

División de Ciencias Sociales y Humanidades

Departamento de Sociología

Coordinación de Psicología Social

"Interacción Social en el Ámbito Laboral"

Informe de Práctica Profesional que presenta:

Pantiga Fernández Sara – 2213012789

Para obtener el Título de Licenciada en Psicología Social

Asesores:

Dra. María Elena Sánchez Azuara

-- AGO 2025

Mtro. Oscar Rodríguez Cerda

Trimestre: 25-P

Iztapalapa, Ciudad de México, Agosto de 2025

Sección	Página
Introducción	1
Planteamiento del problema	1
Estado del arte	2
Objetivos	8
Escenario	8
Población	8
Metodología	9
Actividades	11
Sesiones grupales	13
Estructura del protocolo de sesiones	14
Marco teórico-conceptual	14
Diario de Campo	23
Análisis de resultados	38
Reporte de satisfacción personal	40
Conclusión	43
Referencias APA	45

Introducción

La influencia de las relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral en la vida de los trabajadores es un tema importante para el contexto actual. En un mundo donde la mayoría de las personas pasan gran parte de su tiempo en el trabajo, es fundamental entender cómo las dinámicas familiares, sociales y laborales impactan su bienestar mental. Esta investigación se propone explorar la interconexión, analizando cómo las relaciones psicosociales, así como los estereotipos sociales, afectan no solo la productividad individual, sino también el ambiente laboral.

Durante la observación me pude percatar de cómo eran sus relaciones interpersonales dentro del grupo laboral. Además lo que se pudo ver en las primeras sesiones fue un grupo que le costaba empatizar con sus emociones y con sus compañeros de trabajo, a lo largo de la investigación se llevaron a cabo algunas intervenciones que nos permitió observar las dinámicas que tienen este grupo de personas del tribunal.

Planteamiento del problema

Importancia de las interacciones en el ámbito laboral y como estos afectan en su bienestar psicosocial en el trabajador.

1. ¿En qué forma se puede intervenir para generar cambios en el ámbito laboral?

Las intervenciones psicosociales son una herramienta fundamental para promover el cambio en los espacios de trabajo. En este caso, se aplicaron técnicas como el psicodrama, el test sociométrico, el tablero de emociones y la técnica de respiración consciente, que no solo permitieron observar las dinámicas grupales, sino también generar reflexión y conexión emocional entre los participantes. Estas actividades facilitaron espacios de confianza donde los trabajadores pudieron compartir vivencias, reconocer emociones y empatizar con sus compañeros. Así, se demostró que es posible transformar la convivencia laboral a través de experiencias significativas y participativas, centradas en el respeto, la escucha activa y la validación emocional.

2. ¿Qué importancia tienen las emociones en el trabajador?

Las emociones no se quedan fuera cuando una persona entra a su lugar de trabajo; al contrario, forman parte esencial de cada jornada. Sin embargo, en muchos espacios

laborales, expresar lo que se siente sigue siendo un tabú o una muestra de "debilidad". En este proyecto se evidenció que muchos trabajadores no solían preguntarse cómo se sentían ni por qué. Al ofrecerles un espacio para hacerlo, surgieron descubrimientos importantes: varios de ellos reconocieron que su estado emocional influía en su desempeño, en sus relaciones y en su forma de enfrentar el día. Por tanto, las emociones no son un obstáculo en el trabajo, sino una vía para mejorar la calidad de vida y la efectividad en el cumplimiento de tareas. Ignorarlas solo genera tensión acumulada, mientras que reconocerlas abre camino al autocuidado, la empatía y el equilibrio emocional.

Estado del arte

- *Artículo: "Las experiencias positivas y negativas que se experimentan diariamente en el trabajo pueden crear fluctuaciones emocionales en los empleados" (Ana Junça-Silva (Instituto Universitário de Lisboa) y António Caetano (Business Research Unit del ISCTE), Methodology in Applied Psychology, Inicio 01/01/2010 Concluido 01/01/2011.*

R: La conclusión de la investigación de Ana Junça-Silva y António Caetano es bastante clara: las experiencias diarias en el trabajo, tanto positivas como negativas, tienen un impacto directo y significativo en las emociones de los empleados. Esto significa que nuestro estado de ánimo, motivación y rendimiento laboral pueden variar considerablemente a lo largo del día, de la semana o incluso de un mes a otro, dependiendo de los factores que encontremos en nuestro entorno laboral.

¿Qué implica esta conclusión?

- El trabajo no es solo una actividad racional: Nuestras emociones son una parte integral de nuestra experiencia laboral y afectan cómo nos relacionamos con nuestros compañeros, cómo resolvemos problemas y cómo nos sentimos en general en nuestro puesto.

- Las emociones positivas fomentan el bienestar y la productividad: Experiencias como el reconocimiento, el apoyo de los compañeros, el logro de metas o un ambiente de

trabajo agradable pueden aumentar nuestra satisfacción laboral, nuestra motivación y nuestro rendimiento.

- Las emociones negativas pueden generar estrés y reducir el rendimiento: Experiencias como la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento, los conflictos interpersonales o un ambiente laboral tóxico pueden generar estrés, ansiedad, frustración y, en última instancia, disminuir nuestra productividad y bienestar.

- Las organizaciones deben prestar atención al bienestar emocional de sus empleados. Crear un ambiente de trabajo positivo y fomentar el bienestar emocional de los empleados no solo es lo correcto, sino que también puede tener un impacto positivo en la productividad, la retención del talento y la reputación de la empresa.

¿Qué podemos hacer al respecto?

- Identificar los factores que afectan el estado de ánimo: Es importante que tanto los empleados como las organizaciones identifiquen los factores que están influyendo en las emociones de los empleados, ya sean positivos o negativos.

- Promover las experiencias positivas: Las organizaciones pueden implementar diversas estrategias para fomentar las experiencias positivas en el trabajo, como programas de reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional, actividades de equipo o la creación de un ambiente de trabajo más humano y flexible.

- Gestionar las emociones negativas: Es importante contar con mecanismos para gestionar las emociones negativas, como programas de gestión del estrés, canales de comunicación abiertos o la posibilidad de buscar apoyo psicológico.

- Fomentar la resiliencia: La resiliencia es la capacidad de hacer frente a las adversidades y salir fortalecido de ellas. Desarrollar habilidades de resiliencia puede ayudar a los empleados a manejar mejor las emociones negativas y a recuperarse más rápidamente de situaciones difíciles.

En resumen, el estudio de Juana-Silva y Caetano nos recuerda que las emociones son una parte fundamental de la experiencia laboral y que, al prestar atención a ellas y crear

un ambiente de trabajo más positivo, podemos mejorar el bienestar y el rendimiento de nuestros empleados.

- *Libro: “Prácticas vivenciales para el desarrollo del personal en el trabajo” (Isaac Jauli, Enrique Reig), Año de publicación 2000.*

R: Jauli y Reig nos presentan en su obra un panorama convincente sobre la importancia del aprendizaje vivencial en las organizaciones. Más allá de la mera transmisión de conocimientos, los autores enfatizan la necesidad de experiencias prácticas que permitan a los empleados conectar de manera significativa con su trabajo y desarrollar habilidades clave para el éxito.

Conclusiones clave:

- La experiencia como motor del aprendizaje: El libro destaca cómo el aprendizaje a través de la experiencia es más efectivo y duradero que la formación tradicional. Al vivir situaciones reales, los empleados adquieren competencias y conocimientos que pueden aplicar inmediatamente.
- El rol del líder en el aprendizaje: Los líderes desempeñan un papel crucial en la creación de un ambiente de aprendizaje. Al fomentar la colaboración, el feedback constructivo y la experimentación, los líderes inspiran a sus equipos a crecer y desarrollarse.
- Beneficios para la organización: El aprendizaje vivencial no solo beneficia a los empleados, sino también a la organización en su conjunto. Al contar con un personal más capacitado y motivado, las empresas pueden mejorar su productividad, innovación y capacidad de adaptación al cambio.
- La importancia de la reflexión: El libro subraya la necesidad de que los empleados reflexionen sobre sus experiencias para extraer aprendizajes significativos. Esta reflexión puede ser individual o grupal y puede facilitarse a través de diversas herramientas y técnicas.

Aportes:

- Enfoque práctico: Los autores ofrecen una gran cantidad de ejemplos y herramientas concretas que las organizaciones pueden implementar para promover el aprendizaje vivencial, consiste en realizar dinámicas grupales como juego de roles, simulaciones, resolución de conflictos y ejercicios de cooperación, Trabajo corporal y emocional como Ejercicios de respiración, relajación, movimiento consciente, biodanza, expresión corporal.
- Visión integral: El libro aborda el aprendizaje vivencial desde una perspectiva holística, considerando tanto los aspectos individuales como los organizacionales.

Limitaciones:

- Falta de profundización en algunos temas: Aunque el libro cubre una amplia gama de temas, algunos aspectos podrían haberse explorado con mayor detalle, como la evaluación del impacto del aprendizaje vivencial o la adaptación de estas prácticas a diferentes culturas organizacionales.

Implicaciones prácticas:

- Rediseño de los programas de formación: Las organizaciones deben replantear sus programas de formación para incorporar experiencias prácticas y fomentar la participación activa de los empleados.
- Creación de una cultura de aprendizaje: Es fundamental crear un ambiente de trabajo en el que el aprendizaje sea valorado y fomentado en todos los niveles de la organización.
- Inversión en el desarrollo de los líderes: Los líderes deben ser capacitados para desempeñar su papel de facilitadores del aprendizaje.
- Reflexiones finales:

"Personas que aprenden en las organizaciones" es una obra valiosa para aquellos interesados en mejorar el desarrollo de sus empleados y la competitividad de sus

organizaciones. Al poner en práctica las ideas presentadas en el libro, las empresas pueden construir un futuro más brillante y sostenible.

- *Artículo: “Work stress: a review study” (Diversitas: Perspectivas en Psicología, vol. 13, núm. 1, pp. 81-90, 2017, Universidad Santo Tomás, Colombia).*

El estudio del estrés laboral es de gran interés a nivel mundial y nacional por los efectos negativos que genera en la salud de las personas y las organizaciones. El objetivo de esta investigación es el análisis del concepto estrés laboral, sus modelos explicativos y variables asociadas, teniendo en cuenta investigaciones de los últimos cinco años. Para esto se analizan 62 artículos, de los cuales 29 definen el estrés de diferentes formas, aunque algunos coinciden en ciertos aspectos, por ejemplo, como una respuesta psicofisiológica generada a partir de la percepción amenazante de un estímulo externo; la tensión generada ante un factor de riesgo; también se fundamenta el concepto desde los modelos explicativos del estrés, entre los más destacados, el modelo de Karasek y Siegrist. Finalmente, se resalta la importancia de estos dos modelos por ser el fundamento teórico para la construcción de instrumentos de medición del estrés.

La relación establecida entre estrés y los trabajos con efectos psicosociales remite a los conceptos de factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales; siguiendo a Sauter, Hurrell, Murphy y Levi (1998), los factores psicosociales son aquellas condiciones tanto intralaborales como extralaborales y del individuo que influyen en la aparición de estrés cuando (Moreno y Báez, 2010) se constituyen en factores psicosociales de riesgo.

En ese sentido, el estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene "alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo" (Moreno y Báez, 2010, p. 50).

Diversos estudios definen el estrés como un patrón de respuestas del organismo frente a exigencias externas. Por su parte, McGrath y Altman definen el estrés como un «desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta». Así mismo, se

le define como un estado con síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde para la persona es difícil establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellas.

Esta investigación es un estudio de revisión, donde tiene una pregunta definida y estructurada, consulta información de datos relevantes, usando fuentes secundarias de información, necesarias para responder a la pregunta de investigación, en el que además "se realiza un análisis y se genera una conclusión bajo un método ordenado y reproducible".

Se establece una estrategia de búsqueda, donde se incluyen artículos que tienen en el título o resumen las siguientes palabras clave: estrés laboral, estrés ocupacional; en inglés: occupational stress, work stress, job stress, o que hablan de los modelos explicativos de estrés laboral, teniendo en cuenta como grupo ocupacional enfermeras, médicos u otro personal del cuidado de la salud, el sector servicios sociales o social services, o también donde no se mencionara a qué sector pertenece la población objeto de estudio; y se excluyen estudios que se centran en burnout, estudios de corte cualitativo o de tipo cuantitativo-descriptivo.

Para finalizar, también se realizó la búsqueda de dos autores representativos del tema; uno de ellos es Hans Selye, quien afirma que el estrés es una reacción específica a factores inespecíficos, es decir, que puede ser producida por cualquier agente; y Robert Karasek, quien plantea el estrés como un estado interno, y que, como él mismo dice, su modelo no lo mide directamente.

Conclusiones

Son numerosos los estudios sobre estrés laboral y algunos de ellos han definido este fenómeno como una respuesta a situaciones amenazantes; sin embargo, y de acuerdo a los planteamientos dados por Selye y Karasek, el estrés es un estado del organismo diferente a la tensión generada por el resultado entre la interacción de las demandas externas y el nivel de control del sujeto.

Con respecto a los modelos del estrés, se observa que han jugado un papel importante en el estudio de este, siendo el fundamento para su conceptualización y explicación. Así mismo, han sido la base teórica para la construcción de los instrumentos más usados que miden el estrés laboral.

Por último, el estrés laboral se ha asociado principalmente a variables como satisfacción laboral, inteligencia emocional y problemas músculo-esqueléticos y a variables que componen los modelos explicativos del estrés, como demanda-control laboral, recompensa-esfuerzo y modos de afrontamiento individual.

Objetivos

Objetivo General

Fortalecer su resiliencia a través de técnicas que le permitan enfrentar con confianza y serenidad las situaciones laborales que puedan generar estrés.

Objetivo específico

Que cada trabajador pueda generar relaciones colaborativas en su entorno de trabajo, lo que le permitirá fortalecer su salud mental y fomentar la empatía laboral.

Escenario

El escenario de investigación es el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, que se encuentra ubicado en la ciudad de México, en zona Urbana; Se trabajará con Licenciados de la Carrera de Derecho.

Población

La población consta de 8 trabajadores con distintos años laborando y con distintas edades que abarcan de 23 a 55 años. Los puestos no serán los mismos, esto con el fin

de que se conozcan aún más las distintas vivencias que se tienen respecto a los tiempos y edades.

Metodología

La investigación para realizar es de manera cualitativa, usando como método de estudio el grupo focal generando grupo con un tema específico, Etnografía realizando la observación participante, y Técnicas del Psicodrama.

Diario de Campo

El diario de campo nos ayudará para llevar la información recopilada durante la investigación, al igual que llevar el control de las sesiones y lo visto durante ellas, esto nos permitirá al finalizar el día, realizar una reflexión sobre lo vivido durante la investigación, en este podremos detallar a profundidad lo observado en el día con los trabajadores y su convivencia, los comportamientos y el trato que se genera en su trabajo.

Etnografía

Se integrará un grupo de 8 a 10 personas en el cual se compartirán las vivencias y el cómo se sienten respecto al trabajo y la vida cotidiana; así mismo, se estarán observando los comportamientos y acciones de los participantes. Posteriormente, se realizarán preguntas con respecto a las situaciones hipotéticas que pueden llegar a pasar en el trabajo, de esta forma generar una comunicación donde el ambiente esté más cómodo.

De igual manera se realizará una entrevista semi estructurada a cada integrante del grupo, para poder tener una mejor información sobre cómo han sido sus vivencias en el ámbito laboral y de qué manera este ha influenciado en sus emociones.

Se tomará como apoyo las investigaciones del psicólogo social Robert Baron sobre la influencia social, percepción social, relaciones cercanas: familia, amigos, amantes y esposos, y el comportamiento grupal. Estas investigaciones están en el libro “Psicología

Social” de Robert Baron y Donn Byrne. De igual manera, se tomarán de apoyo investigaciones realizadas por psicólogos laborales y psicólogos sociales, como Moreno y Baez.

Psicodrama

Las actividades “Tablero de emociones” y “Mezclamos vivencias” se basan en los principios del psicodrama, una metodología creada por Jacob L. Moreno que permite trabajar emociones y experiencias a través de la dramatización, la expresión simbólica y el intercambio grupal.

En el caso del Tablero de emociones, se invita a las personas a identificar y expresar cómo se sienten utilizando colores, palabras o imágenes. Esta actividad permite que cada participante pueda exteriorizar lo que está viviendo emocionalmente, incluso si no se siente cómodo diciéndolo directamente. Esto ayuda a generar un espacio de confianza donde los demás pueden empatizar y reconocer emociones similares en sí mismos.

Por otro lado, en Mezclamos vivencias, se busca que los participantes compartan experiencias personales que hayan marcado su vida laboral o emocional. No se trata solo de contarlas, sino de revivirlas, de traerlas al presente de forma segura, para que el grupo pueda conocer mejor a cada persona, comprender su historia y construir lazos más sólidos desde el entendimiento mutuo.

Ambas actividades se fundamentan en la esencia del psicodrama porque ponen en el centro la experiencia vivida, las emociones reales, y la posibilidad de transformar esas vivencias a través del compartir y del vínculo con los demás. Además, permiten que las personas se expresen más allá de las palabras, ya sea a través de imágenes, del cuerpo, o del relato emocional, lo cual facilita una comunicación más profunda.

Gracias al psicodrama, se genera un espacio donde los trabajadores no solo se conocen más, sino que también aprenden a validar lo que sienten, a conectar desde la empatía y a crear un ambiente laboral más humano y solidario.

Actividades:

Tablero de Emociones

Durante un período de dos semanas, se colocó un tablero de emociones en el área de trabajo. Cada día, al inicio de su jornada laboral, los participantes podrán identificar cómo se sienten y marcarlo en el tablero utilizando un post-it. Además, se les enviará un enlace a un formulario de Google donde podrán compartir brevemente la razón detrás de su emoción.

Esta actividad tiene como objetivo que los participantes reflexionen sobre sus sentimientos, comprendan el porqué de estas emociones y reconozcan la importancia de conectarse con ellas en su día a día.

El Tablero de Emociones se basa en la idea de que, para entendernos mejor y cuidar nuestro bienestar, primero debemos identificar y reconocer lo que sentimos. Muchas veces, en la rutina diaria, no nos detenemos a prestar atención a nuestras emociones, y esta actividad nos invita justamente a eso: ser conscientes de cómo nos sentimos al comenzar el día.

Esta conciencia emocional está muy relacionada con el Mindfulness emocional, que es la práctica de estar atentos y presentes con nuestras emociones, sin juzgarlas ni tratar de cambiarlas de inmediato. Al observar lo que sentimos con calma y aceptación, podemos comprender mejor nuestras emociones y cómo afectan nuestro comportamiento.

Al poner en palabras y compartir nuestras emociones, aunque sea de forma sencilla, logramos conectar con lo que pasa dentro de nosotros. Esto nos ayuda a manejar mejor esas emociones, evitando que se acumulen o nos afecten de forma negativa. Además, al entender por qué sentimos algo, podemos tomar decisiones más conscientes y cuidar mejor de nuestra salud emocional.

Cuando todo el equipo participa, se crea un ambiente de trabajo más humano, donde las emociones son reconocidas y valoradas. Esto fomenta la confianza y el apoyo entre compañeros, y ayuda a prevenir el estrés y el agotamiento.

Las emociones que se marcara en el tablero son:

Triste, Feliz, Enojado, Enamorado, Asustado, Enfermo, Preocupado, Tranquilo, Sorprendido, Pensativo, Confundido, Nervioso, Serio, Emocionado, Avergonzado y orgulloso.

La pregunta es:

¿Por qué te sientes así?

Por favor realiza una breve explicación.

Con esta tabla se podrá tener una mayor información de cómo es que se vive el ambiente dentro de los participantes y su entorno, y que tanto llega a influir su estado de ánimo. Así mismo, la explicación que nos proporcionen de su emoción será una ayuda para saber qué trabajar en las sesiones que se realizarán.

Test sociométrico

Nos permitirá conocer el ambiente laboral en el que se encuentran los participantes y su relación entre ellos, esta prueba se aplicará previamente de la última sesión, esto con la finalidad de saber que cambios se han obtenido en la relación del entorno de trabajo posterior a las actividades y temas vistos en las sesiones.

Técnica de Respiración

Cuando estamos estresados, nuestro cuerpo reacciona automáticamente: respiramos más rápido, se acelera el corazón y nuestros músculos se tensan. Es como si estuviéramos en alerta constante. La respiración profunda ayuda a detener esa reacción, activando una parte del sistema nervioso que nos tranquiliza. Poco a poco, el ritmo cardíaco baja, los pensamientos se aclaran y volvemos a un estado más equilibrado.

En situaciones de mucho estrés, ya sea por el trabajo, problemas personales o simplemente por una sobrecarga emocional, una herramienta sencilla pero muy efectiva es la técnica de respiración consciente o diafragmática. Esta técnica nos ayuda a calmar el cuerpo y la mente, incluso en medio del caos.

Sesiones Grupales

Se realizarán dos sesiones, una sesión cada semana con una duración de una hora, las sesiones se realizarán en el cubículo de la adjunta de la magistrada de la sala.

La finalidad de las sesiones será utilizar la metodología grupo focal en donde el tema sean las vivencias de los trabajadores, y el cómo han gestionado sus emociones, y si en algún momento las situaciones externas a su trabajo han influido en su desarrollo laboral. Así mismo, saber si en algún momento no han regulado sus emociones al punto de llevarlos al colapso o mejor conocido como Burnout.

Se realizarán también actividades de respiración, estas tendrán como finalidad mostrarles a los trabajadores que pueden encontrar un momento de tranquilidad en momentos de presión, de esta manera pueden mejorar su regulación emocional y darles importancia a sus emociones.

Durante las sesiones se tomará en cuenta las respuestas recabadas en los cuestionarios que se les realice, para poder trabajar con las problemáticas que nos mencionen, ya que es indispensable que ellos se sientan escuchados, todas las encuestas son anónimas para los demás participantes.

Estructura del protocolo de sesiones

Para iniciar las sesiones se va a solicitar a la institución un grupo de 8 trabajadores.

Sesión	Fechas y Hora	Técnica	Población
1 Individual	3 Marzo 18:00 a 19:00 pm Inicio de tablero 4 de Marzo.	Tablero de Emociones	10
2 Grupal	24 Marzo 16:00 a 17:00 pm	Técnica de Respiración	10
3 Grupal	14 Abril 18:00 a 19:00 pm	Mezclemos Vivencias	8
4 Individual	19 Mayo 16:00 a 17:00 pm	Sociométrico	8

Marco teórico-conceptual

La influencia de los ámbitos social, familiar y de amigos en los trabajadores de una empresa, así como los estereotipos y estigmas asociados, es un tema complejo que abarca diversas dimensiones del comportamiento humano y las dinámicas laborales. Esta investigación explora cómo estas influencias afectan la vida laboral de los empleados y cómo las organizaciones pueden abordar estos desafíos para mejorar el bienestar y la productividad.

Influencia del ámbito familiar

El entorno familiar juega un papel crucial en la formación de las competencias sociales y en la salud mental de los trabajadores. Las interacciones familiares, ya sean positivas o negativas, se trasladan al ámbito laboral, afectando la percepción del rol del empleado y

su capacidad para colaborar con colegas. Estudios indican que aproximadamente el 70% del comportamiento en el trabajo está influenciado por las dinámicas familiares aprendidas desde la infancia.

Por ejemplo, un individuo que ha crecido en un ambiente donde se resolvían conflictos a gritos puede replicar este comportamiento en situaciones laborales, lo que puede generar un clima tenso y poco colaborativo. Además, la calidad de las relaciones familiares se correlaciona directamente con el rendimiento laboral. Los empleados que se sienten apoyados en casa tienden a ser más motivados y comprometidos en sus tareas.

La presión por equilibrar las responsabilidades laborales y familiares puede llevar a una disminución en la productividad, ya que los problemas personales a menudo se trasladan al trabajo.

Por ello, es esencial que las organizaciones reconozcan esta interconexión y promuevan políticas que favorezcan el bienestar familiar.

Influencia de los amigos

Las relaciones de amistad en el trabajo también son fundamentales para el desarrollo de un ambiente laboral saludable. Los amigos en el entorno laboral facilitan una mejor comunicación y colaboración entre compañeros, lo que resulta en un mayor compromiso con los proyectos.

La confianza generada entre amigos permite un intercambio más abierto de críticas constructivas y apoyo mutuo, lo que mejora la dinámica del equipo. Además, un ambiente laboral positivo influenciado por amistades puede llevar a una mayor satisfacción laboral y a una disminución del estrés.

Las empresas que fomentan actividades sociales y eventos para fortalecer estas relaciones suelen observar un aumento en la productividad y en el sentido de pertenencia de sus empleados.

Estereotipos y estigmas

Los estereotipos y estigmas asociados a ciertos grupos sociales o roles familiares pueden afectar significativamente la dinámica laboral. Por ejemplo, los empleados que enfrentan prejuicios debido a su origen étnico, género o situación familiar pueden experimentar discriminación o exclusión en el lugar de trabajo. Esto no solo afecta su bienestar emocional, sino también su desempeño profesional.

La falta de compatibilidad entre los roles laborales y familiares puede dar lugar a conflictos conocidos como "conflicto trabajo-familia", donde las exigencias del trabajo interfieren con las responsabilidades familiares. Este conflicto puede ser mitigado por un adecuado apoyo social dentro de la organización, incluyendo políticas que promuevan un equilibrio entre vida laboral y personal.

El trabajador y su influencia en la economía de la sociedad

El papel del trabajador en la economía es fundamental, ya que su actividad no solo determina su bienestar personal, sino que también influye en el desarrollo económico y social de la comunidad en la que se inserta. A continuación, se analizan diversos aspectos sobre cómo los trabajadores impactan la economía y cómo esta, a su vez, afecta a la sociedad.

Importancia del trabajo en la economía

El trabajo es considerado el principal medio de obtención de ingresos para individuos y familias. Además, actúa como un factor esencial para la realización personal e integración social. La calidad del empleo disponible y las condiciones laborales tienen un efecto directo sobre la competitividad económica de un país.

Cuando los trabajadores están bien remunerados y tienen acceso a beneficios sociales, esto se traduce en un aumento del consumo, lo que impulsa el crecimiento económico.

Informalidad laboral y sus consecuencias

En muchos países, como México, una gran parte de la población trabajadora se encuentra en el sector informal. Este fenómeno tiene implicaciones significativas para la economía. Por ejemplo, se estima que cerca del 60% de los trabajadores mexicanos están en la informalidad, lo que limita su acceso a derechos laborales y seguridad social.

La formalización laboral podría aumentar el producto interno bruto (PIB) en un 17.58%, mejorando así los ingresos y reduciendo la pobreza.

La informalidad también afecta negativamente a la recaudación fiscal y a la capacidad del Estado para proporcionar bienes públicos. Esto crea un ciclo donde las empresas formales enfrentan desventajas competitivas frente a aquellas que operan en la informalidad, lo que puede frenar el crecimiento económico general.

Relación entre economía y calidad del trabajo

La calidad del trabajo está estrechamente relacionada con los niveles de productividad y capital humano. En contextos donde predominan empleos precarios y mal remunerados, como ocurre en muchas economías emergentes, se observa una disminución en el bienestar general de los trabajadores. La precariedad laboral puede llevar a un aumento en las tasas de pobreza laboral y a una disminución de la participación de los salarios en el ingreso total.

Además, el desempleo tiene efectos devastadores tanto a nivel individual como colectivo. La pérdida de empleo no solo implica una reducción en los ingresos familiares, sino que también afecta el consumo y, por ende, la producción económica.

Esto genera un círculo vicioso que deteriora aún más las condiciones económicas de una sociedad.

Impacto de las políticas económicas

Las políticas económicas tienen un papel crucial en determinar las condiciones laborales. Las inversiones en educación y formación son necesarias para mejorar las habilidades de los trabajadores y facilitar su acceso a empleos dignos. Asimismo, políticas que fomenten la formalización del empleo pueden contribuir significativamente al bienestar social, al aumentar los ingresos fiscales y permitir mayores inversiones en servicios públicos.

Resiliencia

La resiliencia emocional y la gestión emocional son fundamentales en el contexto laboral, ya que permiten a los trabajadores enfrentar situaciones estresantes y adversas de manera efectiva. A continuación, se presentan algunos aspectos clave sobre cómo la resiliencia y la gestión emocional impactan en las vivencias del trabajador:

Resiliencia Emocional en el Trabajo

La resiliencia emocional se refiere a la capacidad de las personas para sobreponerse a situaciones emocionalmente difíciles, como el estrés laboral, los conflictos interpersonales o los cambios organizacionales. Esta capacidad no implica que los individuos no experimentan emociones negativas, sino que pueden procesarlas de manera saludable y seguir adelante.

Importancia en el Entorno Laboral

1. Reducción del Estrés y Mejora de la Salud Mental: La resiliencia emocional ayuda a los trabajadores a manejar el estrés laboral, reduciendo el riesgo de desarrollar problemas de salud mental como la ansiedad o la depresión.

2. **Mejora de la Productividad y Satisfacción Laboral:** Los empleados resilientes tienden a ser más productivos y satisfechos con su trabajo, ya que pueden enfrentar desafíos de manera positiva.
3. **Adaptabilidad a Cambios:** La resiliencia permite a los trabajadores adaptarse mejor a las situaciones cambiantes en el entorno laboral, como reorganizaciones o nuevas tecnologías.

Gestión Emocional en el Trabajo

La gestión emocional es crucial para mantener un ambiente laboral saludable y productivo. Incluye la capacidad de reconocer y manejar las propias emociones, lo que influye en la comunicación, la toma de decisiones y la productividad.

Impacto en las Relaciones Laborales

- **Comunicación efectiva:** Una buena gestión emocional facilita una comunicación clara y respetuosa entre colegas y superiores, reduciendo conflictos y malentendidos.
- **Ambiente de Trabajo Positivo:** Ayuda a crear un entorno colaborativo y menos estresante, lo que mejora la moral del equipo y la eficiencia organizacional.

Estrategias para Mejorar la Gestión Emocional

- **Mindfulness y Autocuidado:** Prácticas como el mindfulness pueden ayudar a los trabajadores a ser más conscientes de sus emociones y gestionarlas de manera efectiva.

Identificación de Emociones: Aprender a reconocer y comprender las propias emociones es esencial para desarrollar estrategias de afrontamiento adecuadas.

Vivencias del Trabajador

Las vivencias del trabajador se ven significativamente influenciadas por su capacidad para gestionar emociones y desarrollar resiliencia. Aquí hay algunas formas en que esto impacta sus experiencias laborales:

- **Bienestar General:** Una buena gestión emocional y resiliencia contribuyen a un mejor bienestar físico y mental, lo que a su vez mejora la calidad de vida del trabajador.
- **Desarrollo Profesional:** La capacidad de enfrentar desafíos con resiliencia y gestionar emociones de manera efectiva puede abrir oportunidades para el crecimiento profesional y el desarrollo de habilidades.
- **Relaciones Interpersonales:** Mejora las relaciones laborales, lo que puede llevar a un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo.

Tanto la resiliencia emocional como la gestión emocional son fundamentales para que los trabajadores puedan enfrentar los desafíos laborales de manera efectiva, mejorar su bienestar y contribuir a un entorno de trabajo saludable y productivo.

Burnout

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que se desarrolla como respuesta al estrés crónico en el ámbito laboral. Fue reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un problema asociado al empleo y el desempleo.

Características y Síntomas

- **Agotamiento emocional:** Se siente exhausto y sin energía para realizar tareas laborales.

- Despersonalización: Actitud cínica y negativa hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa.
- Ineficacia: Sentimiento de no ser capaz de realizar bien las tareas y una disminución en el rendimiento laboral.
- Problemas para concentrarse: Dificultad para mantener la atención y realizar tareas con eficiencia.
- Depresión y ansiedad: Estos son síntomas comunes que pueden surgir como consecuencia del burnout.

Las causas del síndrome de burnout incluyen

- Sobrecarga laboral: Exceso de trabajo y responsabilidades.
- Falta de autonomía: Poca libertad para tomar decisiones en el trabajo.
- Falta de reconocimiento: No recibir el aprecio adecuado por el trabajo realizado.
- Malas relaciones laborales: Conflictos con colegas o superiores.
- Estilos de liderazgo deficientes: Gestión inadecuada por parte de los líderes.

Prevención y Tratamiento

La prevención implica mejorar las condiciones laborales, fomentar un ambiente de trabajo saludable y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal. El tratamiento puede incluir terapia psicológica, apoyo emocional y cambios en el estilo de vida.

Género

La relación entre género y emociones en el contexto laboral es un tema de creciente interés en la investigación social. Este enfoque permite comprender cómo las experiencias emocionales de los trabajadores están influenciadas por su identidad de

género, así como por las dinámicas laborales y familiares, Impactó de las políticas de inclusión de género

Las políticas de inclusión de género también juegan un papel significativo en el bienestar emocional de los empleados. Los estudios indican que estas políticas pueden reducir los niveles de ansiedad y depresión en un 30% al promover un ambiente laboral más seguro y respetuoso. La implementación efectiva de medidas inclusivas no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también fomenta un sentido de pertenencia entre todos los empleados, independientemente de su género.

Diferencias en la vivencia del estrés según el género, La investigación sobre el estrés laboral ha mostrado resultados mixtos respecto a cómo hombres y mujeres experimentan este fenómeno. Algunos estudios sugieren que las mujeres pueden estar más afectadas por el estrés debido a las expectativas sociales y roles asociados, mientras que otros indican que los hombres también enfrentan niveles significativos de estrés, especialmente en contextos de desempleo.

Esto resalta la necesidad de considerar las diferencias de género al abordar el bienestar emocional en el trabajo.

Trabajo emocional y mandatos de género, El concepto de trabajo emocional se refiere a la gestión consciente de las emociones para cumplir con las expectativas laborales. En este sentido, los mandatos de género influyen en cómo hombres y mujeres manejan sus emociones en el trabajo. Por ejemplo, los hombres pueden sentir presión para mostrar fortaleza emocional, lo que puede llevar a una disonancia emocional cuando sus sentimientos reales no coinciden con lo que se espera socialmente.

La investigación sobre género y emociones en el ámbito laboral revela patrones complejos que requieren una atención cuidadosa. Es fundamental reconocer que tanto hombres como mujeres experimentan y expresan emociones de maneras diversas, influenciadas por su contexto social y cultural. Las políticas inclusivas no solo benefician a grupos específicos, sino que contribuyen al bienestar general del entorno laboral al crear espacios donde todas las voces son valoradas.

Diario De Campo

La investigación que se realizará en el Tribunal Federal de Justicia Administrativa con el grupo conformado por 8 personas que forman parte de la Sala Decimocuarta, es ver cómo son sus relaciones psicosociales.

Persona A- Titular de sala – 55 años

Persona B- secretaria de Magistrada – 26 años

Persona C- secretaria de Acuerdos – 41 años

Persona D- Oficial Jurisdiccional – 30 años

Persona E- Archivista – 33 años

Persona F- secretario Particular – 29 años

Persona G- Pasante – 25 años

Persona H- Pasante – 28 años

Persona A es una persona que está

Es una persona abierta a escuchar a sus compañeros de trabajo a pesar de ser un rango superior a ellos, trata de explicarles cuando no entienden y procura ayudarlos a resolver los inconvenientes que llegaran a surgir en torno al trabajo, además trata de convivir con ellos cuando es la hora de comer procura que todos coman juntos.

Persona B es una persona que trata de ayudar a sus compañeros de trabajo, se apoya mucho de Persona A para que el trabajo que realizan sea realizado en tiempo y forma, además sus compañeros de trabajo de otras salas se acercan a ella para pedirle ayuda, ya que a sido una de las personas que a pasado por distintas áreas de trabajo en el Tribunal.

Persona C- Es una persona que casi no se relaciona con sus compañeros, solamente tiene una relación cooperativa y afectuosa, con Persona A y B, trata de apoyar a los demás, pero puede ser un poco evitativa.

Persona D- Es una persona muy creativa y platica mucho, es amigable, pero cuando se concentra se pone sus audífonos y no le hace caso a nadie, sin embargo, ella está encargada de enseñarle a Persona G y H a realizar las actividades que se hacen en la sala.

Persona E- Es una persona que muy pocas veces se encuentra en la sala ya que su trabajo es estar ordenando los archivos y proporcionándoles a Persona A, sin embargo, cuando se encuentra está platicando con Persona B y F.

Persona F- Es una persona que se concentra en su trabajo, casi no habla y no se mueve mucho de su lugar, sin embargo, tiene una buena relación con Persona A, B y E.

Persona G- Es una persona que ayuda mucho a persona H ya que tiene más tiempo en la sala realizando sus prácticas, convive bien con todos los de la sala, es agradable y cuando tiene dudas se apoya de Persona A, B Y D.

Persona H- Es una persona que es dispersa, suele ser a la que más corrigen en su trabajo, sin embargo, trata de apoyarse de Persona A, B, D y G, usualmente esta en su lugar y realizando sus actividades.

Inicio de Diario de Campo

17 de febrero - se inició la observación del grupo, este primer día de mi ingreso a esta sala, todos fueron amables, me presentaron y Persona A me pidió que le explicara a las personas con las que estaré trabajando que era lo que yo realizaría y pedirles que me apoyaran con la realización de las actividades que estaría aplicando, durante el día pude ver que todos tenían un ambiente laboral cooperativo, a la hora de la comida todos pidieron de comer y se reunieron en el espacio donde se encuentra persona D, G y H, estuvieron platicando de las situaciones que han pasado en el tribunal con otras áreas, después regresaron a su lugar de trabajo y con sus actividades, el día finalizo a las 7pm, todos se despidieron, Persona A, B y F, junto conmigo nos fuimos juntos y los demás se fueron por separado.

3 de marzo - se implementó como primera actividad el tablero de emociones, en el cual diariamente por una semana, se les preguntaría cómo se sienten al inicio de su jornada laboral y como lo finalizan, y dando una breve explicación del porqué, todo esto se manejara con una encuesta en línea ya que por tiempos y accesibilidad de las Personas será una mejor forma, Para poder explicarles a las personas espere a que estuviéramos en la hora de la comida para que todos estuvieran, y así fue se integraron todos en la área donde usualmente se come y les explique de qué manera sería la actividad todos estuvieron de acuerdo.

Después de esa intervención que realicé para poder explicar ya comenzó a llegar la comida que se pidió, se comenzó a platica de que Persona A quería que todos fueran a tomar a La lagunilla el domingo de esa semana, entonces aquí pude ver que su relación no solo es profesional si no que Persona A intenta que se relacionan fuera del trabajo.

4 de marzo - este día no acudí a el tribunal, pero como en la sesión pasada se mencionó el inicio del tablero de emociones, así se hizo.

Día 1- Inicio de Jornada Laboral

Persona A – Tranquila -- Me gusta llegar a mi oficina y empezar mi jornada laboral, me encanta.

Persona B- Feliz -- Mi estado de ánimo es "neutro", me siento tranquila y ordeno mis cosas para iniciar mi jornada laboral.

Persona C- Feliz -- Normalmente siempre me despierto contenta, podría decir que prácticamente todos los días.

Persona D- Feliz -- Me gusta iniciar bien mi día

Persona E- Feliz -- Porque es un nuevo día.

Persona F- Pensativo -- Por los cambios que han ocurrido en la oficina

Persona G- Pensativa -- En el trayecto voy analizando las actividades que tengo pendientes de hacer.

Persona H – Feliz – Porque considero que aprenderé cosas nuevas.

5 de marzo

Inicio de día 2

Persona A –seria -- comencé concentrada en mis pendientes, aunque hoy sin tanta preocupación.

Persona B- Pensativa -- Los pendientes de este día me ponen pensativa y alerta a cualquier situación que se dé.

Persona C- Pensativa -- Pensando en pendientes laborales.

Persona D- Tranquila -- No siento tantas presiones el día de hoy.

Persona E- Emocionada -- Porque, ya termina la semana jajaja

Persona F- Feliz -- Porque inicie el día muy bien, me dio tiempo de hacer varias actividades personales y eso me hizo sentir más productivo.

Persona G- Preocupada -- Iba tarde.

Persona H – preocupada – Preocupado debido a que voy tarde a comenzar la jornada laboral.

6 de marzo

Persona A – Feliz -- Porque ya es viernes 😊😊

Persona B- Tranquila -- El día de ayer termine con mi trabajo eso me da tranquilidad para el día de hoy.

Persona C-- Feliz -- Normalmente despierto contenta

Persona D- Enojado -- Me cruce con dos patanes de camino al trabajo.

Persona E- Tranquila -- Voy con tiempo al trabajo y nada me preocupa.

Persona F- Feliz -- Porque vine a la boda de una amiga y veré a muchos amigos que aprecio mucho.

Persona G- Serio -- Estoy muy cansada, no dormí mucho por la noche.

Persona H – Serio -- Porque voy un poco tarde.

7 de marzo

Persona A – Tranquila -- Sin muchos pendientes.

Persona B- Serio -- Me encuentro muy concentrada en mis actividades.

Persona C—Tranquilo -- Me encontraba motivada.

Persona D- Pensativa -- De que tengo algunos pendientes que los he pospuesto y tengo que realizarlos, pero me siento cansada.

Persona E- Nerviosa – Tarde en llegar al trabajo y mi tengo mucho trabajo.

Persona F- Tranquila -- Fue un día muy relajado laboralmente y el ambiente también.

Persona G- Enferma -- Tenía mucho dolor de cabeza.

Persona H – Enferma -- Me dio alergia, tenía mis ojos hinchados y la nariz congestionada,

8 de marzo

Persona A – Pensativa – Me esta costando trabajo sacar unos asuntos de trabajo.

Persona B- Seria -- Me encuentro muy concentrada en mis actividades.

Persona C- - Pensativo -- De que tengo algunos pendientes que los he pospuesto y tengo que realizarlos, pero me siento cansada.

Persona D- Enfermo -- Me dio alergia, tenía mis ojos hinchados y la nariz congestionada

Persona E- Tranquilo -- Fue un día muy relajado laboralmente y el ambiente también.

Persona F- Persona G- Enfermo -- Tenía mucho dolor de cabeza.

Persona G – Preocupada – Pasaron algunos conflictos en mi casa y llegue tarde al trabajo.

Persona H – Tranquila – Hoy el trafico fue menor.

Análisis de Resultados Tablero de Emociones.

Se observó que las interacciones, tanto dentro como fuera del entorno laboral, tienen un papel fundamental en la manera en que los trabajadores se relacionan entre sí. Al finalizar la actividad, los participantes lograron tomar mayor conciencia sobre la importancia de sus emociones en la vida cotidiana y cómo estas impactan directamente en la calidad de sus relaciones laborales.

24 de marzo - Durante este día se llevó a cabo la actividad 'Cómo respirar mejor'.

Antes de comenzar, se les preguntó a los participantes cómo se sintieron al realizar la dinámica del tablero de emociones y qué lograron observar o experimentar.

La Persona A compartió que nunca antes se había detenido a pensar en cómo se sentía ni en el motivo de esas emociones. Comentó que solía restarle importancia a lo que sentía, pero gracias a esta actividad comprendió que sus emociones sí son importantes, ya que influyen en lo que transmite a los demás.

La Persona H coincidió con A, mencionando que tampoco solía prestar atención a cómo comenzaba su día.

Por su parte, la Persona F expresó que el tablero le ayudó a identificar y nombrar sus emociones diarias, lo cual le permitió ser más consciente de cómo las acciones o comentarios de sus compañeros influían en su estado de ánimo a lo largo del día.



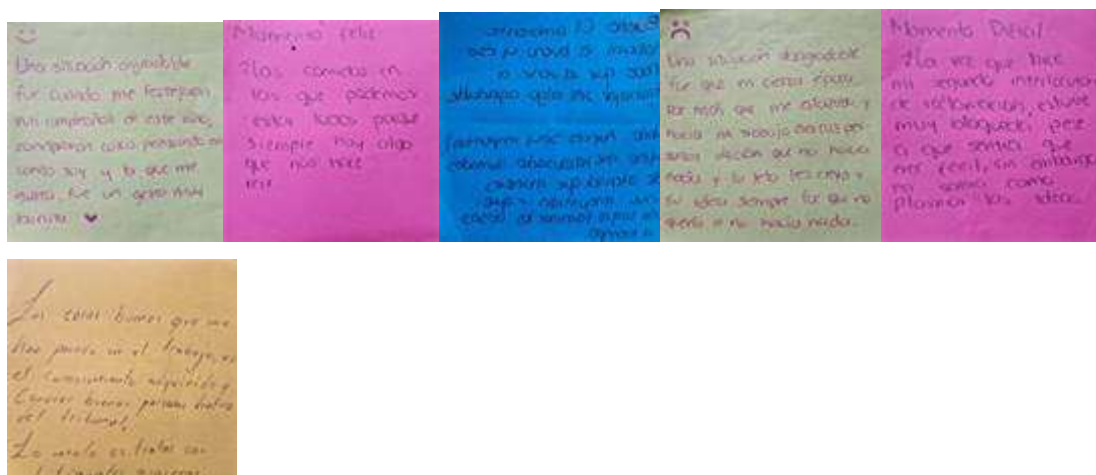
Análisis de Resultados Técnica de Respiración.

Durante la actividad se observó que los trabajadores del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, específicamente de la Sala Décima Cuarta Regional Metropolitana, no contaban con herramientas para gestionar la presión derivada de sus labores. Sin embargo, al introducir la técnica de respiración, comenzaron a encontrar una manera no solo de manejar esa presión, sino también de regular sus emociones a través de la respiración consciente.

A lo largo de una semana, se notó un cambio positivo: los trabajadores se mostraban más relajados y empezaron a tomar breves momentos para respirar de forma consciente, ya fuera desde su lugar de trabajo o mientras caminaban por la oficina.

14 de abril – Este día solo acudieron 6 trabajadores, ya que los demás tuvieron cuestiones tanto de trabajo como médicas y no asistieron a trabajar, sin embargo, la actividad se continuó, este día se trabajó “mezclemos vivencias”, en esta actividad se les pidió a los trabajadores que en una nota escriban una vivencia buena y una vivencia mala que hayan vivido en el tribunal, esta actividad tiene como objetivo que los puedan empatizar con sus compañeros de trabajo.

El grupo estuvo integrado por 6 trabajadores del tribunal federal de justicia administrativa al inicio de la sesión los trabajadores se colocaron en un círculo, se les dio una breve bienvenida y se les pregunto cómo se sentían al inicio de la sesión, posteriormente se les pidió que escribieran sus vivencias, una buena y una mala, después de que las escribieron las vivencias negativas se metieron en un recipiente, se revolvieron y se les pidió que tomaran una, posterior a esto se les explico que la leerían en voz alta y darían su opinión de ella como si ellos la hubieran vivido y que hubieran hecho ellos para sobre salir de esa situación, y así comenzó la actividad, Se inicio con la participación de persona H, paso y tomo su papelito, posteriormente así pasaron todos los demás, sus expresiones de algunos al momento de leer la nota fue de sorpresa o de identificación con la situación, en el momento que todos tenían papelito se Persona H comenzó a leer, y así cada uno comenzó a pasar a leer, todos opinaban sobre la situación de la cual leyeron, al final de la sesión para bajar las emociones, realizamos una de las respiraciones vistas, la actividad me gusto porque logre escuchar y ver la empatía que tenían para poder ayudar o dar esas palabras que necesitamos cuando estamos en un mal momento.



Análisis de Resultados Mezcla de Vivencias.

La actividad permitió generar empatía a partir de las vivencias compartidas, lo que contribuyó a crear un ambiente de mayor confianza dentro del grupo. En las semanas siguientes, se notó una mayor unión entre los trabajadores. Un ejemplo significativo fue el de una compañera que atravesaba un conflicto familiar; gracias a la apertura generada,

se sintió con la confianza de acercarse a otra colega para hablar sobre su situación. Esto facilitó que posteriormente se acercara también a la jefa del área y a mí, buscando apoyo y orientación ante lo que estaba viviendo.

19 de Junio – Ese día se aplicó un instrumento basado en el test sociométrico a un grupo de 8 trabajadores del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, pertenecientes a la Sala Décima Cuarta Regional Metropolitana. La actividad se llevó a cabo de manera individual con el objetivo de evitar que los participantes se sintieran presionados por la presencia de sus compañeros.

Como se sabe, el test sociométrico busca generar una reflexión grupal al permitir que los participantes conozcan las elecciones de los demás, promoviendo así una posible transformación del ambiente laboral. Sin embargo, en el caso de esta investigación, y por cuestiones de tiempo, no se buscó generar un cambio inmediato, sino únicamente observar las relaciones psicosociales que existen entre los trabajadores.

Las preguntas formuladas fueron las siguientes:

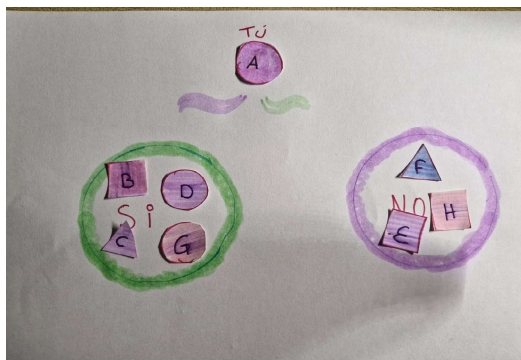
1. ¿Quiénes son las personas de tu área de trabajo con las que más te gustaría trabajar? ¿Por qué?
2. ¿Quiénes son las personas de tu área de trabajo con las que menos te gustaría trabajar? ¿Por qué?
3. ¿A quiénes pedirías ayuda para realizar un acuerdo? ¿Por qué?
4. ¿A quiénes no pedirías ayuda para realizar un acuerdo? ¿Por qué?

Para la actividad se utilizó una hoja blanca que contenía dos círculos con las palabras "SÍ" y "NO", así como ocho figuras pequeñas con letras asignadas previamente a cada trabajador desde la primera sesión.

Antes de iniciar, se explicó a cada participante en qué consistía la actividad, su propósito, cómo utilizar el material y la importancia de justificar cada una de sus elecciones.

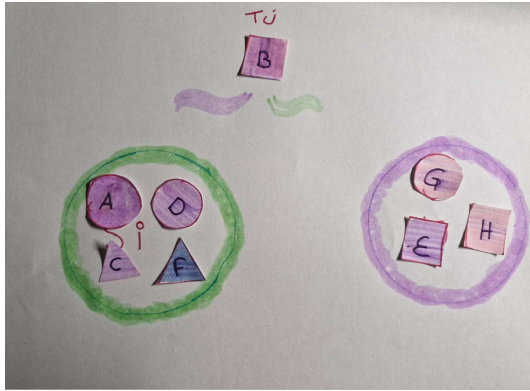
En las siguientes imágenes se presentan las respuestas de la Persona A. Para las preguntas 1 y 3, eligió a las Personas B, C, D y G. Al preguntarle el porqué de su elección, comentó que se trata de compañeros comprometidos con su trabajo, que saben trabajar de forma ágil y buscan hacer bien las cosas. Además, destacó que las Personas B, C y D cuentan con mayor experiencia en su área, lo que le genera confianza al delegarles alguna actividad.

En cuanto a las preguntas 2 y 4, señaló a las Personas F, H y E. Aclaró que no se trata de que no hagan bien su trabajo, sino que tienen menos experiencia. Mencionó también que, en el caso específico de la Persona H, ha tenido algunos conflictos relacionados con la entrega de tareas. Aun así, expresó su intención de seguir apoyándoles para que puedan desarrollarse y ganar experiencia.



La siguiente imagen corresponde a las respuestas de la Persona B. Para las preguntas 1 y 3, eligió a las Personas A, D, C y F. Explicó que estas personas tienen mayor experiencia y, en su momento, le enseñaron cómo desempeñar su trabajo, además de brindarle apoyo cuando lo ha necesitado. Por ello, siente confianza para colaborar con ellas o acudir a ellas en momentos de estrés.

En cuanto a las preguntas 2 y 4, seleccionó a las Personas G, E y H, señalando que aunque no considera que trabajen mal, tienen menos experiencia y suelen recurrir a ella en busca de ayuda. Esto le genera estrés cuando se encuentra bajo presión, ya que la interrumpen en sus propias tareas, aunque aclara que, a pesar de eso, procura apoyarlos siempre que puede.



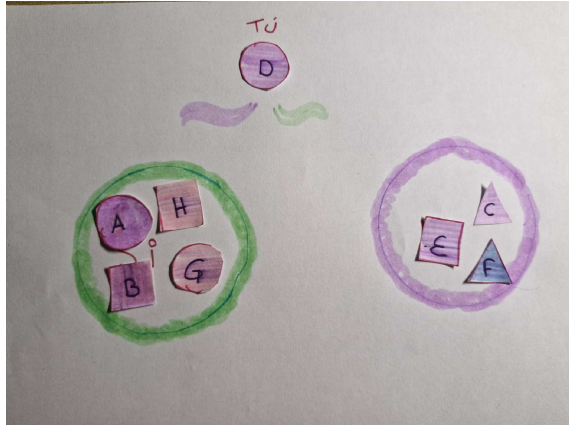
La siguiente imagen muestra las respuestas de la Persona C. Para las preguntas 1 y 3, eligió a las Personas A, B y F. Explicó que su elección se basó en la experiencia que tienen estas personas y en la convivencia que ha tenido con ellas, lo cual le genera mayor confianza al momento de trabajar en equipo o pedir apoyo.

En cuanto a las preguntas 2 y 4, seleccionó a las Personas G, D, E y H. Comentó que no ha tenido mucha interacción con ellas y que, en general, no ha observado de cerca cómo realizan su trabajo, por lo que no siente la misma seguridad al colaborar con ellas.



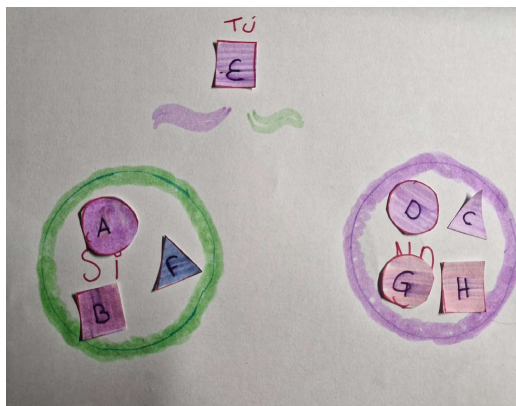
La siguiente imagen muestra las respuestas de la Persona D. Para las preguntas 1 y 3, eligió a las Personas A, H, B y G. Mencionó que tiene mayor contacto con ellas en el día a día, ha podido observar su forma de trabajar y le generan confianza al momento de colaborar o pedir apoyo.

En cuanto a las preguntas 2 y 4, seleccionó a las Personas E, C y F, ya que ha tenido pocas oportunidades de trabajar con ellas y no ha logrado establecer una relación más allá del ámbito laboral, lo que influye en su elección.



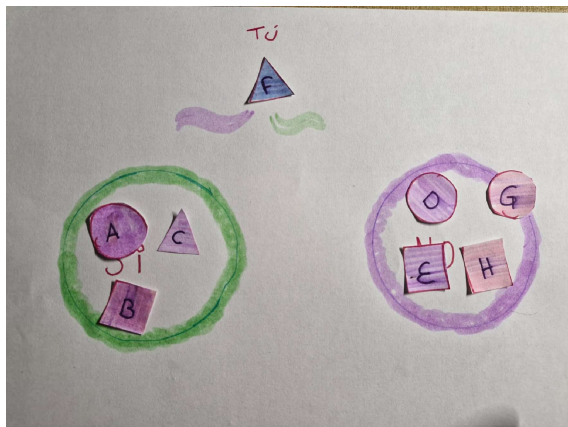
La siguiente imagen muestra las respuestas de la Persona E. Explicó que eligió a las Personas A, B y F para las preguntas 1 y 3, basándose en la experiencia que ha tenido al trabajar con ellas. Señaló que, además de valorar su forma de trabajar, ha logrado construir una relación de confianza y amistad con estas personas, lo que refuerza su elección.

En cuanto a las preguntas 2 y 4, mencionó que no ha tenido mucha oportunidad de convivir con los demás compañeros. Sin embargo, destacó que a raíz del proyecto de “Interacción en el ámbito laboral” ha podido conocerlos mejor, empatizar con sus vivencias y sentirse identificada con algunas experiencias compartidas.



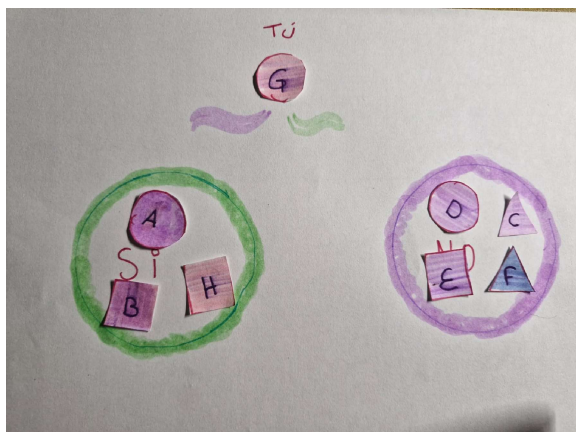
La siguiente imagen muestra las respuestas de la Persona F. Para las preguntas 1 y 3, mencionó que su elección se basó en la convivencia que ha tenido con las Personas A, C y B. Señaló que ha observado cómo trabajan y qué tipo de personas son, lo que le genera confianza. Además, valora la dedicación y el esfuerzo que demuestran para obtener buenos resultados en sus actividades laborales.

En cuanto a las preguntas 2 y 4, eligió a las Personas D, G, E y H, principalmente por la poca interacción que ha tenido con ellas. Sin embargo, al igual que la Persona E, comentó que desde que comenzaron las sesiones grupales ha podido conocerlos mejor y empatizar con ellos. Reconoció que, aunque tienen menos experiencia, se ve reflejado en ellos, recordando sus propios inicios en el tribunal.



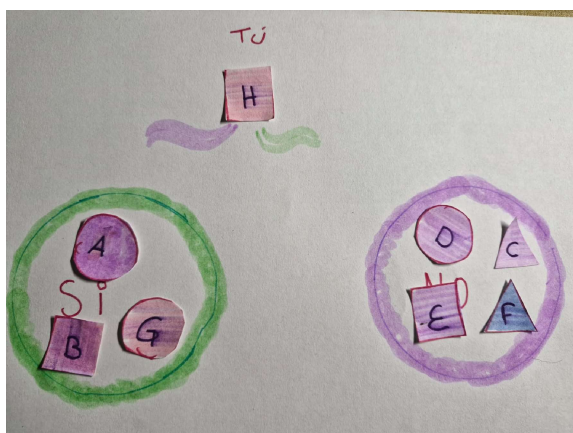
La siguiente imagen muestra las elecciones de la Persona G. Para las preguntas 1 y 3, eligió a las Personas A, B y H. Explicó que tomó esta decisión porque conoce bien su forma de trabajar y sus personalidades, lo que le transmite confianza y lealtad. Señaló que no tendría inconveniente en pedirles apoyo para realizar alguna tarea.

En cuanto a las preguntas 2 y 4, seleccionó a las Personas D, C, E y F. Comentó que con algunas de ellas ha tenido poca convivencia, por lo que no conoce bien cómo trabajan. Sin embargo, considera que tienen más experiencia que ella, y por ello, aunque no sean su primera opción, estaría dispuesta a pedirles ayuda si lo necesitara.



La siguiente imagen muestra las elecciones de la Persona H. Para las preguntas 1 y 3, eligió a las Personas A, B y G. Explicó que se siente en confianza con ellas tanto para pedir apoyo como para trabajar en equipo, además de que reconoce que tienen mayor experiencia que ella, lo cual le brinda seguridad.

Respecto a las preguntas 2 y 4, seleccionó a las Personas D, C, E y F. Mencionó que no ha tenido mucha convivencia con ellas, por lo que en ocasiones siente que, al pedirles ayuda, podría incomodarlas. Sin embargo, destacó que gracias a las sesiones grupales ha logrado acercarse más a estas personas y entablar conversaciones, lo que le ha permitido comenzar a construir una mejor relación.



Análisis de Resultados del Test Sociométrico.

A partir de las respuestas de las ocho personas participantes, podemos observar patrones importantes en las elecciones positivas y negativas, así como en la dinámica relacional del grupo.

Mayor elección positiva

La Persona **A** fue quien recibió la mayor cantidad de elecciones positivas, siendo mencionada frecuentemente en las preguntas 1 y 3 (personas con quienes les gustaría trabajar y a quienes pedirían ayuda). Esto indica que **A** es percibida como una compañera confiable, con experiencia y compromiso, lo que genera un alto nivel de confianza entre sus colegas. Su disposición para apoyar y su trayectoria en el trabajo la posicionan como un referente dentro del grupo.

Mayor elección negativa

Por otro lado, la Persona **E** fue quien recibió más elecciones negativas en las preguntas 2 y 4 (personas con quienes menos quisieran trabajar y a quienes no pedirían ayuda). Esto parece estar relacionado principalmente con la menor interacción y convivencia que ha tenido con otros compañeros antes del proyecto. Sin embargo, se observa que gracias a las sesiones grupales, la percepción sobre **E** ha comenzado a cambiar, ya que algunos compañeros reconocen haber empatizado con sus experiencias y han empezado a conocerla mejor.

Observaciones

- Experiencia y convivencia son los dos factores principales que influyen en las elecciones positivas. Los participantes valoran mucho la experiencia laboral y la confianza que surge de convivir y conocer bien a sus compañeros.
- Las elecciones negativas no necesariamente reflejan falta de capacidad o compromiso, sino más bien una falta de cercanía o interacción previa. Algunos trabajadores con menos experiencia o menos contacto con el grupo fueron seleccionados con menor frecuencia para apoyo o colaboración.

Análisis de Resultados

Durante el desarrollo de la intervención en el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, se logró observar cómo, a través de técnicas sencillas y cercanas, los trabajadores comenzaron a reconocer la importancia de sus emociones y su influencia en el entorno laboral. Desde el primer momento, quedó claro que, si bien existía un ambiente funcional, también había una necesidad silenciosa de espacios donde pudieran expresarse, conectar con sus emociones y fortalecer sus vínculos laborales.

Las actividades implementadas como el tablero de emociones, las técnicas de respiración, la dinámica “mezclamos vivencias” y el test sociométrico permitieron abrir una puerta a la reflexión emocional y al conocimiento interpersonal. Al principio, muchas personas compartieron que nunca se habían detenido a pensar en cómo se sentían al iniciar su jornada laboral. Sin embargo, al darles un espacio para hacerlo, surgió un cambio profundo: comenzaron a notar cómo su estado de ánimo influía en su productividad, en su trato con los demás e incluso en la manera en que vivían su día a día en el trabajo.

Este proceso se conecta directamente con las ideas de Jacob L. Moreno, creador del psicodrama, quien plantea que trabajar las emociones desde la experiencia vivencial permite a las personas sanar, vincularse y crecer. Las actividades grupales como “mezclamos vivencias” pusieron en práctica esta idea, generando empatía y permitiendo que las personas se vieran reflejadas en las historias de sus compañeros. Fue ahí donde se construyó un ambiente de mayor confianza, donde compartir ya no era una amenaza, sino un acto de conexión.

Por otro lado, aplicar la técnica de respiración consciente fue fundamental para brindar herramientas de autorregulación emocional. En un contexto donde el estrés es constante, detenerse a respirar se volvió un pequeño acto de autocuidado. Esto se relaciona con los estudios sobre resiliencia emocional, que indican que cuando una persona desarrolla habilidades para calmar su mente y su cuerpo, puede enfrentar con mayor claridad los desafíos diarios. En este sentido, la respiración fue mucho más que una técnica: fue un recordatorio de que es válido parar, sentir y volver a empezar.

Los resultados también mostraron que muchas tensiones en el grupo no eran producto de conflictos directos, sino de la falta de interacción o cercanía entre compañeros. El test sociométrico permitió evidenciar esto: quienes eran elegidos con menor frecuencia no necesariamente eran personas poco comprometidas, sino aquellas con las que había habido menos convivencia. Esta observación se relaciona con los planteamientos de Robert Baron sobre percepción social: solemos confiar más en quien conocemos o con quien hemos compartido experiencias, lo cual reafirma la importancia de crear espacios grupales que favorezcan esa convivencia.

Desde una mirada más amplia, también fue evidente cómo las emociones laborales están profundamente influenciadas por lo que ocurre fuera del trabajo. La familia, las amistades, las preocupaciones económicas y los estigmas sociales también juegan un papel en cómo se presentan las personas en su entorno laboral. Tal como lo explica el marco teórico, la presión de cumplir con ciertos roles, como el de proveedor o el de jefa comprensiva, muchas veces impide que se reconozcan las propias emociones, lo que puede derivar en malestar o incluso en burnout. Visibilizar esto durante las sesiones permitió a los trabajadores reconocer que no están solos en lo que sienten, y que sus emociones son válidas.

Además, surgieron elementos relacionados con el género, se pudo observar que algunas mujeres asumían tareas emocionales adicionales, como contener o apoyar a compañeros, mientras que algunos hombres manifestaban dificultades para expresar abiertamente sus emociones por miedo a ser juzgados. Esta diferencia responde a los mandatos de género que se imponen socialmente y que también impactan en el entorno laboral. Reconocer estas diferencias no fue con intención de señalar, sino de abrir camino hacia un ambiente más equitativo, donde todos puedan expresarse libremente.

Finalmente, las actividades aplicadas reflejan lo planteado por Jauli y Reig sobre el aprendizaje vivencial. Al vivir experiencias dentro del grupo, las personas no solo adquirieron conocimiento, sino que lo sintieron, lo procesaron y lo integraron. Esto hizo que la intervención tuviera un impacto más profundo, ya que no se trató solo de “hablar

de emociones”, sino de experimentarlas, comprenderlas y ver cómo se transformaban en vínculos reales.

Por lo que los resultados generales muestran que trabajar con las emociones en el espacio laboral no solo es posible, sino necesario. Muchas veces creemos que en el trabajo solo cabe la razón, el cumplimiento y la productividad, pero lo cierto es que detrás de cada tarea hay personas que sienten, que viven momentos difíciles, no se rinden aunque algo les duela por dentro.

Crear un espacio donde las personas puedan hablar, respirar, compartir y escucharse cambia completamente la dinámica del grupo. Este proyecto demostró que cuando se fomenta la empatía, la escucha activa y el reconocimiento emocional, se fortalece no solo la relación entre compañeros, sino también el bienestar general de cada integrante del equipo.

Reporte de Satisfacción Personal

Periodo de intervención: 17 de febrero – 19 de Junio.

Participantes: 8 trabajadores de la Sala DecimoCuarta del Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

Objetivo: Observar y promover la reflexión sobre las relaciones psicosociales, las emociones en el ámbito laboral y fomentar espacios de empatía y autoconocimiento.

Reflexión Personal y Nivel de Satisfacción

Al mirar hacia atrás y recorrer mentalmente todo lo vivido entre febrero y junio dentro del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, me doy cuenta de que esta experiencia no solo fue parte de mi formación profesional, sino también una etapa que me transformó emocionalmente.

Cuando llegué el primer día, sentía una mezcla entre emoción y miedo. No sabía cómo iba a ser recibida, si lograría conectar con las personas, si mis actividades funcionarían

o si sabría manejarme en un entorno tan formal. Pero esa incertidumbre se fue desvaneciendo poco a poco, cuando vi que el grupo, liderado por Persona A, me abrió las puertas con calidez. Me sentí aceptada desde el primer momento, y eso me dio fuerza.

Uno de los momentos que más me marcó fue el día que presentamos la actividad del Tablero de Emociones. Pensaba que tal vez no le darían importancia, que sería una actividad más, y me sorprendí al ver cómo las personas se tomaron el tiempo de escribir cómo se sentían y explicarlo, aunque fuera con pocas palabras. Me sorprendió, por ejemplo, cuando Persona A dijo que nunca antes se había detenido a pensar cómo se sentía al iniciar su jornada. Fue fuerte escuchar eso de alguien con tanta experiencia, y al mismo tiempo, fue muy valioso. Sentí que algo se estaba moviendo dentro del grupo.

También hubo días en los que me sentí emocionalmente vulnerable. Me costaba dejar afuera mis propios pendientes o preocupaciones. Había momentos donde estaba presente físicamente, pero por dentro estaba lidiando con mis emociones. Sin embargo, decidí ser honesta conmigo misma: tomé un momento, respiré, hablé con mi tutor, y entendí que incluso en esos momentos de colapso hay espacio para aprender. Aprendí que, como futuras psicólogas, no estamos exentas de sentir; de hecho, sentir profundamente también es parte de nuestra fortaleza.

La técnica de respiración fue muy especial. Me acuerdo que después de aplicarla por primera vez, vi a algunos trabajadores tomarse un momento en su lugar para respirar conscientemente. Esos pequeños gestos me mostraban que, aunque la actividad durara solo unos minutos, el impacto podía durar mucho más. Era como si les hubiéramos entregado una herramienta simple pero poderosa, algo que podían usar en su día a día sin necesidad de un facilitador.

Y luego vino la actividad de "Mezclamos vivencias", que fue quizá la más intensa. Hubo un momento en el que se leyó una vivencia negativa que hablaba de sentirse solo en el trabajo. Alguien dijo en voz alta: "Yo también me he sentido así". Ese instante fue muy emotivo. Sentí que el ambiente se volvió más íntimo, más humano. El silencio que se hizo después de esas palabras hablaba más que cualquier test o cuestionario. En ese

momento entendí el poder de una actividad bien pensada, pero también el valor de la presencia, de estar ahí para sostener ese tipo de apertura.

Algo que no esperaba era encontrar tanta solidaridad silenciosa entre compañeros. Persona B, por ejemplo, siempre estaba pendiente de los demás, incluso si no lo decía abiertamente. Y aunque algunas personas eran más reservadas, como Persona C o F, poco a poco se fueron abriendo. Me conmovió ver cómo incluso quienes no hablaban mucho empezaban a participar, a dar su punto de vista, a confiar. Sentí que había sembrado algo, aunque fuera chiquito, pero genuino.

También aprendí a soltar el control. No todo salió como lo planeé. Hubo días en que no asistieron todos, o el espacio era reducido, o había interrupciones. Pero aprendí a fluir. A no frustrarme si algo no salía perfecto. Me di cuenta de que lo importante era estar presente con lo que sí estaba ocurriendo. Esa flexibilidad fue un gran aprendizaje para mí: confiar más en el proceso que en la estructura.

Por último, entendí algo que se quedará conmigo siempre: la emoción tiene un lugar legítimo dentro del trabajo. Y no solo eso, sino que darles espacio a las emociones mejora las relaciones, la productividad y la calidad de vida de todos. Muchas veces pensamos que debemos dejar las emociones “afuera” cuando llegamos al trabajo, pero eso no es real ni saludable. Al contrario, cuando las reconocemos y las compartimos, podemos trabajar mejor, vivir mejor y relacionarnos con más autenticidad.

Siento que crecí, no solo como estudiante, sino como mujer, como ser humano. Este proyecto me mostró que estoy en el camino correcto, que quiero seguir trabajando con personas, generando espacios donde se pueda hablar, respirar, llorar si es necesario, y sobre todo, sentir sin miedo.

Conclusión

A lo largo de esta intervención realizada en el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, se exploraron de manera cercana las dinámicas psicosociales que ocurren dentro del espacio laboral, partiendo del reconocimiento de que las emociones no se quedan afuera al momento de trabajar, sino que influyen profundamente en el desempeño, la convivencia y el bienestar de las personas. Se aplicaron diversas técnicas como el tablero de emociones, la respiración consciente, la dinámica “Mezclamos vivencias” y el test sociométrico, con el objetivo de observar, generar reflexión y fortalecer los vínculos entre los trabajadores.

Entre los aspectos más importantes que surgieron a lo largo del trabajo, se encontró que muchos participantes no estaban acostumbrados a identificar o expresar cómo se sentían en su jornada laboral. Sin embargo, al contar con un espacio seguro y sin juicios, comenzaron a reconocer que su estado emocional sí influía en su productividad, en su trato con los demás y en cómo vivían su día. La técnica de respiración, por ejemplo, mostró que incluso pequeños gestos de autocuidado pueden marcar una diferencia significativa en momentos de presión. Por otro lado, el ejercicio de compartir experiencias personales a través del psicodrama permitió generar empatía, abrir conversaciones importantes y construir relaciones más cercanas entre compañeros.

Además, el test sociométrico reveló que muchas de las distancias entre los trabajadores no eran por conflictos o desacuerdos, sino por falta de interacción. Las personas con menor experiencia o menos tiempo en el equipo solían ser menos elegidas para colaborar, no por desconfianza, sino simplemente por desconocimiento. Esto dejó claro que crear espacios para convivir, compartir y escucharse es fundamental para fortalecer el ambiente laboral.

También fue evidente cómo las emociones que se viven fuera del trabajo en la familia, en lo personal o por situaciones sociales atraviesan el entorno laboral. Factores como los estigmas, los mandatos de género o los conflictos externos se manifestaban de manera silenciosa, afectando la forma en que las personas se relacionaban. Reconocer

y validar estas experiencias fue un paso importante hacia un ambiente más equitativo y humano.

Los objetivos propuestos se cumplieron: se fortaleció la resiliencia de los trabajadores, se fomentaron relaciones colaborativas y se creó un entorno donde la expresión emocional dejó de verse como debilidad para convertirse en una herramienta de crecimiento. Esta intervención demostró que trabajar con las emociones no solo mejora la convivencia, sino que también tiene un impacto directo en la salud mental, la empatía y el sentido de pertenencia dentro del equipo.

En definitiva, este trabajo confirmó que el bienestar laboral no se logra solo con eficiencia o cumplimiento de metas, sino cuando se reconoce a las personas como seres emocionales, complejos y valiosos. Humanizar el trabajo no es una utopía: es una necesidad urgente que comienza con el simple acto de escuchar y mirar al otro con respeto y comprensión.

Referencias APA

- I. Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *Psicología social*. PRENTICE HALL.
- II. Comunicación, G. (2024, 14 octubre). La importancia de la familia en la salud y bienestar del personal empleado. Geseme. <https://geseme.com/la-importancia-de-la-familia-en-la-salud-y-bienestar-del-personal-empleado/>
- III. Desde enero, la OMS reconoce los efectos del estrés crónico provocado por el ritmo de trabajo como parte de una enfermedad profesional que presenta síntomas físicos y emocionales. La historia de Bruna Fioretti. (2022, 21 noviembre). National Geographic. <https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad>
- IV. Garzón, R. G. (2021, 17 junio). La gestión emocional: un pilar fundamental de la resiliencia. La Mente Es Maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/la-gestion-emocional-un-pilar-fundamental-de-la-resiliencia/>
- V. Infobae. (2017, 22 noviembre). El calor del cuerpo según nuestras emociones. Infobae. <https://www.infobae.com/2013/12/31/1534178-el-calor-del-cuerpo-segun-nuestras-emociones/>
- VI. La influencia de la familia en nuestras conductas. Mente y salud. Clínica Universidad de Navarra. (s. f.). <https://www.cun.es>. <https://www.cun.es/chequeos-salud/vida-sana/mente-salud/influencia-familia-nuestras-conductas>
- VII. La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015. (2024, 1 febrero). International Labour Organization. <https://www.ilo.org/es/resource/la-importancia-del-empleo-y-los-medios-de-vida-en-la-agenda-para-el>
- VIII. La resiliencia en el trabajo: del agotamiento al desarrollo profesional | Central Test. (s. f.). <https://www.centraltest.es/blog/la-resiliencia-en-el-trabajo-del-agotamiento-al-desarrollo-profesional>
- IX. Martínez, M. S., & Sánchez-Monge, M. (2024, 18 abril). Síndrome de burnout. CuídatePlus. <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>

- X. Mendigaña, G. G. (2022, 30 mayo). Los amigos y su influencia en el trabajo en equipo [Vídeo]. Guillermo y Gloria. <https://guillermoygloria.com/emociones/los-amigos-y-su-influencia-en-el-trabajo-en-equipo-y-las-relaciones-laborales/>
- XI. Mercado de trabajo: importancia económica y social. (s. f.). vLex. <https://vlex.es/vid/mercado-trabajo-importancia-economica-637875309>
- XII. Mikel, J. M. y. J. (2024, 30 abril). Resiliencia e Inteligencia Emocional - Campuseducacion.com. BLOG Noticias Oposiciones y Bolsas Trabajo Interinos. Campuseducacion.com. <https://www.campuseducacion.com/blog/revista-digital-docente/relacion-resiliencia-e-inteligencia-emocional/>
- XIII. Osorio, J. E., & Niño, L. C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión1. <https://www.redalyc.org/journal/679/67952833006/html/#B22>
- XIV. Síntomas del síndrome de 'burnout' - Quirónprevención. (s. f.). Quirónprevención. <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo>