

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

**EVALUACIÓN DE LA EFICACIA  
DEL ENTRENAMIENTO EN FOCALIZACIÓN EXPERIENCIAL  
PARA LA REDUCCIÓN DE ESTRÉS LABORAL**

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE PSICÓLOGO  
Y AL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLÓGIA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA.

POR

ALEJANDRA HUERTA RUIZ Y RODRIGO IGNACIO LUFÍ LUFÍ

PROFESOR PATROCINANTE  
ROBERTO CHIANG SÁNCHEZ

ASESOR METODOLÓGICO  
BLANCA ORTÍZ DE ZÚÑIGA Y ECHAVARRÍA

VALPARAÍSO, CHILE

1998



Agradecemos a los profesores con quienes contamos para el desarrollo y término de nuestro trabajo, que significa la culminación de nuestros años de estudio:

Roberto Chiang S.,

Gabriel Reyes F., y

especialmente a Blanca Ortiz de Zuñiga E. por su tiempo, guía y constante dedicación a nuestro trabajo.

Agradecemos el apoyo de nuestras Familias y Amigos.

## CONTENIDOS

TABLA DE CONTENIDOS.....	ii
Cap.	Pág.
<b>1 INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>01</b>
ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	01
DEFINICIÓN DE ESTRÉS.....	07
A. Estrés Fisiológico.....	07
B. Estrés Psicológico.....	08
C. Sintomatología del estrés.....	13
ESTRÉS LABORAL.....	17
INTENTOS DE SOLUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL.....	21
FOCALIZACIÓN (FOCUSING).....	25
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	34
OBJETIVOS.....	39
<b>2 METODOLOGÍA.....</b>	<b>40</b>
DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES.....	40
Variable Independiente.....	40
Variable Dependiente.....	40
HIPÓTESIS.....	41
UNIVERSO Y MUESTRA.....	42
DISEÑO.....	43
PROCEDIMIENTO.....	44
DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....	47
Instrumento Global Para Medir Estrés.....	47
Escala de Experiencing.....	49
Postfocusing Checklist-2 (PFC-2).....	50

**3 RESULTADOS..... 52**

**4 CONCLUSIONES..... 71**

**5 DISCUSIÓN..... 72**

**6 LIMITACIONES Y SUGERENCIAS..... 81**

**REFERENCIAS..... 83**

**ANEXOS..... 91**

# CAPÍTULO 1

## INTRODUCCIÓN

### ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El concepto "estrés" deriva del latín "estringere" que tiene por definición apretar, comprimir y estirar.

La palabra inglesa "Stress", significa esfuerzo intenso, agotador, y también tensión. Fue introducida en medicina por el doctor alemán Hans Selye en 1960, y desde entonces ha adquirido uso en todos los idiomas, llegando a ser usado en la mayor parte de las lenguas actuales.

En una evolución del termino estrés, Selye describió el desarrollo de ésta palabra desde 1926. Su reflexión consistía en preguntarse por qué pacientes que sufren enfermedades diferentes tienen una serie de síntomas y signos comunes, a estos los agrupo bajo el concepto de "Síndrome de estar enfermo", independientemente de la causa que lo produce. Se preguntó entonces si este síndrome podría ser analizado en términos de modificaciones bioquímicas, biofísicas y morfológicas.

Hacia 1936 emprendió investigaciones con el objeto de presentar una reproducción experimental de este síndrome y que ofreciera la posibilidad de hacer un análisis cuantitativo del fenómeno. Con esto, Selye describió esta reacción en 1936 como un "Síndrome producido por varios agentes nocivos", que después se ha conocido como "Síndrome general de adaptación" o "Síndrome de estrés biológico", el cual según lo propuesto por el autor, se desarrolla en tres fases :

1.- Reacción de Alarma: Ante una demanda o un estímulo del ambiente que amenaza la homeostasis (estado de calma y equilibrio en el organismo), el sistema nervioso y el endocrino se activan y envían a la pituitaria (y estas a su vez a las suprarrenales) la señal de alarma. Estas glándulas depositan en el

torrente sanguíneo su caudal de Adrenalina y de hormonas corticales para preparar al organismo a las respuestas de lucha-huida.

Los síntomas o señales físicos de este estado de alarma o de alerta son : Pulso acelerado, hiperventilación, pupilas dilatadas, respiración apresurada, lentitud del proceso digestivo y mente alerta.

2.- Etapa de resistencia: Esta etapa se divide en dos partes; en la primera, o fase de resistencia I, el individuo pone en marcha sus mecanismos de respuesta para retornar al equilibrio ante la continuidad o persistencia de las condiciones de estrés. Si está en situación diagnóstica sin desgaste y su capacidad vital es buena, sus posibilidades de regresar a un estado de equilibrio son muchas.

En cambio, si los hábitos de vida no son los más sanos, su capacidad de respuesta se compromete y el desgaste y deterioro se acentúan; en estas condiciones se pasa a la etapa de Resistencia II, en la cual, por causa de ese desgaste se precipita la presentación de padecimientos que se activan con el impacto permanente del estrés, tales como hipertensión arterial, úlcera péptica, diabetes, migraña, asma bronquial, entre otros.

3.- Etapa de derrumbe o agotamiento: En esta etapa, la falta de mecanismos de control en la respuesta de estrés ante estímulos repetitivos condiciona un estado de desventaja creciente hasta vencer la resistencia vital del individuo, que se derrumba. Así, se presenta un estado crítico en el que predominan los síntomas de estrés y de algún otro padecimiento que acentúa el desequilibrio, tales como infarto del miocardio, sangramiento de úlcera péptica, coma diabético, crisis hipertensiva y migraña, entre otros.

La fase de derrumbe, según lo propuesto por Selye luego de sus investigaciones puede llegar a ser mortal; la recuperación del individuo es lenta, sobre todo por la exigencia que impone al individuo el drástico cambio de hábitos que requiere para sanarse.

Las manifestaciones clínicas de la fase de derrumbe o agotamiento se ven claramente definidas en los estudios de casos propuestos por Selye, llegando a una descripción clínica de esta fase, en la cual el comienzo es a menudo

insidioso, tempranamente hay síntomas de cefalea y mareo, existe un menoscabo progresivo del intelecto y una disminución en el interés por las cosas y situaciones nuevas. También un disturbio marcado en el afecto. Los juicios éticos y morales se distorsionan. La inestabilidad emocional y la obstinación son comunes. Los disturbios de la memoria progresan hasta incluir otras anormalidades del sistema sensorial, tales como la desorientación (Selye, 1960).

Esta descripción incluye varias manifestaciones clínicas con cargas emocionales, que en no pocas ocasiones acarrear dudas iniciales en el diagnóstico y obligan al médico o tratante y al paciente, que busca ayuda, a convenir en diversos estudios de laboratorio.

En esta primera aproximación al estudio del estrés, son muchas las características que hoy en día quedan fuera, siendo éstas agregadas a lo largo del tiempo por diversos profesionales de la salud que abocan sus esfuerzos en pro de la investigación del tema, sin por ello desmerecer el aporte clásico de Selye, sino que más aún lo integran en sus estudios.

Ahora bien, por otra parte dentro de los esfuerzos realizados para la investigación del estrés se hace necesario incluir la dimensión sociocultural, pues es ésta la que le entrega por una parte un sustento base para la gestación del problema-estrés y por otra un factor aliviador o protector, del mismo.

Dentro de los factores psicosociales que pueden proporcionar estrés a un sujeto se encuentran todos aquellos eventos provenientes del entorno social que producen en el sujeto una situación inmanejable. Apoyando esta propuesta se encuentra la investigación de Holmes y Rahe (1967), quienes introducen el concepto de "Cambio Vital", para referirse a "todos aquellos acontecimientos, que por su novedad o sorpresa producen en el individuo algún grado de estrés y con ello sus consecuencias físicas" (Florenzano, 1991, p. 39). Los autores crearon una escala de cambios vitales recientes, tanto agradables como desagradables. En esta escala les asignaron un valor subjetivo variable a hechos tales como casarse, tener un hijo, cambiarse de trabajo, muerte de un cónyuge, etc.

Encontraron que aquellos sujetos con un mayor número de tales cambios en los últimos seis meses, tenían también una mayor frecuencia de enfermedades de todo tipo.

Para probar la existencia de los factores psicosociales como aliviadores o protectores del estrés destaca las diversas investigaciones propuestas por Cassel (1974), quien luego de mencionar diversos estudios realizados con animales en condiciones de aislamiento o hacinamiento y estudios comparativos de grupos humanos expuestos a cambios del medio ambiente cultural, de población o en condiciones de desorganización social, llega a la conclusión de la importancia que tiene el factor de grupo o de relación con otros de la misma especie para la aparición de respuestas de estrés en mayor o menor grado. "Al cambiarse las reglas del juego de la participación en el grupo, ya sea por aislamiento o cambio de grupo de referencia, se produce una respuesta de estrés que puede ser más o menos intensa, según se den o no mecanismos sociales de apoyo, con un significado claro para el individuo" (Naveillan, 1982, p. 62). Con ello el autor llega a la conclusión que el apoyo del grupo de pertenencia como factor de aminoramiento de la situación es primordial, de lo cual se puede desprender que una manera de disminuir el estrés en la sociedad sería, no tanto reducir la exposición a factores de estrés, sino el mejoramiento y fortalecimiento de los sistemas de apoyo social.

Por otra parte, se hace indispensable incluir en este punto aquel factor del entorno social que proporciona una de las principales preocupaciones para las personas, este es la economía.

En la realidad chilena el crecimiento sostenido de su economía, en el curso de los últimos años, resulta innegable. Este crecimiento ha sido acompañado por una expansión significativa de los niveles de empleo y ocupaciones laborales, lo que ha traído, junto con los beneficios inherentes al desarrollo económico, aquellas exigencias de productividad y efectividad que impone el mercado actual, facilitando, en muchos casos, un incremento en las enfermedades de los trabajadores.

Pese a que el problema de la salud laboral se ha agravado, este no ha sido considerado seriamente, es así como, en el año 1988 se habrían producido 4.267 enfermedades profesionales en una masa laboral de 4.317.000 personas ocupadas. "Esto equivale a decir que la posibilidad de enfermarse por el trabajo en Chile es casi inexistente, afirmación que por cierto resulta difícil de tomar por verdadera" (Echeverría, Bustamante, 1991).

En la legislación chilena actual, según el "Seguro Social Obligatorio Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales", establecido a través de la Ley N°16.744/68, se define en el artículo 7° la enfermedad profesional como sigue: "Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte" (Código del Trabajo, 1997).

Esta definición restringe el estudio de los agentes de riesgo a los inmediatos referidos al ambiente y el estudio de las enfermedades se reduce a las consecuencias directas derivadas del proceso técnico. Los aspectos sociales que rodean al trabajo son desechados como agentes de riesgo.

Así, la salud ocupacional ha puesto el énfasis en los accidentes del trabajo más que en las enfermedades. No incluyendo numerosos menoscabos de la salud que se producen lentamente y cuya detección es difícil, no se registran en las estadísticas y se atribuyen más fácilmente al estilo de vida, que a las condiciones laborales. De la misma forma deja fuera todos los daños de la salud que generan trabajos que se realizan bajo condiciones "atípicas": trabajos temporales, eventuales, sumergidos, subcontratados, etc.

Con ello, es que el concepto de salud ocupacional, tan restrictivo, limita el conocimiento sobre la salud de los trabajadores, ya que reconoce como enfermedades profesionales solo aquellas que se puede demostrar son causadas en forma directa por factores claramente identificables del ambiente de trabajo. Es así como, la mayor parte de las enfermedades del trabajo son tratadas como enfermedades comunes, a menudo no reciben tratamiento oportuno y se desarrollan hasta situaciones límites e invalidantes y las condiciones del trabajo

que influyen en su causalidad no son corregidas. Aquello hace referencia a los llamados "daños invisibles" (Díaz, 1996, p. 14), que se producen solapadamente, día a día, que avanzan dejando pocos rastros, que se confunden con cansancio o con vejez, pero que son cada vez más masivos e ignorados por las estadísticas. "Dentro de este grupo "invisible" reciben gran importancia los daños derivados del estrés laboral" (Op. cit.).

Diversos estudios realizados en el país revelan que el estrés y sus síntomas asociados constituyen uno de los problemas más frecuentes en la fuerza laboral chilena, destacando dentro de ésta el sector docente, industriales y el sector de prestación de servicios.

Dentro de aquellos estudios destaca una investigación realizada por el Doctor Parra Garrido (1993) sobre "Desgaste Mental" entre docentes de la Región Metropolitana, que revela que "el 41% de los encuestados se ubica en el sector de mayor intensidad de distribución de síntomas de fatiga y estrés" y "un 75% de los profesores indican que su trabajo es fuente de tensiones". De acuerdo a ello las opiniones expresadas se refieren a que los factores más relacionados con el estrés son: el contenido monótono del trabajo, las decisiones de las instancias superiores sobre las que los docentes no tienen control, ausencia de promociones, bajos salarios, transferencias involuntarias, empleo inestable y mala valoración del trabajo docente.

Un estudio de Estrella Díaz (1993), sobre salud de digitadoras de computadora del sector financiero señala que ellas presentan altos niveles de fatiga y estrés debido a la fuerte e intensa presión laboral, alto grado de insatisfacción existente y por la escasa iniciativa y creatividad exigida por el puesto de trabajo. Casi un 20% de las trabajadoras señaló estar siempre afectada por problemas de ansiedad y angustia, irritabilidad o mal humor; casi un 30% señala trastornos del sueño, y así igualmente son muy frecuentes los trastornos digestivos.

Apuntando a lo mismo, un estudio realizado en el "Servicio de Tesorería" por Bustamante, Echeverría y Parra (1990), revela que entre las dolencias más

importantes declaradas por los funcionarios se señalan los malestares psicológicos y somáticos. Dentro de ellos los más frecuentes son "dolor de cabeza", señalado por un 65% y "acidez", declarado por un 55.4% de los trabajadores. Se mencionan también otros síntomas como decaimiento, labilidad emocional, nerviosismo y dolor abdominal. Entre los factores de riesgo, los autores destacan tanto factores físicos del ambiente como iluminación, ventilación y ruido, como factores del ambiente social: malas relaciones humanas, sentirse vigilados, falta de reconocimiento y apoyo del servicio, entre otros.

Como se puede ver, las investigaciones citadas refuerzan el cauce de argumentos que respaldan la necesidad de desarrollar un enfoque integral de salud, que considere la acción conjunta de aspectos técnicos y psicosociales del trabajo, como única forma de comprender y abordar las manifestaciones patológicas de origen neuropsicológico y psicosomático de los trabajadores, ya que el enfoque restrictivo que predomina hoy en la salud ocupacional imposibilita el reconocimiento de estas enfermedades que día a día se están haciendo más comunes.

## **DEFINICIÓN DE ESTRÉS.**

### **A.- ESTRÉS FISIOLÓGICO.**

Muchos de los conceptos de estrés empleados hoy en día en Psicología y Ciencias Sociales son, en general, extensiones de aquellos originalmente aplicados en Fisiología. Desde este punto de vista, el estrés ha sido definido como: "una respuesta neuroendocrina ante un agente violento; denominado estímulo de alarma" (Vargas, 1980, p. 19).

Al incluir la palabra neuroendocrino se destaca principalmente la participación de dos ejes que son activados por el estímulo de alarma, estos son por una parte el eje Hipotalámico-Simpático-Médulo-Adrenal, y por otra el eje Hipotalámico-Hipofisiario-Cortico-Adrenal. El producto de ambos ejes como consecuencia del estímulo de alarma, es la producción de catecolaminas

(adrenalina y noradrenalina) y de la hormona cortisol, responsables directos de los cambios funcionales y estructurales que ocurren en el estrés. Catecolaminas y cortisol, por tanto, se muestran como auténticos indicadores de estrés.

## B.- ESTRÉS PSICOLÓGICO

Dado que existe una amplia diversidad de definiciones y aproximaciones al estrés psicológico se hace necesario basarse en una definición amplia y abarcadora para su mejor explicación y desarrollo. Para ello, Cox y McKay (1981), han clasificado las definiciones de estrés, en función de que éste sea conceptualizado como Estímulo, Respuesta, Percepción o Transacción.

“Estrés como estímulo”:

Dentro de las definiciones de estrés, como estímulo, se encuentran aquellas que hacen uso del concepto de estrés según el marco propuesto por la física (en el ámbito del estudio de la resistencia de los materiales). En esta el estrés denota una fuerza externa que se aplica a un determinado material produciéndole una deformación (strain). Esta definición, sin embargo, puede resultar inadecuada para predecir aquellas respuestas individuales, pues, dos personas distintas con un mismo nivel de estrés, pueden demostrar distintos niveles de esfuerzo o tensión.

Dentro de este marco diversos autores han definido el estrés como las fuerzas externas que producen efectos. Appley y Trumbull (1967), definen el estrés como una gama de situaciones nuevas, intensas, rápidamente cambiantes e inesperadas.

De la misma manera Engel (1970), define el estrés basándose, en primer lugar en los estímulos que lo causan, tales como pérdida o separación especialmente cuando están relacionados a una persona importante del medio en el que se desenvuelva el sujeto. Y en segundo lugar un daño corporal real o potencial que pueda provocar angustia u otra psicopatología secundaria.

Finalmente Engel liga el estrés a una frustración continua de impulsos de cualquier índole.

También esta concepción se liga a la definición propuesta por Lipowsky (1975), quien considera al estrés según sus causas más frecuentes, tales como la velocidad de los cambios; conflicto de valores, elecciones y decisiones; mayores necesidades creadas por el sistema económico que aumenta las expectativas, inconsistencias de estatus, etc.

“Estrés como respuesta” :

Las definiciones de estrés como Respuesta, lo conceptualizan como respuestas fisiológicas o psicológicas que la persona da ante un determinado estímulo ambiental o "estresor".

Dentro de las definiciones de estrés como Respuesta, cabe destacar la definición clásica propuesta por Selye (1956), definiendo el estrés como "la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante".

También dentro de este tipo de definiciones cabe la propuesta por Matteson e Ivancevich (1987), definiendo al estrés como una respuesta adaptativa medida por características individuales, consecuencia de una acción externa, situación o evento que pone demandas físicas y/o psicológicas especiales sobre una persona.

Así también, Janis se refiere al estrés según las fases de la respuesta a una amenaza externa. Estas son, el temor anticipado frente a la percepción de un peligro, el impacto, en la cual la persona escapa o toma medidas defensivas y la fase de post-impacto en donde se evalúan las pérdidas y procede una reacción emocional de tipo represivo (Janis, 1958).

Por otra parte, complementando el trabajo de Selye, el investigador Jenkins (1979), adecua su definición a la respuesta individual a la situación de estrés. Usando el modelo de las fases de respuesta, explicado anteriormente, este autor concluye que la etapa de alarma se caracteriza por aumentos rápidos en los

niveles de angustia y temor si el agente estresante es una amenaza, o por aumento en el nivel de pena o depresión, si la situación estresante es una pérdida. Si esta etapa no es resuelta adecuadamente se pasa a una segunda fase de resistencia en la cual se utilizan diversas maniobras defensivas, si estas son suficientes no reaparecerán síntomas psicológicos mayores. Ahora bien, la no resolución de esta fase puede ocasionar un agotamiento de energía empleada y generar un estado patológico. La descompensación generada en el sujeto puede darse en niveles biológicos, psicológicos, interpersonales o socioculturales. El tipo de respuesta variará según el individuo pudiendo ser estas una descompensación o alteración del funcionamiento defensivo, reacción con síntomas físicos funcionales o enfermedades psicosomáticas o por último recurrir al uso de sustancias químicas en cantidad excesiva.

En esta explicación del estrés como respuesta se debe considerar que aquella definición resulta inadecuada para predecir la causa de la respuesta de estrés o para predecir cuando esta ocurrirá.

“Estrés como percepción” :

Las definiciones de estrés como percepción entienden que el estrés surge de procesos perceptuales y cognitivos que producen secuelas fisiológicas o psicológicas. De esta forma, una posición extrema de esta postura expresa que nada es estresante a menos que el individuo lo defina como tal. Lazarus define al estrés en relación a una interpretación de la interacción entre agentes estresores y el sistema humano en términos de su apreciación y evaluación (Lazarus, 1966).

El sujeto se relaciona con su ambiente por medio de perceptores, siendo el ambiente un conjunto de percepciones tanto objetivas como subjetivas. La respuesta de estrés surgirá entonces una vez que el sujeto perciba una situación de exigencia que exceda su capacidad para enfrentarla, exigencia que puede provenir tanto del medio como de si mismo. De esta forma, una aproximación al estrés según esta propuesta, señala que el estrés se da según la percepción de equilibrio o desequilibrio en la relación de situación de exigencia y capacidad para

enfrentarla. Aquella relación se encuentra determinada por el sistema de creencias que el individuo tenga en relación con el medio, es decir, por la evaluación cognitiva que éste realice (Arrate y Bisama, 1984).

“Estrés como transacción” :

Las definiciones de estrés como transacción entre persona y ambiente suponen que este fenómeno sólo se caracteriza adecuadamente si se tiene en cuenta la situación ambiental, así como la peculiar reacción en que la persona se encuentra respecto de esa situación a lo largo del tiempo. Dentro de esta categoría existen dos tipos de definiciones: Por un lado se encuentran las que consideran las discrepancias entre las demandas planteadas al individuo y sus capacidades para afrontarlas, considerando también la apreciación que ese individuo hace de esas discrepancias. Y por otro lado se encuentran las definiciones que atienden a las discrepancias entre las características del ambiente y las preferencias de los individuos sobre el mismo.

Entre la primera clase de definiciones cabe citar a Sells (1970), con su definición de estrés como: "La falta de disponibilidad de respuestas adecuadas ante una situación que produce consecuencias importantes y graves" (Sells, 1970, p. 12), y también la propuesta por McGreath (1970), quien concibe al estrés como un importante desequilibrio percibido entre la demanda y la capacidad bajo condiciones en las que el fracaso en la solución de la situación tiene importantes consecuencias percibidas. Junto a estas se encuentra el concepto propuesto por Lazarus y Folkman (1984), quienes proponen al estrés como: "Relación entre la persona y el ambiente que es apreciado por la persona como gravoso o con demandas superiores a sus recursos y dañino para su bienestar" (Lazarus y Folkman, 1984, p. 13).

Entre la segunda clase de definiciones destaca aquella propuesta por Edwards (1988), definiendo al estrés como: "Discrepancia negativa entre un estado percibido por un individuo y el estado deseado, suponiendo que esa diferencia es considerada importante por el individuo" (Edwards, 1988, p. 13).

Por otra parte, se hace necesario destacar también que al referirse al estrés psicológico es indispensable señalar la existencia tanto de componentes cognitivos (pensamientos), componentes emocionales (sentimientos) y componentes comportamentales. “En la respuesta psicológica al estrés existe congruencia entre cogniciones, emociones y comportamiento” (Gringras, Pacheco, 1996, p. 112).

En relación a las cogniciones, es importante resaltar el concepto de constructo, esto es, “como el sujeto piensa acerca de sí mismo y del mundo en que vive” (Op. cit.). Así cada sujeto construye y asume de distinta manera, ya sea positiva o negativamente, su realidad, siendo aquellas consideraciones negativas las que predominan en las personas con estrés. Al respecto de lo anterior, cabe señalar lo propuesto por Lazarus, al referirse a las estrategias de afrontamiento del estrés, definiendo éstas como “los esfuerzos cognitivos y conductuales realizados por un sujeto con el fin de tolerar, manejar y reducir las demandas externas o internas así como los conflictos entre ellas” (Lazarus y cols., 1980).

En referencia al componente emocional, dentro del estrés, según lo planteado por Lazarus, existe un proceso de evaluación de la interacción que la persona mantiene con el medio y basado en ella se experimentaría una determinada emoción y la consiguiente respuesta de estrés, luego de lo cual habría una evaluación cognitiva de la emoción con el fin de definir cierto tipo de afrontamiento ante el estrés. De esta forma, estrés y reacciones emocionales se interinfluencian; por lo cual es posible aventurar que la experiencia emocional se encuentra estrechamente relacionada con el manejo de estrés.

Por otra parte, es innegable la incidencia del componente conductual del estrés, pues es aquello lo que nos permite relacionarnos directamente con el medio. De esta forma, al abordar el estrés cada estrategia de afrontamiento usada por el sujeto incluye de manera prioritaria aquella conducta o grupo de conductas que le entregan una restitución de su equilibrio cognitivo y emocional.

### C.- SINTOMATOLOGÍA DEL ESTRÉS.

La existencia estrés está esencialmente unida a algún tipo de repuesta del organismo que es etiquetada como "de estrés". Este tipo de respuesta suele implicar un conjunto complejo de respuestas fisiológicas características y respuestas psicológicas, tanto emocionales (negativas), cognitivas y conductuales.

Dentro de las respuestas fisiológicas y cambios orgánicos asociados al estrés se encuentran:

"Respuestas fisiológicas y cambios orgánicos asociados al estrés psicológicos"

(Belloch, 1995, p. 30)

TIPO DE RESPUESTA / ÓRGANO	TIPO DE EFECTO O SÍNTOMA
Cardiovascular	Incremento tasa cardíaca
	Aumento presión sanguínea sistólica
	Aumento presión sanguínea diastólica
	Vasoconstricción
	Arritmias cardíacas
Otras respuestas psicofisiológicas	Tensión muscular
	Temblores
	Incremento respiratorio
	Hiperventilación
	Sudoración
	Dilatación pupilar
	Dilatación intestinal
	Reducción de salivación
	Reducción ondas EEG
	Reducción pH piel y saliva
Respuestas Metabólicas	Liberación de glucosa
	Incremento en producción de glucosa
	Aumento ácidos grasos libres
	Aumento del colesterol plasmático
	Aumento de triglicérido plasmáticos
Estómago	Incremento del transporte de oxígeno
	Incremento secreciones gástricas

Bronquios	Dilatación bronquial
Timo y sistema inmune	Involución tímica y reducción de competencia inmunológica
Tiroides	Incremento tamaño/actividad
Suprarrenales	Incremento tamaño/actividad
Glándulas sexuales	Reducción tamaño/actividad
Hígado	Involución
Páncreas	Involución
Riñón	Degeneración

Dentro de las respuestas psicológicas asociadas al estrés, la principal es de tipo emocional (Belloch, 1995, p. 32). Este tipo de emociones son “negativas”, como por ejemplo ansiedad, miedo, ira, depresión, etc. Uno de los fenómenos que suele ser común en la respuesta de estrés es la sensación subjetiva de malestar emocional o sensación subjetiva de tensión.

También, se han referido las respuestas cognitivas y conductuales como variables psicológicas importantes, sin embargo, al tratarlas como componentes independientes de la emoción surgen algunos problemas. Por una parte, las respuestas cognitivas y conductuales que emite el organismo en estado de estrés suelen constituir modos de afrontamiento, ya que este consiste en esfuerzos cognitivos y conductuales ante la experiencia del estrés. Por otra parte, la emoción posee también componentes cognitivos y conductuales, además de la propia experiencia emocional.

La preocupación, la pérdida de control percibido y la negación son, por ejemplo tres tipos de respuestas cognitivas de estrés señalados frecuentemente. Sin embargo, estrictamente, la preocupación es un componente cognitivo de la emoción (ansiedad), la sensación de pérdida de control es una faceta de reevaluación cognitiva, y la negación es una estrategia de afrontamiento.

En las respuestas conductuales (o motoras), como por ejemplo el uso de sustancias como alcohol o drogas y la conducta agresiva son teóricamente dos formas de respuestas del estrés. Sin embargo, ambas son más apropiadamente consideradas como modos de afrontamiento.

**“Síntomas psicológicos relacionados con el estrés”**

(Morales, 1980, p. 101)

<b>SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS</b>
Sensación de cansancio y desánimo para trabajar
Dificultad para continuar la tarea iniciada
Pérdida de interés por el trabajo
Imposibilidad de concentrarse en la tarea
Dificultad en las relaciones humanas
Susceptibilidad
Irritabilidad
Temores y angustias inexplicables
Sentimientos depresivos
Pérdida de la capacidad de reaccionar adaptativamente frente a situaciones de exigencia
Desorganización
Sensación de falta de energía para la realización de las tareas

Por otra parte, Fierro (1988), propone una tabla resumen de la principal sintomatología del estrés, destacando aquellos componentes subjetivos, conductuales, cognitivos, fisiológicos, sobre la salud y sobre las organizaciones.

### "Sintomatología del estrés"

(Fierro, 1988, p. 23)

SUBJETIVOS	CONDUC - TUALES	COGNITIVOS	SOBRE LA SALUD	FISIOLO - GICOS	ORGANIZACI ONALES
Ansiedad. Depresión. Agresión. Apatía. Aburrimiento. Fatiga. Frustración. Sentimiento de culpa. Vergüenza. Irritabilidad. Mal genio. Pobre autoestima. Tensión. Nerviosismo. Soledad.	Predisposición a accidentes. Consumo de drogas. Explosiones emocionales. Comer en exceso. Bajo apetito. Beber y fumar en exceso. Excitabilidad. Compulsiones. Alteraciones del habla. Risas nerviosas. Incapacidad de descansar. Temblores.	Incapacidad de tomar decisiones. Falta de concentración. Olvidos frecuentes. Hipersensibilidad a la crítica. Bloqueo mental.	Asma. Amenorrea. Dolor de espalda y pecho. Trastornos coronarios. Diarreas. Mareos. Desvanecimiento Trastornos gástricos. Poliuria. Cefaleas. Migrañas. Pesadillas. Psicosis. Alteraciones psicósomáticas. Diabetes. Salpullido. Pérdida de interés sexual. Debilidad.	Aumento de catecolaminas en sangre y orina. Aumento de corticosteroide en sangre y orina. Aumento de azúcar en sangre. Aumento ritmo cardíaco y presión arterial. Sequedad en la boca. Sudoración intensa. Dilatación de pupilas. Dificultad para respirar. Períodos de calor y frío. "Nudo en la garganta". Adormecimiento y hormigueo en miembros.	Ausentismo. Pobres relaciones laborales. Mala productividad. Altas tasas de accidentes. Alta rotación laboral. Mal clima organizacional. Antagonismo con el trabajo. Falta de satisfacción con el desempeño laboral.

## ESTRÉS LABORAL.

Las empresas en Chile están pasando por un proceso de transición con grandes exigencias de cambios, tanto en su estructura como en su funcionamiento: "el estilo de gestión tradicional burocrático o de tipo familiar ha pasado a transformarse en un estilo de gestión científico, dinámico, que busca la eficiencia en el logro de sus resultados" (Morales, 1982, p. 85), y es por ello que cada vez se hace más necesario manejar todos aquellos factores que están impidiendo el logro de objetivos trazados tanto a nivel organizacional como a nivel individual, de cada trabajador.

En el ámbito laboral, se ha descubierto que una multiplicidad de factores alteran el desempeño en el trabajo, entre estos factores el estrés, ha llegado a constituir uno de los principales problemas a los cuales se ha visto enfrentado el acontecer laboral durante estas últimas décadas. Es así como, un inadecuado desempeño laboral, ocasionado por algún grado de estrés, inmanejable para el sujeto que lo padece, repercute en deficiencias para el correcto accionar de una organización en general.

"Está comprobado que el trabajo es una de las áreas de la vida donde las tensiones son más fácilmente detectables y donde suelen aparecer los primeros signos de alarma del estrés y de que algo está sucediendo en la persona" (Anguita, 1982, p. 72).

Es así como al referirse al estrés en su más simple definición como "una forma natural de adaptación del ser humano a los estímulos provenientes del medio ambiente en el cual esta inserto" (Op. cit.), es innegable verlo como una respuesta biopsicosocial, por lo que sus consecuencias se manifiestan también en estas tres esferas.

De esta forma para aproximarse a una definición abarcadora, es necesario dejar en claro que el concepto de estrés laboral, está sujeto a ambigüedades y confusiones que dicen relación con el énfasis que se ponga en las distintas variables propuestas en la definición, éstas pueden ser factores físicos

implicados, de características del trabajo o según el ajuste existente entre la persona y su medio.

French (1974), enfatizando el fenómeno de ajuste entre la persona y su medio define el estrés como el desajuste entre la persona y su medio ambiente laboral, el cual puede ser debido a que las habilidades del sujeto no cubren las exigencias de la organización o bien debido a que la organización no respeta las características de las personas, sus capacidades, valores y necesidades.

Por su parte, McGreath (1976), plantea que existe una potencialidad para el estrés cuando una situación laboral se percibe como presentando una exigencia que excede las capacidades y recursos de las personas para enfrentarlos.

Basándose en la interacción persona ambiente, es que Margolis y Kroes (1974), propone una definición de estrés laboral, en términos de la condición en la cual algún factor o combinación de factores, interactúan en el trabajo con el trabajador para desequilibrar su bienestar psicológico y/o fisiológico. La causa, condiciones situacionales, son los estresores laborales, y el bienestar interrumpido es el esfuerzo o tensión relativa al trabajo. Dicha tensión relativa frecuentemente es considerada como unidimensional. Dentro de esta perspectiva transaccional Beehr y Newman (1976), definen el estrés ocupacional como: "Una situación donde los factores relacionados con el trabajo interactúan con un trabajador para cambiar su condición psicológica y/o fisiológica de manera tal que esta persona (cuerpo-mente) es forzada a desviarse de su funcionamiento normal" (Beehr y Newman, 1976, p. 89).

Morales integrando el modelo transaccional con el aporte cognitivo visualiza el estrés laboral como "un proceso en el cual existen demandas o exigencias tanto internas como externas, estas demandas son percibidas, así como también se percibe la capacidad para enfrentarla. Si entre estas percepciones existe un desajuste surge la reacción del estrés, este desajuste va acompañado de una experiencia subjetiva de estrés y paralelamente se originan respuestas de estrés tanto a nivel psicológico como fisiológico. Este desajuste

trae como consecuencia procesos de afrontamiento, que pueden afectar tanto la salud física como psíquica como la calidad laboral. Producto de la retroalimentación de las etapas anteriores, se evalúa la eficacia de la respuesta en términos de adaptación o efectividad. Si la respuesta ha sido inefectiva la experiencia del estrés se prolonga pudiendo dar origen a daños funcionales y estructurales con consecuencias humanas y organizacionales secundarias" (Morales, 1982, p. 89).

Se desprende como factor común de las anteriores definiciones la visualización del estrés laboral, como un proceso interactivo entre múltiples factores del medio ambiente laboral y del organismo, capaces de hacer impacto en la esfera psicosocial de la persona.

Es con lo anterior, que el estrés en el trabajo puede ser visto como un continuum que va desde las reacciones armónicas y adaptativas frente al medio hasta las reacciones catastróficas y desadaptativas que estarían en el polo negativo del continuum. El lugar que ocupa el trabajador a lo largo del continuum va a depender del grado de equilibrio entre su propia respuesta (variable individual), lo proporcionado por la empresa (variable organizacional) y el medio ambiente (variable social) (Anguita, 1982). Muchos de estos estados que se aprecian en el continuum son posibles de ser observados en la organización y su existencia va a depender del tipo de respuesta de las personas, ya sea como individuo, como grupo o como sistema social global ante los cambios a que se ven sometidos. De ahí, que en las mismas condiciones de organización hay personas más estresadas que otras, ya que el punto de equilibrio entre las tres exigencias es diferente para grupos y personas. Más aún, el estrés afecta por igual a los distintos niveles jerárquicos de la organización, aunque el grupo más afectado sea el de la gerencia intermedia y superior.

“Estresores Laborales” :

De acuerdo a los numerosos estudios en torno al estrés se ha ido tomando progresivamente conciencia de los factores psicosociales del trabajo y de la

necesidad de conocer y comprender mejor las condiciones que pueden hacerlo más humano y menos nocivo para las personas. En este esfuerzo, los distintos investigadores del tema han tratado de identificar y enumerar los estresores laborales más relevantes y significativos organizándolos con sentido teóricos, permitiendo un análisis más sistemático del problema. A pesar del esfuerzo, la forma de agrupar y conceptualizar a aquellos estresores laborales en distintas categorías, dista mucho de ser unívoca.

Dentro de estas categorías destaca la propuesta por Warr (1987), quien ha caracterizado el ambiente laboral en 9 grandes categorías que tienen una clara incidencia sobre la salud mental. Estas están propuestas de forma positiva, con lo cual su ausencia e inadecuación representa un conjunto de estresores laborales relevantes. Dichas categorías propuestas son: (1) oportunidad de control; (2) oportunidades para el uso de las habilidades; (3) objetivos de trabajo externamente generados; (4) variedad; (5) claridad ambiental; (6) disponibilidad económica; (7) seguridad física; (8) oportunidad para los contactos intervenciones; y (9) posición social valorada.

Por otra parte, Cooper y Marshall (1978), han identificado 40 factores estresantes en el trabajo los cuales se han agrupado en 7 categorías: (1) factores intrínsecos al puesto de trabajo; (2) rol en la organización; (3) relaciones sociales en el trabajo; (4) desarrollo de la carrera; (5) estructura y clima organización (6) fuentes extraorganizacionales; y (7) características personales.

Quick y Quick (1984), han diferenciado 4 tipos de demandas: (1) de la tarea; (2) del rol; (3) físicas; y (4) interpersonales. Siendo cada una de ellas un potencial estresor para el trabajador.

También destaca la taxonomía propuesta por Ivancevich y Matteson (1980), que engloba 4 niveles: (1) ambiente físico; (2) nivel individual; (3) nivel grupal; y (4) nivel organizacional.

Ahora bien, en este punto se hace necesario destacar aquellos factores comunes de las categorías expuestas anteriormente. Es así, como entre los factores estresantes del "ambiente físico" se destacan el ruido, iluminación,

vibración, temperatura, higiene, condiciones climatológicas, disponibilidad y disposición del espacio físico para el trabajo y toxicidad, entre otros.

A lo anterior se suman las "demandas del trabajo", tales como, trabajos en turnos, trabajos nocturnos, exposición a riesgos y peligros, sobrecarga de trabajo, tanto en términos cuantitativos como cualitativos (cuantitativo se entiende el exceso de actividades en un determinado período; y la sobrecarga cualitativa se refiere a las excesivas demandas en relación con las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador).

Por otra parte, entre los "contenidos" del trabajo que causan estrés se encuentran: la oportunidad para el control, oportunidad para el uso e habilidades, variedad de las tareas, feedback de la propia tarea, identidad de la tarea y la complejidad del trabajo.

## **INTENTOS DE SOLUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL.**

El conocimiento cada vez más preciso del estrés laboral, sus antecedentes, procesos psicológicos y sociales que lo configuran, las reacciones del sujeto y sus consecuencias ha contribuido al desarrollo de estrategias de intervención para su prevención y tratamiento. Es así, que hoy en día el contexto empresarial cuenta con un creciente esfuerzo por introducir estrategias y programas de intervención que reduzcan el estrés y sus consecuencias para las personas y organizaciones. Dentro de estos intentos destacan tanto las estrategias que se hacen a nivel organizacional, como aquellas estrategias de intervención a nivel individual.

Dentro de las estrategias de tipo organizacional, se pueden mencionar aquellas que se centran con especial atención en algún estresor y que tienen como objetivo reducir o eliminar sus consecuencias negativas. Se pueden en este ámbito enumerar las siguientes: mejora de las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y aspectos temporales del mismo, estilo de

dirección y liderazgo, planes de carrera y otros aspectos de la gestión de recursos humanos, nuevas tecnologías, estructura y clima organizacional (Peiró, 1993).

Con respecto a las estrategias de intervención individual, se hace necesario señalar, que en ocasiones resulta imposible para la persona eliminar la fuente de estrés en el trabajo, aún así todavía puede afrontar de forma competente dicha situación, controlando sus experiencias y/o las consecuencias que dicho estrés produce sobre la salud física o mental de ellas. Así, en el ámbito de la Psicología de la Salud se ha desarrollado una serie de estrategias que resultan útiles para afrontar de manera competente esas situaciones.

Dentro de estas estrategias se pueden mencionar, la práctica de ejercicios físicos y mantenimiento de buena condición física, existiendo con respecto a ello cierta evidencia de que el ejercicio físico puede mejorar el bienestar y la salud, los estudios sobre entrenamiento físico muestran que este mejora consistentemente la capacidad para el trabajo físico y las funciones cardiovascular y metabólicas (Hanson, 1982). También, en el estudio realizado por Crews y Landres (1987), se pone de manifiesto que los sujetos con buena condición física aeróbica tienen una respuesta reducida a estresores psicosociales cuando se le compara con la obtenida por los grupos control o con la línea base de los sujetos de los grupos experimentales; manifestando, en conclusión que el ejercicio actúa como una estrategia de afrontamiento y/o como un inoculador que permite responder mejor a los impactos de los estresores psicosociales.

También destacan las técnicas cognitivas y técnicas de autocontrol, las cuales se basan en que los componentes cognitivos involucrados en una situación de estrés son variados y pueden estar alterados en uno o varios puntos del proceso de estrés (procesamiento automático, apreciación de las demandas, apreciación de los recursos y organización y selección de las respuestas), con ello si estos aspectos están incidiendo en la experiencia de estrés las técnicas cognitivas resultarán eficaces en la superación de aquellas experiencias y en la reducción de los aspectos negativos del estrés. Son muchas las técnicas cognitivas aplicadas, siendo las más relevantes, la técnica de detención del

pensamiento, técnica de solución de problemas, reestructuración cognitiva y técnica de entrenamiento en inoculación de estrés.

Otro tipo de técnicas de nivel individual se refiere a las técnicas de Biofeedback, este es el proceso mediante el cual se proporciona información al individuo sobre determinados estados biológicos propios. "El objetivo del entrenamiento en biofeedback es conseguir que el sujeto logre interpretar la información biológica que se le proporciona y la use para adquirir control sobre los procesos y parámetros biológicos concretos" (Peiró, 1993, p. 72).

Por último, dentro de las estrategias de intervención más usadas, se encuentran las técnicas de relajación y meditación, estas pueden ser fácilmente entendidas como estados opuestos a las experiencias de estrés.

La meditación es una estrategia que trata de facilitar la relajación mental. Las personas de forma espontánea desarrollan este tipo de actividades tales como escuchar música, contemplar una puesta de sol, etc. Sin embargo, se han ido incorporando una serie de técnicas extraídas de la filosofía oriental que pretenden potenciar esta actividad de forma sistemática como una forma de contrarrestar las experiencias de estrés.

Dentro de las técnicas de relajación se señala como la más conocida aquella propuesta por Jacobson (1938). Este plantea que por medio del entrenamiento en ejercicios corporales, establecidos mediante un programa de entrenamiento, se logra la relajación de los distintos grupos musculares del cuerpo. Se basa en que la tensión muscular es un buen indicador de estrés y de ansiedad. "Toda tensión psicológica se traduce por un aumento inconsciente y reflejo de la tensión muscular, que prepara el cuerpo para la defensa y, en las situaciones amenazantes, para la huida o para el enfrentamiento. A la inversa, la relajación muscular buscada por los diferentes métodos de relajación, lleva consigo la relajación psicológica y la sensación de bienestar" (Bensabat, 1984, p. 112).

Según Jacobson, la ansiedad y la relajación son dos fenómenos exclusivos e independientes. La ansiedad va acompañada de tensión muscular y a la inversa, cuando los músculos están distendidos la ansiedad no aparece.

El método de Relajación Progresiva de Jacobson se basa en el principio, por una parte, de la percepción mental del estado de contracción y de distensión muscular, es decir, de tensión y relajación y, por otra parte, del control mental de esa actividad muscular para llegar a percibir la ausencia de tensión muscular. Esta percepción de la ausencia de tensión es lo que se llama relajación.

Esta técnica involucra toda la musculatura voluntaria, por medio de una serie de ejercicios. Cada serie comprende varios ejercicios que se dirigen a los distintos grupos musculares. Cada ejercicio comporta varios movimientos de contracción voluntaria que debe llegar a un nivel elevado de tensión muscular, llegando al umbral de la rigidez y del dolor. Una vez percibida esa tensión el paciente relaja lentamente sus músculos para obtener una relajación, es decir, la desaparición de la tensión.

De acuerdo a la bibliografía existente esta sería una de las técnicas principales y más usadas para el control del estrés, proponiendo la posibilidad de la relajación muscular y su entrenamiento como medio para dominar el estrés, controlar la angustia y por ende las emociones asociadas. Todo esto derivado solamente de ejercicios corporales sin considerar aquellos componentes cognitivos y emocionales involucrados en el estrés. Es por ello, que en la búsqueda de una técnica integrativa de dichos componentes se propone la Focalización (Focusing) desarrollada desde la psicología experiencial. El entrenamiento en esta técnica incluye el trabajo con los componentes cognitivos y emocionales, partiendo con un indispensable trabajo con el cuerpo (relajación corporal). Y es este el marco de estudio en el que se encuentra el presente trabajo.

## FOCALIZACIÓN (FOCUSING).

La Focalización fue creada por Eugen Gendlin. Este autor es uno de los iniciadores de la Psicoterapia Experiencial. Dicha psicoterapia es parte de las teorías organísmicas, cuyo fundamento básico plantea que el hombre funciona como un todo, donde el cuerpo y la mente interactúan recíprocamente, formando una unidad indivisible y compleja, diferente a sus componentes meramente sumados.

“El término Focusing se puede traducir como “Proceso y técnica del Enfoque Corporal”, ya que el Focusing comprende ambas cosas. Es proceso activo, dinámico de enfocar, focalizar o poner bajo el foco determinadas sensaciones y sentimientos y al mismo tiempo es la técnica que permite descubrir paso a paso los significados implícitos de nuestra experiencia y cambiar al unísono con ella. Y atendiendo en todo ello a un registro corporal” (Siems, 1991, p. 11).

La Focalización como proceso se refiere a una habilidad psicológica importante que permite un contacto directo con las sensaciones y sentimientos. Y como técnica se refiere a la herramienta confeccionada por Gendlin para enseñar la habilidad o proceso de focalizar.

El proceso de focalizar permite un contacto directo con el “experiencing” siempre presente en la persona; siendo un proceso necesario para atender en forma directa al sentir concreto y corporal, y para ser capaz de simbolizar sus significados implícitos, con el objetivo de producir un cambio experiencial. El “Experiencing”, es entonces, aquello con lo cual trabaja la focalización y es definido por Gendlin como: “El flujo cambiante de sensaciones y sentimientos que hace posible a todo individuo sentir algo en un momento dado” (Gendlin, 1976, p. 3).

Las principales características del “Experiencing” son:

1. El fenómeno del “Experiencing” es algo concreto se siente en nuestro cuerpo.
2. Este fenómeno es algo fluido y siempre en movimiento. El término “Experiencing” hace referencia a este fluir y no a los contenidos estáticos que pueden abstraerse del sentimiento.
3. Se puede acceder a él por medio de una “referencia directa”, es decir, dirigiendo la atención hacia él y apuntándolo de manera preconceptual.
4. Es un sentimiento corpóreo. Corresponde a un referente interno, siendo siempre algún aspecto concreto al cual se presta atención, siendo llamado “proceso inmediato de experiencia”.
5. Aún cuando está presente siempre en cada sujeto es un fenómeno difícil de definir.
6. Las personas pueden acceder a él por medio de la exploración de los propios significados.
7. El proceso de “Experienciar” se halla presente siempre que cada persona vivencia alguna situación, aunque no simbolice exactamente todos y cada uno de los elementos de ella.
8. Gracias a este proceso se puede actuar, crear y progresar. Por ello es vital en la vida de cada persona.
9. Los significados que vienen desde el “Experiencing” no se agotan nunca con simbolizaciones, son ilimitados.

Por otra parte, la importancia de la habilidad de focalizar surge a partir de las investigaciones realizadas por Gendlin y sus colaboradores, intentando responder a las preguntas: ¿Por qué las psicoterapias tienen éxito? y ¿Qué explicaba este cambio?. Ellos descubrieron que aquellos pacientes que tenían éxito en terapia se distinguían de aquellos que no lo tenían, por “su habilidad para pulsar un proceso interno que era ignorado por la mayoría de los clientes...” (Gendlin, 1982, p. 82). El contraste entre aquellos pacientes que sí logran éxito en la terapia con aquellos que no lo logran, pudo mostrar y aclarar cómo era este

“acto interno” y qué explicaba esta diferencia. Gendlin dice: “la diferencia está en como hablan, y esto es solamente una señal externa de un aspecto más profundo; lo que los pacientes hacen dentro de sí mismos” (Op. Cit.). Esta habilidad o acto interno era la posibilidad que tenían estas personas de atender en forma directa a sus sentimientos y sensaciones, de concentrarse en algo que era en un primer momento “sentido” para ellos, y desde allí simbolizar su experiencia a partir del contacto directo que establecían con el cuerpo.

El descubrimiento de Gendlin fue que estas características de las vivencias y expresiones de los clientes eran más importantes para su cambio y crecimiento que las capacidades y técnicas de los psicoterapeutas o su escuela psicológica. Es decir, “...independientemente del método terapéutico, la variable decisiva para cambiar o mover algo en la vivencia interior del cliente, era la forma con la que éste entraba en contacto con sus vivencias interiores”. (Siems, 1991, p. 13).

La Focalización puede ser definida, también, a través de las cuatro fases que caracterizan dicho proceso, estas describen las etapas por las cuales atraviesa la persona que está focalizando. Sin embargo, esta diferenciación no es estricta, dado que dichas etapas no ocurren de manera estereotipada, en una secuencia rígida; en la realidad, las etapas se confunden unas con otras, incluso el cambio sentido puede producirse en cualquiera de ellas. Estas fases son:

1. Referencia directa: En esta fase la persona presta atención de modo directo a un referente o dato corporal que tiene la cualidad de ser sentido pero conceptualmente vago, indefinido. “En general, no estamos acostumbrados a hablar de algo que es conceptualmente vago (no sabemos en palabras lo que es) pero en forma clara y distintiva lo sentimos” (Gendlin, 1970, p. 142).
2. Develación del referente directo: Al focalizar en el referente directo la persona “abre”, devela explícitamente el significado de aquello en lo que está focalizando. Esto puede suceder tanto a través de un proceso gradual de ir conociendo lo que es, como también a través de instantes que dan cuenta

inmediatamente de aquello de lo cual se trata. Al respecto Gendlin dice: “el abrirse, el develar un referente directo siempre envuelve un reconocimiento profundamente emocional y sorpresivo del significado de nuestros propios sentimientos”. (Op. Cit. p. 142), y este reconocimiento va acompañado de un alivio corporal, un cambio sentido en el cuerpo.

El individuo vive una reestructuración total de la situación: aún cuando la solución del problema puede no estar cercana, él ve todo distinto, él ha cambiado, la cualidad del problema ha cambiado. Ha habido un cambio global en su manera de experimentar.

3. Aplicación global: En esta etapa queda aún más claro cómo la develación del referente directo engloba muchos aspectos de la persona. El individuo realiza múltiples asociaciones, es invadido por recuerdos, situaciones y circunstancias, todas relacionadas con el referente directo. Todas ellas pueden ser conceptualmente muy distintas y referirse a diferentes aspectos de su vida, pero comparten el significado sentido que ha estado presente en la persona.

El individuo es capaz de relacionar lo que ha conocido y lo que ha develado en el referente directo con otros aspectos o hechos de su vida, de esta manera llega a conocer otras facetas de sí mismo.

4. Movimiento del referente: La importancia del movimiento del referente radica en que luego que se ha sentido un “movimiento”, los significados implícitos cambian, los significados sentidos que él puede simbolizar ahora son distintos. Esto no implica generalmente que en un paso se ha solucionado todo su problema, sino más bien que se experimenta el problema de manera diferente, con significados implícitos distintos: se ha dado un paso más allá para acercarse a la solución del problema.

Este movimiento le da dirección al proceso de focalizar. La atención y la simbolización tienden a seguir la dirección hacia la cual apunta el cambio del referente: el interés se centra ahora en esta nueva comprensión que surge.

Así luego que ha ocurrido la última fase, el proceso puede comenzar nuevamente y el individuo puede continuar focalizando, y esto es lo que probablemente sucederá, ya que el proceso de sentimiento tiene la cualidad muy poderosa de ser auto-propulsado.

Para Gendlin, este proceso auto-dirigido es finalmente el motor del cambio y del desarrollo de la personalidad, y es imprescindible para que se de la referencia directa en todo momento, de modo que el individuo vaya verbalizando este en relación a un proceso sentido corporal.

De esta forma, lo que se propone es el proceso de Focalización como pilar fundamental para la vida sana del individuo. El logro de la Focalización proporciona al individuo la develación de significados, sensaciones y sentimientos desde su propio cuerpo, tratando de llegar a la integración de componentes fisiológicos (sensación real localizada en alguna parte del cuerpo), afectivos (tonalidades emocionales experimentadas en el presente) y cognitivos (significados implícitos factibles de ser simbolizados a través de palabras o imágenes).

Por otra parte la Focalización como técnica, se refiere a aquella división didáctica, hecha por Gendlin, del proceso de focalizar, con el fin de enseñar dicha habilidad de focalizar a aquellas personas que requieren algún cambio o presentan algún problema. Con respecto a ello, el autor señala: "...hemos enseñado esta habilidad a un gran número de personas, no sólo en terapia. Ahora parece que cualquiera puede aprenderlo. Esta habilidad que hemos observado y definido no es sólo para problemas. Entre aquellos que la conocen se convierte en un recurso interno que es consultado muchas veces al día le permitirá descubrir toda aquella parte de su vida que esta estancada, mutilada, confusa, apagada. Y le permitirá cambiar hacia el vivir desde un lugar más profundo que tan sólo los pensamientos y los sentimientos" (Gendlin, 1982, p. 22).

Dicha técnica consta de seis pasos o movimientos, estos son:

#### 1. Despejar un espacio:

Este primer paso consiste en atender al propio cuerpo, se refiere a poner atención en que es lo que lleva en su cuerpo en ese momento; en que saque las preocupaciones afuera o las ponga abajo; y en que pueda experimentar el alivio de la distinción entre el "sí mismo" y las circunstancias o situaciones de la vida que actualmente vive. En este paso se trata de poner distancia a aquellas preocupaciones que en el momento actual están preocupando o molestando a la persona. Este paso es fundamental para que el proceso pueda llevarse a cabo. Para ello se requiere un momento de silencio, luego de lo cual el cliente se puede preguntar por ejemplo, ¿cómo va mi vida?, ¿cómo me estoy sintiendo?, ¿qué hay en mi vida en este momento que me impide estar tranquilo?. La idea es no responderse, sino escuchar lo que el cuerpo manifieste, sin adentrarse en ninguna de las preocupaciones, mantener una clara distancia aun cuando deben estar bien identificadas. Lo importante es mantener un espacio libre frente a todo lo que nos aprobele.

Para lograr los mejores resultados de esta etapa del proceso de focalización se requiere: "Enfocar con un cuerpo suficientemente relajado. Un cuerpo que nos permita poner la atención ahí dentro, en la vivencia corporal, en vez de en los procesos mentales habituales" (Alemany, 1997, p. 71).

"Indudablemente que para conseguir pasar el centro de la atención de lo mental a lo corporal ayudará cualquier forma de preparación inmediata. El dedicar un breve tiempo a ejercicios de relajación, concentración o atención sensorial no será nunca una pérdida de tiempo por muy urgente que parezca la tarea de cambiar determinada tensión. Por el contrario, representarán una ayuda puntual para focalizar una atención más corporal y por otra parte crearán una actitud más permanente de distensión, paciencia y receptividad de lo que venga, que hará más efectivos todos los pasos del proceso" (Op. cit.).

Es con ello que se hace de vital importancia en el proceso de Focalización el tomar la relajación corporal como fundamental y primer paso del resto del proceso.

## 2. Formar la sensación sentida:

En esta fase se intenta enfocar en una situación en particular, quedarse en ella, en la sensación que produce y desde allí formar la "Sensación Sentida", en este momento difusa y global. La "Sensación Sentida" puede ser definida como: "...una clase especial de conocimiento interno y corporal, que por una parte, es una sensación vivenciada corporalmente, y por otro lado, es consciente, aunque no esté completamente diferenciada". (Campos y Forno, 1987, p. 65).

Para llevar a cabo este paso se requiere acercarse a la situación de una manera particular alejando todos los juicios, valores e ideas racionales que se tengan de la situación. Se trabaja sólo con la sensación que esto causa.

En este paso, la persona escoge uno de los problemas que se le presentan y centra su atención a esta "consciencia corporal" que este le produce.

"Quédate en esa sensación que el problema te produce".

## 3. Encontrar un asidero:

Estando ya en contacto con la sensación sentida, se busca su adecuación con una palabra, una imagen, una frase, etc., que provenga de la sensación. Esta debe permitir un encaje con la sensación sentida, es decir, que al traer el icono ocupado de asidero se logre traer aquella sensación y se experimente en el cuerpo. Esta sensación que llega y se ajusta con icono se acompaña de una sensación de alivio corporal y esto es una manera de comprobar si es aquel el símbolo exacto o no. Esto permite trabajar con la sensación real y desde allí seguir con el proceso.

"¿Qué cualidad tiene esa sensación? ¿Cómo es esa sensación?. Deja que una palabra, una frase o una imagen provenga de esa sensación".

#### 4. Resonar:

En esta etapa el sujeto va cotejando o chequeando el icono; palabra o imagen elegida como asidero. Se trata de ver si realmente aquel icono encaja o se ajusta con la sensación sentida. Es un movimiento que involucra un ir y venir de la sensación sentida a la palabra o imagen, permitiendo su movimiento y cambio hasta que el cuerpo exprese su ajuste. "Este ajuste se expresa a través de la emergencia de una sensación de alivio, una ligera sensación corporal de relajamiento" (Campos y Forno, 1987, p. 72).

"Examina si hay una pequeña señal corporal que te permita saber si hay algún ajuste. Para hacerlo tienes que tener ahí la sensación y la palabra o frase, o imagen".

#### 5. Preguntando:

Este es el momento en el cual se da el cambio, aún cuando este pudo haber llegado antes. Para este efecto se pueden formular las siguientes preguntas : "¿qué es lo que hace a la totalidad de este problema tan...?, ¿qué hay en todo esto que lo hace tan...?, ¿qué hace esta cualidad en este problema?" etc. Al responder la pregunta puede llegar una respuesta rápida, si es así, esta debe dejarse pasar y seguir adelante con la atención en el cuerpo y encontrando una nueva respuesta en el cuerpo. Al responder esta pregunta desde la sensación sentida y no desde lo racional, se vislumbra un cambio en el problema, algo distinto que lo hace diferente, algo así como una "solución" venida desde el propio cuerpo.

#### 6. Recibiendo:

Este último movimiento trata de acoger, dándole la bienvenida al resultado del proceso que se llevó a cabo. Se refiere a acoger lo que el cuerpo quiso expresar. Es un darse cuenta del cambio, recibirlo y dar paso a una clarificación interior.

“Recibe de modo amistoso todo lo que aparece junto al cambio, permanece con ello un rato, aún cuando sólo sea un ligero relajarse”.

De esta manera, con estos pasos, si son llevados a cabo de manera adecuada, permiten al individuo llegar a focalizar.

A la base del acto de focalizar se encuentran las habilidades experienciales básicas que son elementos claves para obtener éxito en el proceso de focalizar. Estas habilidades básicas son inferidas a partir del análisis de los pasos de la focalización y “...se refieren a procesos psicológicos que forman la base experiencial sobre la cual es posible el acto de focalización” (Campos y Forno, 1987, p. 115).

Estas habilidades son:

1. Orientar la atención hacia el propio cuerpo: Esta habilidad se refiere a un esfuerzo consciente y voluntario de enfocar la atención hacia el medio corporal interno, de modo de tomar contacto con las sensaciones corporales más básicas: sensaciones de tensión, relajación, temperatura, peso, palpitations cardiacas, flujo respiratorio, humedad. Se refiere a trasladar el foco de atención, reorientandolo hacia el acontecer corporal directa e internamente sentido, hacia los datos sensoriales específicos, manteniendo su atención todo el tiempo que sea posible en esta experiencia física subjetiva.

2. Hacer un espacio de silencio: Esta habilidad implica, el asumir una actitud de observador activo frente al acontecer interno, intentando no involucrarse de tal manera de quedar absorbido en este. Gendlin dice: “La persona empuja sus problemas a un lado, a fin de que halla un espacio interno en el que pueda respirar y sentirse cómoda un rato” (Gendlin, 1982, p. 78). Corresponde a “tomar una pequeña distancia”, lo suficientemente lejos para que los problemas o vivencias ya no se sientan abrumadores, pero lo suficientemente cerca para que todavía se puedan sentir.

3. Simbolizar la experiencia sentida: Se refiere a la capacidad para dejar que sea la sensación sentida corporal de donde surjan imágenes, palabras o actos que calcen o se ajusten a dichas sensación. Cuando esto es logrado, se constata un “alivio corporal”, una sensación corporal de cambio sentida concretamente.

4. Dejar que el cuerpo cambie: Esta habilidad involucra el permitir que el cuerpo se exprese de una manera libre y espontánea, sin interferencias internas que detengan esta expresión. Es dejar que el cuerpo cambie por sí mismo, como resultado de su propio proceso aceptando este cambio y todo lo que él conlleva, de una manera positiva e incondicional.

Por otra parte, las investigaciones amplían el campo de aplicación de la Focalización, comenzando a ser utilizada en contextos distintos al área de la psicoterapia. Es así como se ha investigado la relación de la focalización con las ondas cerebrales (Gendlin, 1982) y también se ha utilizado en distintos ámbitos tales como la redacción creativa (Bonime, 1977), en niños (Rainsford, 1977), en ancianos (Gendlin, 1982), en grupos de desarrollo (Lewis, 1985), en pacientes esquizofrénicos y deficientes mentales (Gendlin, 1982), en drogodependencia y alcoholismo (Armstrong, 1980) y en neurosis (Gendlin, 1966), entre otros.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

La terapia experiencial ha enfatizado la importancia del cuerpo como base de la experiencia y como vehículo del cambio, ya que es primeramente a través del cuerpo que se produce el contacto del organismo con la realidad, a través de los movimientos y las sensaciones corporales es que los organismos toman contacto con su ambiente: “...la interacción no es sólo corporal, es siempre corporal... nosotros vivimos nuestras relaciones interpersonales, intelectuales y espirituales físicamente, dentro de nuestros cuerpos, son interacciones corporales” (Campos y Forno, 1987, p. 144).

Para ayudar a las personas a tomar contacto con su cuerpo y acercarse así a su experiencia directamente sentida, Gendlin y sus colaboradores crearon la técnica de focalización, por medio de la cual, se puede lograr un incremento en el acercamiento de los individuos a su experiencia.

Bajo este mismo marco de investigación, se propone un entrenamiento en focalización aplicado al control y reducción del estrés en trabajadores. Esto se basa en el interés por parte de los investigadores de proponer una nueva y necesaria herramienta para controlar el estrés, alguna que se base en componentes cognitivos, emocionales y físicos, factores que abarca la focalización en su entrenamiento y aprendizaje.

Estas características de la focalización ayudarían a trabajar con aquellas características que posee el estrés, ya que es de acuerdo a esta, que se propone que el cambio sentido es un cambio físico verificado en el cuerpo. El cambio viene acompañado de una sensación física determinada, como un aflojarse algo, sensación de alivio, de soltarse algo que se mueve interiormente. Incluso exteriormente aparecen muestras del cambio no sólo en pequeños signos corporales de un respirar más profundo, etc... sino después de una temporada más larga el lenguaje del cuerpo habla positivamente del cambio realizado (Gendlin, 1982). Al contrario de este estado de bienestar que viene con el cambio, la persona sometida a estrés presenta una serie de manifestaciones, tales como la sensación de angustia, irritabilidad, tensión, desvanecimiento, "nudo en la garganta", etc., que son claramente contrarias a aquel estado de bienestar. Con ello se manifiesta que en el individuo que logra focalizar, deberían desaparecer, por al menos el período en el cual se está focalizando, aquellos síntomas que son vivenciados como desagradables en el cuerpo. Apoyando aquello, Stevens señala: "A menudo, las sensaciones corporales desagradables disminuyen o se alivian con sólo ponerse en contacto con ellas" (Stevens, 1978, p. 160).

Unido a lo anterior, el primer paso del proceso de la Focalización, "despejar un espacio", requiere para ser llevado a cabo factores que en sí mismos se presentan como contrarios al estrés. Estos son silencio y relajación, necesarios

para iniciar el proceso de contacto corporal; una adecuada sintonía con el cuerpo relajado, un necesario bienestar en cuanto a tensiones musculares, encontrando con ello un alivio corporal y por ende, una posible disminución de estrés.

En este sentido, Gendlin señala: "En este paso no se trabaja sobre ningún problema, el hecho de ponerlos a un lado permite librarse de toda tensión e incomodidad. La mayoría de la gente pasa el día acumulando la tensión de forma crónica de forma que con una situación difícil más, ya no se aprecia la diferencia. Nunca sienten el alivio físico y la reducción de estrés que puede proporcionar este primer movimiento si se realiza varias veces a lo largo del día" (Gendlin, 1982, p. 254). De esta manera lo que se sugiere en este primer movimiento, es que la persona asuma una actitud de observador activo frente al acontecer interno, intentando no involucrarse ni ser absorbido por éste, "...así la persona toma una distancia mínima respecto de sus problemas, sensaciones y vivencias sin hundirse e identificarse con ellas, no obstante tampoco escapa". (Campos y Forno, 1987, anexo). Con lo anterior, lo que este movimiento proporciona es la posibilidad de que la persona se encuentre en un espacio interno en el que pueda "respirar" y sentirse cómoda.

Con lo anterior se respalda la idea que con el primer paso de la focalización se estaría disminuyendo el estrés desde la relajación o bienestar físico, sin embargo, a juicio de los investigadores se hace necesario ahondar en los pasos siguientes de la focalización, ya que son ellos los que entregan la dimensión cognitiva (en cuanto a significados) y afectiva (en cuanto a sentimientos), logrando con ello una integración completa de las dimensiones del estrés que afectan al individuo.

El segundo paso de la Focalización aquel que trabaja con la "Sensación Sentida", necesita para que se produzca un acercarse a la situación de manera particular alejando todos los juicios, valores e ideas racionales que se tengan de ella, trabajando sólo con la sensación. Ante esto y relacionado con el estrés, este paso del proceso de Focalización se presentaría como alentador para la reducción de estrés, pues, éste está siempre compuesto de juicios, valores e

interpretaciones racionales, de las que se debe “desconectar” aquella persona que trabaja, tan sólo, con la Sensación Sentida de la situación estresante.

Con el tercer y cuarto paso, cuando se “encuentra un asidero” y luego se “resuena o chequea”, es cuando se logra representar la sensación recién vivenciada con un símbolo o significado, lo cual se acompaña del alivio físico antes mencionado. Contrario a esta gratificante experiencia se encuentra en la vivencia de estrés una incapacidad para acceder al conocimiento de qué es lo que pasa, no se logra representar o simbolizar el significado de las sensaciones ocurridas; situaciones que podrían ser “solucionadas” con la Focalización.

En el último movimiento de la técnica de focalizar se acepta y se recibe “amigablemente”, de una manera incondicional y positiva todo lo que venga junto al cambio corporal y “...este nuevo experimentar se siente fresco, lozano, más liviano y gratificante, y puede ir unido a la clarificación, sentida corporalmente, de una situación personal gratificante”. (Campos y Forno, 1987, p. 74). En esta etapa lo importante es aquella actitud de amistosa apertura, de receptividad frente a lo que proviene de la propia corporalidad. En esta etapa tal como dice Gendlin: “una nueva integración de nosotros mismos se está produciendo” (Gendlin, 1982, p. 17). Con dichos planteamientos se hace lógico deducir que dicha vivencia es incompatible con el estrés, en el cual nunca se acepta con agrado lo que el cuerpo está enviando, ya que es displacentero. Nunca tiene una cualidad de lozanía, ni frescura, sino son más bien sensaciones, emociones y representaciones repetitivas que nunca logran una integración y no hay cambio en ninguna dirección sino tan sólo un aumento progresivo de displacer y disfuncionalidad en la vida del individuo.

Por último, es el estrés un proceso que actúa día a día gatillado por las constantes preocupaciones que tienen las personas, presentando ante esto la Focalización una estrategia que puede actuar frente a estas preocupaciones y problemas mediante la búsqueda de una solución novedosa y creativa, permitiendo salir de aquel bloqueo en el cual se encuentran sumidos los individuos estresados y llevándolos a una dimensión fluida de nuevos significados

y simbolizaciones que no se agotan nunca. Así, "la Focalización es una actividad vitalizante, que orienta las fuerzas disponibles hacia propósitos constructivos y novedosos, entregándole sentido a nuestra experiencia" (Campos y Forno, 1987, p. 81). Dicha energía que imprime la Focalización es aquella, que en su mayoría se encuentra en decremento con el estrés, en donde el desgano el cansancio y la incapacidad de dar soluciones están primando y absorbiendo al sujeto estresado.

Por todo lo anterior, la pregunta básica de investigación queda enunciada en los siguientes términos:

**¿LA TÉCNICA DE FOCALIZACIÓN EXPERIENCIAL LOGRA DISMINUIR LOS NIVELES DE ESTRÉS LABORAL?**

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

- Evaluar la eficacia del entrenamiento en la técnica de Focalización para la reducción del estrés laboral.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar la eficacia del entrenamiento en la técnica de Focalización para la reducción de los síntomas psicológicos asociados al estrés.
- Evaluar la eficacia del entrenamiento en la técnica de Focalización para la reducción de los síntomas fisiológicos asociados al estrés.
- Evaluar si el entrenamiento en la técnica de Focalización produce algún cambio en como perciben las personas las condiciones generales en que desempeñan su trabajo.
- Evaluar si el entrenamiento en la técnica de Focalización produce algún cambio en la percepción de los aspectos negativos del trabajo.
- Evaluar si el entrenamiento en la técnica de Focalización produce algún cambio en los mecanismos de resolución o de enfrentamiento a problemas.

## CAPÍTULO 2

### METODOLOGÍA

#### DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES

Variable Independiente : **Entrenamiento en focalización.**

- Definición Teórica: Se refiere a la práctica disciplinada de una serie de actividades estructuradas en un programa orientado a facilitar el descubrimiento paso a paso de los significados implícitos de la experiencia y cambiar al unísono con ella, atendiendo siempre a un registro corporal. Todo ello, con el objetivo de obtener un determinado nivel de ejecución del contenido entrenado.
- Definición Operacional: La entrega o ausencia de un entrenamiento en Focalización, consistente en un programa que se llevará a cabo en un mínimo de cinco sesiones, cada una de ellas con una duración de 120 minutos aproximadamente.

Variable Dependiente: **Estrés Laboral.**

- Definición Teórica: “Es la condición en la que algún factor o combinación de factores laborales y extralaborales, interactúan con el trabajador para romper o interrumpir su bienestar psicológico y/o fisiológico” (Prieto, 1995, p. 14).
- Definición Operacional: Puntaje obtenido en el “Instrumento Global para Medir Estrés Laboral” de Teresita Prieto T. Puntaje obtenido en cada una de las escalas que componen el instrumento.

## HIPÓTESIS

### HIPÓTESIS GENERAL

- El entrenamiento en la técnica de Focalización disminuirá significativamente los niveles de estrés laboral de los trabajadores.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA

1. Los miembros del grupo experimental, con posterioridad al entrenamiento en la técnica de focalización, disminuirán significativamente su sintomatología psicológica asociada al estrés con respecto al grupo control.  
(Medida con la escala A del Instrumento de medición).
2. Los miembros del grupo experimental, con posterioridad al entrenamiento en la técnica de focalización, disminuirán significativamente la sintomatología fisiológica asociada al estrés con respecto al grupo control.  
(Medida con la escala B del Instrumento de medición).
3. Los miembros del grupo experimental, con posterioridad al entrenamiento en la técnica de focalización, tenderán a una percepción más positiva de las condiciones generales en que desempeñan su trabajo que los miembros del grupo control.  
(Medida con la escala C del Instrumento de medición).
4. Los miembros del grupo experimental, con posterioridad al entrenamiento en la técnica de focalización, tenderán a una percepción menos crítica de los aspectos inapropiados del trabajo que los miembros del grupo control.  
(Medida con la escala D del Instrumento de medición).

5. Los miembros del grupo experimental, con posterioridad al entrenamiento en la técnica de focalización, mejorarán sus mecanismos de resolución y enfrentamiento de problemas con respecto a los miembros del grupo control. (Medida con la escala K del Instrumento de medición).

Nota: Ver descripción de instrumentos.

## **UNIVERSO Y MUESTRA**

El universo definido para esta investigación estuvo constituido por individuos laboralmente activos, es decir, con edades que oscilen entre 20 y 60 años, de ambos sexos y pertenecientes a una institución empresarial de la V Región, independiente de los cargos que ocupen.

La muestra estuvo constituida por sujetos asignados a dos grupos aleatoriamente en base a la técnica metodológica de "Pares Igualados", esto es, se seleccionó a los sujetos según la variable de pareamiento que es el estrés (variable dependiente), en base a los puntajes obtenidos en las escalas A y B del "Instrumento Global para Medir Estrés Laboral" de Teresita Prieto T. Con esto se logró que los dos grupos quedaran constituidos homogéneamente según la variable estrés.

El tamaño de la muestra fue de 28 sujetos, los que se distribuyeron en dos grupos de 14 cada uno, experimental y control.

Las principales características de la muestra fueron las siguientes:

- Constituida por trabajadores de una empresa de servicios perteneciente a la comuna de Valparaíso (V región).
- Los trabajadores que participaron ocupaban el cargo de Operarios.
- Las edades oscilaron entre 21 y 42 años.
- Constó con un número de 6 mujeres y 8 hombres.

## DISEÑO

El diseño metodológico utilizado es de tipo Experimental según McGuigan (1984), ya que existió manipulación de una variable independiente y se parearon los grupos. El objetivo de utilizar un diseño de grupos pareados fue asegurar la equivalencia de los mismos previo al entrenamiento experimental ya que el reducido número de sujetos no asegura dicha equivalencia a través de una asignación aleatoria a los grupos. La variable de pareamiento fue la variable dependiente en estudio, es decir, el nivel de estrés de los sujetos.

En el estudio se sometió a experimentación un programa (entrenamiento) para control de estrés. Se consideró la existencia de un grupo experimental y uno control; los dos grupos fueron sometidos a evaluaciones pre y post. Al grupo experimental se le aplicó una intervención entre las mediciones pre y post. El grupo control no tuvo ningún tipo de intervención.

Así, el diagrama del diseño experimental se presenta como sigue :



donde:

**E:** "Empate" o pareamiento de los grupos, por medio del puntaje obtenido en las escalas A y B del "Instrumento Global para Medir Estrés Laboral".

**O1 y O2:** Evaluaciones post.

**X:** Presencia de entrenamiento en Focalización.

## **PROCEDIMIENTO.**

Etapa 1: Creación del programa de entrenamiento en Focalización.

Para esto se utilizó principalmente ejercicios extraídos y adaptados, tanto del "Manual de focalización corporal" de Campos y Forno, como del libro "Tu cuerpo sabe la respuesta" de Siems, y actividades que a juicio de los monitores se hizo necesario agregar, tales como, la profundización en algunas pasos de la técnica (como es el despejar un espacio y formar la sensación), la adecuación al contexto laboral de algunos ejercicios básicos y la actividades de integración grupal. También, fueron confeccionadas hojas de lectura, para un mejor entendimiento del proceso de focalización, con ideas extraídas principalmente de los textos anteriormente citados (ver anexo).

Etapa 2: Entrenamiento de los monitores para la ejecución del entrenamiento en focalización.

Se realizó observación y práctica de la técnica de focalización, guiada por psicólogos especialistas en la materia.

También, los monitores realizaron actividades prácticas similares a las propuestas en la investigación con un grupo de 8 participantes voluntarios, alumnos de la carrera de psicología de primer año, con quienes se realizó un taller de una duración de cinco sesiones. Estas actividades fueron filmadas con el objeto de ser revisadas por los profesores guías, para corregir y guiar el procedimiento propuesto. Esta etapa tuvo como fin el perfeccionamiento de los monitores en la técnica, ya que un uso inadecuado de ella, podría afectar los efectos de la investigación.

Etapa 3: Búsqueda de la muestra; Medición pre-experimental y Conformación de la muestra.

Para la búsqueda de la muestra con la cual se trabajó, los investigadores acudieron a tres empresas de la V región. Sólo se obtuvo respuesta positiva para la aplicación del taller, en una de ellas.

Al interior de la empresa y como primera actividad, se aplicó el "Instrumento Global para Medir Estrés Laboral". Con ello se pretendía conocer los niveles de estrés, para poder seleccionar la muestra de sujetos.

Se conformaron dos grupos, el experimental y control, con un número de 14 sujetos cada uno, a través de la técnica de "pares igualados" (McGuigan, 1984, p. 193). Esta igualación se realizó con los puntajes de las Escalas A y B del instrumento para medir estrés, ya que son ellas las que dan cuenta directa de los síntomas de estrés.

Se aplicó al grupo experimental la "Escala de Experiencing", con el objetivo de tener una medida de control, que asegurase que los sujetos efectivamente lograron focalizar.

Etapa 4: Aplicación del Programa de Focalización

Se aplicó el programa de entrenamiento en focalización, mencionado en la etapa 1, con el cual en términos generales, se pretendió que los sujetos adquirieran contacto con su cuerpo, desde un trabajo físico, hasta una integración con los significados y emociones.

Este programa se llevó cabo en cinco sesiones, cada una de las cuales duró 120 minutos, realizándose el entrenamiento en un total de 10 horas. Fue realizado en dependencias de la misma empresa a la cual pertenecía la muestra, en una sala destinada especialmente para capacitaciones, por lo cual, se contó con las condiciones ambientales requeridas para el buen desarrollo del taller.

Se incluyó en este programa la aplicación del "Cuestionario Post-Focusing-2" (ver descripción de instrumentos), lo que permitió evaluar la efectividad del programa de Focalización. Es decir, con dicho instrumento se pudo constatar si

realmente las personas lograron o no focalizar. Este fue aplicado en 3 oportunidades, aplicándose inmediatamente después de terminada la focalización.

#### Etapa 5: Evaluación post-experimental

Concluido el taller, se aplicó el “Instrumento Global para Medir Estrés Laboral” para observar las variaciones producidas en los grupos experimental y control.

Se aplicó la “Escala de Experiencing”, para observar las variaciones producidas antes-después del entrenamiento. Este instrumento fue evaluado por un juez independiente a la investigación, psicólogo con experiencia en la aplicación de la Escala. Este criterio permitió dar mayor objetividad a la evaluación.

#### Etapa 6: Análisis cuantitativo y conclusiones

Para el análisis cuantitativo se utilizó la “t” de student, para muestras dependientes, realizándose las siguientes comparaciones:

- comparaciones antes-después grupo experimental.
- comparaciones antes-después grupo control.
- comparaciones antes entre grupo experimental y control.
- comparaciones después entre grupo experimental y control.

Se utilizó este tipo de estadígrafo, ya que en las mediciones antes-después se evalúan los mismos sujetos y en las comparaciones entre grupos porque al ser muestras paradas las muestras son de tipo dependientes.

También, se utilizó la prueba estadística de Wilcolson para la comparación antes-después de los puntajes obtenidos en la escala de Experiencing. Este estadígrafo se utilizó pues es especialmente aconsejado para comparar dos grupos dependientes cuando el nivel de medición es ordinal (puntajes en términos de rangos) (Siegel, 1972).

Luego del análisis estadístico, con los datos arrojados, se realizaron las conclusiones que luego se detallan.

## **DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.**

- **“INSTRUMENTO GLOBAL PARA MEDIR ESTRÉS LABORAL”.**

Autor: Teresita Prieto T. (1995).

Duración: El tiempo promedio de respuesta es de 20 minutos.

Aplicación: Trabajadores entre 20 a 60 años; individual y en grupo. El instrumento fue diseñado para ser autoadministrado y requiere saber leer y un nivel de comprensión lectora correspondiente a sexto básico.

Características Generales: El propósito de la batería es evaluar el estrés laboral entregando información respecto a: manifestaciones de estrés laboral a nivel psicológico y fisiológico (síntomas), variables del ámbito laboral que están teniendo injerencia en la respuesta de estrés (fuentes laborales de estrés), variables del ámbito extralaboral que están teniendo injerencia en la respuesta de estrés (fuentes extralaborales de estrés), variables mixtas (interferencia mutua entre la vida laboral y extralaboral) que están teniendo injerencia en la respuesta de estrés y variables personales, de apoyo institucional y social involucradas en la respuesta de estrés.

Estructura de la Batería: Esta batería consta de 9 escalas independientes. Cada una de las escalas representa una variable asociada a estrés laboral y sus ítems informan respecto de esa variable. Todos los ítems de esta batería son de respuesta cerrada.

-Escala A: Compuesta de 12 ítems que informan respecto de los síntomas psicológicos asociados al estrés. Se incluyen en ella preguntas sobre temores, estados de ánimo angustiados, alteraciones del pensamiento, desinterés por actividades cotidianas, desgano, irritabilidad, dificultades de concentración, incapacidad de resolver dificultades, entre otras. Los ítems de esta escala se

responden según frecuencia en que manifiesta cada síntoma (no en absoluto, no más que lo habitual, un poco más que lo habitual, mucho más que lo habitual).

-Escala B: Compuesta de 22 ítems que informan respecto de los síntomas fisiológicos asociados al estrés. Incluye preguntas relacionadas con dificultades para dormir, dolores de cabeza, apetito, cansancio, malestar estomacal, palpitaciones, entre otros. Los ítems de esta escala se responden, en cuatro categorías, según frecuencia en que se manifiesta cada síntoma (nunca a siempre).

-Escala C: Compuesta de 27 ítems que informan respecto de cómo perciben las personas las condiciones generales en que desempeñan su trabajo, se incluyen preguntas sobre adecuación del tiempo para realizar el trabajo, toma de decisiones, creatividad, capacitación, autonomía, reconocimiento, comunicación con jefes y colegas, condiciones físicas entre otras. Los ítems de la escala se responden según frecuencia que van de nunca a siempre, igual a la escala anterior.

-Escala D: Compuesta de 18 ítems que informan respecto a la percepción de los aspectos negativos del trabajo, e incluye preguntas sobre trabajo con equipos que fallan, déficit de información para realizar el trabajo, condiciones físicas, toma de decisiones riesgosas, conflictos con compañeros y/o jefes, entre otras. Los ítems de la escala se responden según frecuencia que va de nunca a siempre.

-Escala F: Compuesta de 5 ítems que informan respecto de conflictos extralaborales. Se incluyen preguntas referentes a problemas económicos, familiares o personales, problemas en la relación de pareja y/o con los hijos entre otras. Esta escala se responde en frecuencia de nunca a siempre, con el mismo esquema previo.

-Escala G: Compuesta de 6 ítems que informan respecto de conflictos extralaborales relacionados a eventos de vida muy significativos. Incluye preguntas sobre fallecimientos de la pareja, hijo, familia y/o amigo, enfermedad o accidente grave personal y/o familiar, entre otras. Los ítems de la escala se

responden en términos de presencia o ausencia del evento (si-no) en los últimos 6 meses.

-Escala H: Compuesta de 7 ítems que informan respecto a la interferencia mutua entre la vida laboral y extralaboral. Incluye preguntas sobre preocupación por problemas laborales fuera de la hora de trabajo, dificultad para disfrutar el tiempo libre por agotamiento, problemas familiares interfiriendo en el rendimiento laboral, entre otras. Los ítems de la escala se responden en términos de falso, poco verdadero, bastante verdadero y muy verdadero.

-Escala J: Compuesta de 6 ítems que informan respecto al apoyo social e institucional. Incluye preguntas referentes a la posibilidad de discutir dudas o problemas laborales con colegas y/o jefes, apoyo y comprensión de la familia en relación al trabajo, entre otras. Los ítems de la escala se responden en frecuencia que va de nunca a siempre.

-Escala K: Compuesta de 12 ítems que informan respecto a los mecanismos de resolución o de enfrentamiento de problemas. Incluye preguntas referentes a intentar hablar con alguien que pueda ayudar, tratar de pensar en otra cosa, aceptar la situación, hacer como que el problema no existe, descargarse con otras personas, entre otras. Los ítems de la escala se responden en frecuencias que van desde nunca a casi siempre.

- **“ESCALA DE EXPERIENCING”**

Creada por Gendlin y Tomlinson en 1963, y revisada por Klein, Kiester y Mathiu en 1969; consiste en una clasificación ordinal de las distintas verbalizaciones que un cliente puede emitir, ya sea verbalmente o por escrito durante la sesión terapéutica. Se agrupa en 7 niveles de experienciar, los niveles bajos 1,2,3, dan cuenta de una persona que no está en proceso ya que su experiencia está funcionando “estructuralmente ligada”, en el cual el sujeto es un “objeto” para sí mismo: Los sucesos “le ocurren”, los mismos fenómenos emocionales “se repiten” una y otra vez de acuerdo al pasado antes que influido

por las experiencias presentes. El nivel 4, nivel medio, en el cual el sujeto comienza gradualmente a atender a sus emociones, con lo que va permitiendo un avance en su experienciar. Los niveles altos, 5,6,7, implican que el individuo realiza una referencia interna frecuente, de manera que percibe sus sentimientos y los significados que éstos tienen para él.

El objetivo de esta escala es medir el “Experiencing”, es decir, las experiencias concretas directamente sentidas que un sujeto comunica. El nivel de “Experiencing” aumenta en la medida que el relato consta de riqueza, complejidad, intimidad y es accesible para quien entrevista. La administración puede ser individual o grupal, si es por escrito, según la siguiente instrucción: “Tome algunos segundos para elegir alguna experiencia significativa, que tenga resonancia afectiva. Durante algunos segundos explore el significado personal que este le representa. Relate lo que le acontece a nivel de sentimientos”.

Al evaluar el relato, es necesario poner atención sólo a lo expresado por el cliente, sin interpretar o completar con lo que se cree que la persona quiere decir. La modalidad de evaluación consiste en el análisis por parte de jueces idóneos (con experiencia en el uso de la Escala de Experiencing) de los relatos.

- **“POSTFOCUSING CHECKLIST-2” (CUESTIONARIO POSTFOCUSING -2)**

**Autores:** La versión original del cuestionario (28 ítems) fue creada por Wolf y Vandebos (1970) y la versión reducida (13 ítems) fue creada por Alemany (1986). Esta última será utilizada en la presente investigación.

**Duración:** Aproximadamente 15 minutos.

**Aplicación:** Adultos que hayan llevado a cabo alguna focalización. Se puede administrar de manera individual y en grupo.

**Características Generales:** Este instrumento sirve tanto de instrumento de autoevaluación para el cliente que utiliza la técnica como para proporcionar pistas a quien ayuda a realizar esta técnica sobre la capacidad o habilidad de la otra persona para llevar a cabo dicho proceso. El cuestionario pretende medir un

proceso de enfoque corporal de sensaciones, sentimientos y significados, es decir, el proceso de focalización experiencial, proceso que en términos específicos tiene que ver con la capacidad de percibir el “aquí y el ahora”, la novedad de la experiencia inmediata (o de tener acceso inmediato a la experiencia) y la capacidad de darse cuenta de como nuestra experiencia interacciona y se expresa por medio de símbolos (relación de sentimientos y sensaciones por una parte con palabras, imágenes y movimientos que las expresan).

Luego de su revisión, el cuestionario permite discriminar dos grupos de sujetos, sujetos focalizadores y sujetos no-focalizadores, es decir, aquellos con alta habilidad para el enfoque corporal y aquellos con baja habilidad para el enfoque corporal.

El instrumento consta de 13 ítems, que son descripciones de posibles pensamientos, sensaciones, reacciones que pueden experimentarse durante el proceso del enfoque corporal. El 60 por 100 de los ítems son descriptivos de experiencias del proceso y el 40 por 100 restante son descriptivos de ausencia del proceso. El sujeto que ha llevado a cabo la técnica de focalización comprueba si la formulación es descriptiva de su experiencia o no, para lo cual sólo tiene que hacer una señal debajo de una de las dos columnas correspondientes: Si-No.

## **CAPÍTULO 3**

### **RESULTADOS**

Los resultados se entregan divididos en dos partes, en la primera se entregan de acuerdo a las hipótesis específicas establecidas para esta investigación, y en la segunda se entregan los resultados complementarios.

En relación a los puntajes obtenidos por el Instrumento Global para Medir Estrés, se debe señalar que los promedios que se presentan en las diferentes tablas responden a una graduación del estrés que va de 1 a 4, donde los puntajes más cercanos a 4 representan mayor nivel de estrés.

En relación a los puntajes obtenidos en la Escala de Experiencing, se señala que los promedios que se presentan corresponden con una puntuación que va de 1 a 7, donde los puntajes más cercanos a 7 representan mayor capacidad de autocontacto o capacidad de focalizar.

En el análisis de los datos se consideró la significación estadística utilizando el criterio (alfa) de 0.05, es decir, se utilizó un nivel de confianza superior a 95%, como límite de aceptación o rechazo, registrándose asimismo como tendencias aquellas diferencias que serían significativas con un nivel de confianza entre 90 y 95%.

**Hipótesis N°1:** Los miembros del grupo experimental, con posterioridad al entrenamiento en la técnica de focalización, disminuirán significativamente su sintomatología psicológica asociada al estrés con respecto al grupo control. (Medida con la escala A del “Instrumento Global para Medir Estrés Laboral”).

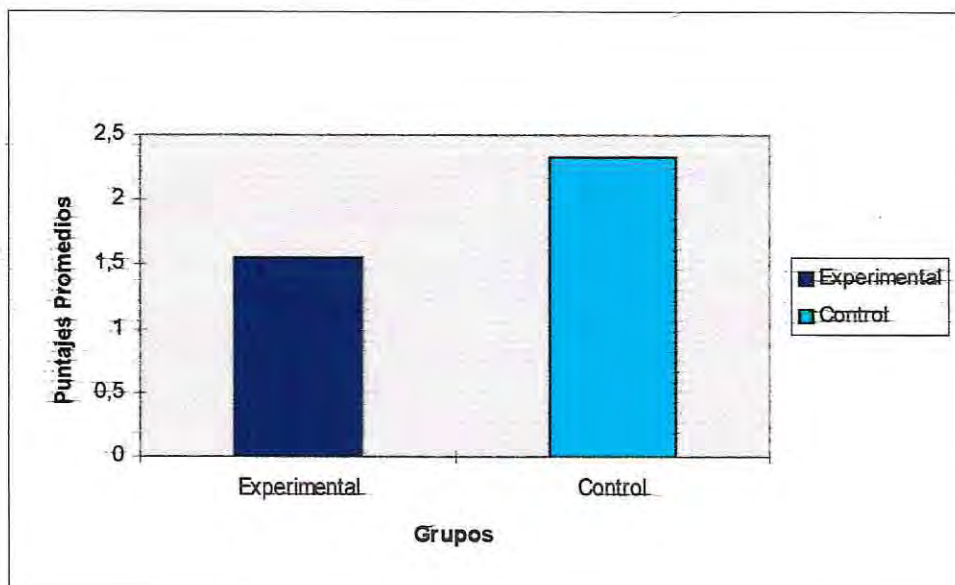
“Diferencia en sintomatología psicológica asociada al estrés después del entrenamiento en focalización”

Escala	Grupo Experimental	Grupo Control	$t_0$	$P \leq$
A (Medición Post)	$\bar{X} = 1.55$ $\sigma = 0.36$	$\bar{X} = 2.33$ $\sigma = 0.41$	-4.754	<b>0.00001</b>

Realizada la prueba “t” de Student, para muestras dependientes, se observan diferencias significativas entre los grupos, con un nivel de confianza del 99,99%. Es decir, hay una disminución significativa en la sintomatología psicológica asociada al estrés, entre el grupo experimental y el grupo control.

**Se verifica la hipótesis.**

Gráfico N° 1: “Comparación entre grupos Escala A”



**Hipótesis N°2** Los miembros del grupo experimental, , con posterioridad al entrenamiento en la técnica de focalización, disminuirán significativamente la sintomatología fisiológica asociada al estrés con respecto al grupo control. (Medida con la escala B del “Instrumento Global para Medir Estrés Laboral”).

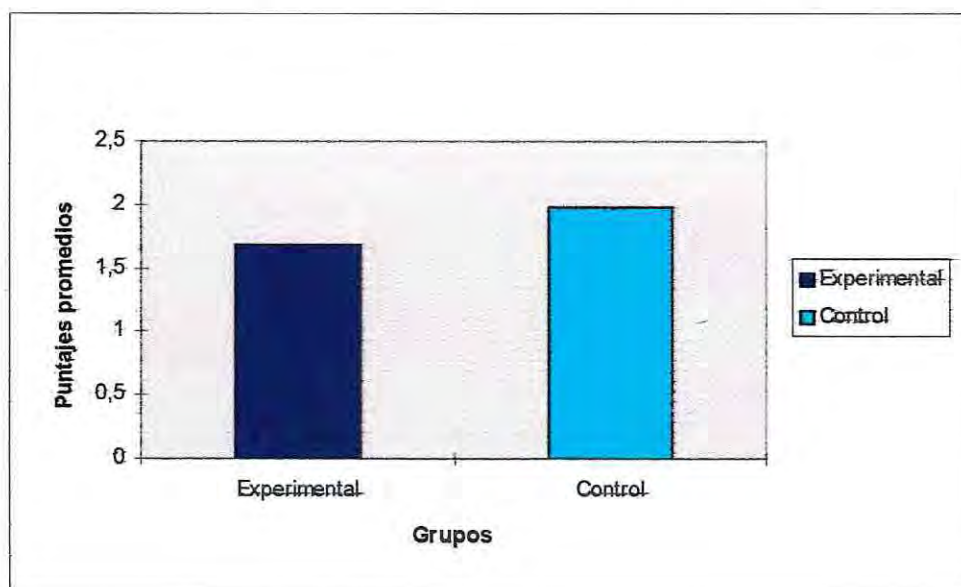
“Diferencia en sintomatología fisiológica asociada al estrés después del entrenamiento en focalización”

Escala	Grupo Experimental	Grupo Control	$t_0$	$P \leq$
B (Medición Post)	$\bar{X} = 1.68$ $\sigma = 0.37$	$\bar{X} = 1.98$ $\sigma = 0.39$	-2.570	<b>0.023</b>

Realizada la prueba “t” de Student, para muestras dependientes, se observan diferencias significativas entre los grupos, con un nivel de confianza del 97,7%. Es decir, hay una disminución significativa en la sintomatología fisiológica asociada al estrés, entre el grupo experimental y el grupo control.

**Se verifica la hipótesis.**

Gráfico n° 2: “Comparación entre grupos Escala B”



**Hipótesis N°3** Los miembros del grupo experimental, con posterioridad al entrenamiento en la técnica de focalización, tenderán a una percepción más positiva de las condiciones generales en que desempeñan su trabajo que los miembros del grupo control. (Medida con la escala C del “Instrumento Global para Medir Estrés Laboral”).

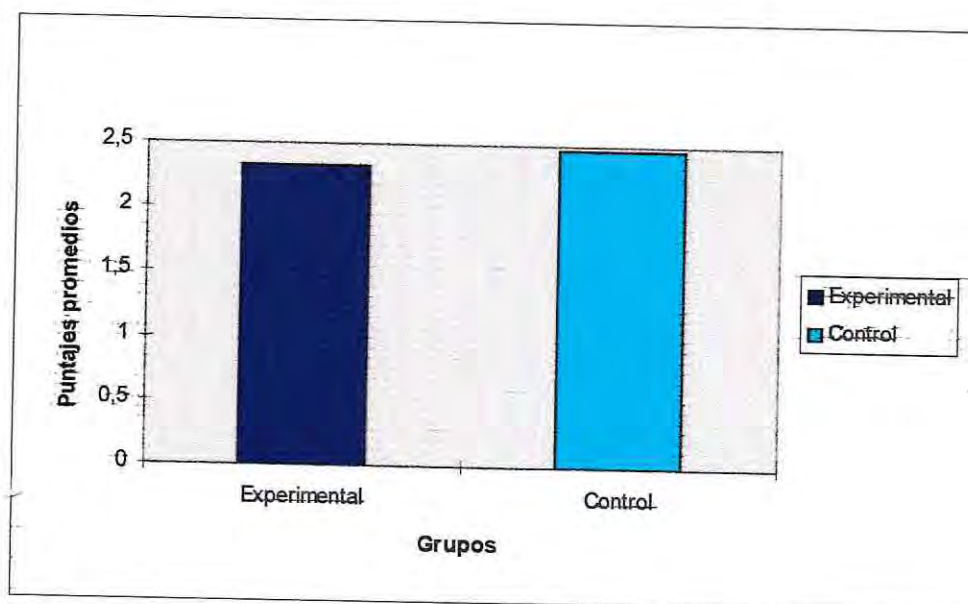
“Diferencia en la percepción de las condiciones generales del trabajo después del entrenamiento en focalización”

Escala	Grupo Experimental	Grupo Control	t <sub>0</sub>	P ≤
C (Medición Post)	$\bar{X} = 2.33$ $\sigma = 0.63$	$\bar{X} = 2.47$ $\sigma = 0.29$	-0.926	0.371

Realizada la prueba “t” de Student, para muestras dependientes, no se observan diferencias significativas entre los grupos. Es decir, no hay diferencia en la percepción de las condiciones generales en que desempeñan su trabajo, entre el grupo experimental y el grupo control.

**No se verifica la hipótesis.**

Gráfico N° 3: “Comparación entre grupos Escala C”



**Hipótesis N°4** Los miembros del grupo experimental, con posterioridad al entrenamiento en la técnica de focalización, tenderán a una percepción menos crítica de los aspectos inapropiados del trabajo que los miembros del grupo control. (Medida con la escala D del "Instrumento Global para Medir Estrés Laboral").

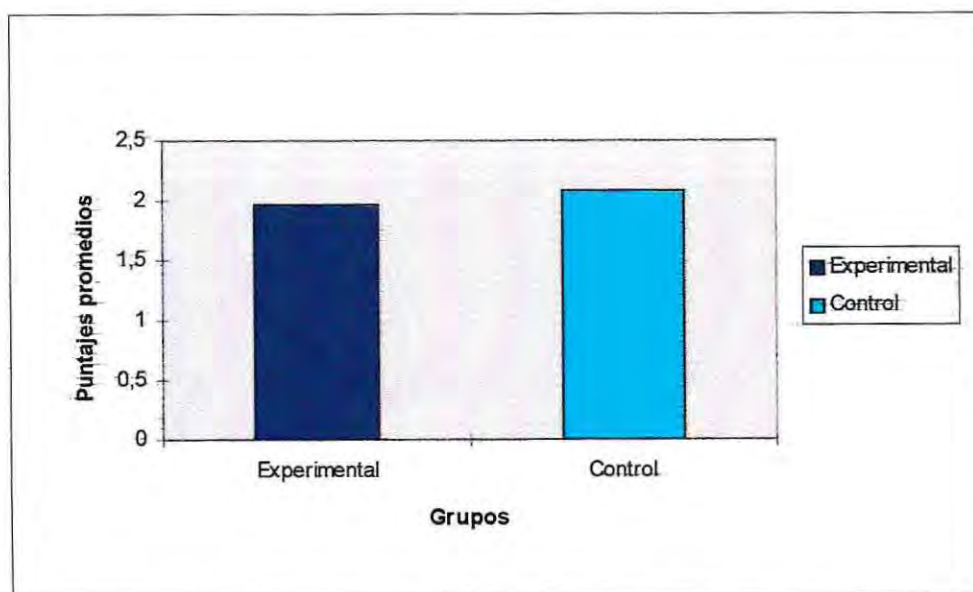
"Diferencia en la percepción de los aspectos inapropiados del trabajo después del entrenamiento en focalización"

Escala	Grupo Experimental	Grupo Control	t <sub>0</sub>	P ≤
D (Medición Post)	$\bar{X} = 1.97$ $\sigma = 0.46$	$\bar{X} = 2.08$ $\sigma = 0.51$	-0.67	0.515

Realizada la prueba "t" de Student, para muestras dependientes, no se observan diferencias significativas entre los grupos. Es decir, no hay diferencia en la percepción de los aspectos inapropiados del trabajo, entre el grupo experimental y el grupo control.

**No se verifica la hipótesis.**

Gráfico N° 4: "Comparación entre grupos Escala D"



**Hipótesis N°5:** Los miembros del grupo experimental, con posterioridad al entrenamiento en la técnica de focalización, mejorarán sus mecanismos de resolución y enfrentamiento de problemas con respecto a los miembros del grupo control. (Medida con la escala K del "Instrumento Global para Medir Estrés Laboral").

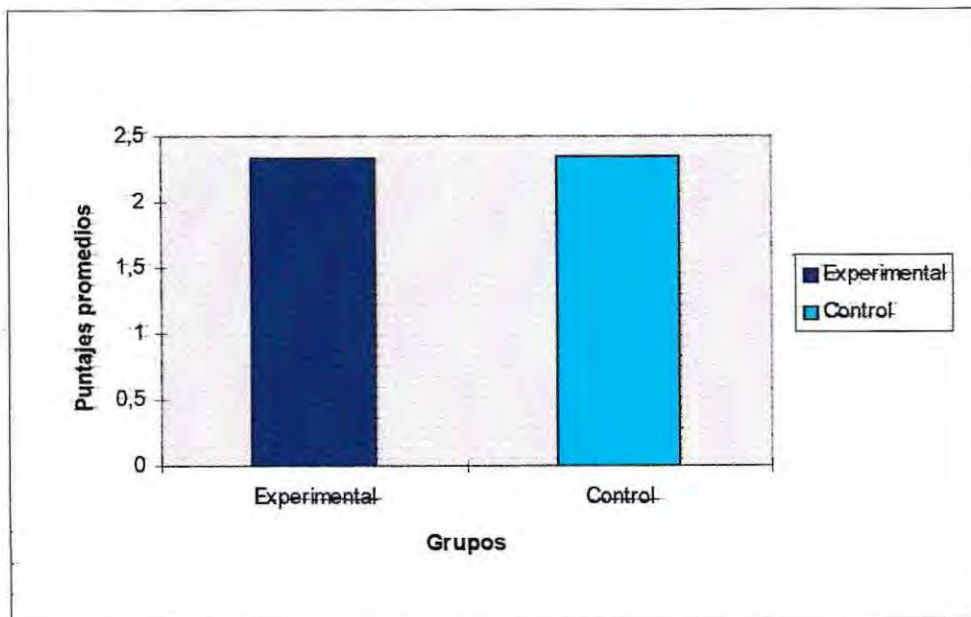
"Diferencia en mecanismos de resolución y enfrentamiento de problemas después del entrenamiento en focalización"

Escala	Grupo Experimental	Grupo Control	$t_0$	$P \leq$
K (Medición Post)	$\bar{X} = 2.33$ $\sigma = 0.22$	$\bar{X} = 2.35$ $\sigma = 0.32$	-0.165	0.871

Realizada la prueba "t" de Student, para muestras dependientes, no se observan diferencias significativas entre los grupos. Es decir, no hay diferencia en relación a sus mecanismos de resolución y enfrentamiento de problemas, entre el grupo experimental y el grupo control.

**No se verifica la hipótesis.**

Gráfico N° 5: "Comparación entre grupos Escala K"



## ANÁLISIS COMPLEMENTARIOS

"Mediciones antes (pre) grupo experimental y control, escalas A, B, C, D y K"

Escala	Grupo Experimental	Grupo Control	$t_0$	$P \leq$
A	$\bar{X} = 2.21$ $\sigma = 0.61$	$\bar{X} = 2.21$ $\sigma = 0.43$	0.052	0.960
B	$\bar{X} = 1.94$ $\sigma = 0.38$	$\bar{X} = 1.95$ $\sigma = 0.39$	-0.104	0.919
C	$\bar{X} = 2.36$ $\sigma = 0.57$	$\bar{X} = 2.50$ $\sigma = 0.38$	-0.841	0.416
D	$\bar{X} = 2.08$ $\sigma = 0.38$	$\bar{X} = 1.95$ $\sigma = 0.44$	0.896	0.386
K	$\bar{X} = 2.37$ $\sigma = 0.33$	$\bar{X} = 2.27$ $\sigma = 0.27$	0.829	0.422

Escalas A y B, fueron utilizadas como variables de pareamiento. Se observa que los grupos tienen puntajes homogéneos, lo que demuestra que el pareamiento de los grupos fue adecuado.

Realizada la prueba "t" de student, para muestras dependientes, no se observan diferencias significativas en las mediciones antes de los grupos experimental y control, en las escalas A, B, C, D y K.

De acuerdo a las escalas F, H y J del "Instrumento Global para Medir Estrés Laboral", se puede observar:

En la **Escala F**, la cual informa con respecto a los conflictos extralaborales, se obtuvieron los siguientes resultados:

"Diferencia respecto a los conflictos extralaborales después del entrenamiento en focalización"

Escala	Grupo Experimental	Grupo Control	to	P≤
F (Medición Pre)	$\bar{X} = 1.96$ $\sigma = 0.52$	$\bar{X} = 1.86$ $\sigma = 0.46$	0.905	0.382
F' (Medición Post)	$\bar{X} = 1.94$ $\sigma = 0.48$	$\bar{X} = 1.94$ $\sigma = 0.43$	0.000	0.9999

Realizada la prueba "t" de Student, para muestras dependientes, no se observan diferencias significativas entre los grupos, ni antes ni después del entrenamiento.

En la **Escala H**, la cual informa respecto a la interferencia mutua entre la vida laboral y extralaboral, se obtuvieron los siguientes resultados:

"Diferencia informa respecto a la interferencia mutua entre la vida laboral y extralaboral después del entrenamiento en focalización"

Escala	Grupo Experimental	Grupo Control	to	P≤
H (Medición Pre)	$\bar{X} = 2.02$ $\sigma = 0.65$	$\bar{X} = 1.73$ $\sigma = 0.43$	2.331	<b>0.037</b>
H' (Medición Post)	$\bar{X} = 2.21$ $\sigma = 0.86$	$\bar{X} = 1.65$ $\sigma = 0.48$	2.188	<b>0.048</b>

Realizada la prueba “t” de Student, para muestras dependientes, se observan diferencias significativas en ambas mediciones entre los grupos. Evidenciando, siempre, el grupo experimental mayor interferencia entre la vida laboral y extralaboral. Estas diferencias se obtuvieron con un nivel de confianza de 96.3%, en la medición pre y con un 95.2%, en la medición post.

En la **Escala J**, la cual informa respecto al apoyo social e institucional, se obtuvieron los siguientes resultados:

“Diferencia informa respecto al apoyo social e institucional después del entrenamiento en focalización”

Escala	Grupo Experimental	Grupo Control	t <sub>0</sub>	P ≤
J (Medición Pre)	$\bar{X} = 2.32$ $\sigma = 0.73$	$\bar{X} = 2.25$ $\sigma = 0.65$	0.297	0.771
J' (Medición Post)	$\bar{X} = 2.04$ $\sigma = 0.74$	$\bar{X} = 2.06$ $\sigma = 0.47$	-0.127	0.901

Realizada la prueba “t” de Student, para muestras dependientes, no se observan diferencias significativas entre los grupos experimental y control.

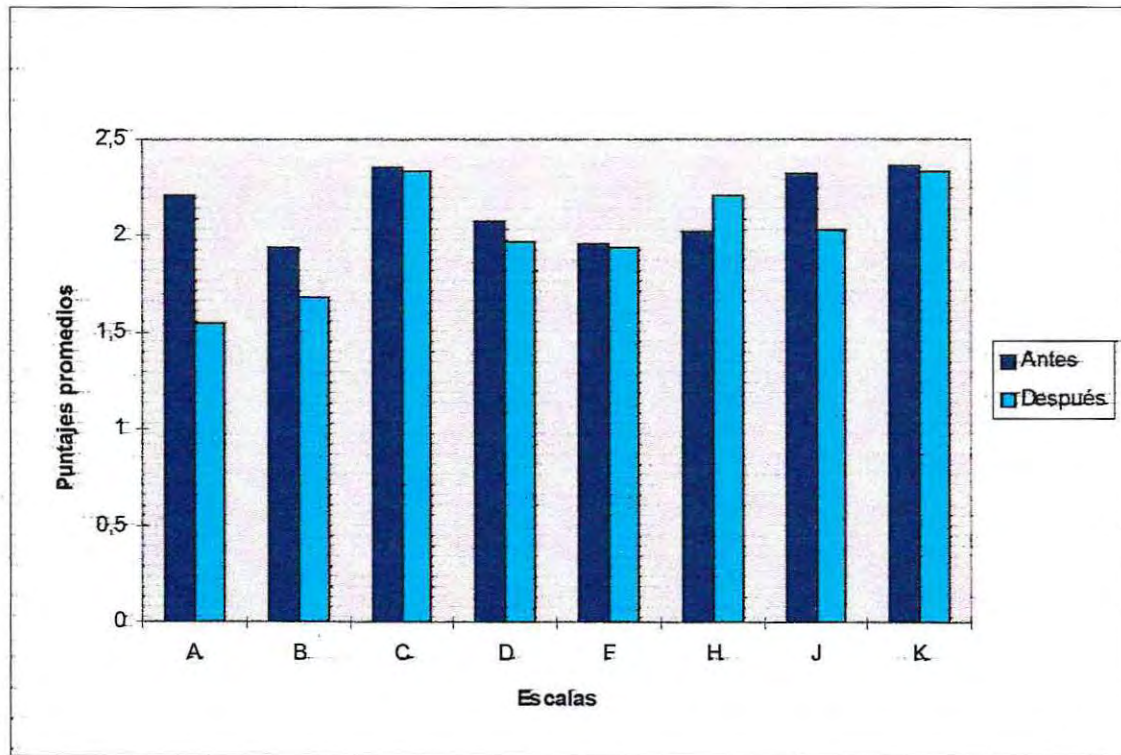
"Comparación antes-después grupo experimental"

Escala	Antes	Después	t <sub>0</sub>	P <sub>≤</sub>
A	$\bar{X} = 2.21$ $\sigma = 0.61$	$\bar{X} = 1.55$ $\sigma = 0.36$	3.225	0.007
B	$\bar{X} = 1.94$ $\sigma = 0.39$	$\bar{X} = 1.68$ $\sigma = 0.37$	2.725	0.017
C	$\bar{X} = 2.36$ $\sigma = 0.57$	$\bar{X} = 2.33$ $\sigma = 0.63$	0.468	0.647
D	$\bar{X} = 2.08$ $\sigma = 0.38$	$\bar{X} = 1.97$ $\sigma = 0.46$	0.866	0.402
F	$\bar{X} = 1.96$ $\sigma = 0.52$	$\bar{X} = 1.94$ $\sigma = 0.48$	0.108	0.915
H	$\bar{X} = 2.02$ $\sigma = 0.65$	$\bar{X} = 2.21$ $\sigma = 0.86$	-1.006	0.333
J	$\bar{X} = 2.32$ $\sigma = 0.73$	$\bar{X} = 2.04$ $\sigma = 0.74$	2.637	0.021
K	$\bar{X} = 2.37$ $\sigma = 0.33$	$\bar{X} = 2.33$ $\sigma = 0.22$	0.423	0.679

A excepción de la Escala H, se observa una tendencia numérica al descenso, que sólo alcanza a ser significativa en las Escalas A, con un nivel de confianza del 99.3%, en la Escala B, con un nivel de confianza del 98.3% y en la Escala J, con un nivel de confianza del 97.9%; entre las mediciones antes-después del grupo experimental. Para ello se realizó la prueba "t" de Student, para muestras dependientes.

Dichos resultados se presentan gráficamente de la siguiente manera:

Gráfico N° 6: "Comparación antes-después grupo experimental"



## "Comparación antes-después grupo control"

Escala	Antes	Después	to	P $\leq$
A	$\bar{X} = 2.21$ $\sigma = 0.43$	$\bar{X} = 2.33$ $\sigma = 0.41$	-4.148	0.001
B	$\bar{X} = 1.95$ $\sigma = 0.39$	$\bar{X} = 1.98$ $\sigma = 0.39$	-0.495	0.629
C	$\bar{X} = 2.50$ $\sigma = 0.38$	$\bar{X} = 2.47$ $\sigma = 0.29$	0.585	0.568
D	$\bar{X} = 1.95$ $\sigma = 0.44$	$\bar{X} = 2.08$ $\sigma = 0.51$	-1.378	0.191
F	$\bar{X} = 1.86$ $\sigma = 0.46$	$\bar{X} = 1.94$ $\sigma = 0.43$	-1.385	0.189
H	$\bar{X} = 1.73$ $\sigma = 0.43$	$\bar{X} = 1.65$ $\sigma = 0.48$	1.295	0.218
J	$\bar{X} = 2.25$ $\sigma = 0.65$	$\bar{X} = 2.06$ $\sigma = 0.47$	2.065	0.059
K	$\bar{X} = 2.27$ $\sigma = 0.27$	$\bar{X} = 2.35$ $\sigma = 0.32$	-1.122	0.282

Se observa una tendencia numérica al ascenso, en las Escalas A, B, D, F y K, entre las mediciones antes-después del grupo control, que sólo alcanza a ser significativa en la Escala A, con un nivel de confianza del 99.9%, para ello se realizó la prueba "t" de Student, para muestras dependientes.

También se observa una tendencia numérica al descenso en las Escalas C, H y J. Tendencias que no son significativas.

Dichos resultados se presentan gráficamente de la siguiente manera:

Gráfico N° 7: "Comparación antes-después grupo control"

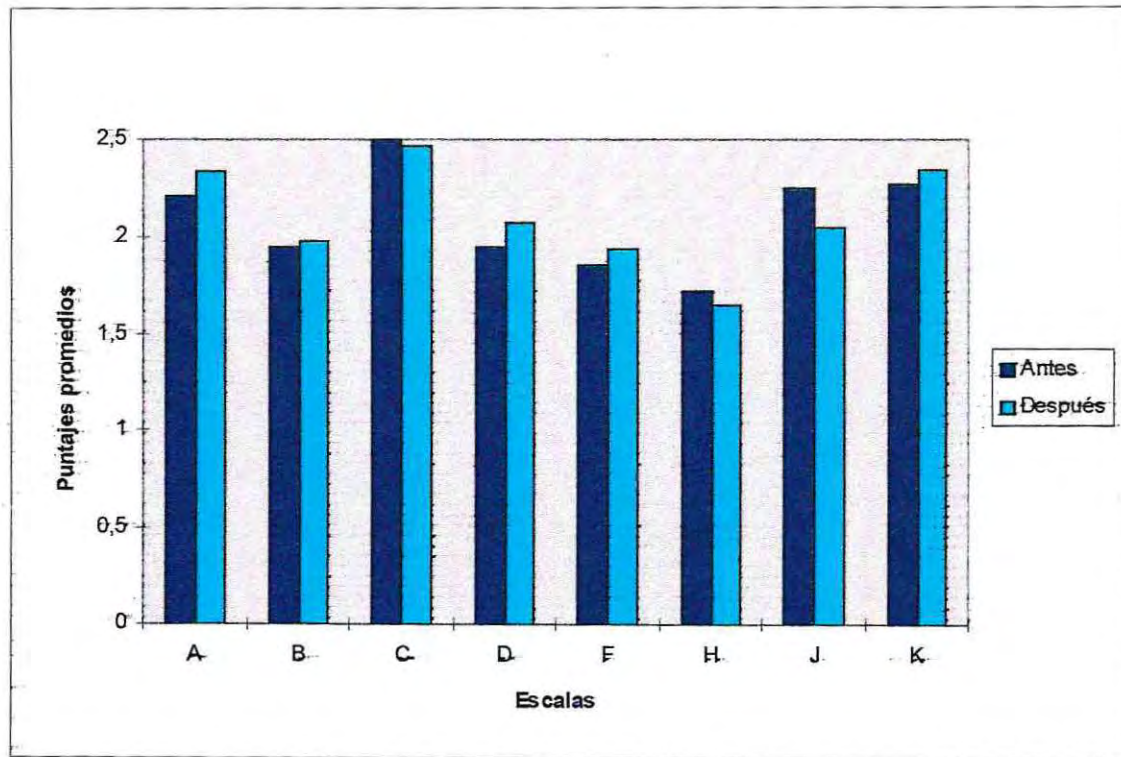


Gráfico N° 8

"Comparación de perfiles de muestra paramétrica con grupos control y experimental"

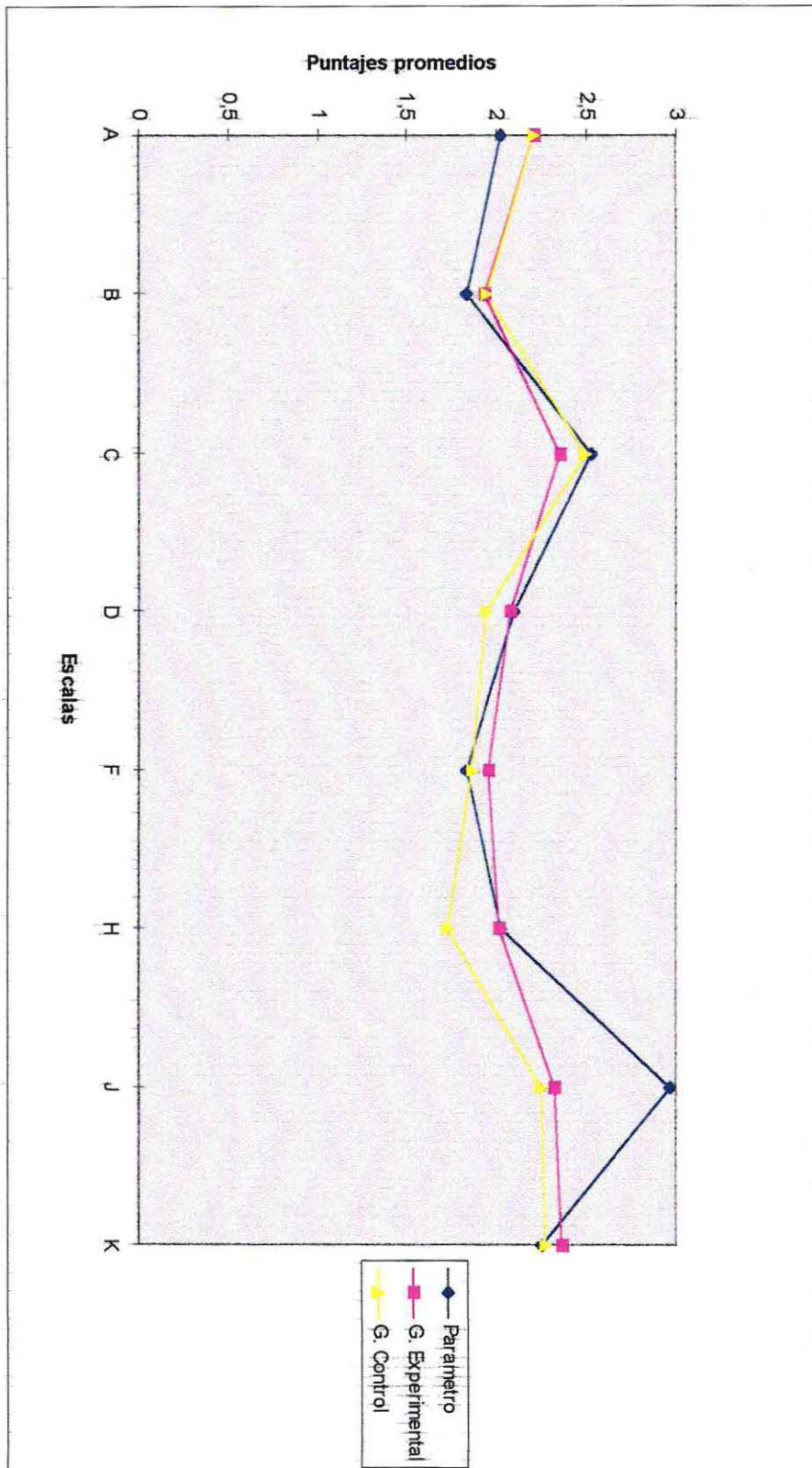
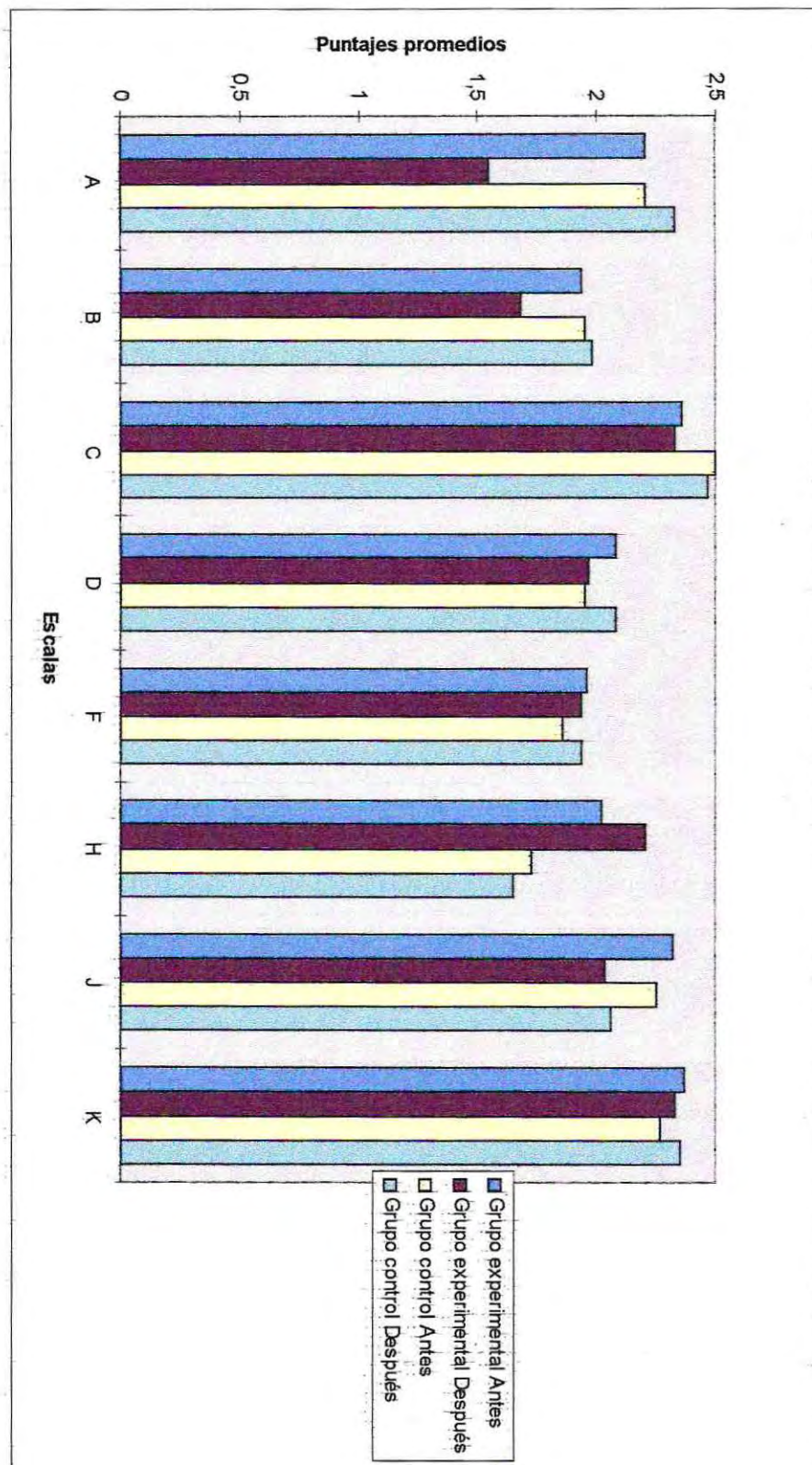


Gráfico N° 9

“Presentación general de los puntajes promedio obtenidos en las mediciones antes-después de los grupos experimental y control”



"Comparación antes-después de los puntajes obtenidos  
en la escala de experiencing"

Sujeto	Puntaje Promedio Antes	Puntaje Promedio Después	Puntaje Máximo Antes	Puntaje Máximo Después
1	2.75	3	3	3
2	2.5	2.75	3	3
3	2.75	3	3	3
4	1.5	3	1.5	3
5	2.5	3.25	2.5	3.5
6	2.75	3	3	3.5
7	2.5	2.75	3	3
8	3	3.25	3	3.5
9	2	2.5	2	2.5
10	2.5	3	2.5	3
11	1.5	3	1.5	3
12	3.5	4.25	4	4.25
13	2.5	3.5	3	3.5
14	2.5	3.17	3	3.5

$\bar{X} = 2.48$	$\bar{X} = 3.10$	$\bar{X} = 2.71$	$\bar{X} = 3.23$
$\sigma = 0.53$	$\sigma = 0.41$	$\sigma = 0.67$	$\sigma = 0.42$
Med.= 2.5	Med.= 3	Med.= 3	Med.= 3

<b>Z = 3.296</b> <b>P ≤ = 0.001</b>	<b>Z = 2.803</b> <b>P ≤ = 0.005</b>
--	--

De acuerdo a la prueba Wilcolson, se puede observar que hay diferencias significativas, con un nivel de confianza del 99.9%, entre los puntajes promedios, obtenidos en la Escala de Experiencing. Así también, se observan estas diferencias, con un nivel de confianza del 99.5% entre los puntajes máximos

obtenidos en la Escala de Experiencing. Es decir, hubo un aumento significativo en la capacidad de focalizar del grupo experimental.

“Resultados obtenidos en cuestionario Post-focusing-2”

Sujeto	1 <sup>a</sup> Focalización	2 <sup>a</sup> Focalización	3 <sup>a</sup> Focalización	Total de Focalizaciones Logradas
1	13 (F)	12 (F)	13 (F)	3
2	12 (F)	11 (F)	12 (F)	3
3	0 (NF)	9 (NF)	11 (F)	1
4	0 (NF)	--	12 (F)	1
5	0 (NF)	11 (F)	11 (F)	2
6	0 (NF)	12 (F)	12 (F)	2
7	13 (F)	11 (F)	12 (F)	3
8	0 (NF)	10 (F)	4 (NF)	1
9	10 (F)	13 (F)	13 (F)	3
10	7 (NF)	11 (F)	13 (F)	2
11	0 (NF)	0 (NF)	11 (F)	1
12	11 (F)	13 (F)	12 (F)	3
13	7 (NF)	10 (F)	10 (F)	2
14	10 (F)	12 (F)	13 (F)	3

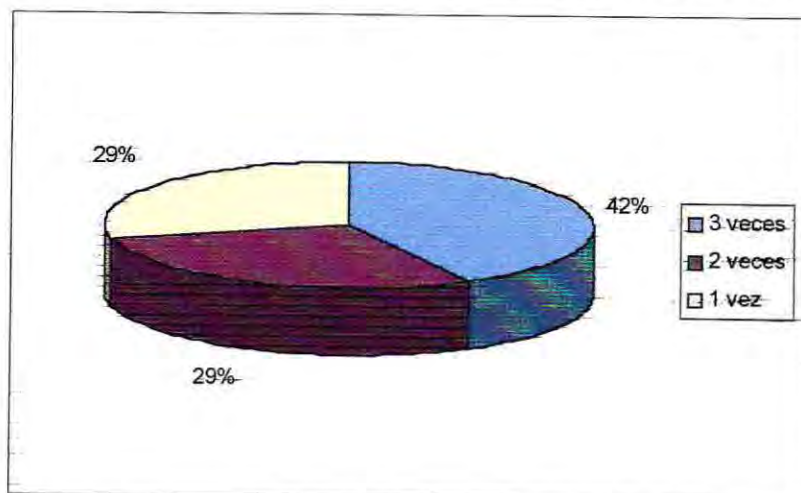
- Sobre 10: Focalizador (F).
- Bajo 9: No Focalizador (NF).

De la tabla de resultados obtenidos del Cuestionario Post-Focusing, se desprende que:

- Con respecto a los participantes:
  - Todas los participantes focalizaron al menos una vez:
  - 4 participantes focalizaron 1 vez, que corresponde al 29% del total de participantes.
  - 4 participantes focalizaron 2 veces, que corresponde al 29% del total de participantes.
  - 6 participantes focalizaron 3 veces, que corresponde al 42% del total de participantes.

Esto se representa gráficamente de la siguiente manera:

Gráfico N° 10: "Porcentaje de focalizaciones logradas por sujetos"



- Con respecto a la ejecución de focalización:
  - En la primera focalización, 6 participantes focalizaron, lo que corresponde al 43% y 8 no focalizaron, lo que corresponde al 57% de participantes.
  - En la segunda focalización, 10 participantes focalizaron, lo que corresponde al 78% y 4 no focalizaron, lo que corresponde al 22% de participantes.
  - En la tercera focalización, 13 participantes focalizaron, lo que corresponde al 93% y 1 no focalizó, lo que corresponde al 7% de participantes.

Esto se representa gráficamente de la siguiente manera:

Gráfico N° 11: "Porcentaje de focalizadores en la primera focalización"

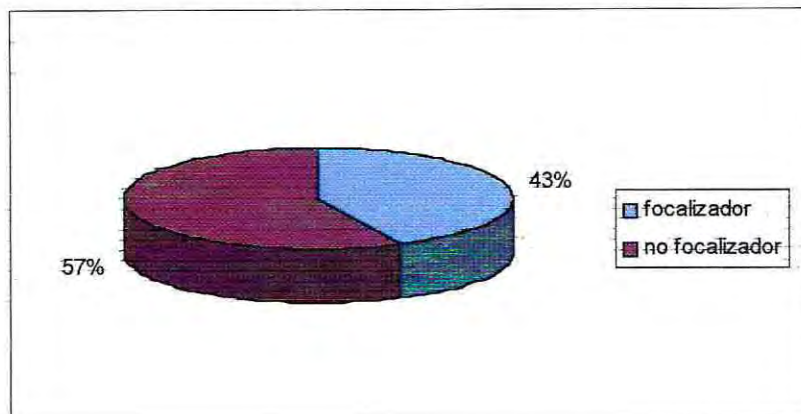


Gráfico N° 12: "Porcentaje de focalizadores en la segunda focalización"

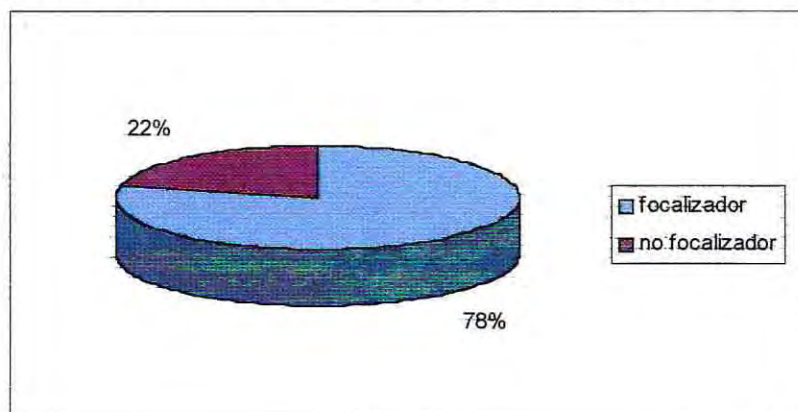
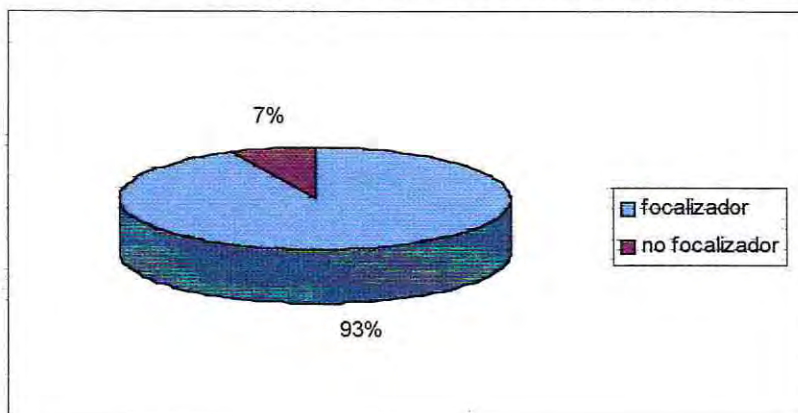


Gráfico N° 13: "Porcentaje de focalizadores en la tercera focalización"



## CAPÍTULO 4

### CONCLUSIONES

Luego de realizada la presente investigación, es posible establecer las siguientes conclusiones:

- El ejercicio de la focalización parece incidir en una mejoría en el nivel de estrés, tanto en términos psicológicos como fisiológicos.
- Las demás variables consideradas dentro de las mediciones de estrés laboral, que apuntan a factores tales como, percepción de las condiciones generales de desempeño del trabajo, percepción de los aspectos negativos del trabajo, mecanismos de resolución y enfrentamiento de problemas, conflictos extralaborales, interferencia entre la vida laboral y extralaboral y el apoyo social e institucional, no presentan variaciones sustantivas por efecto de la focalización.
- Por tanto, según las conclusiones anterior, la disminución de estrés producida por efecto de la focalización, se manifestaría en la esfera personal (individual) del sujeto y no así en términos de estresores laborales.
- Es posible entrenar en focalización y que los sujetos aprendan dicha técnica.
- El aprendizaje de la focalización parece ser un proceso progresivo.
- El nivel de experiencinng aumentó. Sin embargo, los sujetos no lograron desprenderse de lo que se llama experiencinng “estructuralmente ligado”.

## CAPÍTULO 5

### DISCUSIÓN

En relación a la primera conclusión, acerca de la efectividad del entrenamiento en focalización para la disminución de estrés, podría ser explicada desde varios puntos de vista. La primera posible explicación a lo anterior, podría deberse a efectos de la focalización, ya que con ella (o parte de ella), existe mayor contacto corporal, las personas tendrían más “conciencia” de las señales que su cuerpo les envía, podrían darse cuenta de lo que les está pasando corporalmente y accederían a este tipo de conocimiento de manera más directa. Con lo anterior, el sujeto que logra al menos realizar el primer paso de la focalización, adquiriría ya, cierto conocimiento de su cuerpo, podría conocer qué es lo que le está pasando, se habría acercado a su interior de una manera nueva, tranquila, pudiendo con ello disminuir las posibles sensaciones físicas desagradables (al menos en ese momento) y con ello disminuir la sintomatología física del estrés.

Unido a lo anterior, la teoría propone que el alivio viene cuando se le da significado a las sensaciones, no sólo cuando se toma contacto con ellas, con lo cual se requiere avanzar en el proceso de focalizar para lograr aquel alivio y, en este sentido, sería lógico sostener que con posterioridad al entrenamiento, es decir, luego que los sujetos realizaron los seis pasos de la focalización, los participantes habrían logrado avances en la capacidad de significar su experiencia, adquiriendo una nueva forma de mirar sus problemas y alivio en sus tensiones (disminución de estrés).

Otra posible explicación a dicha disminución se refiere a que se haya dado por efecto de la relajación, más que por el proceso completo de la focalización. Ya que, en cuanto a la relajación y el estrés, hay diversos argumentos que han dado

un papel preponderante a la relajación como método para disminuir el estrés, pues este implica esfuerzo, tensión, excitabilidad, angustia e irritabilidad, todo lo cual se presenta como un estado antagónico a la relajación; se presentan como respuestas incompatibles. “La relajación muscular es un buen método de dominio de la ansiedad y el estrés” (Bensabat, 1984, p. 264).

Así, en la realización del taller se utilizaron algunos procedimientos propios de relajación, acompañados de una serie de ejercicios físicos, todo ello para crear un ambiente propicio, tanto exterior como interior, para iniciar el proceso de focalización. Esto es, se crearon las condiciones necesarias para favorecer el proceso de contacto corporal, una adecuada sintonía con el cuerpo y desde ello llevar a cabo la focalización.

Por tanto, su uso fue un medio y su aplicación no se llevo a cabo de la manera en que los tratamientos que sólo utilizan estas técnicas habitualmente proceden, es decir, enseñando directamente las estrategias de aprendizaje de la relajación (repetición de los ejercicios, centrarse en los distintas zonas del cuerpo para relajarlo, etc.). Sin embargo, de alguna forma, igualmente se dio a los sujetos un cierto entrenamiento en relajación, quedando con ello capacitados para realizar dicho tipo de ejercicios, en caso de requerirlos.

Indudablemente, otra explicación a esta disminución, podría deberse al “efecto investigador”, ya que los sujetos estaban al tanto que los monitores estaban efectuando una investigación, por lo cual estos podrían haber respondido favoreciendo los resultados, a manera de retribución, complaciendo así el trabajo realizado por los monitores. Esto pudo propiciarse por la modalidad del taller, la cual dio paso a cierto nivel de cercanía entre los participantes y los monitores al tratar temáticas de índole personal.

No obstante lo anterior, esta explicación del efecto investigador no pareciera ser tan fuerte, ya que de haber sido así, las escalas se hubiesen mostrado descendidas en su totalidad y no solamente algunas de ellas.

Además, si bien no se trabajó con el grupo control, los investigadores estuvieron con ellos en la realización de las mediciones y aunque las condiciones a las que fueron sometidos no se asemejaron a las del grupo experimental, igualmente constituyeron una instancia de interacción entre los monitores y los sujetos del grupo control, los cuales también estaban al tanto de que se trataba de una investigación.

Por otro lado, los sujetos del grupo experimental estuvieron sometidos a condiciones que no son habituales en su vida, como el poder compartir experiencias con los demás compañeros, poder hablar y expresarse libremente de sus problemas tanto en el ámbito personal como laboral, la posibilidad de conocer y afrontar las propias emociones, el haber sido escuchados y atendidos por los monitores y sus compañeros, creándose un ambiente de cálida recepción y acogida. Todo lo cual podría haber tenido incidencia en la disminución de los niveles de estrés registrados.

Evidentemente, todo este análisis muestra y abre una línea a investigar que pareciera tener resultados promisorios, pero de los cuales no se puede concluir totalmente.

En relación a la conclusión sobre la disminución del nivel de estrés, circunscrita a los síntomas psicológicos y fisiológicos, podría ser explicada a través de que las escalas que miden dicha sintomatología abarcan aquellas dimensiones más personales o individuales involucradas en el estrés. Este resultado pudo deberse entonces, a la utilización de la técnica de focalización, pues esta apunta directamente a un factor de índole personal; "apunta a ponerse en contacto, explorar y profundizar la experiencia interna" (Campos y Forno, 1987, p. 13); cada persona es la que trabaja con sus problemas focalizando.

Las escalas C, D, F, H y K, que informan en términos generales acerca de los aspectos contextuales relacionados al estrés, apuntando a conocer las características del trabajo y del entorno del sujeto, no tuvieron disminuciones significativas. Una posible explicación a ello es que la intervención realizada no trabajó con estos aspectos directamente, sino que se basó en aspectos más personales. Además, estas escalas tienden a evaluar estresores más que efectos del estrés, ejemplo de ello son ítems tales como: “mi trabajo es bastante variado”, “en mi trabajo existen buenas oportunidades de capacitación y desarrollo profesional”, “tener que trabajar con materiales deficientes o equipos que fallan”, entre otros. Variables que obviamente la focalización no puede alterar, ella sólo podría modificar cómo estos eventos inciden o entorpecen el funcionamiento del sujeto, afectando la importancia y el control que se pueda tener de ellos. Esto habría logrado cierto cambio luego del entrenamiento, ya que si bien estos factores no variaron sí lo hicieron los síntomas. Dicho de otra forma, existiendo las mismas condiciones contextuales, estas ya no provocarían los mismos efectos (síntomas) en términos de estrés, pues se habría adquirido un nuevo mecanismo para reducirlo.

Con lo anterior, se podría proponer que el tipo de intervención realizada iría en dirección a modificar la forma de ver el mundo de las personas; a la forma de “procesar” las experiencias vividas, de manera que estas no afecten perjudicial o disfuncionalmente su vida.

Todas las escalas, a excepción de la “J”, arrojaron puntajes similares en las mediciones pre, tanto en el grupo experimental como en el control, en relación con la muestra paramétrica. Esto es, no se partió la investigación con niveles extremos de estrés. Esto muestra que las variaciones existentes (disminución en las escalas A y B), no se debieron meramente al efecto regresivo (tendencia a la disminución que presentan los altos puntajes), sino que se podría deber a efectos producidos por la intervención. Otro factor que anula esta posible explicación es

que de haber sido el efecto regresivo se hubiesen observado estas mismas variaciones en el grupo control, lo cual no fue así.

Respecto a la escala J, que informa sobre el apoyo social e institucional, se puede señalar que los sujetos de la investigación partieron con bajos puntajes asociados a dicha escala, lo que demostraría que en la empresa existe un adecuado apoyo, un clima con posibilidad de discutir dudas o problemas con colegas y/o jefes y apoyo y comprensión de la familia en relación al trabajo, entre otras cosas.

Se debe destacar que en la comparación antes-después de esta escala en el grupo experimental, se observaron diferencias significativas, sin embargo, no fue posible comprobar diferencias significativas en su comparación con el grupo control, el cual también bajó sus puntajes pero no de manera significativa. Esta disminución existente en los grupos, podría ser explicada con la ocurrencia, durante la investigación, de algún acontecimiento organizacional que hubiese afectado positivamente esta escala. Respaldao esto, efectivamente, se registró en la empresa, en la época de evaluación e intervención, el fallecimiento del hijo de un operario de la empresa, con lo cual se produjo una clara situación de apoyo institucional y entre los compañeros de trabajo.

De la misma forma, se puede señalar que la escala J, es una escala bastante influenciada por eventos externos al sujeto, lo cual no depende sólo de la persona, sino de cómo los otros se comportan; de cuáles son sus actitudes y características en la interacción con el sujeto, es decir, de cuánto apoyo entregan al sujeto.

Cabe destacar, según lo acontecido con la escala J, que la prueba estadística utilizada, "t" de Student, es más sensible a detectar las diferencias a nivel intra grupo, que inter grupo. Esto apoyaría el resultado; la diferencia significativa que resultó entre las mediciones antes-después del grupo experimental (intra grupo), y que estas diferencias no alcanzaran a ser significativas en su comparación con el grupo control (inter grupo).

Por otra parte es posible señalar, que se observó una cierta tendencia, en aquellos sujetos que partieron con mayores puntuaciones en las escalas A y B, a lograr un mejor proceso de focalización o dicho de otra forma, aquellos sujetos alcanzaron la categoría de focalizadores en todos los intentos realizados. Esto podría explicarse por la posible necesidad de aquellos sujetos de realizar un trabajo más “comprometido” para disminuir la sintomatología que los aquejaba. Se une a lo anterior, la posible existencia de que estos mismos sujetos hubiesen tenido más problemas o preocupaciones con los cuales “trabajar” y con ello una mayor facilidad para escoger el problema con el cual realizar los pasos de la focalización.

No obstante lo anterior, otra posible explicación podría ser que los sujetos con mayor contacto corporal son aquellos que perciben mayor cantidad de síntomas, es decir, estos sujetos tendrían una mayor facilidad para focalizar.

En relación al entrenamiento en focalización, se pudo concluir que los sujetos aprendieron la técnica, lo cual puede corroborar investigaciones anteriores que muestran que la habilidad de focalizar sí puede ser enseñada exitosamente. (Gendlin, 1982; Carrillo, 1984; Campos y Forno, 1987).

A dicha conclusión se llegó a través de los datos obtenidos por el Cuestionario Post-Focusing y la Escala de Experiencing.

El Cuestionario Post-Focusing, muestra claramente el proceso de aprendizaje de la técnica, el cual habría resultado efectivo, ya que todos los participantes focalizaron al menos una vez a lo largo del entrenamiento y más de la mitad de ellos focalizó más de una vez (2 y 3 veces). También, se destaca el hecho de que fue un aprendizaje progresivo, ordenado y sistemático, es decir, los participantes fueron incrementando su capacidad de focalizar, abarcando cada vez mayor cantidad de sujetos con éxito en la realización de la técnica, comenzando con un 43% de sujetos que focalizaron en el primer intento, llegando a la ejecución de la 3ª focalización con casi la totalidad de ellos pudiendo realizarla (93%). Esto mostró que los sujetos requieren distintos tiempos de

aprendizaje y también distinto número de intentos para llevar a cabo con efectividad la técnica.

Así, con lo anterior sería lógico proponer que con un mayor número de focalizaciones propuestas, una mayor cantidad de sujetos hubiesen focalizado más veces, lo que podría haber repercutido en mejores resultados, creándose con ello una interrogante posible de ser resuelta en futuras investigaciones.

Con la Escala de Experiencing, fue posible registrar que los sujetos tuvieron diferencias significativas en su capacidad de focalizar, según las mediciones antes y después del entrenamiento. De esta manera, los sujetos registraron un aumento en su nivel de experiencing desde el nivel 2 al 3, lo cual, si bien, se mantuvo dentro de un nivel bajo, o de experiencing "estructuralmente ligado" implicó pasar desde un nivel que refleja descripciones de situaciones específicas, de puros contenidos, con inclusión de pensamientos, opiniones o deseos, hacia otro nivel superior caracterizado por la inclusión de comentarios con respecto a los propios sentimientos, descripciones con observaciones personales y manifestación de experiencias privadas, todo lo cual, muestra un incremento en el contacto o acercamiento con sí mismo de los sujetos. Se produce un avance importante en torno a empezar a registrar información proveniente de su sensación sentida y de esta forma ir conociendo aspectos emocionales y significados hasta ahora no tenidos en cuenta.

Lo anterior tiene relación con lo que otras investigaciones señalan: "la técnica en sí no logra aumentar los niveles más allá de un nivel intermedio. Así, en reiteradas investigaciones con diferentes tipos de ayuda se ha encontrado que la técnica de focalización logra aumentar los niveles de contacto personal, pero se queda en niveles medios, al menos en el corto plazo" (Ruiz, 1998, p. 84). Así mismo destaca, "pareciera que alcanzar niveles superiores requiere otro tipo de tratamiento" (Op. cit. p. 86). Este tipo de tratamiento pareciera ser la terapia individual y de más larga duración.

Se hace interesante señalar que a pesar que la muestra fue pequeña, el nivel de experiencing inicial no tuvo diferencias por sexo, existiendo una estrecha

diferencia entre los puntajes obtenidos; lo cual no concuerda con resultados de otras investigaciones (Campos y Forno, 1987; Kantor y Zimring, 1976).

Entonces, con respecto a la focalización, los datos ya mencionados podrían entregar sustento para señalar que la herramienta didáctica para el entrenamiento en la técnica de focalización, propuesta en esta investigación, se muestra efectiva, tanto en su estructura como en su desarrollo. Es decir, las actividades propuestas habrían resultado coherentes con sus objetivos y su aplicación habría sido adecuada. Esto último, se respalda por el entrenamiento previo de los monitores en el manejo de la técnica.

Luego de los comentarios anteriormente realizados, quedan en evidencia algunas interrogantes posibles de ser resueltas por futuras investigaciones, conformando esto el aporte heurístico de la presente investigación. Estas interrogantes son:

Referido a la focalización se podría reflexionar respecto a su efectividad: ¿la disminución de la sintomatología del estrés habría ocurrido directamente por el entrenamiento en focalización o habría sido producto de la atención prestada a los trabajadores y/o la posibilidad de hablar y compartir temáticas personales?. Y, junto a esto, ¿habría sido el proceso de focalizar o el aprendizaje de la relajación lo que disminuyó el estrés?.

En cuanto al aprendizaje de la focalización, el cual se presentó de manera progresiva, existiendo un avance en los sujetos en términos de focalizaciones realizadas, surge la interrogante: ¿sería necesario prolongar el entrenamiento (mayor número de intentos en focalización) para mejorar su efectividad?.

Se hace interesante plantear además, respecto a los resultados obtenidos por la aplicación del taller, la interrogante: ¿tendrá la focalización efectos duraderos en los participantes, en cuanto a la disminución del estrés?. Y, por otra parte, ¿aplicarán los sujetos la técnica y sus características a los distintos aspectos de su vida?.

Por último, se hace indispensable agregar algunos aportes que entrega esta investigación. Dentro de estos, lo principal, es que se presenta como un intento por extrapolar la aplicación de la focalización desde el contexto en el cual surge, la clínica, hacia un ámbito en el cual su uso no ha sido difundido: el campo laboral.

La utilización de la técnica de focalización en la disminución del estrés, podría entregar a las organizaciones laborales una herramienta de efectiva aplicación que permite disminuir los problemas que derivan de tal enfermedad. Además, atendiendo a lo anterior, se introduce otro campo de acción del psicólogo al interior de las organizaciones empresariales.

En el ámbito de la salud se realiza un aporte para la solución de la problemática del estrés, que no sólo está presente en problemas de orden laboral institucional, sino también en una multiplicidad de cuadros patológicos que ven dificultado su control debido a los efectos del estrés.

Además, la presente investigación permite aumentar el fondo de conocimiento científico, proporcionando una aplicación práctica de la teoría psicológica experiencial y más específicamente de la técnica de la Focalización, propuesta por dicha teoría.

## CAPÍTULO 6

### LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

Como una de las principales debilidades de la investigación realizada, cabe mencionar el hecho de no haber aplicado la escala de experiencing al grupo control, para así obtener un reporte del nivel de Experiencing en el que se ubicaban los sujetos. Esta medición sólo fue realizada al grupo experimental con el fin de comprobar que los sujetos habían logrado realmente focalizar.

En el análisis de los datos, se descubrió que se podría haber tomado al experiencing como una variable más, y no solamente como una medida de control de la focalización. No se consideró el objetivo de indagar la relación entre variables, y es por esto que no se pudo realizar un análisis correlacional entre las variables de manera acuciosa, lo que hubiese permitido obtener conclusiones de manera más categórica, conociendo realmente cual sería el efecto del entrenamiento en focalización sobre la variable dependiente.

Por tanto, sería posible, como sugerencia de la investigación que se evaluara el nivel de experiencing en el grupo control, en ambas mediciones.

Debido a que la disminución en los niveles de estrés podría tener como posible explicación el "efecto investigador", lo que representa una clara debilidad del estudio. Se sugiere, que en futuras investigaciones similares, se contemple un tercer grupo, al cual se le aplique un programa de intervención centrado sólo en la presencia de los monitores, es decir, con ausencia de la variable independiente, lo cual ayudaría a discriminar mejor si fue realmente la presencia de los monitores o el entrenamiento en focalización, lo que produjo el cambio en los niveles de estrés.

Una posible limitación que puede haber surgido en el presente estudio dice relación con la forma de evaluar la Escala de Experiencing. Dicho instrumento ha

sido confeccionado para utilizarse con extractos grabados de entrevistas y en esta investigación se realizó la evaluación a partir de comunicaciones escritas de los participantes del entrenamiento, en ocasiones especialmente determinadas para dicho efecto. Esta modalidad se mostró útil, por cuanto permitió mostrar las diferencias de rendimiento entre las mediciones pre y post del grupo experimental. Sin embargo, pueden haber quedado datos encubiertos por las limitaciones comunicacionales que presentó esta forma de evaluación, tales como, elementos comunicacionales analógicos, como tonos de voz, expresión facial, acentuación de las palabras y gestos, etc. Del mismo modo, con la comunicación escrita se limita a aquellas personas que tienen dificultades para la expresarse por medio de la escritura.

Pese a lo anterior, es posible que la modalidad de evaluación escrita, sea pertinente en el caso de una comunicación personal, que refleja la intimidad de la persona, permitiendo al sujeto expresarse más libremente.

## REFERENCIAS

### BIBLIOGRAFÍA

Anguita, J. (1982). "Stress y la Calidad de Vida en las Organizaciones". En Stress, Salud y Trabajo en la Sociedad Contemporánea. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago.

Arrate, M; Bisama, L. (1984). "Manual de técnicas corporales para el manejo del estrés laboral". Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología y título de Psicólogo. Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago.

Appley, M.; Trumbull, R. (1967). En Peiró, M. (1993). "Desencadenantes del Estrés Laboral". EUDEMA S.A. (Ediciones Universidad de Complutense). Madrid.

Beehr y Newman. (1976). En Morales, Mario. (1982). "Estudio Sistemático del Stress en la Empresa". En Stress, Salud y Trabajo en la Sociedad Contemporánea. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago.

Bensabat, S. (1984). "Stress". Ediciones Mensajero. Bilbao.

Campos, P.; Forno, H. (1987). "Eficacia de un manual de entrenamiento en focalización experiencial, evaluado a través de la Escala de Experiencing". Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología y título de Psicólogo. Universidad de Chile. Santiago. Chile.

Carrillo, P. (1984). "Efecto de dos modalidades de enterenamiento en focalización experiencial". Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología y título de Psicólogo. Universidad de Chile. Santiago. Chile.

Cassel, Y. (1974). En Naveillán, C. (1982). "Un Enfoque Social del Stress". En Stress, Salud y Trabajo en la Sociedad Contemporánea. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago.

Cooper y Marshall. (1978). En Peiró, José M. (1993). "Desencadenantes del Estrés Laboral". EUDEMA S.A. (Ediciones Universidad de Complutense). Madrid.

Cox, T; Mackay, C. (1981). En Peiró, José M. (1993). "Desencadenantes del Estrés Laboral". EUDEMA S.A. (Ediciones Universidad de Complutense). Madrid.

Creews y Landres. (1987). En Peiró, José M. (1993). "Desencadenantes del Estrés Laboral". EUDEMA S.A. (Ediciones Universidad de Complutense). Madrid.

Davis, M.; McKay, M.; Eshelman, E. (1985). "Técnicas de Autocontrol Emocional". Edit. Martínez Roca. España.

Davis, K.; Newstrom, J. (1991). "Comportamiento Humano en el trabajo". Octava edición. Edit. McGraw Hill. México.

Dessler, G. (1991). "Administración de personal". Prentice-Hall Hispanoamericana. México.

Edwards, J. (1988). En Peiró, José M. (1993). "Desencadenantes del Estrés Laboral". EUDEMA S.A. (Ediciones Universidad de Complutense). Madrid.

Engel, G. (1970). En Florenzano, R. (1982). "Aspectos médicos y psicosociales del estrés". En Stress, Salud y Trabajo en la Sociedad Contemporánea. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago.

Fierro, A. (1988). "Psicología Clínica". Edit. Pirámide. Madrid

Florenzano, R.; Horwitz, N.; Penna, M.; Valdés, M. (1991). "Temas de Salud Mental y Atención Primaria de Salud". Facultad de Medicina. Universidad de Chile. Santiago.

French, J. (1974). En Morales, Mario. (1982). "Estudio Sistemático del Stress en la Empresa". En Stress, Salud y Trabajo en la Sociedad Contemporanea. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago.

Gendlin, Eugene. (1966). "Neurosis y naturaleza humana en el método experiencial de pensamiento y terapia". Simposio del Institute of Man sobre neurosis y desarrollo personal. Traducción Roberto Chiang.

Gendlin, Eugen. (1970). "A theory of personality change". En "Neww directions in client-center therapy". Edit. Houghton Mifflin Company. EE.UU.

Gendlin, Eugene. (1976). "Experiencing: Una variable del cambio terapéutico". Traducción de E. Riveros. Departamento de Psicología Universidad de Chile. Santiago.

Gendlin, Eugene. (1982). "An introduction to the new developments in focusing". En "Psicoterapia experiencial y focusing, la aportación de E.T. Gendlin". C.Alemany (Comp.) (1997). Edit. Desclée de Brouwer. Bilbao.

Gendlin, Eugene. (1983). "Focusing: Proceso y Técnica del Enfoque Corporal". Edit. Mensajero. España.

Gondra, José. (1981). "La Psicoterapia de Carl R. Rogers". Edit. Desclée de Brouwer. Bilbao.

Gonzales, Carlos. (1997). "Nuevo código del trabajo". Edit. Editora jurídica Manuel Montt S.A. Santiago. Chile.

Gringas, S; Pacheco, F. (1996). "Estudio de un Programa de Inducción con los niveles de Adaptación y Stress Laboral en una Empresa Financiera". Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología y título de Psicólogo. Universidad Central. Santiago. Chile.

Hanson, P. (1982). En Peiró, José M. (1993). "Desencadenantes del Estrés Laboral". EUDEMA S.A. (Ediciones Universidad de Complutense). Madrid.

Holmes, T ;R. Rahe. (1967). En Florenzano, R. (1982). "Aspectos médicos y psicosociales del estrés". En Stress, Salud y Trabajo en la Sociedad Contemporánea. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago.

Ivancevich y Matteson. (1980). En Peiró, José M. (1993). "Desencadenantes del Estrés Laboral". EUDEMA S.A. (Ediciones Universidad de Complutense). Madrid.

Jacobson, E. (1938). "Relajación progresiva". Edit. University of Chicago. Chicago.

Janis, I. (1958). En Florenzano, R. (1982). "Aspectos médicos y psicosociales del estrés". En Stress, Salud y Trabajo en la Sociedad Contemporánea. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago.

Jenkins, C. (1979). En Florenzano, R. (1982). "Aspectos medicos y psicosociales del estrés". En Stress, Salud y Trabajo en la Sociedad Contemporánea. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago.

Kalimo, R.; El-Batawi, M.; Cooper, C. (1988). "Los factores Psicosociales en el Trabajo". Organización Mundial de la Salud. Ginebra.

Lazarus, R. (1966). "Psychological stress and coping process". Edit. McGraw Hill, México.

Lazarus y Folkman. (1984). En Peiró, José M. (1993). "Desencadenantes del Estrés Laboral". EUDEMA S.A. (Ediciones Universidad de Complutense). Madrid.

Levin, Susana. (1982). "Stress, Personalidad y Enfermedad Coronaria". En Stress, Salud y Trabajo en la Sociedad Contemporánea. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago.

Lipowsky, Z. (1975). En Florenzano, R. (1982). "Aspectos médicos y psicosociales del estrés". En Stress, Salud y Trabajo en la Sociedad Contemporánea. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago.

Margolis y Kroes (1974). En Morales, Mario. (1982). "Estudio Sistemático del Stress en la Empresa". En Stress, Salud y Trabajo en la Sociedad Contemporánea. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago.

Matteson e Ivancevich. (1987). En "Control de estrés laboral". EUDEMA S.A. (Ediciones Universidad de Complutense). Madrid.

McGreath, J. (1970). En Peiró, José M. (1993). "Desencadenantes del Estrés Laboral". EUDEMA S.A. (Ediciones Universidad de Complutense). Madrid.

McGreath, J. (1976). En Morales, Mario. (1982). "Estudio Sistemático del Stress en la Empresa". En Stress, Salud y Trabajo en la Sociedad Contemporánea. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago.

McGuigan, F. (1983). "Psicología experimental". Editorial Trillas. México.

Montenegro M; Rowlands M. (1996). "Evaluación de un taller de desarrollo personal en profesores de la V Región medida a través del cambio en los niveles de autoactualización y experiencin". Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología y título de Psicólogo. Universidad de Valparaíso. Valparaíso. Chile.

Morales, Mario. (1982). "Estudio Sistemático del Stress en la Empresa". En Stress, Salud y Trabajo en la Sociedad Contemporanea. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago.

Naveillán, Carmen. (1982). "Un Enfoque Social del Stress". En Stress, Salud y Trabajo en la Sociedad Contemporanea. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago.

Peiró, José M. (1993). "Desencadenantes del Estrés Laboral". EUDEMA S.A. (Ediciones Universidad de Complutense). Madrid.

Peiró, José M.; Salvador, Alicia. (1993). "Control de estrés laboral". EUDEMA S.A. (Ediciones Universidad de Complutense). Madrid.

Prieto, Teresita. (1995). "Construcción del Instrumento Global para Medir Estrés Laboral". Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología y título de psicólogo. Universidad Diego Portales. Santiago. Chile.

Quick y Quick. (1984). En Peiró, José M. (1993). "Desencadenantes del Estrés Laboral". EUDEMA S.A. (Ediciones Universidad de Complutense). Madrid.

Rogers, Carl. (1972). "El proceso de convertirse en persona". Ediciones Paidós. Barcelona.

Ruiz, A. (1998). "Evaluación de la eficacia del entranamiento en focalización enriquecida con ayuda kinestésica". Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología y título de Psicólogo. Universidad de Central. Santiago.

Selye, H. (1960). "La tensión en la vida: El estrés". Colección Experiencia. Buenos Aires.

Siegel, S. (1972). "Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta". Editorial Trillas. México.

Siems, Martin. (1982). "Tu cuerpo sabe la respuesta". Ediciones Mensajero. Bilbao.

Smith, Jonathan. (1992). "Entrenamiento cognitivo-conductual para la relajación". Editorial Desclée Brower. Bilbao.

Stevens, Barry. (1978). "Esto es Gestalt". Editorial Cuatro Vientos. Santiago.

Trucco, Marcelo. (1982). "Prevención y Manejo del Stress Ocupacional por el Individuo". En Stress, Salud y Trabajo en la Sociedad Contemporánea. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago.

Vargas, Luis. (1982). "Aspectos Fisiológicos del Stress". En Stress, Salud y Trabajo en la Sociedad Contemporánea. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago.

Warr, P. (1987). En Peiró, José M. (1993). "Desencadenantes del Estrés Laboral". EUDEMA S.A. (Ediciones Universidad de Complutense). Madrid.

Werter, W; Davis, K. (1991). "Administración de Personal y Recursos Humanos". Edit. McGraw Hill, México.

## REVISTAS

Alemany, Carlos. (1986). "El enfoque corporal de Gendlin: validación de un instrumento de medida (PFC-2)". *Micelanea Comillas, Revista de Teología y Ciencias Humanas*. Vol. 44. Pág. 85-110.

Bustamante C; Echeverría M. (1991). "Salud de los trabajadores en Chile". En "La salud de las trabajadoras o los costos del modelo". *Cuadernos médicos sociales*. Vol. 37, N°1. Págs.11 y 16.

Díaz, Estrella. (1993). "Nuevo perfil de patología laboral, tendosinovitis y estrés, el caso de las digitadoras de computación del sector financiero". En "La salud de las trabajadoras o los costos del modelo". *Cuadernos médicos sociales*. Vol. 37, N°1. Pág.15.

Díaz, Ximena. (1996). "La salud de las trabajadoras o los costos del modelo". *Cuadernos médicos sociales*. Vol. 37, N°1. Págs. 11-16.

Michie Susan, Cockcroft Anne. (1996). "Overwork Can Kill". *BMJ*. Vol. 312, N°7636. Pág. 912.

Parrra, M. (1993). "Trabajo y desgaste mental en docentes del sector municipal de la educación chilena". En "La salud de las trabajadoras o los costos del modelo". *Cuadernos médicos sociales*. Vol. 37, N°1. Pág. 13.

## ANEXOS

## PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO EN FOCALIZACIÓN

El taller de focalización planteado para la presente investigación, se enmarca dentro de la modalidad didáctica experiencial, que corresponde a un tipo de entrenamiento en el cual el énfasis está opuesto en el aprendizaje experiencial, con un grado de sistematización que permite predefinir su duración y actividades a realizar.

El taller contempla como base la enseñanza de la técnica de focalización, para lo cual se ha propuesto una división de la estructura del taller en unidades, que apuntan a ir desarrollando en los participantes la habilidad de focalizar de una manera progresiva.

Las unidades son las siguientes:

Unidad 1: "Contacto corporal".

Unidad 2: "Contacto con las sensaciones".

Unidad 3: "Focalización".

A su vez, las unidades se han subdividido en 5 sesiones de trabajo.

Así, el programa didáctico contempla ejercicios físicos que permiten el contacto corporal, derivados de distintas técnicas corporales, la utilización de ejercicios diseñados para estimular el aprendizaje de focalizar y la utilización de actividades complementarias consistentes en audición de música, expresión de la experiencia vivida, técnicas de imaginación y actividades de integración grupal. Se incluye como parte del programa, en cada sesión, la entrega de información teórica en forma escrita ("hojas de lectura"). También, se contempla la asignación de ejercicios a realizar entre sesiones, a fin de asegurar la continuidad del programa del taller.

## DESCRIPCIÓN DE LAS SESIONES

### PRIMERA UNIDAD: “CONTACTO CORPORAL”

#### **Objetivos:**

- Ejercitar la habilidad de orientar la atención hacia el propio cuerpo.
- Ejercitar la postura de observador ante los problemas.

En esta unidad se pretende que los participantes logren enfocar la atención hacia el medio corporal interno, en un esfuerzo consciente y voluntario, en contraste con centrarse en los eventos externos o en la actividad mental. Para ello es necesario un mínimo de quietud y silencio. El atender al cuerpo y sus mensajes sensoriales posibilita el contacto con sensaciones específicas y generales, como también con aquellas más complejas y holísticas que contienen connotaciones emocionales y significados personales implícitos. De esta manera se pretende abarcar la parte sintomatológica de índole física que compone al estrés.

También, se pretende que los participantes puedan tomar una actitud de observadores activos frente a su acontecer interno, sin identificarse con sus problemas o ser absorbido por ellos.

Para la realización de esta unidad se trabaja básicamente con ejercicios físicos extraídos de distintos sistemas de orientación corporal (ejercicios de respiración, relajación, elongación, etc.) y el trabajo con ejercicios de imaginación mental guiada.

## PRIMERA SESIÓN:

1. Presentación del taller y los monitores.
2. Breve explicación de la teoría de la Focalización.
3. "Presentación en parejas". Actividad para la presentación de los participantes del taller.
4. "Sobre con problemas". Los participantes escriben en una hoja los problemas o preocupaciones que tienen en este momento y los guardan en un sobre. Este ejercicio tiene el fin de facilitar actividad N° 6.
5. Ejercicios físicos guiados. El facilitador o guía del grupo estimula a que los entrenados entren en contacto con las sensaciones derivadas de los ejercicios (más que en la ejecución perfecta de ellos).

Los ejercicios utilizados son los siguientes:

- Posición en eje.
- Respiración amplia.
- El muñeco.
- Alzar brazos.
- Stop and go
- Relajación de hombros.
- Cabeza y brazos.
- Lado izquierdo y lado derecho.
- Respiración en parejas.

6. Imaginería "Saco de problemas". Centrado en el primer movimiento de la Focalización.
7. Comentario acerca de la experiencia recién vivida.
8. Hoja de lectura N°1.
9. Tarea para la casa. Se insta a que los participantes practiquen en sus casas el primer paso de la focalización, utilizando y reforzando lo que surgió al realizar la actividad N°6.

## **SEGUNDA UNIDAD: “ CONTACTO CON LAS SENSACIONES ”**

### **Objetivos:**

- Identificar las sensaciones corporales.
- Consolidar los contenidos de la primera unidad.

En esta sesión se pretende trabajar con la búsqueda, identificación y diferenciación de las sensaciones corporales que se presentan como la base y componente de la parte afectiva o emocional del estrés.

Para la realización de esta unidad se trabaja con ejercicios de imaginación mental guiada, ejercicios con música y uso de técnicas terapéuticas experienciales.

### **SEGUNDA SESIÓN:**

1. Revisión de tarea, inconvenientes encontrados, realización, comentarios.
2. Aspectos teóricos con respecto a las sensaciones (sensación sentida).
3. “Mi cuerpo lleva el movimiento”. Ejercicio con música, el cual ayuda a diferenciar el espacio interno del externo y pone énfasis en la formación de la sensación de un espacio propio interior.
4. “Identificando sensaciones con música”. Se pide a los participantes que luego de escuchar un trozo de música, tomen contacto con las sensaciones que se generan y luego transcriban esto a un papel, de manera de ir simbolizando sus sensaciones del momento.
5. “Identificando sensaciones con la visualización imaginaria de personas significativas”. Se invita a los participantes a imaginar personas significativas tales como, padres, hermanos, parejas, hijos, etc. Y a medida que estas personas aparecen vayan experimentando y diferenciando las sensaciones corporales surgidas.

6. "Ejercicio con sondas". Se propone a los participantes sondas verbales y kinestésicas y se pide que registren las sensaciones que se generan luego de la recepción de cada una de ellas.
7. "Baúl con problemas". Ejercicio de despejar un espacio y formar la sensación (paso 1 y 2 de Focalización).
8. Comentario acerca de la experiencia recién vivida.
9. Tarea para la casa. Elegir una noticia y/o película y registrar a nivel corporal las sensaciones causadas por esta. Esto con el objetivo de que los participantes desarrollen la habilidad de reconocer sus mensajes corporales.
10. Hoja de lectura N°2.

### **TERCERA UNIDAD: "FOCALIZACIÓN".**

#### **Objetivo:**

- Explorar en forma práctica el proceso completo de Focalización.

Luego de las unidades anteriores y su consolidación, que están a la base del proceso, se pretende desarrollar en los participantes el proceso completo de Focalización, que involucra la práctica guiada de los seis pasos que componen dicha técnica, estos son: el contacto corporal, el trabajo con las sensaciones corporales, la identificación de estas, el reconocimiento y aplicación de ellas en la propia vida y la posterior solución creativa que pueda surgir de dicho trabajo, que abarca ya en este momento el trabajo corporal, cognitivo y emocional.

Mediante el trabajo práctico, con distintas actividades didácticas, los participantes podrán ir experimentando con ellos mismos y dentro del grupo la técnica de la Focalización, lo que permitirá al cabo de aproximadamente tres sesiones su manejo y aprendizaje.

### **TERCERA SESIÓN:**

1. Revisión de la tarea, inconvenientes encontrados, realización, comentarios
2. "Dibujo de mis sensaciones". Se invita a los participantes a que luego de estar en silencio y contactarse con su cuerpo, a medida que vaya surgiendo alguna sensación la dibujen con los materiales que tienen a su disposición (pinturas, lápices, etc.), para posteriormente compartir en el grupo el trabajo realizado. Este ejercicio se centra en los pasos 2 y 3 de la Focalización.
3. "Focalización grupal". Se guía al grupo en la realización de los seis pasos de la Focalización dejando los espacios de silencio necesarios para la realización de cada uno de los participantes.
4. Comentario acerca de la experiencia recién vivida.
5. Tarea para la casa. Ejercitar la actividad N°4 con el fin de ir afianzando el proceso de focalización.
6. Hoja de lectura N°3.

### **CUARTA SESIÓN:**

1. Revisión de la tarea.
2. "Focalización con un modelo". Se elige a un voluntario que quiera realizar un ejercicio de Focalización y este sirve como modelo para el resto del grupo.
3. "Relajación guiada con música".
4. "Focalización grupal". Se guía al grupo en la realización de los seis pasos de la Focalización dejando los espacios de silencio necesarios para la realización de cada uno de los participantes.
5. Comentario acerca de la experiencia recién vivida.
6. Hoja de lectura N°4.
7. Tarea para la casa. Se pide a los participantes que realicen el ejercicio práctico de focalización propuesto en la hoja de lectura N° 4.

## QUINTA SESIÓN:

1. "Ejercicios físicos guiados". El facilitador o guía del grupo estimula a que los entrenados entren en contacto con las sensaciones derivadas de los ejercicios (más que en la ejecución perfecta de ellos).

Los ejercicios utilizados son los siguientes:

- Posición en eje.
- Respiración amplia.
- El muñeco.
- Alzar brazos.
- Stop and go
- Relajación de hombros.
- Cabeza y brazos.
- Lado izquierdo y lado derecho.
- Respiración en parejas.

2. "Focalización en parejas". Se agrupan los participantes voluntariamente en parejas y comienza uno de ellos guiando al otro en los pasos de la Focalización. Luego se cambian los roles.

3. Comentario acerca de la experiencia recién vivida.

4. Cierre del taller.

## SET DE EJERCICIOS FÍSICOS E IMAGINERÍAS

---

### EL SACO CON PROBLEMAS

#### Objetivo:

Ejercicio de imaginación propuesto por E. Gendlin, que sirve a propósito de hacer un espacio de silencio interno, colocándose en una posición y actitud interna positivas para trabajar con nuestros problemas personales.

#### Instrucciones:

Tómate un momento para ponerte cómodo y soltarte... cierra tus ojos... siente los puntos de contacto que existen entre tu cuerpo y el suelo... presta atención a tu cuerpo... relájalo...

Imagina que tus problemas son como una carga que llevas en un saco sobre tus hombros por largo tiempo... todas las semanas, y durante el día tu cuerpo arrastra sobre sus hombros esta pesada carga, sin descanso, hasta que llega la hora de dormir...

Esta carga que arrastras es pesada... te encoge el pecho y pone muy tenso tu estómago... siente esas sensaciones en tu cuerpo.

Ahora con este saco sobre tus hombros estas entrando en un bosque, llegando a la orilla de un riachuelo, decides dejar la carga en el suelo y darle un descanso a tu cuerpo. Nota como tu cuerpo se suelta y se relaja al aliviarse de esta carga... pones el saco delante tuyo con todos tus problemas y decides abrirlo... los vas sacando uno a uno del saco... ahí están todos tus problemas... los grandes y los pequeños... los que arrastras hace años, tus problemas cotidianos... ahora tu puedes observarlos sin tener que cargar con ellos...haces un espacio entre tu y tus problemas. Siente tu cuerpo relajado, respirando libremente.

## BAÚL CON PROBLEMAS

### Objetivo:

Ejercicio de imaginación propuesto por los investigadores, realizado en base al saco con problemas, que sirve a propósito de hacer un espacio de silencio interno, colocándose en una posición y actitud interna positivas para trabajar con nuestros problemas personales. Centrado en los pasos 1 y 2 de la focalización.

### Instrucciones:

Tómate un momento para ponerte cómodo y soltarte... cierra tus ojos... siente los puntos de contacto que existen entre tu cuerpo y el suelo... presta atención a tu cuerpo... relájalo...

Ahora imagina que vas por un camino, obsérvalo y siéntete caminando en él... ¿cómo es el camino?... ¿qué características tiene?... ¿es cómodo?... sigues avanzando por tu camino y divisas al final una gran casa... y comienzas a caminar en dirección a ella. Te acercas... entras... descubres un escalera y subes... estas esperando para descubrir lo que se encuentra en el segundo piso... hay una pieza con un baúl en ella, un baúl que es parte de tu vida, es el baúl donde se encuentran todos tus problemas... ¿cómo es este baúl?... te acercas y abres el baúl, allí ves todos tus problemas, todas las cosas que te tienen preocupados, las grandes y las pequeñas... sácalos del baúl, uno a uno los vas sacando, y al ir sacándolos vas descubriendo qué te pasa al verlos... qué sensaciones surgen con cada uno de ellos... vas conociendo tus problemas a través de las sensaciones que nacen de él... y sigues reconociendo los problemas y sintiendo lo que pasa en tu cuerpo al observarlos.

Una vez que ya no queda nada en el baúl, comienzas a devolver todas tus preocupaciones a este, los empiezas a guardar de uno en uno... cierras el baúl, pero sólo puede cerrarse cuando esta la totalidad de tus problemas ahí, guardados, revisa si algo ha quedado fuera...

Una vez que logras cerrarlo, pon una distancia entre tú y tus preocupaciones, revisa cómo se siente, cómo siente tu cuerpo esta distancia... ahí están todos tus problemas, pero en este momento están encerrados. Siente tu interior sin preocupaciones, disfruta este momento, los problemas están ahí y puedes volver cuando quieras, pero por ahora disfruta la agradable sensación que se tiene al descubrir la diferencia entre tú y tú más tus problemas...

## MI CUERPO LLEVA EL MOVIMIENTO

### Objetivo:

Permite que la persona se mueva y exprese libremente en contacto con las sensaciones de su cuerpo, apoyada en la audición de música. Ayuda a diferenciar el espacio interno del externo, a través de ir creando movimientos en el espacio externo desde la sensación de un espacio propio interior.

### Instrucciones:

**Materiales:** Música suave y rítmica.

Cerremos los ojos... tomemos una sensación de nuestro cuerpo ahora... siento una música que comienza a inundar el espacio interno de mi cuerpo... yo dejo que esta música vaya recorriendo mi espacio interno, y me vaya inundando de sonidos... en este momento me siento uno con la música... dejo que mi cuerpo vibre con ella y me permito desplazarme con mi cuerpo... no sigo un movimiento en especial... yo sólo permito que esto ocurra...

Dejo que sea mi interior... mi cuerpo... quien lleve el movimiento... intento sentir de una forma total lo que ocurre conmigo ahora... ¿Cuál es la completa sensación que tengo de mi cuerpo en este momento?... dejo que sea el movimiento de mi cuerpo quien responda... ¿Qué movimientos ocurren en mi cuerpo?... los dejo ser.

## POSICIÓN EN EJE

### Objetivo:

Contactar con el equilibrio del peso del cuerpo y con los distintos segmentos de este. Permite lograr una armonía entre los distintos segmentos del cuerpo centrando a este en su eje de equilibrio, que esta en relación con la fuerza de gravedad.

### Instrucciones:

Párese con los pies paralelos con una separación de uno y medio pie de ancho, rodillas semiflectadas, columna recta, brazos sueltos a los lados. Me fijo en mis pies, que estén en línea con las caderas.

Cierro los ojos... e imagino una línea que atraviesa por el centro de mi cabeza... atraviesa mi tronco y pasa por un punto medio entre el esfínter anal y el sexo, y llega al suelo pasando entre ambos tobillos... imagino esta línea que se proyecta más allá de mi cabeza y sobre este eje suelto el peso de mi cuerpo... relajo mi cuerpo. Siento el contacto de mis pies con el piso y entrego el peso a través de la palma de mis pies, rodillas, piernas, pelvis... suelto mi abdomen, pecho, tomo contacto con la respiración... suelto mis brazos, hombros, cabeza.

Voy acomodando mi cuerpo a esta línea imaginaria y dejo que mi cuerpo se sostenga sobre este eje... suelto el resto de mi cuerpo... suelto mis músculos...

## LADO IZQUIERDO Y LADO DERECHO.

### Objetivo:

Contribuye a que la persona tome contacto con el peso y volumen interno del lado derecho y lado izquierdo del cuerpo, discriminando las diferentes sensaciones y cualidades de cada lado del cuerpo. Permite que la persona se contacte con el eje de su cuerpo.

### Instrucciones:

En posición de pie, en eje, imagino una línea que atraviesa por el centro de mi cabeza y pasa por un punto medio entre ambos pies; sintiendo este eje desplazo el peso de mi cuerpo hacia el lado derecho. Pongo atención al lado derecho de mi cuerpo, llevo mi atención al lado derecho de mi cuerpo, llevo mi atención al volumen interno de mi lado derecho: hombro, brazo, mano, parte derecha de mi tronco, pierna, pie, siento el peso del lado derecho, siento mi pie...

Desplazo el peso de mi cuerpo hacia el lado izquierdo, pongo atención a este lado de mi cuerpo, me doy cuenta de lo que siento... llevo mi atención al volumen interno de mi tronco, pecho, abdomen, pelvis, pierna; voy bajando el peso de mi cuerpo hasta sentir el peso de mi pie izquierdo...

Sigo realizando este desplazamiento del peso hacia la izquierda y hacia la derecha, prestando atención al volumen interno, a las sensaciones que provienen de mi lado derecho y lado izquierdo... siento el peso de cada pie... voy disminuyendo este movimiento, hasta sentir un eje de equilibrio, un eje semejante en ambos pies.

## RESPIRACIÓN EN PAREJAS

### Objetivo:

Es un ejercicio que combina la respiración con el masaje, lo que permite relajar tensiones musculares de la espalda, especialmente la zona lumbar, a la vez que facilita la respiración profunda.

### Instrucciones:

“Cada uno va a elegir un compañero con el cual va a trabajar. Toma nota si eres tú quien elige o si eres elegido por tu compañero”

Uno de los dos se pondrá boca abajo sobre el suelo, el otro compañero se pondrá por detrás para masajear su espalda. Pon tus manos sobre la cintura de tu compañero, apuntando con los pulgares hacia la columna. Con tus pulgares siente los músculos de esa zona sensibilizándote con ella... presiona estos músculos con los pulgares y las plantas de las manos masajeando la zona... utiliza también los puños, presionando esta zona y manteniendo con ellos la presión hasta que tu compañero bote todo el aire de sus pulmones. Relaja la presión cuando tu compañero inspire, luego presiona hacia abajo con delicada fuerza cuando este bota el aire. Sigue realizando esto por diez minutos.

Es importante que el ritmo de la presión sobre la musculatura de la espalda sea dado por la respiración de tu compañero; ayúdalo a botar todo el aire de los pulmones.

Cuando realices el masaje con tu compañero, ponte en contacto con tu cuerpo, trabaja sintiendo tu cuerpo y tus manos, intuyendo lo que necesita tu compañero. Mantén una actitud serena y relajada durante el ejercicio, permitiéndote sentir a medida que trabajas”.

Luego se intervienen los papeles con idénticas instrucciones.

## SALTO / STOP

### Objetivo:

Es un ejercicio básico de precalentamiento que permite activar y sensibilizar el cuerpo para un trabajo posterior. Luego de cada detención se incentiva que la persona contraste las sensaciones de su cuerpo en reposo y en actividad.

### Instrucciones:

Comiencen a saltar suavemente, manteniendo el eje del cuerpo en posición vertical...sientan como el cuerpo se alinea con el eje de gravedad de la tierra...noten la sensación de peso al tomar contacto sus con el suelo... ¡alto!.

Deténganse y sientan su cuerpo por dentro...continuemos saltando suavemente al tiempo que notamos cómo nuestro cuerpo sube y baja alineado en el mismo eje... ¡alto!...sientan los latidos de su corazón y atiendan luego a su respiración...no intenten cambiar nada...sólo sientan su cuerpo...(repetir la secuencia dos veces).

## RESPIRACIÓN AMPLIA

### Objetivo:

Centrar la atención en la respiración y expandir la capacidad de la caja torácica. Permite relajar el cuerpo al tiempo que aumenta el nivel de atención y concentración en el ejercicio.

### Instrucciones:

En posición en eje, pies paralelos a un pie de distancia aproximadamente, rodillas relajadas, columna recta. Las palmas de las manos juntas frente al pecho, dedos apuntando hacia arriba. Inhalen suavemente levantando los brazos y dejando que las manos describan un círculo completo...al bajar los brazos exhalen el aire llevando las palmas de las manos a su posición original.

Sientan cómo entra el aire a los pulmones...y cómo sale, sin intentar acelerar ni lentificar la respiración...dejen que sea la respiración la que lleve el movimiento...(repetir tres veces aproximadamente).

## MUÑECO

### Objetivo:

Poner en contacto con las sensaciones de piernas y pies. Tiene el objetivo de “enraizar”, o poner a la persona en contacto firme con el suelo, a través de prestar atención al equilibrio del peso en los pies. Permite relajar y tomar contacto con la parte alta del tronco, cuello, cabeza, brazos.

### Instrucciones:

Párense con los pies paralelos, a un pie de distancia aproximadamente, las rodillas ligeramente flectadas y relajadas, tronco en posición vertical...bajen su cabeza sintiendo su peso. Relajen los músculos del cuello y sientan el peso de su cabeza...sólo sintiendo el peso de la cabeza, empiecen a bajar lentamente la parte alta de su tronco y brazos, inclinándose hasta tocar el suelo con los dedos...siento mi cabeza y la suelto; suelto hombros, pecho...siento mi respiración...suelto mis brazos.

En esta posición, llevo todo el peso del cuerpo hacia la parte delantera de los pies, luego hacia el lado derecho de los pies, continúen llevando el peso hacia los talones y finalmente hacia el lado izquierdo...empiecen nuevamente la secuencia manteniéndose unos segundos en cada una de estas posiciones, realizando un movimiento continuo.

Realicen este círculo cada vez más pequeño hasta que sientan que pueden ir equilibrando el peso en toda la planta de sus pies. Sin perder el contacto con los pies suelto los hombros, garganta, cabeza, cuello, pecho, abdomen. Siento los puntos de contacto que hay entre mis pies y el suelo y sintiendo que presiono con mis pies hacia la tierra, imagino un eje al cual puedo llegar... aprieto los glúteos y voy lentamente a la posición vertical hasta que quedo completamente de pie...

## RELAJACIÓN DE HOMBROS

### Objetivo:

Permite movilizar y soltar tensiones de la zona de los hombros, parte alta de la espalda y pecho a través de una contracción sostenida, seguido de la relajación de la tensión. Contribuye a tomar conciencia de estas zonas corporales.

### Instrucciones:

En posición en eje de pie. Lleven sus hombros hacia sus orejas lo más arriba que puedan, tensando; suelten sus manos...sientan la planta de sus pies en contacto con el suelo...suelto el peso de mi cuerpo. Lleven sus hombros hacia delante, hundiendo el pecho, exageren el movimiento y tensen, sientan su pecho, su respiración y todas aquellas zonas que están tensas. Ahora ¡suelto!

Lleven sus hombros hacia atrás, sacando el pecho...no pierden el contacto con sus pies y sienten su pecho...sus hombros. ¡Suelto!, dejo caer mis hombros y los siento...siento mi respiración...sólo suelto mi pecho...mis axilas, brazos, cuello, espalda...(se repite dos veces más).

## ALZAR BRAZOS

### Objetivo:

Permite contactar a la persona con las tensiones y sensaciones del pecho, axilas, brazos y plexo solar, de manera de soltar y relajar estas zonas.

### Instrucciones:

Posición en eje. Sientan sus pies en contacto con el suelo y entreguen su peso sobre la planta de sus pies...empiecen a subir sus brazos por los costados, palmas hacia abajo, lentamente haciendo resistencia con mis manos hasta llegar arriba. Mantengo la contracción arriba tratando de juntar los dorsos de mis manos. Suelto el pecho, plexo...siento mi pecho y lo suelto.

Estiro ahora mis manos lo más que pueda, sientan sus pies sobre el suelo, aprieto los glúteos manteniendo la pelvis en un eje y estiro mis brazos hacia arriba todo lo que más pueda...¿qué hay en este momento en mi pecho?...registren y sientan esas sensaciones. Suelto los brazos, suelto mis axilas, mi pecho...suelto la respiración, relajan la garganta, cuello...(se repite una vez más todo el ciclo).

## BRAZOS, CABEZAS Y CUELLO

### Objetivo:

Contactar con las sensaciones del pecho, hombros, cuello y garganta, parte alta de la espalda. Permite flexibilizar y relajar los músculos del cuello.

### Instrucciones:

Posición en eje. Estiro los brazos hacia los lados, palmas hacia abajo, a la altura de mis hombros. Hagan un círculo completo con su cabeza primero hacia el lado derecho, luego hacia el izquierdo. Continúen con este movimiento lo más amplio que puedan, voy soltando la garganta, el cuello... siento mi pecho, parte alta de mi espalda, hombros, brazos, manos, dedos de mis manos... siento todos mis brazos...pongo atención a mis pies y suelto el peso de mi cuerpo hacia la planta de mis pies, relajo mis piernas...respiro soltando el pecho. ¡Paro!, suelto los brazos, siento el pecho... ¿qué pasa en mi cuerpo?, ¿qué me pasa?...

## HOJAS DE LECTURA

---

### HOJA DE LECTURA N° 1

#### ORIENTAR LA ATENCIÓN HACIA EL PROPIO CUERPO

El individuo es su cuerpo. No hay persona viva que exista separada del cuerpo en que tiene su ser y a través del cual se expresa y se relaciona con el mundo que lo rodea. Donde cuerpo y mente son un todo único, donde la totalidad puede ser considerada distinta a la suma de sus partes. Así es la relación del hombre con su cuerpo.

De esta manera, han sido muchos los intentos por teorizar con respecto a la importancia que reviste el cuerpo para el hombre; su cuidado, su mantención y su significación con los demás componentes del ser humano. Con ello, se asigna al cuerpo un papel fundamental dentro del proceso de vida y de desarrollo de una persona. El cuerpo cobra importancia como base de la existencia y la experiencia personal.

Hoy en día, sin embargo, viviendo con todas las características que presenta nuestro mundo, los seres que lo habitamos dejamos de lado cada día más aquella parte orgánica que nos integra, aquella parte que viene desde nuestro interior, aquella parte que siendo importantísima para nuestra supervivencia no es mental, ni abstracta, es corporal, física . . . es nuestro cuerpo. Aquella parte que siendo descuidada también puede entregarnos un sin número de ayuda, significados y respuestas si es tomada en cuenta, descubierta y cultivada.

Como medio y posibilidad directa de trabajo con nuestro cuerpo se encuentra básicamente el conectarnos con él, el escucharlo y el enterarnos de lo que le está pasando, en el momento preciso, no sólo cuando nos entrega señales tardías de enfermedad o de necesidades vitales como el hambre, la sed o el impulso sexual.

Al Focalizar la persona se vuelca "hacia adentro" obteniendo información de su organismo.

En términos específicos, se refiere a un esfuerzo consciente y voluntario de enfocar la atención hacia el medio corporal subjetivo, de modo de contactarse con las sensaciones del cuerpo, con "lo que ahora siento en mi cuerpo", lo que siento debajo de mi piel, las tensiones, la temperatura, manifestaciones físicas de sentimientos y emociones,

sensaciones de molestia, agrado, etc. Se requiere que la persona traslade el foco de su atención hacia el acontecer orgánico sensible, hacia los datos sensoriales que poseemos, manteniendo su atención todo el tiempo que le sea posible en su experiencia directamente sentida. Para esto, se requiere un mínimo de silencio y quietud.

De esta manera, poner atención y darle un espacio a nuestra corporalidad es el sustrato y puente a través del cual podemos llegar a reconocer los mensajes llenos de significados que nos entrega nuestro organismo.

Con este contacto corporal, y luego de ello, se da el primer paso de la Focalización en el cual nos damos a nosotros mismos lo que pudiera llamarse un "medio positivo": Nos ponemos en un estado de mente y cuerpo relajado y atento, en el cual los otros movimientos de la Focalización pueden tener lugar libremente.

El primer paso consiste concretamente en preguntarnos a nosotros mismos: ¿Cómo me siento?, ¿Por qué no me siento estupendamente ahora mismo?, ¿Qué es lo que me está molestando hoy?.

Luego de ello, mantente en silencio, escucha. Deja que venga lo que fuere. Quizás encuentres media docena de problemas que te tienen tenso interiormente. Algunos pueden ser grandes problemas de tu vida, con los que has luchado muchas veces, pero ahora, no trates de poner en lista todos los problemas que recuerdes, sino tan sólo aquellos que te tienen tenso. Junto a estos pueden aparecer algunos problemas triviales que están perturbando tu tranquilidad. Deja que tus problemas aparezcan ante ti: Todo lo que te está privando de sentirte completamente tranquilo ahora mismo. No te quedes atrapado en un problema único. Ponlos delante de ti, retírate "hacia atrás", examínalos a cierta distancia. Es como asumir una actitud de observador activo frente a tú acontecer interno, intentando no involucrarte ni ser absorbido por éste.

La persona "empuja sus problemas a un lado" a fin de que haya un espacio interno en el que pueda respirar y sentirse cómoda un rato.

Esto no es un escape, es una forma de capacitarnos para trabajar con nuestros problemas, colocándonos en un estado psicológico apto, como para aprender a tratarlos de una manera distinta y más positiva.

## HOJA DE LECTURA N° 2

### MIS SENSACIONES

*"Para que nuestro interior se mueva y cambie,  
tenemos que entrar en contacto con una forma de vivencia  
que se encuentra detrás de las palabras,  
las imágenes, las sensaciones corporales y las emociones"  
(Siems)*

A esta cualidad de la experiencia se le llama "sensación sentida". Significa una sensación vaga e indefinida hacia una cosa, un problema, una persona o una situación, que podemos sentir en forma global en nuestro interior.

Puede ser definida como una clase especial de conocimiento interno y corporal, que por una parte corresponde a una sensación completamente vivenciada, y por otro lado, es presente aunque no esté completamente diferenciada. No es una emoción, sino algo más amplio. Una sensación global, vaga al principio. La sensación sentida contiene muchos aspectos diferentes todos al mismo tiempo.

La sensación sentida se asemeja a lo que sentimos cuando se nos olvida un nombre, a esa incomodidad de saber que conocemos algo y no poder acceder a él en este momento. Luego, en el momento que aparece el nombre sentimos un alivio y satisfacción inmediata.

Hay otras expresiones para referirse a esta sensación vaga en el área del tórax y el estómago, como por ejemplo: "resonancia corporal", "aura interna", etc. En definitiva, se trata de la cuestión: "¿Cómo lo vive mi cuerpo cuando pienso tal o cual cosa?", o "¿Cómo vibra mi cuerpo, cuando me imagino esto o aquello?". La sensación sentida, por tanto, es algo todavía no formado, vago, impreciso y nebuloso, en la dimensión conceptual, aún cuando es concretamente sentido en nuestro cuerpo. "Lo siento, pero no sé que es". Y así, nos podemos dirigir directamente a él llevando a la práctica la Focalización.

Es en el segundo movimiento de la Focalización cuando dejas que se forme la sensación sentida (luego de despejar un espacio de silencio y calma para ti) acerca de una situación o asunto personal significativo, aquel que te pesa más, aquello que te inquieta, que te preocupa, o simplemente escoges aquello con lo que te interesa trabajar *ahora*.

Luego que has escogido, intenta captar la totalidad de tu sentir acerca de aquello. Pregunta: *¿Cómo se siente todo el problema?, no contestes con palabras, siente en tu cuerpo el problema completo, total, la sensación de todo eso.*

Probablemente empezarás a encontrarte con muchas rigideces de tu mente: autocrítica, análisis, frases hechas, palabrerío, etc. Tú puedes inicialmente poner la atención sobre esos eventos, pero luego retírate, intenta disminuir ese "ruido interno". Puede que las razones que estás analizando sean valiosas, pero en este momento no estamos tratando de hacer ningún análisis. Una vez que tienes la sensación, permanece con ella por un rato. No trates de decidir cosa alguna en este momento. Simplemente déjala estar y ser sentida.

*"La sensación sentida contiene muchos detalles,  
lo mismo que una pieza musical contiene muchas notas,  
pero tu no necesitas conocer todos los detalles de su estructura para sentirla"*

## HOJA DE LECTURA N° 3

### FOCALIZACIÓN.

La Focalización experiencial puede ser definida como una herramienta terapéutica cuyo objetivo primordial es que las personas pueden tomar contacto con su proceso de sentimientos sentidos directamente en el presente.

Focalizar significa atender a la formación de una "sensación sentida" y diferenciarla. Para esto la persona necesita silencio y quietud, a partir de lo cual puede tomar contacto con sus sensaciones corporales, y esperar allí, hasta que se forme una sensación (sentida).

En la Focalización logras una integración de aspectos físicos (sensación localizada en el cuerpo), afectivos (sentimientos, emociones), y cognitivos (es fuente de significados implícitos acerca de nuestras acciones). A través de atender a esta sensación sentida, podemos avanzar en nuestro proceso de experimentar, lo que se expresará en el cuerpo como un pequeño alivio corporal.

El proceso de focalizar ha sido dividido con fines didácticos en seis pasos, sin embargo, no hay que olvidar que es un proceso global.

- En primer lugar se necesita hacer un espacio de silencio interno, que permita poner atención al cuerpo.
- Luego vendrá la formación de una sensación sentida, total, corporal, vaga acerca de un problema o asunto personal significativo.
- En contacto con esta sensación global, se espera que surja alguna palabra o imagen que calce con la sensación, que se ajuste con exactitud frente a lo que tú estás sintiendo. Cuando una imagen o palabra calza puede ser llamada "asidero", "anclaje" y es una señal que te dice que vas por buen camino (lo que puede sentirse a través de una pequeña sensación corporal de "alivio"). Aquí es cuando puedes empezar a sentir que tu problema cambia, se mueve.
- Tú persona puede ir y venir entre las imágenes o palabras y la sensación a la cual te refieres. Hay que preguntarse, pero no contestar, "¿Esta bien esto? ¿Es realmente esto lo que me pasa?". Tienes que experimentar la sensación sentida de nuevo, "tocarla" otra vez y puede suceder que esta cambie.

- Puedes consultar a tu cuerpo si hay algo más, o si esto es todo, haciendo preguntas abiertas (amplias) directamente a tu sensación sentida.
- Recibes todo aquello que procede de tus sensaciones corporales, permaneciendo con ello algunos momentos. Puede que aún no haya solución para un problema personal planteado, pero el cuerpo ha "hablado", ha sido su primer y vital paso.

La Focalización no consiste en buscar razones: cuando las persona intentan resolver algún problema personal, se suelen plantear la pregunta, ¿por qué ocurre esto?, parecieran partir de la base de que el conocimiento de la causa va a cambiar algo. *Conocer las razones, no importa lo acertadas que sean, no cambia nada.*

Rechazar, juzgar o quitarle importancia a nuestra experiencia interior tampoco cambia las cosas. A muchas personas les resulta difícil aprender a enfocar la experiencia interna de forma aceptante y cariñosa. Sin embargo, es una regla básica para la experiencia interna y también para la vida en general: *"solamente puede cambiar lo que percibimos y aceptamos con cariño".*

Caer una y otra vez en *sentimientos conocidos* y dramatizar la experiencia interna impide que cambiemos y nos desarrollemos. No debemos imponernos el esquema rígido de "tengo que vivir mis sentimientos lo más fuertemente posible y entonces cambiará todo".

Otra postura que impide realizar el proceso de Focalización y que tampoco produce cambio, es la exploración insistente e inquisitoria de las propias vivencias. Una forma impaciente y forzada de penetrar en la experiencia interna solamente la asustará más. El simple intento de entrar a la fuerza para llegar muy hondo o para extraer mucho, puede resultar en una "retirada" de nuestro interior. Un proceso de crecimiento necesita una atmósfera amable y cautelosa. *"Si afuera llueve y truena, no podrán crecer capullos nuevos y tiernos".*

EJERCICIO PRÁCTICO DE FOCALIZACIÓN

Esto va a ser sólo para ti. . . lo que te pediré que hagas será en silencio, dentro tuyo. . . tómate un pequeño tiempo para ponerte cómodo(a) y sentir tu cuerpo. . . ahora, sólo para ti, dentro tuyo, toma atención a tu cuerpo, a una parte muy especial de ti. . . toma atención a ese lugar de tu cuerpo donde tú generalmente sientes la alegría, la tristeza, el miedo y otras emociones. . . concentra toda tu atención en ese lugar, y desde allí, ve cómo te sientes en este momento. . . observa que es lo que viene a y desde este lugar de tu cuerpo, cuando te preguntas a ti mismo ¿Cómo estoy ahora?, ¿Cómo me siento?. . . ¿Qué es lo más importante para mí en este momento?. . . permítete sentir todo lo que provenga desde allí, y observa cómo es. . . si lo que ha venido a ti aparece algún asunto personal sobresaliente, que sientas importante, permítete seguir tomando atención a él. . . si no es así, busca un asunto personal que sea significativo y dispónete a trabajar con él. . . asegúrate que has escogido un asunto de real importancia en tu vida. Escoge aquel que te parezca más significativo. . . puede que hayan muchos aspectos o matices dentro del problema o asunto con el cual estas trabajando; estos aspectos pueden ser demasiado para ocuparte de cada uno de ellos por separado. . . trata de sentir en tu cuerpo todos estos aspectos al mismo tiempo. . . para ello, toma contacto con esa parte de tu cuerpo donde tú generalmente sientes los problemas: es en ese lugar donde puedes lograr tener una sensación global, completa, de todo el asunto. . . permítete sentir todo lo que aparezca, pero no te sumerjas en ello, permítete sentir, sin ser invadido por esta sensación. . . simplemente observa. . . al principio, puedes encontrar que tienes una sensación no completamente clara, sino más bien difusa o vaga. . . continúa con esta sensación, intentando sentirla en toda su extensión, con todos sus matices. . . mientras tomas atención a todo este sentir, puedes encontrar que emerge algún sentimiento especial, algo que sobresale de todo aquello. . . permítete tomar atención a ese sentimiento. . . continúa con ese sentimiento especial, y observa qué palabras o imágenes provienen desde allí. . . asegúrate, que cualquiera sea lo que provenga esto se origine desde tu cuerpo. . . ¿Qué imágenes aparecen?. . . ¿Qué palabras provienen desde esta sensación?. . . si este determinado sentir cambia o se mueve, permítelo. . .

cualquier cambio que ocurra en este sentimiento, acéptalo y obsérvalo atentamente. . . este sentir ¿sigue igual o ha cambiado?. . . ahora explora todo lo que es nuevo y fresco en la sensación que tienes en este momento. . . quédate un momento con eso. . . nuevamente, observa qué palabras o imágenes provienen desde esta sensación que tienes ahora. . . no tiene porqué ser algo que tú no conozcas desde antes. . . las palabras e imágenes nuevas son mejores, pero palabras o imágenes conocidas pueden corresponder a tu sentir tanto como las nuevas. . . intenta descubrir lo nuevo de esa sensación, y ahora observa qué proviene desde ella, ¿Qué te dice?. . . estas palabras o imágenes nuevas, ¿reflejan exactamente tu sentir?. . . si las palabras o imágenes que tu tienes ahora muestran algo nuevo y fresco, distinto acerca de tu sentir, ve de que se trata aquello. . . permite que estas palabras o imágenes cambien, de manera que tú percibas que calzan exactamente con tu sentir de este momento. . .

Ahora tendrás un pequeño tiempo para estar con aquello que estas sintiendo. . . simplemente, déjalo que sea. . . acéptalo. . . recógelo para ti. . . puede que esto se mueva o cambie, pero tú puedes permanecer con todo ello recibéndolo por unos instantes. . . y luego nos detendremos. . .

## CUESTIONARIO POSTFOCUSING - 2

	SI	NO
1. Todo es exactamente como era antes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Las palabras o imágenes tenían elementos conocidos o familiares, pero puestos todos de una forma nueva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ¿Has visto estas palabras o imágenes bajo la misma luz anteriormente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Las palabras que he usado para describir la sensación o el sentimiento son las mismas que antes, pero significan algo diferente ahora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. He empezado a ver ahora cómo hacer las cosas diferente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ¿Has visto algo sobre lo que no habías pensado antes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ¿Tenías ahí la sensación de haber estado elaborando algo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Palabras e imágenes parecieron proceder de la sensación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Las sensaciones o sentimientos parecieron tener sentido y ajuste unas con otras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. El enfoque corporal pone las cosas en una perspectiva nueva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. ¿Te pareció que ibas profundizando en el proceso y que te sentías más implicado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. ¿Tuviste la sensación de que “ya había pensado antes todo esto y me sonaba a viejo”?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. ¿Fuiste capaz momentáneamente de ver más claramente la interrelación entre las cosas o problemas por una parte y las sensaciones o sentimientos que provocan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## **NIVELES DE LA ESCALA DE EXPERIENCING**

(Versión revisada por: M. Klein, P. Mathieu, D. Kiesler)

### **NIVEL 1**

La característica principal de este nivel es que el contenido o forma de expresión es impersonal. En algunos casos el contenido es intrínsecamente impersonal, siendo un dar cuenta de hechos o ideas en forma muy abstracta, general, superficial o periodística, sin establecer ningún referente personal. En otros casos, a pesar de la naturaleza del contenido, el compromiso del que habla es impersonal, de modo que él no revela nada importante acerca de sí mismo y sus acotaciones podrían muy bien ser acerca de un extracto o de un objeto.

El contenido no es acerca del que habla, el que habla, cliente, cuenta una historia, describe a otra gente o eventos en los cuales él no está involucrado, o presenta un recuento de ideas generalizado o descomprometido, lejano. Nada hace al contenido personal.

El contenido es tal que el cliente está identificado con él, en alguna forma, pero la asociación no se clarifica. El cliente se refiere pasando a sí mismo, pero sus referencias no establecen su compromiso.

Los pronombres en primera persona sólo definen al cliente como un objeto, un espectador o un participante incidental. La atención se focaliza exclusivamente en eventos externos. Por ejemplo: "a medida que iba caminando por la calle vi que esto sucedió..."; "leí un libro que decía..."; "puse la tapa a la caja"; "él me pisó el pie". El cliente no sufre, no completa sus actitudes, sentimientos o reacciones. Se trata a sí mismo como un objeto o instrumento o una forma tan remota que la historia bien podría parecer acerca de otra persona. Su forma de expresión es remota, como un asunto de cosas, o improvisado, como una conversación social superficial, o tiene una cualidad mecánica o de recitación.

El contenido es un rechazo velado, y no explicado, a participar en una interacción, o una evitación o minimización de una interacción.

En el nivel 1 se dan respuestas mínimas sin comentarios espontáneos.

## NIVEL 2

La asociación entre el cliente y el contenido es explícita ya sea que el cliente es el carácter central en la narración o que su interés es claro. El compromiso del cliente, sin embargo no va más allá de la situación específica o ese contenido.

Todos los comentarios, asociaciones, reacciones y acotaciones, sirven para llevar adelante la historia o la idea, pero no se refieren o definen los sentimientos del cliente.

El contenido es una narración de eventos en los cuales el cliente está involucrado personalmente. Sus acotaciones establecen la importancia del contenido, pero no hacen referencia a la calidad de este compromiso. Las acotaciones y asociaciones se refieren a facetas externas de la narración, a otra gente, los eventos, objetos, las asociaciones del cliente; ellas no proporcionan sus reacciones internas o perspectivas. Si la narración incluye los pensamientos, opiniones, deseos o actitudes del cliente, éstas sólo lo describen intelectual o superficialmente. Algunos clientes se refieren a ideas y pensamientos como si fueran sentimientos; por ejemplo: "siento que soy un buen campesino"; "siento que la gente debería ser más considerada". Si los términos como pienso o deseo pudieran sustituirse por siento sin cambiar el significado, la observación está en el nivel 2.

Los eventos narrados son impersonales pero el cliente establece explícitamente que el contenido es importante para él. Por ejemplo, él expresa interés en un evento o lo evalúa, pero no muestra la calidad o el monto de su interés o preocupación.

El contenido es una auto-descripción que es superficial, abstracta, generalizada o intelectualizada. No se hace ninguna referencia a los sentimientos o a la perspectiva interna del cliente. El segmento presenta las ideas, actitudes, opiniones, juicios morales, deseos, preferencias, aspiraciones o capacidades que describen al cliente desde una perspectiva externa o periférica. Uno lo ve a él desde fuera.

El contenido es del tipo que ordinariamente sería personalmente significativo, el cliente no lo dice. Si el cliente menciona sus sentimientos, los trata abstractamente, impersonalmente, como objetos, o se los atribuye a otros pronombres en tercera persona, especialmente el "uno siente", indicando despersonalización.

El contenido es un dar cuenta de un sueño, fantasía, alucinación, o asociación libre. Estos deberían tratarse como narraciones de eventos externos. Ellos están en el nivel 2 si las observaciones del cliente lo asocian a él con los hechos pero no

proporcionan sus reacciones de sentimientos hacia ellos.

### NIVEL 3

El contenido es una narración o una descripción del cliente en términos externos o conductuales, con comentarios añadidos sobre sus sentimientos o experiencias privadas. Estas observaciones están limitadas a los eventos o situaciones descritas, dando a la narración un toque personal sin describir al cliente más generalmente. Las auto-descripciones restringidas a una situación específica o a un rol también están en nivel 3.

El contenido es una narración de hechos o descripciones de un aspecto del medio ambiente del cliente (pasado, presente o futuro) con observaciones personales entre paréntesis que dan uno de los siguientes:

1. Los sentimientos del cliente en el momento del evento o en una retrospectiva hacia él. Por ejemplo: "él no me llamó y yo estaba enojada"; "él no me llamó, pensar en eso ahora me enoja".
2. La significación personal o implicancias de la situación relacionándola con la experiencia privada del cliente, por ejemplo: "me sentí reñido como un niño"; "era uno de esos raros humores que me vienen cuando me canso".
3. El estado de awareness (consciencia) del cliente en el momento del hecho. Tales observaciones incluyen detalles de motivos, consciencia, percepciones privadas o asunciones que se limitan al evento o hecho. Por ejemplo: "supe en ese momento que estaba reaccionando demasiado violentamente"; "estaba consciente de querer defenderme a mí mismo"; "lo hice, a pesar que me daba cuenta de cuan tonto era el hacerlo". Dar cuenta de sueños, alucinaciones, fantasías y asociaciones libres deberían ser tratadas como narraciones; ellas están en nivel 3 si se mencionan sentimientos.

El contenido es una autodescripción de aspectos circunstanciales del estilo de vida o rol del cliente, o de sus sentimientos y reacciones presentadas sólo en términos conductuales. El cliente podría, por ejemplo, describir cómo funciona él como padre, o en su trabajo, o decir lo que hace cuando se enoja. Las observaciones personales enriquecen la descripción de la situación o la reacción a ella, pero están limitadas al contexto inmediato.

En respuesta a una pregunta directa, el cliente dice lo que sus sentimientos son o eran. Las palabras del terapeuta no son necesarias para identificar el sentimiento.

#### NIVEL 4

El contenido es una presentación clara de los sentimientos del cliente, dando a su perspectiva personal, interna o sus sentimientos acerca de sí mismo. Los sentimientos a la experiencia de los eventos más que los eventos en sí, son el asunto del discurso. Atendiendo y presentando este "experienciar", el cliente comunica lo que es el ser él. Estos vistazos interiores son presentados, listados o descritos, pero no están interrelacionados o usados como la base para su autoexamen sistemático o para una formulación.

El contenido inicial es una situación específica la cual es ampliada y profundizada por las autorreferencias del cliente para mostrar lo que él es, en forma más general o más personal. El cliente debe describir sus sentimientos con gran detalle, referirse a sentimientos como ellos ocurren en el rango de situaciones, proveer de reacciones personales a sentimientos específicos, o relacionar reacciones a su propia autoimagen. Los sentimientos pueden ser respuestas inmediatas o respuestas recordadas hacia situaciones pasadas. Los comentarios autodescriptivos deben tratar con aspectos internos y personales del cliente, no con evaluaciones morales o externos, o con características conductuales.

El contenido es una historia contada completamente desde un punto de vista personal, los detalles de sentimientos, reacciones y asunciones son totalmente de la narración, de modo que lo que emerge es un cuadro detallado de la experiencia personal del cliente acerca de los eventos.

El contenido es una autocaracterización en la cual el cliente cuenta acerca de su perspectiva personal. Al hablar acerca de sí mismo él hace explícitos sus sentimientos, personalidad, asunciones, motivos y percepciones privadas. Revelando estas partes interiores de sí mismo, el cliente proporciona un cuadro detallado de uno o más de sus estados de ser. El material presentado no es analizado o interrelacionado. El uso de términos abstractos o jerga, para describir elementos de la personalidad debe expandirse con cierto detalle interno para garantizar una puntuación de nivel 4. Por ejemplo: la afirmación "mi ego fue destrozado" necesitaría elaboración, tal como el "me sentí como

si no fuera nada, que nadie nunca pudiera siquiera fijarse en mí”.

## NIVEL 5

El contenido es una exploración llena de intención de los sentimientos y experimentar del cliente. Hay dos componentes necesarios. Primero, el cliente debe proponer o definir un problema o proposición acerca de sí mismo explícitamente en términos de sentimientos. El problema o proposición puede involucrar el origen, secuencia o implicaciones de sentimientos o relacionar sentimientos a otros procesos privados. Segundo, la exploración o elaboración debe estar claramente relacionada a la proposición inicial y debe contener referencias internas de modo que funcione para expandir el awareness del cliente acerca de su experiencing. Ambos componentes, el problema y la elaboración deben estar presentes.

La proposición o problema debe ser dado en forma clara y firme y debería incluirse referencias a sentimientos o a la experiencia personal en cuestión. Si la base interna del problema es débil, como en las referencias a conductas o estilos indeseables, las proposiciones acerca de los precipitantes externos de la conducta o de sus sentimientos, o a la presentación de la secuencia temporal de sentimientos, entonces la exploración o elaboración debe tener referencias internas extensas.

Debe quedar claro que el cliente está focalizando en su experiencia interna más que simplemente justificando su conducta.

El problema o hipótesis es acerca del sí mismo, debe estar orientado hacia sentimientos, reacciones privadas, o asunciones básicas para la autoimagen. Puede ser presentada de distintas maneras:

1. Un sentimiento, reacción o proceso interno y en algunos casos un patrón de conducta, puede ser definido como problemático en sí mismo o como pareciendo que entra en conflicto con otros sentimientos o aspectos del sí mismo; por ejemplo, “mi rabia es el problema”; o “porque estoy tan enojado”.
2. El cliente puede preguntarse si tiene, o hasta qué punto tiene un sentimiento específico; no “qué es lo que siento”, lo que sería nivel 3 o 4, sino “¿realmente me siento enojado?” o “¿cuán enojado estoy realmente?”.
3. El problema o proposición puede definirse en términos de las implicancias personales, las relaciones y las ramificaciones internas de un sentimiento, incluyendo sus

orígenes o causas, su lugar en una secuencia temporal de sentimientos y de eventos internos, su modo de expresión o sus implicaciones personales y privadas. Por ejemplo: “me enojo cuando me siento inadecuado” o “mi enojarme significa que he perdido control sobre mí mismo” o “me enojo de la misma forma que solía hacerlo mi madre”.

4. Pueden ser comparados, sentimientos, reacciones y procesos internos.

Todos los problemas o proposiciones acerca del sí mismo deben ser explorados y elaborados con referentes internos. Los ejemplos o ilustraciones pueden mostrar cómo el cliente experiencia el problema o proposición en escenarios distintos o en distintos tiempos, si es así, la pertinencia de la ilustración al problema debe ser explícita. El problema o proposición puede estar relacionando a otros procesos internos o reacciones. Alternativamente, a través de hipótesis, especulaciones, o analogías el cliente clarifica la naturaleza o implicancia privada del problema central, sus causas o ramificaciones.

En el nivel 5 el cliente está explorando o probando una hipótesis acerca de su experinecing, mientras él debe definir el asunto de su proceso claramente con referencias internas, su forma o modo puede ser condicional, tentativo, vacilante o en actitud de buscar.

## NIVEL 6

El contenido es una síntesis de sentimientos y experiencias fácilmente accesibles, frecuentemente reconocidos, o comprendidos más cabalmente para producir estructuras personales significativas o para resolver asuntos.

Los sentimientos inmediatos del cliente son integrales a sus conclusiones acerca de sus trabajos internos. El comunica su autoexperinecing nuevo y enriquecido y el impacto experiencial de los cambios en sus actitudes o sentimientos acerca de sí mismo. El asunto tratado concierne a la experiencia del cliente presente que emerge. Su modo puede reflejar cambios o insights en el momento de su ocurrencia. Estos son elaborados verbalmente en detalle. Aparte del contenido específico, el cliente transmite una sensación de compromiso activo, inmediato en un asunto experiencialmente asentado con evidencia de su resolución o aceptación.

Los sentimientos involucrados deben ser presentados en forma vívida, completa o concreta. Los sentimientos pasados o los cambios pasados en los sentimientos son presentados vívidamente o revividos como parte de la experiencia actual del cliente.

El proceso de estructuración relaciona estos eventos inmediatamente sentidos con otros aspectos de la estructura privada del cliente. Así, un sentimiento podría estar relacionado a la autoimagen del cliente, sus percepciones privadas, motivos, asunciones, a otro sentimiento o a facetas más externas de la vida del cliente, tales como su conducta. En cada caso, la naturaleza de la relación debe definirse de modo que los detalles de cómo el cliente trabaja por dentro y se rebela el impacto interno, precisa de los cambios. No es meramente la existencia de una relación ni tampoco un listado secuencial de sentimientos y experiencias internas, sino la naturaleza y calidad de la asociación que se clarifica. El proceso de estructuración sintético, lleva a una experiencia interna nueva y personalmente significativa o resuelve un asunto. Como un resultado de trabajar con sus sentimientos y otros aspectos de su perspectiva privada y explorando la relación entre ellos, el cliente tiene nuevas experiencias internas. Estas pueden ser nuevos sentimientos o sentimientos que han cambiado, como cuando el cliente dice: "ahora estoy empezando a ver que mi sentimiento de culpa es causado por mis ideas acerca del trabajo, y me hace sentir mucho menos preocupado acerca de ese sentido de culpa. ¡qué alivio!".

Alternativamente, se puede resolver un asunto: "usted sabe, yo siempre mantuve mi rabia embotellada porque he estado asustado de perder el control sobre mi mismo. Ahora me doy cuenta que no sería tan malo si lo perdiera; tal vez gritaría o arrojaría algo, eso es todo". Si el cliente comienza con un problema externo concreto, los sentimientos relacionados deben ser presentados como parte de su experiencia presente y la formulación emergente debe cambiar su percepción del problema en alguna forma. Por ejemplo: "nunca le pedía salir a una niña porque soy tan bajo. Todavía estoy un poco asustado que una niña me llame langosta o algo por el estilo, pero estoy deseoso de tomar ese riesgo ahora. Supongo que es porque me doy cuenta que aunque ella lo hiciera, eso no me quebraría. Ella no me gustaría mucho, pero me sentiría mucho mejor con migo mismo, por lo menos por haberlo intentado".

Algunos elementos en la estructura emergente pueden ser externos, conductuales o intelectuales, como en una decisión de actuar en forma distinta. Aún así, ellos deben estar claramente enraizados a los sentimientos inmediatos. No es nunca

suficiente afirmar que ha tenido lugar una resolución. La experiencia subyaciendo al proceso estructural debe ser revelada o revivida para satisfacer el criterio de una puntuación en nivel 6.

## NIVEL 7

El contenido revela el "awareness" en aumento del cliente acerca de sus sentimientos inmediatamente presentes y de sus procesos internos. El demuestra claramente, que puede moverse desde una referencia interna a otra, alternando y modificando sus concepciones de sí mismo, sus sentimientos, sus reacciones privadas a sus pensamientos o acciones en términos de sus asignaciones inmediatamente sentidas como ellas ocurren en el momento experiencial presente, de modo que cada nuevo nivel de autoawareness funciona como un trampolín para exploración ulterior.

Las formulaciones acerca del sí mismo en el nivel 7 reúnen los requerimientos del nivel 6, con la estipulación adicional de que ellos deben aplicarse a eventos internos o que dan lugar a nuevos insight. El desarrollo puede seguir uno de los diversos patrones:

1. El cliente puede comenzar con un problema internamente acentado, explorarlo y llegar a una conclusión internamente asentada que luego él aplica a una variedad de otros problemas.
2. Puede llegar a diversas conclusiones relacionadas a un solo problema y reintegrarlas. Cualquier autoanálisis es seguido por una síntesis más comprensiva o extensa.
3. El cliente puede usar varias formulaciones distintas acerca de sí mismo, cada una de las cuales reúne los requerimientos del nivel 6, o integrarlas, relacionarlas o reducirlas a través de una formulación general más básica.
4. El puede partir con una conclusión de las del tipo alcanzado en el nivel 6 y aplicarla a un rango de situaciones, cada una con referencias internas explícitas, para mostrar como el principio general se aplica a una área de su experiencia.

El experiencing en el nivel 7 es expansivo, develador. El cliente usa rápidamente una forma novedosa para expandir su experiencing o experimentar más allá. La forma en este nivel 7 es a menudo eufórica, o segura y confiada; el cliente comunica un sentido como de cosa cayendo rápidamente y significativamente en su lugar.