron en la vida de Eva?
    - ¿Cuál de ellos decidieron resolver y por qué?
    - ¿Cuál fue el paso que más les costó?
    - Consideran que le pudieron ayudar ¿Cómo?
  - o En su situación personal:
    - ¿Cuál fue el paso que mayor dificultad presentó?
    - ¿Podrá caminar con estos nuevos pasos?
    - ¿Qué aprendió con esta actividad?

## Reflexión:

Para poder avanzar en la resolución de cualquier situación, conflicto o problema, necesitamos analizar con profundidad lo que está ocurriendo, es decir, practicar la objetividad y evitar tomar decisiones apresuradas.

Considerar con detenimiento cada paso para la toma de decisiones nos conduce a la generación de opciones más efectivas, reconociendo que, analizar un problema, incluye definirlo, recoger el máximo de información, evaluar las alternativas y el resultado esperado con cada una de ellas, en base a estas ponerlas en práctica.

Sin embargo, los sucesos, generalmente, no son tan fáciles de resolver, así que será necesario poner en marcha otras alternativas; si las primeras no nos brindaron los resultados esperados. Además, es fundamental recordar que nuestras decisiones afectan la propia vida, la familia, el trabajo y la comunidad.

# Taller 14

## UN PROYECTO DE VIDA DESDE MI REALIDAD

**Competencia socioemocional:** Toma de decisiones.

**Tema principal:** Análisis de consecuencias.

### Objetivo:

Establecer metas claras y alcanzables dentro de la planificación de su proyecto de vida, analizando nuevas alternativas para la toma de decisiones y el desarrollo personal, así como para mejorar la calidad de vida.

### Población

Directivos, personal técnico y administrativo

### Duración:

60 minutos.

### Materiales:

Hojas blancas o de raya, lápiz o bolígrafo.

### Concepto clave:

• **Proyecto de vida:** “Es un plan trazado, un esquema vital que encaja en el orden de prioridades, valores y expectativas de una persona, que como dueña de su destino decide cómo quiere vivir”. (Nicuesa, 2014)

### Desarrollo:

#### “Planificando mi proyecto de vida”

• El facilitador señala:

Cualquier época de nuestra vida es propicia para reevaluar nuestro proyecto de vida o para realizar uno, en caso de que no lo hayamos hecho. Un proyecto de vida es tener una visión de futuro. Para poder pensar en el mañana necesito primero, analizar mi presente.

• Los participantes dibujan el Cuadro “Proyecto de vida” (Anexo-6) que se les proyectará. Se tomará en cuenta tres aspectos: pasatiempos, trabajo/profesión, familia y una cuarta casilla para quien desee incluir algún otro aspecto.

• El facilitador lee las siguientes preguntas:

#### PASATIEMPO

- ¿Cuáles son sus pasatiempos actuales?
- Dentro de cinco años, ¿qué tipo de pasatiempos le gustaría realizar?

#### FAMILIA

- ¿Cómo es su vida familiar en la actualidad?
- En los próximos cinco años, ¿cómo le gustaría que sea su vida familiar?

**TRABAJO/PROFESIÓN**

- ¿Qué le agrada de su trabajo?
- ¿Qué cambiaría de su trabajo?
  
- ¿Qué tipo de trabajo le gustaría realizar de aquí a cinco años?
  
- Los participantes comparten, voluntariamente, sus respuestas en uno de los aspectos trabajados.
  
- Seguidamente, contestarán las siguientes preguntas:
  - ¿Cuáles son las acciones que llevará a cabo para hacer realidad su proyecto de vida, en los diferentes ámbitos?
  - ¿Cuáles son las ventajas de planificar lo que quiero para el futuro?
  
- Algunos voluntarios compartirán sus respuestas con el resto del grupo.

**Reflexión:**

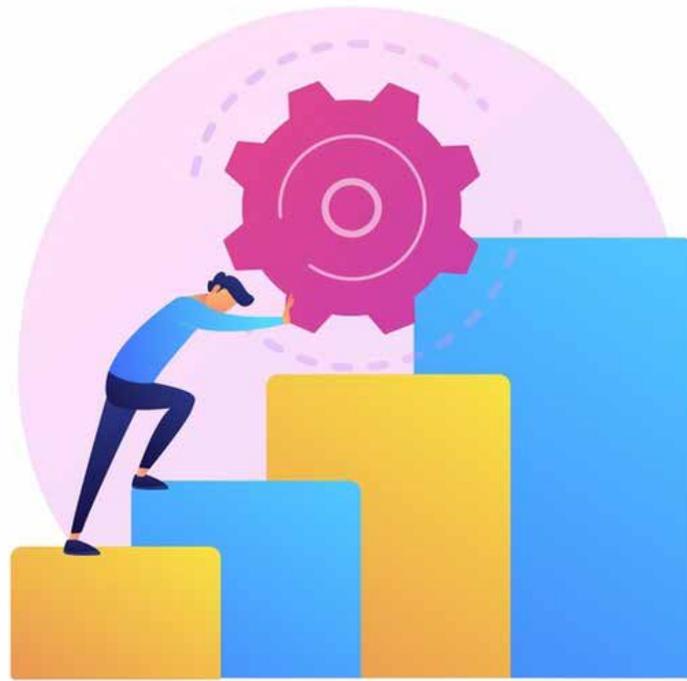
Un proyecto de vida personal es como una brújula que orienta el camino, le dice por dónde ir, le anima a explorar nuevas alternativas para alcanzar aquello que tanto desea.

Es necesario diferenciar entre los sueños o deseos y las metas. Los sueños se empiezan a fabricar en la mente, imaginamos cómo sería nuestra vida si tal o cual evento sucediera. Lo cierto es que cuando dejamos de imaginar o de soñar volvemos a la misma realidad. A diferencia de cuando establecemos metas y especialmente, dentro de un proyecto de vida, pues llevan una planificación, un tiempo y se delimitan de manera clara, tangible y alcanzable.

Tener un proyecto de vida a cualquier edad, impulsa y motiva hacia la consecución de las metas. Permite ser consciente de los pasos que vas realizando y que te acerca a ese objetivo establecido, y para ello es de gran relevancia que conecte sus tareas diarias con la meta que busca alcanzar.

**Anexo-6**

Periodo de vida	Pasatiempo	Familia	Trabajo	Otro aspecto
Presente				
Futuro - En 5 años				



# PERSEVERANCIA

(freepik, 2020)

La perseverancia es el trabajo duro que haces después de cansarte del trabajo duro que ya hiciste.

Newt Gingrich

# Taller 15

## RECONOCIENDO LOS LOGROS ALCANZADOS

**Competencia socioemocional:** Perseverancia.

**Tema principal:** Motivación de logro.

### Objetivo:

Reconocer los logros que ha alcanzado a lo largo de su vida producto del esfuerzo y el trabajo constante, para servir de inspiración a nuestros semejantes y hacer la vida más interesante y con propósito.

### Población

Directivos, personal técnico y administrativo

### Duración:

45 minutos.

### Materiales:

Hojas blancas o de raya, lápiz o bolígrafo.

### Concepto clave:

- **Logros:** “Es cuando una persona alcanza u obtiene algo por lo cual había luchado.
- **Esfuerzo:** “es la energía o vigor que se pone en la realización de algo, venciendo obstáculos. (Significados.com, 2018)
- **Constancia:** hace referencia al valor y la cualidad que poseen algunas personas en cuanto a ser perseverantes y determinados ante un propósito o decisión. (Significados.com, 2018)

### Desarrollo:

#### Primera parte: “Logros alcanzados”

- El facilitador lee el pensamiento de Paulo Coelho: “La posibilidad de realizar un sueño es lo que hace la vida interesante”.
- Los participantes expresarán el significado que para ellos tiene este pensamiento.
- Seguidamente, harán una lista de los logros más importantes alcanzados en cada una de las áreas de su vida hasta la actualidad. Señalarán qué hicieron para conseguirlo y voluntariamente, compartirán sus respuestas. Se guiarán con el cuadro “Logros alcanzados”. (Anexo-7)

Observación: Si considera que hay un área en donde no ha obtenido algún logro puede dejarlo en blanco.

## Reflexión:

Una historia inspiradora, que quizás haya escuchado en las noticias, de cómo el esfuerzo y la constancia rindieron frutos. Se trata de un joven indígena de la comarca Ngabe-Buglé, Luis Ángel Marcuci Bejerano, quien hace poco tiempo regresó de los Estados Unidos graduado de piloto de aviación y antes de esto, se había ganado una beca para estudiar mandarín en China. Este joven sabe tres idiomas: español, inglés y mandarín; además de la lengua indígena.

Contó Luis, en una entrevista televisiva, que cuando era niño miraba los aviones pasar y se preguntaba ¿cómo se manejará un avión? Sin saberlo, de la curiosidad nació su sueño de ser piloto. Fueron muchos los obstáculos que debió sortear, limitaciones económicas, pero él tenía una meta en su vida, ser piloto; luchó y se esforzó por conseguirlo. Algunas puertas se cerraron y otras se abrieron, redirigiendo sus metas (hacia referencia a la oportunidad que se le presentó para el estudio de otro idioma), pero él seguía tocando puertas para hacer realidad el sueño de ser piloto de avión y finalmente, lo logró.

Al igual que este joven piloto, los logros estuvieron precedidos de metas y sueños; y fueron el esfuerzo y la constancia los que permitieron que se hicieran realidad. En el camino encontró obstáculos que muchas veces lo desplomaron, sin embargo, se puede decir que alcanzó la meta, porque fue capaz de levantarse y ver el fracaso, simplemente, como una experiencia de aprendizaje.

Cuanta satisfacción produce poder mirar hacia los orígenes y decir: He avanzado, lo he logrado. Lo que antes fue solo un sueño, hoy es una realidad. Valió la pena todo el esfuerzo y el trabajo realizado.

## Anexo-7

### CUADRO DE LOGROS ALCANZADOS

Área	Logro	¿Qué hizo para conseguirlo? ¿Qué obstáculos se le presentaron y cómo los superó?
Personal		
Familiar		
Laboral		
Social		

# Taller 16

## RECONOCIENDO EL PODER DE LAS PALABRAS

**Competencia socioemocional:** Perseverancia.

**Tema principal:** Inteligencia emocional.

### Objetivo:

Remplazar las críticas negativas por críticas positivas para la autoaceptación y el fortalecimiento de la inteligencia emocional, generando y promoviendo un excelente desempeño profesional en un ambiente laboral agradable

### Población

Directivos, personal técnico y administrativo

### Duración:

40 – 50 minutos.

### Materiales:

Hoja blanca, lápiz o bolígrafo.

### Concepto clave:

- **Crítica:** “Identifica la opinión, examen o juicio que se formula en relación a una situación, servicio, propuesta, persona u objeto. (Perez & Gardey, 2011)
- **Críticas constructivas o positivas:** “es aquella que tiene como objetivo principal resolver un problema o ayudar a las personas a mejorar. Se transmite con educación, asertividad y respeto. (Couñago, 2019)
- **Críticas destructivas o negativas:** Resalta aspectos negativos y tiene como única finalidad hacer daño y herir a la persona. Se transmite con agresividad, apatía y resentimiento. (Couñago, 2019)

### Desarrollo:

#### “Críticas que dañan”

- El facilitador lee la historia “Críticas que dañan”:

## CRÍTICAS QUE DAÑAN

María, Megan y Paulina trabajan juntas en una oficina. Las dos últimas, Megan y Paulina, ya tienen algún tiempo de ser compañeras y se apoyan la una a la otra. María, en cambio, tiene pocos meses de estar laborando en esta oficina. Desde que llegó, sus colegas la han tratado de manera muy fría y distante. Cuando tienen que dividir las tareas para los proyectos, siempre le dan las partes más complicadas o que requieren más tiempo de ejecución y luego la critican, diciéndole: “Eres una mediocre, ese trabajo no se asemeja para nada al nuestro. Eres lenta, hasta un estudiante lo haría mejor y más rápido.” Constantemente le critican su trabajo y no toman en cuenta sus aportes, señalando: “En esta oficina el trabajo, siempre se ha hecho así y no lo vamos a cambiar. No nos interesan tus puntos de vista, tienes que hacerlo a nuestra manera.” Los jefes tampoco daban a María la oportunidad de exponer sus ideas, pues solo permitían que Megan y Paulina se expresaran por tener más antigüedad en la empresa.

Esta situación fue desanimando mucho a María, quien se notaba triste y pensativa la mayor parte del tiempo, ya no aportaba ideas nuevas porque sabía que era inútil; incluso empezó a dudar de sus habilidades y a pensar que tal vez no era tan buena.

Un día, cansada de tantas críticas, tomó la decisión de renunciar y buscar suerte en otra empresa.

- Los participantes, aportarán sus puntos de vista sobre la lectura con la ayuda de las siguientes preguntas:
  - ¿Qué le impactó más de la historia y por qué?
  - ¿Cómo se siente María con el trato que le dan sus compañeras de trabajo?
  - ¿Cómo podemos evitar que se den situaciones como la experimentada por María?
  - ¿Qué aprendizaje deja esta historia?
- Aplicando la historia a su entorno laboral, analice y comparta su respuesta:
  - ¿Qué tipo de críticas se producen entre compañeros de trabajo?
  - ¿De qué manera se puede cambiar esta situación laboral de críticas negativas?

### Reflexión:

La crítica negativa hiere e impide que las personas sean abiertas y honestas en su comunicación; crea sentimientos de insatisfacción y desconfianza en quien recibe tales críticas, hace que la persona se sienta menospreciada, lo que puede afectar su desempeño laboral.

Al ser criticado de manera continua, el sujeto piensa: ¿Qué dirá ahora? ¿Cómo reaccionará ante esto? Se instaura la inseguridad y se elimina la espontaneidad y la alegría de la relación.

Por lo anteriormente expuesto, lo mejor que podemos hacer con relación a la crítica negativa,

es eliminarla del estilo de vida; liberarse de ella genera un ambiente agradable, una mayor apertura y disponibilidad en las relaciones familiares y laborales. También, permite que las personas puedan desarrollarse a plenitud, aceptándose tal y como son. Esta aceptación en todas las áreas de su vida es básica para un buen desenvolvimiento en medio de cualquier crisis, pues aumenta la seguridad personal, familiar, laboral, disminuye el estrés y promueve un desempeño profesional, ameno y eficaz.

## BIBLIOGRAFÍA

Alba Mar Psicología. (2020). Obtenido de Centro de atención psicológica en Valencia : <https://albamarpsicologia.com/tolerancia-a-la-frustracion/>

Alba, M. (s.f.). Alba Mar Psicología. Recuperado el 15 de julio de 2020, de <https://albamarpsicologia.com/la-importancia-del-autoconocimiento/>

Allen, J. G. (2020). Psicología y Mente. Recuperado el 26 de agosto de 2020, de <https://psicologiaymente.com/social/escucha-activa-oir>

American Psychological Association. (2020). Obtenido de <https://www.apa.org/centrodeapoyo/resiliencia-camino>

Bastida, A. (s.f.). Coaching Camp. Recuperado el 15 de agosto de 2020, de Coaching Camp: <https://www.coachingcamp.es/inteligencia-emocional/que-es-la-regulacion-emocional/>

Bellver, E. (2020). La escucha activa. Recuperado el 02 de noviembre de 2020, de <https://depsicologia.com/la-escucha-activa/>

Benítez, B. (2019). Resiliencia mental. Recuperado el 02 de noviembre de 2020, de <https://www.abc.com.py/edicion-impresa/suplementos/escolar/2019/10/08/resiliencia-mental/>

Bertomeu, E. (9 de septiembre de 2019). Eduardo Bertomeu. Psicólogo Clínico. Recuperado el 15 de agosto de 2020, de Eduardo Bertomeu. Psicólogo Clínico: <https://edupsicologo.com/la-conciencia-emocional-para-que-sirve-y-claves-para-mejorarla/>

Bisquerra Alzina, R. (2003). EDUCACIÓN EMOCIONAL Y COMPETENCIAS BÁSICAS PARA LA VIDA. Revista de Investigación Educativa, 7-43. Recuperado el 25 de julio de 2020

Bisquerra Alzina, R., & Pérez Escoda, N. (2007). Las competencias emocionales. 61-82. Recuperado el 18 de Julio de 2020

Boullosa, N. (29 de Febrero de 2012). Fair Companies. Recuperado el 25 de agosto de 2020, de <https://faircompanies.com/articles/reaprendiendo-gratificacion-aplazada-y-fuerza-de-voluntad/>

Castro, S. (21 de 4 de 2020). Instituto Europeo de Psicología Positiva. Recuperado el 25 de Agosto de 2020, de <https://www.iepp.es/manejo-emocional/>

Centro de derechos de mujeres. (s.f.). Manual para realizar Grupos de Apoyo con mujeres sobrevivientes de violencia doméstica. Obtenido de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/29604.pdf>

Centro psicológico en Málaga. (s.f.). Tuteticontigo. Recuperado el 7 de agosto de 2020, de Tuteticontigo: <https://tuteticontigo.com/estilos-de-comunicacion/>

Couñago, A. (29 de agosto de 2019). Unycos. Recuperado el 22 de diciembre de 2020, de Unycos: <https://unycos.com/blog/diferencias-critica-constructiva-destructiva/>

Cuevas, G. S. (31 de julio de 2019). La mente es maravillosa. Recuperado el 25 de agosto de 2020, de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-imortancia-de-la-regulacion-emocional/>

Departamento de Salud. Gobierno Vasco. (15 de febrero de 2017). Euskadi.eus. Recuperado el 12 de agosto de 2020, de Euskadi.eus: <https://www.euskadi.eus/conductas-saludables/#:~:text=Las%20conductas%20saludables%20son%20las,econ%C3%B3mico%20en%20el%20que%20viven.>

Fernández López , V. (4 de Octubre de 2019). Webconsultas. Recuperado el 17 de Agosto de 2020, de <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/emociones-y-autoayuda/el-sentimiento-de-culpa-6574>

Florencio, M. (21 de Noviembre de 2011). Gestipolis. Recuperado el 29 de Octubre de 2020, de <https://www.gestipolis.com/toma-decisiones-solucion-problemas-administracion/#autores>

Fuentes, A. (2017). ¿Auto-Conocimiento? Tú puedes! Recuperado el 02 de noviembre de 2020, de <https://antoniofuentesblog.wordpress.com/2017/05/09/auto-conocimiento-tu-puedes/>

Fundación EDEX. (26 de agosto de 2020). Competencias laborales y Prevencion de riesgos Psicosociales. Obtenido de competenciaslaborales.net: [http://www.competenciaslaborales.net/es/comunicacion\\_asertiva.html#:~:text=Expresar%20con%20claridad%2C%20y%20en,y%20valores%20de%20sus%20interlocutores.](http://www.competenciaslaborales.net/es/comunicacion_asertiva.html#:~:text=Expresar%20con%20claridad%2C%20y%20en,y%20valores%20de%20sus%20interlocutores.)

Fundación Wikimedia, Inc. (22 de febrero de 2019). Wikipedia. Recuperado el 14 de agosto de 2020, de Wikipedia: <https://es.wikipedia.org/wiki/Bioseguridad>

Garzon, J. S. (12 de octubre de 2011). Actividad de la Familia Izquierdo. Scribd. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/68553153/Actividad-de-La-Familia-Izquierdo>

Google Sites. (s.f.). Google Sites. Recuperado el 26 de Agosto de 2020, de <https://sites.google.com/site/yourlifeyourmotivation/motivacion-de-logro>

Guerri, M. (7 de julio de 2018). Psicoactiva. Recuperado el 15 de agosto de 2020, de Psicoactiva: <https://www.p psicoactiva.com/blog/que-son-las-emociones/>

Guzmán, M. (2010). El Perdón en Relaciones Cercanas: Conceptualización desde una Perspectiva Psicológica e Implicancias para la Práctica Clínica. SCIELO, 19-30.

Hacerfamilia. (8 de Enero de 2016). hacerfamilia. Recuperado el 25 de agosto de 2020, de <https://www.hacerfamilia.com/psicologia/noticia-autorregulacion-emocional-20160108114306.html#:~:text=La%20autorregulaci%C3%B3n%20emocional%20es%20capacidad,cuando%20dejan%20de%20ser%20necesarias.>

Ill, I. F. (s.f.). Emociones con cerebro. Proyecto Aprendizaje. Recuperado el 02 de noviembre de 2020, de <http://aprendizaje-servicio.iesf3.es/emociones-con-cerebro/>

International youth foundation. (2016). Passport to success. Manual curricular. EEUU.

Kanon. (2012). ¿Cómo ser perseverante? Recuperado el 02 de noviembre de 2020, de <https://me->

lorindividuo.wordpress.com/2012/07/24/como-ser-perseverante/

Linares, R. (3 de julio de 2020). El Prado Psicólogos. Recuperado el 24 de agosto de 2020, de El Prado Psicólogos: <https://www.elpradopsicologos.es/blog/resiliencia-resilientes/>

Llorente, E. (2019). Autorregulación de la atención. Recuperado el 02 de Noviembre de 2020, de <http://emocionesbasicas.com/2019/10/16/autorregulacion-de-la-atencion/>

M<sup>a</sup> José Pérez Jarauta, M. E. (Febrero de 2002). El Estrés. Obtenido de <https://files.sld.cu/bmn/files/2014/07/estresfolleto.pdf>

Miguel, A. M. (12 de marzo de 2018). Psicología online. Recuperado el 29 de diciembre de 2020, de <https://www.psicologia-online.com/estres-y-ansiedad-tecnica-de-visualizacion-2337.html>

Mimensa, O. C. (2020). Psicología y Mente. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/inteligencia/pensamiento-critico>

Montejano, S. (8 de Junio de 2019). Psicoglobal. Recuperado el 26 de Agosto de 2020, de <https://www.psicoglobal.com/blog/empatia-desarrollo>

Navarro, P. F. (s.f.). Habilidad Social. Recuperado el 26 de agosto de 2020, de <https://habilidadesocial.com/asertividad-10-claves/>

Nicuesa, M. (julio de 2014). Definición ABC. Recuperado el 8 de agosto de 2020, de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/social/proyecto-de-vida.php>

Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). Estrategias de las Naciones Unidas para la inclusión de la discapacidad. 1. Recuperado el 30 de Octubre de 2020, de [https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN\\_Disability\\_Inclusion\\_Strategy\\_spanish.pdf](https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_spanish.pdf)

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2010). Definición.de. Recuperado el 26 de Agosto de 2020, de definicion.de: <https://definicion.de/toma-de-decisiones/>

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2012). Definicion.de. Recuperado el 17 de Agosto de 2020, de <https://definicion.de/arrepentimiento/>

Pérez, J., & Gardey, A. (2009). Definicion.de. Recuperado el 26 de Agosto de 2020, de definicion.de: <https://definicion.de/perseverancia/>

Perez, J., & Gardey, A. (2011). Definicion.de. Recuperado el 30 de Octubre de 2020, de <https://definicion.de/critica/>

Pérez, J., & Merino, M. (2009). Definición.de. Recuperado el 26 de agosto de 2020, de <https://definicion.de/conciencia-social/>

Pérez, T. (13 de febrero de 2018). Psiky. Obtenido de <https://www.psyky.es/practica-clinica/habilidades-terapeuticas/>

Podcamisky Garber, M. (2006). El rol desde una perspectiva vincular. Redalyc, 179-187.

Ponce, I. G. (25 de Septiembre de 2020). Cuidate Plus. Recuperado el 29 de Diciembre de 2020, de <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>

Raffino, M. E. (14 de junio de 2020). Concepto.de. Recuperado el 25 de agosto de 2020, de <https://concepto.de/inteligencia-emocional/>

Reyes Ticas, J. (2005). TRASTORNOS DE ANSIEDAD.

Rodríguez, Y. (2 de mayo de 2019). Fusión empresarial. Recuperado el 29 de diciembre de 2020, de <https://revistafusionempresarial.mx/tendencias-sobre-el-manejo-del-estres-laboral/>

Sánchez, E. (13 de agosto de 2019). La mente es maravillosa. Recuperado el 29 de diciembre de 2020, de <https://lamenteesmaravillosa.com/5-ejercicios-de-respiracion-para-manejar-el-estres/>

Serra, G. C. (2012). Decisiones, acciones e incertidumbre. Recuperado el 02 de noviembre de 2020, de <http://ceballosserra.blogspot.com/2012/09/decisiones-accion-e-incertidumbre.html>

Significados. (10 de 12 de 2019). Significados. Recuperado el 25 de Agosto de 2020, de Significados: <https://www.significados.com/autoeficacia/>

Significados.com. (29 de diciembre de 2018). Significados. Recuperado el 15 de agosto de 2020, de Significados: <https://www.significados.com/esfuerzo/>

Significados.com. (27 de diciembre de 2018). Significados. Recuperado el 15 de agosto de 2020, de Significados: <https://www.significados.com/constancia/>

Torres, A. (2020). Psicología y Mente. Recuperado el 15 de julio de 2020, de <https://psicologiaymente.com/psicologia/autoconcepto>

Vecteezy. (2020). Detener las manos racismo. Recuperado el 02 de noviembre de 2020, de <https://es.vecteezy.com/arte-vectorial/1211476-parar-racismo-manos>

Weinstein, A. F. (Diciembre de 2012). Ampliando la mirada: enfoque de géneros, interculturalidad y derechos humanos. 24. Obtenido de <https://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2015/11/AmpliandolaMirada.pdf>





**REPÚBLICA DE PANAMÁ**  
— GOBIERNO NACIONAL —

---

**MINISTERIO DE EDUCACIÓN**