ABORDAJE DE LAS EMOCIONES, AFECTOS Y CREATIVIDAD PARA EL DESARROLLO DEL BIENESTAR INTEGRAL: PROPUESTA PARA DESARROLLAR HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES EN EQUIPOS ORGANIZACIONALES

Monografía de análisis de experiencia

Sublínea de investigación: LENGUAJE COMO EXPRESIÓN AFECTIVA Y CREATIVA

LAURA LILIANA MARTINEZ TOVAR



UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
FACULTAD DE CIENCIAS Y EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DESARROLLO HUMANO
CON ÉNFASIS EN PROCESOS AFECTIVOS Y CREATIVIDAD

Bogotá, D.C., enero de 2025

ABORDAJE DE LAS EMOCIONES, AFECTOS Y CREATIVIDAD PARA EL DESARROLLO DEL BIENESTAR INTEGRAL: PROPUESTA PARA DESARROLLAR HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES EN EQUIPOS ORGANIZACIONALES

LENGUAJE COMO EXPRESIÓN AFECTIVA Y CREATIVA

LAURA LILIANA MARTINEZ TOVAR

20241176015

Trabajo de grado en la modalidad de monografía de análisis de experiencias para optar al Título de Especialista en Desarrollo Humano con Énfasis en Procesos Afectivos y Creatividad.

NINI JOHANNA SANCHEZ AVILA

Asesora



UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
FACULTAD DE CIENCIAS Y EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DESARROLLO HUMANO
CON ÉNFASIS EN PROCESOS AFECTIVOS Y CREATIVIDAD

Bogotá, D.C., enero de 2025

Dedicatoria

Dedico este trabajo a todas las personas que han sido parte de mi trayectoria personal y profesional, a quienes me han brindado su apoyo, motivación y confianza a lo largo de este proceso. A mi familia, a mis amigos, profesores, líderes y compañeros por su colaboración, conocimiento y experiencias.

Agradecimientos

Agradezco a mi asesora de trabajo de grado, la profesora Nini Sánchez, por su guía, paciencia y constante apoyo. Su compromiso con mi investigación y sus valiosos consejos me han permitido desarrollar este trabajo de manera exitosa.

A todos mis profesores de la especialización por compartir sus conocimientos y experiencias a lo largo de esta etapa, su apoyo fue fundamental. A mis líderes y compañeros de trabajo por sus ideas y perspectivas que han sido fuente de inspiración y apoyo durante este proceso.

La Universidad Francisco José de Caldas no se hará responsable de las ideas expuestas por los estudiantes en sus trabajos de grado.

Acuerdo 19 de 1998 del Consejo Superior Universitario, Artículo 177.

Resumen

Esta investigación se centra en analizar la importancia de las emociones, los afectos y la creatividad para el desarrollo de habilidades socioemocionales y cómo influyen directamente en el clima laboral y las relaciones interpersonales dentro de los equipos; se aborda el impacto que tienen los líderes destacando su rol en la creación de un ambiente de trabajo más saludable y colaborativo.

Además, se plantea como un proceso no solo de análisis sino de intervención en una comunidad en un entorno organizacional. Se busca desarrollar habilidades socioemocionales que permitan a los colaboradores gestionar sus emociones de manera efectiva, promoviendo una cultura de bienestar, colaboración y creatividad dentro de las organizaciones. Este enfoque contribuye al crecimiento personal y profesional de las personas y mejorando tanto su rendimiento laboral como su calidad de vida apuntando a procesos de Desarrollo Humano Integral.

Palabras clave: Habilidades socioemocionales, bienestar integral, entornos laborales saludables, emociones y afectos, liderazgo.

Abstract

This research focuses on analysing the importance of emotions, affections and creativity for the development of socio-emotional skills and how they directly influence the working climate and interpersonal relationships within teams; The impact of leaders is addressed by highlighting their role in creating a healthier and more collaborative work environment.

Furthermore, it is proposed as a process not only of analysis but also of intervention in a community in an organizational environment. The aim is to develop socio-emotional skills that allow employees to manage their emotions effectively, promoting a culture of well-being, collaboration and creativity within organizations. This approach contributes to the personal and professional growth of people and improving both their work performance and their quality of life by targeting Comprehensive Human Development processes.

KEY WORDS: Socio-emotional skills, integral well-being, healthy work environments, emotions and affections, leadership

RESUMEN ANALÍTICO ESPECIALIZADO, RAE					
1. NOMENCLATURA INTERNA					
Fecha de elaboración			**Autor-a del RAE:**		
Día	**Mes**	**Año**	Laura Liliana Martinez Tovar		
05	12	2024			
2. TIPO DE DOCUMENTO					
Libro			Informe final de investigación profesional		
Artículo de revista especializada (indexada)			Trabajo de grado Monografía de análisis de experiencia		X
Artículo de revista de miscelánea (indexada)			Tesis de maestría		
Artículo de revista especializada (no-indexada)			Tesis de doctorado		
Artículo de revista de miscelánea (no-indexada)			Relatoría		
Documento gris			Ponencia		
Paper			Estado del arte		
Documento oficial			Otro (especifique):		
Periódico					
3. TIPO DE SOPORTE					
Texto impreso					
Publicación virtual (digital)			X		
Fotocopia					
Manuscrito					
Otro (especifique):					
4. TIPO DE EDICIÓN					
Editorial comercial		Datos específicos del referente:			
Editorial universitaria		*Martinez.L. abordaje de las emociones, afectos y creatividad para el desarrollo del bienestar integral: propuesta para desarrollar habilidades socioemocionales en equipos organizacionales. 2024*			
Edición institucional (especifique)	X				
Publicación independiente (especifique)					
Otro (especifique):		Tipo de circulación	General (abierta)	X	
			Restringida		
5. ACCESO AL DOCUMENTO					
Repositorio Institucional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, RIUD: http://repository.udistrital.edu.co/					
6. PALABRAS CLAVES (DESCRIPTORES)					
Habilidades socioemocionales, bienestar integral, entornos laborales saludables, emociones y afectos, liderazgo.					
7. DESCRIPCIÓN					
El trabajo de grado titulado "Abordaje de las emociones, afectos y creatividad para el desarrollo del bienestar integral: propuesta para desarrollar habilidades socioemocionales en					

equipos organizacionales" tiene como finalidad proponer un enfoque integral para el manejo de las emociones y afectos, así como el fomento de la creatividad, con el objetivo de mejorar el bienestar en el entorno organizacional. Se busca desarrollar habilidades socioemocionales que permitan a los colaboradores gestionar sus emociones de manera efectiva, promoviendo una cultura de bienestar, colaboración y creatividad dentro de las organizaciones. Este enfoque contribuye al crecimiento personal y profesional de las personas y mejorando tanto su rendimiento laboral como su calidad de vida.

8. ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO

El desarrollo de habilidades socioemocionales se ha identificado como un factor esencial para promover un entorno laboral positivo y fomentar el bienestar en las organizaciones. En el sector de la salud, estas competencias deben ser una prioridad, ya que impactan directamente en la calidad de la atención y el bienestar integral de los colaboradores. Diversos modelos teóricos sobre inteligencia emocional, como los propuestos por Daniel Goleman, Reuven Bar-On, y Mayer y Salovey, han demostrado la importancia de estas habilidades en la gestión de las emociones, la comunicación efectiva y la toma de decisiones en contextos laborales. Además, la relación entre salud mental y microviolencias en las organizaciones dan a conocer la importancia de crear ambientes de trabajo saludables.

9. REFERENCIAS

Las 14 referencias abordadas en la investigación dan a conocer la importancia de las habilidades socioemocionales y la salud mental en diversos contextos, destacando su impacto en el desarrollo personal, académico, profesional y social. Además, se discuten políticas públicas y programas destinados a mejorar la atención en salud mental, tanto a nivel individual como colectivo, con un enfoque en la prevención y el bienestar integral.

10. CONTENIDOS

El trabajo se divide en tres capítulos: el capítulo uno presenta el marco teórico sobre inteligencia emocional, salud mental en Colombia, microviolencias en organizaciones y la creatividad como herramienta para fortalecer el bienestar en el trabajo; el capítulo dos describe el enfoque metodológico, incluyendo el diseño de la investigación y los instrumentos utilizados; y el capítulo tres presenta los hallazgos, analizando el impacto de las emociones, liderazgo, microviolencias y creatividad en el bienestar y desarrollo de habilidades socioemocionales en entornos laborales.

11. METODOLOGÍA

La metodología de la investigación fue de tipo descriptivo-explicativo con un enfoque cualitativo. Se realizó una estructura en fases que incluyo un diagnóstico inicial y la realización de talleres con el objetivo de comprender los aspectos claves del tema de investigación.

12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES (SI APLICAN ESTAS ÚLTIMAS)

Abordar temas de salud mental en las organizaciones con el fin de contribuir a procesos de desarrollo humano es fundamental para el bienestar integral de los colaboradores. Es determinante hablar de los desafíos emocionales que se enfrentan en el ámbito laboral y cómo el desarrollo de programas enfocados en mejorar las habilidades socioemocionales contribuye a mejorar el clima laboral y reducir el estrés.

Tabla de contenido

Introducción 12
Objetivos 13
Objetivo general 13
Objetivos específicos 13
Pregunta problema 14
Preguntas emergentes 15
Capítulo I. Marco teórico-conceptual 16
Factores culturales y diferencias de género: 22
Salud Mental y Microviolencias en las organizaciones 23
Creatividad y habilidades socioemocionales 25
Bienestar Integral 26
Marco contextual 28
Capítulo II. Marco metodológico 30
Diseño metodológico 30
Diagnóstico: 32
Capítulo III. Hallazgos y discusión de resultados 34
Línea y sublínea de investigación de la Especialización en Desarrollo Humano con énfasis en Procesos Afectivos y Creatividad 34
Análisis y Discusión de Resultados 35
Diagnóstico de las mediciones 36
Revisión de la aplicación de los objetivos en el desarrollo de los Talleres: Impacto en el Bienestar Integral 38
Conclusiones de la intervención 51
Aporte del trabajo de grado al campo del desarrollo humano 54
Recomendaciones 55
Anexos 56
Referencias 76

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1 Taller Hablemos de nuestro ambiente laboral - Enfermería y Operaciones 41
Ilustración 2 Taller hablemos de nuestro ambiente laboral 41
Ilustración 3 Hablemos de nuestro ambiente laboral - Equipo Enfermería 42
Ilustración 4 Taller Conectando con mis emociones - Equipo Enfermería 43
Ilustración 5 Taller conectando con mis emociones - Equipo Enfermería 44
Ilustración 6 Escudo personal y lema - Equipo Terapia Respiratoria 46
Ilustración 7 Taller creatividad en acción - Equipo Facturación y Admisiones 47
Ilustración 8 Taller creatividad en acción - Equipo Facturación y Admisiones 48
Ilustración 9 Taller liderando consiente - Equipo Facturación y Admisiones 50
Ilustración 10 Actividad de Mascaras - Equipo de lideres asistenciales 50

Introducción

La evolución de las organizaciones, la diversidad generacional y la falta de desarrollo de habilidades blandas o socioemocionales en los profesionales, generan problemas de comunicación, de interacción asertiva y de salud mental que limitan las oportunidades de crecimiento personal y profesional, ya que éstas son de gran importancia para el bienestar individual y el rendimiento en entornos sociales y laborales.

El desarrollo humano se ve afectado por la capacidad de un individuo para comprender y gestionar sus emociones, así como interrelacionarse de manera positiva con los demás, lo que destaca la importancia de desarrollar habilidades socioemocionales en las organizaciones.

Actualmente, las organizaciones se basan en medir el riesgo psicosocial de los colaboradores e implementar charlas informativas para abordar este indicador, pero estas iniciativas se quedan en el plano descriptivo e informativo, más que crear estrategias claras para transformar las prácticas de interacción y afrontamiento psicoemocional. Por ello, se necesita un abordaje completo desde las diferentes dimensiones del ser humano que incluya la creación de un plan integral de actividades experienciales e intervenciones que permitan desarrollar y fortalecer dichas habilidades a través del autoconocimiento y autocuidado aportando a la salud mental.

Para ello, se plantea inicialmente la realización de un análisis de los factores y condiciones que determinen en detalle las características de las problemáticas de relacionamiento, comunicación asertiva y manejo de las emociones que se dan en un grupo focal de colaboradores en entornos organizacionales, a partir del estudio y aplicación de instrumentos psicosociales y la recuperación de testimonios de los participantes. Ello con el fin de identificar y plantear líneas de trabajo desde las habilidades socioemocionales en perspectiva de desarrollo humano.

En este sentido, el grupo de trabajo con el que se plantea la realización del proyecto corresponde al ámbito de las organizaciones del sector salud como clínicas, donde los profesionales presentan mayores niveles de estrés por carga laboral, la presión es constante, el desgaste físico es considerable y, de manera adicional, se presentan situaciones de tensión emocional que se presentan diariamente con los pacientes; es un sector que por el trabajo en campo está presentando situaciones desafiantes en las que los trabajadores deben tomar decisiones y gestionar permanentemente los conflictos interpersonales.

El trabajo se encuentra estructurado en tres capítulos, que abordan los aspectos claves de la investigación, en el capítulo uno se encuentra el marco teórico conceptual con temas relevantes como la inteligencia emocional y la salud mental en Colombia, considerando factores culturales y diferencias de género, adicional se aborda el impacto de las microviolencias en las organizaciones y la creatividad como herramienta para fortalecer las habilidades socioemocionales y el bienestar integral en entornos laborales; en el capítulo dos se encuentra el marco metodológico especificando el diseño de la investigación de enfoque descriptivo – explicativo y las fases de estudio que se tuvieron en cuenta junto a los instrumentos de análisis utilizados durante la investigación, y finalmente en el capítulo tres se encuentran los hallazgos obtenidos en los cuales se analiza la relación y el impacto de los factores claves como las emociones, el liderazgo, las microviolencias, la creatividad, sobre el bienestar integral y el desarrollo de habilidades socioemocionales en entornos laborales.

Objetivos

Objetivo general

Identificar y analizar las necesidades de desarrollo de habilidades socioemocionales en una organización del sector salud, con el fin de generar el diseño de un programa para el fortalecimiento de habilidades socioemocionales que favorezcan el bienestar personal.

Objetivos específicos

- Identificar las necesidades y líneas de atención alrededor de las habilidades socioemocionales a partir del análisis de características de una comunidad perteneciente al sector salud.
- Diseñar una propuesta de atención con actividades prácticas centradas en desarrollar habilidades socioemocionales.
- Evaluar el impacto de la implementación de la propuesta en el desarrollo de habilidades socioemocionales y cómo éstas favorecen la autogestión del estrés y el bienestar integral de las personas.
- Aportar recomendaciones prácticas o estrategias que permitan mejorar el bienestar y gestionar el estrés en los ambientes organizacionales.

Pregunta problema

¿Cómo pueden las organizaciones promover y evaluar efectivamente el desarrollo de habilidades socioemocionales de sus colaboradores para mejorar el bienestar integral y aportar en la salud mental, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los desafíos específicos del entorno laboral?

Preguntas emergentes

1. ¿Cómo afectan las habilidades socioemocionales de los líderes a la capacidad de su equipo para manejar el estrés y la presión en entornos de trabajo exigentes?
2. ¿Qué beneficios medibles pueden tener en el clima laboral tras la implementación de programas de desarrollo socioemocional?
3. ¿Cómo influyen las emociones en el bienestar general de los colaboradores?
4. ¿Cómo pueden las organizaciones integrar programas de formación en habilidades socioemocionales para apoyar el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores?
5. ¿Cómo el fomento de habilidades socioemocionales se pone en diálogo con el contexto del desarrollo humano?

Capítulo I. Marco teórico-conceptual

El desarrollo de habilidades socioemocionales es un factor crítico en las organizaciones para promover un entorno laboral positivo y dar un enfoque holístico que considere las múltiples dimensiones que tiene el hablar de Bienestar. El contexto en el que se llevará a cabo la investigación e intervención es en dos instituciones prestadoras de servicios de salud, del sector privado y ubicadas en Colombia, Bogotá. Se trata de clínicas de tamaño grande que atienden a una población de estratos socioeconómicos altos y enfrentan una demanda constante de servicios médicos lo que hace que sea un entorno laboral de alta presión; las personas que van a participar de las estrategias implementadas son técnicos, tecnólogos y profesionales en carreras de la salud y que tienen una interacción asistencial o administrativa con pacientes.

El contexto parte de un sector laboral donde la carga de trabajo, los horarios, la dinámica de los servicios y la atención a pacientes en diferentes condiciones de salud hacen que el personal esté sufriendo de estrés laboral y las demandas emocionales cada vez sean más frecuentes; las organizaciones deben garantizar la salud y bienestar de los colaboradores y por eso se plantea generar estrategias para la autogestión de emociones y el autocuidado desde diferentes dimensiones del ser humano que permitan la satisfacción y comodidad.

Lo anterior nos proporciona una visión general del entorno en que se va a trabajar y los desafíos y oportunidades en los que se encuentran actualmente el sector, de acuerdo a investigaciones previas que han demostrado que implementar programas orientados al desarrollo de habilidades socioemocionales pueden mejorar el bienestar integral de las personas se plantea desarrollar en los colaboradores la capacidad de gestionar el estrés y la autorregulación emocional para construir relaciones interpersonales que les permitan tener más empatía, trabajar en equipo y así disminuir carga laboral y otros factores que están influyendo en su salud emocional.

En Colombia, no existe una política pública en salud mental para los empleadores, pero dentro del marco regulatorio existe la ley 1616 de 2013 y la Resolución 2646 de 2008 que promueven entornos saludables para la promoción de la salud mental y la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo. Estas normativas solo hacen que las empresas proporcionen unas actividades de promoción y prevención básicas por cumplimiento, pero realmente no se implementan programas efectivos que acompañen a los colaboradores y ataquen los factores que cada vez se ven en aumento como lo es el estrés laboral, agotamiento profesional (*burnout*), la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal. A pesar de esto y de los desafíos en salud mental para el personal de salud que dejó la pandemia de COVID-19, muchas organizaciones todavía no toman medidas para abordar estas problemáticas.

Atendiendo a este panorama, el desarrollo de habilidades socioemocionales en colaboradores del sector de la salud debe ser una prioridad, teniendo en cuenta que es un contexto de atención en el que se impacta directamente la calidad de atención a los pacientes, por eso este proyecto busca un bienestar integral y trasversal que contribuya a un ambiente de trabajo saludable y sostenible.

En este sentido, en el marco teórico se explora cómo por medio de la formación integral se busca desarrollar habilidades socioemocionales teniendo en cuenta todas las dimensiones del ser humano y cómo esto aporta en su crecimiento personal y profesional y se indaga sobre el comportamiento de las emociones, los afectos, contextos sociales y culturales y lo que implican los cambios de estado mental y físico de una persona, así mismo, se aborda la importancia de las emociones y su relación con el comportamiento del ser humano y cómo influyen en sus respuestas y acciones como lo plantea Paul Ekman (2003).

Así, para el desarrollo de este marco teórico se plantea la siguiente ruta: primero se acudirá a la presentación de lo que implica la salud mental para enlazar con las perspectivas de habilidades socioemocionales desde el trabajo por dimensiones y en perspectiva sociocultural. Luego, se abordarán sus aspectos más relevantes desde los tipos de emociones, la autorregulación emocional y el manejo del estrés.

Inicialmente, se habla del término socioformación que según Tobón (2017) destaca la importancia de desarrollar competencias en las personas para identificar, interpretar y resolver problemas en diferentes contextos mediante actitudes, conocimientos y habilidades. Y que al hablar de competencias emocionales se define como el "conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarios para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales a los que se tiene que enfrentar un sujeto inmerso en la sociedad" (Estrada, Monferrer & Moliner, 2016, p.2). Al trabajar por competencias, las habilidades socioemocionales promueven una salud mental más fuerte y un desarrollo personal que permite a las personas manejar sus emociones y relacionarse en diferentes contextos de su vida, se realizará un enfoque en cuatro (4) competencias: autorregulación, manejo del estrés, empatía y trabajo en equipo para centrarse en el bienestar socioemocional al integrar competencias sociales y afectivas que permitan ambientes positivos y una mayor autoestima.

De otra parte, desde las diferentes perspectivas teóricas y los modelos de inteligencia emocional también encontramos a autores como Daniel Goleman que incluye cómo la *conciencia social* abarca la *empatía* y la aptitud social para establecer relaciones, así como las habilidades básicas que se deben tener al interactuar, en su libro *La práctica de la inteligencia emocional* (1998) él las define como competencias personales: estas determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos; y competencias sociales: que determinan el modo en que nos relacionamos con los demás y define 5 habilidades:

1. Conciencia con uno mismo: conciencia con nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones (conciencia emocional, valoración adecuada de uno mismo, confianza en uno mismo).
2. Autorregulación: control de nuestros estados, impulsos y recursos internos (autocontrol, confiabilidad, integridad, adaptabilidad, innovación).
3. Motivación: las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos (motivación de logro, compromiso, optimismo).
4. Empatía: conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas (comprensión de los demás, orientación hacia el servicio, aprovechamiento de la diversidad, conciencia política).

5. Habilidades sociales: capacidad para inducir respuestas deseables en los demás (influencia, comunicación, liderazgo, catalización del cambio, resolución de conflictos, colaboración y cooperación, habilidades de equipo).

Al respecto de estas definiciones encontramos diversos autores que plantean conceptos cercanos a las definiciones dadas: Goleman, D. (2010). *La práctica de la inteligencia emociona*l. Editorial Kairós.

Reuven Bar – On (1197,2000), nos habla del *cociente emocional* para evaluar habilidades socioemocionales y expone el modelo multifactorial de la inteligencia emocional, abarcando rasgos como la adaptabilidad, manejo del estrés y el estado de ánimo.

A su vez, Mayer y Salovey (1997), presentan su modelo de las 4 ramas de la inteligencia emocional y se enfocan en la percepción, comprensión, regulación y el uso de las emociones; y determinan que "potencializar estas habilidades determina que la persona pueda razonar sobre las emociones y procesar la información emocional con la finalidad de mejorar los procesos cognitivos" (Latif Pérez, A. 2015).

En la teoría hablando de emociones encontramos a James-Lange (1890) quien nos plantea que las emociones son el resultado de cambios fisiológicos del ser humano que siguen un estímulo, el cuerpo responde con cambios fisiológicos y la percepción de estos se entiende como una emoción, en contraste, Cannon – Bard (1927) argumenta que las emociones y las respuestas fisiológicas se generan simultáneamente, pero de manera independiente sin que las unas incidieran en las otras, Cabe mencionar que la teoría de James – Lange (1890) no considera la influencia de interpretaciones cognitivas en las emociones, mientras que la teoría de Cannon Bard habla de la interacción de los procesos fisiológicos.

Ahora hablemos de la teoría de la evaluación cognitiva de Lazarus (2000) que sostiene que las emociones son el resultado de cómo interpretamos cognitivamente una situación y en comparación a las otras teorías no es lo que nos causa la situación si no como nosotros evaluamos en la situación lo que podrá causar diferentes emociones. Lazarus divide la evaluación en dos fases: la primaria que es el significado que tuvo la situación para la persona y la evaluación secundaria de que puede hacer esa persona al respecto, lo que destaca una mirada desde la interpretación cognitiva en la formación de nuestras respuestas emocionales y cómo se pueden experimentar diferentes emociones en la misma situación. Aunque se enfatiza en la evaluación cognitiva no se tienen en cuenta factores sociales y culturales que también pueden influir o determinar emociones.

En este sentido, es importante nombrar los afectos y su relación con las emociones, el afecto incluye el estado de ánimo, el temperamento, y puede influir en la forma en que interpretamos y respondemos a nuestras experiencias diferenciado de las emociones que son las relaciones a diferentes situaciones (Lazarus, 2000).

Dentro del abordaje realizado en la investigación, se encontró la Neuroplasticidad que nos plantea que el cerebro cambia a lo largo de la vida en respuesta a las experiencias y contextos sociales (Dispenza, 2010) y es indispensable para el aprendizaje y la memoria, dando una alta importancia a las habilidades socioemocionales en el desarrollo humano, ya que abarca la capacidad de comprender, gestionar y expresar nuestras emociones estableciendo relaciones saludables y que estas pueden mejorar con la práctica y la experiencia.

A través de la terapia y la práctica de técnicas de regulación emocional las personas pueden reorganizar sus redes neuronales y mejorar la capacidad para gestionar el estrés y la ansiedad; por ello, la neuroplasticidad también permite que las experiencias sociales influyan en el desarrollo de estas habilidades interpersonales, al interactuar con los demás, aprender a resolver conflictos y tener empatía. También se habla de la importancia de la neuroplasticidad al adaptarse a situaciones estresantes y traumáticas y como se puede fomentar la resiliencia para ayudar al cerebro a desarrollar estrategias efectivas para enfrentar y recuperarse del estrés. Es por esto que se debe tener en cuenta el impacto que estos procesos tienen en la educación y el aprendizaje del desarrollo socioemocional y fomentar estrategias que proporcionen experiencias que desafíen y estimulan el cerebro, encontramos algunas como la Terapia Cognitivo-Conductual (TCC), entrenamiento de Mindfulness y la implementación de programas de educación emocional en niños.

Al hablar de desarrollo personal y profesional, vemos cómo el desarrollo de estas habilidades socioemocionales no solo contribuye al bienestar psicológico, sino que también impacta en la adaptación en diferentes contextos y aquí entramos en los contextos profesionales y laborales que son poco nombrados en las investigaciones y tienen una alta importancia en el desarrollo del ser humano. Así, la psicoeducación se ha identificado como un factor clave en esta investigación ya que implica proporcionar información y educación sobre temas relacionados con la salud mental, el comportamiento y el desarrollo personal, todo con el objetivo de mejorar el bienestar integral de las personas.

Factores culturales y diferencias de género:

Cuando hablamos de desarrollo socioemocional también encontramos que está influenciado por factores culturales y de género; existen diferencias en la expresión emocional y en la educación emocional entre hombres y mujeres que reflejan variaciones en la gestión emocional y el desarrollo de habilidades socioemocionales (Hofstede, 1989). Según el estudio de Hosfstede cuando hablamos de expresión emocional las mujeres tienden a expresar sus emociones de manera más abierta y verbal y son más propensas a buscar apoyo emocional en otras personas, a diferencia de los hombres que son más reservados en la expresión de sus emociones y también se debe a la cultura fuerte en la que habitamos que cree que los hombres deben ser más fuertes y menos expresivos emocionalmente. En este sentido, cuando hablamos de regulación emocional las mujeres utilizan herramientas más orientadas al apoyo social y los hombres recurren al aislamiento o el control interno.

Aunque existen tendencias generales, es importante considerar que las experiencias personales, el entorno y las características individuales se deben tener en cuenta en la expresión y regulación emocional; con ello, la educación emocional debe ser inclusiva y adaptativa desarrollando habilidades socioemocionales equilibradas y programas o talleres que sean beneficiosos para todos independientemente el género.

En Colombia, el pasado 19 de julio de 2024 salió la ley 2383 en la que se promueve la educación socioemocional de los niños, niñas y adolescentes en las instituciones educativas de preescolar, primaria, básica y media; lo que representa un avance significativo en la promoción de educación socioemocional y su enfoque integral y transversal en los centros educativos y reconociendo la importancia de incluir a los estudiantes, docentes y padres que promueve una corresponsabilidad y colaboración efectiva. Este esfuerzo gubernamental reciente señalaría la importancia de continuar con programas cada vez más claros, ya no solo pensados para el ámbito educativo, sino también para otros contextos en los que la interacción social se convierte en un espacio que debe ser regulado para favorecer los intercambios apropiados y así propender por el cuidado tanto de los funcionarios como de los usuarios.

En los últimos años, la investigación ha destacado ampliamente la importancia de incorporar habilidades socioemocionales en los contextos educativos para niños y niñas. Se ha demostrado que el desarrollo de estas habilidades socioemocionales no solo mejora el bienestar individual, sino que también potencia el rendimiento académico y las relaciones interpersonales de los estudiantes. Sin embargo, a pesar de este reconocimiento en el ámbito educativo, se observa una notable falta de estrategias e intervenciones similares en entornos profesionales y laborales. Esto es especialmente significativo dado el crecimiento que se tiene en casos la salud mental y el bienestar en entornos de trabajo; actualmente las empresas presentan desafíos que recalcan la necesidad urgente de implementar estrategias efectivas con las personas y aportar a la presión y el estrés laboral, el síndrome de Burnout o agotamiento, adaptación a cambios rápidos y las relaciones con sus líderes y equipo de trabajo.

La implementación de estos programas no solo beneficiará a los individuos, sino que también contribuirá a la creación de entornos más saludables, colaborativos y productivos.

Salud Mental y Microviolencias en las organizaciones

La salud mental, la educación emocional y las microviolencias en el entorno laboral son elementos que están interconectados y son temas de gran importancia que afectan el bienestar de las personas y que se deben abordar conjuntamente para promover una mejor calidad de vida.

La salud mental en el contexto colombiano y latinoamericano enfrenta grandes desafíos sociales y culturales. En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha priorizado la salud mental en las últimas dos décadas promoviendo políticas que incluyen la promoción de estilos de vida saludable y la prevención de trastornos mentales, sin embargo las estadísticas siguen siendo alarmantes: se estima que un 60% de las personas que asisten a servicios de atención básica presentan síntomas de ansiedad y depresión, pero solo un 30% recibe un diagnóstico adecuado, y un porcentaje aún menor accede a un tratamiento efectivo, incrementando las conductas suicidas y convirtiéndose en un problema de salud pública. (*Palacio, C. A. 2018).*

Es necesario tener políticas de salud pública que abarquen las prioridades que actualmente se están presentando y que tengan en cuenta los diferentes contextos en los que se desarrolla el ser humano y es importante mencionar que cuando hablamos de salud mental aún existe un estigma social que lleva a desacreditar o rechazar al otro por manifestar algún síntoma o enfermedad mental, en muchas ocasiones estos pensamientos hacen que exista una resistencia a pedir ayuda o buscar un tratamiento causando una baja autoestima, aislamiento social, estrés, entre otros.

El indicador de mortalidad se ve afectado por problemas como la autoagresión y la heteroagresión, convirtiendo a la conducta suicida en el verdadero problema de salud pública a nivel mundial, derivado de problemas que hemos mencionado anteriormente. Existen datos tan preocupantes como que en el mundo se presenta un suicidio por minuto, o tasas de suicidio según regiones desde el 8 al 100 por 100.000. habitantes; mientras que los intentos de suicidio son 10 a 20 veces mas que los suicidios, ambas con consecuencias graves para quienes presentan esta conducta como para quienes les rodean. (Palacio, C. A. 2018).

Los seres humanos, no necesariamente tenemos de forma intrínseca de capacidades y competencias básicas para una adecuada adaptación a situaciones que enfrentamos en nuestro día a día: como conflictos familiares, laborales, entre otros. Por esto, se manifiesta la necesidad de priorizar el bienestar emocional en los ámbitos educativos y laborales como una herramienta necesaria para desarrollar habilidades socioemocionales que permitan a las personas gestionar sus emociones y afrontar desafíos que se presenten en el entorno.

De otra parte, en el ámbito laboral, las microviolencias se ven más seguidas, esas prácticas de poder y dominio se normalizan afectando la salud mental de los colaboradores, la falta de reconocimiento, y un trato injusto, pueden afectar la salud psicológica y generar conflictos laborales; el liderazgo requiere de un enfoque más humano que reconozca las verdaderas necesidades y emociones de las personas, que la organización adopte una cultura responsable en la gestión del poder y la política promoviendo entornos laborales positivos y saludables donde la salud mental y el respeto sean pilares fundamentales, dejando a un lado el management como una visión racional y estratégica.

Creatividad y habilidades socioemocionales

Existe una alta relación entre creatividad y emociones, de ahí que se vayan desarrollando investigaciones donde se analizan estos dos conceptos. Prieto, M. D., Ferrando, M., & Ferrándiz, C. (2021) realizaron un estudio donde se utilizó el test de pensamiento creativo de Torrance (califica: fluidez, flexibilidad, originalidad) y el inventario de inteligencia emocional de Baron (cuestionario de 60 ítems agrupados en 4 subescalas: intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés y Adaptabilidad) y se halló una relación con la dimensión intrapersonal y cómo esta puede influir en la creatividad generando diferencias significativas de acuerdo al estado de ánimo y la adaptabilidad de los dos tipos de estudiantes. En este mismo sentido, según (Averill, 2011) las emociones y la creatividad están relacionadas de tres formas:

- **Las emociones como antecedentes de la creatividad**: estas afectan los procesos creativos y los estados de ánimo positivos favorecen más, sin embargo, los negativos pueden ser útiles en ciertas fases de creatividad. (Averill, 2011)
- **La creatividad como una experiencia emociona**l: habla de las ideas creativas que se forman de manera repentina y del "fenómeno Eureka" que según David Perkins es " el momento Eureka es cuando una idea o solución parece llegar de repente, a menudo después de un periodo de reflexión y desconexión del problema" (Perkins, 1995); Fomentar la curiosidad o los diferentes pensamientos promueve a la generación de nuevas ideas o cambios que permitan una mayor interacción social y nuevas conexiones en los diferentes entornos.
- **Las emociones productos creativos:** sugiere que las emociones deben estar presentes en el proceso creativo, ya que influyen en la motivación, la expresión, las conexiones y el aprendizaje beneficiando un proceso de creación y aparece el concepto Creatividad Emocional (CE) *"La creatividad emocional es la habilidad para experimentar y expresar una combinación original, apropiada y auténtica de las emociones haciendo referencia a la riqueza emocional de la vida de una persona"* (IVCEVIC; BRACKETT;MAYER,2007).

En la investigación también se destaca cómo la creatividad puede ser un antecedente de la felicidad y se resalta la teoría del fluir de Csikszentmihalyi (1997), que nos habla de cómo las experiencias satisfactorias vienen de un momento de fluir donde la persona se siente más completa por hacer una tarea más significativa. *"Este fluir creativo no viene de la autoindulgencia ni del autosacrificio extremo, sino de recibir placer al usar nuestras habilidades para contribuir a algo que es valioso para el mundo. Después de experimentar el "fluir", según indica Csikszentmihalyi (1997) nuestro yo se vuelve más complejo"* (1997). De acuerdo al anterior análisis, evidenciamos la importante relación que tiene lo emocional con la creatividad y el desarrollo de habilidades socioemocionales en entornos educativos y laborales, resaltando su relación con lo intrapersonal, esta propuesta integra varios enfoques que contribuyen al bienestar de las personas, de los equipos de trabajo y a fomentar la innovación que impulsen a la acción y al compromiso institucional.

Bienestar Integral

Amartya Sen en su teoría del desarrollo humano aborda el bienestar integral a través de la importancia de las capacidades y libertades individuales. Sen sostiene que el bienestar no puede reducirse a indicadores económicos como el ingreso, sino que debe incluir dimensiones como la salud, la educación y la participación social que permitan llevar una mejor calidad de vida; aunque ella no aborda directamente la salud mental es fundamental resaltar su importancia para que las personas puedan desarrollar y ejercer estas capacidades, si no se tiene un bienestar psicológico adecuado una persona no puede alcanzar su mayor potencial.

Sen define las capacidades como las oportunidades reales que tienen las personas y el enfoque de las capacidades se centra en lo que realmente son capaces de hacer y ser, y cómo éste define el bienestar integral (Sen, 1999). Además, esto promueve la creación de un entorno en el que se permita a todas las personas un desarrollo de su potencial y que también pueda conducirse a una sociedad más justa, promoviendo un cambio en la forma en la que se diseñan políticas y esto no solo hablando de gobiernos, sino que las instituciones o empresas. Todas estas instituciones también deben considerar como sus políticas internas afectan las capacidades de las personas y empezar crear planes de beneficios en el que se invierta en educación, salud y servicios que permitan el mejorar la vida de las personas, no solo a través de un aumento de los recursos, si no también mediante sus libertades y oportunidades que tienen dentro de la organización considerando la equidad y la justicia.

En la teoría de la psicología positiva, Martin Seligman (2010) se centra en el estudio de las emociones positivas, el bienestar y las fortalezas humanas, el no solo aborda las emociones sino también el compromiso, las relaciones, el significado y los logros a través de su modelo PERMA:

- **P (Emociones Positivas)**: Experimentar emociones agradables y cultivar la gratitud y la alegría.
- **E (Compromiso)**: Estar plenamente involucrado en actividades significativas, lo que fomenta la concentración y la satisfacción.
- **R (Relaciones)**: Construir y mantener relaciones interpersonales positivas, que son cruciales para el bienestar.
- **M (Significado)**: Encontrar un propósito en la vida y contribuir a algo más grande que uno mismo.
- **A (Logros)**: Alcanzar metas y tener un sentido de competencia.

(Seligman, 2002 -2011).

Este modelo identifica los cinco elementos claves para un bienestar integral y crea un enfoque completo para el desarrollo personal y profesional de una persona; a su vez, esta teoría enfatiza sobre la importancia de las emociones positivas y las relaciones interpersonales para fomentar un ambiente sano en el que se puedan desarrollar habilidades socioemocionales y promover la identificación y el uso de las fortalezas individuales para mejorar el ambiente desde diferentes contextos.

Marco contextual

El desarrollo de habilidades socioemocionales es un factor crítico en las organizaciones para promover un entorno laboral positivo y dar un enfoque holístico que considere las múltiples dimensiones que tiene el hablar de Bienestar. El contexto en el que se llevará a cabo la investigación e intervención es en dos instituciones prestadoras de servicios de salud, del sector privado y ubicadas en Colombia, Bogotá, son clínicas de tamaño grande que atienden a una población de estratos socioeconómicos altos y enfrentan una demanda constante de servicios médicos lo que hace que sea un entorno laboral de alta presión, las personas que van a participar de las estrategias implementadas son técnicos, tecnólogos y profesionales en carreras de la salud y que tienen una interacción asistencial o administrativa con pacientes.

Un sector laboral donde la carga de trabajo, los horarios, la dinámica de los servicios y la atención a pacientes en diferentes condiciones de salud hacen que el personal esté sufriendo de estrés laboral y las demandas emocionales cada vez sean más frecuentes; las organizaciones deben garantizar la salud y bienestar de los colaboradores y por eso se plantea generar estrategias para la autogestión del estrés y el autocuidado desde diferentes dimensiones del ser humano que permitan la satisfacción y comodidad.

Lo anterior nos proporciona una visión general del entorno en que se va a trabajar y los desafíos y oportunidades en los que se encuentran actualmente el sector, de acuerdo a investigaciones previas que han demostrado que implementar programas orientados al desarrollo de habilidades socioemocionales pueden mejorar el bienestar integral de las personas se plantea desarrollar en los colaboradores la capacidad de gestionar el estrés y la autorregulación emocional para construir relaciones interpersonales que les permitan tener más empatía, trabajar en equipo y así disminuir carga laboral y otros factores que están influyendo en su salud emocional.

En Colombia, no existe una política pública en salud mental para los empleadores, pero dentro del marco regulatorio existe la ley 1616 de 2013 y la Resolución 2646 de 2008 que promueven entornos saludables para la promoción de la salud mental y la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo. Estas normativas solo hacen que las empresas proporcionen unas actividades de promoción y prevención básicas por cumplimiento, pero realmente no se implementan programas efectivos que acompañen a los colaboradores y ataquen los factores que cada vez se ven en aumento como lo es el estrés laboral, agotamiento profesional (*burnout*), la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal. A pesar de esto y de los desafíos en salud mental para el personal de salud que dejó la pandemia de COVID-19, muchas organizaciones todavía no toman medidas para abordar estas problemáticas.

El desarrollo de habilidades socioemocionales en colaboradores del sector de la salud debe ser una prioridad, teniendo en cuenta que es un contexto de atención en el que se impacta directamente la calidad de atención a los pacientes, por eso este proyecto busca un bienestar integral y trasversal que contribuya a un ambiente de trabajo saludable y sostenible.

Capítulo II. Marco metodológico

Diseño metodológico

Tipo de Investigación:

El tipo de investigación será de tipo descriptivo - explicativo, con el fin de describir las características y lo manifestado en los colaboradores relacionado a las habilidades socioemocionales para dar explicación de la relación que existe entre estas y los factores de su entorno.

Enfoque

La investigación cualitativa tiene una metodología que se utiliza para indagar y comprender las experiencias y las percepciones que tienen las personas respecto al tema en estudio y se centra en proporcionar una visión detallada, de acuerdo a esto se determinó este enfoque ya que nos permitirá profundizar y comprender experiencias y percepciones sobre el impacto de la implementación de talleres o actividades que desarrollen las habilidades socioemocionales en un entorno organizacional.

Contará con 3 características centrales, los datos se van a compilar en un entorno vivencial que tengan los participantes teniendo en cuenta la situación que está en estudio, se tendrá una flexibilidad y adaptación de los talleres de acuerdo a los diagnósticos de cada equipo, la muestra puede ser pequeña pero concentrada en recolección de información.

Fases:

1. **Análisis de la información, selección de la muestra:** definir los participantes invitados de acuerdo con las encuestas analizadas y el contexto organizacional en el que se encuentre, se priorizaron servicios críticos identificados en los instrumentos de diagnóstico.
2. **Proceso de Implementación**

- **Diseño, estructura y contenido del taller.** En los espacios vivenciales se trabajarán temas relevantes como la autorregulación, empatía y habilidades sociales que permitan mejorar el bienestar físico y emocional del colaborador, la estructura de cada sesión incluye introducción a las temáticas, desarrollo de actividades y el cierre y reflexión.
- **Duración y Frecuencia:** se realizará una sesión mensual por 3 meses con una duración en cada sesión de 2 a 3 horas.
- **Logística y recursos**: Invitar a la población seleccionada asegurando su asistencia de acuerdo a los turnos laborales en los que se encuentren y garantizar un espacio adecuado dentro de las instalaciones de las clínicas, adicional promover los materiales
- **Seguimiento y Evaluación:** obtener retroalimentación de los participantes al final de cada sesión por medio de una encuesta de satisfacción virtual que nos permite cuestionarnos y buscar una mejora continua en los procesos formativos y de acompañamiento al colaborador.

Diagnóstico:

El análisis se realizará en una empresa privada del sector salud, que se caracteriza por tener un ambiente laboral agotador, con participantes de diferentes edades y profesiones de la salud que tienen intervención asistencial o administrativa con pacient**es.**

En cada intervención se tendrán aproximadamente entre 15 y 20 participantes seleccionados de acuerdo a la medición de experiencia y clima laboral que se aplica en la organización cada 6 meses y que identifica factores principales como carga laboral, trabajo en equipo, relacionamiento con los líderes, estrés laboral y síndrome de burnout

Instrumentos:

- Análisis de los resultados de la encuesta semestral que mide Experiencia y clima organizacional de los colaboradores.
- Análisis de resultados generales de la encuentra psicosocial de equilibrio laboral
- Talleres creativos para fomentar la expresión y cómo se relacionan las emociones y sentidos con la autogestión del estrés y el bienestar.

Rejilla con la estructura de la intervención:

Momento	**Talleres**	**Objetivos**
Sensibilización	**Encuentro 1:** Presentación de los resultados obtenidos en las mediciones de Clima Organizacional, espacio de escucha de cómo se sienten en su lugar de trabajo a través de herramientas dinámicas y pactar los temas a trabajar.	-Fomentar un ambiente de confianza, estableciendo expectativas y temas a trabajar en los próximos talleres.
Exploración	**Encuentro 2: Conectando con mis emociones:** Dinámicas de identificación y expresión de emociones	-Comprender la importancia de las emociones en el trabajo. -Fomentar la autoconciencia emocional y la empatía. -Estrategias de Regulación emocional.

		- Desarrollar estrategias de manejo del estrés.
Desarrollo	**Encuentro 3: Creatividad en Acción** Ejercicios de simulación de resolución de problemas y comunicación asertiva a través de la improvisación (Ejercicios de Brainstorming**)**	- Desarrollo de habilidades de comunicación asertiva y escucha activa - Resolución de conflictos - Consolidación de equipo.
Transformación	**Encuentro 4 (solo para líderes) Liderando Consciente** Reflexión sobre el impacto de las microviolencias en los entornos laborales Análisis de casos (recurrir a ejemplos no solo reales por aquello de la privacidad, pero sí a detonantes creativos por ejemplo de programas de televisión como The Office, o sketches cómicos que pudieran servir para ilustrar situaciones y distensionar la comunicación)	- Desarrollo de habilidades de liderazgo inclusivo y respetuoso - Aprender estrategias para intervenir y prevenir comportamientos en espacios organizacionales - Fomentar el diálogo abierto y la confianza entre los equipos

Capítulo III. Hallazgos y discusión de resultados

Línea y sublínea de investigación de la Especialización en Desarrollo Humano con énfasis en Procesos Afectivos y Creatividad

- Línea: Desarrollo Humano
- Sublínea: Lenguaje como expresión afectiva y creativa.

La perspectiva del Desarrollo Humano se convierte en un eje transversal a los procesos que abordan ámbitos de investigación sobre lo psicoafectivo, lo creativo y lo pedagógico. Estos contextos de trabajo e indagación necesitan de iniciativas nuevas que permitan articular esfuerzos para la mejora de la calidad de vida de las comunidades. Así, la sublínea de Lenguaje como expresión afectiva y creativa permite articular el interés por el desarrollo de habilidades socioemocionales que no reciben suficiente atención y no han sido históricamente abordadas de forma adecuada ni en nuestras comunidades en general, ni en los entornos organizacionales. Este ámbito de desarrollo debería ser base para la formación de los individuos debido a que en los seres humanos es fundamental promover relaciones interpersonales saludables para construir conexiones positivas con el otro, comprender aspectos de la interacción social, expresar las ideas propias, regular las emociones, así como tomar decisiones con autoconciencia, autocontrol y pensamiento crítico. Este desarrollo permitiría, a su vez, adaptarse a nuevas situaciones y desafíos de acuerdo al entorno en el que se encuentre aportando al desarrollo de bienestar emocional tanto en el ámbito profesional como personal. Por ello, se requiere investigar para la articulación y construcción de estrategias pedagógicas para la gestión emocional y la autorregulación que permitan fomentar y transformar este tipo de habilidades a través de una formación que implique crear herramientas o estrategias para el crecimiento y desarrollo emocional de los individuos, contribuyendo así a su bienestar integral.

El proyecto de investigación plantea el reto de desarrollar habilidades socioemocionales en entornos organizacionales como clínicas, donde los profesionales o especialistas brindan atención a pacientes y usuarios diversos, quiénes presentan retos alrededor del manejo del estrés, el trámite de las emociones, así como el impacto de estos en los procesos de interacción en los entornos laborales.

Por ello, se busca que la investigación construya acciones alrededor de:

- Transformación de prácticas de interacción en comunidades y ambientes laborales donde se fomente y respete el valor por el otro, la escucha y comunicación abierta, el trabajo en equipo, y se fortalezcan los espacios de reflexión y aprendizaje. Así mismo se busca contribuir al autocuidado como foco para construir entornos laborales más saludables y así, disminuir los niveles de estrés y aportar en la salud mental de las personas.
- Cambiar prácticas socioculturales, hábitos y creencias que inciden en el problema tales como la dificultad en la expresión de emociones, la falta de estrategias para realizar una comunicación directa y clara, el problema de respetar la diversidad de pensamiento, el reto de las interacciones entre disciplinas, el cuidado mutuo y la construcción de ambientes equitativos, diversos e inclusivos.
- Responder a la pérdida de la sensibilidad y la empatía dada por la crisis de valores que se da en contextos laborales donde se separa la concepción de sujetos de la de trabajadores.
- Generar espacios para la mejora de la calidad de vida a través de estrategias que sitúen nuevas formas no solo de afrontar las emociones dadas en la cotidianidad, sino también la de generar formas de interacción que sean asertivas, afectivas y más humanas.

Análisis y Discusión de Resultados

El capítulo tiene como objetivo revisar cómo los talleres propuestos lograron promover el desarrollo de habilidades socioemocionales enfocadas en mejorar el bienestar integral, a través de la exploración de emociones, afectos y creatividad. Se buscó brindar a las participantes prácticas reflexivas que permitieran gestionar sus emociones y fortalecer sus relaciones interpersonales, fomentando un ambiente colaborativo y de confianza en su entorno laboral.

Cada una de las fases del diseño metodológico estuvo dirigida a facilitar el proceso de introspección, aprendizaje y aplicación de estrategias que abordan la autogestión emocional y la resolución de conflictos hasta la integración de la creatividad como propulsor de innovación y mejora continuamente en las dinámicas laborales. Las actividades y los materiales seleccionados permitieron no solo el desarrollo conceptual de los elementos que pudieran sustentar las experiencias, si no también práctico y no solo se enfocó en la gestión individual de las emociones, sino también en cómo se interrelacionan con el trabajo en equipo, el liderazgo inclusivo, el

reconocimiento de microviolencias y el fomento de un entorno organizacional más sano. A través de este análisis se busca identificar cómo cada intervención contribuyó al fortalecimiento de competencias clave para mejorar el bienestar psicológico y social en el entorno laboral, con énfasis en el cuidado emocional y las prácticas de autocuidado dentro de los equipos organizacionales.

Los talleres se implementaron con colaboradores de diferentes áreas dentro de la organización, integrando diferentes niveles jerárquicos y con funciones diversas. Lo que fue clave, ya que permitió abordar distintas necesidades como resolución de conflictos desde diferentes áreas, comunicación, liderazgo e identificar necesidades particulares del entorno como salud emocional, falta de reconocimiento, carga laboral y manejo del estrés.

Los talleres se realizaron después del análisis de la encuesta de clima organizacional y encuesta de psicosocial realizada cada año, y en un momento en el que la organización enfrenta retos relacionados con beneficios brindados a colaboradores y desvinculación significativa de personas.

Con base en el diagnóstico previo, se logró construir un análisis que vinculó los resultados obtenidos en las mediciones (clima laboral y psicosocial) con las estrategias implementadas en la fase de talleres, esto sirvió como punto de partida para identificar y seleccionar las áreas de la organización con mayor oportunidad de mejora para implementar los talleres y abordar las problemáticas detectadas.

Diagnóstico de las mediciones

El diagnóstico a través de las encuestas arrojó aspectos claves relacionados con el liderazgo, las dinámicas de trabajo en equipo, seguridad psicológica y la carga laboral. Aunque se evidencia en los resultados que los colaboradores sienten un fuerte compromiso y orgullo por su trabajo, ciertos factores están impactando de manera negativa el ambiente laboral, lo que genera barreras para el desarrollo del potencial del equipo y el crecimiento organizacional.

Aspectos Principales Identificados:

1. **Liderazgo:** El liderazgo general dentro de la organización se encuentra en un nivel de satisfacción del 70%, muchos colaboradores señalan que el liderazgo no es inclusivo y participativo; en este sentido, existe una percepción de que las decisiones se hacen de forma

unilateral, sin la oportunidad de expresar opiniones. Adicionalmente, se identifica una falta de retroalimentación y de comunicación abierta por parte de los líderes, lo que crea un ambiente donde los colaboradores no se sienten apoyados ni motivados a involucrarse activamente en el proceso de toma de decisiones.

2. **Seguridad Psicológica:** El 65% a nivel general siente que los líderes crean un entorno donde los colaboradores se sienten seguros al plantear problemas o inquietudes difíciles y el 35% reportan sentirse inseguros al expresar sus opiniones o dar retroalimentación, incluso en situaciones donde se requiere una comunicación abierta para resolver conflictos o mejorar procesos. Esta inseguridad se debe en gran parte a la falta de apertura por parte de los líderes y la percepción de que las opiniones divergentes pueden ser ignoradas o incluso mal interpretadas.
3. **Trabajo en equipo*:*** el índice general de satisfacción está en 62.5%, tanto entre pares como entre interdisciplinas, es otro de los aspectos a mejorar, aunque los colaboradores se sienten comprometidos con los objetivos de la organización, las relaciones interpersonales dentro de los equipos no son las mejores, la colaboración entre áreas se ve limitada por la falta de comunicación y la falta de reconocimiento de los logros colectivos y a nivel de equipos se evidencia que faltan estrategias para resolver conflictos, lo que contribuye a que las diferencias no sean manejadas adecuadamente.
4. **Carga laboral:** La carga de trabajo se encuentra en 60% de satisfacción y se evidencia que es otro factor clave que impacta negativamente el clima laboral. A pesar de que los colaboradores están comprometidos con sus responsabilidades y sienten orgullo por el trabajo que realizan, la sobrecarga de tareas genera estrés y agotamiento, por lo que los resultados del instrumento plantean que, aunque disfrutan de su trabajo, la acumulación de responsabilidades y la falta de tiempo para abordar adecuadamente todas sus funciones afecta su bienestar y su capacidad para realizar un trabajo de calidad. Esto, combinado con

la falta de apoyo por parte del liderazgo, incrementa los niveles de ansiedad y frustración dentro del ambiente laboral.

Revisión de la aplicación de los objetivos en el desarrollo de los Talleres: Impacto en el Bienestar Integral

Los talleres realizados han tenido un impacto en el bienestar integral de los colaboradores y la percepción de clima laboral dentro de su equipo de trabajo al alinear todos los objetivos con los pilares del bienestar emocional, social y laboral. En este marco general se guiaron todas las actividades y estrategias planteadas a través de dinámicas interactivas, ejercicios de reflexión y trabajo en equipo, en pro de buscar mejorar la comunicación, la resolución de conflictos y el liderazgo consciente en las áreas intervenidas dentro de la organización, logrando así que los colaboradores adquieran herramientas y desarrollen habilidades para promover una cultura organizacional más saludable y eficiente. El bienestar emocional y social de todos los participantes se fortaleció mediante la promoción de la confianza, el respeto mutuo y el trabajo colaborativo.

Los cuatro momentos planteados en los talleres (Sensibilización, Exploración, Profundización y Transformación) están diseñados de manera progresiva, con el objetivo de guiar a los participantes en un proceso de desarrollo personal y colectivo que fomente un buen ambiente laboral. Estos momentos no solo se corresponden con las etapas de aprendizaje, sino que también están alineados con los principios de la metodología utilizada, la cual favorece un enfoque participativo, reflexivo y vivencial que busca una transformación en la cultura organizacional:

- **Sensibilización**: El primer momento fue diseñado para sensibilizar a todos los participantes, presentando un diagnóstico organizacional y generando conciencia sobre la importancia de un buen ambiente laboral, sin importar el rol de cada uno. Teniendo como punto de partida las percepciones y vivencias del grupo participante que le apunta a considerar sus trayectorias, necesidades y a involucrarlos con el desarrollo del proceso.
- **Exploración**: En esta fase, los participantes reflexionaron sobre sus propias experiencias y características personales, lo que les permitió identificar sus fortalezas y áreas de mejora

en el contexto laboral. En este momento, tanto los líderes como los colaboradores pudieron explorar sus actitudes, prejuicios y dinámicas dentro de los equipos.

- **Profundización:** Durante esta fase, se trabajó sobre situaciones reales que involucran tanto a los líderes como a los colaboradores, particularmente con respecto a las microviolencias y la influencia de la comunicación no verbal. Este fue un momento clave para generar conciencia sobre cómo pequeñas acciones pueden tener un gran impacto en el bienestar de todos los miembros del equipo, no solo de los líderes.
- **Transformación:** Este momento fue esencial para la creación de compromisos individuales y colectivos de los líderes para mejorar el ambiente laboral en sus equipos. Así mismo, se orientó a establecer relaciones claras con los elementos de bienestar que deben incorporarse en las dinámicas de comunicación e interacción, las prácticas de cuidado colectivas y los procesos de incorporación de habilidades socioemocionales.

Taller 1: “Hablemos de nuestro ambiente laboral”

Este primer taller tuvo como objetivo generar un espacio de diálogo abierto y dinámico donde los colaboradores compartieron sus percepciones sobre su entorno de trabajo, explorando emociones y fortaleciendo la confianza y cohesión del equipo. A través de actividades interactivas, como el rompehielos con el balón de conversación, la presentación de resultados de una encuesta de clima organizacional, la ruleta de preguntas y la actividad creativa de "Reflejo corporal del clima organizacional", los participantes reflexionaron sobre los aspectos claves que evidencian en el

liderazgo, la inclusión, el estrés y la comunicación dentro del equipo. Estos fueron algunos de los comentarios obtenidos en el instrumento y en el espacio con los grupos:

> **Colaborador 1:** "Sería necesario que pensaran en nuestro desgaste físico y emocional brindando espacios para disminuir este desgaste"
>
> **Colaborador 2:** "Más comunicación de los jefes o líderes hacia el equipo de trabajo"
>
> **Colaborador 3:** "Que tengamos apoyo por parte de Psicología"
>
> **Colaborador 4:** "La gestión de mi jefe inmediata es buena, me he sentido con un trato más justo y ella sí logra mantener un adecuado ambiente laboral"
>
> **Colaborador 5:** "Crear una estrategia para el trabajo en equipo, ya que la mayoría de las compañeras son muy individualistas y la carga laboral es mal distribuida"

Reconociendo la importancia de los factores culturales y de género en la gestión emocional, según Hofstede (1989), se evidencian diferencias en la expresión emocional entre hombres y mujeres, que puede influir en la manera en que percibimos y nos relacionamos con nuestro entorno laboral, a través de este espacio también se busca fomentar el respeto por la diferencia y promover un ambiente en el que todos puedan ser escuchados independientemente de su género o cultura.

Este enfoque permitió identificar tanto las fortalezas como las áreas de mejora en el ambiente laboral, promoviendo una mayor conciencia sobre las emociones y dinámicas que impactan el bienestar colectivo. En cuanto a las fortalezas sobresalió la conciencia de sí mismos, los participantes demostraron ser conscientes de sus emociones en su día a día y cómo estas influyen en el clima laboral y su relación con los compañeros, cuando se habla de autorregulación se evidencia que manejan los impulsos y emociones ante los pacientes, sin embargo, en los espacios internos de equipo se presentan discusiones que requieren intervención del jefe inmediato. La motivación se refleja en el compromiso de los participantes para aportar a mejorar su ambiente de trabajo mostrando una disposición positiva hacia los cambios. En cuanto a la empatía sigue como uno de los factores a mejorar, ya que algunos no comprender las necesidades de sus compañeros lo que afecta la cohesión del equipo que va muy relacionado con las habilidades sociales, identificando la necesidad de seguir trabajando en una mejor comunicación y resolución de

conflictos para crear un ambiente laboral más armonioso que permita enfocar los esfuerzos de desarrollo hacia las competencias emocionales propuestas por Goleman.

Al finalizar, el grupo mostró un mayor compromiso con la mejora del clima organizacional y un sentido de pertenencia fortalecido, con propuestas concretas para transformar y mejorar su ambiente de trabajo.



Ilustración 1 Taller Hablemos de nuestro ambiente laboral - Enfermería y Operaciones



Ilustración 2 Taller hablemos de nuestro ambiente laboral



Ilustración 3 Hablemos de nuestro ambiente laboral - Equipo Enfermería

En el taller se utilizó una representación corporal para explorar las emociones y comportamientos relacionados con el clima organizacional de los participantes, ellos dibujan una silueta humana y por medio de esta representación se les invitó a usar colores y palabras claves para reflejar emociones, pensamientos y acciones dentro de las diferentes áreas del cuerpo que ellos representaban, esto permitió identificar colectivamente aspectos como el corazón, que generalmente se asocia con emociones, también reflejo condiciones personales que afectan la relación y el trabajo en equipo. lo que permitió visibilizar cómo los sentimientos internos de cada miembro influencian la dinámica del grupo y su desempeño laboral. Otro aspecto interesante fue la asociación que hicieron de la salud mental con la boca, lo que reflejo la forma en la que buscan expresar y comunicar sus pensamientos, preocupaciones o frustraciones que pueden afectar su bienestar emocional y esto resalta la importancia de la comunicación abierta como un factor clave en el manejo de la salud mental en entornos laborales.

Taller 2: "Conectando con mis emociones"

Este segundo taller tuvo como objetivo desarrollar la autoconciencia emocional y la empatía en el entorno laboral, proporcionando herramientas para identificar, comprender y regular las emociones, lo que contribuye al bienestar personal y al trabajo en equipo.

Durante el taller se realizaron diversas actividades que ayudaron a los participantes a explorar sus emociones y fortalecer el trabajo en equipo, se inició con una meditación guiada que se utilizó como estrategia de autoconocimiento, donde los participantes identificaron sus pensamientos y

emociones en un espacio tranquilo, que permitió que cada uno se conectara consigo mismo antes de comenzar las siguientes actividades del taller, a través de la técnica de respiración y visualización lograron calmar su mente y ser más conscientes de sus sentimientos lo que nos facilitó una mayor conexión y reflexión de las siguientes actividades. El material auditivo en la meditación fue música relajante con sonidos naturales mientras les daba instrucciones guiadas, esto fue importante para que los participantes no se dispersaran y tuvieran una experiencia de relajación y conexión emocional.

Se realizaron ejercicios de reflexión sobre sus emociones y preocupaciones actuales y a través de la lectura de una reflexión hablamos sobre cómo ciertas acciones o prácticas ayudan a reducir el estrés y también fortalecer la capacidad emocional brindando calidad y confianza a la hora de enfrentar situaciones difíciles.



Ilustración 4 Taller Conectando con mis emociones - Equipo Enfermería

Esta actividad fue un ejercicio de trabajo en grupo con el aro, que consistió en que los participantes se unieran para resolver un desafío utilizando un aro, esto con el fin de fomentar la colaboración y la comunicación experimentando la importancia de la cooperación y la toma de decisiones en grupo. Durante el espacio se evidenciaba como la frustración y la presión influyeron en el desempeño del equipo y algunos participantes se sintieron impedidos cuando el objetivo no se

logra de inmediato, lo que generó tensiones y afectó la dinámica del grupo, adicionalmente también se evidencia que no tienen en cuenta la planeación y la toma de decisiones compartidas.

Para resolver la actividad grupal con el aro, se implementaron diferentes estrategias como detener el ejercicio para reflexionar sobre las emociones experimentadas, fomentar la comunicación abierta y la empatía entre ellos y que replantear las estrategias de trabajo en equipo que estaban utilizando. Durante el ejercicio se realizó una retroalimentación para guiar la dinámica hacia una mejor coordinación y planificación, estas acciones permitieron que los equipos superaran las tensiones iniciales, ajustaran sus enfoques y lograran completar el desafío con una mayor comprensión de la importancia de la colaboración y la gestión emocional.



Ilustración 5 Taller conectando con mis emociones - Equipo Enfermería

En la actividad del escudo personal, los participantes crearon un collage en forma de escudo para reflejar sus experiencias más significativas, las personas que los han marcado, lo que les hace sentir orgullosos y sus aspiraciones. Durante este ejercicio se evidenció una conexión emocional colectiva, debido a que todos compartieron los momentos personales que los conmueven y esto generó un ambiente de empatía y reflexión al conocer las historias de los demás, esto permitió que empezaran a comprender que no deben juzgar sin conocer, aprendiendo a valorar la diversidad de

vivencias y a respetar las emociones y pensamientos de los demás, esta actividad permitió a todos expresarse abiertamente y fortalecer la confianza dentro de los equipos.

Adicionalmente, los participantes incluyeron un lema personal que funcionó como una síntesis de sus pensamientos y emociones más profundas, el texto creado reflejó sus necesidades, aspiraciones y deseos personales, convirtiéndose en una forma de reflexión sobre lo que cada uno considera más importante en su vida. Esta creación sirvió no solo para identificar y comunicar las emociones propias sino también para darlas a conocer de forma asertiva a los demás y en ese sentido, poder generar reconocimiento en los demás. Así mismo, se evidencia lo fructífero de realizar actividades en las que la comunicación sea el centro, con ello, se plantea la importancia de generar espacios para el intercambio y el diálogo entre colaboradores.

El taller se enlaza directamente con la evaluación cognitiva de Lazarus (2000), que sostiene que las emociones surgen a partir de la valoración cognitiva de las situaciones. Así, los ejercicios de meditación y reflexión que se realizaron iniciando, ayudaron a los participantes a tener una valoración primaria de sus emociones permitiendo tomar conciencia de su estado emocional al inicio del taller; el ejercicio del escudo les permitió valorar de manera más profunda experiencias y relaciones significativas que involucra la valoración primaria tanto la secundaria planteada por Lazarus y en el desafío del aro se evalúa la importancia de las emociones que surgen de la interacción grupal y se conecta con las valoraciones cognitivas de capacidad de afrontamiento planteadas por Lazarus.

Estas actividades buscan reducir el estrés, mejorar la comunicación y colaboración, y fortalecer la capacidad de manejo emocional, generando un entorno laboral más saludable, empático y armonioso. El taller finaliza con una reflexión grupal, donde los participantes comparten sus

aprendizajes, lo que refuerza la comprensión y el apoyo mutuo dentro del equipo de trabajo. Entre las reflexiones se destacan:

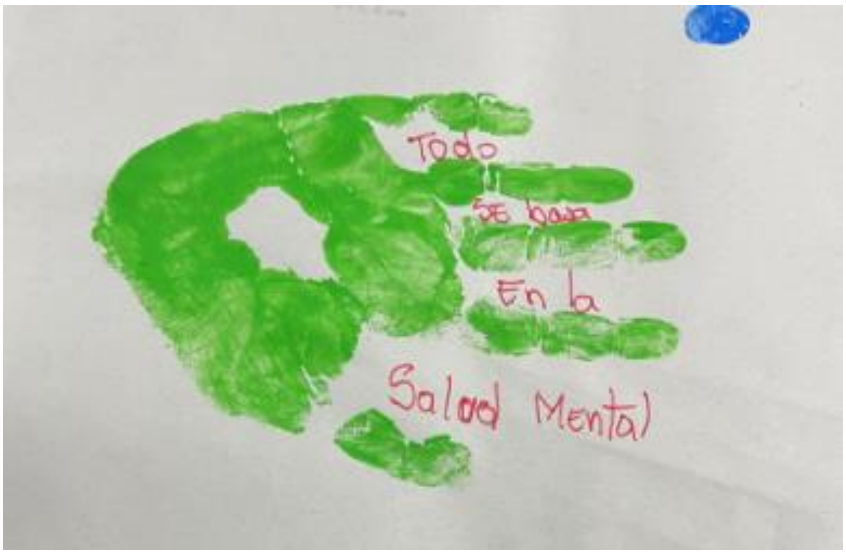


Ilustración 6 Escudo personal y lema - Equipo Terapia Respiratoria

Taller 3: "Creatividad en Acción"

Tuvo como objetivo fortalecer las relaciones y la colaboración entre los participantes a través de dinámicas interactivas centradas en el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y la resolución de conflictos. Se realizaron actividades como la reflexión sobre diferentes tipos de equipos, la creación de un "mapa simbólico de trabajo" para visualizar la colaboración efectiva, y simulaciones de resolución de conflictos mediante juegos de roles. Además, se abordaron temas clave como la confianza y el trabajo en equipo, lo que permitió a los participantes mejorar su comunicación y adquirir herramientas prácticas para resolver problemas de manera eficiente. El

taller fomentó un ambiente constructivo y armónico, logrando una mayor conciencia sobre la importancia de la cooperación y el respeto dentro de los equipos laborales.



Ilustración 7 Taller creatividad en acción - Equipo Facturación y Admisiones

Durante todo el taller se promovió la colaboración y el intercambio de ideas, permitiendo que cada participante aportará su visión y se volviera mutua y compartida, las actividades iniciales permitieron conectar con ejemplos visuales y facilitó el inicio de un diálogo abierto sobre las características de su equipo, permitiendo crear un marco de referencia colectiva para construcción del concepto de equipo, en esta actividad se evidenció un amplio sentido de pertenencia hacia la institución, lo que permitió que en la construcción de un mapa simbólico de trabajo los participantes visualizaron sus ideas de manera creativa. La actividad de juego de roles se enfrentó a situaciones inesperadas que suelen suceder en los servicios día a día y esto les permitió observar cómo reaccionaban y cómo podían mejorar su manejo de conflictos y de respuesta con los diferentes procesos y con sus pares de trabajo, esto fue clave para identificar los puntos de mejora

en la interacción grupal. Para finalizar el taller se hizo un cierre sobre la confianza como pilar fundamental en un equipo de trabajo para fortalecer las relaciones de trabajo.



Ilustración 8 Taller creatividad en acción - Equipo Facturación y Admisiones

Taller 4: “Liderando Consciente”

Tuvo como objetivo desarrollar habilidades de liderazgo inclusivo y respetuoso entre los colaboradores con roles de liderazgo dentro de la organización, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo a través de herramientas de comunicación efectiva. Durante tres horas, los participantes reflexionan sobre su estilo de liderazgo mediante ejercicios como la creación de un "Logo Colectivo", donde cada uno diseña simbólicamente su cartografía de liderazgo, representando sus valores, fortalezas y aspiraciones como lideres, Posteriormente, los logos individuales se integraron en un logo colectivo, simbolizando la unión de estilos, perspectivas y habilidades dentro del grupo, esta actividad permitió a los participantes identificar y visualizar como las contribuciones individuales se complementan para formar una identidad de equipo más sólida y coherente, el proceso también fomento el autoconocimiento, la empatía y la capacidad de

valorar la diversidad dentro del equipo de trabajo. Además, el "Ejercicio de Máscaras" les ayudo a comparar el líder ideal con el líder que son actualmente, mientras que reflexiones grupales sobre

casos reales, retroalimentaciones y microviolencias en el entorno laboral impulsaron soluciones concretas para mejorar la cultura organizacional y fortalecer la relación entre lideres y equipos.



Ilustración 9 Taller liderando consiente - Equipo Facturación y Admisiones



Ilustración 10 Actividad de Mascaras - Equipo de lideres asistenciales

La actividad de las máscaras con los líderes les permitió reflexionar sobre su rol y las acciones que no se alinean con los valores esenciales del liderazgo. Durante las dinámicas del taller, reconocieron que sus palabras o actitudes podrían contribuir a un ambiente de microviolencias en el trabajo, manifestándose en comentarios despectivos, falta de reconocimiento y críticas hacia las opiniones ajenas. Esta reflexión llevó a la conclusión de que ignorar críticas constructivas afecta tanto el ambiente laboral como el rendimiento de los equipos. El ejercicio promovió una reflexión colectiva sobre cómo, sin intención, los líderes pueden generar ambientes tóxicos al no practicar la escucha activa, rechazar la retroalimentación o minimizar los sentimientos de los demás. Además, se destacó la importancia de la autoevaluación constante en el liderazgo y la necesidad de fomentar una comunicación respetuosa que propicie un liderazgo más inclusivo y empático. Varios participantes expresaron la necesidad de mejorar su capacidad para recibir retroalimentación, reconociendo que aceptar las críticas es una muestra de madurez y crecimiento personal y profesional.

Conclusiones de la intervención

En el análisis de intervención de los talleres realizados, se puede observar un impacto positivo en diferentes áreas claves dentro de la organización. Los talleres lograron sensibilizar tanto a líderes como a colaboradores sobre los principios fundamentales de relacionamiento y liderazgo inclusivo, así como la importancia de la comunicación asertiva y la retroalimentación respetuosa. A través de actividades prácticas, los participantes tuvieron la oportunidad de reflexionar sobre sus propias actitudes y comportamientos, comprendiendo cómo estos influyen en sus dinámicas diarias de trabajo y en su bienestar emocional. Este proceso de reflexión y sensibilización fue esencial para seguir construyendo una cultura organizacional más inclusiva, respetuosa y colaborativa, favoreciendo el desarrollo de un entorno laboral saludable.

Las diferentes intervenciones no solo impactaron en el ámbito de las relaciones interpersonales, sino que también favorecieron el bienestar integral de los colaboradores, con un enfoque claro en la salud emocional y la prevención de microviolencias. En este sentido, los talleres ayudaron a aumentar la conciencia sobre la importancia de cuidar la salud mental dentro del entorno laboral, permitiendo a los participantes identificar y manejar situaciones de abuso de poder o falta de

reconocimiento. Este enfoque propició un espacio más seguro y respetuoso para todos los miembros de la organización.

Además, el fomento del trabajo en equipo y la resolución de conflictos desempeñó un papel crucial en el desarrollo de habilidades socioemocionales. A través de ejercicios prácticos, se enfatizó la importancia de la flexibilidad, la adaptación a diversas perspectivas y el respeto mutuo. La creación del "Logo Colectivo", una actividad colaborativa, permitió a los participantes experimentar de primera mano cómo la integración de ideas diversas fortalece el sentido de pertenencia y los valores de liderazgo inclusivo. El trabajo conjunto también favoreció la cohesión grupal y fomentó un enfoque positivo frente a los desafíos del trabajo diario.

Por otro lado, la intervención ofreció herramientas valiosas para la autogestión emocional, ayudando tanto a líderes como a colaboradores a identificar factores de estrés y burnout, y proporcionándoles estrategias para mantener un enfoque positivo y saludable frente a las presiones laborales. Este proceso de autoconocimiento, acompañado de la prevención de microviolencias, contribuyó significativamente a la creación de una cultura organizacional más sana, empática y resiliente.

Los talleres ofrecieron una intervención integral que impactó positivamente en el desarrollo de habilidades socioemocionales, la mejora del bienestar emocional y la creación de un entorno más colaborativo y respetuoso. A través de la sensibilización, la reflexión y el trabajo en equipo, los participantes adquirieron herramientas para mejorar sus relaciones interpersonales y su desempeño laboral, contribuyendo a una organización que valora el bienestar integral de sus miembros y promueve un liderazgo ético y respetuoso en todos los niveles jerárquicos.

La psicoeducación desempeñó un papel crucial en el desarrollo de las habilidades socioemocionales de los colaboradores. A través de la intervención, los participantes no solo aprendieron sobre procesos de autogestión y cognición, sino que también experimentaron un impacto positivo en su relación consigo mismos y con los demás. Esta mejora en la gestión

emocional contribuyó a una mayor empatía, comprensión interpersonal y una mayor capacidad de respuesta adaptativa ante situaciones laborales y personales.

Los colaboradores pudieron identificar y poner en práctica estrategias de autocuidado que favorecen su bienestar emocional y físico. Esto, a su vez, mejoró su capacidad para gestionar el estrés y las emociones en situaciones desafiantes, tanto en el ámbito laboral como personal. Estas estrategias se convirtieron en herramientas útiles para hacer frente a situaciones complejas.

Las estrategias de aprendizaje presentadas durante los talleres no solo se limitaron a mejorar el desempeño profesional, sino que también ofrecieron un enfoque integrador para abordar retos personales. Las técnicas de mediación y resolución de conflictos aplicadas en los talleres brindaron a los colaboradores herramientas prácticas para la toma de decisiones, la resolución de problemas y la adaptación a nuevas situaciones. Estas competencias fueron útiles tanto en el trabajo colaborativo como en la vida cotidiana.

Un hallazgo relevante durante la intervención fue la importancia de reconocer las diferencias de género en la experiencia de los colaboradores. Se observó que tanto las colaboradoras como los colaboradores enfrentan desafíos emocionales y laborales distintos, lo cual influye en su desempeño y bienestar. El reconocimiento de estas diferencias permitió una comprensión más profunda de las necesidades específicas de cada grupo, lo que ayudó a adaptar las intervenciones de manera más efectiva. Las colaboradoras mujeres, por ejemplo, mostraron una mayor tendencia a identificar factores de burnout y estrés relacionado con la sobrecarga laboral, mientras que los hombres manifestaron una necesidad mayor de trabajar en habilidades de empatía y comunicación. Este enfoque inclusivo permitió atender de manera más específica las necesidades de los participantes y promover una mayor equidad en los procesos de intervención.

La identificación de factores culturales y de género fue esencial para diseñar intervenciones más inclusivas y adaptadas a las realidades individuales de los colaboradores. El abordaje de estos factores constituyó una base para crear estrategias de intervención que favorecen un entorno laboral más inclusivo y respetuoso. Reconocer las diferencias permitió que las intervenciones no

solo fuesen efectivas, sino también respetuosas con la diversidad, y ayudó a potenciar el bienestar integral de todos los participantes.

Aporte del trabajo de grado al campo del desarrollo humano

Esta investigación se centró en el desarrollo de habilidades socioemocionales en equipos organizacionales, dando un enfoque en el favorecimiento del bienestar personal e integral de las personas, en ese sentido, este trabajo tiene un amplio aporte al campo de desarrollo humano en contextos organizacionales integrando perspectivas socioemocionales y antropológicas que permitan tener un mayor acercamiento interdisciplinar desde una mirada más global de las dimensiones del ser humano.

Al desarrollar estas habilidades socioemocionales se destaca la importancia de construir iniciativas centradas en el ser humano y priorizar el bienestar emocional y las relaciones con el otro, esto generará un impacto en el manejo de las presiones presentadas en los contextos intra y extra laborales y ocasiona una transformación en las formas de interacción y comunicación, así como en la implementación de estrategias organizacionales que se utilizan para identificar y disminuir internamente los factores psicosociales que interfieren en la calidad de vida de los colaboradores, por ello, se busca diseñar talleres experienciales y otras prácticas formativas que permitan cada vez contribuir a mejorar la experiencia y atención que se le brinda al colaborador desde la organización.

La implementación de estos programas debe tener un alcance más allá de realizar capacitaciones técnicas o correctivas, deben crear acompañamiento continuo que fomente la autogestión y el crecimiento personal y profesional del colaborador y los equipos de trabajo.

Las iniciativas propuestas además de buscar el bienestar también promueven una cultura organizacional que integre políticas organizacionales inclusivas y espacios que valoren las relaciones humanas y se respetan los derechos humanos en busca de impactar positivamente la calidad de vida de toda la organización y transversalmente también la calidad en la atención que se brinda a los pacientes en el caso del sector salud.

Recomendaciones

- Las organizaciones enfrentan problemas de comunicación y salud mental debido a la falta de habilidades socioemocionales en los profesionales. El desarrollo humano, entendido como la capacidad de gestionar emociones y relacionarse positivamente, es crucial para el bienestar individual y el rendimiento en entornos laborales y fortalecer estas habilidades desde las áreas de personas.
- El desarrollo humano en las organizaciones debe abarcar dimensiones físicas, emocionales y mentales del ser humano, contribuyendo a prevenir problemas psicoemocionales y a fomentar una vida equilibrada y saludable.
- La investigación planteada resalta la necesidad que tienen las organizaciones en implementar programas de desarrollo humano y se enfoca especialmente en el sector salud, donde el estrés y las tensiones emocionales son elevados. Se propone un enfoque integral que no solo mida el riesgo psicosocial, sino que también implemente estrategias efectivas para la gestión emocional y la autorregulación impactando la cultura organizacional y calidad de vida de los colaboradores.
- Se evidencia una carencia de estudios que aborden el desarrollo de estas habilidades en contextos organizacionales, resaltando la importancia de las emociones en el rendimiento y satisfacción laboral.
- Se requiere una política pública para las organizaciones que vaya más allá de la promoción y prevención, abordando de manera efectiva la salud mental como una problemática social que afecta el bienestar de los individuos y sus entornos.

Anexos

Se incluyen como anexos los materiales complementarios más relevantes para el presente trabajo, con el fin de respaldar y enriquecer los contenidos desarrollados. Los anexos presentan:

1. Talleres diseñados: Se incluyen los cuatro talleres (Hablemos de nuestro ambiente laboral, Conectando con mis emociones, Creatividad en acción, y Liderando Consiente) desarrollados en este proyecto, detallando los objetivos, las actividades propuestas y los métodos utilizados. Cada taller esta descrito en su totalidad
2. Materiales de Apoyo: Recursos utilizados durante los talleres, como guías de actividades, lecturas y videos reflexivos y otros materiales entregados a los participantes, utilizados específicamente para alinear con los objetivos de cada taller.
3. Imágenes: Fotografías y representaciones graficas incluidas en la tabla de ilustraciones, las cuales documentan visualmente aspectos importantes del desarrollo del taller y sus dinámicas grupales.

Este conjunto de documentos y recursos visuales proporciona una visión integral del trabajo realizado y constituye un respaldo para la comprensión de los temas abordados.

PLAN DE ACTIVIDADES MOMENTO 1 - SENSIBILIZACIÓN	
INFORMACIÓN GENERAL	
Nombre del Taller	Hablemos de nuestro ambiente laboral
Población a la que está dirigido	Todos los colaboradores de la organización que permanezcan en la misma área intervenida independientemente de su nivel jerárquico o función desempeñada.
Temas para tratar	Ítems de medición en la encuesta: Experiencia general del colaborador (sentido de pertenencia, compromiso), relación con los líderes, relación con el equipo de trabajo, inclusión, seguridad psicológica, estrés y síndrome de Burnout.
Objetivo	Facilitar un espacio de diálogo abierto y dinámico donde los participantes puedan compartir sus percepciones de cómo se sienten trabajando en la organización, explorando sus emociones, fortaleciendo la confianza y la cohesión del equipo a través de dinámicas interactivas.
Duración de la sesión	2 horas

Materiales	Resultados de la medición de clima organizacional Herramientas digitales con preguntas provocadoras Balón Icebreaker, pliego de cartulina, marcadores de colores, pinturas y post-its.
Número máximo de participantes	25 participantes

DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO

- Como parte del proceso inicial se ha presentado una prueba que mide los siguientes aspectos:
  Experiencia general del colaborador (sentido de pertenencia, compromiso), relación con los líderes, relación con el equipo de trabajo, inclusión, seguridad psicológica, estrés y síndrome de Burnout.
  Los resultados de la medición permiten evidenciar el punto de partida en relación con la gestión de las relaciones en el ambiente laboral y que la información se dé de manera anónima, lo cual es esencial para crear un ambiente de confianza
- Actividad Rompehielo - Balón de Conversación: el objetivo es crear un ambiente relajado que permita a los participantes compartir aspectos personales y comenzar a generar confianza, antes de abordar temas más profundos sobre su experiencia laboral.
  Las preguntas pueden estar centradas en el conocimiento del participante y en la conexión con su entorno laboral y personal. Algunas de las preguntas pueden ser:

  - ✔ ¿Qué disfruto de mi trabajo?
  - ✔ En mi entorno familiar, ¿qué actividad me divierte y me desestresa?
  - ✔ ¿Qué tipo de estímulos (olores, sonidos, canciones, personas, etc.) me ayudan a estar tranquila/o?
  - ✔ En tu entorno personal, ¿hay alguna rutina o hábito que te haga sentir más positivo/a?
  - ✔ ¿Cuál es el logro personal que más te llena de orgullo?

- Presentación con los resultados de medición de clima organizacional, ítems a tener en cuenta: experiencia general del trabajador, efectividad del liderazgo, inclusión, seguridad psicológica, estrés, síndrome de burnout, relacionamiento en el equipo, cultura organizacional.
  Con los resultados se establecerá un diálogo para entender cómo las respuestas permiten no solo identificar problemas, sino movilizar y hablar de necesidades y transformaciones.
- Ruleta digital con preguntas orientadoras al tema a indagar:
  ¿Quisieras que se haga algo diferente en tu trabajo?
  ¿Qué mejorarías de tu experiencia en el equipo?
  ¿Qué cambiarías si fueras el líder de tu área?
  ¿Cómo describirían la comunicación actual dentro del equipo?
  ¿Cómo influyen tus emociones en tu salud mental?
  En una frase define tu equipo de trabajo.

<table>
<tr><td colspan="2">

- Reflejo Corporal del Clima: entregar a los participantes por grupos de 5: pliego de cartulina, marcadores de colores, pinturas y post-its para que puedan realizar la silueta

</td></tr>
<tr><th colspan="2">ACTIVIDADES</th></tr>
<tr><th>Momento Instruccional</th><th>Actividades realizadas por el facilitador</th></tr>
<tr><td>Inicio</td><td>

- Iniciar con una conversación abierta preguntando a los participantes ¿Cómo se sienten en su día? Luego, realizar la actividad de rompehielos con el balón de conversación, utilizando las preguntas adaptadas que permiten un acercamiento más personal.
- Introducción al taller, presentación del objetivo de la actividad.

</td></tr>
<tr><td>Desarrollo</td><td>

- Presentación de los resultados de la encuesta de clima laboral, destacando tanto las fortalezas como las áreas de oportunidad. y dando en qué consiste cada ítem con ejemplos, se presentarán en diapositivas dinámicas y de fácil lectura.
- Usar la ruleta digital con las preguntas orientadoras para abrir un espacio de reflexión y generar un diálogo más dinámico sobre los resultados y las experiencias de los participantes.
- Los participantes crearán la silueta de un compañero y, mediante esta representación, explorarán los comportamientos, emociones y dinámicas que afectan su experiencia laboral y el clima organizacional.
  - ❖ Divide a los participantes en grupos de 5 a 6 personas.
  - ❖ Cada grupo debe elegir a uno de sus miembros para que se acueste sobre la hoja para que los demás puedan trazar su silueta.
  - ❖ Una vez que hayan trazado la silueta, deben identificar y reflexionar sobre diferentes áreas del cuerpo, relacionadas con aspectos del clima laboral. Pueden usar post-its o marcadores de colores para agregar palabras clave, frases o dibujos dentro de cada área, reflejando lo que creen que un colaborador podría experimentar en cada parte. Por

</td></tr>
</table>

	ejemplo, en el área del 'corazón', podrían escribir emociones como 'frustración', 'miedo', 'alegría', dependiendo de cómo el equipo percibe ese aspecto del entorno laboral." ***Cabeza**: ¿Qué pensamientos o preocupaciones tienen acerca del trabajo? (Ej. ¿Siente estrés, motivación, seguridad, presión?) ***Corazón**: ¿Qué emociones sienten a menudo en su ambiente laboral? (Ej. ¿Siente satisfacción, frustración, tristeza, alegría?) ***Brazos**: ¿Qué acciones están tomando para mejorar su entorno de trabajo? (Ej. ¿Es proactivo, participa en iniciativas, busca apoyo?) ***Boca**: ¿Qué expreso a mi equipo? (Ej. ¿Comparte opiniones abiertamente, se siente escuchado, tiene dificultades para comunicarse?) ***Piernas**: ¿Hacia dónde estamos yendo como equipo dentro de las clínicas? (Ej. ¿Siente que tiene oportunidades de crecimiento, o se siente estancado/a?) ***Manos**: ¿Cómo interactúa cada uno con los demás? (Ej. ¿Es colaborativo, tiene conflictos, trabaja en equipo?) ❖ Ahora, cada grupo debe realizar una representación de comportamientos y dinámicas con la silueta que crearon, cada grupo debe preparar una pequeña escena donde deben mostrar comportamientos, pensamientos y emociones o situaciones relacionadas con su experiencia y clima organizacional, e identificar la parte del cuerpo implicada: Ej: Un escenario en el que la persona se siente ignorante o no escuchada en una reunión de equipo (boca), lo que genera frustración (corazón). ❖ Los demás grupos deben observar y reflexionar sobre las conexiones que se hacen entre los diversos aspectos del clima laboral y la experiencia del colaborador, se pueden hacer preguntas como:

	*¿Qué aspectos del entorno organizacional de nuestro día a día fueron más evidentes en cada silueta? *¿Qué emociones o pensamientos comunes aparecieron en varias de las representaciones? *¿Cómo podrían mejorar los aspectos más negativos que surgieron durante las representaciones?
Cierre	● Resumir los puntos clave discutidos durante el taller, destacando las propuestas de mejora y compromisos del equipo. ● Invitar a los participantes a compartir voluntariamente sus reflexiones finales. ● Agradecer a los participantes por su tiempo y compromiso y ofreciendo la disponibilidad para el apoyo al equipo.
Otros aspectos importantes de la sesión	
*Asegurar que el espacio sea cómodo y accesible para todos los participantes. *Fomentar la participación de todos los asistentes y asegurar que las preguntas y actividades sean inclusivas y respeten la diversidad del equipo.	
Bibliografía	

PLAN DE ACTIVIDADES MOMENTO 2 – EXPLORACIÓN	
INFORMACIÓN GENERAL	
NOMBRE DEL TALLER	Conectando con mis emociones
Población a la que está dirigido	Todos los colaboradores de la organización que permanezcan a la misma área intervenida independientemente de su nivel jerárquico o función desempeñada.
Temas para tratar	Autoconciencia emocional y empatía, regulación emocional y manejo del estrés
Objetivo	Desarrollar la autoconciencia emocional y la empatía en el entorno laboral, proporcionando a los participantes herramientas y estrategias para identificar, comprender y regular las emociones aportando a su bienestar personal y a su equipo de trabajo.
Duración de la sesión	3 horas

Materiales	Hojas de papel con las preguntas y los ejercicios planteados en el contenido. Colores, esferos, lápices, tijeras y revistas Elementos para la ambientación: olor, velas … Recursos Audiovisuales para proyectar video y sonido Música para meditación: https://www.youtube.com/watch?v=-b4BjxrIp8o Música para ejercicios: https://www.youtube.com/watch?v=9n3vAfhJkzY Video de cierre: https://www.youtube.com/watch?v=aJGW4OxKHUg Un aro (puede ser un aro de hula hoop grande).
Número máximo de participantes	25 participantes

DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO

- **Ejercicio de conexión (20 minutos):** pedir a los participantes que se sienten en un lugar cómodo, haciendo un círculo y con los pies en el suelo y las manos descansando sobre las piernas, que cierren los ojos y sigan las instrucciones del facilitador:
  " Empecemos tomando una respiración profunda juntos, inhalen por la nariz, llenando sus pulmones completamente... y exhalen lentamente por la boca. Vamos a hacer esto tres veces más. Inhalen... y exhalen..." Ahora, enfoquen su atención en sus pies, sientan el contacto de sus pies con el suelo, relajen cualquier tensión que puedan sentir en sus pies y tobillos. Mientras lo hacen, piensen en todas las cosas que les permiten estar firmes y estables en su vida". Suban lentamente la atención hacia sus pantorrillas, relajando cualquier tensión que encuentren. Reflexionen sobre como sus piernas les sostienen y los llevan a donde necesitan ir. Continúen subiendo la atención hacia sus rodillas, muslos y caderas, relajen cada área. Sigan subiendo hacia el abdomen y pecho, relajando cualquier tensión. Piensen en la importancia de la respiración y cómo cada respiración les da vida. Ahora, suban la atención a sus hombros, brazos y manos. Relajen estas áreas y reflexionen sobre todas las acciones que realizan con sus manos. Finalmente, enfoque la atención en su cuello, cara y cabeza. Relajen cualquier tensión y piensen en los pensamientos y emociones que tienen.
  Imaginen un lugar donde se sienten completamente tranquilos y felices. Puede ser un lugar que conozcas o un lugar imaginario. Visualicen todos los detalles: los colores, los sonidos, los olores, las texturas. Sientan la paz y la calma que este lugar les proporciona."
  Mientras están en este lugar tranquilo, repitan mentalmente algunas afirmaciones positivas. Pueden ser cosas como: "Estoy en calma y enfocado", " Estoy preparado para aprender y crecer" " Confío en mis capacidades". Piensen en la cualidad que más admiran de sí mismos y repítela como una afirmación.
  Poco a poco, traigan su atención de vuelta al presente. Empieza a mover ligeramente los dedos de las manos y los pies. Cuando se sientan listos, abran los ojos lentamente.

- **Hoja de papel # 1: “Llegó el momento de escribirle a tu emoción... ¿Cómo te sientes hoy?”**
  Fomentar la reflexión personal sobre el estado emocional actual. Invitar a los participantes a profundizar en las emociones que experimentan, por qué se sienten así y cómo estas emociones afectan su día a día.
  Al finalizar, dar espacio para que algunos compartan sus reflexiones
- **Hoja de papel # 2**:
  Ejercicio 1: Escribe todo lo que te preocupa en este momento.
  Ejercicio 2: Marca los puntos de esa lista que tú puedes resolver.
  Reflexión: “Los antiguos estoicos tenían unas lecciones excelentes: Solo puedes controlar tres cosas: tus acciones, palabras y cómo manejas tus emociones. Todo lo demás está fuera de tu poder."
  Enfatizar cómo esta práctica ayuda a reducir los niveles de estrés y desarrolla una mayor fortaleza emocional. A menudo olvidamos esta verdad, nos obsesionamos y preocupamos acerca de cosas sobre las que no tenemos influencia real.
  Recordemos que no debemos soportar el peso del mundo entero en nuestros hombros, la prioridad es concentrarnos en nuestras acciones, nuestras palabras y nuestras emociones.
- **Juego de resolución grupal de problemas - Un aro mágico:** con el objetivo de fomentar la colaboración y la comunicación dentro del equipo mientras resuelven el desafío de levantar un aro sin que se caiga. Este ejercicio también permite que los participantes experimenten la gestión emocional cuando se enfrentan a desafíos que requieren de trabajo en equipo, paciencia y coordinación.
- **Escudo personal:** El diseño de este escudo debe ser realizado como un collage, utilizando materiales diversos como recortes de revistas, dibujos, papeles de colores y lápices, para representar las respuestas a las siguientes preguntas:

1. Las experiencias que han marcado mi vida.
2. Las tres personas que han transformado mi vida.
3. ¿Qué me hace sentir orgulloso/a?
4. ¿Cuál es mi mayor deseo o aspiración?

Este ejercicio busca ayudar a los participantes a reflexionar sobre su red de apoyo emocional y cómo pueden utilizarla en momentos de carga laboral. Al integrar imágenes, palabras y símbolos que representen estos aspectos emocionales, los participantes pueden visualizar de manera más tangible sus fuentes de fortaleza emocional.

- **Elaborar un Fanzine sobre las emociones propias:** Se entregará a cada participante una hoja para crear un fanzine de sus emociones, en donde puedan expresar libremente lo que sienten sobre el tema tratado. Esto incluirá palabras, dibujos, imágenes, o cualquier forma creativa que prefieran usar.

ACTIVIDADES	
Momento Instruccional	**Actividades realizadas por el facilitador**
Inicio	

	● Iniciar dando la bienvenida al taller y agradeciendo el espacio. ● Realizar la meditación guiada descrita en la sección anterior para conectar con las emociones presentes en el momento y fomentar la autoconciencia emocional.
Desarrollo	● Se entregará la hoja de papel # 1 con la frase y la pregunta: **llego el momento de escribirle a la emoción ¿Cómo te sientes hoy?**, se debe tratar de profundizar en la autoconciencia emocional y ofrecer un espacio para que individualmente se reflexione sobre su estado emocional actual. Aclara a los participantes que es una escritura libre en la que se puede identificar con una o varias emociones, porque creen que se sienten así y como está emoción afecta su día a día. Después de que todos hayan terminado de escribir, puedes invitar a algunos a compartir sus reflexiones, promoviendo un ambiente de empatía y comprensión entre todos los participantes. ● Se entregará la hoja de papel # 2 para que los participantes escriban todas las cosas que les preocupan en este momento y después puedan marcar los puntos de ese listado que ellos pueden resolver. Para finalizar este ejercicio se debe leer la reflexión que se encuentra en la descripción del contenido y enfatizar en cómo esta práctica no solo reduce nuestros niveles de estrés, sino que también nos ayuda a desarrollar una mayor fortaleza emocional, permitiéndonos afrontar las situaciones con mayor claridad y confianza. ● Distribuir a los participantes en un círculo, asegurándose de que todos puedan tocar el aro con al menos un dedo. El aro debe estar suspendido en el aire, a la altura de sus dedos. El desafío es que el grupo debe levantar el aro del suelo sin dejarlo caer y sin quitar las manos del aro. Todos los participantes deberán moverse de manera sincronizada, levantando el aro a la misma vez. Si el aro cae o alguien pierde el contacto, deben empezar de nuevo. Durante el ejercicio se puede sugerir técnicas de coordinación y comunicación, como verbalizar movimientos (por ejemplo: “muevan sus dedos hacia arriba lentamente”) o usar señales no verbales para coordinar el grupo. Si el grupo lo logra rápidamente, se pueden introducir nuevos obstáculos para hacer el desafío más difícil: o Cambiar la dirección del movimiento del aro. o Instruir a los participantes a mover el aro en círculos o figuras geométricas mientras lo levantan.

	○ Imponer una cantidad de tiempo para hacerlo más desafiante (por ejemplo, deben levantarlo en menos de 2 minutos). Al finalizar el ejercicio, pedir a los participantes que se sienten en círculo y hacer una reflexión grupal sobre la experiencia. Algunas preguntas para pueden ser: ○ ¿Cómo se sintieron al tener que trabajar juntos para levantar el aro? ○ ¿Cómo afectó la comunicación del grupo en el éxito o fracaso del ejercicio? ○ ¿Qué estrategias utilizaron para mantener la calma y la sincronización? ○ ¿Qué pueden aplicar de este ejercicio al ambiente laboral para mejorar el trabajo en equipo? ● **Escudo Personal:** Explicar el propósito del "escudo personal" y cómo cada sección refleja una parte importante de la vida emocional. Los participantes crearán su escudo en formato collage y con las preguntas planteadas en el contenido. ● **Fanzine de emociones:** Entregar el material y pedir que los participantes creen un fanzine sobre sus emociones, con total libertad creativa y si alguno desea puede compartir una reflexión.
Cierre	● Proyectar el siguiente video: https://www.youtube.com/watch?v=aJGW4OxKHUg ● Invitar a los participantes a compartir voluntariamente sus reflexiones finales. ● Agradecer a los participantes por su tiempo y compromiso y ofreciendo la disponibilidad para el apoyo al equipo.
Otros aspectos importantes de la sesión	
*Asegurar que el espacio sea cómodo y accesible para todos los participantes. *Fomentar la participación de todos los asistentes y asegurar que las preguntas y actividades sean inclusivas y respeten la diversidad del equipo.	
Bibliografía	
https://www.youtube.com/watch?v=aJGW4OxKHUg https://www.youtube.com/watch?v=9n3vAfhJkzY	

PLAN DE ACTIVIDADES MOMENTO 3 – PROFUNDIZACIÓN	
INFORMACIÓN GENERAL	
Nombre del Taller	Creatividad en Acción
Población a la que está dirigido	Todos los colaboradores de la organización de diferentes áreas, pero que su función requiera de un trabajo conjunto independientemente de su nivel jerárquico o función desempeñada.
Temas para tratar	Consolidación o trabajo en equipo, comunicación asertiva y escucha activa, resolución de conflictos.
Objetivo	Fortalecer la relación del equipo a través de dinámicas de interacción y reflexiones grupales que fomenten ambientes constructivos y de confianza contribuyendo a un desempeño más eficiente y armónico entre diferentes áreas.
Duración de la sesión	2 horas
Materiales	Video # 1: https://www.youtube.com/watch?v=EorOHOCXtI4 Video #2: https://www.youtube.com/watch?v=mSJ78iBv5dU Ayudas audiovisuales en relación con los temas
Número máximo de participantes	25 participantes

DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO

- **¿A qué equipo te gustaría pertenecer?**
  Se proyectan dos imágenes de un equipo de fútbol con diferencias notables para generar reflexión sobre el tipo de equipo con el que se identifican los participantes.
- **Video la carreta:** https://www.youtube.com/watch?v=EorOHOCXtI4 reflexión sobre el trabajo en equipo, destacando las dinámicas de colaboración, obstáculos y cómo superarlos.
- **Video Juego de honor:** https://www.youtube.com/watch?v=mSJ78iBv5dU
  Reflexión sobre los valores del trabajo en equipo y la importancia de la comunicación y la resolución de conflictos
- **Conceptos clave sobre el equipo de trabajo:**
  Definiciones de equipo de trabajo, grupo de trabajo y equipo de alto desempeño.
- **Construcción gráfica del equipo:**
  Creación de un perfil gráfico del equipo, un "mapa simbólico de trabajo", para visualizar las rutas para trabajar de manera eficiente y asertiva.
- **Herramientas prácticas para la resolución de conflictos y trabajo en equipo:**
  Uso de herramientas creativas como lluvia de ideas y mapas de respuestas en post-its de colores.

ACTIVIDADES	
Momento Instruccional	**Actividades realizadas por el facilitador**
Inicio	Proyectar dos imágenes de un equipo de fútbol con diferencias en su dinámica (por ejemplo, un equipo desorganizado vs. un equipo armonioso). Pedir a los participantes que respondan las siguientes preguntas: ● ¿Qué ven en la imagen? ● ¿Qué piensan qué está pasando en cada equipo? ● ¿En cuál equipo se sienten hoy? ● ¿Qué les gustaría cambiar para pertenecer al equipo que más valoran? A partir de esto, introducir la diferencia entre *grupo* y *equipo*, destacando las características de cada uno. ● **Definición de conceptos clave** Explicar qué caracteriza a un *equipo de trabajo*, un *grupo de trabajo* y un *equipo de alto desempeño*. Destacar las diferencias y similitudes, y pedir que los participantes reflexionen sobre su experiencia en cada tipo de entorno laboral. ● **Discusión del video "La carreta"** Proyectar el primer video y plantear la siguiente reflexión: ○ ¿Me identifico con algún personaje del video? ○ ¿Solo pensé en identificar a mis compañeros o también en cómo me impacta a mí? Luego, pedir a los participantes que compartan sus pensamientos

	voluntariamente, haciendo énfasis en cómo la dinámica del trabajo en equipo influye en la productividad y el bienestar grupal.
Desarrollo	● **Construcción de un perfil de equipo gráfico:** con el fin de visualizar el trabajo conjunto a través de un "mapa simbólico de trabajo", que sea creativo y participativo. ○ **Mapa simbólico de trabajo:** hacer 5 grupos y cada uno debe crear un "perfil de equipo" visual en el que representen simbólicamente cómo se imaginan que sería un equipo de alto desempeño. ■ Pueden usar post-its de colores, marcadores, dibujos, y palabras clave para representar el flujo de trabajo entre diferentes áreas del equipo y cómo cada parte contribuye a la eficiencia general. ■ Pueden incluir elementos como "manos" para representar colaboración, "espacios" para visualizar el trabajo en equipo, y "rutas" para simbolizar cómo las tareas se interconectan dentro del equipo. ■ El mapa debe ser una representación creativa, pero también clara, de cómo el equipo puede trabajar de manera asertiva y eficaz. ○ Después de que cada grupo termine su mapa, se hará una sustentación de todos los perfiles de equipo y se reflexionará sobre las similitudes y diferencias. ¿Cómo ven la colaboración? ¿Qué áreas necesitan más enfoque en su trabajo grupal? ¿Qué ajustes podemos hacer en nuestra dinámica actual para trabajar de manera más eficiente y asertiva? ¿Qué elementos de este mapa pueden trasladarse al día a día? ● **Lluvia de ideas y mapa de respuestas con post-its** ● Colocar en la pared una cartulina grande o un tablero con varias preguntas clave relacionadas con el trabajo en equipo y la

	resolución de conflictos. Las preguntas pueden ser: ○ ¿Qué elementos hacen que un equipo sea eficiente? ○ ¿Qué dificultades enfrentamos como equipo y cómo las podemos resolver? ○ ¿Cómo podemos mejorar nuestra comunicación dentro del equipo? ● Cada participante tomará un post-it de color y, de manera rápida, escribirá una respuesta a cada pregunta, colocándola en el espacio correspondiente del tablero. ● Después de completar la lluvia de ideas, se pedirá que los participantes se muevan por el espacio para leer las respuestas de los demás y reflexionar sobre las ideas compartidas. ● Reflexión: ¿Qué ideas se repiten? ¿Hay alguna respuesta que te haya sorprendido? ¿Qué estrategias concretas podemos aplicar para mejorar nuestra colaboración en el equipo? ● **Juego de Roles: Resolución de conflictos en equipo.** ○ Dividir a los participantes en 3 equipos, asegurando que cada equipo tenga representantes de distintas áreas de la organización. ○ Asignar un escenario de simulación relacionado con un problema inesperado durante la atención al paciente o en otro proceso interno en el que se relacionan diferentes áreas. ○ Los participantes deben improvisar la situación con base en su rol específico dentro del proceso, aplicando técnicas de comunicación asertiva y trabajando en conjunto para resolver el conflicto. ○ Al final de la actividad, cada grupo reflexionará sobre los desafíos enfrentados, cómo manejaron la comunicación y cómo resolvieron el conflicto. ○ Reflexión:

	■ ¿Cómo nos sentimos en nuestros roles? ■ ¿Cómo manejamos la comunicación durante la simulación? ■ ¿Qué aprendimos sobre la resolución de conflictos? ■ ¿Cómo podemos aplicar lo aprendido en nuestro trabajo diario?
Cierre	● Para finalizar el taller realizar una reflexión sobre confianza, preguntar a cada participante que defina en una palabra o frase que se significa la Confianza para él o para ella. Cerrar reflexionando que cada uno de nosotros siente de manera diferente la confianza, pero termina creándose un concepto en común, proyectar o contarles los efectos que causa en un equipo cuando si hay confianza y cuando no la hay, tratar de dar ejemplos reales de sus vivencias diarias. ● Proyectar el video: Juego de honor ● Invitar a los participantes a compartir voluntariamente sus reflexiones finales. ● Agradecer a los participantes por su tiempo y compromiso y ofreciendo la disponibilidad para el apoyo al equipo.
Otros aspectos importantes de la sesión	
*Asegurar que el espacio sea cómodo y accesible para todos los participantes. *Fomentar la participación de todos los asistentes y asegurar que las preguntas y actividades sean inclusivas y respeten la diversidad del equipo.	
Bibliografía	

PLAN DE ACTIVIDADES MOMENTO 4 – TRANSFORMACIÓN	
INFORMACIÓN GENERAL	
Nombre del Taller	Liderando Consciente
Población a la que está dirigido	Colaboradores que tengan el rol de líder dentro de la organización.

Temas para tratar	Liderazgo inclusivo y respetuoso, impacto de las microviolencias en entornos laborales, fomentar el diálogo y la confianza de los equipos con los líderes.
Objetivo	Desarrollar habilidades de liderazgo que permitan promover un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso a través de herramientas de comunicación efectiva y fortaleciendo las relaciones interpersonales.
Duración de la sesión	3 horas
Materiales	Hojas blancas Máscaras en blanco Colores Papeles de colores Marcadores Tijeras
Número máximo de participantes	25 participantes

DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO

- **Revisando nuestras acciones:**

  1. ¿Cuál ha sido la decisión más sabía que tomé pensando en mi equipo?
  2. ¿Cuál es la lección más importante que aprendí como líder?
  3. ¿Qué mayor riesgo he asumido como líder?
  4. ¿Cuál es la acción más importante que hice para mi equipo?
  5. ¿Cuál es mi mayor logro como líder en la organización?

- **¿Es usted un líder abierto a la retroalimentación?**

  Reflexión sobre el impacto de la comunicación no verbal y cómo influye la percepción de la toma de decisiones y el consenso en los equipos**.**

  Reflexión: "Seguramente todos hemos vivido sesiones de equipo en las cuales el líder luego de una toma de decisiones o al final de una discusión pregunta, ¿están todos de acuerdo? Y con su tono y su lenguaje no verbal dice en realidad "ay de aquel que piense lo contrario". La tensión que provoca el mensaje ordena casi de forma inmediata las cosas: seguramente están los que asienten sin más, o los que se miran y saben que no hay oportunidad de contradecir, o los que dan una rápida respuesta con algún comentario o chiste que no comprometa a nadie. Para el líder se tomó una decisión en consenso, de mutuo acuerdo y su equipo está ganando visión compartida. ¿Para el equipo será lo mismo? (consultoría humana).

- **Ejercicio de máscaras:** Un ejercicio visual para explorar el liderazgo ideal versus el liderazgo personal.

• **Cartografía de liderazgo - creando el Logo Colectivo de la Clínica**: Actividad práctica y creativa en la que los participantes, a través del diseño colectivo, construyen un logo que representa el liderazgo inclusivo y colaborativo. • **Ejercicios de casos reales:** Respuesta a situaciones que reflejan faltas de liderazgo y microviolencias en el entorno laboral.

ACTIVIDADES	
Momento Instruccional	**Actividades realizadas por el facilitador**
Inicio	• Se presenta un breve diagnóstico de los resultados de las mediciones de clima organizacional relacionadas con el liderazgo de las clínicas. Se presentan los resultados a través de gráficas interactivas y generales. • **Pregunta inicial**: ¿Qué tipo de liderazgo consideran que es el más necesario en la organización hoy en día? .
Desarrollo	• **Reflexión sobre las acciones de liderazgo**:

	Se realiza una reflexión en la que los participantes deben responder las siguientes preguntas en una hoja en blanco: ○ ¿Cuál ha sido la decisión más sabia que has tomado pensando en tu equipo? ○ ¿Qué lección importante has aprendido como líder? ○ ¿Cuál ha sido el mayor riesgo que has asumido? ○ ¿Cuál es tu logro más grande como líder en la organización? ● Dar contextualización al tema y preguntar abiertamente **¿es usted un líder a la retroalimentación?**, incentivar a los participantes a responder, contar una anécdota o dar una reflexión libremente sobre el tema. Después de escucharlos leer la reflexión planteada en el contenido. ● **Cartografía de Liderazgo: Creando el Logo Colectivo de la Clínic**a: Crear un símbolo visual que represente el liderazgo inclusivo y colaborativo dentro de la clínica, uniendo los aportes de todos los participantes. Enfatizar que el liderazgo efectivo en las clínicas no solo depende de una persona, sino de un trabajo colaborativo en equipo. El ejercicio consistirá en diseñar un logo colectivo que represente cómo cada uno aporta al éxito organizacional como líder. ❖ Divide a los participantes en grupos de 3-5 personas. Cada grupo tendrá la tarea de diseñar una parte del logo institucional de la clínica, utilizando los materiales disponibles (cartulina, imágenes, marcadores, recortes, etc.). ○ Cada grupo deberá crear una sección que represente los valores de liderazgo que consideran importantes para un equipo de trabajo (por ejemplo, confianza, inclusión, respeto, colaboración, innovación). ○ Pueden usar símbolos, palabras clave y colores que reflejen estos valores. Se pueden incluir representaciones gráficas como manos unidas, círculos (simbolizando

	unidad), raíces (simbolizando el impacto profundo de las decisiones), entre otros. o Explicar que el objetivo final será unir todas las piezas del logo para formar una representación visual que simboliza cómo sus valores de liderazgo se integran dentro de la organización. Esto representa el trabajo colaborativo y el liderazgo compartido. o Cada grupo trabajará en su parte del logo, que debe incluir, pueden ser: símbolos, imágenes o palabras que representan su visión del liderazgo. o Al terminar, cada grupo debe explicar cómo su parte del logo representa el tipo de liderazgo que valora y cómo su aporte contribuye al diseño final. ● **Ejercicio de Máscaras:** que les permitirá reflexionar sobre el liderazgo personal a través de una representación visual, acompaña el ejercicio con una música suave. ➔ Entregar la máscara a los participantes ➔ **Por el Lado 1**: Los participantes deben diseñar su máscara del líder que admiran. Este lado debe reflejar las cualidades y comportamientos que consideran importantes en un líder ideal. ➔ **Lado 2**: En el otro lado de la máscara, deben diseñar el líder que son actualmente. Este lado debe representar sus propias cualidades como líder, incluyendo fortalezas, valores, pero también áreas de mejora. ➔ **Reflexión durante el proceso**: A medida que diseñan, invita a los participantes a reflexionar sobre las diferencias y similitudes entre ambos lados. Pregunta: ■ ¿Qué cualidades del líder que admiro he incorporado en mi liderazgo? ■ ¿Cómo se siente llevar esta máscara y representar estas cualidades? ➔ Al finalizar, invita a los participantes a ponerse las máscaras, ponerse de pie y visualizar las máscaras de sus compañeros,

	mientras se realizan las siguientes preguntas: ■ ¿Qué significa para ti ser un líder auténtico? ■ ¿Mi equipo ve el liderazgo que espero? ■ ¿Cómo se siente ser este líder y representar tus cualidades?

Cierre	• Hacer grupos de 3 o 4 participantes y entregar un caso o comentario real que se encuentra escrito como una carta, se pide al grupo que den respuesta y solución directamente al colaborador, pedir al grupo leer la respuesta en voz alta y hacer una reflexión colectiva. • Para cerrar la reflexión, pedir al equipo dejar en el mural que se encuentra en el espacio, un dibujo, palabra o comentario que consideren fundamental en el liderazgo y un aprendizaje del taller. • Agradecer a los participantes por su tiempo y compromiso y ofreciendo la disponibilidad para el apoyo al equipo.
Otros aspectos importantes de la sesión	
*Asegurar que el espacio sea cómodo y accesible para todos los participantes. *Fomentar la participación de todos los asistentes y asegurar que las preguntas y actividades sean inclusivas y respeten la diversidad del equipo.	
Bibliografía	
Consultoría Humana (Reflexión sobre la retroalimentación en el liderazgo).	

Referencias

A, C. a. P. (2018). Situación de salud mental en Colombia. *International Journal of Psychological Research*, *11*(2), 6–7. https://doi.org/10.21500/20112084.3712

Abella, C. L. B. (2010). Amartya Sen y el desarrollo humano. *Memorias*, *8*(13), 277-288.

Álvarez Bolaños, E. (2020). Educación socioemocional. *Controversias y concurrencias Latinoamericanas*, *11*(20), 388-408.

Bisquerra Alzina, R., & Pérez Escoda, N. (2007). Las competencias emocionales. Educación XX1, 2007, num. 10, p. 61-82.

Cabrero, B. G. (2018). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o "blandas": aproximaciones a su evaluación. Revista Digital Universitaria, 19(6).

Chao Rebolledo, C. (2022). Educación emocional en tiempos de crisis: de la pedagogía de la emergencia a la pedagogía del cuidado para el bienestar integral.

Espinoza, V., Rosas, R., Schmidt, B., & Saravia, J. (2022). Implementación de un programa de promoción del desarrollo de habilidades socioemocionales en la escuela. Estudios pedagógicos (Valdivia), 48(3), 151-162.

Grández, L. G. J. (2016). Las Habilidades socioemocionales en los jóvenes: una propuesta de desarrollo humano integral. Revista De Ciencias De La Comunicación E Información, 67–81. https://doi.org/10.35742/rcci.2016.21(2).67-81

Guimón, J., Baro, F., Becker, T., Breier, P., Czabala, J. C., Dilling, H., ... & Bramesfeld, A. (2002). Grupo de Trabajo de la OMS sobre" evaluación en Salud Mental": Reflexiones tras una experiencia de tres años. *The European journal of psychiatry (edición en español)*, *16*(4), 228-235.

Herrero, A. (2022). LAS HABILIDADES SOCIALES Aprendizaje de la asertividad y autogestión emocional (Doctoral dissertation, Tesis de maestría, Universidad de Valladolid, facultad de Segovia]. Repositorio Uva. https://uvadoc. uva. es/bitstream/handle/10324/54249/TFGB.% 201815. pdf).

Jiménez, L. a. R., & Meza, S. R. H. (2020). Desarrollo de Habilidades Socioemocionales en estudiantes de Enfermería: Una Perspectiva Socioformativa. *Dilemas Contemporáneos Educación Política Y Valores*. https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2414

Latif Pérez, A. (2015). *Sintomatología psiquiátrica y habilidades socioemocionales en el contexto familiar*. Universitat Autònoma de Barcelona,.

Ley 2383 de 2024 Congreso de la República de Colombia. (n.d.). https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=160018

Revista de economía mundial, (57).

Martínez, M. (2012). El desarrollo psicosocial del ser humano y la calidad de vida. *Revista de Postgrado FACE-UC*, *6*(11), 85-95.

Muñoz, O. H. R. (2017). Microviolencia en el trabajo, una práctica cotidiana del ejercicio del poder del management en las organizaciones–una reflexión urgente en tiempos de reconciliación–. *sociedad y economía*, (33), 237-263.

Pérez, C. R. (2024). La arquitectura emocional de la educación desde la ciencia, la filosofía y el arte. Sophia, Colección de Filosofía de la Educación, (36), 43-67.

Prieto, M. D., Ferrando, M., & Ferrándiz, C. (2021). Creatividad. Inteligencia emocional. Implicaiones educativas. *Educar em Revista*, *37*, e81541.

Roselló Sempere, S., García Bacete, F. J., Marande Perrin, G., Sureda García, I., Monjas Casares, M. I., & Rubio Barreda, A. (2016). *Programa SOE: Programa universal de desarrollo socioemocional para combatir el rechazo en aulas de educación primaria*.

Ruiz, E. B., Maldonado, S. I. M., Valero, C. Z. V., Rodríguez, A. S., & Escobar, G. G. (2014). Emociones, estrés y afrontamiento en adolescentes desde el modelo de Lazarus y Folkman. Revista intercontinental de psicología y educación, 16(1), 37-57.

Triana, C. P. C., & Parra, J. J. T. (2020). Estudio cualitativo del aprendizaje experiencial para equipos de trabajo organizacional. Revista de Ciencias Sociales (Ve), 26(3), 71-82.

World Health Organization: WHO. (2024, September 2). *La salud mental en el trabajo*. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw3P-2BhAEEiwA3yPhwAah8dguX_zHtmUmTDRDxuCvDpOijm3Ww7KfNGIQBIHh5oK9US8PhRoCay4QAvD_BwE