Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Psicología, Educación y Salud

Maestría en Desarrollo Humano

AUTOCONOCIMIENTO Y ESTABLECIMIENTO DE LÍMITES EN COLABORADORES ORGANIZACIONALES COMO ESTRATEGIA PARA EL BIENESTAR Y EL CUIDADO

TRABAJO RECEPCIONAL que para obtener el **GRADO** de
MAESTRO EN DESARROLLO HUMANO

Presenta: ADRIANA YURIKO YUBI SEGURA
Asesora: Dr. LUIS FERNANDO CEJA BERNAL

Tlaquepaque, Jalisco a fecha 05 de diciembre 2024

Dedicatorias

A Dios, quien actuó para que mi camino se dirigiera hacia el Desarrollo Humano, por poner lo necesario para encontrarme en esta maravillosa *diosidencia*.

A mis padres, por traerme al mundo, darme vida, apoyarme con su amor y por ser mis primeros maestros en enseñarme sobre la importancia del cuidado propio.

A mi esposo Alex, quien con su genuinidad, empatía y aceptación incondicional ha sido mi persona significativa. Porque sin que se diera cuenta, es un gran ejemplo en mi vida de lo que es una relación empática y genuina. Y a nuestros perros quienes me han enseñado a acompañar y amar de manera única.

A mis compañeros, quienes caminamos juntos desde el inicio y acabamos juntos, por recibirme con toda mi luz y toda mi obscuridad, por su acompañamiento, y por ser como son cada una y uno, por mostrar su luz y su obscuridad. Porque más allá de vernos los pies, nos vimos el alma.

A mis profesores, quienes con su ejemplo y acompañamiento me mostraron la aceptación incondicional y el camino del desarrollo humano.

A mi profesor de TOG, Dr. Luis Fer, por su paciencia, pasión, dedicación y amor a la educación. Por contagiarme del impacto trascendental del trabajo académico.

Dedico este trabajo a mí y a todas las personas quienes nos hemos encontrado distanciados de nuestro centro, que nos hemos llegado a sentir perdidos o en desconexión con nuestro bienestar. Confío que dentro de nosotros y de nuestro organismo, están las respuestas.

Agradecimientos

Gracias a todas las personas mencionadas anteriormente, gracias por su genuinidad, comprensión y aceptación incondicional.

Gracias a los entrevistados y a las personas que participaron en la gestión de dichas entrevistas. Gracias por expresarse libremente siendo quienes son, gracias por aportar a la construcción de mi bienestar,

Y principalmente, gracias Dios por colocar los medios, personas, experiencias, tiempo y toda aquella variable como tendría que haber sido, para el logro de los aprendizajes obtenidos, el desarrollo de este trabajo y la culminación de esta etapa en mi vida.
Gracias, gracias, gracias.

Resumen

El ser humano dedica la mayor parte del tiempo trabajando en una empresa, ya sea, propia o como trabajador de un empleador. A partir de la eufórica búsqueda de los logros empresariales, la persona puede irse descuidando en varios ámbitos de su vida como su salud, su salud emocional y sus relaciones. Se busca explorar qué le lleva al trabajador el incremento de dicha distancia entre su cuidado y su persona y también, qué le ha servido para contactar consigo mismo y -regresar a su centro-. Es a través de la investigación cualitativa fenomenológica a cuatro entrevistados que se reconoce dicha problemática a resolver y tiene como objetivo, aportar a la comunidad quienes lo viven y sea de valor la información para acercarse a su bienestar y cuidado.

Palabras clave: autocuidado, autoconocimiento, límites, bienestar personal, ámbito laboral empresarial.

Abstract

Human beings spend most of their time working in a company, whether their own or as a worker for an employer. From the euphoric search for business achievements, the person can become neglectful in various areas of their life related to his self-care, such as their health, their emotional health, even their relationships. The aim is to explore what makes the range of not well-being to increase, as well as what has helped them connect with themselves and -return to their center-. Through qualitative phenomenological research with four interviewees, this problem is recognized and aims to provide valuable information to those who experience it and enabling them to address their well-being and care.

Keywords: self-care, self-knowledge, purpose, personal well-being, business work environment.

Índice

Introducción 9

1. La persona y su implicación desde el campo del Desarrollo Humano 12

1.1 Justificación y pertinencia desde el Desarrollo Humano 12

1.2 La elección del tema 15

1.3 La implicación personal 15

2. Problematización 18

2.1 Problematización 18

2.1.1 Problematizar 18

2.1.2 Contextualización 19

2.1.3 Descripción de la Población 21

2.1.4 Árbol de problemas 22

2.1.5 Pre-categorías de problematización 25

2.1.6 Detección de necesidades 35

2.2 Propósitos, objeto del DH y preguntas de investigación 36

2.2.1 Propósito de la investigación 36

2.2.2 Pregunta de Investigación 37

3. Fundamentación Teórica 38

3.1 El autoconocimiento para la gestión de emociones en la toma de decisiones 39

3.1.1 Darse cuenta del fenómeno de existir. 39

3.1.2 Observar la existencia: el *self* entre percepciones, emociones y sentimientos 41

3.1.3 Existir y necesitar: dos verbos inseparables. 43

3.2 El propósito y establecimiento de límites como estrategias para el autocuidado 50

3.2.1 El propósito: libertad y responsabilidad 50

3.2.2 La Autotrascendencia de la existencia: Vivirse en propósito 53

3.2.3 Acercamientos y distanciamientos del autocuidado y el bienestar: resultados del propósito 56

3.3 Bienestar y autocuidado: entre los introyectos y la capacidad de agencia 61

3.3.1 Hacer consciencia para acercarse al bienestar y al autocuidado 61

3.3.2 Reconociendo la capacidad de agencia 63

4. Fundamentación metodológica 66

4.1 Metodología 66

4.2 Enfoque de la investigación 67

4.3 Fundamentación y pertinencia de la metodología cualitativa 68

4.4 Método de la Investigación-Acción Participativa 68

4.5 Fundamentación y pertinencia de la técnica: Entrevista fenomenológica 69

4.6 El instrumento: guía de la entrevista fenomenológica 71

4.7 Consideraciones éticas: confidencialidad, consentimiento informado, anonimato y centralidad en la persona 73

5. Proceso experiencial de la investigación 74

5.1 Primeros hallazgos, relato reflexivo de la intervención o de la investigación 74

5.2 Desarrollo 75

5.3 ¿Qué sucedió con los entrevistados? – Verse y reconocerse, al momento de ser escuchados y compartir 76

5.4 Facilitación: Entrevista fenomenológica para acompañar un encuentro entre personas 81

5.5 La población entrevistada 83

5.6 Tema: El autoconocimiento y definir límites para acercarse al autocuidado y bienestar 84

5.7 Experiencia de la facilitadora: “Un camino hacia el mundo interior a partir del mundo del otro” 85

5.8 Aporte de la supervisión: vulnerabilizarse ante los otros y crecer con otros 87

5.9 Conclusión de la experiencia de la intervención 88
6. Resultados de la investigación 90
6.1 Resultados 90
6.2 El autoconocimiento para la gestión de emociones en la toma de decisiones 91
6.2.1 Darse cuenta del fenómeno de existir. 92
6.2.2 Observar la existencia: el self entre percepciones, emociones y sentimientos 94
6.2.3 Existir y necesitar: dos verbos inseparables. 99
6.3 El propósito y establecimiento de límites como estrategias para el autocuidado. 105
6.3.1 El propósito: libertad y responsabilidad 106
6.3.2 La Autotrascendencia de la existencia: Vivir en propósito 110
6.3.3 Acercamientos y distanciamientos del autocuidado y el bienestar: resultados del propósito 115
6.4 Bienestar y autocuidado: entre los introyectos y la capacidad de agencia. 119
6.4.1 Hacer consciencia para acercarse al bienestar y al autocuidado. 120
6.4.2 Reconociendo la capacidad de agencia 124
6.4.3 Vivirse desde la relación con uno y con el otro: interacciones que forman. 128
7. Conclusiones 132
7.1 Conclusiones 132
Referencias bibliográficas 137
Anexos 145

Introducción

El ámbito laboral es uno de los espacios en los que el ser humano dedica la mayor parte de su tiempo y energía a lo largo de toda su vida. Dentro de una organización, sin importar la índole, ya sea privada, pública, civil u organización no gubernamental (ONG), la persona irá aprendiendo a lo largo de los años a través de su trabajo a desarrollarse, superarse, a relacionarse con los demás y principalmente, transformar su relación consigo mismo.

Se conoce como trabajador o empleado a todo aquél que recibe una remuneración económica por desempeñar un trabajo (Nivelat, 2021). Mientras que, en los últimos años, se ha manejado una transformación más allá del uso simple de la palabra 'colaborador', el cual, en el ámbito empresarial, se define como "una persona que colabora o participa con otros en consecución de un trabajo y logro de una meta en común" (ob.cit) que recibe una remuneración. Los colaboradores de una empresa, han transformado sus comportamientos, compromisos, y hasta sus valores para el bien de la compañía, aunque esto les cueste su autocuidado. Cabe recalcar que, por esta razón, para términos del presente Trabajo de Obtención de Grado (TOG) se utilizará el término *colaborador* refiriéndose a todo aquel trabajador de una organización o empresa que recibe una remuneración o retribución por sus servicios en la cual, la cultura y los valores, dirigen a que la consecución del trabajo es para el logro de una meta en común necesaria para el logro de los objetivos empresariales.

El propósito del Trabajo de Obtención de Grado (TOG) para obtener la maestría en Desarrollo Humano se centrará en la investigación. A través de cuatro entrevistas fenomenológicas a colaboradores de una empresa, hombres y mujeres, que tengan laborando por lo menos dos años en una compañía es como se profundizará y será el camino para obtener y comprobar el tema-problema. El cual, se enfoca en si el autoconocimiento, la definición de propósitos y establecimiento de límites en el ámbito laboral, ayudan o no a acercarse al cuidado propio: ¿Es la empresa quien otorga más actividades o es el colaborador quien las toma y propone sin importar las consecuencias?

¿qué lleva a las personas a alejarse de su autocuidado o incluso, acercarse a su centro?, ¿Dentro del ámbito empresarial se adjudicarán más responsabilidades de las que pueden desempeñar en su jornada laboral con qué propósito?, si la persona se siente en desequilibrio, ¿qué determina que la persona se sienta así consigo misma, la falta de establecimiento de límites, su autoconcepto, falta de propósitos o qué factores? Son varias de las preguntas que se buscan esclarecer.

El objeto de estudio central en el que se enfocará el presente TOG es el autocuidado, el cual de acuerdo con Carretero, García y Morales (2020), se plantea que es “hacerse cargo del cuidado propio" (p.17), citan a Martin (1993), quien menciona que “la persona puede ser autoconsciente y dueña de sí” (p.17), es decir, que yace en la propia responsabilidad humana el hacerse cargo de sí mismo. Como objeto de estudio adyacente será el autoconocimiento, que de acuerdo con Navarro (2022), refiere que el autoconocimiento “comprende la noción del yo, la imagen que se tiene de sí mismo, en otras palabras, todas las experiencias contenidas en el campo fenomenológico de la persona y que están referidas al sujeto” (p. 12). Que el ser humano se comprenda, observe sus vivencias como únicas, válidas, y que son sus experiencias fenomenológicas lo que le han llevado a aceptar o negar ciertos comportamientos de sí, que, a partir de la escucha, la comprensión, la empatía, pueda desenvolverse, aceptarse y reconocerse.

Se llevó a cabo una intervención cualitativa a través de entrevistas fenomenológicas donde los entrevistados, colaboradores, contaron con un espacio dentro de su jornada laboral para ser escuchados y éste, fue un mecanismo para conocerse más, comprenderse e identificar cuando se han distanciado de su cuidado y también, lo que los acerca a su bienestar. Se muestra cómo la persona a través de la intervención de escucha aprende más de sí, se reconoce y al comprender qué hay detrás de sus acciones y de lo que le acerca o aleja de su propio cuidado, podrá establecer los límites adecuados tanto en el ámbito laboral, familiar y en otros. El propio entendimiento lo encaminará a relaciones más sanas y de respeto tanto en el trabajo como en diferentes ámbitos de su vida.

Los resultados presentan que la construcción del bienestar y del cuidado propio están vinculadas a partir de la relación con el otro y con la reflexión personal para comprenderse, identificar sus necesidades, emociones y recursos disponibles para irse acercando a su bienestar. Los entrevistados mostraron cómo su trabajo, los desafíos laborales y la interacción con otros son claves para conocerse más y tomar acciones que los diriga a cuidar de sí. Reconocieron que las señales corporales, como la tensión, comer de más por ansiedad, han sido una guía para identificar cuando se están alejando de su bienestar. Fue a partir de las entrevistas que reflexionaron sobre sus introyectos y reconocieron su capacidad de agencia, permitiéndose tomar decisiones conscientes para cuidarse. En resumen, si la persona se detiene a reflexionar sobre sus comportamientos, sus emociones, utiliza su cuerpo como guía (autoconocimiento), reflexiona sobre sus propósitos y establece límites (propósito y límites), comprende y acepta sus posibilidades y limitaciones (capacidad de agencia), entonces, tomará con responsabilidad decisiones conscientes que la acercarán a su cuidado y bienestar.

Por último, se invita a las empresas a ver por el bienestar de sus colaboradores, que cuenten con espacios de escucha ya sea con entrevistas fenomenológicas o talleres, para que los colaboradores puedan expresarse libremente y a partir de esto, puedan conocerse, comprenderse y que estas reflexiones los lleven a tomar decisiones más conscientes con relación a su bienestar y cuidado. Por espacios de trabajo más humanos.

1. La persona y su implicación desde el campo del Desarrollo Humano

1.1 Justificación y pertinencia desde el Desarrollo Humano

El autoconocimiento es una oportunidad para ver hacia el interior, descubrirse, reencontrarse e incluso, resignificarse. De acuerdo con el artículo '*Autoconocimiento: una mirada hacia nuestro universo interno'* de Chernicoff y Rodríguez (2018), el autoconocimiento es "la capacidad para dirigir la atención hacia uno mismo y tomar conciencia de diferentes aspectos de la identidad, así como de nuestras emociones, pensamientos y conductas" (p. 29). Y en palabras de Puig (1991, en Payá, 1992), define el autoconocimiento como:

> El esfuerzo por saber lo que sentimos, lo que deseamos, lo que nos impulsa a actuar y creemos necesitar, lo que pensamos y las razones que tenemos, los valores que aceptamos y defendemos y, en definitiva, quiénes somos ante nuestros propios ojos. (p. 70)

Es a partir de que el ser humano decide conocerse y comprenderse, que puede decir qué sí quiere, qué sí decide, qué sí elige, qué sí acepta o qué no. Qué importante es para la sociedad y para los seres humanos poder saberse, poder establecer y comunicar los límites que cada persona considere necesarios. El definir límites y comunicarlo con asertividad dará paz y plenitud a todo aquél que lo ejerza; conllevará aprendizaje de sí mismo, relaciones interpersonales sanas, reconocimiento y validación de las emociones y que los límites establecidos lleven directa o indirectamente al autocuidado de la persona. La complejidad se torna cuando el ser desconoce con certeza qué sí está dispuesto a aceptar y qué no, cuando hay confusión interna encaminándola a aceptar cualquier condición. Puntualmente en el ámbito laboral, tanto en empresas privadas como públicas u organizaciones civiles, si se llega a presentar la falta o dificultad del establecimiento de límites, puede llevar a la persona a adjudicarse más responsabilidades de lo que le corresponde y como consecuencia pudiera derivarse en un desequilibrio personal, dejar de cuidar de sí mismo o llegar a niveles de estrés como *burnout*. Kathya Loza (2020) en su Trabajo de Obtención de Grado: *Prácticas de*

autocuidado en mujeres de una Organización en la Sociedad Civil (OSC) cita a Martínez (2010) quien explica ciertas características del síndrome de burnout o '*quemado*': "En este se distinguen algunos síntomas como lo son principalmente: agotamiento, insomnio, malestar físico, etc." (p. 10). La falta de poder establecer límites afecta tanto la salud como otros ámbitos de la vida, como lo es el familiar, lo social y principalmente lo intrapersonal: ¿Qué dirige a la persona a aceptar cualquier condición por lo que se descuida, se desequilibra y pudiera llevarla a sentir emociones de frustración, angustia, impotencia?

Desde la maestría en Desarrollo Humano se prioriza el colocar a la persona en el centro para lograr el desarrollo de la persona y se logra a partir de la relación con otro y a partir de una relación con ciertas características. Conocido como Enfoque Centrado en la Persona (ECP) de Carl Rogers (1964), Navarro (2022), lo expresa como: el ECP "consiste en recibirle incondicionalmente, incidir en ella, interactuar, comprenderla sin juzgar, con autenticidad, con total comprensión empática lo que motivará al cambio de conducta, es decir, propiciará la tendencia actualizante" (p.9). El autoconocimiento y establecimiento de límites como estrategia para el autocuidado y el bienestar es de relevancia y pertinencia para el Desarrollo Humano inicialmente como una oportunidad para continuar promoviendo el enfoque centrado en la persona y otras corrientes humanísticas como la Gestalt en el ámbito laboral y personal. Se pretende continuar promoviendo y mostrando que al aplicar las condiciones y herramientas facilitadoras a aquél que sea intervenido, pueda experimentar un espacio de comprensión empática y aceptación incondicional, un espacio donde él o ella será recibido sin juicio, con escucha activa y que paulatinamente, lo lleve a descubrirse, sincerarse y comprenderse. En alineación con el ECP, a partir del conocimiento propio y del contacto consigo mismo la persona puede – regresar a su centro- y desde ahí, decidir sobre los límites que sean necesarios. Por consiguiente, que la persona se conozca más a sí misma y que esto la lleve a establecer relaciones más sanas, fundadas en el respeto mutuo a partir de las condiciones que él o ella establezca, que incremente la confianza en sí misma y que repercute positivamente en su bienestar. Se busca que, al estarse implementando en el ámbito laboral, los colaboradores de una organización puedan comprenderse más e ir

haciendo consciencia de sus necesidades y lo que la Gestalt define - les “va haciendo figura”-, la cual refiere a la “organización de figuras y fondos que aparecen y desaparecen” (Burga, 1981, p. 86), para poder definir y comunicar lo que les es importante y establecer límites para bien de ellos. De manera consecuente, casi natural, beneficiará a las organizaciones, ya que contarán con personal asertivo, transformador, y hasta productivo. Novelo (2018), comparte cómo influencia la calidad y bienestar del empleado en los resultados de éste.

> Considero que sí resulta posible que se encuentren experiencias de trabajo similares en otras empresas en nuestra localidad o en el país, particularmente, donde la cultura laboral reconoce la importancia que tiene para el éxito de la organización, la productividad que emerge cuando se considera el bienestar del empleado. (p. 86)

El Desarrollo Humano en palabras de Lafarga (2010), “se determinó así para la promoción del crecimiento individual y comunitario que emana de la psicología humanista” (p.14), la cual tiene como núcleo, “desbloquear, a través de una relación interpersonal comprensiva y transparente, con una actitud positiva y sin condiciones, la capacidad de la persona para satisfacer sus propias necesidades valiéndose de sus propios recursos” (2005, p.8). Es relevante para el Desarrollo Humano y para las organizaciones el contar con personal autónomo, competente, asertivo y resiliente; Al hablar de resiliencia se hace referencia a lo que Grotberg en García-Vesga (1995 en 2013) define como “la capacidad humana universal para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas o incluso ser transformado por ellas” (Secc. 2 párr. 13).

Para cumplir los objetivos organizacionales es relevante que sea bajo condiciones laborales sanas para el bienestar del mismo colaborador, logrando culturas empresariales enfocadas en el colaborador siendo redituable a largo plazo y con visión tanto para la organización como para su personal ya que al promover este tipo de cultura, se buscaría que de manera inherente aumente el compromiso al identificarse con la compañía, de igual manera, incrementa el amor del colaborador por trabajar en una organización donde él o ella pueda desempeñarse tal quien es. Si en un ambiente como lo es el del trabajo, se promueven espacios y talleres para que las personas se conozcan, se comprendan y los lleve a tomar decisiones conscientes, los beneficios serán múltiples.

No sólo en el trabajo y en las relaciones laborales, sino que repercutirá positivamente en tener relaciones personales más sanas, genuinas, con respeto y un efecto social.

1.2 La elección del tema

Soy consultora en temas de capital humano desde hace más de cinco años y desde que estaba en la carrera llamó mí el interés el poder acompañar a las organizaciones a ser mejores para ellas y para sus colaboradores. Creo que una organización tiene mucho que aportar a su personal y a nuestra comunidad, la cultura de hacer negocios transforma a la persona. El pasar tanto tiempo en un lugar, con diferentes personas y con una forma de hacer las cosas, impacta en el modo en el que sus colaboradores son con ellos mismos y con los demás. Al menos así ha sido para mí, a mí me ha transformado y he aprendido mucho de mí, de mi comportamiento, de mi desempeño, cómo mejorar, cómo recibir retroalimentación, cómo trabajar en equipo, cómo ser mejor persona, cómo ser mi mejor versión y cómo cuidar de mí a través de mi trabajo. Elegí este tema porque me he desequilibrado, me he alejado de mi bienestar por buscar alcanzar los objetivos de la compañía, quería comprender qué sucedía conmigo y si había más personas que pasaban por esta problemática. De ser así, ¿qué se puede hacer para acercarme a mi bienestar?.

1.3 La implicación personal

Dicen que la mejor manera de aprender de uno mismo es a través de las relaciones humanas, y qué importante es conocer nuestras fortalezas, debilidades, emociones, nuestra identidad y lo que uno sí quiere y qué no. Es algo que en particular me ha costado. El poder reconocerme a mí por mí y lo que soy, y no por lo que allá fuera puedan determinar de mí. En el ámbito laboral me enfrenté a cargarme de estrés y por ende alejarme de mi cuidado, llenándome de más responsabilidades de las que me correspondían con el afán de recibir un reconocimiento externo, sin embargo, en lo interno se me dificultaba creer en mi capacidad, en mis habilidades, afectando mi salud física y emocional. El cargarme voluntariamente de más actividades, de más tareas, el

extender por más horas la jornada de trabajo creyendo que entre más hacía, más valía. Llegué a un punto en el que mi salud se vio afectada y principalmente un dolor y frustración interno por no ir tras lo que considero importante para mí como lo es el cuidado propio, bienestar, serme fiel, escucharme internamente, siento que no estaba siendo amorosa, ni compasiva conmigo misma, ni congruente, por estar en la búsqueda del aplauso externo porque internamente no me lo permitía mi rigidez y autoexigencia. Por lo que creo que es necesario conocerse para poder comprender qué hay detrás de lo que uno acepta y decide.

Platicando con varias amigas hemos compartido experiencias similares donde también se han alejado de su bienestar, cada una por supuesto desde su experiencia fenomenológica, sin embargo, me pregunto, ¿qué llevará a una persona a no poner límites en el trabajo?, ¿qué sucede cuando uno permite que influencias externas sean las determinantes de lo que se va aceptando en el camino, sin ser a ciencia cierta lo que se quiere o que irán en contra de su bienestar y cuidado?, ¿la falta de autoconocimiento y de establecimiento de límites es algo recurrente en los ámbitos de trabajo?. Por consiguiente, ¿cuál es el factor necesario para establecer límites en el ámbito laboral que nos lleve al propio cuidado responsable, libre y autónomo?

Es por lo antes mencionado que me interesa desarrollar para mi Trabajo de Obtención de Grado: *El autoconocimiento y el establecimiento de límites en colaboradores organizacionales, como estrategia para el bienestar y el auto cuidado*. Que podamos reconocernos, reconocer los valores que aceptamos y defendemos. Que podamos serle fiel a nuestra integridad, cuidar de nosotros y nuestro bienestar: tanto mental, emocional, físico y espiritual. Ya que incluso sabiendo que establecer límites era necesario por mi bien, en su momento mis introyectos, -creencias- y el miedo fueron más grandes. Como el miedo a no ser aceptada, terminando en una frustración interna por no escuchar mi corazón, por no escuchar mi interior. Ya sea que uno esté en una organización o trabaje por su cuenta, definitavemente será necesario establecer límites o las condiciones y pautas en la relación empleador – trabajador o cliente – proveedor.

Quisiera decir que hoy continuo aprendiendo a establecer límites; en la actualidad todavía me observo aceptando condiciones diferentes a lo que incluyen mis servicios de consultoría, o dedicándole más de mi tiempo a servicios que no se habían acordado así en un inicio y soy prueba viva que los límites son importantes, por y para una misma. La realidad es que sigo siendo una obra de arte en construcción y en proceso. Me doy cuenta que conocerme y el establecer límites comienza conmigo misma y creo que así como yo estoy en este camino en construcción, espero que este trabajo aporte valor a todo aquel que se encuentre en esta misma situación, que sea catártico leer que somos varios a quienes se nos dificulta, reconocernos, aceptarnos, establacer límites y dé esperanza el saber que sí hay una luz al final del tunel, por nuestro bien, por nuestro bienestar. Deseo que este TOG nos dé información para saber cómo lo llevamos a nuestra vida, cómo lo permeamos sin que sea un simple pensamiento o frase motivacional, cómo vamos reconociéndonos, conociéndonos, dándonos cuenta de lo que nos impulsa a actuar y principalmente, amándonos a nosotros mismos como plantea Rogers, con empatía y comprensión incondicional para poder entonces establecer límites desde el autorrespeto, autocuidado y principalmente, desde el amor propio.

2. Problematización

2.1 Problematización

El presente tema que se abordará ha transitado por varias etapas, desde la experiencia propia, entrevistas con colaboradores hombres y mujeres con una antigüedad laboral de más de dos años e investigaciones exploratorias de diferentes fuentes, para ir dando claridad al tema que se presenta, así como la aportación al Desarrollo Humano y viceversa. Tanto en empresas mexicanas como en otros países, se ha observado al alza la proliferación de condiciones y jornadas laborales desmesuradas, y lo preocupante es que ahora, es el mismo colaborador quien decide trabajar excesivamente afectando su persona, presentando mayores niveles de estrés, repercutiendo en su salud física, en lo emocional y hasta en lo familiar, para alcanzar los logros de la compañía y por el reconocimiento de estos. Se comenzará por definir qué es problematizar, consecutivamente se planteará el contexto relacionado al tema establecido, las causas, efectos y se describirán las categorías obtenidas a partir de las entrevistas realizadas, concluyendo en la detección de necesidades en las que podría aportar el Desarrollo Humano.

2.1.1 Problematizar

Es de relevancia explicar cómo se ha ejecutado el proceso de problematización para la definición del tema problema, sus propuestas, pertinencia y futuras soluciones en dicho Trabajo de Obtención de Grado (TOG). Para ello, se comenzará definiendo qué es 'problematizar' lo cual, para Sánchez (1993), es un "proceso cuyo producto es el planteamiento del problema" (p.1). Es decir, es el paso que precede a plantear una problemática y por ende a soluciones. Problematizar involucra un proceso complejo en el que el investigador "va decidiendo poco a poco lo que va a investigar" (p.3), dicho proceso involucra diferentes referencias lo cual le permite una "clarificación gradual y progresiva del objeto de estudio" (Sánchez, 1993, p.4). Se busca que a través del proceso de problematización se encuentre la pertinencia al 'campo problemático' o sea,

el contexto donde se desenvuelve y aparece el problema, dando incluso un respaldo a la problemática para que eventualmente se propongan soluciones una vez definido el problema.

2.1.2 Contextualización

Para conocer con mayor profundidad el tema problema a abordar y su relevancia, es necesario indagar en diferentes fuentes académicas e informativas con sustento crítico y fidedigno, para poder ir determinando si en efecto hay una problemática la cual resolver.

Es interesante conocer qué se ha investigado con relación al autocuidado y cómo alejarse de éste genera estrés principalmente en lo laboral. Cómo ha evolucionado a lo largo del tiempo y el impacto para los colaboradores que lo padecen. Por ejemplo, desde 1919 se llevó a cabo el primer convenio por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para limitar las horas de trabajo con el propósito de “promover el bienestar, una elevada productividad, y para proteger la salud física y mental de los trabajadores” (OIT, 2023). A pesar de contar con una agencia mundial que se encarga de fomentar la justicia social, los derechos humanos y laborales, México todavía tiene mucho por hacer en esta índole. Según datos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) publicados por El Financiero (2021), México obtuvo el primer lugar donde los colaboradores trabajan más horas anualmente, siendo un promedio de dos mil ciento veinticuatro horas (párr.1), en comparación con Alemania donde se labora mil trescientos treinta y dos por año. Las largas jornadas laborales llevarían a un incremento de riesgos psicosociales, la cual la OIT (1968), señala que “las interacciones que se ha demostrado ejercen una influencia negativa en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia” (p.10). Según datos de la UNAM citando a la Organización Mundial de la Salud (2017), las largas jornadas laborales ha llevado a los trabajadores en México a ser el número uno en estrés laboral (párr. 4), por encima de naciones como China y Estados Unidos, las dos economías más grandes del planeta.

Los datos del estrés laboral en colaboradores continúan al alza y con mayor ímpetu a partir de la ‘Pandemia COVID 19’. En un boletín por la UNAM (2022), *Los*

mexicanos, los más estresados en el mundo, se comparte que según “datos de la Bolsa de Trabajo en México OCC Mundial, en 2019 el estrés crónico en los centros laborales afectó a más de cuarenta por ciento de sus integrantes; en 2021 se incrementó a sesenta y tres por ciento” (párr. 5) Es posible observar el aumento del estrés en los diferentes centros de trabajo, aunado a ello, la coordinadora de Psicología Organizacional de la Facultad de Psicología de la UNAM “aseveró que la pandemia de la COVID-19 evidenció al ‘colaborador siempre disponible’” (UNAM, 2022, párr. 6) es decir, a estar presente y disponible en todo momento para lo que requiera el negocio.

En la actualidad son alarmantes tanto las jornadas desmesuradas de trabajo como el ‘modus vivendi’ del colaborador mexicano, que lo alejan cada vez más de cuidar de sí, impactando en su salud física, emocional y psicológica. Como consecuencias alejarse cada vez más del autocuidado se observa un incremento del estrés laboral por lo que se presentan “molestias gastrointestinales, alteraciones de sueño, dolor de cabeza, reacciones conductuales y/o miedos, pero también a incrementar experiencias de acoso laboral” (Villacencio, 2022, en UNAM, 2022, párr. 6). Otros de estos, son los altos índices de fatiga, que de acuerdo con datos del IMSS (2022), el 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos.

Queda claro el impacto perjudicial para las personas trabajadoras en México y las consecuencias negativas que impactan a las empresas. Según datos de la UNAM (2022), al estudiar las consecuencias de altos niveles de estrés en colaboradores, “las organizaciones perciben resultados con baja calidad, incremento de accidentes laborales o mala atención al cliente” (párr. 7). Incluso a partir de octubre del 2019 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitió la implementación de la NOM-035-STPS-2018 *factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*, la cual, tiene como objetivo “establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo” (NOM035, 2019, párr. 4). Con la emisión e implementación de esta norma se busca que las organizaciones difundan información a los colaboradores sobre cómo prever los riesgos psicosociales, medidas para la prevención, las posibles alteraciones de salud por estar expuesto a riesgos psicosociales.

Además, en un reporte de El Economista (2022) citando datos la OIT, “estima que el estrés laboral en México cuesta entre $5,000 y $40,000 millones de dólares al año. Pero los costos de los trastornos mentales no sólo se cuantifican en dólares o pesos: ¿Qué pasa con el resto de los trabajadores en una empresa donde falleció una persona?” (párr. 1)

Es posible concluir que el colaborador va alejándose cada vez más de cuidar de sí y por consiguiente ha incrementado el estrés laboral en los colaboradores mexicanos, que las condiciones de trabajo no son las adecuadas para combatir esta problemática, sino al contrario, aportan a ella. Es importante que tanto los y las mismas colaboradoras tomen acciones por su salud y bienestar como responsabilidad de las empresas por brindar las condiciones, objetivos y estatus para desempeñar el trabajo equitativo y equilibrado.

2.1.3 Descripción de la Población

Para el siguiente trabajo de estudio se ha decidido llevar a cabo entrevistas a cuatro personas con una duración de noventa minutos aproximadamente cada una. Dichas entrevistas se ejecutaron para conocer las vivencias, emociones, acciones, al respecto de qué tan distantes se consideran sobre su concepto de autocuidado, saber si viven o no estrés por su trabajo, si consideran que ha ido en aumento y cuáles han sido las causas de esto. De igual manera, se centraron en conocer cuál es su definición de bienestar y autocuidado y desde su experiencia fenomenológica, qué tan distantes o cercanos están de este ideal y qué los ha acercado o alejado de ella. Se determinó que la población óptima para este estudio fueran hombres y mujeres de varias industrias y edades, y que llevaran trabajando al menos dos años en una misma compañía. Se solicitó un mínimo de antigüedad laboral debido a que es después de cierto tiempo en el que el colaborador supera la ‘curva de aprendizaje’ y se ve envuelta en los valores, decretos y cultura de la empresa. Es a partir de lo anterior que se busca comprender cómo se viven los entrevistados, cuáles son sus responsabilidades, cargas de trabajo, jornadas, e ir indagando qué es para ellos autocuidado, equilibrio y cómo lo logran o no.

A partir de las entrevistas realizadas fue posible identificar que varios de ellos y ellas se viven con estrés laboral repercutiendo en su salud física, mental, emocional y teniendo impacto en sus relaciones interpersonales y que varias de las personas desconocen cómo acercarse más a cuidar de sí mismas. Por otro lado, a otras de las personas entrevistadas fue posible explorar desde las entrevistas, qué es lo que los lleva a cuidar de sí mismos o no, más allá de las estipulaciones empresariales, varios de ellos compartieron que, incluso aunque cuentan con programas empresariales relaciones con el bienestar, libremente optan por tomar acciones alejándolos de su autocuidado y bienestar familiar. Es enriquecedor y a la par, esperanzador, comprender de dónde, cómo surge y se desenvuelve el problema para poder entonces incidir y proponer desde el Desarrollo Humano.

2.1.4 Árbol de problemas

Fue utilizada la herramienta del árbol problema con el objetivo de comprender y representar a través de un mapa las diferentes causas y efectos del tema problema central. El aterrizar los efectos que se desenvuelven y las consecuencias, fueron obtenidos a partir de diferentes fuentes. Estas son, la propia experiencia, la comprensión de cómo lo viven varios entrevistados y entrevistadas e indagación en bibliografía y artículos.

A partir de la información recabada y analizada es posible ir concluyendo qué causas son las predominantes para el distanciamiento del autocuidado en las personas. Cada persona es diferente y mientras que, para algunas, una actividad en el trabajo puede resultar más complejo, para otras representa un desafío capaz de sobrellevar, la clave recae en qué acciones llevan los individuos para desempeñarse laboralmente y a la par desarrollarse hacia su propio beneficio, manteniendo su vida, salud y bienestar. Se plantearán a continuación los efectos y causas explorados al respecto del distanciamiento del autocuidado en colaboradores.

En cuanto a los efectos, es preocupante el impacto y las repercusiones que tienen estos no sólo a nivel salud, sino también a nivel social, familiar y empresarial. A partir de las entrevistas y fuentes indagadas e incluso de personas cercanas y la propia

experiencia, se observa que al vivirse alejándose cada vez más en cuidar de sí mismo, hay un aumento de diferentes enfermedades como cardíacas, respiratorias, diabetes, insomnio, fatiga, entre otras más, llevando a la persona que lo padece, incluso a terminar hospitalizado. En un nivel emocional, las personas comparten que se viven ansiosas, con depresión, insatisfechas en diferentes ámbitos: personal, laboral, etc., llevándolos eventualmente a aislarse de su familia, de sus amigos, su comunidad; algunos de los entrevistados compartieron que hay disgusto de la familia por tantas horas de trabajo complicando las relaciones con sus familiares y el individuo encontrándose incapaz de establecer algún límite o cambio. Las responsabilidades de las diferentes áreas a cubrir como el personal, laboral, familiar son tantas, llevándolos a la incapacidad para cumplir o sobrellevar la carga de tantas responsabilidades afectando de igual manera el ámbito empresarial. Para la empresa representa aumento en ausencias laborales, en el índice de rotación, en los costos asociados a la salud, riesgos laborales, riesgos psicosociales, etc., en decremento de la productividad laboral, por ende, disminución en la calidad de los productos y/o servicios entregados. Todos estos efectos impactan a la persona y a la compañía y es así como trasciende en la pérdida de la calidad de vida de las personas y, por lo tanto, se refleja en la pérdida del logro de los objetivos y resultados organizacionales.

Es necesario comprender qué es lo que causa que la persona se distancie cada vez más de su autocuidado, por ende, incrementa su estrés laboral, cómo o qué lleva a un aumento de éste. A nivel del colaborador, puede existir la posibilidad que los colaboradores, es decir, las personas, desconozcan o cuenten con bajo conocimiento de cómo gestionar sus emociones ante diversas situaciones que atenten contra su persona y cuidado, incluso pudiera ser que se les dificulte reconocer la situación con esa connotación, poder expresar y nombrar su emoción. Otras de las causas observadas a partir de las entrevistas, es el alto compromiso con el trabajo aunado a la ejecución de malos hábitos y no saber llevar un equilibrio entre vida-trabajo. De igual manera, la ausencia de un sentido y propósito en la vida y fuera del espacio de trabajo y la falta del establecimiento de límites. Una cultura de la empresa débil, conflictiva o centrada solo en los resultados y no en las personas, es una de las principales causas en que

incremente la falta de autocuidado del personal, aunado a la poca o nula planeación estratégica, la distribución inequitativa de responsabilidades, las largas jornadas de trabajo junto con poco empoderamiento para la distribución de la carga laboral.

A continuación, se presentará el árbol problema con el propósito de ejemplificar visualmente lo detallado anteriormente.

Figura 1. *Árbol problema*

2.1.5 Pre-categorías de problematización

Las pre-categorías de problematización que se mostrarán a continuación fueron identificadas a partir de un proceso reflexivo y metodológico que combinó distintas fuentes de información: Experiencia personal, Entrevistas iniciales e investigación en el problema.

Estas pre-categorías surgen tanto de la experiencia propia en torno al tema-central como de las entrevistas iniciales y datos de investigación. Se realizó una reflexión personal lo cual permitió establecer una base inicial de observación y análisis. Se profundizó en la indagación del problema central, lo que permitió estructurar y delimitar las categorías clave, por ejemplo, datos de El Financiero (2021), México obtuvo el primer lugar donde los colaboradores trabajan más horas anualmente, siendo un promedio de dos mil ciento veinticuatro horas (párr. 1). De igual manera, según datos de la UNAM citando a la Organización Mundial de la Salud (2017), las largas jornadas laborales ha llevado a los trabajadores en México a ser el número uno en estrés laboral (párr. 4) Al encontrar información que comprueba el tema problema, se llevaron a cabo cinco entrevistas exploratorias con el objetivo de captar perspectivas diversas y enriquecer la comprensión del problema. El propósito es que estas categorías reflejen la relación entre el autoconocimiento, el establecimiento de límites y el autocuidado, para comprender cómo estos factores influyen en el bienestar y la toma de decisiones de los colaboradores.

El autoconocimiento y establecimiento de límites por parte de los colaboradores, como estrategia para el autocuidado
Categoría 1. El autoconocimiento para la gestión de emociones en la toma de decisiones Esta categoría se enfoca, a partir de lo dicho por las personas entrevistadas, hacia la importancia de darse tiempo para conocerse a sí mismos, sus emociones, pensamientos y experiencias, y que esto lleve a confiar en ellos, ellas, y en lo demás. Que los encamine a conocerse, y poder entonces gestionar sus emociones y cuando aplique, que a partir de auto conocerse y reflexionar, dirija a la toma de decisiones libre, aceptada y consciente.
Categoría 2. La importancia de establecer acciones con propósito como estrategia para la disciplina, límites y autocuidado Se propone a través de esta categoría, el estudio de qué compone o lleva a la disciplina, a establecer límites y, por ende, al auto cuidado. A través de las entrevistas, se analiza cómo a partir de que la persona tiene claro el sentido y propósito de lo que está haciendo, para qué hace lo que hace, cuál es su intención, puede dirigirse hacia la disciplina, el establecimiento de límites y el autocuidado.
Categoría 3. Los introyectos como limitante para el bienestar y autocuidado En esta categoría se explora cómo la concepción que cada persona tenga de sí misma podrá ser beneficioso o perjudicial para su salud, bienestar o para decidir cuidarse. A través de las entrevistas realizadas se analiza qué lleva a cada uno, una, a decidir cuidarse o no, a tener ciertos hábitos y se determina a partir de cómo se ven a ellos y ellas mismas.

Tabla 1. *Esquema de precategorías de problematización*

Categoría 1. El autoconocimiento para la gestión de emociones en la toma de decisiones

En esta categoría se busca describir y explorar la relevancia de conocerse más a nivel de introspección, de igual manera, tiene como objetivo aterrizar las experiencias de los entrevistados en relación con la importancia de darse espacios, aplicación de herramientas, tiempo para conocerse más a sí mismos, a sí mismas y que esto lleve a su autoconfianza, a incrementarla. Asimismo, a gestionar las emociones, a tomar decisiones en beneficio de su bienestar y autocuidado.

En la primera entrevista, desde la experiencia de "A" se expresa como disonancia cognitiva entre lo que piensa y le gustaría hacer, sin embargo, parece que las emociones la sucumben y no sabe por dónde comenzar: "[…] he buscado oportunidades en otras empresas y no ha sido fácil buscar empleo y siento miedo, me quiero mover de aquí pero no me puedo aventar por la responsabilidad de la familia" (E1, 22 de marzo 2023).

Una experiencia similar fue la de "K", la cual, desde su vivencia hubo momentos donde llegó a sentir miedo de qué pasaría si perdía su trabajo, incluso llegó a imaginarse escenarios ficticios, y comparte que comenzó a cambiar ese diálogo: "bueno, no puedo estar con miedo por perder el trabajo. Hay muchos otros buenos trabajo" (E4, 24 de marzo 2023). "A" menciona que: "ha sido una montaña rusa, como un circo, malabares" (E1, 22 de marzo 2023), hace consciencia de que necesita hacer algo, pero no sabe cómo hacerle. El poder brindarse tiempo para detenerse, para conocerse, descubrir sus emociones, qué hay en el fondo y cómo poder hacerle para su bienestar, puede ser clave y podría aportar tanto a las experiencias de los entrevistados como de muchas otras personas. Por ejemplo, "M" comparte: "a mí me gustaría no desesperarme tanto o no enojarme tanto, con mis hijas y no gritar demasiado. Me gustaría ser más paciente, escucharlas, no enojarme tan pronto, tratar de comprenderlas, escucharlas, entenderlas" (E2, 22 de marzo 2023). Por su parte, "G" señala: "me hace sentido el que pueda ir aprendiendo e ir separando mente, cuerpo, no tener prejuicios, quisiera aprender cómo separar los juicios hacia uno mismo" (E3, 24 de marzo 2023). El Desarrollo Humano podría aportar al autoconocimiento y que éste pudiera acompañar hacia la toma de

decisiones asertivas, Muñoz (2012) menciona que desde la postura humanista es de valor todo lo que el ser humano es y hace, todo lo que la persona siente y experimenta como sensaciones, emociones y sentimientos, en palabras de Muñoz estos cuentan con distintas finalidades y una de estas es la toma de decisiones:

> Clarifican al pensamiento y la toma de decisiones. La cognición pura, sin la ayuda de lo emocional, frecuentemente no es capaz de dar soluciones adecuadas a los problemas. A menudo, a través de las emociones, se perciben mucho más perspicazmente ciertos detalles de la situación como lo haríamos de otra manera. Los sentimientos son grandes sintetizadores de la experiencia. (p. 14)

Así como los entrevistados “A”, “M”, “G”, se sintieron escuchados, expresaron lo que vivían y cómo lo vivían, se dieron la oportunidad de clarificar su pensamiento para comprenderse y poder tomar decisiones que los acerque a su bienestar. demás personas al para poder tomar acción hacia su bienestar, y por supuesto, inherentemente en las relaciones interpersonales.

En relación con cómo ha sido su experiencia de autocuidado y bienestar los entrevistados comparten lo siguiente: “*A” menciona que “la cachucha de “A” es la que tengo más descuidada, me tengo descuidada y no me he permitido*. *Debo regresar a retomar a qué necesita “A”, qué quiere, si no es ahorita en qué momento*” (A, E1., 22 de marzo 2023). Se puede interpretar como un choque interno, entre lo que es hoy y lo que quisiera, lo que siente y las decisiones que llega tomar. “M” reconoce que le da miedo: “*sí ya lo tengo que hacer, lo tengo bien consciente*” (E2, 22 de marzo 2023). Sin embargo, algo sucede dentro de él entre lo que piensa y considera, y lo que realmente decide accionar.

Comparte “A”: “*me mueve el que cuando estoy baja de energía, emociones no tan positivas de energía, y me permito confiar en las personas y platicarles mis proyectos o mi sentir, soy muy de buscar aprobación y validación*” (E1, 22 de marzo 2023). A partir de lo que expresa, pareciera que puede caer en el hacer a partir de que los demás la aprueben. El conocerse y reconocerse, saberse a uno mismo, llevaría a elegir con conciencia.

De acuerdo con la experiencia de “C”:

> *Creo que es muy importante que nos conozcamos y que tomemos decisiones a partir de lo que queramos de la vida. Es darse el tiempo de decisión, qué quiero, me va a satisfacer, estos "momentos de pensar" que son bastantes importantes, antes no decidía y me dejaba llevar.* (E5, 27 de marzo 2023)

Darse las pausas, la reflexión y poder hacer junto con material de apoyo, ejercicios para conocerse más a uno mismo podría acompañar a una toma de decisión en libertad y consciente. Como menciona C que ha sido su vivencia:

> *Mi terapeuta me dejó como definir mi proyecto de vida. Ese fue el detonante para auto conocerme, mis emociones, qué quería. Me siento muy orgullosa de mí, como la frase "que no hay mal que por bien no venga", y lo confirmo.* (E5, 27 de marzo 2023)

Los entrevistados compartieron sus experiencias, sentires, pensamientos y emociones, escuchándose en el momento presente de la entrevista. Expresaron lo que pasaba por su cuerpo, por sus pensamientos, y algunos de ellos reflexionaron qué hacer al respecto, y para otros, se percataron que no sabían por dónde comenzar, siendo así, un buen comienzo para detenerse y escucharse. "El organismo humano es susceptible de autorregulación y de autodirección en sentido positivo si se facilitan las condiciones que favorezcan el despliegue de esta tendencia actualizante" (Barceló, 2012, p.129). A partir de las vivencias de los entrevistados es posible aterrizar lo crucial e importante que es el autoconocimiento como puente estratégico para la gestión de emoción y la toma de decisiones consciente y libre. Echeverría (2006) dice:

> Al adoptar con sus decisiones una consistencia tal o cual, cada quien se asume ante todo como reivindicador o como represor de lo humano, como libre o como autómata; al elegir entre distintas posibilidades, está "condenado" a elegirse primero como una realización de la libertad o como una renuncia a ella. (p. 193)

Vivirse en libertad emocional permitirá y liderará hacia tomar las decisiones necesarias y definir los límites necesarios que lleven hacia el autocuidado y bienestar.

Categoría 2. El propósito y establecimiento de límites como estrategias para el autocuidado

La presente categoría se centra en conocer qué es el bienestar personal para cada uno y una de las entrevistadas y qué los ha llevado a cuidarse o no, en los diferentes ámbitos que consideran dentro de su definición de bienestar o autocuidado. Al conocer su experiencia será posible conocer y definir si el establecimiento de límites es o no un camino viable para alcanzar el autocuidado en el ámbito laboral y en otros de su vida.

Algo interesante que se obtiene de las entrevistas es conocer, desde la experiencia de cada entrevistado, qué es el autocuidado y bienestar y cuál consideran ellos que es el camino para llegar a lo que cada uno considera como su "ideal".

"A" comparte que dentro de lo que es autocuidado para ella, está involucrada la salud y comparte que ha tenido temas físicos, en sus palabras, pareciera que le podría llegar a preocupar mostrarse vulnerable ante los demás y ante definir ciertos límites:

> *Ahora es una alarma que si no me cuido no van a terminar las cosas bien y no es fácil porque es cambiar hábitos, cambiar prioridades, es poner límites a muchas cosas y el ser vulnerable que no está fácil.* (E1, 22 de marzo 2023)

Desde la experiencia de "K", expresa que no desea sacrificar su persona y que desea tener buena salud: "*no quiero tener problemas de salud, necesito poner bien mis horarios, disciplinarme, poder llevarlo lo más equilibrado posible*" (E4, 24 de marzo 2023).

El entrevistado "C", considera que la disciplina es clave o la necesaria para el bienestar más allá de motivación:

> *Creo que la disciplina, uno puede trazarse los objetivos que quiera, y la motivación puede llevarte a muchos lados, pero no siempre hay motivación, la disciplina nos lleva a esos lugares donde ya no alcanza la motivación. Hay que ser constante y disciplinado sino no se logra, junto con esfuerzo.* (E5, 27 de marzo 2023)

Se indagó si los límites son un mecanismo que acercan o no al bienestar. En la mayoría de las entrevistas coincidieron que el camino establecido para elegir y accionar con miras al autocuidado recae en disciplina, lo cual, se pudiera interpretar que para ser disciplinado se necesitan establecer ciertos límites con ellos mismos, y con el entorno.

Surge la pregunta, ¿qué lleva a que la persona, sabiendo lo que tiene que hacer para su bienestar, lo ejecute? “M” opina que:

> *Yo entiendo los límites como disciplina. Si no te pones límites puedes estar perdiendo el tiempo en redes sociales o hacer cosas que no son tan productivas. Poner límites a comer ciertas cosas que puede que te gusten pero que no sean saludables. Tiene que ver con la disciplina, pero siempre buscando tu objetivo y regular esos límites.* (E2, 22 de marzo 2023)

“G” narra cómo comenzó a ir al bosque porque se dio cuenta lo mucho que lo disfrutaba y le encontró un sentido:

> *Comencé a hacer algo que me gusta mucho que es ir al bosque, y comencé a hacerlo una vez al mes y hasta dos veces al mes. Me ha hecho sentir un poco más liberador de estrés. Hacer las cosas que me gustan constantemente*. (E3, 24 de marzo 2023)

Pareciera que es el compromiso, el darle un sentido a lo que se hace, es lo que lleva a la persona a decidir (consciente o inconscientemente) establecer límites, que la acerquen a su bienestar. “G” dice:

> *Puse límites inconscientes para poder ir al bosque. No sé si son límites que puntualmente definí o que de manera inconsciente establecí. Yo creo que a lo mejor son compromisos, por ejemplo, el compromiso de sacar el perrito a pasear diario no es como que quisiéramos hacer el límite sino de manera inconsciente se estableció y el tener claro por qué hacerlo, de dónde nace lo que quiero.* (E3, 24 de marzo 2023)

Y a nivel laboral, por supuesto que impacta, como la experiencia de “K”: “*No voy a sacrificar a mi persona, hay como límites y es el ir poniendo estos límites también sin dejar el compromiso por el trabajo*” (K, E4, 24 de marzo 2023).

La dificultad recae en cómo logra la persona cuidar de ella ante los diferentes ámbitos en los que se desempeña: laboral, familia, social, etc. Llegándose a descuidar por desconocer si lo que hace, viene desde adentro de su ser o es determinado por factores externos. Csikszentmihalyi (1990) sugiere enfocarse en la armonía interna “Si somos o no felices depende de nuestra armonía interna y no del control que somos capaces de ejercer sobre las grandes fuerzas del universo” (p. 24) A través de las entrevistas es posible observar qué es lo que conduce al bienestar y determinar acciones que sean más convenientes para cada quien y cuidar no caer en sufrimiento, como lo describe Gómez (2015): “En la medida que orientamos nuestro actuar por consignas externas, es más probable entrar en situaciones que podríamos denominar de sufrimiento, insatisfacción vital o incluso enfermedad […]” (p. 187) Desde las experiencias escuchadas, es posible explorar la importancia de tener claro el ‘para qué’ de las cosas, cuáles son los compromisos, el sentido interno: para qué hacemos lo que hacemos, y los propósitos, como piezas claves para la autodisciplina, la definición de límites que encamine a un bienestar armonioso personal.

Categoría 3. Bienestar y autocuidado: entre los introyectos y la capacidad de agencia

Esta categoría se define y tiene como objetivo plantear la importancia que tienen las creencias e ideas que la persona tenga sí, como barreras hacia su bienestar y autocuidado. Los entrevistados definieron necesario y crucial cuidar de sí mismos, sin embargo, como se verá a continuación en algunos casos, sus introyectos, es decir, aquellas ideas y/o normas que consideran como correctas o no, los dirige a ciertos comportamientos alejándolos de su bienestar.

De acuerdo con lo narrado por "A", pareciese que necesita demostrar que merece su trabajo, por lo que la ha llevado a descuidarse:

> *El auto cuidado ha sido un talón de Aquiles (con risa tenue y nerviosa) en los últimos años sí es como el querer demostrar que soy suficiente en este empleo y ha sido muy desgastante y me he dejado en segundo lugar.* (E1, 22 de marzo 2023)

En cuanto a "G", comparte que le cuesta desconectarse que, desde su experiencia, necesita estar pensando en las tareas pendientes dentro su cabeza de lo contrario siente que no le está dando la importancia y se considera como alguien irresponsable: "*si no termino el pendiente hoy y voy a hacer ejercicio quiero no sentir que soy un irresponsable, considero necesario aprenderlo a separar*" (E3, 24 de marzo 2023).

A partir del concepto que cada entrevistado tenga de sí mismo, ejecutarán las acciones que consideren necesarias para "combatir" dicho autoconcepto, es decir, por poner un ejemplo, "*creo que, si me voy a mi hora de salida laboral, soy irresponsable, por ende, me quedo más tiempo del necesario, aunque eso perjudique que no pueda hacer ejercicio*" (E5, 27 de marzo 2023).

La vivencia de "K" es que ella antes se sentía en la obligación de estar atenta al teléfono laboral a todas horas, sin embargo, su comportamiento y acciones cambiaron al darse cuenta de que se estaba descuidando. En sus palabras: "*hay como una obligación*

del teléfono laboral y he buscado mentalmente cómo sí desconectarme y no quedarme pensando como 'ay, está este seguimiento'. Tiempo después también aprendí, "bueno, no soy indispensable en la empresa" (E4, 24 de marzo 2023). Menciona, además, que tiene compromiso por su trabajo, pero no para llegar a sacrificar, lo emocional, tiempo con ella, con su familia y menos la salud, lo ha visto con sus compañeros cuando se pone en riesgo la salud por mucho estrés. Y lo que le ha resultado de su reflexión es que se siente más positiva:

> *Me siento más positiva, desde otra perspectiva. Antes sí había ciertas preocupaciones, pero ha pasado el tiempo y con mis experiencias he llegado a la reflexión que el mundo no se acaba, continuo con mi compromiso, de la mejor manera posible.* (K, E4, 24 de marzo 2023)

Se puede concluir que la resignificación de creencias es posible, como lo experimentó "K", llevándola a un equilibrio entre su trabajo y su autocuidado. "K" se dio cuenta de su diálogo interno y tomó una actitud diferente ante la situación y con ella misma. Cadarso (2013) dice: "Parte de nuestra sanación pasa por aprender a darnos a nosotros mismos el amor que no tuvimos, y por último y no menos importante aprender a tener una actitud diferente cambiando nuestras creencias, emociones y comportamientos" (p.109). Para lograr el cambio de actitud, primero es darse cuenta de las creencias, emociones y comportamientos. Desde las vivencias de los otros entrevistados es posible observar qué determinante es lo que consideran de sí mismos, ya sea sentirse no merecedores o no querer verse como irresponsables, que por dichos introyectos optan por comportamientos que los aleja de su autocuidado. Conocerse a sí mismos y reconocer dichas ideas sería el primer paso para transformarlo y que inherentemente lleve al establecimiento de límites para su bienestar personal.

2.1.6 Detección de necesidades

De acuerdo con un análisis de las categorías anteriores se identifican las siguientes necesidades:

1. De acuerdo con las entrevistas elaboradas se puede introducir como primera necesidad la importancia de que la persona se conozca y contacte consigo misma como un ser de emociones, pensamientos, sensaciones y cómo este conjunto de elementos, la lleva a confiar o desconfiar de sí, a gestionar sus emociones y a la toma de decisiones.

El Desarrollo Humano puede aportar con acompañamiento, a través de la escucha, posiblemente con ciertas herramientas, pero principalmente con el diálogo para que las personas se conozcan más a ellas mismas a través de la empatía y comprensión incondicional y reconociendo sus recursos para elegir y decidir libremente.

2. Otra de las necesidades latentes es el acompañar para que las personas recuperen la confianza en sí mismas, para que reconozcan su poder, sus recursos, su fuerza y logren encontrar su voz interior, la cual, puede que, a lo largo de sus experiencias, vivencias y creencias, se consideren no merecedoras o no suficientes.

3. El Desarrollo Humano puede aportar a la necesidad del conocimiento y en la gestión de las emociones para que la persona, pueda descubrirse, nombrar lo que vive, lo que experimenta, reconocerlo y poder gestionarlo.

4. A partir de las categorías descritas se aterriza que una necesidad presente en los y las entrevistadas es el establecer propósitos o compromisos con uno, una misma. Que encuentren el sentido de ‘para qué hacen lo que hacen’ y a partir de determinarlo que estos los encamine hacia acciones para su bienestar y cuidado.

5. Una de las necesidades observables a partir de las entrevistas, en la que nuevamente, el Desarrollo Humano puede injerir, es en el acompañamiento, tanto para, reconocer los introyectos, así como para su transformación, en caso de desearlo, para encaminar hacia acciones que sean puente para el bienestar y que no sea una limitante para el autocuidado.

El Desarrollo Humano, a través del presente trabajo de obtención de grado (TOG), y de las necesidades analizadas, se puede concluir que se centrará en el autoconocimiento para identificar creencias e introyectos, para incidir en la gestión de las emociones, sensaciones y poder tomar decisiones de manera consciente y libre. De igual forma, el Desarrollo Humano aportará en el descubrimiento de la definición de sentido y propósito para la persona, que la lleven a tomar acciones como establecer límites, en miras hacia su bienestar y autocuidado.

2.2 Propósitos, objeto del DH y preguntas de investigación

2.2.1 Propósito de la investigación

En los últimos años se ha presentado una evolución en el ámbito empresarial y principalmente en el área de capital humano hacia dos sentidos. El primero, por cambiar el lenguaje de 'empleado a colaborador' con el objetivo de crear un sentido de pertenencia y el segundo, para promover que el trabajador porte metafóricamente la 'camiseta de la compañía' para el logro de los objetivos y resolución de problemas, que éste se entregue para alcanzar las metas, incluso si se aleja de su bienestar y deja de cuidar de sí. Más allá del uso simple de la palabra 'colaborador', éste engloba una transformación en los comportamientos de la compañía y de las personas que trabajan en ella. Abarca pertenencia, compromiso, creer en los valores de la empresa, en su cultura organizacional, por lo que impacta de manera significativa en la motivación, en el trabajo en equipo, en el desempeño, entre muchos otros factores. ¿Qué sucede cuando el negocio y su cultura promueven ir más allá del equilibrio y bienestar de las personas para el logro de los objetivos organizacionales? Dejando de lado el colocar a las personas y su cuidado en el centro de la estrategia corporativa. ¿Qué lleva al colaborador a aceptar condiciones que lo alejen de su autocuidado? Y ¿cómo puede el colaborador acercarse a su cuidado? Se centrará el trabajo en responder estas preguntas, y como objetivo principal: Favorecer a partir del E.C.P. la conciencia y recuperación del bienestar de los colaboradores de una empresa que sufren el alejamiento de su autocuidado.

2.2.2 Pregunta de Investigación

¿Cómo favorecer, a partir del E.C.P., la conciencia y recuperación del bienestar de los colaboradores de una empresa que sufren el alejamiento de su autocuidado?

Objetivo: Favorecer a partir del E.C.P. la conciencia y recuperación del bienestar de los colaboradores de una empresa que sufren el alejamiento de su autocuidado.

Objetivos particulares:

- Reconocer las herramientas que acercan al cuidado propio.
- Brindar un espacio de confianza y empatía para que el colaborador comparta lo que le acerca o aleja de su bienestar.
- Reconocer el papel del autoconocimiento y los límites para cuidar de sí.
- Identificar el impacto de los introyectos para acercarse o alejarse del cuidado propio.
- Identificar acciones y estrategias que puedan llevar a cabo las personas y las empresas para el cuidado propio y del personal laboral.

3. Fundamentación Teórica

El propósito de la fundamentación teórica es explicar los conceptos y teorías que dan sustento al siguiente TOG: Autoconocimiento y establecimiento de límites como estrategia para el autocuidado y bienestar. Y cómo desde los diferentes autores y teorías se comprende una relación entre el autoconocimiento, el establecer límites con el bienestar y cuidado.

Para comenzar, se analiza el autoconocimiento como una herramienta para gestionar las emociones en la toma de decisiones, se analiza la importancia del darse cuenta de propia existencia, las percepciones, emociones y sentimientos.
Luego, se abordará el propósito y el establecimiento de límites como estrategias para el autocuidado, donde se aborda la relación entre la responsabilidad y la libertad, los factores que influyen en acercarse o alejarse del cuidado propio.
Por último, se considera el bienestar y autocuidado desde la perspectiva de los introyectos y la capacidad de agencia, resaltando la necesidad de hacer conciencia y reconocimiento de la propia capacidad para actuar y transformar la realidad personal.

Se busca dar claridad a los elementos que intervienen entre conocerse, tomar decisiones, autocuidado y bienestar y con esto, argumentar la importancia del cuidado propio.

3.1 El autoconocimiento para la gestión de emociones en la toma de decisiones

El ser humano cuenta con un mundo en su interior. Este mundo es el resultado de sus experiencias, pensamientos, emociones, sentimientos, sueños, anhelos y deseos. Los cuales lo llevan a decidir cómo vivir su existencia. ¿Qué sucede con la persona que se desconoce a sí misma? ¿Qué sería de su existencia sin decidir con consciencia a dónde ir, o cómo ser en el mundo?

3.1.1 Darse cuenta del fenómeno de existir.

Novelo-Medina (2020), define la filosofía existencial "que se acercará al ser humano con interés de lo que vive y cómo lo vive en su experiencia subjetiva como puerta de entrada" (p.1). Partiendo de la filosofía existencial, la fenomenología fue iniciada por Husserl, la cual, "se interesa en el cómo y no el qué de las cosas; es decir, se interesa por el cómo las cosas son experienciadas desde la perspectiva de primera persona" (Castillo, 2020, p. 8)

La conciencia de la existencia es una oportunidad para cada ser humano de validarse, descubrirse y comprenderse para decidir cómo ser en el mundo. La fenomenología nos permite aproximarnos al ser humano con toda su complejidad y en todos sus contextos. Como mencionó Novelo-Medina (2020a), Husserl decía que "lo que llamamos realidad, es lo que experimentamos como real. Si lo experimento es que existe, validar la experiencia humana" (p. 5). Cada situación que la persona puede percibir impacta su existencia. Toda la realidad que le rodea y de la que puede ser consciente le afecta, ya sea de manera positiva y/o negativa. Todo lo que la persona es y puede ser, se ve condicionado de alguna manera por lo que la persona ha logrado percibir de la realidad y de lo que puede percibir de ella misma en medio de esa realidad. La conciencia de ser es el principio del autoconocimiento.

Comprender la existencia como pieza que antecede el autoconocimiento puede ser significativo. En palabras de Echeverría (2006), refiriéndose a la conferencia *El*

Existencialismo es un humanismo, se enfoca en exponer la idea de qué es en sí el Existencialismo. Lo expone como que éste:

> Defiende ante todo y que justifica su nombre: "[En lo que corresponde al modo de ser de lo humano,] la esencia está precedida por la existencia"; es decir, lo que el ser humano es en cada caso, su consistencia fáctica, sólo se sostiene en la asunción libre que él hace de ella (p. 193).

Es posible ir considerando que el fenómeno de existir recaerá en las decisiones que cada persona escoja libremente, para la definición propia de su existencia. Previo a la toma de cualquier decisión, detenerse a descubrirse, a ir generando autoconsciencia podrá ser una vía para responderle a la vida y a la existencia misma.

Cada persona decide auto conocerse e ir creando autoconsciencia; Por ejemplo, para Carl Rogers, uno de sus principales aprendizajes fue el permitirse ser de forma genuina y sincera llevándolo a descubrirse más a sí mismo. "El permitirse ser sí mismo en la relación con las personas sin ocultarse tras un disfraz psicológico le implicó no sólo tolerarse mejor a sí mismo sino ser más eficaz en sus propias relaciones y en la orientación psicológica" (Barceló, 2012, p.127).

En relación con lo anterior, es posible ir deduciendo que de manera inherente se existe. A partir de ser y hacer en libertad, de permitirse reconocer las vivencias como reales y ser él mismo en genuinidad, tanto con uno como con los demás. Es posible abrir la puerta hacia el interior para descubrirse y es en este descubrimiento donde se abre la posibilidad para tener y/o formar una mejor relación de aceptación con uno mismo y con los demás, el cual, dicha aceptación se mostrará a partir de mostrar las formas y acciones, hacia el bienestar y cuidado, tanto con uno, como para otros.

3.1.2 Observar la existencia: el *self* entre percepciones, emociones y sentimientos

Para comprender con mayor claridad la propia existencia, qué es y cómo se vincula la experiencia organísmica con el autoconocimiento, es relevante comprender la diferencia entre emociones, sentimientos y sensaciones. Se podría decir que el resultado de la sumatoria de sensaciones son una emoción. Como lo describe Larios y Macías (2010), "es el conjunto de sensaciones experimentadas. […] Las emociones conectan el cuerpo con la mente instantáneamente" (p.29). Todo aquello que el cuerpo percibe, se traslada a una emoción. A diferencia de un sentimiento, el cual, parafraseando a Larios y Macias, determinan que el sentimiento es el resultado de darle un significado a todo aquello que se siente. Es decir, muchas sensaciones = emoción → dar significado a la emoción = sentimiento.

"Somos el resultado de la forma que manejamos nuestras emociones" (Cadarso, 2003, p. 52) Es por ello por lo que son clave para nuestro actuar en el mundo. Las emociones y sentimientos son piezas determinantes dentro de la experiencia organísmica. La cual, es utilizada como un camino para conocer y crear conciencia en sí mismo. Esta forma de conocimiento consta de dos elementos. El primero, observar la experiencia corporal y vivencial, ¿qué sensaciones se desencadenan? y segundo, una vez observados, aceptar y confiar en la propia vivencia siendo ésta un marco de referencia para actuar. Rogers en Barceló (2012), lo expresa:

> Sólo puedo intentar vivir de acuerdo con mi interpretación del sentido de mi experiencia, y tratar de conceder a otros el permiso y la libertad de desarrollar su propia libertad interna, y, en consecuencia, su propia interpretación de su experiencia personal. (P.127)

Asimismo, para complementar esta herramienta clave para auto conocerse como guía para identificar aprobaciones o desaprobaciones, está la acción puntual de escuchar la propia experiencia organísmica. ¿Qué dice el organismo ante cierta situación o acontecimiento?, ¿cómo se manifiesta lo que se aprueba o está dispuesto a aceptar y lo

que no?, ¿cómo se pueden distinguir las necesidades? Rogers (2009), expresa su experiencia en relación con el uso de la escucha de la experiencia organísmica:

> [...] he aprendido que mi percepción de una situación como organismo total es más fidedigna que mi intelecto [...] A medida que aprendo a confiar más en mis reacciones como organismo total, descubro que puedo usarlas como guía de mis pensamientos" (p.31).

La escucha al propio organismo puede brindar más información para ser utilizada como elemento orientador que el propio razonamiento. Es como contar con una brújula interna para encaminar hacia el entendimiento personal. Desde palabras de Kepner (1992), el contacto con el organismo propio en relación con el exterior da pie a información para conocerse y descubrirse:

> Toda nuestra experiencia y acción en el mundo surge de nuestro fondo sensorial y tiene sus cimientos en él. Alterando a Descartes: "Yo siento, luego existo". Esta es una premisa fundamental en terapia Gestalt. Sin una sensación clara y disponible, perdemos contacto con nuestras necesidades, nuestro estado organísmico presente, nuestra situación en el mundo y nuestra relación con el entorno (p. 95).

La forma en la que percibimos el mundo exterior surge del mundo interior, las sensaciones como elemento del entorno interno son clave, de lo contrario, como mencionó Kepner, se pierde el contacto de lo que uno necesita, pudiendo llevar a la pérdida de la situación propia ante el mundo y la relación con el entorno.

La confianza juega un papel notable en el proceso de la experiencia para lograr ser y hacer lo que se siente como necesario. Barceló (2003), explica el papel que tiene el confiar en la propia experiencia organísmica de la siguiente manera:

> El proceso de vivir existencialmente promueve una mayor confianza en el organismo para comportarnos de la manera más satisfactoria en cada situación existencial. La persona que vive existencialmente encuentra en su propio organismo un medio de confianza para llegar a la conducta más grata en cada estado vital. Hace lo que siente que es correcto; y percibe este fenómeno de hacer lo sentido como correcto como una orientación eficaz y adecuada para su conducta (p. 21)

Por consiguiente, es posible considerar el observar y confiar, tanto en la propia experiencia, como en el cúmulo de emociones y sentimientos como parte de la información que da al organismo, son referentes importantes para guiar la existencia y responder a ella. Todos estos elementos son componentes para conocerse y a partir de estos, actuar.

Vivirse en libertad y con la responsabilidad en sí mismo es vivirse existencialmente. En función de que cada persona se permita sentir e identifique lo que es correcto para sí, dirigirá sus acciones y su comportamiento hacia su bienestar y estado vital.

3.1.3 Existir y necesitar: dos verbos inseparables.

La existencia y su consciencia recae en darse cuenta de la conexión con el entorno y cómo influye la persona en él y viceversa. Por consiguiente, un factor de esta interacción son las varias necesidades que brotan para ser identificadas como resultado de la vinculación con este sistema. En otras palabras, no se es un ente apartado, sino que, a través de este intercambio con el entorno es que el ser humano logra identificar las necesidades, se le da respuesta al sistema, lo cual, marca una pauta para definirle sus significados y redefinirse. ¿Qué sucede si la persona no tiene claridad de lo que necesita? Kepner (1992), dice:

> Sin una sensación clara de nosotros mismos y de nuestro entorno perdemos nuestra base en el mundo. Sin la información que esta base brinda, los significados que creamos y las acciones que emprendemos no están relacionados con nuestras necesidades reales, y a menudo se fundan en conjeturas y estimaciones (p.95).

Desde esta perspectiva es considerable comenzar estableciendo qué son las necesidades. De acuerdo con Fromm (1955), describe cinco necesidades y pasiones que nacen de la existencia humana:

A) Relación contra narcisismo: Necesidad de vincularse, y la pasión que satisface esta necesidad de unirse con el mundo y al mismo tiempo una sensación de integridad e individualidad es el amor.

B) Trascendencia. Creatividad contra destructividad: la situación del hombre como criatura y su necesidad de trascender ese mismo estado de criatura pasiva. Se siente impulsado por el apremio de trascender, haciéndose "creador". "La satisfacción de la necesidad de crear conduce a la felicidad, y la destructividad al sufrimiento, más que para nadie para el destructor mismo" (p. 39)

C. Arraigo. Fraternidad contra incesto: Se necesita ayuda, calor, protección, seguridad y arraigo. Necesidad en la sensación de arraigo y pertenencia a un grupo humano.

> "[…] sólo cuando pueda organizar un mundo a base de solidaridad humana y de justicia, sólo cuando pueda sentirse enraizado en un sentimiento de fraternidad universal, habrá encontrado una forma nueva y humana de arraigo, habrá transformado su mundo en una patria verdaderamente humana" (Fromm, 1955, p. 57)

D. Sentimiento de identidad. Individualidad contra conformidad gregaria: El hombre dotado de razón e imaginación, necesita formarse un concepto de sí mismo, necesita decir y sentir "yo soy yo". Tiene que tomar decisiones, tiene conciencia de sí mismo, ser capaz de sentirse a sí mismo como sujeto de sus acciones. Necesidad de un sentimiento de identidad. "La necesidad de experimentar un sentimiento de identidad nace de la condición misma de la existencia humana y es fuente de los impulsos más intensos" (p. 59)

E. Necesidad de una estructura que oriente y vincule. Razón contra irracionalidad. Necesidad de orientarse intelectualmente en el mundo. Sentido de orientación. Satisfacer la necesidad de un cuadro que tenga sentido para él. Se busca llegar a la *objetividad. "*Cuanto más desarrolla el hombre esa objetividad, más en contacto está con la realidad, mayor madurez alcanza. y mejor puede crear un mundo humano en que se sienta en su hogar" (p. 60) "La necesidad que experimenta el hombre de tener no sólo un sistema de ideas, sino también un objeto de devoción que dé sentido a su existencia y a su situación en el mundo" (p. 61)

Es posible observar que las necesidades dirigidas de Fromm están enfocadas, desde su perspectiva, lo que necesita el hombre o mujer para comprenderse y vivirse en lo humano. Posteriormente, es de valor para el proceso del autoconocimiento, el conocer otras necesidades como las que propone el autor Richard Erskine. Él plantea que hay 8 necesidades relacionales, las cuales, refiere a los elementos necesitados al encontrarnos en vinculación con los otros. Estas necesidades son: “1. Necesidad de seguridad. 2. necesidad de validación. 3. necesidad de aceptación. 4. Necesidad de confirmación de experiencias personales. 5. Necesidad de definición de uno mismo. 6. Necesidad de hacer impacto. 7. Necesidad de iniciativa. 8. Necesidad de expresa amor” (Erskine, 2017, [Archivo de video], min. 1:57). Es de valor conocer diferentes perspectivas de las necesidades, para que, a partir de este conocimiento, se realicen acciones para distinguirlas y, por ende, tomar decisiones para cubrirlas.

Una forma para distinguir las necesidades es el detenerse a escuchar el organismo. Al ser éste una conexión con las necesidades es posible identificar congruencia o no, con ellas y actuar; esto será clave para el desarrollo de cualquier persona. Uno de los efectos al no escuchar el organismo y estar *desensibilizado* da como consecuencia una disociación. Kepner (1992) lo plantea como:

> Mayores grados de desensibilización dan como resultado una sensación de descorporificación (clínicamente llamada despersonalización) cuando aquélla está dirigida al propio sentido del sí mismo, y de desconexión del mundo (clínicamente llamada disociación) cuando los órganos de percepción del entorno están desensibilizados (p. 97)

Es decir, si se encuentra una separación entre el cuerpo y las sensaciones se lleva a la desensibilización lo cual se puede sugerir que, al estar desconectados emoción y cuerpo, pudiera ser más complicado reconocer las necesidades para poder satisfacerlas. Erich Fromm, como fue citado por Rivas (2013), denomina como *biofilia* al hecho de que el ser humano promueva su desarrollo, crecimiento y trascendencia, es decir, a la “tendencia a conservar la vida y a luchar contra la muerte” (p.105). En la medida que las necesidades se satisfagan impactará directamente en el bienestar de la persona. “La forma en que

estas necesidades sean adecuadamente satisfechas o no, determinarán el grado de salud mental que el Hombre pueda desarrollar" (Ubilla, 2009, pág. 156). O sea, preservar la vida; y las emociones y sentimientos desempeñan una labor importante.

En efecto, se puede ir comprendiendo la relevancia de las emociones y de los sentimientos como pautas de la propia experiencia y existencia para encaminarse a dar un sí a la vida. En palabras de Larios y Macias (2010), "Los sentimientos son una fuente informativa muy importante acerca de lo que está sucediendo a nuestro alrededor; se podría decir que los sentimientos son como fusibles que nos van indicando que algo está mal y que necesitamos hacer algo" (p. 31). Es por ello la necesidad de mantenerse pendiente de los mensajes que el organismo, a través de los sentimientos, manda para ser atendidos. Cabe recalcar que no hay una clasificación para identificar cuáles son sentimientos malos y cuáles serían los buenos, Larios y Macias (2008), plantean que por la función que ejercen, es decir, si construye o destruye se denominaría como bueno o malo:

> Son buenos los sentimientos que construyen, son malos los que destruyen; y eso no es atribuirles una connotación ética o moral. Un sentimiento que yo uso para destruir es malo, uno que uso para construir es bueno. ¡Los sentimientos dan color a nuestra vida! (p. 38).

Ahora bien, es preciso señalar que la observación de los sentimientos es un camino para construirse y encaminarse a la *biofilia* o, a todo lo contrario. Se considera significativo agregar el planteamiento de Echeverría (2006), hacia la construcción de la existencia y las necesidades. Comparte que, desde la postura existencial, al serse libre y encontrarse ausente e incapaz de satisfacer una necesidad, surge otra necesidad diferente;

> Ser libre significa ser capaz de fundar, a partir de la anulación de una necesidad establecida, una "necesidad" diferente, de otro orden; una "necesidad" propia que es ella misma "innecesaria", gratuita, contingente, basada en la nada, sin encargo físico ni misión metafísica alguna que cumplir (p. 193)

En relación con lo anterior, la existencia y las necesidades son inseparables. A partir de que se continue existiendo, continuarán las necesidades y es en la medida de ir

transformando dichas necesidades que el ser humano continuará actualizándose y desarrollándose. Es posible decir que es un ejemplo explícito de la tendencia actualizante del ser humano que plantea Carl Rogers. La cual, en palabras de Barceló (2011), explica la tendencia actualizante como: “Esta tendencia de crecimiento […] el impulso intrínseco de cada individuo al restablecimiento del equilibrio emocional y con el deseo interno de desarrollar las propias potencialidades” (p.129).

Este impulso humano para restablecerse en equilibrio, así como el ir desarrollando el potencial interno, involucra responsabilidad de hacerse cargo y tomar acción. Una manera para ir encauzándose hacia la responsabilidad es comenzar por nombrar las propias emociones. Larios y Macias (2010):

> Las emociones aparecen como tal, pero al momento en que les pongo nombre y les doy un significado tengo la oportunidad de hacerme responsable. Es importante ser responsable de mis pensamientos, darme cuenta de que los pensamientos son míos y que los puedo cambiar (P. 36)

Por lo tanto, no es posible controlar que las emociones dejen de surgir en el organismo, ni que no sean parte de la existencia, sin embargo, el mecanismo de nombrar las emociones en primera persona da pie a hacerse cargo y, por ende, darse cuenta de lo que sí se tiene control, de lo que sí se puede cambiar eligiendo libremente y con responsabilidad para hacer algo al respecto. Es posible considerar que incluso repercutiría positivamente en la relación consigo mismo y con los demás. En palabras de Larios y Macias (2010):

> Para la comunicación de los sentimientos es esencial que yo tenga claro lo que siento o trasmitiré un enredo. Pasa con frecuencia que la poca claridad interna con respecto de mis sentimientos enreda las cosas en mi relación con los demás (p. 54)

Un ejemplo, del uso de la comunicación de los sentimientos como guía para mostrar la combinación entre la existencia, la experiencia organísmica junto con las emociones y la tendencia actualizante es: “revisar las cosas que me enojan, bajándole a las amenazas o suposiciones, me ayudará a reducir mi enojo. La idea final es motivar a la persona para que les dé la cara a sus conflictos en lugar de evadirlos” (Larios y Macias,

2010, p. 43). El ir adentrándose al autoconocimiento involucrará, en mayor medida, la necesidad de detenerse.

De igual manera, será significativo ir buscando y aplicando ciertas herramientas o técnicas que encaminen a observar las propias necesidades, a descubrirse y, por ende, continuar decidiendo en libertad.

Una de las herramientas que ayuda a las personas a su auto conocimiento y reconocimiento de emociones es sentirse escuchado sin juicio. Desde la perspectiva del Desarrollo Humano, el conocimiento propio se logra a partir de la relación con el otro. A partir de una relación con ciertas características – autenticidad, empatía, comprensión incondicional – la persona podrá reconocerse a sí mismo, sus necesidades, deseos, miedos y pasiones:

> La realidad es que, cuando se nos escucha auténticamente tenemos tendencia a expresar más cosas, y con mayor profundidad y riqueza de detalles que si se nos escucha superficialmente. (Codina, 2004, p.9)

Como dijo Codina (2004), el escuchar con autenticidad da la oportunidad de expresar no solo en cantidad sino en profundidad y valor. La empatía es una de las condiciones Rogerianas en la facilitación y es viable deducir, a partir de lo mencionado, que es a través de la empatía que se aterriza o cubre alguna de las necesidades mencionadas por Fromm, como la necesidad de vínculo y como la necesidad de aceptación según Erskine. Cabe mencionar que el ejercicio de escucha empática enriquece tanto al que expresa como al oyente, el cual, “solamente adoptando una actitud de auténtica modestia y de igualdad, estaremos en condiciones de escucharlo y enriquecernos con lo que tenga para aportarnos” (Codina, 2004, p. 14), y para ello como menciona Barceló (2012), “es preciso entrenarse a través de las destrezas del saber escuchar activamente” (p. 135).

Para concluir, la relevancia de indagar en este tema dirige a desentrañar qué es lo que lleva a una persona a acercarse a su bienestar o alejarse de ello. Se plantea que, si a partir de que la persona se detiene a conocerse, podrá, en su naturaleza existencial decidir libremente acercarse y tomar acciones que la encamine a preservar su vida. Es

a partir del darse cuenta de la propia existencia y lo que ésta involucra como un comienzo para elegir auto conocerse. Desde la fenomenología-existencial, el acto de la existencia involucra libertad y responsabilidad, para ser e inventarse a sí mismo. Observar la propia experiencia, las emociones, sentimientos en correlación con el organismo como marco de referencia de las necesidades latentes esperadas a ser transformadas. Una de las consecuencias de la desvinculación entre las sensaciones y el cuerpo es la descorporización, la cual, lleva a generar cierta distancia con el mundo exterior, es decir disociación. Por ello, la práctica de técnicas para reforzar la vinculación de las emociones (mundo interior) junto con el entorno (mundo exterior) son relevantes, para que, de esta forma, se abra una puerta entre estos dos mundos y responder en acciones de forma correspondiente hacia lo que nutra al ser humano, promoviendo su vida.

3.2 El propósito y establecimiento de límites como estrategias para el autocuidado

La existencia va más allá del simple vivir, recae en vivirse con un propósito y que tenga relación directa con el mundo. Vivirse en bienestar con uno, con los otros y con el entorno donde se desenvuelve; Pero, a ¿qué refiere esto?, ¿cuál es la relevancia de tener un propósito? ¿cómo el definir uno o varios propósitos acercan o alejan el bienestar y el autocuidado? Y en dado caso, ¿por qué es significativo acercarse al autocuidado?

3.2.1 El propósito: libertad y responsabilidad

En primer lugar, es considerable tener claridad de qué es un propósito y principalmente, de qué forma repercute para el ser humano y su bienestar. Viktor Frankl, en su libro *El hombre en búsqueda de sentido* hace mención de que el ser humano dedica mucho de su tiempo a 'encontrar' el sentido de la vida y que, de éste, se desprenderían los diferentes propósitos para actuar, vivirse e incluso definirse. Frankl (1985), refiriéndose al sentido de la vida dice: "dudo que haya algún médico que pueda responder a esta pregunta con nociones generales, pues el sentido de la vida difiere de un hombre a otro, de un día a otro y de una hora a otra" (p.136). Rogers (1964), considera que para una buena vida el fin de la existencia no es una meta en concreto sino es un proceso en desarrollo. Él dice:

> La vida plena es un *proceso,* no una situación estática. Es una orientación, no un destino. La orientación que constituye una vida plena es elegida por el organismo en su totalidad siempre que disfrute de una libertad psicológica que le permita moverse en *cualquier* dirección (p. 184)

Cada persona responderá libremente como considere de acuerdo con cada momento con el que se enfrente. Frankl (1985), hace una analogía para ejemplificarlo: "Es como si se le preguntara a un campeón de ajedrez << Dígame, maestro, ¿cuál es la mejor jugada de ajedrez?>>. Sencillamente, no hay contestación posible; nunca se dará una buena jugada, o la mejor jugada, sin la referencia a una determinada partida y a la

personalidad del oponente" (p.137). Cada persona cuenta con un cometido por alcanzar y, más allá de preguntarle a la vida 'cuál es mi misión' es ella mismo quien se responde, se da respuesta con su propia vida y estas respuestas, conllevan una responsabilidad. Frankl (1985), plantea "la esencia de la existencia consiste en la capacidad del ser humano para responder responsablemente a las demandas que la vida le plantea en cada situación particular" (p. 137). Como se planteó, la responsabilidad va de la mano de la fenomenología-existencial. Para completar, Rogers (1964), menciona:

> Nunca antes habrá existido la configuración compleja de estímulos internos y externos que existe en este momento. Por consiguiente, esta persona deberá reconocer que "lo que yo sea y haga en el momento siguiente dependerá de ese momento, y ni yo ni los demás podemos predecirlo de antemano. (p.186)

A pesar, de que el propósito tiene una relación directa con cada ser humano, tiene relación directa con el entorno. La interacción con el entorno y la manera – responsable y libre- en la que la persona responda, definiría su acercamiento o alejamiento de su cuidado.

Cada ser humano en su libertad de existir y, por ende, en decidir qué hacer y cómo actuar, es responsable de lo que elija. La responsabilidad mostrada a través de propósitos o metas, le dará una guía, como lo menciona Csikszentmihaly (1990):

> Filósofos como Heidegger, Sartre y Merleau Ponty han reconocido esta tarea del hombre moderno llamándola el proyecto, que es el término que emplean para las acciones orientadas a la consecución de metas que ofrecen dar forma y significado a la vida de un individuo (p. 343)

De esta manera, el hombre y mujer que cuentan con claridad en su actuar y su relación con el mundo darán forma a su vivir y existencia. El contar con metas dará orden a la persona: "La búsqueda de un objetivo trae orden a la conciencia porque una persona debe concentrar su atención en la tarea que está llevando a cabo y olvidarse momentáneamente de todo lo demás" (Csikszentmihaly, 1990, p. 342). Es posible considerar que de no contar con metas y con un significado en la vida de forma particular,

la persona caiga en un ‘vacío existencial’. Este vacío o también en palabras de Cabarrús (2003) denominado el ‘peso de la herida’, se manifiesta de la siguiente manera:

> […] hay cosas como un peso que te llevan siempre a la negatividad, al desánimo, a la experiencia de estar como abandonado, como aislada, como ansiosa, como angustiado […] ¿No es cierto que has intentado acallar, muchas veces, todos esos "ruidos desequilibrantes" del vacío interno, con más trabajo, con más actividad, con drogas, con alcohol, con música, con televisión que te "distraigan”? (p.14)

Por consiguiente, es de valor afirmar que cada persona en su libertad de actuar ya sea de forma responsable o no, elegirá incrementar el peso de la herida, el vacío existencial o, por el contrario, incrementará su sentido y propósito a través de aportar significativa y positivamente al sí mismo y a su comunidad. El reto está en que cada persona decida con consciencia, el no dejarse llevar por la sociedad. Como lo menciona Csikszentmihaly (1990) “En vez de aceptar la unidad de propósito que nos ofrecen las instrucciones genéticas o las reglas de la sociedad, nuestro desafío es crear armonía basándonos en la razón y la elección (p. 342).

Cada persona tiene la posibilidad de elegir. El ser humano y su proceso de elección no son estáticos, al contrario, son procesos dinámicos dependientes de las circunstancias a las que se enfrenta momento a momento y de las decisiones que responsablemente tome la persona para cuidar de sí. A partir de lo que se mencionó anteriormente, es posible considerar que la capacidad para establecer metas y tomar acción, llevará a la persona a acercarse a su bienestar.

3.2.2 La Autotrascendencia de la existencia: Vivirse en propósito

Para comenzar, comprender cómo se definen los propósitos es necesario para después analizar qué hace que las personas elijan acercarse o alejarse de su bienestar y cuidado y porqué es relevante. Desde la postura de Cabarrús (2003), “Es el interactuar de la parte vulnerada y el potencial de posibilidades, lo que va dando la identidad a la persona, y en dónde puede ir descubriendo cuál es el sentido de su vida y cuál es su tarea en la historia” (p. 11). Es decir, conocerse desde aquello vulnerado, daría un sentido a la vida y por consiguiente podría llevar a la definición de propósitos. Esto es posible tanto en momentos de luz, amor, alegría y principalmente por aquellos momentos de tristeza, desolación, sufrimiento. Por tanto, en palabras de Cabarrús (2003) define ese cúmulo de luz, alegría, amor como el ‘pozo’: “En palabras más cercanas diríamos que lo que revela la experiencia personal implica, por una parte, una realidad golpeada, herida, vulnerada pero también, por otra, un potencial, unas fuerzas, un "pozo"- de posibilidades, un conjunto de fuerzas positivas” (p. 11). Es en dichos momentos que la persona va definiéndose y comienza con descubrirse, conocerse, como pieza clave de la propia existencia; Cadarso (2003) dice:

> Gracias a una crisis, o en las transiciones de las etapas evolutivas por las que todos pasamos, nos preguntamos quiénes somos, entonces tal vez tengamos la suerte de cuestionar nuestra estructura defensiva y/o protectora y empezar la búsqueda de nuestro auténtico ser, escondido debajo de una gran capa de dolor. […] El camino de reencontrarnos con nuestra esencia pasa por liberar el dolor, detrás de nuestra personalidad, para poder llegar a nuestro auténtico ser. (p. 13)

De acuerdo con lo mencionado, es posible ir deduciendo que, para definir propósitos y metas en la vida, es necesario observar nuestro auténtico ser, por lo cual, requiere un trabajo personal de sanar y liberar el dolor. Ahora bien, desde la postura de Frankl (1985), y la logoterapia, establece que los acontecimientos de sufrimiento son una de las tres formas por los cuales las personas van encontrando o, más bien, definiendo un sentido en su vida: “De acuerdo con la Logoterapia, podemos descubrir el sentido de la vida de tres modos: uno realizando una acción; aceptando los dones de la existencia; tres por el sufrimiento” (p. 140). Asimismo, no significa que dichos modos o acontecimientos son

únicos separados entre sí, sino al contrario, es esta combinación del ser humano, entre sus fortalezas y sus debilidades, su luz y obscuridad, su pozo y su herida, que llevan a la persona a ir descubriendo su sentido:

> Es la mezcla de esas dos realidades lo que hace que cada persona sea ella misma. Es el interactuar de la parte vulnerada y el potencial de posibilidades, lo que va dando la identidad a la persona, y en dónde puede ir descubriendo cuál es el sentido de su vida y cuál es su tarea en la historia (Cabarrús, 2003, p. 11)

Estas dos realidades o también, estos dos rostros del corazón son los que sitúan a la persona y van determinando el comportamiento tanto consigo misma, con las relaciones en los diferentes ámbitos como la familia, las amistades, el trabajo, incluso en relación con Dios mismo. “Los dos rostros de nuestro corazón, nos hacen situarnos y comportarnos con nosotros mismos, con los otros, con el entorno y con Dios de maneras diferentes: como moscas o como abejas obreras” (Cabarrús, 2003, p.14). La metáfora entre moscas y abejas de Cabarrús, invita al cuestionamiento del actuar de cada persona. ¿Cómo se desenvuelve uno ante su propia y existencia? ¿Acaso es mosca, viviéndose en estiércol sin aportar, y donde incluso debe incurrir una mayor limpieza o quehacer, a diferencia de la abeja, quien aporta significado y valor, trabaja para dar y obtener lo mejor de las flores, podría decirse que da fruto a su labor trabajadora?

> Las moscas están en el estiércol, en lo más sucio, y lo llevan a donde debe haber mayor limpieza... Las abejas trabajadoras extraen lo mejor de las flores, y además producen la miel que es un alimento nutritivo y un remedio fundamental para los demás. (p.12)

Es decir, a partir de que cada persona va teniendo claridad de su papel en la vida, a través de su propio actuar, continuará definiéndose, irá definiendo su propósito y como consecuencia, auto trascenderá. Y, ¿a qué se refiere auto trascender a diferencia de la autorrealización? Y, ¿cómo esto se vincula con el autocuidado y el bienestar?
En palabras de Frankl (1985):

> La verdadera meta de la existencia humana no se cifra en la auto realización. La autorrealización, por sí misma, no puede ser una meta. El mundo no debe considerarse como expresión de uno mismo, ni como mero instrumento, ni un medio para la autorrealización (p. 138)

El propósito está en ser vínculo con los otros lo que volverá más humana a cada persona y favorecerá una mayor plenitud en su existir. Frankl (1985), lo denomina *autotrascendencia de la existencia*:

> He llamado <<autotrascendencia de la existencia>> a esta característica esencial del hombre. Ser hombre implica dirigirse hacia algo o alguien distinto de uno mismo, bien sea para realizar un valor, bien para alcanzar un sentido o para encontrar a otro ser humano. Cuanto más se olvida uno de sí mismo - al entregarse a una causa o a la persona amada -, más humano se vuelve y más perfecciona sus capacidades (p. 139)

Este desenvolvimiento llevará a la persona, no solo a tomar acciones hacia su objetivo, sino en ir puliendo sus capacidades y habilidades. Acto seguido, le dará un sentido y propósito en conexión con los otros y el entorno. A partir de que se tiene control y claridad de lo que se hace y para qué se hace, se podrán tomar acciones hacia el objetivo. La emoción como la alegría es una consecuencia de conectar con los otros y el entorno. Csikszentmihaly (1990), dice: “Sólo el control directo de la experiencia y la habilidad para encontrar alegría momento a momento en todo lo que hacemos pueden superar los obstáculos en el camino hacia la realización. (p. 22). La emoción de la alegría es clave y la habilidad para mantenerla como emoción predominante es lo que dará a la persona la posibilidad de superar cualquier traba o dificultad, en otras palabras, estar en conexión con su pozo. Aunado a esto, el propósito de la vida de cada ser humano irá marcando su trascendencia a partir sus acciones y de su comportamiento. Frankl (1985), comenta:

> En última instancia, el hombre no debería cuestionarse sobre el sentido de la vida, sino comprender que es a él a quien la vida interroga. En otras palabras, la vida pregunta por el hombre, cuestiona al hombre y esta contesta de única manera: *respondiendo* de su propia vida y con su propia vida. Solo con la responsabilidad personal se puede contestar a la vida (p. 137)

En resumen, el ser humano con sus acciones, a través de su conexión en sus relaciones, y con el mundo decide su modo de vivir. Es ahí donde realmente va encontrando un sentido, un significado. Llevándolo a establecer propósitos hacia dicha tarea. Abrams (2020), refiriéndose al Dalai Lama y el arzobispo Desmond Tutu:

> Algunos se preguntarán qué relación hay entre nuestra propia alegría y la lucha contra la injusticia y la desigualdad. ¿Qué tiene que ver la felicidad individual con el propósito de paliar el sufrimiento en el mundo? En pocas palabras, cuanto más nos liberemos de nuestro dolor, más podremos centrarnos en el ajeno. Pero, sorprendentemente, el arzobispo Tutu y el Dalai Lama afirmaban que, si queremos sanar nuestro propio dolor, es necesario centrarnos en el dolor de los demás (p. 81)

Los seres humanos cuentan y se desenvuelven con acontecimientos que son luz y oscuridad, son alegría y dolor; y en la medida que la persona se libere de su propio dolor para centrarse en cómo saciar o remediar el dolor de los otros, mostrarse abeja y no mosca, y comprender “desde qué lado del corazón vives de ordinario” (Cabarrús, 2003, p.12), brindará información para ir eligiendo propósitos y definiéndose como persona.

3.2.3 Acercamientos y distanciamientos del autocuidado y el bienestar: resultados del propósito

El bienestar y el autocuidado juegan un papel relevante para la vida de cada ser humano ya que el cómo la persona decide vivir su vida se refleja en sus acciones, impactándola a nivel emocional, personal, social, laboral, entre otros. De acuerdo con la RAE (2023) el Bienestar se define como “Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su activi dad somática y psíquica” (RAE-bienestar) de igual manera, lo describe como: “Conjunto de las cosas necesarias para vivir bien” (RAE-bienestar). ¿Qué sería ese conjunto de ‘cosas’ para vivir bien? De acuerdo con *El libro de la alegría* de Desmond Tutu y Dalai Lama, Abrams (2020) plantea que:

> Las investigaciones sugieren que trabajar en la alegría personal trae consigo beneficios no solo para el interesado, sino también para aquellos que tiene a su

> alrededor. Cuando somos capaces de superar el dolor y el sufrimiento, tendemos a ser más accesibles para los demás; el dolor nos hace extremadamente egocéntricos" (p. 81)

Es decir, involucrarse con los demás puede ser un camino para brindar más alegría a sí mismo y a la propia comunidad, como una señal de acercamiento al cuidado propio. Una manera para hacer conexión con el entorno es a partir de la escucha activa, tanto al escuchar como al expresar. Por ejemplo, Bautista (2021), afirma que ofrecer un lugar dónde expresar con seguridad y confianza aquello que es significativo para cada persona, daría lugar a que cada involucrado pueda reconocerse tanto en lo que expresa como en lo que expresan los demás.

> El haberles ofrecido un espacio para poder hacer contacto con todo aquello que le significa en su vida, un lugar seguro en el que se sintieran con la confianza de hablar de sus vivencias personales y pudieran expresar cómo se sienten, cuáles emociones, sentimientos son más fácil expresar para ellos y que pudieran reconocerse (p.122)

Otro de los caminos hacia el autocuidado y el bienestar se da a partir de escuchar el cuerpo, escuchar lo que se expresa tanto a nivel verbal como en lo no verbal. Loza (2020) dice:

> Después de compartir algunos testimonios de cómo llevaban a cabo su autocuidado, también hablamos de cómo se sintieron a lo largo de la sesión y observamos como hubo algunos cambios positivos en algunas de ellas, generado del descanso breve y la atención que le pusieron a su cuerpo, por ejemplo, explica B2AM "más bien yo creo que no sentía el cuerpo, yo creo que si me relajé tanto (p.79)

El detenerse a escucharse y principalmente, detenerse a escuchar a otros, da lugar a la posibilidad de establecer propósitos que lleven hacia el bienestar y cuidado tanto en la persona misma, como en los otros. Las personas pueden aportar a la humanidad a través de brindar espacios de escucha y de confianza y al escucharse, la persona puede decidir libremente cómo vivirse en la vida y acercarse a su bienestar con sus propósitos y metas. Así, en el ámbito laboral tiene un gran impacto, Navarro (2022), lo evidenció y comparte:

> El espacio de encuentro entre el colaborador y la empresa es altamente relevante en la vida de las personas. Las condiciones del colaborador por sí mismas, no son promotoras del desarrollo de las personas, sino que, verdaderamente las experiencias de crecimiento están relacionadas con su propio sentido y experiencia de vida, su propia vivencia. (p. 173)

El tener experiencias de crecimiento, como lo son los espacios de escucha que mencionó Navarro, da a la persona claridad para comprenderse más y se relaciona con su propio sentido. Como dice Navarro (2022), el Enfoque Centrado en la Persona (ECP) en el trabajo puede ser una guía para conocerse, definir propósito y acercarse al autocuidado:

> Centrar la atención en la persona mediante el "Enfoque Centrado en la Persona", con el propósito de facilitar ambientes laborales sanos en las organizaciones, demuestra que es fundamental considerar espacios de autoconocimiento en los colaboradores, para que se establezca un tipo de relación que sea auténtica, de aceptación y de comprensión empática. (p.174)

En el ámbito laboral, la forma de cómo la persona se desenvuelve da lugar para conocerse e incluso trascender. La escucha activa en los espacios de trabajo tiene un papel importante, por lo tanto, a partir de una relación empática, la persona puede detenerse a escucharse a sí misma e identificar sus necesidades. Si la persona es escuchada y recibida tal cual es, tiene una oportunidad para profundizar en su conocimiento, identifique qué necesita y decidir qué hacer. "Solamente adoptando una actitud de auténtica modestia y de igualdad, estaremos en condiciones de escucharlo y enriquecernos con lo que tenga para aportarnos" (Codina, 2004, p. 14). Se favorece un enriquecimiento mutuo, no es unilateral, sino que se establece la apertura de un crecimiento bidireccional, tanto para el que comparte, como para el que escucha y recibe. Rogers (1995), lo ejemplifica con una analogía:

> Uno de los sentimientos que mayor satisfacción me producen - y además una de las experiencias que en mayor grado estimulan el crecimiento de la otra persona - emana de apreciar al individuo, de la misma forma en que aprecio una puesta de sol. Las personas son tan hermosas como las puestas de sol, si se les permite que lo sean. En realidad, puede que la razón por la que apreciamos verdaderamente una puesta de sol es porque no podemos controlarla. Cuando admiro una puesta de sol, como lo hacía el otro día, no se me ocurre decir: «Un poco menos naranja en el rincón de la derecha, más violeta en la base y mayor

> intensidad en el rosado de la nube». No lo hago. No intento controlar al fenómeno. Lo observo con admiración cuando se manifiesta. Cuando más satisfecho me siento de mí mismo, es cuando logro apreciar a un empleado, a mi hijo, mi hija o mis nietos, del mismo modo. Creo que esta actitud tiene algo de oriental; para mí es sumamente satisfactoria. (p.15)

Es decir, uno de los caminos que llevarían al autocuidado es el permitir que la persona se muestre de forma genuina en los diferentes ámbitos en los que se encuentra, dejar de querer controlar a las personas con las que se interactúa. En la medida en la que se acepte a la otra persona con todo lo que tiene que ofrecer, incluso si se encuentra distante de su bienestar y cuidado, favorecerá a la tendencia natural del ser humano, a un sí a la vida. Por otro lado, de forma paradójica, el estar en la búsqueda interminable de la autorrealización puede ser contraproducente y alejarse propiamente del bienestar: “Por el contrario, cuanto más se empeña el hombre en conseguir la autorrealización, más se le escapa, pues la verdadera autorrealización es el efecto profundo del cumplimiento del sentido de la vida” (Frankl, 1985, p. 139). Incluso los distanciamientos del bienestar son pautas para saberse qué se está haciendo con la vida. Como dice Cabarrús (2003)

> De eso golpeado te puedes dar cuenta con cierta facilidad si analizas tu vida. Lo vulnerado brota más claramente cuando hay excesivo cansancio o presiones externas, pero también las sensaciones negativas surgen por sí mismas, como si tuvieran vida propia. La experiencia es, en ese momento, como si lo negativo te habitara, te dominara. (p.14)

Por consiguiente, es posible decidir establecer propósitos que vayan acercando a la persona hacia el bienestar y el autocuidado e involucrarse con la comunidad, en el dolor de lo ajeno es lo que le brindaría mayor plenitud y alegría. Frankl (1985) dice:

> no deberías buscar un sentido abstracto a la vida, pues cada uno tiene una misión o un cometido que cumplir. Por tanto, no puede ser reemplazado en su función, ni su vida puede repetirse: su tarea es única como es única la oportunidad de realizarla (p.136)

Observar la vida y la existencia de cada persona como una oportunidad única para ser, desenvolverse y conectar con los demás puede ser esperanzador para que cada persona

elija acercarse a su bienestar. Otra de las maneras para acercarse al autocuidado es a través de contar con espacios de escucha, para que cada persona pueda irse conociendo y en caso de decidirlo como propósito, acercarse a su autocuidado. Por otro lado, el observar los distanciamientos del autocuidado en los que se encuentra, ya sea, exceso de trabajo, o cualquier tipo de exceso, también da una pauta de dónde se encuentra la persona, en qué cara del corazón está posicionado y qué hacer al respecto. Finalmente, el involucrarse en el cuidado de los otros, en su dolor, brindará más allá de alegría, dará un sentido y significado a la persona, llevándolo a superarse en habilidades y cumpliendo con lo necesario en el camino.

3.3 Bienestar y autocuidado: entre los introyectos y la capacidad de agencia

Hablar del bienestar y autocuidado involucra varios factores. Desde cubrir las necesidades humanas que lleven al autocuidado como tomar decisiones que dirija a la persona a acercarse a su bienestar.

¿Qué sucede cuando las personas se descuidan por tener un autoconcepto erróneo? ¿Qué los lleva a alejarse de su autocuidado? ¿Cómo repercuten los introyectos en el bienestar? ¿cómo beneficia conocer y aceptar la capacidad de agencia para acercarse al autocuidado?

3.3.1 Hacer consciencia para acercarse al bienestar y al autocuidado

Datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2008), exponen las consecuencias y repercusiones del estrés en el ámbito laboral para las personas:

> El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales ante ciertos aspectos extremadamente abrumantes o exigentes en el contenido, organización y ambiente de trabajo. Cuando las personas experimentan estrés laboral, a menudo se sienten tensas y angustiadas y sienten que no pueden hacer frente a las situaciones (p. 41)

Tanto para trabajadores como personas en general, es relevante conocer y abordar estrategias para acercarse al bienestar y al autocuidado.

Cada persona puede ir haciendo consciencia, en primera instancia, reconociendo sus necesidades, comprendiendo y teniendo claridad de su autoconcepto, sus introyectos, y de igual manera, observando y aceptando su capacidad de agencia. Como menciona Maslow (1972), en Novelo-Medina (2020), “todas las necesidades básicas, pueden ser consideradas simples escalones en la senda conducente a la autorrealización” (p. 235), parte de que el ser humano se cuide, dependerá de qué tanto cubre sus necesidades básicas, las cuales, a estas también las nombra “necesidades deficitarias ya que deberán de ser satisfechas por el medio o entorno para evitar la enfermedad o para promover el desarrollo” (Novelo-Medina, 2020, p.3). Que la persona logre identificar sus necesidades

elementales, será relevante para reconocer el entorno en el que se desenvuelve y cómo éste influye en su desarrollo y su bienestar.

Deci y Ryan (2000), profundizan en la autonomía, competencia y relación como necesidades fundamentales para la motivación y el bienestar, planteando la Teoría de la Autodeterminación (TAD), lo que sugiere que el autocuidado puede ser motivado intrínsecamente cuando las siguientes necesidades son satisfechas:

“Necesidad de ser autónomo, necesidad de relacionarse, necesidad de ser competente” (p. 1)

Desde la perspectiva de la Enfoque Centrada en la Persona, Rogers (1951), enfatiza la importancia de la autoexploración y la congruencia para alcanzar la autorrealización. La consciencia y la aceptación de uno mismo son fundamentales para el autocuidado. Comprender los introyectos y aceptarlos, llevará a la persona a ver por su bienestar. Desde la perspectiva de la psicoanalista Melanie Klaine (1957), la internalización de objetos y relaciones significativas durante la infancia permite analizar cómo los bebés internalizan sus experiencias emocionales y objetos significativos en sus relaciones tempranas, formando así introyectos que influyen en el desarrollo emocional y social a lo largo de la vida y que, en ocasiones se transforman en exigencias. Este trabajo proporciona una base teórica importante para comprender cómo las primeras relaciones afectan la psique y cómo estos procesos pueden influir en la salud mental y emocional en la adultez. En correlación con esta postura, Cadarso (2013), comenta:

> Las creencias limitantes sobre nosotros mismos surgen de las emociones que más hemos acumulado. Como hemos dicho, estas nos permiten predecir, tener certeza y consistencia, filtrando todo aquello que no esté en consonancia con ellas, y nos dan seguridad. Pero, por otro lado, nos vuelven rígidos, inflexibles, deterministas, e imposibilitan el cambio porque cada vez que algo nuevo aparece, si no atraviesa el filtro de mis creencias limitantes no puedo aceptarlo (p.80).

Que las personas tengan noción de sus creencias limitantes – introyectos – y cómo los primeros años de vida influyeron en ellos, llevará al entendimiento de la posición que toman ante su vida. Este artículo aporta a que la persona sea consciente de por qué le cuesta aceptar ciertos comportamientos y actitudes. Desde el análisis transaccional, Eric Berne (1978), en Napier (2000), dice:

> Una de las teorías recientes más interesantes es la formulación, dentro del análisis transaccional (Berne, 1976; Woollams y Brown, 1978), del concepto referido a que, con base con las experiencias de la niñez, la gente decide una posición ante la vida. Ésta influye en la forma en que se piensa, se siente, se actúa, se percibe y se establecen relaciones con los demás (p.16)

De acuerdo con estos autores, desde los primeros años, las personas comienzan a desarrollar su autoconcepto por lo que influye en su actuar y en la definición de su valía. Carol Dweck, introduce al ser humano, el concepto de mentalidad fija frente a mentalidad de crecimiento, la cual refiere a que el ser humano al creer en su capacidad de cambio podrá influir en él. Dweck (2006), explora cómo las creencias, específicamente aquellas limitantes, al respecto de la inteligencia y de la habilidad, afectan el éxito y desarrollo de cada persona.

El que las personas se conozcan a sí mismas, acepten su historia y decidan transformarla, se relaciona con el bienestar ya que a partir de identificar los introyectos, pueden permitirse liberarse de patrones destructivos y adoptar prácticas de autocuidado.

3.3.2 Reconociendo la capacidad de agencia

Para acercarse al autocuidado y al bienestar hay que comprender qué es la capacidad de agencia, la cual se define como, “La agencia hace alusión al ser humano como actor protagónico de su existencia junto con el otro y como actores participantes de la vida social” (Gómez, 2015, p.185). Esto quiere decir que cada persona es un agente, quiera o no, desenvolviéndose en un entorno. Es la persona misma quien decide cómo actuar, ser y desenvolverse. Es la capacidad de una persona para tomar decisiones conscientes y ejercer control sobre sus comportamientos y elecciones en la vida. Gómez (2015) dice:

> Abordar el tema de la agencia nos implica el reconocimiento del otro y de sí mismo como seres inacabados y que se construyen en las interacciones; implica el rescate de la propia subjetividad, de la propia emocionalidad en la construcción de nuevas vincularidades (p. 186)

El reconocer y aceptar la capacidad que se tiene como actor lleva a la persona a una determinación y a poder rescatarse, haciéndose responsable de su actuar y de comprender la relación que tiene con el otro. “El agenciamiento, entendido como el proceso de reconocerse como agente, es decir, como sujeto capaz de dar dirección propia a las acciones, nos lleva también, entre otras cosas, al rescate y validación del bienestar propio y del otro” (Gómez, 2015, p. 187). La elección del tipo de proyectos que la persona decida efectuar tiene una conexión directa con el bienestar, y es que las personas al verse como agentes, y reconociendo su agenciamiento, podrán optar determinadamente, por proyectos y elecciones que las acerquen a su cuidado. Se puede considerar que ejecutar proyectos por interés externo lleva al descontento e insatisfacción. Csikszentmihaly (1990), dice:

> El tipo proyectos auténticos, describe el tema de una persona que se da cuenta de que es libre de elegir y toma una decisión personal basándose en una evaluación racional de su experiencia. No importa cuál sea la elección, mientras sea una expresión de lo que la persona auténticamente siente y cree. Los proyectos inauténticos son los que una persona escoge porque siente que debe hacerlo, porque son los que todos los demás hacen y, por lo tanto, no hay alternativa. (p. 343)

La persona deberá de hacer consciencia del tipo de proyectos que elige, incluso conectar con sus emociones podría ser de utilidad para reconocerse como actor y decidir por proyectos auténticos que lo lleven a su desarrollo personal y a su propia satisfacción. Martin Seligman (2002), destaca la importancia de la búsqueda de significado y la consecución de metas para el bienestar. La capacidad de agencia es esencial para perseguir y alcanzar estas metas. Podría llamarse incluso determinación para el logro de metas. En palabras de Gómez (2015):

> En la medida que orientamos nuestro actuar por consignas externas, es más probable entrar en situaciones que podríamos denominar de sufrimiento, insatisfacción vital o incluso enfermedad y también de una disminución de la capacidad de agencia, mientras que fomentar la propia participación suele generar mayores satisfacciones, aun cuando los resultados no hayan sido los esperados.

La capacidad de agencia, al estar ligada a la autodeterminación y al sentido de control sobre la propia vida, influye en el bienestar emocional y en la capacidad de llevar a cabo prácticas de autocuidado de manera efectiva. De igual manera, es considerado esperanzador que cada actor pueda elegir hacerse responsable e ir impulsando el desarrollo de su bienestar. Incluso, al estar conectado con los otros, como se mencionó anteriormente, da pie a poder acompañar a otras y más personas a su desarrollo y reconocimiento de su capacidad de agencia. En palabras de Zohn y Moreno (2008) “Invitar a reconocer cómo nuestra historia de vida y características personales se hacen presentes en los modos como entablamos las relaciones de ayuda con quienes trabajamos” (p.6)

En conclusión, la relación entre los introyectos, la capacidad de agencia, y su impacto en el bienestar y el autocuidado es un campo de varias dimensiones que abarca diferentes teorías psicológicas. La comprensión de cómo las experiencias pasadas internalizadas (introyectos), influyen en la percepción de uno mismo, junto con la creencia y aceptación en la capacidad de agencia como actor y agente principal, juegan un papel fundamental en el impulso del bienestar y la promoción del autocuidado. La identificación de introyectos proporcionan la base para la autoexploración y la comprensión de patrones que pueden ser obstáculos para el bienestar. En términos del autocuidado, la capacidad de agencia se traduce como la capacidad de tomar decisiones conscientes y proactivas sobre la salud y el bienestar personal. Es relevante para cada persona que pueda elegir con consciencia y tomar acciones que los vaya acercando hacia su bienestar y desarrollo.

4. Fundamentación metodológica

4.1 Metodología

La metodología de la investigación es el esquema y el camino para la obtención y comprobación de información de un proceso de investigación. Se busca que a través de una serie de pasos bien definidos y estructurados se puedan resolver preguntas, relacionadas a un problema o necesidad observada, con el fin de comprobarlo.

De acuerdo con Mejía y Sandoval (1998), la metodología se describe como "el proceso de transformación de la realidad en datos aprehensibles y cognoscibles, que buscan volver inteligible un objeto de estudio. Se trata entonces del conjunto de procedimientos teórico-prácticos que comandan, guían, el trabajo de investigación" (P.22). Esto quiere decir que es necesario que se lleve a cabo un proceso concreto para conocer, seleccionar y obtener información y datos específicos que lleven a entender el objeto de estudio seleccionado.

La organización y el orden del método son necesarios para un correcto manejo del tiempo y los recursos. Como Pérez, Ocampo y Sánchez (2015) mencionan, "el método es una forma de ordenar y estructurar el trabajo de investigación, y si esto no se realiza de forma eficaz, obviamente se desperdiciarán tiempo y recursos" (p.5). En los procesos de investigación la metodología sirve para que el investigador trabaje ordenadamente y que lleve de manera sistemática a la obtención de la información evitando impovisaciones o retrasos. Gómez (2012) en Peréz, Ocampo & Sánces (2015) dice,

> La metodología también permite revisar, de manera constante, los aspectos que no resulten claros, así el investigador deberá regresar en el proceso para deducir, mediante este ejercicio, nuevos indicadores o factores que le permitan continuar de manera gradual la investigación; por ello la importancia de diseñar un metodología basada en el orden, y por obvias razones, organizada y sistemática. (p. 5)

La correcta organización de la metodología llevará al investigador a evitar retrasos e improvisaciones.

4.2 Enfoque de la investigación

El enfoque que será utilizado para esta investigación será el cualitativo el cual, a diferencia del cuantitativo, “busca principalmente la “dispersión o expansión” de los datos e información, mientras que el enfoque cuantitativo pretende “acotar” intencionalmente la información (medir con precisión las variables del estudio, tener “foco”)” (Hernández, Fernández, y Baptisa, 2014, p.10).

Este enfoque desarrolla preguntas e hipótesis a lo largo de la propia investigación y de la recolección y análisis de datos, “[…] Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas” (et-al, p.7) De esta manera, “la acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación […]” (p.7). Un ejemplo claro de la dinámica de datos y la aplicación del enfoque cualitativo es “La implementación de programas de doble inmersión en escuelas multigrados rurales indígenas” propuesta por Joan Marie Feltes y Leslie Reese (2014), donde la recopilación de información de tres fuentes diferentes “ los grupos focales, las observaciones en el aula y en la escuela, y las entrevistas individuales” (p.9) los guió a las exploración de “las experiencias de un grupo de maestros buscando la manera de implementar un programa intercultural bilingüe innovador” (p.8). A partir de la obtención de dicha información cualitativa, es posible, reafirmar preguntas y crear nuevas, incluso, compartir los hallazgos con personas pertinentes en el campo o contexto donde se está investigando para verificar y corroborar las interpretaciones.

4.3 Fundamentación y pertinencia de la metodología cualitativa

Para el siguiente trabajo se desarrolló tanto la investigación acción participativa como el método fenomenológico, el cual tiene como propósito explorar y comprender la esencia de las experiencias de las personas. En palabras de Moreno (2014), "tiene como propósito central comprender la experiencia vivida de las personas en relación con situaciones de su vida" (p.71). Teniendo en consideración que el ser humano está en relación – consciente – con el mundo, a través del método fenomenológico será posible comprender sus significados vividos. Giorgi (1997), citado por Moreno (2014), lo describe como "Dicha conciencia, entendida como un darse cuenta, implica siempre un algo de lo que la persona se da cuenta. A esta característica de la conciencia Husserl la ha llamado intencionalidad" (p.71). Para complementar, en palabras de Flores (2018), "Husserl buscaba la esencia de los fenómenos. Lo mismo que buscará el investigador que aplique este método […] Husserl creó el método fenomenológico que consta de 3 reglas: descripción, epojé y horizontalización" (p.19). Al tener en consideración el método fenomenológico, a través de la técnica que se empleará, entrevistas fenomenológicas que se explicará adelante, se buscará explorar las experiencias de las personas que les lleve al autodescubrimiento y al desarrollo personal de cada entrevistado.

4.4 Método de la Investigación-Acción Participativa

La investigación acción participativa (IAP) es un método participativo el cual invita a adentrarse al mundo del otro y observar las propias interpretaciones. Partiendo de la intervención socioeducativa (ISE) de acuerdo con Gómez y Alatorre (2014) la ISE "es una acción social que involucra diversos actores, estrategias, escenarios, modos de intervención, niveles de incertidumbre, etcétera, y que sobre todo lleva implícita la intencionalidad de transformar una determinada circunstancia" (p. 2) Se lleva a cabo un método el cual "coloca en el centro a los sujetos involucrados; sus concepciones sobre realidad, su posición en la sociedad, sus necesidades, intereses, ideales, posturas éticas, en sí, su vida cotidiana" (p. 3). Se vincula el método fenomenológico con la investigación acción participativa, ya que es necesario comprender cómo ve y vive el mundo la otra persona para poder activamente transformar alguna circunstancia. Se menciona en el

artículo la relación inquebrantable entre lo objetivo y lo subjetivo y cómo es necesario cuestionar las interpretaciones y la relevancia que se le da a ciertos elementos. Con el siguiente método, investigación-acción tiene como objeto mejorar la práctica. “La interacción humana y la intervención social, que están, como se dijo, en cualquier práctica educativa, no pueden ser tratadas como procesos mecánicos, sino como procesos permanentes de construcción colectiva” (p. 14) En resumen, a partir de este método es posible sistematizar la experiencia de las personas entrevistadas, recuperar el proceso y dar seguimiento.

4.5 Fundamentación y pertinencia de la técnica: Entrevista fenomenológica

La técnica que se llevará a cabo en este trabajo, será la entrevista fenomenológica respecto de la cual, como se mencionó anteriormente, el propósito general de la investigación es recoger datos y “en una entrevista fenomenológica también es importante tener presente que se trata de un diálogo, de una interacción, que afecta a los dos participantes” (Salvador, 2014, p. 72). El entrevistador deberá de reconocer la influencia que tiene el entrevistado en él. Salvador Moreno (2014), lo dice de la siguiente manera: “al mismo tiempo, es necesario que atienda y reconozca cómo está siendo afectado en su interacción con la persona entrevistada y cómo ello influye en su interacción, escucha y comprensión del otro” (p.73)

De acuerdo con técnica de Salvador Moreno, después de la entrevista es relevante llevar a cabo una transcripción para que dicha información “sirva de materia prima con la que el investigador, mediante un procedimiento y unos pasos que sirven para la comprensión de las expresiones del colaborador, pueda generar nuevos conocimientos” (p.73)

Moreno describe la entrevista fenomenológica en el estar y hacer. El “estar” lo menciona como la dimensión relacional en la cual, el entrevistador deberá contar con ciertas actitudes que lleven a que el cliente se sienta aceptado, respetado, valorado y comprendido, “si se siente en un interrogatorio, o bien capta que el entrevistador espera que diga ciertas cosas y no otras” (p.73)

Previo a la entrevista, se recomienda (ya que no es posible dar instrucciones como receta de cocina), generar un ambiente de confianza y seguridad psicológica, que facilite que el entrevistado se encuentre en un espacio privado y tranquilo donde pueda expresarse en libertad, comprobar que el equipo de grabación funciona correctamente, contar con la carta de consentimiento informado y cámara para tomar fotos, comunicar a la persona la finalidad, la duración, y el lugar de la entrevista.

Algunas recomendaciones propuestas por Moreno (2014), durante la entrevista son: abrir con un comentario o pregunta abierta relacionada al tema de investigación que dé pie al entrevistado a compartir una situación experimentada, de acuerdo a como vaya fluyendo el ritmo del diálogo, va haciendo invitaciones "que ayuden al colaborador a seguir explorando su experienciar y las expresiones que desde ahí surjan, a reconocer nuevos aspectos en relación con ello y a continuar con su expresión en el diálogo" (p. 75) de igual manera la invita a ampliar o precisar sus descripciones.

Por último, recomienda que después de la entrevista se registren todos los datos del entrevistado, transcribir el contenido en su totalidad y el investigador "realiza el análisis de las entrevistas siguiendo los lineamientos de la metodología a utilizar" (p.75). La entrevista fenomenológica afectará a tanto al entrevistador como entrevistado, dando pie a que las experiencias compartidas sea un 'darse cuenta' para ambas partes, motivando el desarrollo y descubrimiento.

4.6 El instrumento: guía de la entrevista fenomenológica

Preguntas de apertura **(objetivo: generar confianza, *rapport*, indagación de la identidad)**
1. ¿Se te hizo complicado llegar al punto de reunión? (en caso de que aplique)
2. ¿Cómo te encuentras?
3. ¿Alguna duda antes de que comencemos?
4. Cuéntame, ¿cuántos años tienes? ¿de dónde eres?
5. Sobre tu trabajo, ¿a qué te dedicas y para qué empresa trabajas? ¿cuánto tiempo llevas trabajando ahí?

Preguntas constructo: Bienestar y autocuidado: entre los introyectos y la capacidad de agencia **(objetivo: Conocer qué conceptos tiene de sí misma la persona, sus limitantes, ¿qué la llevan o no a auto cuidarse?)**
1. Cuéntame, ¿cuál es tu puesto y cómo es un día en tu trabajo? Dentro de tu rutina laboral y personal, ¿Sientes que cuidas de ti mismo? ¿Cómo? ¿me puedes platicar qué haces? ¿Cómo te cuidas a ti mismo? ¿consideras que es necesario cuidarte? ¿Cómo de qué?
2. ¿qué hábitos de tu día-día te llevan a cuidar de ti? ¿qué hábitos consideras que te alejan de tu autocuidado? ¿Sientes que hay hábitos tuyos que de alguna manera van contra tu intención de cuidarte? ¿Cómo cuáles? ¿por qué crees que pasa?
3. ¿Te quedas a trabajar más tiempo de tu jornada laboral? ¿qué crees que te lleve a ello? ¿Cómo te sientes cuando te quedas más tiempo de tu jornada?
4. ¿Cómo te consideras en tu puesto de trabajo? ¿Te gusta? ¿Cómo te percibes a ti mismo en esto? ¿Sientes que tienes resultados? ¿Cómo cuáles? ¿Cómo te sientes con eso?
5. Si tuvieras que definirte a ti mismo por esto que haces en tu trabajo, ¿cómo lo harías? ¿Qué palabras creen que definen tu forma de vivir esto?
6. **¿Sientes estrés en el trabajo? ¿Cómo lo describes?**
7. ¿Qué situaciones te estresan más?
8. ¿Has encontrado algún modo de cuidarte de él? ¿Qué haces para sentir menos estrés?
9. ¿Qué te ha servido para cuidar de ti?
10. ¿Cómo le has hecho para auto cuidarte?

El propósito y establecimiento de límites como estrategias para el autocuidado (objetivo: Conocer qué le lleva a la persona a tener autocuidado o alejarse dé, cuáles son sus propósitos
1. ¿Qué es para ti un propósito de vida? (OJO: si la persona no sabe, ayudarle a entender qué quieres decir con propósito)
2. ¿En algún momento de tu vida, el tener claro tu propósito y llevarlo a cabo te ha aportado a tu bienestar? ¿Cómo sería esto?
3. ¿Sientes que tu trabajo se relaciona con tu propósito? ¿Cómo dirías que es esto?
4. ¿Crees que tener un propósito es parte de tu auto cuidado? ¿Crees que tu autocuidado forma parte de tu propósito?

Autoconocimiento y emociones, una puerta hacia el interior para la toma de decisiones (objetivo: Conocerse más a sí mismos y sus emociones, autoconocimiento y qué los lleva a la toma de decisiones.
1. ¿Qué experiencias en tu trabajo te han llevado a sentir que te conoces más? ¿Sientes que hay cosas o experiencias de tu vida que te definen? ¿Te ayudan a conocerte? ¿Sientes que te conoces bien a ti mismo (a)? ¿Esto que hemos platicado, sientes que te sirve para conocerte más?
1. ¿Qué otras situaciones sientes que te han servido para conocer más de ti mismo/misma? ¿Cómo te ayudaron? ¿Qué dirías de ti mismo a partir de esas experiencias?
2. ¿Crees que conocerte mejor a ti misma/mismo te lleve a desempeñarte mejor en tu trabajo? ¿Me podrías dar algunos ejemplos? ¿Qué sientes cuando vienen a ti estos recuerdos o experiencias? ¿cómo o siente?
3. ¿Hubo alguna parte de tu cuerpo donde se llegó a sentir la emoción con mayor intensidad?
4. A partir de lo que has aprendido de ti mismo, ¿te ha llevado a tomar alguna decisión que sea muy importante? ¿cómo se sintió dicha experiencia?

Preguntas de cierre

(objetivo: cerrar con empatía)
1. ¿Qué te llevas de esta sesión?
2. ¿Cómo te sentiste a lo largo de este diálogo?
3. ¿Hay algo nuevo que descubras de ti a partir de lo platicado?

4.7 Consideraciones éticas: confidencialidad, consentimiento informado, anonimato y centralidad en la persona.

Para la esta investigación cualitativa se llevaron a cabo cuatro entrevistas de carácter fenomenológico, en las cuales, se tuvo un alto cuidado con cada una de las personas entrevistadas, así como con sus datos personales.

Fue necesario que cada una de las personas con las que se interactuó, estuviesen de acuerdo con la entrevista fenomenológica que se llevó a cabo, así como el estar a favor con el hecho de que el uso de la información sería con fines académicos y que la sesión de diálogo sería videograbada. Para esto, se usó el formato de consentimiento informado donde cada entrevistado firmó como de acuerdo. Cabe mencionar, que para el Trabajo de Obtención de Grado (TOG) se cuidó el anonimato por lo que se manejara únicamente el uso de pseudónimos y después de cierto tiempo se destruyeron todas las evidencias de audio y video. Como bien se mencionó, el uso de toda la información recabada fue para fines educativos, cuidando la dignidad de cada persona, y respetando en todo momento la información proporcionada que fue de valor para la construcción de categorías analíticas en los resultados de investigación.

5. Proceso experiencial de la investigación

5.1 Primeros hallazgos, relato reflexivo de la intervención o de la investigación

El objetivo del siguiente escrito es describir y compilar las vivencias e información obtenida a través de la intervención efectuada: entrevistas fenomenológicas. El propósito principal es comprender a detalle la información recabada como parte de una metodología de la investigación, la cual, se considera como el esquema y el camino para la obtención y comprobación de datos de un proceso de investigación. Se busca que a través de una serie de pasos bien definidos y estructurados se puedan resolver preguntas, relacionadas con un problema o necesidad observada, con el fin de expandir la información. El problema o necesidad por comprender fue, hacia varias vertientes: "¿Cómo favorecer, a partir del E.C.P., la conciencia y recuperación del bienestar de los colaboradores de una empresa que sufren el alejamiento de su autocuidado?" y "Acaso, ¿el autoconocimiento y los límites, son partidarios o estrategias para que los colaboradores, se acerquen a su autocuidado?".

Para proceder a la obtención de información se llevó a cabo como técnica, la ejecución de entrevistas, las cuales fueron de carácter fenomenológico, esto refiere a comprender y explorar el mundo del otro. En palabras de Moreno (2014), "tiene como propósito central comprender la experiencia vivida de las personas en relación con situaciones de su vida" (p.71). Uno de los objetivos centrales de este apartado, será expresar lo vivido por parte de los entrevistados con relación el tema central y detallar qué les fue sucediendo a ellos a partir de la entrevista fenomenológica.

Al ser una entrevista de estilo fenomenológico lo que se empleó, es relevante comprender, qué sucedió con la persona que llevó a cabo las entrevistas, la cual, para términos de este documento se hará referencia a ella como la 'facilitadora'. De acuerdo con lo que menciona Salvador Moreno (2014): "[…] al mismo tiempo, es necesario que atienda y reconozca (refiriéndose al facilitador) cómo está siendo afectado en su interacción con la persona entrevistada y cómo ello influye en su interacción, escucha y comprensión del otro" (p.73). La intención de comprender qué vive la facilitadora a partir de ejecutar las entrevistas es con el objetivo de conocerse más a sí misma, cómo influye en la interrelación con el otro y qué aprende o de qué se va dando cuenta. "En una

entrevista fenomenológica también es importante tener presente que se trata de un diálogo, de una interacción, que afecta a los dos participantes" (Salvador, 2014, p. 72)

Como parte de la metodología de la investigación cualitativa y con el propósito de obtener una muestra, se definió una población específica para la ejecución de entrevistas. A partir de un análisis del tema central de la investigación, las necesidades y la problematización se definió que se ejecutarían las entrevistas fenomenológicas a hombres y mujeres que llevasen al menos dos años de antigüedad en una empresa. En uno de los apartados del presente trabajo, se compartirá ¿cómo fue entrevistar a esta población? ¿qué es posible observar de ellas y/o ellos con relación a su bienestar? Incluso, se compartirán las reflexiones obtenidas de lo que se rescata y se observa ante este tipo de población. También se compartirá lo reflexionado al respecto de cómo se facilita (cómo fue acompañar a esta población), qué es lo que aprende de sí la facilitadora y cómo puede irse reconociendo en su rol, como continuar haciendo aquello positivo que aportó a las entrevistas, y reconocerse de qué aspectos puede aplicar para mejorar como facilitadora.

Por último, se detallará la recuperación de la información de los aportes que tiene el Desarrollo Humano para esta población, para el tema, y con el propio método aplicado. ¿Tiene un impacto positivo o no? ¿Qué se aprende de este tema y qué aporta al campo del Desarrollo Humano este ejercicio de entrevistas? Y ¿qué aporta el campo académico a la problemática planteada? Son algunas de las preguntas que se irán respondiendo.

5.2 Desarrollo

Se entrevistaron a cuatro personas, de las cuales, dos fueron a hombres y dos a mujeres con una duración de noventa minutos aproximadamente por entrevista. La población seleccionada fueron hombres y mujeres que llevasen al menos dos años laborando en sus empresas y que mostraran cercanía o lejanía de su bienestar. Esto es importante ya que a partir de lo que se esté compartiendo a continuación, será de gran relevancia para comprender lo vivido, tanto por la facilitadora como por los entrevistados. Para la presentación de resultados que se detallará próximamente, a los y a las entrevistadas se les asignó un pseudónimo refiriéndose a ellos y a ellas como estaciones

del año (primavera, verano, otoño e invierno), esto con el propósito tanto para cuidar el anonimato de las personas y para tener presente que, así como la naturaleza es un proceso cambiante que se muestra con sus estaciones, así lo es también el ser humano: un proceso cambiante en constante construcción.

5.3 ¿Qué sucedió con los entrevistados? – Verse y reconocerse, al momento de ser escuchados y compartir

Como se mencionó anteriormente, se realizaron cuatro entrevistas en las que participaron hombres y mujeres. A continuación, se detallará lo sucedido con cada uno y una de ellas en relación con el tema central de la investigación y qué fueron descubriendo.

La primera entrevista fue a una persona del género masculino entre 40 y 45 años, estado civil: soltero, y con una antigüedad laboral de 6 años para una institución educativa. Para esta persona, la pandemia del 2020 le llevó a descuidarse, de tal manera que al regresar a sus labores presenciales se enfrenta a una versión de sí mismo que no le agradó. Lo expresa diciendo “toqué fondo”, mismo que le motivó a llevar a cabo una rutina estructurada de ejercicio físico y de alimentación, así como a respetar sus horarios laborales, mismos que conserva hasta la realización de esta entrevista. Su experiencia en pandemia es lo que lo llevó a cuidar más de sí, a partir de aquello vulnerado comienza a realizar hábitos para su bienestar. Cabarrús (2003) expresa:

> De eso golpeado te puedes dar cuenta con cierta facilidad si analizas tu vida. Lo vulnerado brota más claramente cuando hay excesivo cansancio o presiones externas, pero también las sensaciones negativas surgen por sí mismas, como si tuvieran vida propia (p.14)

En relación con el tema central “autoconocimiento y establecimiento de límites como estrategias para el autocuidado”, él se respeta a sí mismo a partir de salir a tiempo de su trabajo para poder hacer actividades que le llenan y complementan. En la entrevista logró darse cuenta de lo que ha progresado. Fue un espacio para darse cuenta de lo que ha logrado en estos años y sentirse orgulloso por ello. De igual manera, se da cuenta que

disfruta de la vinculación con los demás, y es parte clave tanto en su puesto de trabajo como en la actividad deportiva que practica (crossfit).

Al finalizar la entrevista, el entrevistado expresa gratitud por el tiempo, y muestra asombro que en efecto su puesto de trabajo le acerca a su bienestar y a su propósito de vida. Expresó sorpresa y orgullo, ya que no se había dado cuenta del tiempo laborado en el instituto y de lo que ha logrado tanto en su puesto de trabajo como de él mismo.

Otra de las entrevistas fue a una mujer de entre 40 y 50 años, su estado civil es casada con hijos adultos jóvenes que, aunque viven en casa, ya se valen por sí mismos. Trabaja en un puesto administrativo desde hace 9 años con la misma compañía. A lo largo de la entrevista, logró darse cuenta de la importancia que tuvo su mamá y su rol en la familia, en su formación personal y profesional. Ante la situación en la que creció la entrevistada, siendo la hija mayor y su mamá, siendo madre soltera, le tocó tener un rol con mucha responsabilidad dentro de la casa. La entrevistada externó que brindaba apoyo a su mamá principalmente para la resolución de problemas y situaciones del día-día. A partir de la entrevista y el diálogo abierto, logró observar que aquella habilidad que aprendió y desarrolló con su familia, es una habilidad que aplica todos los días en su puesto de trabajo. Además, ante el espacio de escucha y confianza, logra compartir que se considera intolerante e impaciente con los demás, ya sea con su esposo, sus hijos, o personas del trabajo. Externó algunos ejemplos y situaciones a lo largo de la entrevista. Lo más enriquecedor fue que tuvo un espacio de reflexión para detenerse y observar cómo, su relación con los demás, muestran de alguna manera, su relación con ella misma. A partir que externa que es intolerante con los demás, se le da una respuesta, de qué tan tolerante es con ella misma, en otras palabras, qué tanto se permitía equivocarse. Ante la situación a la que se enfrenta actualmente, pareciera que le es posible cuidar de sí, sin embargo, en ocasiones verbalizaba unas cosas, pero en acciones parecían otras. Por ejemplo, mencionó que sí cuida de ella, a partir de hacer ejercicio y comer saludable, sin embargo, en lo que va del año a la fecha de cuando se efectuó la entrevista, ha optado por usar su hora de comida para hacer ejercicio y ser más efectiva con sus actividades laborales.

El espacio fue también una oportunidad para externar su proyecto de vida, y lo que le gustaría hacer a futuro y qué tan distante está de aquello que querría en un mediano-largo plazo. Actualmente cuenta con dos trabajos para tener más ingresos, menciona que ahora lo hace dado que sus hijos ya no dependen de ella y los considera por un periodo corto, ya que le gustaría viajar con su esposo y poder compartir juntos ahora que crecieron sus hijos. Es de valor que se dé cuenta de lo que quiere para ella en diferentes plazos de su vida y aunado a esto, Csikszentmihaly, 1990, dice “El dinero y el poder son las expectativas en alza y, mientras nuestro nivel de salud y comodidad sigue incrementándose, el sentimiento de bienestar que esperábamos conseguir con ello sigue retrocediendo en la distancia” (p.25)

La tercera entrevista se llevó a cabo a una mujer, entre 45 y 55 años, de estado civil: divorciada con hijos adultos jóvenes universitarios viviendo fuera de casa. Lleva más 20 años en el sector educativo y al menos 8 años en la misma institución. Fue un espacio en el que ella pudo externarse con total plenitud y confianza reconociéndose como, una mujer con diferentes roles, enfrentándose a varios cambios en los últimos meses como una separación y la mudanza de uno de sus hijos que la ha llevado a sentir el síndrome del ‘nido vacío’. Asimismo, ha descubierto nuevos pasatiempos que, por un lado, la llenan de sentimientos de orgullo, gozo, y la acercan a su bienestar, pero… pueden volverse contraproducentes si no es ella consciente. A partir del diálogo entablado facilitadora-entrevistada (entrevista fenomenológica), la entrevistada logró darse cuenta de cómo un buen hábito puede serle contraproducente. La entrevistada comparte que el día anterior a la entrevista no había logrado cumplir con lo que para ella era suficiente con respecto a su rutina de ejercicio, y que además se sintió ansiosa llevándola a comer cantidades mayores a lo que suele comer, por tal motivo se percató de que, en su rutina de ejercicio del día en curso, previo a la entrevista, estuvo con el pensamiento de compensar lo sucedido el día anterior, exigiéndose con más ejercicio derivado de un sentimiento de ‘culpa’. Por un lado, llegó a mencionar que quiere vivirse libre y que siente la presión de la sociedad al respecto de lo que ‘debe’ cumplir como mujer, mamá, hermana, hija, profesora, profesionista, deportista, etcétera. Y cómo con ella misma, ejerce la misma o mayor presión. Fue a partir del diálogo y de que ella se permitió detenerse a comprenderse más a sí misma, que pudo observarse y comprender qué fue lo que la

llevó a exigirse más en su rutina de ejercicio del día. Al observar su comportamiento, se detuvo a reflexionar lo que había pensado y sentido, que fue lo que la llevó a la autoexigencia.

Es posible notar en su tono de voz el entusiasmo y el gozo al hablar del por qué se dedica a lo que se dedica, qué la ha llevado a ejercer tantos años a ello y cómo se relaciona con su propósito de vida. Por otra parte, se percibe el tono positivo al compartir sobre sus pasatiempos, pero también, cómo la han llevado a conocerse más a sí misma en relación con su autoexigencia. En el momento en el que ella se detiene y se escucha a sí misma, puede definir con claridad qué es lo que sí quiere, es entonces que puede decidir con libertad. Ella habla de la libertad y de lo importante que le es, por otro lado, en el diálogo se reconoció que ha habido situaciones en las que ella ha aceptado algo a primera instancia sin una reflexión profunda sino por el deseo de ser parte de algo, o por ser validada, sin embargo, después se da cuenta que le disgusta o le es incómodo y la lleva a decidir algo diferente. La entrevistada, por su profesión le dedica una gran parte de su tiempo a jóvenes y menciona que, a ellos se les llega a exigir que participen, que se involucren, observa que muchos jóvenes deciden sí involucrarse, pero no por un deseo ferviente de la actividad, sino que terminan cediendo por querer pertenecer. Ella menciona, que incluso a los adultos, o en este caso a ella le ha sucedido, donde se aceptan cosas, situaciones, aspectos de lo que igual a uno no le gusta pero que se acepta sólo por el deseo de pertenecer y obtener validación. De alguna manera, aunque en menor medida, la entrevistada ha utilizado sus sentimientos y su experiencia organísmica como un compás para su toma de decisiones, como mencionan Larios y Macías, 2010, los sentimientos son fuente de indagación y pueden ser utilizados como un compás de la vida. Ellas dicen explícitamente:

> Son buenos los sentimientos que construyen, son malos los que destruyen; y eso no es atribuirles una connotación ética o moral. Un sentimiento que yo uso para destruir es malo, uno que uso para construir es bueno. ¡Los sentimientos dan color a nuestra vida! (p. 38)

Al finalizar, le fue de tanto valor la entrevista que terminó llorando de agradecimiento, se sintió enriquecida, validada y escuchada. Aprendió más de sí misma y de lo que ella valora para su vida.

Como cuarta entrevista fue a un hombre entre 35 y 45 años, casado con una hija joven que está por entrar a la universidad, bajo su cuidado económico y moral también están su esposa y su madre. Lleva tres años laborado para la empresa, pero al menos 15 años en el sector educativo. La entrevista brindó la posibilidad de que él fuera reconociendo sus fortalezas y darse cuenta cómo cuida de sí mismo con los recursos que cuenta en la actualidad. Es un hombre, que, a diferencia de las otras entrevistas, él tiene en sus responsabilidades el cuidado de más personas, una hija por entrar a la universidad, una esposa que tuvo un accidente hace unos años y le ha afectado en la adquisición de un trabajo e ingreso económico y el cuidado de su mamá, quien vive con ellos. Para poder cubrir los gastos de la familia tiene dos trabajos, ambos similares entre ellos en el campo de la educación. El entrevistado es consciente de lo que a nivel teoría se conoce como bienestar, dentro de ese ’deber ser del autocuidado y el bienestar’ mencionó que una persona que cuida de sí, pues hace ejercicio, se alimenta sanamente, es saludable en términos generales, sin embargo, fue posible percibir por el tono que utilizó, que lo recita como sacado de un libro más allá que fuera algo que practicara. A partir del diálogo en la entrevista logró darse cuenta de qué le ha servido a él para cuidar de sí independientemente de no contar, ya sea, con el tiempo suficiente para poder hacer ejercicio, comer sanamente, tomar muchos cafés, etc. Compartió que se da cuenta que desde niño le ha funcionado darse ‘espacios de tiempo fuera’ a lo largo del día. Hoy como adulto, cuando se comienzan a acumular situaciones que le son estresantes, las libera dándose 5 minutos en un espacio con él mismo. Es consciente de su experiencia organísmica por lo que al enfrentarse a situaciones de estrés puede identificar que su espalda, cuello, hombros se comienzan a tensar. A partir de dicha tensión, buscará algún espacio consigo mismo para ‘recargar pilas’, soltar aquello que no y continuar con su día. A pesar de los momentos de estrés a los que se enfrenta en su semana, fue posible observar la pasión y gozo que siente al momento de dar clases, más allá del tiempo transcurrido desde su primer año impartiendo clases, hoy en día es algo que le da un sentido a su vida. Mencionó que disfruta ese efecto ‘eureka’ de los jóvenes. La entrevista

le ayudó a darse cuenta cómo ha llevado una práctica para cuidar de él fuera de lo que la teoría constantemente repite. Es posible reflexionar que la forma en la que cada persona cuidará de sí misma y de su bienestar, dependerá de ella. Nadie más que cada uno, sabe lo que mejor le conviene. “El organismo humano es susceptible de autorregulación y de autodirección en sentido positivo si se facilitan las condiciones que favorezcan el despliegue de esta tendencia actualizante” (Barceló, 2012, p.129) A partir de ser escuchado en un espacio de confianza logró conectar con su tendencia actualizante.

5.4 Facilitación: Entrevista fenomenológica para acompañar un encuentro entre personas

A partir de las entrevistas fenomenológicas empleadas fue posible, como se mencionó anteriormente, un intercambio entre las personas entrevistadas y entrevistadora a la que también se le llama facilitadora de la comunicación. Esto es posible gracias a la técnica empleada de entrevistas fenomenológicas. Para lograr exitosamente la entrevista fenomenológica, fue importante que ambos roles, entrevistado y facilitadora generarán un ambiente de confianza entre ambos. Este ambiente de confianza es posible que se logre siempre y cuando haya escucha activa, disposición en comprender el mundo del otro, se cuida conscientemente la tendencia al juicio, buscando genuinamente recibir al otro tal y como es. Que la persona se sienta comprendida, vista, recibida y que el/la facilitadora busque comprender el mundo del otro. A pesar de no conocer a las personas entrevistadas, se puede deducir que ambos, entrevistado/a y facilitadora se sintieron en confianza por lo que al momento de externar información el entrevistado/a compartió más allá que solo los hechos, compartió valores y significados. Tomando en cuenta las palabras de Pacheco (1993), dice “[...] un facilitador sería aquella persona que promueve, acompañando con su ser, su estar y su quehacer, el proceso de búsqueda del amor, la libertad y la verdad en otros” (p. 15). A partir de la facilitación, fue posible en su mayoría, que fueran descubriéndose a sí mismos en libertad a partir de compartir su propia verdad. De igual manera, influyó la escucha activa la cual, al tener un tema central llamado bienestar, correlacionado con su trabajo, fue posible que en un

espacio laboral, pudieran verbalizar lo que viven y qué les sucede con aquello que experimentan. En palabras de Loza, 2020:

> La escucha activa, debe ser una práctica cotidiana en los espacios de trabajo. Da la oportunidad de escudriñar sus historias y compartir sus vivencias. Permite identificar al escucharse a ellas mismas, lo que les pasaba y ponerle nombre a ese malestar, para trabajarlo y llegar a la raíz del problema, para sentirse mejor, e incluso lograron empatizar, aceptar y evitar juzgar lo que vivía cada una de ellas […] (p.128)

La entrevista fenomenológica da oportunidad a que la persona se reconozca y observe de sí todos sus recursos ante las situaciones a las que se esté enfrentando. Barceló, 2012, dice:

> Cuando una persona se siente escuchada y comprendida, la transformación que se genera es muy impactante y significativa, surge la iniciativa desde el interior de las personas de manera creativa y emerge un clima de comunicación inmenso que anima la interacción y el encuentro. (p. 136)

Pudiera decirse, que el hecho de que los colaboradores cuenten con un espacio donde se les escucha, se les valora, se les reconoce y se les ve sin juicio sino con detenimiento y deseo de comprenderles, da pie a que ellas y ellos mismos, encuentren o designen sus recursos. Es decir, a su tendencia actualizante. “Todo organismo tiene la tendencia innata a desarrollar todas sus potencialidades para conservarlo o mejorarlo” (Rogers, 1985, p.22)

Fue posible observar la importancia de las pausas y de los silencios en este tipo de entrevistas. Estos tienen una intención, un propósito dentro de la misma facilitación, que, a partir de la pausa o el silencio empleado, sea un espacio para que el propio entrevistado se escuché a sí mismo, se dé cuenta de él, lo regrese a su mundo interior a descubrirse o comprenderse con mayor profundidad. El facilitador facilita más allá de las respuestas de escucha, facilita con el cuerpo, la mirada, la presencia activa ante el entrevistado. A partir de las entrevistas, la facilitadora se da cuenta de la importancia de aprender a aplicar las pausas como un método dentro la misma facilitación y a dejar de verlas como una ‘señal de duda o incertidumbre’, ya que así lo percibía. Otros de los aprendizajes significativos al momento de intervenir con las entrevistadas y entrevistados fue aprender que el facilitar los procesos de desarrollo del potencial humano, no es hacer muchas preguntas sino escuchar con atención, comprender al otro y dar respuestas para validar

que en efecto se está comprendiendo la información recibida. El principal objetivo es brindar un encuentro entre personas y que, a partir de dicho encuentro, la persona se comprenda más a sí misma. La facilitadora se encontró con personas que se extendían en su mensaje o que repetían la información, aprendió de estas entrevistas que ella lo percibía como una necesidad latente del entrevistado de ser escuchados, sin embargo, podría estar equivocada. Ante este tipo de situaciones, reconoce la importancia de regresarle su mensaje, es decir, cerciorarse si en efecto está comprendiendo. Además, esto aporta a que los entrevistados se sientan escuchados, vistos y validados.

5.5 La población entrevistada

Lo enriquecedor al momento de entrevistar esta población, fue identificar tantas variables que hay entre ellos, pero principalmente, reconocer todas aquellas similitudes que les une. En esta población predominan variables como el estado civil, los hijos y sin hijos, el género, puestos de trabajo diferentes, diferentes sectores, edades, hasta responsabilidades. Pero lo que les hace ser similares entre ellos son los siguientes factores: por un lado, es la pasión y dedicación a su trabajo y cómo éste tiene un gran vínculo con su proyecto de vida. Todos, sin que fuese una solicitud, coincidieron en que tienen al menos 6 años laborando en el rol o sector dedicado. Todos encuentran una razón para despertar e ir a ejercer su trabajo, lo cual, de alguna forma los lleva a una satisfacción, a un cierto bienestar de aportar y de sentirse útiles. Uno de los criterios para seleccionarlos, fue que mostrarán cierta conciencia de cercanía o lejanía con su bienestar. Otros de los factores, es que aplican sus habilidades, ya sean sociales, administrativas o académicas, logran con sus conocimientos y habilidades ponerlas en sincronía con sus puestos, llevándolos al gozo y a sobrellevar los momentos de estrés. Pudiera decirse que se encuentran en Estado de Flujo, es decir: ““Flujo” es la manera en que la gente describe su estado mental cuando la conciencia está ordenada armoniosamente; gente que desea dedicarse a lo que hace por lo que le satisface en sí” (Csikszentmihalyi, 1990, p. 20).

Por otro lado, entrevistar a esta población enriqueció para complementar la información de cómo se vive la tendencia actualizante; comprender lo que cada una y uno de los

entrevistados ha hecho y hacen para cuidarse y acercarse a su bienestar. Fuera de lo que la empresa haga o no, otorgara o no, cada uno de ellos, con sus propios recursos compartió lo que han implementado y se dieron cuenta de nuevos recursos convenientes para sí mismos y su cuidado.

5.6 Tema: El autoconocimiento y definir límites para acercarse al autocuidado y bienestar

Haber brindado estos espacios de escucha enriqueció no nada más a las personas entrevistadas sino al Desarrollo Humano como tal. Fue posible comprender y expandir la información, sobre el poder e impacto que tienen los espacios de escucha tanto para los entrevistados como para el facilitador. En palabras de Navarro, (2022):

> "[…] potencializar el desarrollo humano, dependerá de facilitar espacios de confianza para compartir experiencias y emociones, de atender el sentido de vida de estos, que, en consecuencia, favorezcan el cambio actitudinal, del ambiente organizacional y del bienestar laboral dentro de la empresa" (p. 173)

Los entrevistados se enriquecieron al poder expresarse con libertad, de poder ser y mostrarse sin juicio y sin temor a no pertenecer. Escucharse en voz alta les da la posibilidad de detenerse, mirarse y principalmente reconocerse para decidir qué continuar haciendo y/o qué cambiar.

Un aporte valioso para la facilitadora fue reconocer que el autocuidado y bienestar no tienen reglas comunes para todas las personas, sino que es posible que cada persona se observe en el momento presente y se dé cuenta de lo que le es posible hacer para procurar su bienestar. No hay reglas ni 'deberes de' sino que cada uno, aplique lo que más le convenga de acuerdo con su situación real y actual. Ya sea que uno opté por darse cinco minutos a solas, otra elija una filosofía de vida oriental, puede que otros se dediquen a cuidar de sí y liberar el estrés a través de la actividad física, cualesquiera que sean sus formas o modos, el darse la oportunidad de detenerse a escucharse, a reconocer qué los ha llevado a conocerse más y qué les es de valor para cuidar de sí mismos.

De igual manera, fue posible reconocer que, al irles regresando el mensaje, se escuchaban a sí mismos y se daban cuenta de lo que han llegado a vivir o viven. Brindar este tipo de espacios permite que se conozcan más a fondo y que los lleve a tomar decisiones sobre lo que responsablemente les haga sentido.

5.7 Experiencia de la facilitadora: "Un camino hacia el mundo interior a partir del mundo del otro"

Cada entrevista fue única y con dicha unicidad, representó para la facilitadora un re-descubrirse y mirarse con detenimiento a través de cada una de ellas. Aspectos positivos y a mejorar que fue identificando la facilitadora son: Por un lado, se muestra genuina con lo que está viviendo, pensando y sintiendo. Se reconoce que sus pensamientos pudieran influir en la forma de escuchar a las personas entrevistadas. Incluso reconoce que en determinadas situaciones llegó a sentir nervios, temerosa de ser intrusiva hacia las emociones del o de la entrevistada por lo que, a partir de dichos pensamientos y emociones, llegó a declarar emociones que pudieron ser erróneos para la persona. Barceló (2012) dice:

> El facilitador puede optar por no comunicar un sentimiento determinado y colocarlo entre paréntesis porque siente que esta opción será más facilitadora para el proceso, o decidirá priorizar alguna de sus posibles intervenciones ante el cúmulo de fenómenos experiencias que percibe en el momento". (p.140)

Es decir, Barceló (2012) considera que el facilitador podrá no comunicar un sentimiento específico o decidirá en qué momento intervenir, a partir de lo que sea más enriquecedor para la experiencia de la persona entrevistada. En el caso de la facilitadora, reconoce que deberá de practicar estas habilidades ya que se observó que llegaba a interpretar sentimientos equivocados o llegó a intervenir en momentos que pudo optar por hacer silencio y pausa para que la experiencia del entrevistado fuera más enriquecedora para sí mismo.

De igual manera, fue posible observar a partir del análisis a la facilitadora, qué sucedía con ella al momento de intervenir. Por un lado, llegaban pensamientos y juicios detrás de

estos: por ejemplo, con una entrevistada, la facilitadora consideró: “parece que no quiere compartir cómo se siente”. En relación con lo anterior, Barceló (2012) dice:

> Es preciso, para escuchar, suspender cualquier tentativa de juicio sobre el contenido de la expresión del otro. Se trata de acoger todo lo que dice el otro, sin ningún resquicio de evaluación y permanecer comprensivamente junto a la experiencia del otro (p.135).

Es a partir del análisis después de cada entrevista, que la facilitadora se dio cuenta que sus pensamientos no vigilados impactaban en la forma en la que respondía a los entrevistados. Es importante que al acabar una entrevista el facilitador/a ejecute un espacio de reflexión. Por ejemplo, en este caso la facilitadora se detuvo a preguntarse: “¿Qué me hace pensar que la persona no quiere compartir sus emociones?”. Ella se dio cuenta que, no era que la persona no quisiera compartir sus emociones, sino que le daba nervios no saber cómo acompañar al entrevistado/a en la vivencia de sus emociones y sentimientos.

En varias ocasiones de las entrevistas efectuadas, fue posible para la facilitadora observar que, de las experiencias que compartía el o la entrevistada, venían recuerdos de experiencias similares a las de ella y con estos, también se presentaban sentimientos. Ante estos casos, la facilitadora se observaba y regresaba al mundo del otro, poniendo como prioridad la experiencia de la persona que acompañaba para poder comprenderle de mejor manera. Es decir, podía darse cuenta de lo que le resonaba, o de lo que se le reflejaba y en cuestión de segundos, regresaba a indagar cómo es que el/la entrevistada lo vivía, buscando comprender su mundo. Otro de los descubrimientos a partir de este acompañamiento en las entrevistas fue el darse cuenta de la importancia de las pausas y silencios, así como poder identificar la necesidad de practicarlos más al momento de escuchar a los entrevistados. La facilitadora detectó que el no aplicar las pausas y el silencio afectó de dos maneras. Por un lado, al responder de forma inmediata al entrevistado, la facilitadora llegaba a hacer dos preguntas en una y, por otro lado, llegaba a repetir información. Ambas maneras de responder, podía dar lugar a que el entrevistado/a se sintiera confundido. Es a partir de reflexionar cómo es su forma de

acompañar que se dio cuenta lo que la lleva a responder de cierta manera. Por ejemplo, en relación con repetir la información se percató que, responde así ya que piensa y siente que no es clara al comunicar su mensaje, o sea, “no me estoy dando a entender”. De igual manera lo observó de una de sus entrevistadas, donde la entrevistada, tendía a repetir su narrativa, aunque para la facilitadora ya había sido claro el mensaje desde la primera vez que lo escuchó. Le resultó difícil interrumpir el discurso, por creer que la persona tenía una gran necesidad de ser escuchada; más adelante, la facilitadora se dio oportunidad de explorar esta situación con el grupo de supervisión, la cual será explicada más adelante.

La facilitadora se dio la oportunidad de detenerse, verse, y reconocer su vulnerabilidad, lo que constituyó un proceso, honestamente, incómodo al principio, pero paulatinamente muy enriquecedor. Fue posible observarse humana, tal cual como sus entrevistados. Reconociendo qué se piensa, qué se siente y, por ende, qué la llevó a acompañar, escuchar y responder de cierta forma. El escuchar el mundo de los otros, la llevó a comprenderse más como persona.

5.8 Aporte de la supervisión: vulnerabilizarse ante los otros y crecer con otros

Parte de la metodología humanista, es el acompañamiento al momento de intervenir a lo largo del semestre, es decir, para este caso, al momento de ejecutar las entrevistas fenomenológicas se tuvo en paralelo un acompañamiento cercano con los compañeros y profesora de la maestría. Cada semana se llevaban reuniones donde alguno de los compañeros compartía su intervención, ya sea entrevista o taller, compartía qué le sucedió al momento de intervenir, mostraba un pedazo de su intervención donde consideraba que necesitaba revisar, comprender o escuchar otras opciones de cómo haber manejado la situación.

> La facilitadora expresa ante el grupo de supervisión algún aspecto de su trabajo que requiere revisar, comprender mejor o integrar a su vida personal. El resto del grupo escucha, refleja y le ayuda a encontrar alternativas o a tener una mayor comprensión de su vivencia. El objetivo final es propiciar una mayor calidad en el trabajo de facilitación de sus grupos (Carretero, 2004, p. 5)

El espacio de supervisión ayudó, tanto a comprender el modo de acompañar de cada alumno como a comprenderse más a sí mismos. Es posible reconocer que incluso, con solo escuchar las formas de acompañamiento que ejecutan los demás también es posible aprender. Se obtuvieron varios aprendizajes al momento de supervisar y ser supervisada, como: Cómo acompañar ante las emociones de los entrevistados/facilitados, comprender los hechos con el objetivo de vislumbrar con profundidad los sentimientos que hay detrás y la importancia de tener presente el propósito central de la intervención, ya sea, en la sesión del taller o en la entrevista, como referente para supervisar las respuestas de escucha dadas.

La supervisión complementó el proceso metodológico para la intervención aplicada. Ya que, como dijo Salvador Moreno, (2014), “al mismo tiempo, es necesario que atienda y reconozca cómo está siendo afectado en su interacción con la persona entrevistada y cómo ello influye en su interacción, escucha y comprensión del otro” (p.73). Para la facilitadora, el espacio de supervisión fue un espacio para comprenderse más a sí misma, para mostrarse ante los demás con todo y lo que ella es, su sensibilidad, su análisis, sus miedos y sus aciertos. Mucho tiene que ver la forma que se supervisa con la historia de vida. La retroalimentación de la profesora y compañeros fue un ‘clavado’ tanto a lo que externaron los entrevistados como hacia la experiencia de la facilitadora.

5.9 Conclusión de la experiencia de la intervención

Es posible concluir que las intervenciones de carácter fenomenológico por parte del Desarrollo Humano brindan aprendizajes tanto para las personas que las reciben, en este caso entrevistados, como para quienes la ejercen, o sea facilitadores. A partir de las entrevistas, las personas contaron con un espacio para reconocerse y descubrirse más a sí mismas. Por un lado, algunas ya conocían cierta información de ellas mismas que las llevó a reconocerse y reiterarse el camino recorrido con relación a su bienestar, otras, por primera vez se fueron dando cuenta de información nueva sobre sí mismas a partir de la entrevista. En definitiva, contar con espacios de confianza y apertura para externar de forma libre sus pensamientos y sentimientos de cómo se alejan o se acercan a su bienestar, en un ambiente empático y sin miedo al juicio o al rechazo, otorgó la posibilidad

a que cada uno se fuera comprendiendo más, se fuera conociendo y entonces, poder ser más consciente de las decisiones han optado y considerar nuevas alternativas, para elegir lo más conveniente para acercarse a su bienestar con los recursos que se cuenten, partiendo desde la responsabilidad y la libertad para sí mismos.

Por último, cabe recalcar el impacto que tiene este estilo de facilitación y acompañamiento a nivel social y cómo aporta al tejido social. La aplicación de un enfoque cualitativo metodológico y en este caso puntual, la entrevista fenomenológica, muestra con claridad que el ser humano es indivisible, es y se forma a partir de la relación de y con los otros. Esta intervención en el ámbito social y con un acercamiento a lo laboral, es una muestra de cómo es posible entretejer en comunidad. La intervención aportó al tejido social tanto para las/los entrevistados, a la facilitadora, a los compañeros y hasta la misma profesora, ya que, se aprendió, se desarrolló y se creció en relación con los demás. Schmid (2008), lo comparte: "[…] cualquiera que se ve a sí mismo en la totalidad de la comunidad, sigue la tradición de la concepción relacional de "persona". Ser una persona, por lo tanto, significa ser proviniendo de y en una relación; ser a través de los otros" (p.3) Fue posible ejemplificar y vivir, cómo ser a través de los otros tanto en las entrevistas como en el grupo de supervisión.

6. Resultados de la investigación

6.1 Resultados

El mercado laboral se ha enfrentado a grandes retos más allá del cumplimiento de utilidades. En los últimos años se ha transformado la manera de hacer negocios y por supuesto, con esto, la forma en la que se desempeñan los trabajadores. Existe una evolución que impacta en la actualidad derivada de la digitalización, la globalización y la gran demanda de ser competitivos, tanto para las empresas como para las mismas personas. Estos cambios han llevado a que las personas dentro de las organizaciones se enfrenten a varios desafíos y uno de ellos es, ¿qué tanto se acercan o se alejan de cuidar de sí mismos? algunas de las consecuencias que llega afectar a los colaboradores al alejarse de su bienestar son el estrés crónico, derivado del síndrome del *burnout* "en este se distinguen algunos síntomas como lo son principalmente: agotamiento, insomnio, malestar físico, etc." (Loza, 2020, p. 10); también el agotamiento emocional, y unido al impacto que viven a un nivel físico, pueden verse afectados en sus relaciones personales, con su familia, con su comunidad y por supuesto, su productividad dentro de la empresa.

Con el interés de comprender a mayor profundidad cómo se viven las personas al laborar en una empresa por al menos dos años y que presentan algún índice de lejanía de su bienestar, se decidió a través de un enfoque cualitativo llevar a cabo una investigación mediante entrevistas fenomenológicas, las cuales buscan comprender la experiencia y vivencia del otro. Para la presentación de resultados, se referirá a los entrevistados con los siguientes seudónimos: primavera, verano, otoño e invierno. Es a través de este diálogo y de la relación facilitadora, como la plantea Rogers, que se recabó información y de forma inherente la propia persona al sentirse escuchada, recibida, vista y valorada se comprende así misma hacia su propia tendencia actualizante. A continuación, para una mayor comprensión se presentarán los resultados obtenidos de dichas entrevistas de acuerdo con las categorías determinadas.

6.2 El autoconocimiento para la gestión de emociones en la toma de decisiones

> “La persona es la realidad, es el ser que sólo podemos conocer y hacer desde adentro y que estando presente en todas partes no está dado en ninguna. Saberse persona es una experiencia que penetra en el mundo y se va creando de manera infinita en las diferentes situaciones” (Larios, 2010, p. 20)

El ser humano cuenta con un mundo en su interior. Este mundo es el resultado de sus experiencias, pensamientos, emociones, sentimientos, sueños, anhelos y deseos. Los cuales lo llevan a decidir cómo vivir su existencia. ¿Qué sucede con la persona que se desconoce a sí misma? ¿Qué sería de su existencia sin decidir con consciencia a dónde ir, o cómo ser en el mundo?

Aunado a lo anterior, una pregunta fundamental para el ser humano es ‘¿Quién soy?’, el detenerse a observar el mundo interior, lleva a la comprensión y entendimiento de los propios comportamientos y cómo ser en el mundo. Según datos de la Organización internacional del trabajo (2024), la persona en México le dedica a su trabajo un mínimo de cuarenta y cuatro horas a la semana. Siendo el ámbito laboral, un espacio donde la persona se puede conocer más a sí misma, se relaciona con otros, aprende de otros, se decidió enfocar la intervención de carácter de investigación a colaboradores con al menos dos años laborando. El objetivo principal es si el trabajo da pie a que la persona se conozca más y qué lo lleva a su bienestar y toma de decisiones. A lo largo de las diferentes entrevistas fenomenológicas, se realizaron unas series de preguntas a las personas para comprender qué los ha llevado a conocerse más, si han vivido ciertas experiencias que fueron pauta para adentrarse a su mundo interior, si experimentaron alguna experiencia significativa en su trabajo que dio pie a conocerse más de sí mismos y, de alguna manera, saber si a partir de conocerse más, los lleva a tomar ciertas y mejores decisiones. En esta primera categoría se compartirán los resultados y la relevancia de detenerse y reflexionar de la propia auto consciencia para la comprensión de las propias emociones y que esto lleve a una toma de decisiones consciente y autogestora.

6.2.1 Darse cuenta del fenómeno de existir.

> La persona no es un objeto que se pueda separar y mirar: es la unificación. La persona es totalmente cuerpo y totalmente espíritu y totalmente una; con sus limitaciones, con sus instintos, con su amor y con su dolor. (Larios, 2010, p.20)

El colaborador se vive desde su realidad en el ámbito laboral como en los demás ámbitos de su vida: familiar, social, vecindad. Cómo él o ella haya vivido cualquier experiencia fue percibida como real y ante esto, puede verse en la necesidad de callarse sus propias percepciones por miedo a ser juzgado, criticado y desvalorizado. En la entrevista fenomenológica se vivencian las condiciones para una relación facilitadora, como facilitadora, fue a través de la aceptación incondicional, genuinidad, y empatía que se recibió a cada entrevistado (a), escuchando sus experiencias y que a través de modelar y promover las condiciones adecuadas y recibiendo a la persona tal cual es, es que dio pie a que el colaborador (a) se reconociera y validara sus propias experiencias, pensamientos, es decir, su propia existencia. Larios (2010) dice:

> Darse cuenta es una capacidad única del ser humano. Cuando no desarrolla la posibilidad de darse cuenta, limita su proceso de ser persona. Al momento de darse cuenta, la conciencia se refleja en todos los pensamientos, en las acciones y en las palabras que le sirven para relacionarse con los demás. (p.23)

Es posible decir que la respuesta a la pregunta '¿quién soy' sea respondida a través de las acciones y palabras que se muestran en la cotidianidad, a través de la propia existencia. Un ejemplo de cómo se responde a través de las acciones, son los excesos. Detrás de algún exceso y de la decisión de excederse, hay la posibilidad de que se encuentre algo "golpeado", algo lleva a la persona a alejarse de su bienestar a través de excesos. Uno de los entrevistados, Primavera, comparte:

> *Digo, bueno, de tantos, bueno no eran tantos excesos de tantas cuestiones, bueno, si te pones una borrachera, al día siguiente una cruda, vas poniendo focos rojos, anteriormente hacía ejercicio pero no te sentías bien, cómo te sientes, pesado, con flojera, qué está pasando aquí, la mala alimentación, está padre hacer una cascarita pero eso en qué te beneficia, conoces las cuestiones, 20 años*

de conocimiento y todavía me falta, siento que voy bien, como esa parte, que hoy me siento súper bien, yo en este momento me iría super padre, faltaría no sé, más consistencia, a lo mejor tú dices, me voy a una fiesta sales también de tu rutina, puede ayudar a quitarte todo el día a tus compañeros de gimnasio […]

Primavera comparte qué le ha llevado en la actualidad a cuidar más de sí. Al respecto, Cabarrus (2002), menciona que:

> De eso golpeado te puedes dar cuenta con cierta facilidad si analizas tu vida. Lo vulnerado brota más claramente cuando hay excesivo cansancio o presiones externas, pero también las sensaciones negativas surgen por sí mismas, como si tuvieran vida propia. (p.14)

Es posible decir que la autoconciencia permite identificar los momentos de desequilibrio emocional. En el caso de Primavera que compartió que ir determinando y reflexionar sobre sus 'focos rojos' refiriéndose a aquellas acciones que después de ejecutarlas, no se sentía bien física o emocionalmente, se detenía a reflexionar cómo se sentía, por ejemplo, su sentir después de una noche de exceso. A partir de esta reflexión es lo que lo llevó a tomar decisiones diferentes.

La entrevista sirvió como un espacio para la propia autoconsciencia. Como menciona Loza (2020) en su experiencia,

> La escucha activa, debe ser una práctica cotidiana en los espacios de trabajo. Da la oportunidad de escudriñar sus historias y compartir sus vivencias. Permite identificar al escucharse a ellas mismas, lo que les pasaba y ponerle nombre a ese malestar, para trabajarlo y llegar a la raíz del problema, para sentirse mejor […] (p. 128)

Como lo fue para Otoño, ella comparte qué significó la entrevista, de qué se dio cuenta y con qué se queda como aprendizaje. Refiriéndose a que a partir de la entrevista fue que cayó en cuenta de su relación con ella misma con el ejercicio, pudo darse cuenta de sus emociones y posiblemente, a partir del diálogo y la reflexión, la lleve a una decisión para bien de ella misma.

Me quedo con esto último, el castigarme ayer por no cumplir las expectativas de 30 km y la comida, y el castigarme hoy con el ejercicio. O sea, es algo que acabo

de hacer consenciente y creo que es mucho, es un gran avance, porque no me había dado cuenta "tengo que hacer todos los días" no había pasado por mi mente. Más bien... como ve a tu paso, a tu ritmo.

Es posible considerar los espacios de escucha y confianza como mecanismos para escucharnos a nosotros mismos y darnos cuenta de nuestro *fenómeno de existir* y cómo estamos *existiendo,* un espacio para abrirse planamente y comprenderse con mayor profundidad.

Es en el día a día, en la cotidianidad y en la combinación de amor y de dolor que vamos existiendo y nos vamos mostrando unificados con nuestras limitaciones y nuestros instintos, es en nuestro existir y en detenernos a nuestra propia auto consciencia lo que nos lleva a comprendernos e ir tomando decisiones para lo que consideremos como bienestar.

6.2.2 Observar la existencia: el self entre percepciones, emociones y sentimientos

> "Es la mezcla de esas dos realidades [La herida y el pozo] lo que hace que cada persona sea ella misma. Es el interactuar de la parte vulnerada y el potencial de posibilidades, lo que va dando la identidad a la persona […]" (Cabarrus, 2003, p.11)

Para comprender la propia existencia de la persona, será necesario el desarrollo de la propia observación ante las diferentes experiencias significativas en la vida. La observación hacia sí mismo conlleva escuchar atentamente al propio organismo, qué enseña de sí mismo (a) ante situaciones que lo acercan a su bienestar y ante aquellas que lo alejan: ¿Cómo se vive? y, ¿cómo lo experimenta en su cuerpo?, qué emociones y sentimientos determina ante las situaciones a las que se enfrenta y cómo a partir de esto, se acerca a su conocimiento y a su toma decisiones.

En este apartado, se compartirán los resultados obtenidos de cómo los entrevistados han aprovechado su propio cuerpo, es decir, las sensaciones corporales como una guía hacia su propia comprensión y por ende, el que pudieran nombrar sus emociones y sentimientos derivadas de las diferentes experiencias compartidas, esto con la finalidad de comprenderse y vivirse desde su emoción para después tomar ciertas desiciones.

Para comprender con mayor claridad la propia existencia, qué es y cómo se vincula la experiencia organísmica con el autoconocimiento, es relevante comprender la diferencia entre percepciones, emociones y sentimientos. Se podría decir que el resultado de la sumatoria de sensaciones son una emoción. Como lo describe Larios y Macías (2010), “es el conjunto de sensaciones experimentadas. […] Las emociones conectan el cuerpo con la mente instantáneamente” (p.29). Todo aquello que el cuerpo percibe, se traslada a una emoción. Se comenzará a hablar sobre aquello que el cuerpo percibe, a lo largo de las entrevistas, los colaboradores entrevistados fueron invitados a escuchar su cuerpo como un indicador hacia cómo viven ciertas emociones, tanto aquellas que los acercan a su bienestar como aquellas que los alejan, para comprender qué tanto se conocían así mismos y qué hacían con aquella información. A un colaborador, el entrevistado Invierno, comparte cómo se manifiesta en su cuerpo el estrés. De forma inmediata logró señalar en qué parte de su cuerpo lo vive.

> *Sí, claro. Si a mí me dijeran: Pon una lista de deseos de qué necesita la organización, así contraten a una maso terapeuta que en los ratos libres puede empezar en los 10 minutitos que nos dé ahí con todo. En primer lugar, aquí en los hombros, segundo lugar, cuellito, un poquito la cabeza y ya en el cuarto lugar, la espalada baja, de ahí en fuera[...]*

El cuerpo percibe cierta intensidad en un lugar específico y es un vaivén entre emociones y las sensaciones corporales. Este vaivén de sensaciones corporales y emociones pueden servir como indicador para el establecimiento de límites. Cada ser humano es único y una emoción la puede sentir en un lugar diferente del cuerpo. Como por ejemplo una de las entrevistadas Otoño, quien comparte que, a ella, cuando algo le preocupa o le genera cierta ansiedad se le manifiesta en el estómago.

En la comida, en el estómago. Fíjate que no es que esté enferma del estómago, esta parte de estar comiendo, como ansiedad, ayer me descubrí, fui hacer ejercicio ya me voy para la casa, me comí 1 de más, no voy a cenar, comí pay y tengo unas tostadas, no paré de comer hasta que me fui a la cama. Me sentí ansiosa pero no logré identificar qué fue. No podía dormir […]

Es interesante como otro de los entrevistados, habló de su relación con la comida, Primavera compartió que anteriormente no se daba cuenta de su forma de comer y quizás da lugar a que si se detiene a reflexionar cómo es su relación con la alimentación, se comprendería de mejor manera. Primavera dice:

De verdad desde antes, este nunca (hace ademan de arriba y abajo como picos, altas y bajas) había encontrado como esa parte de conocerme a mí mismo. Porque, este, anteriormente comía de todo, hacía ejercicio pero pues no tan ordenadamente, este, pues bueno, por ejemplo, en la época de la universidad pues un relajo, pura fiesta, habían muchos picos de... pues, como que no te dabas cuenta de tu cuerpo, o sea no, o sea nada más era solamente era, fluye y como se den las cosas y ahorita no, hay una consciencia de muchas cosas.

Como se mencionó, si la persona se da un espacio para detenerse y comprender cómo está su cuerpo, cómo se vive, qué pasa con él, observa si hay alguna zona más tensa que otra o si se ha sentido muy ansioso que se refleja en una alimentación llena de atracones pudiera ser un indicador de que algo le pasa. Esta interacción se puede definir como la escucha de la experiencia organísmica, Rogers (2009) expresa esta escucha como una guía más eficaz a lo que uno pudiera pensar, lo expresa así:

> [...] he aprendido que mi percepción de una situación como organismo total es más fidedigna que mi intelecto [...] A medida que aprendo a confiar más en mis reacciones como organismo total, descubro que puedo usarlas como guía de mis pensamientos (p.31).

Lo que Rogers expresa es de valor para la persona, para el colaborador, es decir, cómo la escucha al propio organismo puede brindar más información para ser utilizada como

elemento orientador que el propio razonamiento. Es como contar con una brújula interna para encaminar hacia el entendimiento personal.

Esta brújula interna lleva a la persona a reflexionar qué sucede con él o con ella y por ende, responderse a sí misma qué hacer, quién es o qué quiere. Como dice Cadarso (2013):

> Gracias a una crisis, o en las transiciones de las etapas evolutivas por las que todos pasamos, nos preguntamos quiénes somos, entonces tal vez tengamos la suerte de cuestionar nuestra estructura defensiva y/o protectora y empezar la búsqueda de nuestro auténtico ser, escondido debajo de una gran capa de dolor. […] (p.13).

Cadarso habla de una capa de dolor, ¿qué es el dolor? ¿es un sentimiento? O ¿es una emoción? Comprender los sentimientos y las emociones llevan a la persona a comprenderse y a conocerse a profundidad. En párrafos anteriores se describió a las emociones como el conjunto de sensaciones experimentadas. Un ejemplo claro fue como anteriormente lo expresó el entrevistado Invierno, las sensaciones de tensión en el cuello y en la espalda lo lleva a sentirse de una manera ante la situación que se enfrentaba. El entrevistado compartió que ante situaciones de estrés es que reconoce que se manifiesta en su cuerpo con cierta tensión. ¿Qué son entonces los sentimientos? Larios y Macias (2010) definen los sentimientos como:

> Los sentimientos son una fuente informativa muy importante acerca de lo que está sucediendo a nuestro alrededor; se podría decir que los sentimientos son como fusibles que nos van indicando que algo está mal y que necesitamos hacer algo. (p. 31)

Se puede decir que, entre una emoción y un sentimiento, la diferencia es que el sentimiento es el resultado de darle un significado a todo aquello que se siente. Es decir, muchas sensaciones = emoción → dar significado a la emoción = sentimiento. Retomando el ejemplo de Invierno, él experimenta ciertas sensaciones [tensión en el cuerpo] que le hacen sentir ciertas emociones [pudiera ser incomodidad, disgusto, etc.] darle significado a dichas emociones, como resultado de las sensaciones es que le generan un sentimiento [Estrés - sentirse estresado]. Es posible considerar que las experiencias en las que el entrevistado, Invierno, se siente estresado, de alguna manera

lo alejan de su bienestar y si él reconoce qué es aquello que experimenta y qué lo aleja de su bienestar, podría decidir hacer algo al respecto, ya sea modificar la situación o ejercer una acción que lo acerque a su bienestar y tener claridad con él mismo qué necesita, o sea, identificar sus propias necesidades y poder cubrirlas. Se detallará y ejemplificará próximamente.

Es necesario confiar en el rol que juega el organismo, esto es clave para que el ser humano se vaya acercando a aquello que le es vital, a aquello que le nutre a su bienestar. Barceló (2003), explica el papel que tiene el confiar en la propia experiencia organísmica de la siguiente manera:

> El proceso de vivir existencialmente promueve una mayor confianza en el organismo para comportarnos de la manera más satisfactoria en cada situación existencial. La persona que vive existencialmente encuentra en su propio organismo un medio de confianza para llegar a la conducta más grata en cada estado vital. Hace lo que siente que es correcto; y percibe este fenómeno de hacer lo sentido como correcto como una orientación eficaz y adecuada para su conducta (p. 21).

Por consiguiente y para concluir, es posible considerar el observar y confiar, tanto en la propia experiencia, como en el cúmulo de emociones y sentimientos como parte de la información que da al organismo, como referentes importantes para guiar la existencia y responder a ella. Todos estos elementos son componentes para conocerse y a partir de estos, actuar. Vivirse en libertad y con la responsabilidad en sí mismo es vivirse existencialmente. En función de que cada persona se permita sentir e identifique lo que es correcto para sí, dirigirá sus acciones y su comportamiento hacia su bienestar y a su estado vital.

6.2.3 Existir y necesitar: dos verbos inseparables.

> “Ser persona es no estar separada del mundo sino muy unida a los demás, porque no estamos solos y somos con todos, uno solo. ¡Somos todos, uno en el amor!”
>
> (Larios, 2010, p. 20)

El existir y con consciencia habla de una relación directa con el entorno. Se es a través de la relación directa con los demás y con lo que va sucediendo en el entorno y cómo uno influye en éste y viceversa. Al estar en esta interacción, brotan de la persona las diferentes necesidades que, al comprenderse y darse cuenta de estas, podrá decidir conscientemente cómo cubrirlas, y/o comprender sus acciones como resultado de sus propias necesidades cubiertas o no. En esta subcategoría se recupera cómo los colaboradores entrevistados reconocen sus necesidades latentes y qué han hecho al respecto. De igual manera, a través de la entrevista se condujo a algunos a reconocer cómo un comportamiento fue reflejo de una necesidad no cubierta.

Un factor de la interacción entre la persona y su influencia con el entorno son las varias necesidades que brotan para ser identificadas como resultado de la vinculación con este sistema. En otras palabras, no se es un ente apartado, sino que, a través de este intercambio con el entorno es que el ser humano logra identificar sus necesidades. Desde esta perspectiva es considerable comenzar estableciendo qué son las necesidades. De acuerdo con Fromm, así como fue citado en Ubilla (2009), hay ciertos factores de la condición humana como “la razón y la capacidad de abstracción” (pág. 156), que encaminan a que la persona cuente con cinco necesidades humanas o necesidades existenciales. Fromm en Ubilla (2009), las nombra de la siguiente manera: “(1) La necesidad de vínculo, (2) la necesidad de un marco de orientación y de un objeto de entrega, (3) la necesidad de arraigo, (4) la necesidad de identidad, (5) la necesidad de trascendencia” (p. 156-158).

Ejemplificando la interacción con el sistema y la identificación de alguna de las necesidades que menciona Fromm, Invierno expresa una gran satisfacción de compartir con sus alumnos la jornada laboral más las horas extra clase en las que les brinda

asesorías personalizadas, él expresa que así como comparte con ellos, también reconoce cuando necesita tiempo para él mismo:

> *Totalmente. Así como puedo compartir con ellos (refiriéndose a los alumnos) ocho horas diarias acá, más las que me toquen afuera, cuando necesito mis cinco minutos, tienen que ser mis cinco minutos.*

Es posible observar cómo al entrevistado Invierno, al estar en contacto con el entorno le es posible identificar sus necesidades y es a través de esta identificación como se le da respuesta al sistema, lo cual, marca una pauta para definirle sus significados y redefinirse. Se podría considerar que el contacto que tiene Invierno con sus alumnos es de trascendencia y la necesidad de tener tiempo para él mismo se podría considerar de identidad. Al detenerse a recuperarse a sí mismo, para comprenderse y continuar con sus labores. Invierno expresa:

> *Okey, ya necesito desahogarme, voy, me encierro, respiro, así (respira y hace lenguaje corporal) Eso es importante, de alguna manera como que todo en mí sabe y se siente agradecido porque me dedico ese tiempo. Es así, como, "sí gracias a Invierno Por quererme tanto, por eso" y Vamos de nuevo.*

Cuando la persona tiene claro lo que necesita, puede tomar decisiones hacia aquello que lo nutre. Pero ¿Qué sucede si la persona no tiene claridad de lo que necesita? Kepner (1992), dice:

> Sin una sensación clara de nosotros mismos y de nuestro entorno perdemos nuestra base en el mundo. Sin la información que esta base brinda, los significados que creamos y las acciones que emprendemos no están relacionados con nuestras necesidades reales, y a menudo se fundan en conjeturas y estimaciones (p.95).

Por ejemplo, una de las entrevistadas, Otoño, comparte lo difícil que ha sido mostrarse tal cual es ella en el mundo ante las expectativas del entorno y del mundo, ante los diferentes roles a los que ella se enfrenta: madre, hija, maestra, etcétera, expresó que le

ha sido difícil conocerse y tener claridad de qué hacer para ella misma como mujer y como persona, más allá de los roles que ejerce en su día-día. Se ha enfrentado a varios cambios en su vida que la han llevado a toparse consigo misma y detenerse, en su crisis, qué hacer y qué quiere, el darle significado y acción a su vida.

> *Es bien difícil conocerte, porque siempre eres, como mujer, eres la hija, la maestra dé, la esposa dé, entonces cuando resulta cuando eres Otoño, dices chin, voy a llorar, (comienza a llorar) llevo 6 meses viviendo sola, mi último hijo se acaba de ir en Agosto, 3 hijos los crie por más de 25 de años, el más chiquito se acaba de ir, y es súper difícil... y sí, sigo siendo mamá, hija, hermana y sigo siendo todo pero cuando ya te encuentras tu solita, dices chin "qué voy a hacer", tenemos muchas creencias limitantes, que ya eres y ya hasta ahí llegas como mujer, como mamá y ya no hay para dónde seguirle, sin embargo esta necedad mía de no estar quieta y de no, tal vez mal, no darme esos espacios, donde pensar solamente en mí, y estar en mi casa quieta porque si no siento que voy a sufrir y voy a llorar, esa necedad de salir y buscar cosas me han llevado también a descubrirme [...]*

Lo que vive, experimenta y expresa Otoño es de valor. Tuvo la oportunidad de sentirse, de expresar libremente la confusión y duda de qué hacer con ella misma. Mencionó que ante la inquietud de *sufrir* si se quedaba sola en casa es lo que la ha llevado a decidir hacer varias cosas y actividades que también la han dirigido a descubrir nuevos gustos. También a lo largo de la entrevista compartió cómo a partir de que identificó sus necesidades o la carencia de estas, la llevó a tomar decisiones trascendentales para su vida como separarse después de 25 años de matrimonio. Específicamente como lo comparte ella es que un amigo le preguntó si ella era feliz, ante detenerse a hacerse esa pregunta, que nunca se la había hecho, el saber si era o no feliz, qué le brindaba dicha felicidad, la encaminó a expresar lo que sentía y lo que necesitaba, y decidiendo lo que era mejor para ella, haciendo verbo su necesidad. Decidiendo con conciencia, Otoño comparte:

> *[…] Una materia de pedagogía de la tercera edad, me comienzo a ver reflejada en eso, en lo que yo leía de cómo llegaban muchos adultos mayores a asilos, que*

los maltrataban, muchos casos que estuve leyendo me comienzo a reflejar en eso, "ah caray yo no quiero eso", llega por ahí, son cosas que te va mandando la vida. Llega un amigo de años de no verlo, y su primer pregunta, no sé qué me vio y me pregunta, "¿oye Otoño eres feliz?", pues sí supongo que sí, ¿tú eres feliz? nunca me había preguntado eso. Se me juntaron varias cosillas, mi relación de pareja fue "buena" lo que era, normal porque así estuve educada, entonces empezaron varias alertas, detonó el cuestionarme "¿soy feliz?" tendría todo para ser feliz, casa, esposo, trabajo y este.. mmm empezamos problemas de pareja, yo ya no quería, yo ya no estaba de acuerdo con muchas cosas, comencé a externar y nunca lo había hecho porque no estuve educada así […]

Expresa que no fue una decisión fácil de tomar, pero lo que la incentivo a tomar su decisión y a mantenerse firme fue la claridad de lo que necesitó y lo que toleraría como mujer y que no aceptaría menos. Además, ella expresa que todo lo que hace lo es para el bien de sus hijos, es posible observar la interacción e impacto que tiene el entorno. Ella lo expresa de la siguiente manera:

Por mucho que sea tu decisión no es fácil, no es fácil cambiar una vida de 18 años casados, 18 años más 7 años de novios. (¿qué te ayudó a tomar la decisión?) Yo creo que teniendo muy claro, lo que no debía tolerar como mujer, como mamá y teniendo siempre a mis hijos como motor. Todo lo que hago es para ellos.

En resumen, es posible identificar cómo la vivencia de Otoño la llevó a la acción, a través de una decisión hacia lo que ella necesitaba. Como de igual manera Invierno, el cual, por medio de su detenerse, al estar en contacto con el entorno es que regresa a sí mismo. Es a partir que los entrevistados tuvieron contacto con consigo mismos, con su mundo interior, y en el vaivén con el mundo exterior, que se van descubriendo y van tomando sus decisiones en el momento presente. Kepner (1992) menciona, la relevancia del contacto con el organismo propio en relación con el exterior y cómo éste da pie a información para conocerse y descubrirse:

> Toda nuestra experiencia y acción en el mundo surge de nuestro fondo sensorial y tiene sus cimientos en él. Alterando a Descartes: "Yo siento, luego existo". Esta

> es una premisa fundamental en terapia Gestalt. Sin una sensación clara y disponible, perdemos contacto con nuestras necesidades, nuestro estado organísmico presente, nuestra situación en el mundo y nuestra relación con el entorno (p. 95).

Es decir, la forma en la que percibimos el mundo exterior surge del mundo interior, del *fondo sensorial,* es por ello por lo que las sensaciones como elemento de lo interno son clave, de lo contrario, como mencionó Kepner, se pierde el contacto de lo que uno necesita, pudiendo llevar a la pérdida de la situación propia ante el mundo y la relación con el entorno. Hace sentido el caso de Primavera, el cual, identifica que cuando no hace ejercicio como que le hace falta algo, es a partir de cómo siente su organismo, mostrándose que no puede dormir bien, que necesita algo, se muestra incluso en su actitud, comparte que se pone de malas. Expresó cómo al retomar sus hábitos y su ritmo lo regresa al camino que necesitaba.

> *Me ha pasado de una semana de no hacer ejercicio e hijole como que me falta algo, duermo mal, estoy de malas, entonces esa parte sí me ayuda mucho. Obviamente como que vuelves a encontrar tu ritmo porque es complicado dejar de hacer ejercicio y retomarlo, pero ya que otra vez vuelves a agarrar tus hábitos, súper bien.*

Cada entrevistado, a partir de lo que necesita se acerca a través de su comportamiento y sus decisiones hacia lo que le genera bienestar. Pareciera como si el detenerse a reflexionar qué es lo que les hace bien funcionará como un imán hacia cuidar de sí mismos. Previamente se mencionó que a Invierno le sirve darse espacios consigo mismo para recuperar energías, en el caso de primavera comparte lo que es el ejercicio para él, qué significa para él en su vida:

> *Te digo, me ayuda mucho el ejercicio, mucho, mucho, mucho. Es como mi alimento del diario, o sea, es mi alimento de decir, qué bien me siento, sí como un alimento, decir, ya pasó, desquítate con el ejercicio, corréele, bríncale.*

Para concluir, el ser humano necesita reconocerse como un ser con necesidades, como los entrevistados lo expresaron previamente. Es por medio de su relación con los otros y con el entorno que se van descubriendo a sí mismos y su papel en el mundo. Ser persona no se es en lo individual sino se es con el mundo y es en la interacción – en el tiempo presente - que la persona se puede dar cuenta de lo que necesita y ser capaz de decidir y accionar acorde a sus necesidades. Vivirse en su propia responsabilidad para decidir en su existir, a través de actuar, hacia aquello que le acerque a su propio cuidado y bienestar, haciendo y siendo verbo, es decir en *hacer* pero principalmente en el *Ser*.

6.3 El propósito y establecimiento de límites como estrategias para el autocuidado.

"Actúa como si vivieras por segunda vez y la primera lo hubieras hecho tan desacertadamente como estás a punto de hacerlo ahora" (Frankl,1985, p.137)

El ser humano llega a preguntarse "¿Qué hago aquí?", "¿para qué estoy en el mundo?", "¿Hacia dónde quiero ir?" y un día responde estas preguntas, a través de sus acciones, de sus valores, de lo que le es importante y de lo que le es significativo. En el ámbito laboral, el colaborador responde con su actuar 'para qué está ahí' y 'hacía dónde se dirige', qué hay detrás de su puesto de trabajo y sus funciones principales. El trabajo puede fungir como un espacio para acercarse o alejarse de sí mismo y de la propia realización. Además, el trabajo puede ser un medio para tener claridad de qué quiere la persona y para qué lo quiere. Posibilita el detenerse y preguntarse si el propio trabajo encamina a una vida con propósito, a identificar si el colaborador tiene o no metas y para qué las tiene. En esta categoría se busca rescatar con los entrevistados qué hay detrás de su propia definición de bienestar y autocuidado, qué los ha llevado a su propio auto cuidado. Se presentará que varios entrevistados mencionan, qué acciones como el definir metas y vivir una vida con propósito son mecanismos para cuidar de ellos y ellas mismas. Es posible afirmar que al tener claridad de lo anterior [metas y propósito] puede encaminar al auto cuidado. El tener una visión clara de hacia dónde se ve la persona e intrínsecamente comprender para qué va hacia esa visión, ante esa conciencia se reflexionaría si se abraza la propia vida (tendencia actualizante) o se dirige a la 'muerte' (descuidarse). De igual manera, fue posible observar con los entrevistados que el vivirse con la alegría y gozo del logro de sus metas los llevó a la propia satisfacción, de alguna manera, podría considerarse que el reconocerse con los éxitos alcanzados es una forma de auto valorarse, auto respetarse y auto cuidarse.

6.3.1 El propósito: libertad y responsabilidad

"En última instancia, el hombre no debería cuestionarse sobre el sentido de la vida, sino comprender que es a él a quien la vida interroga. En otras palabras, la vida pregunta por el hombre, cuestiona al hombre y este contesta de única manera: respondiendo de su propia vida y con su propia vida. Solo con la responsabilidad persona se puede contestar a la vida." (Frankl, 1985, p. 137)

El entrevistado al ser persona, es libre y ante dicha libertad puede elegir cómo vivir. Echeverría (2016), al hablar del existencialismo y de lo que conlleva la libertad, dice: "El ser humano es libre y en su mundo se lee que es fruto de la libertad" (p.193). ¿Qué significaría vivirse libre? ¿qué conlleva? Echeverría dice:

> Ser libre significa ser capaz de fundar, a partir de la anulación de una necesidad establecida, una "necesidad" diferente, de otro orden; una "necesidad" propia que es ella misma "innecesaria", gratuita, contingente, basada en la nada, sin encargo físico ni misión metafísica alguna que cumplir" (et-al)

Echeverría considera que las maneras cómo cada uno decida vivir su libertad son los *frutos,* como resultado de las propias decisiones libres. La persona puede ser consciente o no, en que la manera libre que decida ser conlleva responsabilidad. Es en la elección de cómo vivir que podrá hacerlo con responsabilidad, consigo mismo y con los otros. En esta subcategoría se busca comprender el rol que juegan la libertad y la responsabilidad como factores para el propósito de cada persona. Echeverría (2016) dice: "Hay una "voluntad de libertad que está implícita en la libertad misma" (p.193) y lo que se pretende compartir es qué sucede con los colaboradores [la persona], al vivirse voluntariamente libres [en su trabajo donde pasa una gran parte de su tiempo] y al comprender sus decisiones y sus propósitos detrás de cada acción como fruto de su libertad. De igual manera, a través de las entrevistas fenomenológicas fue posible ir descubriendo lo que valora cada entrevistado, qué considera como propósito y qué hace, en su libertad, para acercarse a dicho propósito, si se vive responsable o no del éxito de alcanzar sus propósitos.

Un claro ejemplo de la "voluntad de libertad" lo muestra Otoño:

Hacer lo que quiero, lo que me gusta sin afectar a nadie. Creo que así es como lo vivo, Buscar mi tranquilidad, mis hijos siempre van a ir, en esa mi tranquilidad van a ir mis hijos, pero sin afectar a otras personas. Sin afectar a nadie.

Otoño expresaba qué es lo que ella desea para ella misma, el cómo quiere vivir su vida. Busca ser ella y hacer lo que considera y lo que le gusta sin afectar a otros. Voluntariamente se desea ser libre, y es en su actuar que se va construyendo. Además, Otoño externa que una de las actividades que más le gusta es el ciclismo, expresa que esta actividad la hace sentir libre, como reflejo de lo que desea para ella. Otoño dice:

Y el yo manejar mi velocidad, hasta dónde quiero llegar, o sea, la velocidad y la distancia, que yo lo pueda manejar cuando yo voy sola, es lo que más disfruto. Y sentir el aire en la cara también, tanto en el remo como en la bici es, bueno, esa es libertad. Esa es la palabra

Otoño habla de tener control del manubrio de la bicicleta, de su velocidad, de hasta dónde quiere llegar, es lo que la hace sentir libre. Y esta vivencia en un deporte, es posible compararla con la vida misma: cómo cuando uno tiene control sobre sí mismo existe la posibilidad de sentirse libre. Es probable considerar que los propósitos que se plantea una persona llevan a un sentimiento de auto control y por ende, de bienestar. Csikszentmihalyi (1990), plantea en diferentes palabras qué serían los propósitos [metas] y el beneficio que tiene para al ser humano:

> Filósofos como Heidegger, Sartre y Merleau Ponty han reconocido esta tarea del hombre moderno llamándola el proyecto, que es el término que emplean para las acciones orientadas a la consecución de metas que ofrecen dar forma y significado a la vida de un individuo. Cuando la energía psíquica de una persona se une a un tema vital, la conciencia logra estar en armonía (p.343).

El ser humano elige su 'proyecto' que le da forma a su significado y a partir de éste, define sus metas. Como lo vivió Verano:

[…] Ahora puedo trabajar sin sacrificar tanto a mis hijos, siento que ya no estamos mi esposo y yo como para comprarnos el carro último modelo, sino para compartir tiempo, hacer viajes con él, pasar más tiempo de calidad con él. En su momento

fue hijos, hijos, hijos ya crecieron así que recuperar todo ese tiempo, como que ese es mi proyecto de vida, quedar satisfecha con esa parte.

Para Verano, anteriormente lo que hacía o dejaba de hacer era para el bienestar de sus hijos, incluso en algún punto de la entrevista compartió que dejó de laborar por un periodo para estar con ellos. En el momento presente le hace sentido a Verano pasar tiempo con su esposo, en vez de comprar bienes materiales que quizás en algún punto llegó a considerar, ahora el pasar tiempo de calidad con su esposo, de alguna manera ella lo expresa como recuperar el tiempo, ya que tenía otras responsabilidades, como el cuidado de los hijos. Peck (1997), dice: "Durante toda la vida debemos evaluar y volver a evaluar continuamente dónde están nuestras responsabilidades en medio del continuo cambio de los acontecimientos" (p. 37), para Verano fue de valor la entrevista para saber dónde está hoy, para evaluar sus responsabilidades con los acontecimientos a los que se enfrenta y qué desea para su proyecto personal. Invierno, externó sus primeros acercamientos con responsabilidades de la siguiente manera:

Es pesado, no estoy tan desacostumbrado, tuve mi primer balde de responsabilidad, a mis 20 años, comenté falleció mi papá y soy hijo único y desde los 20 años tuve que hacerme cargo de mi mamá, no fue un bueno apoyo, fue paquete completo, estoy acostumbrado a "Mundo vente pa acá". Sé que debo hacer esto, [refiriéndose a acciones de bienestar como ejercicio] pero tengo esto. Lo más difícil fue estar para mi esposa [tuvo un accidente] y principalmente para mi hija, ver a tu esposa, pero también no dejes sola a tu hija y tu hija enfrentándose a la vivencia de su mamá.

Invierno es honesto con él mismo en referencia a lo que se está enfrentando y con lo que sí puede. Lo expresó diciendo: "*tengo esto*". Se recupera esta experiencia para reflejar cómo en ocasiones, el proyecto llega a cambiar como resultado de lo que enfrenta la persona en el momento presente. Pudiera ser que los propósitos se modifiquen, y entonces, cómo se acerca cada persona a su cuidado aún con cambios. En la entrevista, Invierno expresó honestamente lo que sí le era posible hacer desde su libertad y con las diferentes responsabilidades que tiene, como el cuidado de su mamá, y el pilar

económico de su hogar y se dio cuenta que a través de las pequeñas acciones que hace, como darse cinco minutos, le acercan a su bienestar y a una mayor comprensión por sí mismo. Frankl (1985), dice: “La esencia de la existencia consiste en la capacidad del ser humano para responder responsablemente a las demandas que la vida le plantea en cada situación particular” (p. 137). Como lo vivió Invierno, enfrentó la situación que vivía con lo que le era posible, y en su libertad se mostró responsable, se hizo cargo. Complementando, Peck (1997), dice: “No se puede resolver un problema si el individuo no asume la responsabilidad de resolverlo” (p. 39), y es que cuando el ser humano se hace responsable, hace suyos los ‘problemas’, es que le da una respuesta a la vida y por ende, le da un sentido al propio el individuo. Al respecto, Frankl (1985), dice:

> En última instancia, el hombre no debería cuestionarse sobre el sentido de la vida, sino comprender que es a él a quien la vida interroga. En otras palabras, la vida pregunta por el hombre, cuestiona al hombre y este contesta de única manera: respondiendo de su propia vida y con su propia vida. Solo con la responsabilidad personal se puede contestar a la vida.(p. 137)

Es decir que, el ser humano es libre, pero, en dicha libertad también cuenta con responsabilidades. Se propone evaluar constantemente a lo que se enfrenta y siendo realista con lo que es posible hacer en el momento presente, de esta manera, la persona puede decidir propósitos para sí misma, con acciones desde la propia viabilidad con responsabilidad. Peck (1997), dice:

> Sólo por obra de una vasta experiencia y un largo y feliz proceso de maduración adquirimos la capacidad de ver el mundo y el lugar que ocupamos en él de manera realista y sólo así estamos en condiciones de estimar con realismo nuestra responsabilidad frente a nosotros mismos y al mundo. (p. 38)

Así como Invierno dijo: “*Debería hacer esto [hacer ejercicio], pero tengo esto*”. El que la persona se detenga a evaluar y reflexionar qué sí le es viable hacer, desde su libertad, su responsabilidad, lo llevará a definir propósitos alineados a sí mismo, basado en la auto comprensión y aceptación.

6.3.2 La Autotrascendencia de la existencia: Vivir en propósito

En la totalidad de mi existencia, como persona, estoy llamada a trascender.

(Larios, 2010, p. 20)

En esta subcategoría se rescata la relevancia que tiene para la persona vivirse en propósito. La autotrascendencia implica ir más allá de uno mismo, la real trascendencia es cuando el ser humano se conecta y se enfoca a un bien mayor de sí, ya sea para su entorno inmediato o para su comunidad. Se mostrarán los resultados obtenidos de lo que implica para los y las entrevistadas el conectar con algo más grande que ellos mismos y cómo esto es benéfico para su bienestar. Frankl (1985) dice:

> He llamado <<autotrascendencia de la existencia>> a esta característica esencial del hombre. Ser hombre implica dirigirse hacia algo o alguien distinto de uno mismo, bien sea para realizar un valor, bien para alcanzar un sentido o para encontrar a otro ser humano. Cuanto más se olvida uno de sí mismo - al entregarse a una causa o a la persona amada - , más humano se vuelve y más perfecciona sus capacidades. (p. 139)

Una de la entrevistadas, Otoño, compartía que para ella es importante impactar a otras almas y a través de su trabajo, como profesora, lo lleva a cabo. Durante el periodo de pandemia, ante la incertidumbre y cambios en la modalidad de impartir clases, continuó buscando cómo enseñar y fue que comenzó a participar en un grupo de mujeres para dar clases de macramé. La actividad de macramé comparte ella, le fue de mucha ayuda durante el encierro. La actividad representó para ella el ir 'desenredando' un nudo en su mente para enredar nudos con sus manos. Fue tan significativa para ella esta actividad que comenzó a dar clases de Macramé. Otoño menciona:

> *Yo necesitaba hacer algo, no podía salir de mi casa, hice de todo en pandemia, necesitaba hacer algo. Tengo un lema, que lo comparto en mis clases, hago nudos con las manos y deshago nudos aquí (cabeza, señala su cabeza) y eso me salvó, no me estaba volviendo loca ni nada, pero me salvó. Y es allí donde encuentro mi propósito de vida, enseñar en artes y macramé, es mi propósito profesional pero cada que pueda meto temas de arte*

Ella decidió compartir sus conocimientos. De alguna manera, en su enseñanza está dirigiéndose a algo más que a ella misma. Pudiéndose quedar con los conocimientos, decidió multiplicarlos con otras mujeres que quizás, también se encontraban con la mente 'enredada', y el macramé fue una herramienta para ayudarles a desenredar su mente. Otro de los entrevistados, Invierno, externó cuál es su propósito de vida y cómo su trabajo, independientemente de que llega a hacer algo cansado, le saca energía para impactar a su alumnado:

> *Mi propósito de vida es, o dejar una huella muy grande o al menos ayudar a otras personas a dejar huellas enormes.*

Invierno es profesor de secundaria y es a través de su trabajo que logra cumplir su propósito. Además, disfruta mucho aprender, por lo que de igual manera a través de la enseñanza logra tanto ayudar a otras personas a dejar huellas enormes, como dejar huella en sus alumnos a través de un aprendizaje continuo:

> *De todo lo que he hecho lo que más me ha gustado, es enseñar, y me gustar mucho aprender, no hay mejor forma para aprender que enseñando, el explicar algo.*

Invierno logra transcender para él mismo, desde el propio aprendizaje, pero incluso a través de enseñar es que conecta con algo más grande. Es parte de la naturaleza humana el buscar transcender y Maslow lo llama autorrealización, él se refiere a esto cuando la persona satisface sus necesidades básicas y por tanto se siente motivada a auto realizarse:

> Definida como realización creciente de las potencialidades […] como cumplimiento de la misión, como conocimiento y aceptación más plenos de la naturaleza intrínseca propia y como tendencia constante hacia la unidad, integración o sinergia, dentro de los límites de la misma persona (Maslow, 2016, p.47).

Peck (1997), dice: "Otra caráctérística de la naturaleza humana —acaso la que nos hace más humanos— es nuestra capacidad para hacer cosas innaturales, para trascender y, por lo tanto, para transformar nuestra propia naturaleza" (p.53). De alguna manera, las

experiencias de Otoño e Invierno por trascender los ha llevado a tranformar y conectar con su naturaleza humana. Frankl (1985), decía:

> La verdadera meta de la existencia humana no se cifra en la auto realización. La autorrealización, por sí misma, no puede ser una meta. El mundo no debe considerarse como expresión de uno mismo, ni como mero instrumento, ni un medio para la autorrealización (p.138)

El que la persona defina sus propósitos para desenvolverse en el mundo a fin de conectar con el otro, con una causa o con un valor, lo lleva a tomar acciones que no se imaginaría, *cosas innaturales,* como decía Peck para trascender. Se observó en la experiencia de Otoño, quien expresa:

> *El trabajar con adolescentes, el reto que implica, te decía, no como un reto de, "soy yo la que va a imponer y demás", sino el reto de todos los días encontrar a los adolescentes diferentes y poder manejarlos y poder acercarme a ellos y además verme reflejada en ellos. Eso me alimenta muchísimo. Me da vida. Su vida me da vida. (su tono de voz cambia como con ganas de llorar) Entonces por eso, creo que aquí también me desarrollo todos los días y digo, "sí, sí puedo" Sigo todavía con estas ganas y con esta energía. Obviamente hay días que, uno dice, "¿por qué viniste? Váyase a su casa" Algunos en particular. pero me gusta el que todavía tengo ese deseo de venir a trabajar."*

Para Verano, a pesar del reto que implica impartir clases a nivel secundaria, la llenan a un nivel profundo:

> *Trabajar con adolescentes en la secundaria es muy difícil, sí es muy difícil es la edad más difícil por la que pasamos, pero el trabajar con ellos a mí me alimenta y es un reto bonito, no es un reto como de yo les voy a ganar, sino el que yo pueda impactar, aunque sea un mínimo en sus vidas y que me digan "ay miss me acuerdo de tus clases", lo que sea que me recuerden de alguna manera positiva, eso me motiva.*

Otoño lo verbaliza como un alimento para su alma y la llevan a que día a día vaya con ánimo y motivación al trabajo independientemente de las dificultades que pudiera

presentarse. Los entrevistados en general, compartieron que el lugar de trabajo ha sido un medio tanto para identificar sus propósitos como el cumplimiento de ellos. Una de las entrevistadas dice:

> *Afortunadamente creo que encontré mi propósito, como que me faltaba como aterrizarlo, entonces… siempre he estado en esto que me gusta y ahora ya consciente me doy cuenta que me sigue gustando, y que soy feliz y que... Ahí voy y que todavía hay Otoño para un chingo de tiempo lo que la vida me deje.*

Se considera que para lograr cumplir los propósitos es necesario desarrollar habilidades y fortalezas y es lo que le llevará al individuo a una satisfacción personal. Seligman (2002), dice: “La auténtica felicidad proviene de identificar y cultivar tus fortalezas más fundamentales y utilizarlas todos los días en el trabajo, el amor, el juego y la crianza de los hijos” (p. 9). Como lo fue para Invierno, al usar su fortaleza del amor por el aprendizaje para trascender más allá de él con la enseñanza, para Primavera es su gran actitud, disposición y trabajo en equipo como piezas clave que le han ayudado para continuar satisfactoriamente en su trabajo después de seis años laborando. De hecho, Primavera muestra cómo su tendencia actualizante se refleja, a partir de la entrevista se dio cuenta que lleva varios años laborando para su empresa, no se había percatado de esto y logró verbalizar qué le ha sido de valor para dicha durabilidad.

> *Tengo esa parte de echarle ganas y ser positivo no hay tanta frustración de cositas. Para mí es esencial llevarte también con tus compañeros, hacer equipo con tus compañeros, que te sientas bien y ellos se sientan bien. Llevo 6 años, Si hemos durado ya un poquito. El sentirte tú bien para que se refleje con los compañeros, no siempre es miel sobre hojuelas, hay un nuevo día para empezar.*

De alguna manera, Primavera cuida de él buscando que el fin último sea el impacto positivo en los demás, no se pierde en sí mismo, sino que busca generar un impacto positivo en el ambiente en el que se desenvuelve.

Deberá de haber un equilibrio entre propósitos realistas y las habilidades para sentirse en orden. Csikszentmihalyi (1990), dice que: “El estado óptimo de experiencia interna

es cuando hay orden en la conciencia. Esto sucede cuando la energía psíquica (o atención) se utiliza para obtener metas realistas y cuando las habilidades encajan con las oportunidades para actuar" (p. 19). Un dato relevante de los y las entrevistadas es que todos y todas llevaban más de 5 años en sus puestos de trabajo, es posible considerar que este equilibrio entre propósitos realistas junto con sus habilidades da orden a la persona y, por ende, es benéfico, tanto para el colaborador como para la empresa, con durabilidad en el trabajo y su bienestar. Pizarro, Fredes, & et al. (2019) dicen:

> Si la persona está satisfecha con su trabajo responderá adecuadamente a las exigencias de éste; si, por el contrario, está insatisfecha no será capaz de realizar su labor con eficiencia y calidad. Conjuntamente la insatisfacción laboral se reflejaría en todas las esferas de la vida del trabajador incluido su bienestar y Salud Laboral. (p. 843)

Verano quien lleva 9 años en su puesto de trabajo en la misma organización dice:

> *El trabajo sí aporta a mi proyecto de vida al largo-mediano plazo, todavía me siento con energía cuando ya no me sienta con la energía a lo mejor digo pues ya. Me da paz, me siento a gusto con lo que me da.*

El trabajo es un ámbito en el que el individuo pasa una gran parte de su vida y es éste, un medio donde la persona, como Colaborador, puede transcender, es decir, conectar con algo más allá de sí mismo e impactar a su comunidad, al mundo. Para los entrevistados, su trabajo ha representado un espacio donde han encontrado sentido y han podido construir su propósito, por lo que los ha llevado a una satisfacción personal. Los entrevistados han vivido lo que Frankl (1995) nombra <<autotrascendencia de la existencia>>. Donde la persona se transforma y conecta más con su humanidad, desarrolla sus capacidades, llevándola a hacer acciones que no se imaginó para conectar con algo más grande que sí misma y logrando un orden de consciencia, como lo externó Csikszentmihalyi (1990), lo cual la lleva a una satisfacción personal.

6.3.3 Acercamientos y distanciamientos del autocuidado y el bienestar: resultados del propósito

> Es el interactuar de la parte vulnerada y el potencial de posibilidades, lo que va dando la identidad a la persona, y en dónde puede ir descubriendo cuál es el sentido de su vida y cual es su tarea en la historia" (Cabarrús, 2003, p. 11)

En esta subcategoría se recupera qué es lo que acerca o aleja a la persona para cuidarse. Si la persona se da la oportunidad de 'detenerse', de conocerse y de darse a los demás (autotrascendencia de la existencia), descubrirá y determinará para sí misma su(s) propósito(s). Cabarrús (2003), en su libro *Ser persona en plenitud* comparte cómo desarrolló San Ignacio un método para que la persona se conociera: "San Ignacio inventó una metodología para distinguir, para discernir -decía él- lo que contribuye a la vida personal y comunitaria, y lo que contribuye a generar el mal personal y del mundo" (p.9). Una vez que la persona tiene claridad de su propósito el resultado de éste, será que la persona se acerque a su autocuidado o se llegue a distanciar de él.

Primavera reconoce que su propósito va más allá de los bienes materiales, él menciona:

> *Estar bien, estar feliz. Ese es mi propósito de vida. Porque, a veces dices mi propósito de vida es tener 4 casas, dos carros, y vivir en no sé dónde, pero yo creo que poco a poco ir trabajando y estar feliz con lo que ahora tienes, y este, ese es mi propósito de vida, o sea sí veo el futuro pero ir poco a poquito sin que.. bueno que no hay prisa, realmente la carrera es tuya no de otras personas*

Es posible considerar que para él su propósito es ir a su ritmo y hacia lo que le sienta bien. De alguna manera Primavera comparte lo que Fromm, así como fue citado por Rivas (2013), describe como *biofilia*: "Erich Fromm denomina como *biofilia* a que el ser humano promueva su desarrollo, crecimiento y trascendencia, es decir, a la "tendencia a conservar la vida y a luchar contra la muerte" (p. 105). ¿Cómo los entrevistados mostraron que el tener un propósito es un camino hacia la biofilia?

En las entrevistas varias de las personas reconocen que su propósito de vida los lleva a tomar decisiones alineadas con su bienestar y a establecer límites. Así como para Primavera quien tiene claro que no es una competencia con los demás, sino que él va a su ritmo en la 'carrera' de su vida, para Invierno como profesor, su propósito es dejar huellas en las personas o ayudarles a dejar huellas enormes, aunado a esto, comparte su pasión por los desafíos:

> *Me gustan los desafíos y para mí es importante dejarles a los alumnos el valor de para qué.. Para qué vienen a la escuela.*

Invierno busca formas de continuar aprendiendo y prepararse para ser mejor profesor a partir de lo que requiera su alumnado y que le da a él un proyecto de vida. Por otro lado, Verano, dice:

> *El trabajo sí aporta a mi proyecto de vida al largo-mediano plazo, todavía me siento con energía cuando ya no me sienta con la energía a lo mejor digo pues ya, me da paz, me siento a gusto con lo que me da. Sí me gusta, pero tampoco para esclavizarme o saturar mi cabeza de tanto*.

En el diálogo con Verano, compartía que sí le gusta su trabajo, ya lleva más de 8 años en ese puesto con esa empresa y que actualmente se siente con la energía suficiente para continuar laborando. Mencionó que sí le gusta y también compartió que llega a ser muy estresante. Llegó a compartir que, desde joven, ella apoyaba a su mamá a resolver cualquier tema de la casa y que hay una relación con dicha experiencia pasada junto con lo que se dedica hoy, como administrador de condominio. Mencionó que, a pesar de ser estresante, ya sea por las inquietudes de los residentes y problemas en general de una residencial, le da energía el continuar activa y con una mente de resolución de problemas. Lo expresó de la siguiente manera:

> *A veces me dicen, 'oye pero no te has aburrido? Pues cuando te gusta lo que haces, realmente no te aburre. Sí es, a veces un poquito estresante […]*

¿Cómo puede el ser humano cuidar de sí y discernir hacia aquello que promueva su crecimiento, su desarrollo incluso estando inmerso en situaciones de estrés? ¿cómo influye el propósito en esto? Varios de los y las entrevistadas compartieron que incluso en los momentos de estrés, el tener claro el propósito de lo que hacían en su trabajo y cómo ejecutarlo les era de valor para sobrellevar los momentos de estrés.

Primavera dijo: "*Ya conozco el trabajo entonces, sé perfectamente que debo de tener ciertas cosas para que no me estrese al final de no tenerlas*". De alguna manera, Primavera va reconociendo sus recursos y métodos para enfocarse, lograr los resultados y que lo lleven a no estresarse, se podría considerar, a que no lo alejen de su cuidado. Compartió ampliamente:

> *A lo mejor hay ciertas cuestiones que al final me digan, que no llegamos a la meta, los objetivos A y B, te faltan son para mañana. De mi parte hago primero eso para que no me queden esas actividades al final donde me llegue a estresar de no haber llegado a las metas*

Mihaly (1990), propone el efecto que tiene el control de conciencia y de enfoque, él dice:

> Cómo funciona la conciencia y cómo se controla, puesto que sólo si comprendemos la manera en que se forma la subjetividad podemos dominarla junto todo lo que experimentamos - gozo o dolor, interés o aburrimiento - se representa en la mente como información. Si somos capaces de controlar esta información, podremos decidir cómo será nuestra vida (p.19).

De alguna manera, el enfoque que comparte Primavera, a través de cómo se organiza para su propio bienestar en lo laboral, está decidiendo cómo vivir su vida y decidiendo lo que lo acerca a su cuidado.

Aunado a lo anterior, para los y las entrevistadas el tener claridad del propósito en sus trabajos, representó una estrategia como acercamiento a su autocuidado. Como por ejemplo para Verano, quien tiene claro lo que quiere y para qué:

> *Me decían, quién dice que no crece tu empresa y tienes muchos más condominios, llámame conformista pero para qué, para qué voy a querer tanto trabajo y que me vaya muy bien sino voy a poder disfrutar de tener calidad. Sería*

más carga mental y sacrificar más tiempo. Con lo que tengo ahorita me siento bien porque me doy tiempo para mí y para mi familia.

El que Verano tenga claro lo que quiere y para qué, como proyecto de vida, como propósitos para ella, la llevan a tomar decisiones congruentes para sí misma.

Durante las entrevistas, las personas se mostraron sorprendidos de lo que significa para ellos su trabajo y cómo éste los acerca a su autocuidado a través de la satisfacción de acercarse a su propósito como personas. Se propone a las empresas que una estrategia posible a considerar para cuidar de sus colaboradores es brindar espacios de escucha donde los colaboradores puedan 'detenerse' para conocerse más a sí mismos en un diálogo de confianza, esto favorecería a que las personas reconocerían cómo se cuidan y cómo sus propósitos les acercan a su bienestar. Como expresa Navarro (2022) sobre los resultados obtenidos de un grupo de colaboradores:

> El estudio afirma que la implementación de actitudes facilitadoras como el respeto, la aceptación, la empatía, la comprensión y la transparencia favorecen el autoconocimiento y la expresión emocional de los colaboradores de mandos medios facilitando la cohesión grupal, el empoderamiento de los equipos de trabajo, fomentando las emociones de alegría, afecto, entusiasmo, conexión, optimismo, felicidad, así como, el sentido de congruencia y autenticidad. (p.176)

En resumen, la promoción de los momentos con las características y condiciones de un grupo o sesión enfocado en la persona, da lugar al auto descubrimiento, reconocimiento, reflexión y decisión, a partir de este proceso reflexivo y práctico, pudiera la persona acercarse a cuidar más de sí, o continuar tomando decisiones que le alejen, pero con consciencia.

6.4 Bienestar y autocuidado: entre los introyectos y la capacidad de agencia.

> Las creencias limitantes sobre nosotros mismos surgen de las emociones que más hemos acumulado. Como hemos dicho, estas nos permiten predecir, tener certeza y consistencia, filtrando todo aquello que no esté en consonancia con ellas, y nos dan seguridad. Pero, por otro lado, nos vuelven rígidos, inflexibles, deterministas, e imposibilitan el cambio porque cada vez que algo nuevo aparece, si no atraviesa el filtro de mis creencias limitantes no puedo aceptarlo. (Cadarso, 2013, p.80)

¿Qué sucede con aquella persona que sabe qué es lo que le aleja de su autocuidado, que se siente disociada o no comprendida y continúa haciendo acciones que la alejan en vez de acercarse a su propio bienestar? En este apartado se dará cuenta de cómo los entrevistados reconocen sus limitaciones y es a partir de darse cuenta de su diálogo interno, sus introyectos y de lo que sí son capaces y viables de ejecutar que cuidan de sí o incluso, que se alejan de cuidarse.

Es necesario comprender a qué se refiere el concepto de introyectos, creencias limitantes como marco para comprender la capacidad de agencia. Cadarso (2023), hace referencia a que las creencias limitantes "[…]surgen de las emociones que más hemos acumulado" (p. 80); es decir, el adulto en su momento presente establece una limitación para sí mismo a partir de las emociones que ha contenido.

Napier (2000), afirma que las experiencias de la niñez marcan una pauta para que el adulto decida y ejecute.:

> Una de las teorías recientes más interesantes es la formulación, dentro del análisis transaccional; del concepto referido a que, con base con las experiencias de la niñez, la gente decide una posición ante la vida. Ésta influye en la forma en que se piensa, se siente, se actúa, se percibe y se establecen relaciones con los demás. (p. 16)

En las siguientes subcategorías se ejemplificará lo anterior a través de las experiencias de los entrevistados y se mostrará cómo en efecto, lo que la persona cree de sí y cómo al reconocer su capacidad de agencia, se acerca a su bienestar y autocuidado. De igual manera, qué sucede cuando el ser humano quiere ir más allá de lo que le es capaz, qué sucede con él a un nivel de toma de decisiones, y de su auto cuidado.

6.4.1 Hacer consciencia para acercarse al bienestar y al autocuidado.

> Entonces, para comprender el bienestar, también debemos comprender la fortaleza personal y las virtudes. (Seligman, 2002, p.9)

En este apartado se dará cuenta de cómo los y las entrevistadas, al hacer consciencia de sí mismos, de lo que sienten, de lo que creen y consideran de ellos, se mueven hacia una comprensión mayor sobre sus propios comportamientos, para reflexionar y tomar decisiones que los lleven a cuidar de sí.

Cabarrús (2011), dice:

> En la medida en la que te hagas más consciente de estas realidades de tu inconsciente, en la medida en la que te des cuenta de lo que brota de tu parte vulnerada y la vayas sanando, y te des cuenta de la riqueza que hay en tu pozo y lo vayas potenciando, te irás conociendo, irás creciendo y descubriendo tu verdad más honda, y a la vez, al ser una persona modificada por dentro, irás modificando las estructuras de la historia. (p. 12)

Desde esta perspectiva, Cabarrús invita a la persona a reconocer y hacer consciencia desde dónde está actuando, y principalmente, a alimentar lo que lo nombra 'pozo', lo cual es "un potencial, unas fuerzas, un "pozo"-de posibilidades, un conjunto de fuerzas positivas" (Cabarrús, 2011, p. 11) y a partir de ir potencializando este conjunto de fuerzas positivas, la persona se modificaría por dentro. Lo anterior es una muestra de cómo funciona la tendencia actualizante del ser humano y un acercamiento al bienestar personal. Por ejemplo, Primavera quien a partir de soltar y aceptar nutre su potencial:

> *Sí se me es fácil soltar, sin ser profesionista en el tema, pues realmente soltar las cosas malas o las que a lo mejor te afectan tanto físicamente, emocional, espiritualmente, soltar, qué bueno que te pasó siéntelo, vívelo, pero ya al otro día haz tu vida normal o sea realmente tienes una sola vida y hay que disfrutarla […]*

Y, ¿Si la mayoría de las personas no son como Primavera que sueltan con tanta facilidad? ¿cuál pudiera ser un factor que aleja a las personas de su cuidado y bienestar? Una consideración que se aterrizó a partir de las entrevistas para comprender con profundidad qué lleva a las personas a alejarse de su cuidado son los introyectos. Nieto

(2012), dice que un introyecto es: “una idea, mandato, concepto ajeno, esto es, está incompleto puesto que no se ha asimilado” (p. 48), las afectaciones que tienen los introyectos en la persona son:

> La persona se traga todo lo que le dan sin procesarlo masticarlo lo suficiente; las influencias externas son introducidas sin hacer la necesaria crítica y selección, de acuerdo a sus necesidades personales. Los introyectos impiden el libre flujo de los impulsos y la satisfacción de las necesidades; detrás de todo introyecto hay figuras importantes para nosotros y asuntos inconclusas en relación a ellas (Nieto, 2012, p. 47),

Los introyectos, es decir estas creencias que impiden satisfacer las necesidades propias del ser, se pensarían como un comportamiento que aleja a la persona de su bienestar, como mencionó Nieto anteriormente, que impide el flujo de impulsos y satisfacciones. Entonces, si la persona hace consciencia de sus comportamientos y comprende las motivaciones detrás de ellos, podrá reflexionar y ejecutar acciones concretas para transformarse. Como en el caso de Verano, quien compartió en la entrevista cómo es ella con los demás y consigo misma. Por ejemplo, no se aplaude las habilidades que tiene o los logros alcanzados en su trabajo ya que considera que al final “*es lo que se tiene que hacer*”, de igual manera ella se muestra impaciente e intolerante con los otros y reconoce que le cuesta ser paciente con ella.

El espacio de escucha fue de valor para Verano ya que se dio cuenta de cómo su relación con los demás es un reflejo de la relación consigo misma.

> *Me quedo con qué tan tolerante soy conmigo, mmm el no ser tolerante y paciente me lleva a no ser paciente y tolerante con los demás, entonces (pensativa) mm debería de trabajarlo empezando por mí.*

Con respecto a lo que experimentó Verano, del darse cuenta, ejemplifica lo que Navarro (2022), expresó como resultados de un espacio de escucha y de confianza y cómo estos promueven el desarrollo y crecimiento de la persona (tendencia actualizante).

> De alguna manera comenzamos con emociones y también terminamos con ellas. Me di cuenta de lo mucho que se han transformado sus vidas, cómo se han quitado algunas creencias “erróneas” y miedos. Ahora se auto conocen más, son

> más confiados, más seguros, y han fortalecido sus relaciones. Se han dado cuenta de sus recursos, fortalezas y necesidades. (p. 134)

Otro ejemplo donde la persona al hacer consciencia de sí, de sus creencias limitantes, e introyectos, se mueve hacia una toma de decisiones que la acercaron a su bienestar fue Otoño. Ella comparte que, aún con el miedo del qué dirá la gente, se escuchó a sí misma que no era feliz en su matrimonio y reconoció que tuvo miedo a lo que diría la gente, principalmente su familia, dicho miedo provenía de una necesidad de validación por parte ellos.

> *[…] Fueron muchas señales juntas, no puedo, lo siento mucho, mis hijos la familia, qué van a decir, me costó mucho esa parte, mis papás, mis hermanos, pero lo tengo que hacer, finalmente yo no soy feliz. Comienzo por hablar con mis amigas, Otoño por fin. yo no veía ni escuchaba, nadie me dijo, dije Wow, sentí: hice lo correcto, yo ya lo sabía no buscaba la validación, pensé que iba a quedar sola, y no, al contrario, sentí más apoyo que nunca.*

El ejemplo de la toma de consciencia de Otoño, de su insatisfacción e infelicidad en la vida la llevó a tomar decisiones. Cadarso (2013), dice:

> Una de las maneras de cambiar nuestros comportamientos es modificar las creencias que nos limitan. Si tomamos conciencia de las creencias limitantes y hábitos destructivos que tenemos y, desde la aceptación y respeto por lo que estos condicionamientos han significado para nosotros, voluntariamente decidimos cambiarlos, también variará nuestra vida (p. 84).

Las creencias que el ser humano ha adquirido son los resultados de las experiencias de la infancia y el modo de cómo las enfrentó, Napier (2000) dice:

> La teoría del Análisis transaccional consiste, esencialmente, en lo siguiente: cuando éramos niños, hacia los seis años de edad, elaboramos un concepto de autovaloración, basado en las experiencias de vida. Al mismo tiempo que concretábamos un sentido de nuestra propia valía, formulábamos la de los otros, en especial la de aquellos que rodeaban (p.16).

Se puede considerar que dependiendo de cuánto se valore el ser humano, actuará hacia su propio cuidado o ejecutará comportamientos que lo alejen de cuidarse, por la creencia (de forma inconsciente) de que no tiene valía. Como lo externa Otoño:

> *Sí, es complicado, ¿no? Es que es difícil quitarte esas creencias de tu cabeza, porque seguimos viviendo en una sociedad. O sea, no estás aislado. [...] Pues es difícil aceptarlo, ¿no? El que yo solita, soy la que, estoy poniendo las trabas que me ponían otros. ¿No? Que me las sigo poniendo"*

Otoño comparte lo que ha representado para ella el modificar ciertas creencias y a partir de la entrevista se da cuenta de que algo le pasa, que le cuesta aceptar que ella misma se pone límites para ser quien quiere ser; es decir, que ella misma se impone o limita por lo que las otras personas la limitaban.

Bautista (2021), trabajó con adolescentes y expresó el resultado obtenido de que los adolescentes se valoraran llevándolos a un proceso de aceptación.

> Se logró trabajar el autoconocimiento y acompañar en los adolescentes en el reconocimiento de sus características personales y que a pesar de que existen diferencias entre ellos pudieron darse cuenta de que nadie es perfecto, caminaron en un proceso de aceptación y valoración de sí mismos, representando un avance significativo en relación con su autoconocimiento durante las sesiones realizadas (p. 124)

El hacer consciencia de sí, el detenerse, y reconocer la propia valía cómo persona, se puede considerar como una estrategia con la que el ser humano cuenta en su interior para poner en marcha su tendencia actualizante a fin de cuidar de sí mismo y acercarse a su bienestar.

6.4.2 Reconociendo la capacidad de agencia

El desarrollo de la capacidad de agencia implica el reconocimiento del otro y de sí mismo como seres inacabados y que se construyen en las interacciones. (Gómez, 2015, p.185)

En este espacio se muestra la relevancia que tiene la capacidad de agencia para el autocuidado y cómo una vez que la persona acepta sus posibilidades y limitaciones, puede tener una mejor relación consigo misma como un camino hacia su bienestar.
Se comenzará definiendo qué es la agencia y qué es la capacidad de agencia y su relación con el auto cuidado y bienestar, como acercamientos hacia el propio bien.

Gómez (2015), propone que "la agencia hace alusión al ser humano como actor protagónico de su existencia junto con el otro y como actores participantes de la vida social" (p. 185).
Orem así como fue citado en Rivera (2006), define la capacidad de agencia de autocuidado como:

> El ser humano debe estar en capacidad de comprender la importancia del auto cuidado para el mantenimiento de su salud; él es quien elige si desea auto cui darse y tomarlas respectivas decisiones para realizar acciones que contribuyan al bienestar consigo mismo, con los otros y con su entorno (p. 91)

La coincidencia entre estas dos definiciones es que el ser humano es el actor, quien elige para sí y con relación a su existencia con los demás. Las elecciones que la persona tome, serán en gran medida de lo que crea que le es posible. Lo que determinará si se acerca o se aleja de su bienestar, dependerá de si las decisiones son tomadas desde su interior o es influido por factores del exterior, con relación a esto Gómez (2015) dice:

> En la medida que orientamos nuestro actuar por consignas externas, es más probable entrar en situaciones que podríamos denominar de sufrimiento, insatisfacción vital o incluso enfermedad y también de una disminución de la capacidad de agencia, mientras que fomentar la propia participación suele generar mayores satisfacciones, aun cuando los resultados no hayan sido los esperados. (p. 187)

Como en el caso de Otoño, quien compartió que ha tomado decisiones para ser aceptada y pertenecer:

> *[…] Y de decir, o sea, no se lo dije, no se lo dije, no, pero simplemente me invitan y "No, gracias" Y no pasa nada. Y antes era, "ay sí, tengo que ir, porque tengo que pertenecer, tengo que estar, me tienen que aceptar, tengo que hacer cosas". O sea, a esta edad todavía uno hace cosas para que los demás nos acepten*

Ella reconoce que en ocasiones los factores externos la han llevado a decidir qué hacer y ha habido otros momentos en los que le ha sido posible escucharse y decidir hacia lo que ella quiere. Completando, Mihaly Csíkszentmihályi (1990), dice que "si somos o no felices depende de nuestra armonía interna y no del control que somos capaces de ejercer sobre las grandes fuerzas del universo" (p. 22). Se afirma que la persona es el actor principal de su toma de decisiones y que su bienestar, como dice Csíkszentmihályi, dependerá de la armonía interna. Dicha armonía también viene de reconocer y aceptar lo que le es viable y posible hacer a una persona, el reconocer sus limitaciones. Como en el caso de Verano, quien por un lado reconoce que no puede hacerlo todo, pero por otro lado acepta su deseo de que las otras personas vayan a su mismo ritmo:

> *Verano: No todo lo voy a poder resolver yo. Quiero que la otra persona vaya a la misma velocidad que yo. Sí es una parte que me cuesta trabajo, hasta con mis hijos, 'haber, sentido común, razónalo un poquito', […]*

Que la persona se reconozca sus posibilidades para su propia toma de decisiones da lugar a que también lo pueda reconocer en otros. Lama y Tutu (2020), dicen: "Las investigaciones sugieren que trabajar en la alegría personal trae consigo beneficios no solo para el interesado, sino también para aquellos que tiene a su alrededor" (p. 81). El diálogo con Verano favoreció para que ella expresará, que el no ser tolerante con ella misma la lleva a no ser paciente con otras personas. Si la persona observa y acepta, que es capaz de elegir su autocuidado, podría optar por una toma de decisiones congruente consigo misma.

Gómez (2015), propone que a partir de que la persona se reconoce como agente capaz de dar dirección a sus propias acciones, este reconocimiento la llevarían a rescatarse y validarse.

> El agenciamiento, entendido como el proceso de reconocerse como agente, es decir, como sujeto capaz de dar dirección propia a las acciones, nos lleva también, entre otras cosas, al rescate y validación del bienestar propio y del otro. En esta perspectiva, consideramos el proceso de subjetivación íntimamente ligado a la intersubjetividad y a la vincularidad (p. 187)

Primavera comparte que anteriormente se quedaba más horas en su trabajo, impidiéndole hacer ejercicio, lo cual representa una actividad clave para él y para su autocuidado, al reconocerse lo valioso que es el ejercicio para él, los beneficios que recibe de esta actividad y que él puede tomar acción al respecto, decidió poner límites y salir de su trabajo al finalizar la jornada laboral. Primavera se reconoció como agente lo que lo llevó a tomar decisiones para acercarse a su bienestar:

> *Anteriormente tenía un jefe y todos esperando, nos quedamos hasta que se iba el jefe. Se veía mal y te sentías mal, así me pasaba. […] pero no, aprendí, a ver, necesito respetar mi tiempo, mi espacio, y justamente eso de la alimentación, el ejercicio y todo. Aquí termino, Tenemos un horario quebrado a las dos pm salimos a comer, de aquí a voy a mi casa a las 02:30 debo de estar comiendo para mis comidas ahora sí que son sagradas. Sí hago el trabajo, pero también respeto esa parte de mí.*

Invierno comparte que necesita espacios en privado para desahogar su mente y lo hace a través de los videojuegos en modalidad de un solo jugador:

> *Sí claro, es más, te dije que me gustan los videojuegos. Lo que no te dije es que no cualquier consola, porque tiene que ser PlayStation. No puede ser ni Xbox, que va con el público o de multijugador, ni Nintendo, que va para toda la familia jugando junta. Si no es PlayStation, la consola destinada al que agarra y se sienta a jugar solito. Es como estoy en mi espacio.*

Orem así como fue citado por Rivera (2006), describe lo que involucra para la persona auto cuidarse, Orem reconoce la capacidad del ser humano para reflexionar y poner en práctica mecanismos para identificar necesidades y suplirlas mediante el autocuidado, el cual define como “la práctica de actividades que las personas emprenden con arreglo a su situación temporal y por su propia cuenta con el fin de seguir viviendo, mantener la salud coma prolongar el desarrollo personal y conservar su bienestar” (p. 93)

Los entrevistados mostraron que su puesto de trabajo es una actividad clave que ejercen para su desarrollo personal y para conservar su bienestar. La gran mayoría expresó cómo su trabajo aporta a su bienestar y cómo a través de éste han podido ejercer diferentes mecanismos para identificar lo que necesitan e incluso, su trabajo ha fungido como un medio o plataforma para poder cubrir sus necesidades.

Por ejemplo, Otoño comparte:

> *Mi puesto sí aporta a mi bienestar, a mi autocuidado.*

Y que en la escuela tuvo oportunidad de dialogar su horario para hacer una actividad que disfruta mucho que es el remo. De igual manera, compartió que por parte de la institución le hicieron un reconocimiento por un logro deportivo:

> *La escuela nos da chance de usar la alberca nadar a las 06 am, ahora que estoy remando, me dan chance de los horarios, entonces yo escogí un horario, para pedir permiso y entrar más tarde 1 día. Hablé con la directora. La escuela, nos hicieron un reconocimiento a los maestros, en mi caso de mi primer cruce en redes sociales. Sí nos apoyan mucho, ahora sí que sí tú estás bien, vas a estar bien acá.*

Así como Primavera respeta su horario laboral para ir a hacer ejercicio como una muestra de auto respeto y cuidado hacía él, Otoño en su agenciamiento, decidió continuar con su entrenamiento, llevándola a dialogar con su directora para buscar opciones para que con su horario pudiera llevar a cabo su trabajo y una actividad clave que, en conjunto, la acercan a su bienestar.

En resumen, se logró analizar y mostrar con lo que mencionaron los entrevistados, cómo el reconocimiento de la capacidad de agencia permite a las personas tomar un rol activo en su toma decisiones que les acerquen a su bienestar. A través de que las personas reflexionan sus posibilidades y limitaciones, aceptan sus capacidades y toman acciones congruentes, los llevará a identificar lo necesario para cuidar de sí.

6.4.3 Vivirse desde la relación con uno y con el otro: interacciones que forman.

Abordar el tema de la agencia nos implica el reconocimiento del otro y de sí mismo como seres inacabados y que se construyen en las interacciones; implica el rescate de la propia subjetividad, de la propia emocionalidad en la construcción de nuevas vincularidades.

(Gómez, 2015, p.186)

En esta subcategoría se analizará la relación entre la capacidad de agencia y las relaciones sociales, resaltando cómo la construcción de vínculos con los demás puede ser un mecanismo para acercarse al cuidado propio. Se ejemplificará cómo los entrevistados expresan que su bienestar está relacionado con las interacciones que mantienen con otras personas, incluyendo sus amigos, familiares, y compañeros en un ambiente de trabajo sano.

Boscolo y Bertrando (2000), en Gómez (2015), dicen:

> El supuesto epistemológico de la agencia radica en que es a través de la interacción y de las relaciones con el mundo y con los demás en donde vamos construyendo lo que somos, donde nos vamos trasformando y a la vez ayudamos a la trasformación de los demás. (p. 185)

Es a partir de las relaciones con otros que nos vamos construyendo y principalmente transformando. En esta relación con los demás, la persona va eligiendo y ayudándose a sí misma y a los otros. Como lo expresa Invierno, que observa que un alumno está distante en clase y esta situación lo lleva a reflexionar cómo puede ayudar al alumno y cómo se puede ayudar a sí mismo:

Justamente pienso '¿cómo le ayudo?' bueno comienza contigo, y '¿cómo me ayudo?' y justo me comienzo a ver en el espejo con ellos. Cuando llego '¿qué te pasa?' y 'nada' ok.. Cuando agarro y empiezo a verme a través de ellos, de mi familia, entonces... Sí logro identificar esto en ellos, de alguna forma yo también lo tengo. qué estoy haciendo yo, por qué me cuesta seguramente porque lo toma de mi ejemplo, qué ejemplo le doy, yo mismo pienso y no me va a compartir "que en casa le pasa esto y esto", pero al menos voy a tratar de dar el mejor ejemplo en ciertas cosas, quizás el familiarizarse con esa capacidad de abrirse y sacarlo o sino, al menos de forma interna lo pueda manejar y traerlo de vuelta al aula.

Para Invierno, la experiencia con sus alumnos ha sido una oportunidad para reflejarse y reconocerse así mismo. En la entrevista, expresó que le cuesta abrirse a los demás y se da cuenta que a sus alumnos también les cuesta expresarse. Invierno, en su búsqueda ser el mejor ejemplo para sus alumnos, busca hacer algún cambio, abrirse más, para impactarlos positivamente. Es decir, el vínculo con sus alumnos lo ha llevado a formarse y a transformarse. Gómez (2015), dice: "Hablar de agencia es referirnos a un sujeto relacional que construye redes, que proyecta la vida, que imagina, que es intersubjetivo, que reconoce sus posibilidades de trasformar su entorno, a los demás y a sí mismo" (p. 185). Como lo vive y experimenta Primavera, que, a través de él estar bien, puede impactar y podría considerarse, transformar su entorno:

Primavera: (Sobre su concepto de felicidad) *Sentirte bien, sentirte bien con uno mismo, estar bien contigo mismo, yo creo que eso. Para qué, bueno porque sí estás bien contigo mismo, pues lo vas a reflejar y con alguien que esté a tu lado se va a beneficiar de esa felicidad que tú tienes. Yo creo que es eso.*

Primavera busca su bienestar e impactar en el entorno en el que se encuentra. La persona es persona a partir de las interacciones que tiene con los demás. Gómez (2015) dice: "El desarrollo de la capacidad de agencia implica el reconocimiento del otro y de sí mismo como seres inacabados y que se construyen en las interacciones. […]" (p. 185).

Es decir, solo es posible la construcción de la persona en la intersubjetividad, Rizo (2007) haciendo referencia a Schütz sobre intersubjetividad:

> Es en la intersubjetividad donde podemos percibir ciertos fenómenos que escapan al conocimiento del yo, pues el sujeto no puede percibir su experiencia inmediata pero sí percibe las de los otros, en tanto le son dadas como aspectos del mundo social. Dicho de otra forma, el sujeto sólo puede percibir sus actos, pero puede percibir los actos y las acciones de los otros. (p. 3)

Es a partir de la relación con los demás que el ser humano se va construyendo constantemente, además, dependiendo de qué tan buena sea la relación tiene un impacto directo con el bienestar. De acuerdo con un estudio de Harvard, que compilan en el libro *Una buena vida* (2022), realizado a lo largo de varios años al querer responder qué lleva a una buena y saludable vida, descubrieron que son varios los factores y que entre ellos están las buenas relaciones:

> Al contrario de lo que muchos podrían pensar, no consiste en los logros laborales, ni en el ejercicio ni en llevar una dieta sana. No nos malinterpretes; todo eso importa (y mucho). Pero hay algo que demuestra una y otra vez su amplia y duradera importancia: las buenas relaciones (Schulz y Weldinger, 2022, p.22)

Varios de los entrevistados expresaron, que su grupo de amigos y la comunidad han sido clave para continuar haciendo un buen hábito como el ejercicio. También, que al compartir tiempo de calidad con sus amigas y amigos ha sido una forma para desconectarse de lo que les esté estresando y cuidar de ellos.
Por ejemplo para Primavera:

> (¿Qué le ha ayudado para continuar con la disciplina del ejercicio?) *fíjate el buen grupo que hacemos en el gimnasio es bien importante que tengas un buen equipo en el gimnasio que es como crossfit, te van apoyando, te echan porras […] Haya comunidad que te apoyan, es parte de tus amigos*

Se le llegó a preguntar qué considera que es clave para alcanzar ciertas metas como continuar con el hábito del ejercicio y dijo:

Mucho tiene que ver los amigos, con quien te juntas, tienen las mismas metas, mismos objetivos.

Otro ejemplo del impacto de la relacionalidad lo expresó Verano:

Cada quince días salgo con mis amigas, es la manera de desconectarme

Para ella representa un espacio para sí misma y, a partir de la vinculación con sus amigas, puede desconectarse de otros aspectos que la estarían preocupando. El contar con un espacio en su agenda cada quince días para ver a sus amigas, podría considerarse como un mecanismo de cuidado hacía ella misma.

La construcción de la persona se da en la interacción constante con los demás. Esta intersubjetividad no solo permite que la persona se conozca más a fondo y que se reconozca como un ser en formación, sino que también, los vínculos que construya impactan directamente en su bienestar. Las experiencias de los entrevistados mostraron cómo las relaciones significativas, ya sea con amigos, compañeros de trabajo o familiares, pueden ser espacios de cuidado personal y apoyo mutuo. Siendo así las relaciones y la convivencia con los otros mecanismos para acercarse al bienestar.

7. Conclusiones

7.1 Conclusiones

El ámbito laboral ha ido evolucionando junto con las sociedades y la cultura con el pasar de los años. Se han presentado grandes cambios a nivel de la administración, operación y gestión desde la revolución industrial hasta la actualidad. El trabajo ha representado más que sólo un medio de sustento para los individuos también ha sido un espacio para conocerse a sí mismos, sus pasiones, miedos, su creatividad y sus inseguridades. Ha habido una evolución en los conceptos empresariales, en las culturas organizacionales y el lenguaje ha cambiado de ser 'trabajadores' a 'colaboradores'. El colaborador se transforma y hace propias las necesidades de la organización, aunque estas le afecten a él. Es posible considerar que el trabajo ha dado pie al propio desarrollo y con los otros, tanto una transformación y una oportunidad de vinculación. Una persona le dedica al menos una tercera parte de su vida laborando, le dedica una gran parte de tiempo de su día y, por ende, de su vida. ¿Qué sucede si la persona no está satisfecha con el trabajo en el que labora?, ¿Qué impacto tiene para la persona encontrarse en ambientes nocivos para su salud y su bienestar?, ¿Hay algo que la persona pueda hacer al respecto?, ¿Puede ser el trabajo un medio para que la persona se acerque a su autocuidado?.

Con cambios en la gestión empresarial y en la búsqueda del logro de los objetivos empresariales, en los últimos años se ha comenzado a posicionar un foco central en el cuidado de los trabajadores. Esto ante nuevos conceptos y padecimientos que viven, algunos de ellos son el "burnout", y "technostress" como consecuencias relacionadas al 'exceso' de trabajo, inseguridades, entre otras. El padecer algún indicio de estas, se podrían considerar como indicadores de que la persona se está alejando de su bienestar.

Para este trabajo, se centró como objeto de estudio el bienestar, autocuidado y el autoconocimiento, como una primera acción para acercarse a cuidar de sí. La metodología aplicada fue de investigación cualitativa, la cual, a través de la aplicación de entrevistas fenomenológicas a colaboradores con más de dos años laborando, se les brindó un espacio de escucha, atención, apertura y confianza para reconocerse a sí

mismos y reconocer qué hacen para cuidar de sí o qué los lleva a alejarse de cuidarse, cómo su puesto de trabajo ha formado parte de cuidar de sí mismos o incluso, de alejarse de su autocuidado. Qué hacen y cómo enfrentan su relación consigo mismos y su auto cuidado. La entrevista fenomenológica sirvió para conocer cómo su puesto de trabajo los ha llevado a conocerse más a sí mismos y cómo se han superado. El instrumento fue útil para saber sus versiones de auto cuidado y bienestar y cómo cada una y cada uno, cuida de sí en su día-día, cómo influye su trabajo en esto. Se les preguntó a los y las entrevistadas qué noción tenían sobre sus emociones, si se auto conocen sobre qué les detona qué y cómo lo manejan, si consideran relevante conocerse y conocer sus emociones como mecanismos para auto cuidarse. De igual manera se elaboraron preguntas para averiguar su propósito, como proyecto de vida, cómo éste tiene un impacto para acercarse a su autocuidado y bienestar, cómo su trabajo les da propósito, de qué manera y si éste influye en su sensación de bienestar. El instrumento permitió comprender cómo lo que hacen en su trabajo, impacta en ellos a nivel emocional, con comportamientos y acciones. Así mismo, se hicieron preguntas con respecto a qué concepto tiene de sí misma la persona entrevistada, cuáles son sus creencias de sí y qué la llevan a auto cuidarse o alejarse.

Sobre el referente empírico, cabe mencionar que se trató de cuatro entrevistados, tanto hombres como a mujeres. Para el apartado de la presentación de hallazgos y evidencias, se decidió nombrar a los y las entrevistadas con seudónimos como las estaciones del año, esto para cumplir con el propósito de cuidar su confianza y confidencialidad. Al elegir un nombre como las estaciones del año: Primavera, Verano, Otoño e Invierno, es una invitación al lector a recordarse y reconocerse como un ser cambiante, como lo son las estaciones, sin ejercer control alguno. En la entrevista fenomenológica, aplicando el enfoque centrado en la persona, se vivenciaron las condiciones y habilidades para recibir a la otra persona tal cual es. A través de la genuinidad, aceptación incondicional y empatía, así como se recibe cada estación sin control, así se llevó a cabo cada entrevista. La búsqueda central con cada entrevista fue favorecer a partir del E.C.P. la recuperación del bienestar de los colaboradores de una empresa que sufren o presentan alejamiento de su autocuidado.

El espacio brindado a los y las entrevistadas fue un espacio enriquecedor y de descubrimiento para sí mismas. Compartieron que se dieron cuenta de varios aspectos que se aplauden, se agradecen e incluso, reconocen que hay aspectos que desean transformar.

De acuerdo con lo que expresaron en las entrevistas es posible hacer las siguientes afirmaciones:

- El trabajo es un espacio donde pueden conocer más de sí mismos. Es a través de los desafíos, de las responsabilidades, y de estar en comunicación y colaboración con otros, que los lleva a conocerse.
- Algunas señales que representan distanciamiento al cuidar de sí son los diferentes excesos, ya sea en la relación con la alimentación (exceso o ausencia), sedentarismo, trabajar de más, entre otros. En las entrevistas cada persona afirmaba cuáles le eran indicadores de un distanciamiento para cuidar de él o ella. Para cada persona la forma de alejarse de sí es distinta, así como la forma de acercarse a sí, el detenerse a escucharse y conocerse es una opción para reconocerse.
- El organismo corporal es un excelente instrumento identificador de emociones y sentimientos y para el establecimiento de límites. Todos los entrevistados verbalizaron dónde en su cuerpo se manifiesta el estrés y al expresar dónde en su cuerpo lo sienten, hicieron consciencia de qué hacen para relajarse en los momentos de tensión. De igual manera pudieron verbalizar dónde y cómo se manifiestan las emociones como lo son la paz y la tranquilidad.
- El ser humano tiene necesidades y es un ente unido a los otros, no es un ente apartado. Es a través del intercambio con el entorno que el ser humano logra identificar sus necesidades. Al conocerse y reconocerse con los otros, lo lleva a identificar sus necesidades y cada uno, desde el contexto en el que se encuentra decidirá cubrir sus necesidades con los recursos que le sean posibles.
- La responsabilidad es la base para la toma de decisiones. La persona al conocerse, al observar su realidad, y al ser honesto consigo de qué sí puede y qué no, puede hacerse cargo y decidir qué hacer para cuidar de sí mismo en el contexto en el que se encuentre → La esencia de la existencia.

- El trabajo puede ser un medio hacia la realización personal de acuerdo con el proyecto de vida que se tenga.
- Las acciones orientadas a la consecución de metas llevan a la persona a sentirse en control y en bienestar consigo misma. El trabajo influye en este aspecto y también los proyectos que la persona elija.
- Si la empresa comparte interés por los proyectos personales de sus colaboradores y busca los medios para lograr un equilibrio entre el trabajo y lo personal, se beneficiarán mutuamente.
- Las relaciones y vínculos tienen un impacto directo con el bienestar, por ello es necesario cuidar y promover relaciones sanas en el ámbito laboral.
- El que la persona se dé cuenta de sus introyectos la llevan a comprenderse y a responderse '¿Qué necesito?' Independientemente de las ideas externas que pudiera estar 'introyectando'. A partir de esta reflexión puede establecer límites para sí. El que la persona comience a detenerse y a haga un proceso reflexivo es una manera de cuidar de sí.
- Si la persona reconoce su agencia, es decir que es actor protagónico de su existencia junto con el otro, es reconocerse que tiene opción de elegir y actuar cómo ser y que no sé es un resultado de las circunstancias.
- Cada persona es quien elige si desea cuidarse o no y, por ende, tomará las decisiones correspondientes. Si la persona hace consciencia que está en ella, cuidar de sí, reconoce su agenciamiento, desde lo que le sea posible, optará por realizar acciones que contribuya a su bienestar.

A partir de las afirmaciones anteriores es posible observar lo que es la tendencia actualizante, "En la persona también existe esta tendencia natural hacia un desarrollo más completo" (Barceló, 2011, p. 132). La relación facilitadora llevó a los entrevistados a escucharse, reconocerse y encontrarse. Compartieron lo significativo que fue ser escuchados y comprendidos llevándolos a darse cuenta de ellos mismos y de sus acciones hacia su propio cuidado. A través de este tipo de relación las personas se muestran tal cual son.

Para ir concluyendo, Rogers (1995) dice:

> Uno de los sentimientos que mayor satisfacción me producen - y además una de las experiencias que en mayor grado estimulan el crecimiento de la otra persona - emana de apreciar al individuo, de la misma forma en que aprecio una puesta de sol. Las personas son tan hermosas como las puestas de sol, si se les permite que lo sean. En realidad, puede que la razón por la que apreciamos verdaderamente una puesta de sol es porque no podemos controlarla. Cuando admiro una puesta de sol, como lo hacía el otro día, no se me ocurre decir: «Un poco menos naranja en el rincón de la derecha, más violeta en la base y mayor intensidad en el rosado de la nube». No lo hago. No intento controlar al fenómeno. Lo observo con admiración cuando se manifiesta. Cuando más satisfecho me siento de mí mismo, es cuando logro apreciar a un empleado, a mi hijo, mi hija o mis nietos, del mismo modo. Creo que esta actitud tiene algo de oriental; para mí es sumamente satisfactoria. (p. 15)

Si se continua con esta analogía, cada uno de nosotros somos nuestra puesta de sol y nadie más que nosotros mismos sabe lo que nos ha llevado a tener ciertos tonos, colores o intensidades. Los espacios de escucha nos dan la oportunidad para adentrarnos a nuestro mundo interior y a través de ser apreciados con todo lo que somos, nos brinda la oportunidad de continuar comprendiéndonos.

Deseo que esta investigación impulse a más empresas a promover una cultura organizacional más humana, que la persona que llaman ‘colaborador’ sea apreciado tal como es, que otorguen los espacios de escucha y talleres de esta índole, que se involucren con y para las personas.

Al lector, deseo que le haya invitado a reflexionar cómo se acerca a su bienestar y cómo es agente de su propio cuidado. Que a través de esta investigación lo haya llevado a detenerse y reconocerse cómo sí puede cuidarse con los medios que le sean posible en el momento presente.

Por último, espero que todos podamos ser apreciados como una puesta de sol. Ha sido a través de esta investigación que me ha llevado a apreciar mi proceso, a comprender con mayor profundidad la relación tanto conmigo misma, con mi trabajo como medio para

realizarme y con las maneras en las que me cuido y me acerco a mi bienestar. A partir que me permito apreciarme con mis colores e intensidades, me permito transformarme.

Referencias bibliográficas

Bautista-Naranjo, José G., (2021). *El papel de los introyectos en el desarrollo del autoconocimiento en adolescentes de una preparatoria en modalidad intensiva semiescolarizada.* [Trabajo de obtención de Grado]. ITESO. https://hdl.handle.net/11117/7367

Barceló, T. (2012) *Las actitudes básicas Rogeri*anas en la entrevista de relación de ayuda. Miscelánea comillas. Vol 70. número 136. Revista de Ciencias Humanas y Sociales, 70 (136), 123-160. https://revistas.comillas.edu/index.php/miscelaneacomillas/article/view/722/598

Barceló, T., (2003) *Crecer en grupo.* Desclée De Brouwer; 1er edición

Burga, R. (1981) *Terapia gestáltica*. Revista Latinoamericana de Psicología*, 3(1),* 85-96. https://www.redalyc.org/pdf/805/80513106.pdf

Cabarrús, C.. (2003) *Ser persona en plenitud: La formación humana desde la perspectiva ignaciana*. Instituto Centroamericano de espiritualidad Universidad Rafael Landivar.

Cadarso, V. (2013) *Abraza a tu niño interior. Nunca es tarde para sanar tu infancia*. La esfera de los libros, S.L.; Edición 1º ed. 1º imp

Carretero, M. y García, L. y Morales, M. (2020) *Objetos de intervención desde Desarrollo Humano.* [Archivo de PowerPoint]. ITESO.

Castillo, N. (2020). *Fenomenología como método de investigación cualitativa: preguntas desde la práctica investigativa.* Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social. Recuperado de: https://n9.cl/h3qpkx

Chernicoff, L. y Rodríguez E. (2018). *Autoconocimiento: una mirada hacia nuestro universo interno*. *Didac* 72, 29-37. https://biblat.unam.mx/hevila/Didac/2018/no72/6.pdf

Codina Jiménez, A., (2004). *Saber escuchar. Un intangible valioso*. Intangible Capital, (3), https://www.redalyc.org/pdf/549/54900303.pdf

Csikszentmihalyi, M., 1990., *Fluir*. Penguin Random House Grupo editorial

Deci, E., y Ryan, R. (2000), *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar.* Universidad de Rochester. Vol. 55, No. 1, 68 -78. https://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampsych.pdf

Dweck, C., (2006). *Mindset: Nueva psicología para el éxito.* Random House

Echeverría, B. (2006). *El humanismo del existencialismo*. Diánoia, 51 (57), 189 - 199. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/pdf/dianoia/v51n57/0185-2450-dianoia-51-57-189.pdf

El Economista (04 de agosto 2022). *¿Cuánto le cuesta el estrés laboral a empresas, personas y economía en México? https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Cuanto-le-cuesta-el-estres-laboral-a-empresas-personas-y-economia-en-Mexico-20220803-0097.html*

El Financiero (16 de agosto 2021). *Mexicanos mantienen las jornadas laborales más largas, aun con la pandemia.* https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Mexicanos-mantienen-las-jornadas-laborales-mas-largas-aun-con-la-pandemia-20210815-0006.html

Erskine, R. EATA association (10 de enero 2017). *The 8 relational needs* - Richard Erskine - Transactional Analysis. [Video] YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=AwclJu1Hdfom

Feltes, J., y Reese, L., (2014). *La implementación de programas de doble inmersión en escuelas multigrados rurales indígenas*. Sinéctica, (43), 01-18. Recuperado en 23 de enero de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2014000200005&lng=es&tlng=.

Flores, G. (2018), *Metodología para la Investigación Cualitativa Fenomenológica y/o Hermenéutica* en Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial UN ENFOQUE COMPRENSIVO DEL SER. No17

Frankl, V. E. (1985). *El Hombre En Busca Del Sentido* (6a. ed.). Barcelona: Herder.

Fromm, E., (1955). *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea. Hacia una sociedad sana.* Fondo de cultura económica. https://ayudacontextos.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/04/erich_fromm-psicoanalisis_de_la_sociedad_contemporanea.pdf

García-Vesga, María Cristina, & Domínguez-de la Ossa, Elsy. (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 11(1), 63-77. Retrieved January 23, 2025, from

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2013000100003&lng=en&tlng=es.

Gómez, E., (2015) *Agentes y lazos sociales La experiencia de volverse comunidad*. México. ITESO

Gómez, E., y Alatorre, F., (2014). *La intervención socioeducativa. Cuando se juega en la cancha del otro.* Sinéctica, 43. Revista electrónica de educación. ITESO, 1-17.https://rei.iteso.mx/handle/11117/2597

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2014) "Capítulo 1. Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias" en *Metodología de la investigación*, sexta edición, McGraw Hill Education, México, pp.2-21.

IMSS. (2021). *Estrés laboral. http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral*

INSST. (2018). *El efecto sobre la seguridad de los riesgos psicosociales en el trabajo.* Madrid.https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf

Kepner, J. (1992) *Proceso corporal: un enfoque Gestalt para el trabajo corporal en psicoterapia*. Manual moderno

Klein, M., (1957). *Envidia y Gratitud,* Ed. Paidos. https://www.mariategui.org/wp-content/uploads/2021/05/05-Klein-M.-1988-1975-Volumen-III.-Envidia-y-gratitud.pdf

Larios R. y Macías A. (2010) *Corazón de Piedra… ¿yo?*. Amat Editorial. México.

Lafarga, J. (2005). *Mi comprensión del Desarrollo Humano*. Prometeo. Revista Mexicana Trimestral de Psicología Humanista y Desarrollo Humano. 45, 7-12.

Lafarga, J. (2010). *¿Qué es el desarrollo humano en México?. Origen y proyecciones*. Cuadernos de Difusión del Instituto Nacional de Investigación en Desarrollo Humano.

Loza, K. (2020) *Prácticas de autocuidado en mujeres de una Organización de la Sociedad Civil. Taller desde el Enfoque Centrado en la Persona.* ITESO. Jalisco. https://rei.iteso.mx/handle/11117/6371

Maslow, A. (2016). *El hombre autorrealizado. Hacia una psicología del ser.* Kairós.

Mejía, R., Sandoval, S. (1998) *Tras vetas de la investigación cualitativa.* Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), México.

Moreno, S., (2014) *La entrevista Fenomenológica: una propuesta para La investigación en psicología y psicoterapia* en Revista da Abordagem Gestáltica - Phenomenological Studies – XX (1): 71-76.

Muñoz, M., (2012) *Una Hipotesis humanista sobre la emoción.* Cuadernos de difusión del Instituto Nacional de investigación en Desarrollo Humano. Cuaderno 6.

Napier, W.R. y Gershenfeld M.K. (2000) Percepción y Comunicación en Grupos, teoría y experiencia. Ed. Trillas. Teoría de posiciones ante la vida (relación con introyectos)

Navarro, A. (2022). *La experiencia emocional de cuadros medios en empresas Pymes. Un camino al autoconocimiento para potenciar su desarrollo personal.* ITESO. https://rei.iteso.mx/handle/11117/7943

Nivelat. (01 de septiembre 2021). *¿Colaboradores, trabajadores o empleados? Una reflexión con altura de miras*. https://blog.nivelat.com/colaboradores-trabajadores-o-empleados-una-reflexion-con-altura-de-

mira#:~:text=Lo%20que%20encontramos%20en%20los,logro%20de%20una%20meta%20com%C3%BAn

Nom-035, (2019) Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.. https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion

Novelo, P. (2018). *Las condiciones laborales y el potencial humano. Una estrecha relación.* ITESO. https://rei.iteso.mx/handle/11117/5487

Novelo-Medina, P. (2020a). *Edmund Husserl.* [Presentación de PowerPoint]. Asignatura: Desarrollo Humano.

Novelo-Medina, P. (2020). *Introducción a la visión existencial.* Inédito. Asignatura de Desarrollo Humano. ITESO, Guadalajara.

Novelo-Medina, P. (2020). *Introducción Erich Fromm.* [Presentación PowerPoint]. Asignatura: Desarrollo Humano.

OIT. (2023). *Tiempo de trabajo.* https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--es/index.htm Recuperado el 07 de febrero 2023

OMS, H. I., Jettinghoff, K., & Cedillo, L. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Protección de la salud de los trabajadores*(6), 41.

Pacheco, Gerardo. (1993). *La intervención comunitaria. Espacios de expresión y cambio social.* En Rev. Renglones, No. 26. Pp. 14-19. Tlaquepaque, Jalisco

Payá, M. (1992). *El autoconocimiento como condición para construir una personalidad moral y autónoma.* Comunicación, lenguaje y educación. 15, 69 – 76. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/126263.pdf

Pérez Vera, M. G., Ocampo Botello, F., y Sánchez Pérez, K. R. (2015). *Aplicación de la metodología de la investigación para identificar las emociones.* RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 6(11).

Pizarro, J., Frede, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). *Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud*. Revista Venezolana de Gerencia, 24(87), 843-859. https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/

Real Academia Española. (s.f.). Bienestar. En Diccionario de la lengua española. Recuperado el 26 de noviembre de 2023, de https://dle.rae.es/existir

Rivas, R. (2013). Erich Fromm: bases para una antropología paradójica y una ética "negativa". *En-claves del pensamiento, 7*(14), 103-122.

Rizo, M. (2007) *Intersubjetividad, Comunicación e Interacción. Los aportes de Alfred Schütz a la Comunicología.* Revista Razón y palabra. Núm 57, universidad de los hemisferios. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199520710007

Rivas, R. (2013). Erich Fromm: bases para una antropología paradójica y una ética "negativa". *En-claves del pensamiento, 7*(14), 103-122.

Rogers, C. (1964). *El proceso de convertirse en persona.* Editorial Paidós.

Rogers, C. (1985) *Terapia de personalidad y relaciones interpersonales.* Nueva visión. 128p.

Rogers, C. (1995). *El camino del ser*. Editorial Kairós.

Sánchez, P. (1993). *Didáctica de la problematización en el campo científico de la educación.* Perfiles Educativos. 61. 64 -78

Schmid, P. (2008). *¿Conocimiento o reconocimiento? La psicoterapia como "el arte de no saber": Perspectivas de más desarrollos de un paradigma radicalmente nuevo.* Disponible en: https://studylib.es/doc/4470184/la-psicoterapia-como-%E2%80%9Cel-arte-de-no-saber%E2%80%9D

Shulz, M. y Weldinger, R. (2022) *Una buena vida: El mayor estudio mundial para responder a la pregunta más importante de todas: ¿Qué nos hace felices?.* Edición Planeta https://proassetspdlcom.cdnstatics2.com/usuaris/libros_contenido/arxius/53/52816_Una_buena_vida.pdf

Ubilla, E. (junio de 2009). El concepto de salud mental en la obra de Erich Fromm. *Revista* Chilena de Neuropsiquiatría, 47(2), 153-162.

UNAM (2022), Boletín UNAM-DGCS-305 Ciudad Universitaria. 15 de abril 2022. Recuperado el 27 de febrero 2023. https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2022_305.html

Zohn, T. y Moreno, S. (2008). *El sanador herido.* Mirada. Revista de Espiritualidad y Desarrollo Humano. Año 7. No. 26.

Anexos

a) Formato carta de consentimiento

Tlaquepaque, Jalisco, México, a 20 de Marzo de 2023

Adriana Yuriko Yubi Segura
Presente

Por medio de la presente expreso mi consentimiento y le doy mi autorización para que lleve a cabo la entrevista que tendremos y sea grabada en audio y video. Entiendo que el propósito de esta entrevista consiste en participar con mi opinión y mi experiencia de una investigación acerca del tema *Autoconocimiento y establecimiento de límites como estrategia para bienestar personal*. Es de mi conocimiento que dicha investigación usted la realizará como parte de su Trabajo de Obtención de Grado, de la Maestría en Desarrollo Humano, del ITESO. Entiendo también, por lo que me ha dicho, que la información de la entrevista será tratada con respeto y en un marco de confidencialidad que restringe su uso para los fines antes señalados.

Atentamente

_____

Nombre y firma

b) Guía de entrevista

El autoconocimiento y establecimiento de límites en colaboradores como estrategia para el bienestar personal integral

Entrevista

1. Datos generales de la entrevista
   a) Fecha:
   b) Lugar:
   c) Introducción

2. Generalidades
   a) Nombre:
   b) Lugar de residencia:
   c) Edad
   d) Estado civil
   e) Hijos
   f) Industria en la que trabaja:
   g) Puesto de trabajo
   h) Antigüedad en la empresa

Lista de temas

Tema-población y la persona
Encontrar mi tema es tal… me gustaría tu colaboración sería un encuentro de manera entrevista

1. Introducción y bienvenida (Rapport)
2. Encuadre
3. Objetivo detallar a nivel laboral:
   a. Generales ¿Cómo es tu trabajo?,¿tus responsabilidades?, (generales sobre el trabajo) – **Experiencia,** de qué hora a qué hora trabajas, normalmente a qué hora sales, cómo se vive en el trabajo. Cómo es 1 día en tu trabajo.
   b. ¿Qué te ha llevado a tener más de 2 – 3 años en la empresa? – **Experiencia**
   c. ¿Qué es para ti bienestar, autocuidado? ¿cuál es tu escenario ideal de bienestar? ¿Qué tan distante estás? ¿el trabajo te lo da? -**aparecen introyectos y creencias**
   d. ¿Cómo considerarías que es tu equilibrio personal y tu autocuidado? **Experiencia**
   e. ¿Cómo lo vives en lo particular? – **Vivencias**
   f. ¿Cómo te has sentido? Emociones – **vivencias**
   g. ¿Qué has hecho para tu bienestar personal? ¿para tu autocuidado? –
   h. ¿Qué tan distante estás de tu ideal de bienestar? ¿cómo crees que puedes acercarte más?

c) Cuadro para construir categorías

Categorías de problematización	Evidencias	Interpretación
Autoconocimiento para la gestión de emociones en la toma de decisiones.	E1. Sobre bienestar y autocuidado: “Ha sido una montaña rusa, como un circo, malabares”, desde su experiencia, menciona que hace consciencia de que necesita hacer algo, pero no sabe cómo hacerle. (A, E1., 22 de marzo 2023)	Conoce que debe o necesita hacer algo por ella y su bienestar, pero no ha tomado el tiempo para detenerse y saber qué
	E1. “He buscado oportunidades en otras empresas y no ha sido fácil buscar empleo y siento miedo, me quiero mover de aquí pero no me puedo aventar por la responsabilidad de la familia” (A, E1., 22 de marzo 2023)	Cómo tomar decisiones asertivas reconociendo la emoción y campo de acción
	E1. “La cachucha de A. es la que tengo más descuidada, me tengo descuidada y no me he permitido. Debo regresar a retomar a qué necesita A., qué quiere, si no es ahorita en qué momento”. (A, E1., 22 de marzo 2023)	Parece que hay un choque, una disonancia cognitiva entre lo que es hoy y lo que quisiera, lo que siente y lo que hace
	E1. “Las personas que me dan confianza me abro, pero son pocas, no quiero salir lastimada, volver a tomar confianza en mí y en mi entorno”. (A, E1., 22 de marzo 2023)	Parece que siento miedo en confiar y principalmente confiar en ella misma
	E1. “Me mueve el que cuando estoy baja de energía, emociones no tan positivas de energía, y me permito confiar en las personas y platicarles mis proyectos o mi sentir, soy	Reconoce que busca allá afuera lo que probablemente está buscando en su interior

	muy de buscar aprobación y validación". (A, E1., 22 de marzo 2023)	
	E1. "El darme cuenta de que abandonar lo que me gusta, pues sí me afecta, me voy a la balanza y me voy a buscar validación y reconocimiento en el trabajo cuando no lo encuentro no hay 1 que alcance". (A, E1., 22 de marzo 2023)	Parece que ha decidido a partir de la búsqueda externa de reconocimiento y no desde el propósito o sentido interno
	E1. "La frustración no la he sabido manejar, no he sabido manejar la toma de decisiones, manejo de frustración". (A, E1., 22 de marzo 2023)	Pareciera que es algo importante para ella saber manejar sus emociones y le ha costado la aceptación y manejo de la frustración
	E2. Reconoce que le da miedo, hablando en tercera persona. Acepta verbalmente: "sí ya lo tengo que hacer, lo tengo bien consciente". (M, E2., 22 de marzo 2023)	Pareciera que le da miedo a enfrentarse qué tiene que ser cuidado, por ende, optar por desconocimiento para no cuidarse, auto cuidado.
	E2. "a mí me gustaría no desesperarme tanto o no enojarme tanto, con mis hijas y no gritar demasiado. Me gustaría ser más paciente, escucharlas, no enojarme tan pronto, tratar de comprenderlas, escucharlas, entenderlas" (M, E2., 22 de marzo 2023)	Aceptar, reconocer sus emociones parece que es algo que le cuesta, debido a que no sabe cómo gestionarlas con los que ama y más cerca tiene
	E3. ¿Qué sucede si no cumple con los pendientes que tiene?, menciona que se estresa, que se exige "tengo que acabarlo", que se presiona durante el tiempo que dedicó para él mismo. (G, E3., 24 de marzo 2023)	Parece que entre más ocupada esté la mente más "responsable" se siente
	E3. "Me hace sentido el que pueda ir aprendiendo e ir separando mente, cuerpo, no tener prejuicios, quisiera aprender cómo	Él es su peor juez pudiendo aplicar prejuicios a los demás.

	separar los juicios hacia uno mismo". (G, E3., 24 de marzo 2023)	
	E4. Le pasó que si se iba de vacaciones respondía correos por el pendiente de que la persona encargada no respondiera a tiempo o no supiera cómo. Fue aprendiendo a dejar información de manera más clara para que pudiera ella descansar (hasta confiar). (K, E4., 24 de marzo 2023)	Más allá de la acción concreta que realizó, pareciera que comenzó a confiar más tanto en ella como en la persona encargada
	E4. Se daba pausas para reflexionar, pensar, considerar que sacrificaba incluso su salud mental o física como sus horas de comida o comer no saludable para continuar con los reportes. (K, E4., 24 de marzo 2023)	Parece que el darse pausas de introspección es lo que la ha llevado a tener una versión de autocuidado y poder aplicarlo
	E4. Si llegó a sentir miedo y a imaginarse escenarios ficticios y comparte que comenzó a cambiar ese diálogo, "bueno, no puedo estar con miedo por perder el trabajo. Hay muchos otros buenos trabajo". (K, E4., 24 de marzo 2023)	Parece que tuve consciencia y claridad sobre su emoción, por lo que la llevó a resignificar su concepto de para qué el trabajo y con qué propósito
	E5. "Creo que es muy importante que nos conozcamos y que tomemos decisiones a partir de lo que queramos de la vida. Es darse el tiempo de decisión, qué quiero, me va a satisfacer, estos momentos de pensar que son bastantes importantes, antes no decidía y me dejaba llevar". (C, E5., 27 de marzo 2023)	Parece que, a partir de escucharse y conectar con ella, darse pausas le ha dado oportunidad de conocerse y decidir
	E5. "[…] me dejó como definir mi proyecto de vida. Ese fue el detonante para auto	Ciertas actividades, acciones, tareas llevan al descubrimiento interior

	conocerme, mis emociones, qué quería. Me siento muy orgullosa de mí, como la frase “que no hay mal que por bien no venga”, y lo confirmo”. (C, E5., 27 de marzo 2023)	

Categorías de problematización	**Evidencias**	**Interpretación**
El sentido y propósito como mecanismo para el establecimiento de límites.	E1. “Ahora es una alarma que si no me cuido no van a terminar las cosas bien y no es fácil porque es cambiar hábitos, cambiar prioridades, es poner límites a muchas cosas y el ser vulnerable que no está fácil” (A, E1., 22 de marzo 2023)	Sabiendo qué importante y que su cuerpo le pide auto cuidado, elige no hacerlo. Pareciera que preferiría vivirse sin cuidado en vez de elegir y decidir cambiar prioridades, establecer límites. Parece que definirlo sería como ir contra corriente para ella
	¿Cómo podrías establecer límites en el campo de acción actual en el trabajo, familia, pueda beneficiar en el autocuidado? E1. “Empezar por establecer horarios, poner una agenda para mis hijas, con congruencia y disciplinada. Como si yo misma traerme con el cronograma. Es tu salud, es real, necesito cuidar mi salud, y establecer límites de hábitos, convivencias, de todo, sí me cuesta trabajo, pero creo que ya toca y es necesario”. (A, E1., 22 de marzo 2023)	Parece que está preocupada y por otro lado cómo enfocarse en ella cuando otras personas dependen de ella, y ella elige darle prioridad a los demás.
	E2. “Yo entiendo los límites como disciplina. Si no te pones límites puedes estar perdiendo el tiempo en redes sociales o hacer cosas que no son tan	Es consciente de él y de dónde le cuesta poner límites, le cuesta reconocerlo.

	productivas. Poner límites a comer ciertas cosas que puede que te gusten pero que no sean saludables. Tiene que ver con la disciplina, pero siempre buscando tu objetivo y regular esos límites" (M, E2., 22 de marzo 2023)	Considera qué importante es tener un objetivo establecido
	E3. "Comencé a hacer algo que me gusta mucho que es ir al bosque, y comencé a hacerlo 1 vez al mes y hasta 2 veces al mes. Me ha hecho sentir un poco más liberador de estrés. Hacer las cosas que me gustan constantemente". (G, E3., 24 de marzo 2023)	Establecer y definir con propósito algo que dé un sentido a nuestra vida de manera tal que aporte a nuestro auto cuidado, inherentemente lleva a establecer límites
	E3. "puse límites inconscientes para poder ir al bosque. No sé si son límites que puntualmente definí o que de manera inconsciente establecí. Yo creo que a lo mejor son compromisos, por ejemplo, el compromiso de sacar el perrito a pasear diario no es como que quisiéramos hacer el límite sino inconsciente. Y tener claro que por qué hacerlo, de dónde nace lo que quiero". (G, E3., 24 de marzo 2023)	Tener propósitos, metas, y proyectos lleva de manera indirecta a establecer límites con facilidad. Tener claridad de lo que se tiene que hacer junto con él para qué se hace.
	E3. "Me doy cuenta de que voy por buen camino y que debo de hacer algo, ya sea poner límites o reafirmar mis compromisos me ha ayudado y me he podido dar ese tiempo" (G, E3., 24 de marzo 2023)	Por un lado, mencionaba al inicio que se cree distante de su concepto de bienestar, sin embargo, después de reflexionar y dialogar, considera por buen camino. Pareciera que no podríamos estar satisfechos al 100%, que siempre habrá algo faltante para llegar a nuestro 100.

		Pero si no detenemos, podemos ver y aplaudirnos que vamos por buen camino.
	E4. Menciona que no sacrificará su persona, “hay como límites y es el ir poniendo estos límites también sin dejar el compromiso por el trabajo” (K, E4., 24 de marzo 2023)	Que se llegó a sacrificar varias veces a ella, su salud, su persona por su trabajo y eso causó algo en ella.
	E4. “no quiero tener problemas de salud, necesito poner bien mis horarios, disciplinarme, poder llevarlo lo más equilibrado posible”. (K, E4., 24 de marzo 2023)	El definir horarios y cumplirlos pareciera que puede llevar al autocuidado. La disciplina encamina al autocuidado, pero qué pasa si continuamos pendientes desde nuestra cabeza.
	E5. “Yo creo que la disciplina, uno puede trazarse los objetivos que quiera, pero la motivación puede llevarte a muchos lados, pero no siempre hay motivación, la disciplina nos lleva a esos lugares donde ya no alcanza la motivación. Hay que ser constante y disciplinado sino no se logra, junto con esfuerzo” (C, E5., 27 de marzo 2023)	Cómo se más disciplinado. Definiendo propósitos y sentido de para qué se hace lo que hace.

Categorías de problematización	Evidencias	Interpretación
Los introyectos como limitante para el bienestar y autocuidado	E1. “El auto cuidado ha sido un talón de Aquiles (con risa tenue y nerviosa) en los últimos años sí es como el querer demostrar que soy suficiente en este empleo y ha sido muy desgastante y me he dejado en segundo lugar”. (A, E1., 22 de marzo 2023)	Parece que ha estado haciendo por los de afuera, más que por ella. Buscando el reconocimiento y sentirse suficiente y merecedora de su trabajo a partir de lo que los demás validen.
	E2. Menciona que a partir de pláticas con sus hermanas lo define él como irresponsabilidad y decidía es lo que lleva a que no cuidarse. (Le costaba externar y expresar lo que él vive y su experiencia).	Me da la impresión de que más allá de él responsabilizarse de sus creencias, sus mandatos, opta por definir lo que las otras personas creen.
	E3. Le cuesta trabajo desconectarse, está pensando en el trabajo, los pendientes, qué es lo que tiene que hacer, qué hace falta. (G, E3., 24 de marzo 2023)	Que la mente tiene que estar en constante trabajo, sin descanso. Entre más pensamientos, energía le dedique, más se vale, más importa, mejor persona es. Parece que va hacia esa línea.
	E3. No puede hacer una cosa y que cruza mucho la información, incluso en el trabajo vienen a la mente pendientes personales o familiares y eso considera que le ha afectado en su bienestar (G, E3., 24 de marzo 2023)	Combina los asuntos y le cuesta estar presente con él mismo

	E3. se considera que, si no piensa en los pendientes que tiene que hacer, se considera irresponsable.	Es importante para él su autoconcepto de responsabilidad ya que vuelve a mencionar que ha trabajado en clavarse tanto en los pensamientos, pero sin dejar de pensar en ellos al cien porque no quiere caer en irresponsabilidad.
	E3. “Si no termino el pendiente hoy y voy a hacer ejercicio no sentir que soy un irresponsable, considero necesario aprenderlo a separar” (G, E3., 24 de marzo 2023)	Si hace varias actividades, o elige detenerse en una laboral para cuidarse él, como en el caso del ejercicio, si sentimiento es de irresponsabilidad
	E4. Hay como una obligación del teléfono laboral y ha buscado mentalmente como sí desconectarse y no quedarse pensando como “ay, está este seguimiento”. Tiempo después también aprendió, “bueno, no soy indispensable en la empresa” y se lo ha recordado de forma positiva y le ha ayudado mucho. (K, E4., 24 de marzo 2023)	Cambió su esquema y escala de creencias y valores. Experiencias la llevaron a resignificar.
	E4. Menciona que tiene compromiso por su trabajo, pero no para llegar a sacrificar, lo emocional, tiempo con ella, con su familia y menos la salud, lo ha visto con sus compañeros cuando se	Cómo hacerle para mostrarse comprometido sin renunciar a la salud, a tiempo de calidad con amigos, familia. Parece que culturalmente entre más te aísles y le enfoques en lo laboral más exitoso serás

	pone en riesgo la salud por mucho estrés. (K, E4., 24 de marzo 2023)	
	E4. “Me siento más positiva, desde otra perspectiva”. “Antes sí había ciertas preocupaciones, pero ha pasado el tiempo y con mis experiencias he llegado a la reflexión que el mundo no se acaba, con mi compromiso, de la mejor manera posible” (K, E4., 24 de marzo 2023)	Sus experiencias, pausas, reflexiones la llevaron a resignificar y a mitigar sus preocupaciones para poderse enfocar en ella.