

# **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**



## **La valoración de la mujer ejecutiva joven: sus motivaciones y desafíos**

---

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

Presenta: **MARÍA AURORA AGUILAR BOJÓRQUEZ**

Asesora **M. LORENA CAMACHO SANTOYO**

Tlaquepaque, Jalisco. Septiembre de 2024

## Resumen

El presente trabajo de intervención abordó la valoración personal como objeto de estudio en mujeres jóvenes ejecutivas que laboran en una empresa de tecnología en Tlajomulco, Jalisco. La ruta teórica metodológica se realizó desde el paradigma de la investigación cualitativa, el método fenomenológico y la investigación acción participativa desde la perspectiva del campo del Desarrollo Humano y el Enfoque Centrado en las Personas, con una estrategia como el taller para conocer y comprender su proceso valoración y promover su desarrollo personal. En el proceso de la problematización se identificaron las necesidades y el problema central: al no reconocer su valoración personal, estas mujeres se viven en duda de sus capacidades en el ámbito laboral. También se establecieron categorías preliminares en relación con el objeto de estudio, la subjetividad femenina, sus motivaciones y desafíos, así como el autocuidado. A partir de la intervención se recuperó la información para los análisis cualitativos de los datos a través de categorías de análisis y subcategorías que permitieron dar cuenta de los resultados y conclusiones, donde las expectativas sociales, la propia subjetividad influyen en el reconocimiento de sus motivaciones y desafíos en la construcción de su valoración personal.

**Palabras clave:** valoración personal, mujeres ejecutivas, subjetividad femenina, autocuidado, motivaciones

## **Agradecimientos**

Gracias, mamá y papá, por creer en mí y estar siempre a mi lado. Sin ustedes, esta oportunidad no hubiera sido posible. Agradezco su apoyo en mis desvelos y su papel como los mejores abuelos para mis hijos, especialmente en esos momentos en que tenía que hacer malabares con mis roles.

A mi esposo, Giorgio, por su apoyo incondicional. Gracias, a mi familia por darme la oportunidad de demostrarme a mí misma de lo que soy capaz y cuánto más puedo crecer.

A mi maestra Lorena Camacho, porque sin su apoyo y acompañamiento este trabajo no hubiera sido posible. Gracias por su presencia y por darme palabras de aliento para seguir adelante.

A mis maestras y maestros, por mostrarme en carne propia lo que significa el Desarrollo Humano. Gracias por su comprensión empática y acompañamiento a través de sus enseñanzas.

A las mujeres que me acompañaron en el taller, por permitirme crecer a su lado y juntas celebrar nuestro valor como mujeres.

## Índice

Introducción.....	7
Capítulo I La persona y su Implicación desde el Campo del Desarrollo Humano .	10
1.1 Justificación .....	11
1.2 Implicación Personal.....	12
1.3 Pertinencia para el Campo del Desarrollo Humano.....	15
Capítulo II Problematización.....	19
2.1 La Problematización y sus Acciones.....	19
2.2 Contextualización .....	22
2.3 Primer Acercamiento con la Población Participante .....	25
2.4 Árbol de Problemas .....	25
2.5. Análisis del Árbol de Problemas .....	28
2.6 La Entrevista desde el Paradigma de la Investigación Cualitativa .....	30
2.7 Identificación de Categorías Preliminares.....	32
2.8 Detección de Necesidades .....	39
2.9 Objeto de Intervención, Pregunta de Intervención y Propósito .....	40
Capítulo III Fundamentación Teórica .....	41
3.1 Las Teorías Humanistas-Existencialistas .....	44
3.1.2 EL Enfoque Centrado en las Personas .....	49
3.1.3 La Tendencia Actualizante .....	51
3.1.4. Condiciones para Generar Cambios desde el Enfoque Centrado en las Personas .....	52
3.2 El Proceso de Valoración Personal desde el Campo del Desarrollo Humano .....	53
3.2.1 Reconocer y Validar la Propia Experiencia .....	59
3.2.2 Autoconocimiento para la Reflexión de la Experiencia.....	62
3.2.3 El Proceso Subjetivo en la Construcción de la Valoración Personal en la Mujer .....	65
3.2.4 La Determinación Sociocultural en la Construcción de la Valoración Personal de la Mujer .....	67
3.3 La Incursión de la Mujer al Mercado Laboral .....	72
3.3.1 La Situación Actual de la Vida Laboral de la Mujer .....	74
3.3.2 La Doble Jornada en la Vida de la Mujer .....	75
3.3.4 El Autocuidado en la Mujer Joven Ejecutiva .....	77
3.4 Los Retos Personales y Construidos de la Mujer .....	80

3.5 Las Motivaciones para el Crecimiento en la Mujer .....	83
Capítulo IV Fundamentación Metodológica.....	85
4.1 ¿Qué es Intervenir desde el Campo del Desarrollo Humano?.....	85
4.2 La Fenomenología en la Comprensión de la Experiencia.....	88
4.3 El Método Fenomenológico .....	90
4.4 La Investigación Acción Participativa.....	92
4.5 Propuesta de Intervención .....	93
4.5.1 El Título de Intervención.....	93
4.5.2 Descripción de Intervención .....	93
4.5.3 Población .....	94
4.5.4 Problemática Identificada .....	94
4.5.5 Necesidades Detectadas .....	94
4.5.6 Justificación.....	95
4.5.7 Propósito General de Intervención .....	95
4.5.8 Metodología .....	96
4.5.9 Descripción de la Estrategia de Intervención .....	97
4.5.10 Temáticas de las Sesiones .....	99
4.5.11 Calendarización de las Sesiones del Taller.....	99
Capítulo V Primeros Hallazgos, Relato Reflexivo de la Intervención .....	100
5.1 Mi Vivencia como Facilitadora durante el Proceso de Intervención en el Taller.....	100
5.2 Las Participantes .....	102
5.3 Acompañamiento a las Participantes.....	105
5.4 Población, una Mirada a su Proceso de Valoración Personal .....	105
5.5 En relación con el Tema Central: Valoración Personal.....	106
5.6 El Acompañamiento desde la Supervisión.....	110
5.7 Conclusiones Preliminares de la Intervención .....	111
Capítulo VI Resultados de la Intervención .....	111
Categoría 1 Redescubro mi Valía Personal.....	114
Subcategoría 1.1 Al Compartir y Escuchar Mi Experiencia Reconozco Mi Valía .....	114
Subcategoría 1.2 Cuando me Dejo de Ver Pierdo la Habilidad de Reconocerme cómo Valiosa .....	117
Subcategoría 1.3 La Aceptación de Mis Necesidades me Lleva a Mi Valoración Personal .....	119
Categoría 2 Mi Subjetividad y lo que Dicen Los Otros.....	122
Subcategoría 2.1 Un Camino para Definir Quién Soy y lo que Deseo .....	122

Subcategoría 2.2 Nuevos Vínculos para Fortalecer Mi Valoración Personal.....	124
Subcategoría 2.3 Recurro a Mi Experiencia para Reconocerme .....	127
Categoría 3 Motivaciones y Desafíos Mis Motivaciones y Desafíos al Reconocer mi Valoración Personal .....	128
Subcategoría 3.1 El Poder Transformador de los Desafíos .....	129
Subcategoría 3.2 Mis Motivaciones, Impulsos Hacia mi Propia Valía .....	130
Subcategoría 3.3 Desde Mi Vulnerabilidad Afronto Mis Motivaciones y Desafíos .....	132
Capítulo VII Conclusiones .....	135
7.1 Implicaciones en el Proceso de la Valoración en la Mujer Ejecutiva .....	135
7.3 Mi Proceso de Valoración, la Facilitación y Acompañamiento .....	138
7.4 Aporte Social del Trabajo desde el Campo del Desarrollo Humano .....	139
Referencias .....	141
Apéndice A.....	149
Apéndice B.....	149
Apéndice C.....	151
Anexos .....	165

## Introducción

Cada vez más mujeres se incorporan al mercado laboral. Esta tendencia se debe a varios factores, entre ellos: la reducción en la tasa de natalidad, el incremento en el acceso a la educación, la inestabilidad económica de las familias, el impacto reciente del COVID-19, y las crisis económicas recurrentes que impiden una estabilidad financiera. Estas circunstancias han llevado a las familias a diversificar sus fuentes de ingresos. Al incorporarse a la vida productiva las mujeres fortalecen su identidad, contribuyen al incremento de su independencia, autonomía económica y posibilidades de realización personal (Godoy y Mladinic, 2009).

Este trabajo de intervención se realizó con mujeres jóvenes ejecutivas. Cabe mencionar que a lo largo del presente documento se utilizó el término de mujer y/o mujeres de manera indistinta para hacer referencia al género femenino. Se abordó desde el paradigma de la investigación cualitativa, el método fenomenológico y la mirada del campo del Desarrollo Humano con el fin de comprender el proceso de valoración personal de las mujeres en su desarrollo profesional. Entiéndase este como un proceso interno donde la persona es su propio centro de valoración y asume la responsabilidad de sus decisiones y actuaciones (Barceló, 2003).

Esta población participante labora dentro de una empresa de tecnología ubicada en Tlajomulco, Jalisco, donde conviven en un ambiente en constante cambio debido al acelerado mundo de la industria tecnológica. Sin embargo, dicha empresa se basa en un estilo de liderazgo transformacional, es decir, tiene una estructura horizontal, flexible e intercultural. Investigaciones en psicología social califican este estilo de liderazgo como más femenino, caracterizado por ser conectivo e interactivo, dirigido a generar redes, nutrir relaciones y dar poder a las personas (Godoy y Mladinic, 2009).

El ambiente laboral en el aspecto organizacional de las mujeres parecía adecuado para su desarrollo profesional, pero esto resultaba paradójico ya que existe una escasa presencia de estas en los niveles jerárquicos más altos de la organización. A pesar de haber tenido oportunidades para crecer dentro de la empresa al igual que los hombres y obtener beneficios incluso para conseguir un mayor nivel de escolaridad y salarial, las mujeres reflejaron haber transitado por

ciertos obstáculos, ya fueran conscientes o inconscientes, como los prejuicios sociales y culturales, los cuales tenían un impacto sobre sus intereses que guiaban su trayectoria laboral y ponían en tela de juicio su valía personal para ascender a niveles de mayor complejidad laboral y desempeñarse en ellos. Al mismo tiempo, existía una incongruencia entre las cualidades predominantemente atribuidas a las mujeres y lo que se esperaba en los puestos de liderazgo, por lo que resulta pertinente reconocer la valoración personal de la mujer joven ejecutiva ante sus motivaciones y desafíos.

El presente trabajo da cuenta de manera inicial de la justificación para comprender la situación actual de la mujer en el mercado laboral mexicano, su falta de participación en puestos de liderazgo y la necesidad de tomar conciencia sobre su desarrollo profesional para que pueda elegir por ella misma sus objetivos y planes para su crecimiento tanto en lo personal como en el ámbito laboral.

Así, el tema elegido; La valoración de la mujer ejecutiva joven: sus motivaciones y desafíos, fue a partir de la experiencia y vivencia propia, por lo cual se abordó desde la implicación personal, con un relato de cómo surgió el interés en el tema y el principal motivo para llevarlo a cabo.

Para poder comprender el proceso de valoración personal que rodea a la mujer en la cuestión subjetiva y sociocultural, donde ella llegaba a ser lo que es por la validación de su experiencia que le permitía desarrollar una aceptación plena de su persona (Rogers, 2002), también fue importante entender que el proceso de valoración personal está en constante movimiento y cambio, ya que es una necesidad inherente en el ser humano para superarse y trascender. Por lo tanto, fue necesario realizar un proceso teórico metodológico en el cual el siguiente paso fue la problematización y sus acciones con el fin de darle sentido y significado a la investigación, lo que permitió contextualizar el tema y delimitar el objeto de estudio desde el campo del Desarrollo Humano.

Después se abordó la construcción de categorías preliminares a partir de un primer acercamiento con la población implicada por medio de entrevistas cualitativas para identificar el problema central mediante una estrategia como el árbol de problemas: la mujer ejecutiva joven al no reconocer su valoración personal

se vive en duda de sus capacidades en el ámbito laboral. También fue posible conocer sus probables causas y consecuencias. Se continuó con la detección de necesidades, lo cual favoreció el planteamiento de la pregunta de intervención: ¿Cómo favorecer en las mujeres jóvenes ejecutivas el reconocimiento de su valoración personal frente a sus motivaciones y desafíos? Así como el propósito de esta.

Posteriormente, se construyó la fundamentación teórica desde un proceso heurístico, que Londoño (2014) describe como el procedimiento de investigación con información relacionada al tema central de este trabajo, por lo que se revisaron diversos autores tanto en documentos académicos, libros y teorías con un enfoque interdisciplinar desde un marco epistémico común para seguir un proceso hermenéutico en la idea de organizar y discernir la información relevante. La cual quedó construida desde una perspectiva humanista con Rogers (2020) y Lafarga (2013) que consideran la valoración personal como la aceptación incondicional de uno mismo a partir del equilibrio y maduración de un referente interno que se apoya del autoconocimiento y un referente externo, donde, al estar en el ambiente adecuado, la persona puede valorar su ser y experiencias de vida tal como son sin emitir un juicio calificativo. Asimismo, en cuanto al ámbito laboral, Urrutia (2005), Oliveira (1991) y Alles (2000) comparten una perspectiva social sobre cómo se vivía la mujer en el trabajo. Mientras que Daskal (1994) y Lagarde (2021) permitieron ahondar en la parte subjetiva de la construcción de la valoración personal, es decir, los pensamientos, creencias, emociones, motivaciones y desafíos que vivía la mujer en ese proceso y las interpretaciones de sus experiencias.

Se continuó con la fundamentación metodológica, en la cual se establecieron los recursos teóricos desde la investigación acción participativa, el método fenomenológico, así como la técnica del taller que dio respuesta a la intervención, cuyo propósito fue conocer la experiencia de un grupo de mujeres y facilitar un proceso de redescubrimiento y fortalecimiento de su valoración personal con una perspectiva orientada en el Enfoque Centrado en las Personas. En dicho taller participaron ocho mujeres con puestos ejecutivos que en el argot empresarial son llamadas también contribuidoras individuales. Para este momento, los instrumentos

fueron las grabaciones de cada una de las sesiones del taller y las fichas de sistematización con el fin de recopilar evidencia y documentar los primeros hallazgos de la intervención, acompañada de la supervisión como parte de la formación en el proceso de la maestría en Desarrollo Humano.

Posteriormente, se procedió con el análisis de los datos cualitativos, el objetivo de esta fase fue identificar las unidades de sentido que posibilitaron la creación de categorías y subcategorías de análisis (Mejía, 2011). Estas estuvieron en relación con el redescubrimiento de la valía personal de la población participante, su subjetividad y lo que decían los otros, así como las motivaciones y desafíos al reconocer su valoración personal.

Las categorías mencionadas reflejaron los resultados del proceso de la intervención. En la primera de ellas, se observó la necesidad de reconocimiento y la escucha activa de sus propias voces, así como la identificación de sus necesidades a través de un espacio de acompañamiento que les brindó la oportunidad de reflexionar sobre cómo se valoraban a sí mismas y cómo se conformaba su autovaloración como mujeres. En la segunda, se reconoció la subjetividad de las mujeres que buscaron su propio camino y reflexionaron sobre qué querían en sus vidas, tanto en lo personal como en el ámbito laboral, para luego establecer vínculos que fomentaron su valoración, promover la aceptación de sus experiencias y descubrir su sabiduría orgánica. En la tercera, se puede decir que transitaban hacia su verdadera valía a través del encuentro con sus motivaciones, ya que estas les permitieron hacer presentes sus recursos y talentos. Además, precisaron sus motivaciones, puestas en sus familias, amigos y trabajo, lo que les permitió reconocer su vulnerabilidad como una puerta de acceso hacia su propia consideración positiva incondicional.

Por último, en las conclusiones se abordaron las inferencias en torno a la valoración personal que se identificaron a lo largo de la presente intervención desde la perspectiva del campo del Desarrollo Humano. Se reveló cómo las mujeres ejecutivas construían su valor personal al afrontar sus múltiples roles, motivaciones y desafíos. Se destacó la necesidad eminente de reconocer y comprender la propia valía y su implicación en relación con sus historias de vida, así como promover

espacios donde el encuentro interrelacional con esta población las impulse a reencontrarse y reconciliarse con su propia subjetividad, valoración personal y el reconocimiento de su propio cuidado.

## **Capítulo I La persona y su Implicación desde el Campo del Desarrollo Humano**

La persona como eje sustancial del paradigma humanista existencial, implica reconocerla con autonomía y con capacidad de actuación sobre su propio desarrollo, al asumir la responsabilidad de su vida. Tiene una tendencia franca hacia el crecimiento y la autorrealización, orientadas por un propósito de vida que se construye a partir de las propias experiencias (Rogers, 2020).

### **1.1 Justificación**

En este mundo acelerado donde la producción eficiente parece primar sobre todo lo demás, el ser humano se ve gradualmente desgastado por la constante actividad, al perder su esencia en el proceso. Esto lo lleva a una perpetua agitación en busca del éxito profesional, como alcanzar un buen puesto o salario. En la sociedad occidental, la eficiencia es celebrada y valorada, y la aceptación se convierte en una garantía de reconocimiento, validación, amor y afecto. Sin embargo, este enfoque conduce a una valoración condicionada, donde la persona siente que es valorada en ciertos aspectos y no en otros (Rogers, 2002).

Cuando una persona no logra reconocer su propia valía, busca la validación externa, lo que finalmente le impide ser auténtica consigo misma. En el caso de la mujer ejecutiva joven, esto se traduce en dudas sobre sus capacidades y recursos, llevándola a ignorar su propio autoconocimiento y a no profundizar en su desarrollo profesional. Sin embargo, según Rogers (2002), tanto hombres como mujeres pueden avanzar hacia su madurez y crecimiento personal al reconocer su potencial y convertirlo en una experiencia real.

En el ámbito laboral, las mujeres afrontan una problemática respecto a su valoración personal, a pesar de estar mejor educadas y calificadas que nunca. Aunque hay un mayor número de mujeres graduadas universitarias en comparación con los hombres, estas tienden a ganar un 10% menos antes de cumplir los 30 años

(Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección, 2013). Este fenómeno se refleja en un diálogo interno que subestima las habilidades y capacidades de la mujer, lo que puede llevarla a autoexcluirse de oportunidades laborales y otros aspectos de su vida.

La falta de valoración personal en las mujeres es resultado tanto de factores subjetivos e intersubjetivos como socioeconómicos y culturales. Las mujeres son más propensas a la ansiedad y a preocuparse por la percepción de los demás sobre ellas, lo que puede afectar su autovaloración (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2021). Esto se agrava cuando el sujeto aplica la escala de valores de otras personas como criterio de valoración (Rogers, 2002).

La falta de valoración personal afecta la confianza, la autenticidad, la autoestima y la identidad de la mujer, impidiéndole alcanzar sus metas profesionales y provocando estancamiento al carecer de las herramientas necesarias para afrontar estos desafíos internos. Además, implica altos niveles de estrés al intentar demostrar su valía y cumplir con roles adicionales como la crianza de los hijos, la gestión del hogar y el apoyo emocional a la familia, lo cual conduce a una negación de su propia valoración.

La mujer profesionalista afronta constantes desafíos para acceder a puestos directivos, lo que plantea preguntas sobre el impacto del ambiente laboral en su valoración personal, su autenticidad y congruencia, así como el papel de la experiencia laboral en su autovaloración. Es esencial abordar estos temas desde una perspectiva de género y Desarrollo Humano para fortalecer su proceso de valoración personal.

## **1.2 Implicación Personal**

La relación interpersonal es un elemento fundamental del Desarrollo Humano, ejerce una influencia significativa sobre la persona que recibe atención. Por ende, este proceso de asistencia no se limita únicamente a abordar el problema que afronta, sino que también implica tener en cuenta las características afectivas, actitudinales, valores, cognitivas y conductuales de quien brinda la ayuda (Zhon et al., 2018). La implicación personal se manifiesta al establecer una relación de

ayuda, ya que el facilitador o facilitadora posee una historia de vida y rasgos personales que pueden interferir en su capacidad para ayudar al otro. No obstante, si estas experiencias han sido superadas, pueden convertirse en recursos que permitan resolver sus propias situaciones vulnerables y avanzar.

Resulta importante abordar mi propia implicación, por lo que empiezo por reconocer que me ha costado valorarme como persona desde pequeña, ya que en mi infancia fui etiquetada como "burra" por tener que esforzarme más para aprender y alcanzar un buen nivel escolar. No supe cómo manejar estos comentarios sobre mí misma, lo que me llevó a desarrollar una sobre exigencia académica para ser valorada por otros y evitar críticas, patrón que persistió en mi carrera y en el ambiente laboral.

Cuando me gradué me sentí desorientada, especialmente al no encontrar trabajo de inmediato. Pensé que nadie me quería contratar porque no era lo suficientemente buena o capaz para desarrollarme en una empresa, lo que sembró muchas dudas sobre mis talentos y habilidades. Finalmente, cuando conseguí mi primer trabajo, me costó adaptarme y reconocer áreas de mejora. Cada comentario sobre cómo podría mejorar me hacía sentir como si el mundo se viniera abajo, sin saber si sería capaz de manejar la situación y mostrar resultados diferentes. La presión que me autoimponía me llevó a renunciar.

Durante esta etapa, el miedo a enfrentar un diálogo interno que cuestionaba mi capacidad era constante. Sin embargo, dos años después, quedé embarazada, lo cual me impulsó a actuar a pesar del miedo y buscar trabajo. Durante este proceso, me pregunté si sería capaz de salir adelante, cómo podría mantener a mi hijo, y si encontraría un trabajo que me permitiera desarrollarme profesionalmente. Así, cuando comencé a trabajar en una empresa de tecnología, estaba embarazada de tres meses y bajo un régimen de subcontratación. Durante ese tiempo, temí ser juzgada y despedida debido a mi embarazo. Siempre busqué destacarme y demostrar mi valía a través de mi esfuerzo, con la esperanza de ser contratada directamente por la empresa en el futuro. Escuché rumores de que el equipo al que pertenecía ya tenía suficientes mujeres empleadas y que se buscaba equilibrar la diversidad de género.

Al regresar de mi incapacidad por maternidad tuve la oportunidad de participar en un círculo de mujeres dentro de la empresa. Una compañera compartió una experiencia con su jefe sobre la decisión de darle o no un puesto a una colega embarazada. El jefe comentó: "Es su culpa por perder visibilidad". Esta situación me lastimó profundamente, pues me encontraba en una situación similar y era uno de mis mayores temores. Esto me llevó a exigirme aún más para demostrar que estar embarazada no me impedía ser productiva. Fue entonces cuando aprendí a valorar más mis acciones que mi simple existencia.

En mi trayectoria profesional he notado mi falta de autoestima, dudando constantemente de si podré alcanzar metas laborales como vender cierto número de productos o gestionar una cartera de clientes. También tengo dificultades para reconocer y valorar mis propias habilidades y talentos, enfrentando pensamientos de autosabotaje que me hacen sentir inferior en comparación con los demás. Creo que esta falta de autoaprecio se ha manifestado en mi tendencia a basar mi valor en una perspectiva externa, adaptándome a lo que se espera de mí como mujer profesional en el campo de la tecnología y sacrificar mi identidad en el proceso.

Al iniciar mi maestría en Desarrollo Humano me di cuenta de que uno de mis mayores anhelos es ser yo misma, desarrollar mi autenticidad y aceptarme incondicionalmente. Comencé a cuestionarme quién soy realmente, cómo puedo ser más auténtica y cómo puedo aceptarme sin condiciones. En este proceso, me pregunto constantemente si podré superar mis propios límites, capacidades y competencias. Veo una oportunidad para validar mi experiencia y reconocer mis talentos y habilidades, así como aceptar mis áreas de mejora y motivaciones para enfrentar nuevos desafíos en mi vida. Este camino me permitirá ganar un mayor reconocimiento y me ayudará a "modificar actitudes irreales, prejuicios y fortalecer una evaluación más realista de mis recursos, posibilidades, limitaciones y errores" (Bonet, 1997, p. 19).

Considero que mi falta de autoconsideración ha contribuido a mi desvalorización personal, fundamentada en una perspectiva externa que me lleva a buscar adaptarme a lo que se valora más en las empresas de tecnología donde trabajo. Al tratar de encajar en este entorno externo he puesto en riesgo mi propia

valoración y mi identidad como mujer profesional, al intentar cumplir con expectativas ajenas y perdiendo mi esencia en el proceso.

En mi recorrido, he observado oportunidades para que yo y otras mujeres en roles ejecutivos podamos aceptarnos a nosotras mismas en el ámbito laboral. Creo que el Enfoque Centrado en las Personas propuesto por Rogers (2007), enriquecido por Segrera (2014) hacia los grupos y organizaciones, amplía la mirada hacia el contexto en el que nos desarrollamos. Este me permitirá comprender cómo viven las mujeres ejecutivas en empresas de tecnología específicamente, al promover el entendimiento de su propia valoración personal frente a desafíos como la competencia laboral y la autoafirmación. Así, podré acompañar su crecimiento profesional y personal al generar herramientas para enfrentar futuros retos y motivaciones en sus vidas laborales.

Me resulta interesante cómo las mujeres pueden descubrir la confianza de creer en sí mismas a través de la aceptación de sus sentimientos y su potencial, es decir, ¿cómo es que se llegan a valorar por quiénes son y no por su desempeño en el trabajo? Considero que pueden reconocerse como personas valiosas en evolución, lo cual les permite elegir su próximo desafío profesional sin dudar de sus capacidades y sin ver fracturada su identidad en el proceso. Tener la oportunidad de reconocer sus habilidades y crecer como personas en cualquier entorno laboral donde se desenvuelvan.

### **1.3 Pertinencia para el Campo del Desarrollo Humano**

El Desarrollo Humano como campo de estudio surge de una filosofía fenomenológica que busca regresar a “las cosas mismas”, acercándonos a conocer la experiencia por medio del método fenomenológico con la finalidad de que la persona reconozca su responsabilidad personal y su libre albedrío. Es decir, cuando “el facilitador puede recibir al otro por medio del método fenomenológico, recibe la vivencia tal como llega, describe sin diagnosticar ni categorizar, y fomenta la reflexión de la experiencia vivida con el fin de generar un aprendizaje significativo” (Cervantes y Velázquez, comunicación personal, 24 de marzo de 2022). Esto favorece que la persona encuentre sentido a sus experiencias, ya que cada persona es un mundo de experiencias y no hay una sola y única verdad en lo vivido.

Rogers (2020) refiere que el individuo posee en su organismo una tendencia actualizante que lo lleva a evolucionar y a desarrollarse en su caminar como persona, “adquiere mayor capacidad de escucharse a sí mismo y experimentar lo que ocurre en su interior... tal como existen en él” (p.185). De esta manera, cuando la persona se encuentra en un estado vulnerable, tiene mayor oportunidad de despertar su propia tendencia al crecimiento, lo que le permite comprender aspectos de su vida y de sí mismo que provocan incomodidad o dolor, y lograr desarrollar sus potencialidades si se genera una relación basada en aceptación incondicional, comprensión empática y congruencia.

Por su parte, Segreña (2014) actualiza al mencionar que el Desarrollo Humano centrado en las personas tiene como propósito la comprensión integral no solo de estas, sino también de los grupos y las organizaciones, de sus procesos e interrelaciones, lo que posibilita su promoción y crecimiento al considerarlas capaces de lograr un desarrollo autónomo que les permita gestionar sus propias decisiones y ser los protagonistas de sus propias vidas.

Representa también reconocer que no solo las situaciones individuales aisladas son determinantes, ya que la persona es más que su propia experiencia, sino también abordar el contexto cultural, social y las relaciones de los grupos que lo conforman. “El grupo juega un rol vital en el cambio de perspectiva del individuo a la persona en contexto y contribuye a reconocer la necesidad de cambios más allá del cambio individual” (Segreña, 2014, p.346).

Así, cuando la persona busca su desarrollo profesional, este se encuentra ligado a su propio desarrollo personal y su contexto; ambos forman parte de su proceso de convertirse en persona. Por lo tanto, la vida profesional no solo debe evaluarse de acuerdo con las tendencias o metas del mercado laboral y socioeconómico, sino también considerar los deseos, intereses, talentos, motivaciones y habilidades propias de la persona, para así encaminarse hacia su crecimiento y desarrollo.

En cuanto al crecimiento profesional de las mujeres, el INEGI (2020) menciona que la tasa de participación económica de este sector se incrementó del

40.1% al 44.9% entre 2005 y 2020. Sin embargo, existe una brecha de participación económica en relación con los sexos, ya que los hombres conforman el 76.4%. Además, ante esta falta de paridad, se ha observado que las mujeres ejecutivas presentan un mayor nivel de estrés, según el Instituto Nacional de Salud Pública (INSP, 2020), debido a otras responsabilidades personales, como el doble papel en el hogar y en el trabajo, incluido el cuidado de los hijos. El INEGI (2019) menciona que, en promedio, las mujeres laboran 6.2 horas más que los hombres. Por lo tanto, el cansancio y desgaste tanto físico como emocional tienen un mayor impacto en las mujeres, no solo por las propias causas del trabajo, como las características del puesto, el volumen y el ritmo de este, sino también por las relacionadas con el hogar, las expectativas sociales de género y las personales. Esto las empuja a dejar de lado su propio cuidado y perderse en este continuo juego de roles y deberes.

Ante este desgaste pueden presentar un estado de vulnerabilidad, como menciona Rogers (2007): “un estado de incongruencia que puede existir entre el yo y la experiencia” (p.35). En este punto, la persona está expuesta a tensión y confusión interior, lo que puede manifestarse en problemas de salud como fatiga, altos niveles de estrés, disminución de la productividad y falta de concentración.

De acuerdo con el Mental Health Coalition (2021), hay otros factores intangibles que pueden afectar a algunas mujeres, como el síndrome de la supermujer, donde asumen demasiados roles en su vida, como ser madre, empleada, cuidadora, priorizando el cuidado de otros mientras hacen todo a la vez. También menciona que las mujeres tienden a dudar más de sí mismas y enfrentan autoevaluaciones negativas en comparación con los hombres, lo cual afecta su rendimiento laboral y, sobre todo, pone en tela de juicio su propio autoconcepto. “En ocasiones, es probable que la persona atienda más a los aprendizajes, creencias y prejuicios que tiene instalados con base en sus vivencias del pasado” (González, 2020, p.29). Por tanto, empiezan a vivir en incongruencia al dejar de percibir lo que desean y lo que eligen, generando un estado de estrés, confusión y ansiedad, además de una falta de valoración personal al no reconocer y valorar su propia experiencia, necesidades y potencialidades.

Ante esta falta de valoración debido a los altos niveles de tensión emocional y la necesidad de trabajar el doble que los hombres, parece que generan una presión adicional sobre su propia identidad, lo que forma una lucha interna y una negación de sí mismas. Como dice Rogers (2007) “cuando el individuo se encuentra en estado de incongruencia, está expuesto a tensión y confusión interior” (p.35), y con el tiempo presenta una rigidez perceptiva donde confunde los hechos y los juicios de valor, confiando más en las suposiciones que formula en su diálogo interno que en la realidad.

El desbalance de tareas no remuneradas sumado a un contexto económico adverso y sus propios contextos sociales y personales, explica por qué muchas mujeres afrontan un estrés laboral que refleja lo que la persona no hace consciente. Al no voltear hacia sí mismas pierden claridad sobre hacia dónde quieren ir. “Si el autoconcepto no coincide con la experiencia organísmica, entendida como lo que a la persona le sucede en ese momento, entonces este no está siendo congruente consigo mismo” (González, 2020, p.29). Esto significa que la persona se ve en la necesidad de sortear la ambigüedad, pero sin renuncias, conforme se permite abrirse a sus experiencias para imprimirles un significado (Rogers, 2020). En ese sentido, para retener al talento y consolidar una plantilla laboral diversa e inclusiva, será cada vez más importante contar con estrategias de Desarrollo Humano que respondan a las necesidades personales de las mujeres ejecutivas como personas con una tendencia al crecimiento y que atiendan a su valoración personal y no solo como activos organizacionales.

Con este fin y a través de la investigación cualitativa como propuesta de indagación social, y en correlación con métodos afines y desde lo propuesto por el campo del Desarrollo Humano, resulta pertinente entender cómo vive la mujer ejecutiva dentro de la organización, de manera que pueda ir generando una “disponibilidad para la conciencia” (Rogers, 2007, p.23) y así reconocer su nivel de congruencia en cuanto a su experiencia y su valoración personal. Se podría observar en las diferentes situaciones que afronta: ¿cómo puede reconocer la complejidad de sus sentimientos, motivaciones y desafíos?, ¿si la percepción de sí misma responde a las exigencias laborales o puede tomar distancia y permitirse

reconsiderar para descubrir que puede tomar decisiones que le den satisfacción? e identificar qué tan nutritivo es su propio diálogo interno de acuerdo con sus roles y responsabilidades como mujer dentro del ámbito laboral.

## **Capítulo II Problematización**

Al realizar el proceso de problematización, se favorece la identificación del ángulo de percepción con el que se está evaluando el objeto de estudio, ya que representa una guía hacia la investigación. Esto se logra al reconocer que “hacer girar la didáctica de la investigación sobre la problematización más que sobre la noción de problema de investigación” (Sánchez, 1993, p.3). A su vez, permite valorar su viabilidad al evaluar el tema de interés, su utilidad y su repercusión social.

### **2.1 La Problematización y sus Acciones**

Desarrollar un planteamiento de un problema con claridad facilita seguir un camino que lleve de la mano hacia una intervención efectiva, pero sobre todo que guíe hacia una investigación acción participativa. “El planteamiento del problema es el centro de toda investigación” (Martell, 2016, p.57). Requiere de una exposición inicial que cuente con argumentación basada en la experiencia de quien investiga, de otros autores y del mismo contexto en el que se desarrolla.

Para concretar el problema se requiere de una observación de la población o contexto de estudio donde se genera información sobre antecedentes y experiencias interculturales, así como también datos estadísticos concretos. En esta recopilación de información se busca la recuperación de la conciencia histórica, de las experiencias de las personas con el fin de conocer qué se ha hecho y qué no para mejorar la situación, es por lo que la investigación desde una perspectiva cualitativa facilita la conexión entre diferentes conocimientos donde se incluye también la perspectiva del campo del Desarrollo Humano. Esto permite situar el punto de partida para quien investiga y clarificar el objeto de estudio, asimismo orienta la investigación y por ende posibilita la acción para promover los recursos de las personas ya que se acota el área de intervención y logra identificar con mayor eficacia sus necesidades.

La problematización en una Investigación Acción Participativa (IAP) es una herramienta que pretende conocer y actuar al mismo tiempo; no basta con hacer, hay que saber hacer (Ander-Egg, 2003). Tiene la finalidad de generar conocimientos y habilidades para que las personas participen efectivamente. Por lo tanto, se buscó acercarse a las necesidades de los protagonistas del campo de estudio desde una perspectiva humanista-existencial.

Altair (2009, como se citó en Martell, 2016) menciona las etapas para la elaboración del problema de investigación. Para el presente trabajo, estas etapas fueron: identificar el enfoque teórico que se seguirá para desarrollar la investigación y, basado en este, adoptar las categorías preliminares con el fin de responder a las preguntas y la problematización. Posteriormente, al describir el objeto de estudio y su contexto, se permitió superar contradicciones e inconsistencias iniciales, para finalmente elaborar una estructura conceptual que será la guía de investigación. “En ese sentido, se afirma que no es la formulación del problema de investigación sino la problematización lo que desencadena propiamente el proceso de generación del conocimiento científico” (Sánchez, 1993, p.4). La problematización es un constructo de orden científico que tiene su complejidad, pero es en esa intrincación donde se encuentran las riquezas de la IAP, pues en los hechos y fenómenos se muestran una intersubjetividad y una interculturalidad con el contexto y el objeto de estudio.

Problematizar es una manera de ser del facilitador en su rol de investigador desde el campo del Desarrollo Humano. Es un proceso constante de cuestionamiento en el que quien investiga debe interrogar su función, su papel y su figura. Por lo tanto, cuestiona sus objetivos, su contenido, método, así como sus instrumentos y procedimientos a utilizar.

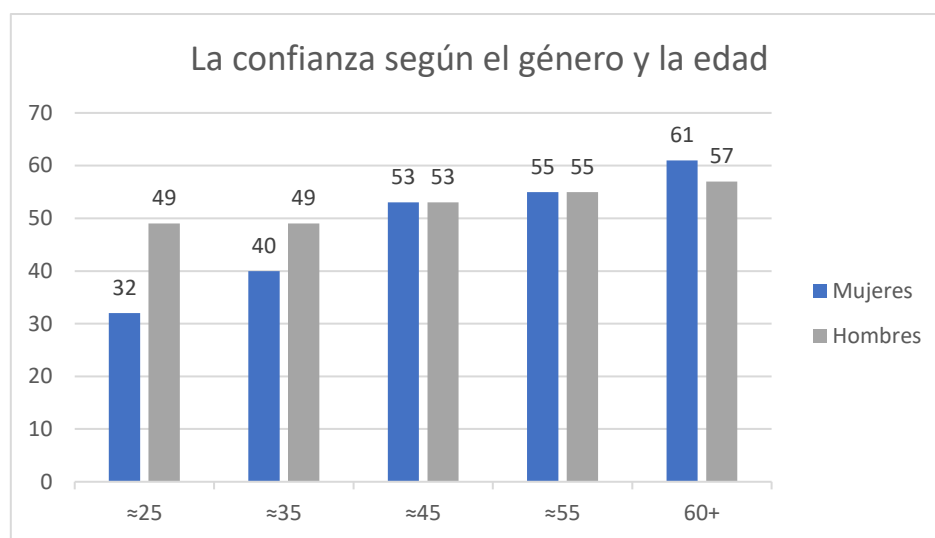
Por ende, no es lo mismo un problema de investigación que problematizar. Al problematizar, se involucra un proceso gradual del problema de investigación, donde se decide lo que se va a investigar poco a poco, un proceso cambiante acompañado de cuestionamientos.

La problematización permitió también dar cuenta del objeto de estudio desde el campo del Desarrollo Humano: la valoración personal, que no es estática, es una necesidad constante en el ser humano para superarse y trascender.

De manera complementaria, se retomaron a Zenger y Folkman (2018), quienes realizaron un estudio con la finalidad de conocer la brecha de confianza en sí mismo entre hombres y mujeres. Recolectaron información desde 2016 (de 3,876 hombres y 4,779 mujeres hasta ahora). Se puede ver que, conforme la mujer gana mayor experiencia de vida, también su confianza aumenta. En la siguiente gráfica, se puede observar cómo la confianza en uno mismo incrementa conforme las mujeres cumplen más años en comparación con los hombres:

**Tabla 1**

*Niveles de Confianza de acuerdo con el género*



Fuente. (Zenger y Folkman, 2018)

Por lo tanto, es importante formular algunos cuestionamientos en este momento: ¿Si la confianza en la mujer va en aumento, sucede lo mismo con la valoración de sí misma? ¿La confianza favorece la valoración en las mujeres jóvenes ejecutivas? ¿La mujer ejecutiva joven presenta mayor duda de sus recursos y talentos al comenzar su carrera profesional, para luego adueñarse de ellos conforme crece profesionalmente?

El problema estará enfocado en las mujeres ejecutivas jóvenes, con el objetivo de favorecer su proceso de valoración personal para fomentar su crecimiento profesional y afrontar los retos laborales. En este proceso de problematización surgieron otros cuestionamientos: ¿Qué les impide acercarse a sí

mismas? ¿Qué tanto se reconocen a sí mismas? ¿Cómo se viven estas mujeres en su vida laboral? ¿Qué tanto impacta el reconocimiento de sus sentimientos y de su experiencia en su desarrollo profesional? ¿Cómo se ven a sí mismas? ¿Qué tanto se niegan a sí mismas? ¿Qué tanto valoran su experiencia? ¿Cómo está utilizando la mujer sus propios recursos para su crecimiento profesional o para su autosabotaje? ¿Se viven igual las mujeres independientemente de su edad y su tiempo de antigüedad en el ámbito laboral? De acuerdo con Escandón (2013), “el autoconocimiento con sinceridad, sin prejuizar y sin condenar al sujeto, sin condenarse a sí mismos, es la condición sin la cual no es posible el desarrollo de la persona humana” (p.40).

El enfoque está puesto en esta población: mujeres ejecutivas jóvenes que laboran en una empresa de tecnología, conocidas en el argot empresarial como “contribuidoras individuales”, es decir, se desenvuelven dentro de su equipo sin tener un cargo de liderazgo. En estas mujeres, existe un desdibujamiento de ellas mismas y de su propia valoración. Son mujeres con diferentes roles en su vida, como ama de casa, madre o cuidadora, y al mismo tiempo, tienen la necesidad de asumir mayores horas de trabajo para competir en el mercado laboral y ganar mayor visibilidad, dejando a un lado su persona. Al descuidar su valoración como personas, su confianza en sí mismas y sus motivaciones se ven afectadas, lo cual puede llevarlas al autosabotaje.

Existen situaciones culturales o familiares que generan en la mujer una falta de valoración de sí misma, que las aleja de reconocer sus sentimientos y motivaciones, y de confiar en sus experiencias, bloqueando o nublando no solo su camino profesional, sino también afectando otros campos de su vida personal.

Para contextualizar la realidad de la mujer ejecutiva en la actualidad, se comparten algunos datos.

## **2.2 Contextualización**

En el mundo, la participación en el mercado laboral está conformada por un 25% de mujeres y un 72% de hombres. En México, la disparidad de género en el mercado laboral prevalece; al cuarto trimestre de 2023, la tasa de participación de los hombres fue del 76.4%, mientras que la de las mujeres fue del 46.5%. Alrededor

del mundo, el 70% de las mujeres y el 66% de los hombres prefieren que las mujeres tengan un trabajo remunerado, lo que es el doble de aquellos que consideran que la mujer debería quedarse en casa (Gallup y La Organización Internacional del Trabajo [ILO], 2017). Esto indica que las mujeres todavía afrontan varias barreras para entrar al mercado laboral, a pesar de sus aspiraciones profesionales.

Los retos de la mujer en el campo laboral varían de acuerdo con sus circunstancias y situaciones de vida. Las mujeres entre 15 y 29 años tienen mayor probabilidad de mencionar un trato injusto, abuso o acoso en el trabajo. Las que están entre 30 y 44 años tienden a citar más la necesidad de atención asequible para sus hijos y familias. Conforme la mujer cumple más años, el problema más común es la desigualdad salarial (Gallup y ILO, 2017).

Durante los últimos 15 años, las mujeres alrededor del mundo se han movido cada vez más hacia el trabajo asalariado. También hay un mayor número de mujeres graduándose de la universidad (21%) en comparación con los hombres (18%) (Closing the Gender Gap, 2012). Si bien algunas de estas mujeres tienen los mismos niveles de experiencia y educación que los hombres que buscan empleo, es posible que no tengan las mismas oportunidades para encontrar trabajos bien remunerados. Se ha observado que cuanto más educadas son las mujeres, menos probable es que tengan mejores oportunidades en el mercado laboral. El 39% de las mujeres con una educación universitaria ven las oportunidades como peores, en comparación con el 25% de las mujeres con una educación primaria (Closing the Gender Gap, 2012).

Las mujeres que obtienen ingresos desempeñan un papel importante en sus familias y contribuyen como agentes económicos capaces de transformar sociedades y economías. La mayoría de las mujeres empleadas dicen que lo que ganan es una fuente importante, aportando entre un 30% y un 26% de sus ingresos al hogar. Sin embargo, los hombres refieren ser los principales proveedores con un 48% (Gallup y ILO, 2017).

En México, las mujeres ocupan el 32% de los puestos de alta dirección, forman parte del 7% de los miembros de la junta directiva de las empresas

mexicanas y sólo el 2% son empresarias en comparación con el 6% de los hombres (Camarena & Saavedra, 2017). En general, ocupan menos de un tercio de los puestos gerenciales y tienen una participación de 1 mujer por cada 10 hombres en los puestos directivos. La brecha salarial en México es del 13.57%; es decir, si un hombre gana 100 pesos, una mujer ganaría aproximadamente 86.22 pesos por el mismo trabajo. México ocupa el puesto 21 de 25 en el índice de brecha salarial de América Latina y el Caribe (Statista, 2022).

El equilibrio entre el trabajo y la vida causa conflicto para un asombroso 72% de las mujeres. El 61% de las mujeres piensa que la maternidad interrumpe sus oportunidades de progreso. Tanto hombres como mujeres están de acuerdo en que el balance entre familia y trabajo es un reto para las mujeres (Gallup y ILO, 2017). Estudios muestran que las mujeres dedican 4 horas y 25 minutos al día al trabajo de cuidados no remunerado, a diferencia de los hombres que solo dedican 1 hora y 23 minutos. Entre 1997 y 2012, el tiempo que dedican las mujeres al cuidado se redujo en solo 15 minutos al día, mientras que para los hombres aumentó en 8 minutos (Women in the Workforce Statistics: Senior Roles, Maternity Leaves, Pay Gap in 2022). En 2019, los hombres mexicanos registraron un promedio de 19.6 horas semanales en actividades no remuneradas, mientras las mujeres pasaron más de 50 horas por semana en el mismo tipo de trabajo no remunerado (Statista, 2022).

La confianza es un factor importante que impacta el avance de las mujeres en el espacio de trabajo. El 65% de las mujeres cree que tienen baja participación en los roles de liderazgo debido a la falta de confianza. Más de la mitad dice que esto se debe a que se han convertido en madres. Las estadísticas de ocupación por género revelan que al 45.7% de las mujeres les preocupa ser percibidas como mandonas en el trabajo, mientras que el 38.1% temen ser vistas como “perras” (Women in the Workforce Statistics: Senior Roles, Maternity Leaves, Pay Gap in 2022).

El 69% de las empleadas afirman que la sociedad las presiona para que dejen de lado sus carreras por el bien de su familia, lo que hace imposible mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida. La mayoría de las mujeres luchan por

mantener un balance entre el trabajo y la familia. Rara vez se sienten seguras para reanudar sus compromisos laborales después de convertirse en madres, y el 90% no recibe apoyo en el trabajo después de la licencia por maternidad (Gallup y ILO, 2017).

Y para conocer más acerca de la población implicada en el tema-problema, fue necesario realizar un primer acercamiento al respecto.

### **2.3 Primer Acercamiento con la Población Participante**

Se entrevistaron 5 mexicanas ejecutivas que trabajan en una empresa de tecnología, con edades entre 25 y 37 años, donde algunas sobrepasaron lo establecido como etapa de la juventud, que ocupan puestos que no son gerenciales. El entorno dinámico y cambiante de una empresa tecnológica requiere adaptación constante y renovación. Para las mujeres que empiezan a establecerse como profesionales, esto a menudo provoca dudas sobre sus capacidades y talentos para alcanzar sus objetivos laborales.

Estas mujeres están en una fase de definición de su desarrollo profesional y establecimiento de metas a largo plazo. Pueden ser solteras o casadas, con o sin hijos, pero todas enfrentan una autoexigencia considerable para demostrar su valía. Dedicar largas horas al trabajo y a menudo priorizan dominar sus responsabilidades laborales para validar su capacidad dentro de la empresa, a veces descuidando sus necesidades fisiológicas y psicológicas.

Con base en la información obtenida en estas entrevistas, fue posible identificar el problema central, sus causas y efectos mediante herramientas como el árbol de problemas, lo cual facilitó una exploración más profunda del contexto social involucrado.

### **2.4 Árbol de Problemas**

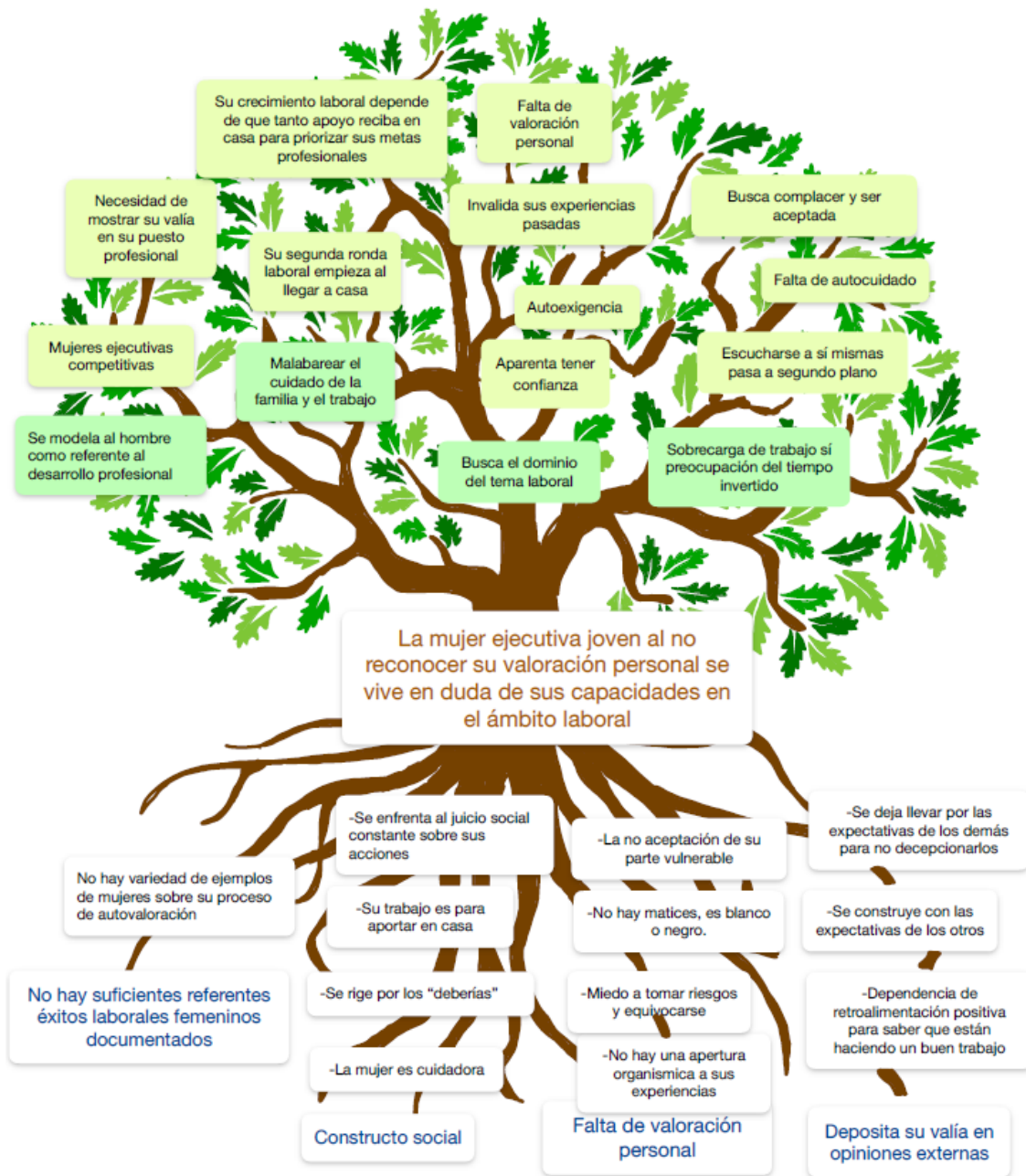
Para profundizar en el tema-problema, se aplicó una técnica creativa conocida como árbol problema, que permite identificar y organizar las relaciones causales que explican el problema. Según Martínez y Fernández (2008), esta herramienta "facilita la identificación y organización de las causas y consecuencias de un problema" (p. 2). La información para elaborar el árbol problema se obtuvo a

partir de entrevistas cualitativas realizadas a cinco mujeres ejecutivas involucradas en el tema.

En el tronco del árbol se identificó el problema central: la falta de reconocimiento de su valoración personal por parte de las mujeres ejecutivas jóvenes, lo que genera dudas sobre sus capacidades en el ámbito laboral. Para comprender mejor esta problemática, se exploraron las posibles causas que podrían contribuir a esta falta de reconocimiento de sus propios recursos.

Según Sánchez (2007), "un problema no es la ausencia de una solución sino un estado negativo existente" (p. 6). La siguiente imagen muestra el árbol problema, con el objetivo de ilustrar la problemática, identificar sus causas y comprender los efectos, que son una secuencia que va desde lo más inmediato o relacionado con el problema central hasta niveles más generales (Martínez y Fernández, 2008).

## 2.5 Gráfico del Árbol de Problemas



## 2.5. Análisis del Árbol de Problemas

Históricamente, no hay suficientes referentes documentados de éxitos laborales femeninos. Durante muchos años se escribieron las historias de los científicos, doctores y escritores, pero las mujeres quedaban en el olvido. Hoy en día, son más las mujeres que rompen los esquemas, pero tienen poca visibilidad ante otras mujeres ejecutivas jóvenes que buscan una guía o acompañamiento en su desarrollo profesional. Esto, con el fin de acercarse a modelos que sean más afines a ellas mismas en comparación con los modelos laborales masculinos.

En cuanto a las raíces del problema, aluden a constructos sociales en los cuales la mujer prioritariamente se dedica al cuidado de los demás y no se reconoce, a primera vista, por sus capacidades intelectuales. Si trabaja fuera de casa, lo primordial no es priorizar su autorrealización, sino para cuidar y apoyar a su familia, y se espera que tenga suficiente energía para rendir bien en el trabajo y realizar las tareas del hogar.

Además, en relación con la aceptación de sí misma, se pudo identificar que no confían en su propia sabiduría, viven con temor de equivocarse y de tener que afrontar el juicio de los demás. Les cuesta reconocer su vulnerabilidad, por lo que pedir ayuda no está en su idea de ser profesionales. Sentirse vulnerables les genera ansiedad, lo que a su vez las hace vivir en un estado de incongruencia interna.

Valoran más la opinión que los demás tienen de ellas que su propia experiencia. Hay una necesidad constante de reconocimiento y se hacen preguntas como: ¿Lo hago bien? ¿Mi trabajo hace una diferencia? ¿Cómo me aseguro de que las impresiones que dejo de mi trabajo corresponden a lo que quiero dar a conocer de mí? Asimismo, cuando han ganado un lugar al ser consideradas muy buenas en su trabajo, les resulta complicado sostener esa expectativa y conciliar esta condición si sucede lo contrario.

Estas causas generan en la mujer una serie de dudas sobre sus talentos y capacidades, que no termina de valorar en su totalidad y le impide prosperar en su desarrollo personal y profesional. Por lo tanto, es importante también conocer las

posibles consecuencias o efectos que esta situación puede crear en las mujeres jóvenes ejecutivas.

En relación con las consecuencias, la manera de buscar competir en el mercado laboral implica seguir un modelo de éxito masculino, ya sea por medio de la competitividad o la apreciación de las horas invertidas en el trabajo. Por ello, la mujer está constantemente demostrando su valía como profesional, y su nivel de competencia puede acompañarse de mucha autoexigencia.

Alternar hábilmente el cuidado de la familia y el trabajo es otra cuestión que se espera de la mujer. Ha de ser buena madre, esposa y profesional, y si su deseo es avanzar en la escalera laboral, debe ser una decisión compartida con su rol como cuidadora de su familia.

Busca también el dominio del tema laboral, ya que esto le da un sentido de control y le permite saber qué esperar. Puede resolver problemas sin recurrir a alguien más porque esto valida su capacidad y la hace sentir superior, creándose expectativas muy altas sobre sí misma.

En situaciones laborales, muestra confianza al reconocer que puede dominar varias tareas y temas a la vez sin complicaciones. Sin embargo, mantener este nivel de confianza esconde una falta de aceptación de sí misma, ya que pone su valía en logros externos. Tomar riesgos laborales le cuesta trabajo porque necesita dominar el tema primero y tener una visión completa, pues no quiere perder su credibilidad en su desempeño laboral. ¿Busca dominar el tema a la primera? ¿Considera ser ineficaz y lenta como algo vergonzoso?

Se sobrecarga de tareas sin considerar el tiempo invertido, con el fin de mantener cierta imagen sobre su rendimiento laboral. No toma en cuenta sus necesidades, como su hora de descanso o comer, con tal de entregar a tiempo. Escucharse a sí misma pasa a segundo plano; el miedo a decepcionar se vuelve dominante, y deja de atender su autocuidado.

Con esta perspectiva sobre la situación actual de la mujer ejecutiva, se puede ver que hay una tendencia a descuidar su fuente de valoración interna y a enfrentar

problemáticas en el manejo del tiempo, la salud, la crianza y la convivencia familiar. Tomar decisiones puede resultar enriquecedor, pero también atemorizante.

Lo mencionado hasta el momento se recuperó de las entrevistas cualitativas realizadas en la construcción del árbol de problemas antes expuesto, lo cual también enriqueció la identificación de las categorías preliminares.

## **2.6 La Entrevista desde el Paradigma de la Investigación Cualitativa**

En este apartado se aborda la entrevista como una herramienta de investigación cualitativa, la cual "busca entender el mundo desde la perspectiva del entrevistado y desmenuzar los significados de sus experiencias" (Álvarez-Gayou, 2003, p.109). Quien investiga estudia y busca entender a las personas en su entorno real, se basa en su contexto y en las situaciones en las que se encuentran, con el fin de comprender cómo ven y viven las cosas. Deja de lado sus puntos de vista, creencias o juicios que puedan afectar los objetivos iniciales de la entrevista.

La investigación cualitativa busca conocer la subjetividad, por lo que su función es "describir, comprender e interpretar los fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes" (Hernández et al., 2000, p.11). Los datos emergen poco a poco y el proceso es flexible, lo que proporciona mayor profundidad de información, riqueza interpretativa, detalles y experiencias únicas. Posteriormente, se analiza el material audiovisual o textual con el fin de generar una reflexión y posibles interpretaciones.

Al ejecutar la entrevista cualitativa se requiere una planeación cuidadosa, ya que es esencial para la interacción y el resultado de una entrevista (Álvarez-Gayou, 2003). Primero se selecciona el tema, seguido de la elaboración de una guía de preguntas antes de iniciar las entrevistas. Durante la entrevista, se busca mantener una escucha comprensiva y activa. Al final, se hace una transcripción con el propósito de analizar e interpretar, y se prepara un informe para facilitar la identificación de categorías preliminares.

Por lo tanto, fue importante recuperar información en torno a la valoración personal de la mujer ejecutiva joven, sus motivaciones y desafíos. Se recolectaron datos cualitativos basados en preguntas que abordaron la expresión de

sentimientos para profundizar y comprender su experiencia de vida y cómo viven internamente situaciones que a simple vista no se pueden observar.

Para llevar a cabo la planeación de las entrevistas, se elaboró una guía de preguntas (Apéndice A) con la cual se buscó conocer a las mujeres dentro del marco de referencia de ellas mismas; su valoración personal, que permitió profundizar y comprender su vida interna sin filtrarla por conceptos, definiciones ni escalas clasificatorias. Posteriormente, se recuperó la información sobre las percepciones de las mujeres por medio de un proceso de escucha experiencial, comprensión empática y suspensión de juicios, con el fin de que narraran cómo viven sus situaciones cotidianas y particulares en el ámbito laboral.

Al ahondar en las perspectivas y puntos de vista de estas cinco mujeres ejecutivas, se buscó reconstruir la realidad tal y como la viven, con el fin de comprender mejor la problemática y sus necesidades. Por lo tanto, fue necesario conocer el significado de los temas centrales de su mundo.

Los tópicos de las entrevistas fueron:

- La valoración personal de la mujer joven ejecutiva dentro de una empresa de tecnología.
- Sus aspiraciones dentro de su ámbito profesional y personal.
- Retos en su experiencia laboral y su desarrollo profesional.

Se buscó la participación de mujeres entre 27 y 39 años dentro de una empresa de tecnología. Las entrevistas se realizaron de forma virtual y se les dio a conocer el consentimiento informado (Anexo 1). Con el propósito de guardar la confidencialidad de las participantes, se utilizaron seudónimos en lugar de sus nombres reales. La duración aproximada fue de una hora por cada una de las entrevistas.

**Tabla 2***Datos generales de las mujeres entrevistadas*

<b>Nombre</b>	<b>Edad</b>	<b>Tiempo dentro de la empresa</b>	<b>Profesión</b>	<b>Estado Civil</b>
Tanzanita	32 años	5 años	Lic. Administración de Empresas Turísticas	Unión libre
Zafiro	30 años	5 años	Lic. Turismo y Gastronomía	Casada
Turquesa	36 años	6 años	Lic. Turismo	Casada
Aguamarina	36 años	7 años	Lic. Psicología	Unión libre
Topacio	30 años	3.8 años	Ing. Bioquímica	Soltera

Después de diseñar y aplicar las entrevistas se grabaron en audio para su posterior transcripción. Asimismo, se llevó un registro de observación con el fin de desglosar datos de las entrevistadas, el lugar donde se aplicó la entrevista y las necesidades detectadas durante las entrevistas. Las transcripciones permitieron identificar constantes en las respuestas de las entrevistadas, reconocidas como unidades de análisis o de sentido, que posteriormente facilitaron el reconocimiento de las categorías preliminares. Estas categorías sirvieron como puntos de referencia para la futura construcción de la fundamentación teórica (Apéndice B).

### **2.7 Identificación de Categorías Preliminares**

Las siguientes categorías ilustran los puntos clave para comprender como la mujer ejecutiva joven se vive en duda de su valoración personal, de sus capacidades en el ámbito laboral y lo que implica sus motivaciones y desafíos.

**Tabla 3***Categorías preliminares.*

Categoría 1	Busco confiar en mi experiencia y en mi saber
Categoría 2	¿Identifico a tiempo qué me está pasando internamente para poder atenderme?
Categoría 3	¿Reconozco mis habilidades y recursos, así como mis dificultades?
Categoría 4	Reconozco mi valía a través de la calidad de mi trabajo y el reconocimiento positivo externo.
Categoría 5	¿Puedo ser yo misma en mi ambiente laboral?
Categoría 6	Soy valiosa solo si lo sé todo.

**1) Busco confiar en mi experiencia y en mi saber.**

Se encontró en la mayoría de las mujeres la necesidad de confiar en sus conocimientos y saber que son capaces de realizar la tarea que se propongan, ya que, dentro de su marco de referencia interno, existe la duda sobre sus capacidades. Como comenta Rogers (1967), es importante reconocer "la capacidad no solamente de saber, sino de saber que se sabe. El conocimiento reflexivo hace posible la autovaloración y la autocorrección" (pp. 29-30). Pareciera que es un proceso racional, donde atienden más a la mente que a lo que les está pasando internamente; sus experiencias y sentimientos se vuelven confusos y surgen entonces cuestionamientos y miedos ante su propia valoración.

“Cuando sabes que sabes, sin embargo, cuando te preguntan o cuando lo tienes que poner en práctica o dependiendo hasta con ciertas personas, es como si todo se me olvidara... Yo sabía. ¡Yo estaba segura de que si lo hacíamos de esta manera iba a funcionar! (Zafiro).

“En ese momento, yo siento que me hacía falta experiencia. Lo que hacía falta. Crérmela más, también como esa seguridad. Sí, ¡creer en mí! Porque yo decía no, no voy a poder y es ventas y es otro equipo muy diferente y más presión” (Tanzanita).

“Me auto cuestiono mucho ¿Cómo si es lo mejor? ¿O puedo hacerlo mejor? ¿Cómo lo podría hacer mejor? O si ya hice algo, es ¿cómo de verdad era la mejor decisión? O sea, estoy como autoanalizándome todo el tiempo” (Aguamarina).

“No te voy a mentir. Una. Sí, el miedo de no dar el ancho” (Topacio).

De esta manera, la mujer puede afrontar el tener que renunciar al foco de evaluación que era suyo y lo sitúa en otros, por el riesgo de perder el afecto del otro. Aprende a tener una desconfianza básica de su propia experiencia como guía de su conducta (Lafarga y Gómez, 1981)

## **2) ¿Identifico a tiempo que me está pasando internamente para poder atenderme?**

Algunas mujeres mostraron la necesidad de atenderse y de identificar cómo se viven internamente ¿Cómo está su cuerpo? ¿Qué necesitan? ¿Cómo se sienten? Identificar sus emociones y sentimientos para luego actuar en congruencia. Sin embargo, a veces desplazan sus necesidades por ayudar al otro y escucharse a sí mismas pasa a segundo plano por el miedo a decepcionar:

“Pues primero lloraba para sacar la frustración y. Y ya que para mí llorar es una manera de sacar el estrés y todo ...Y ya que pasaba, la frustración era como ok, ya cabeza en blanco, vamos a empezar de cero .... Pues básicamente era eso, como darme un break, porque justo cuando a veces me meto mucho las cosas se me olvida los breaks y creo que eso me lleva a la frustración” (Zafiro).

“El que vieran que si podía me gustaba, pero pues fue solamente como en los primeros meses, no ya después tener mucho tiempo de mucho trabajo sí se volvió desgastante” (Topacio).

“Si no es muy grande, trato como de evadir. Como el martes que dije me duele la cabeza.... Es como que trato de, no lo veo, no pasa y cuando ya es muy grande, ya que tiene la migraña. ...Por ejemplo ... me dio la migraña muy fuerte, o sea decidí que mi cuerpo me está pidiendo un relax.... dije no puedo estar trabajando hasta simplemente leer correos me mareaba y dije sí, mi cuerpo me está diciendo stop.... Ya me pongo las pilas y trato de contestar en los tiempos que me siento mejor” (Turquesa).

El reconocer lo que sucede en la experiencia orgánica de estas mujeres en su ambiente laboral, les implica la posibilidad de reconocer su libertad de poder expresar verbalmente: su experiencia, sus pensamientos, emociones y deseos tal como los sienten e independientemente de su conformidad con las normas sociales y morales que rigen su ambiente (Rogers, 1967).

### 3) ¿Reconozco mis habilidades y recursos, así como mis dificultades?

Se encontraron dificultades en algunas mujeres para identificar y nombrar sus recursos y talentos. Como lo menciona Daskal (1994), las mujeres “están más propensas a confundirse y desconocer sus talentos, capacidades y logros” (p.78). Es como si al no ser expresados por una fuente externa no existieran o no fueran reales, pero sobre todo se pierde su propia valoración de que hacen un buen trabajo. Ya que, se muestra la necesidad de observar y sentir que su trabajo tiene un impacto en la empresa donde labora y para sus clientes. Por lo que, al también no reconocer sus dificultades las puede limitar a no sobrellevar la tarea a realizar de una manera que las conduce al autosabotaje por falta de valoración en sí mismas.

“Un día mi cliente me felicita... ¡Lo hizo muy bien y todo! Pero pasan los demás días y, y no, o sea, como que siento... Como que no estoy haciendo bien las cosas o como que no soy perfecta o como que híjole, ya me equivoqué aquí ¿sabes?” (Tanzanita).

“En general, yo siento que soy una persona muy capaz. O sea, creo que soy un buen recurso para el equipo, para mi equipo anterior, lo sé, pero si me dices que por qué específicamente, como que me cuesta mucho trabajo ponerles nombre a todas esas cosas y... sí me di cuenta con los comentarios que había cosas .... que yo no hubiera dicho nunca” (Topacio).

“Tu conciencia te dice si lo sabes. Pero luego hay otra conciencia o no sé si se le puede llamar conciencia” (Zafiro) “Como dos voces” (entrevistadora) “Exacto, que la otra te dice no estoy tan segura de que lo sepas mejor hay que volverlo a revisar. Así es como se siente. Como una pelea interna” (Zafiro)

De esta manera, al acercarse a su propia experiencia y verla como un proceso de crecimiento, la mujer tendrá la posibilidad de aprender a “traducir sus múltiples mensajes en forma de sentimientos, emociones e intuiciones sentidas vagamente a fin de acoger mejor sus verdaderas necesidades” (Barceló, 2003, p.45). Dándole la posibilidad de reconocer su valoración personal y en ella sus sentimientos desconocidos y situaciones impredecibles, al igual que sus motivaciones y desafíos sin requerir reprimir la experiencia perceptiva, con el fin de otorgar espacio a su autoconciencia, a sus habilidades, recursos y dificultades.

#### **4) Reconozco mi valía a través del reconocimiento de mis recursos y en el encuentro con el otro.**

La mayoría de las mujeres tienen la necesidad de crecer tanto económicamente como profesionalmente, ya sea con la ayuda de un mentor o motivadas por ser recompensadas en especie o sentirse validadas por el compromiso brindado. Algunas mujeres pierden la noción de su valor personal al dar más peso a su condición laboral o a la frecuencia con la que son reconocidas por sus superiores dentro de una empresa. La mujer internaliza estos roles y se apropia de ellos para definir su valoración personal.

Parece que dejan de reconocer las cualidades que les permiten triunfar en su posición actual y de reconocer su poder personal. Al no reflexionar sobre su propia valía desde su sabiduría interna y ante las contribuciones externas, socavan su habilidad para verse y reconocerse como valiosas. No solo se requiere un proceso de valoración intrínseca, sino que también debe estar acompañado de la relación con los demás.

En las mujeres, según la etapa que atraviesen, como en el caso de la maternidad, se observa que sienten el compromiso de permanecer cierto tiempo en el trabajo para no perder visibilidad, pero sobre todo para evitar que los demás piensen que se van demasiado pronto sin haber retribuido cierto tiempo de productividad en el puesto.

“Al principio sí era mucha frustración porque mi cambio fue, aunque hubo un aumento de sueldo, fue un cambio lateral a este nuevo equipo y y después el cambio interno, que también fue como un ahora sí va a haber un cambio de puesto y ahora sí va a haber más aumento, lo cual el cambio de puesto no pasó, el aumento solo se convirtió en un bono” (Zafiro).

“Se me hace ilógico cambiarme de equipo y embarzarme y dejar al equipo. Entonces pienso mucho en mí y pienso mucho en la gente con la que trabajo, que no sé si está bien o está mal, pero es como siento yo responsabilidad por el equipo” (Turquesa).

“Pero pues seguían dándome como más trabajo y decía yo ok, le estoy quitando trabajo a alguien que tiene más tiempo que yo, que en mi cabeza eso quiere decir que quizá ganaba más que yo, no me lo podía asegurar, porque quizás los aumentos no eran igual o no sé, pero en mi cabeza era esta persona pudiera ganar más que yo y le están quitando trabajo porque no lo está haciendo y me lo están dando a mí. Entonces, ¿dónde está el dinero que le deberás de quitar a él para mí?” (Topacio)”

La persona en equilibrio está abierta tanto a las fuentes de información internas como externas. Verifica constantemente las hipótesis de sus pensamientos y acciones, así como las experiencias de los demás que forman parte de su mundo, para elegir algunas y descartar otras. Reconoce que estas son siempre aproximaciones cambiantes de la realidad que ella misma construye, modificables y adaptables a su propia experiencia y sentir (Rogers, 2020).

Según Berger y Luckmann (2006), en la dialéctica entre la naturaleza y el mundo socialmente construido, el propio organismo humano se transforma; la mujer produce la realidad y por tanto se produce a sí misma. La sociedad, la realidad, la identidad y la valoración personal se cristalizan subjetivamente en este proceso de internalización.

### **5) ¿Puedo ser yo misma en mi ambiente laboral?**

Algunas mostraron la importancia de poder tener la libertad de ser ellas mismas sin caer en lo que otros consideran que deben ser. Confían en su experiencia y se aceptan como personas imperfectas que no siempre actúan como quisieran. "No podemos cambiar, no podemos dejar de ser lo que somos, en tanto no nos aceptemos tal como somos" (Rogers, 2002, p. 29). Soltar la imagen esperada de la mujer, en este deseo constante de agradar y ser aceptada, y buscar una mirada compasiva de sí mismas sobre su propia valía. Algunas desarrollan un concepto del yo ideal que está muy alejado de su perspectiva real. Rogers (2002) menciona que el yo ideal varía a lo largo de la vida y representa lo que querríamos ser, nuestras aspiraciones vitales. Cuando se desarrolla un yo ideal demasiado alejado de la imagen de uno mismo, se genera una fuerte autoexigencia y poca autovaloración.

"Quizás en la oficina fuera como fingir. Digo, obviamente hubo momentos de presión de le tengo que hablar a tal persona y a ver cómo me contesta este. Pero aquí en casa es, sino aquí es completamente diferente. ... Puedo gritar, puedo llorar, puedo, puedo expresarme con facilidad y luego ya" (Zafiro).

"Es un proceso interno, porque también es como algo personal, no de que no te importe lo que la demás gente piensa de ti. Entonces creo que el mismo proceso

como no dejar que esa presión influya en tu cabeza. Para tu ser, o sea, ser como respetuoso con mis tiempos, respetuosa con mis tiempos y con mis procesos” (Aguamarina)

“Empiezan que las niñas que salen en el cuadro de honor o los maestros que ah, yo. Esta niña es la más inteligente, ¿no? ... Entonces ahí yo creo que fue cuando yo empecé como exigirme...pues yo también quiero ser así. Y yo también quiero ser perfecta” (Tanzanita)

“Empieza con que me gusta hacer bien mi trabajo y resulta que lo hago muy bien y entonces ya es como no quiero quitar esa vara, no quiero que me tumben de ahí, o sea, ya me voy a quedar ahí” (Topacio)

Para Lagarde (2021) existe una ruptura identitaria donde se busca responder ante diversas identidades asignadas y contradictorias, cargadas de expectativas confrontantes. Las mujeres lo interpretan desde otras visiones como errores, incapacidad, fallas. “Se sienten fallidas cuando incumplen por falta de tiempo, por saturación, por tensión vital, y son descalificadas como inadecuadas” (p.78).

## **6) Soy valiosa solo sí lo sé todo**

La mayoría de las mujeres mostraron incomodidad al equivocarse, así como la necesidad de buscar dominar lo referente al ámbito laboral lo mejor posible. Expresaron frustración por no haber sido capaces de prever y controlar sus responsabilidades o tareas, en las cuales suelen no pedir ayuda, por lo que al percibir el fracaso o alguna equivocación refuerza sentimientos de duda en sus capacidades y en su valía. Rogers (1967) menciona al respecto que “lo que permite el juego de las funciones de autovaloración y corrección es la disponibilidad de la experiencia, así como su enriquecimiento progresivo” (p.49). No valoran todo lo que la conforma su experiencia tanto lo que catalogan como éxito o fracaso, su madurez personal se ve truncada, ya que las equivocaciones bien las podrían resignificar como aprendizajes que con el tiempo nutren su persona. Pareciera que se rigen por los deberías y todo es blanco o negro no existen más matices, por lo que en el trabajo buscan conseguir todo ellas solas y pedir ayuda lo viven como una muestra de debilidad.

“Porque si la regué por ejemplo en situación personal, pero pues estando en un área laboral te impacta, es como efecto colateral, daño colateral. Y entonces sí ha sido difícil porque no es una situación cómoda. Y sigue siendo no cómoda”. (Aguamarina)

“Ha sido las únicas veces que me sentí muy mal conmigo. Creo que sentí que fue un error que lo pude haber evitado”. (Turquesa)

“Ya quiero saber las cosas, ya quiero no depender de los demás, no porque no me gusté colaborar y preguntar y así, pero me gusta más tener el control de las cosas. Saber más yo las cosas para no tener que depender. Si es más que eso, evitar la dependencia, porque no me da miedo no saber las cosas, no me da miedo preguntar. Porque pues soy nueva no y así, pero preferiría ya saberlas. O cortar esa, esa curva de aprendizaje”. (Topacio)

Sin embargo, “el individuo posee dentro de sí vastos recursos para la autocomprensión, para la modificación de sus autoconceptos, de sus actitudes y de su comportamiento autónomo” (Moreira, 2001, p.42). Sin descalificar sus habilidades y recursos como parte de un proceso de autoconocimiento.

## **2.8 Detección de Necesidades**

Estas mujeres muestran una necesidad de autocuidado y pareciera que no ponen atención a los mensajes de su cuerpo. Ya que es algo que dejan en segundo plano y prefieren atender la necesidad de otros que priorizar las suyas, o se centran en el pensar y dejan de lado el sentir, lo que genera una desconexión con sus necesidades fisiológicas y psicológicas al no intentar hacer contacto interno y establecer un equilibrio, además colocan sus esfuerzos en mantener de manera constante un nivel de rendimiento laboral alto a costa de su salud o equilibrio emocional.

Se pudo identificar también que se sienten comprometidas ante las expectativas de los otros, ya sea porque fueron recomendadas para un puesto o bien por mantener cierta expectativa como profesionistas, buscan aplazar incluso su deseo de ser madres hasta que el equipo de trabajo la encuentre valiosa y hayan pasado cierto tiempo en el puesto para que no sean criticadas o juzgadas cuando tenga que tomar su incapacidad por maternidad. Además, en relación con su autoconocimiento, buscan identificar y desplazar los deberías y conocerse más para llegar a un equilibrio. Así como el tener la posibilidad de un espacio laboral donde

pueda expresar sus inquietudes, frustraciones, motivaciones donde no tengan que mantener una imagen y dar la idea de que todo está bien mientras que interiormente puedan sentir incertidumbre o miedo.

De igual forma, una necesidad detectada fue la búsqueda de seguridad, donde se prefiere disminuir la presión externa o el juicio social, ya que nubla su habilidad de poder elegir por sí mismas su camino profesional o mantenerse firmes en lo que desean para su desarrollo laboral. Esto también las lleva a la necesidad de tener mayor seguridad en sí mismas, al confiar en que lo que eligen es lo mejor para ellas. Al haber comentarios que pueden influir en sus decisiones, reconocen la necesidad de mirar hacia dentro y verificar si es correcto para ellas, o si al diseñar su camino profesional puede ser diferente al de otros, sin prisas por alcanzar ciertos objetivos. Esto implica respetar su propio proceso y confiar en su valoración personal.

En cuanto a su búsqueda de autorrealización, se identificó la necesidad de expresar sus deseos, motivaciones y anhelos laborales. Saber comunicar la necesidad de un aumento salarial o poner límites respecto a cuánto tiempo permanecerán en un puesto implica reconocerse como personas valiosas, con capacidades y confiar en sus sentimientos y experiencias.

De igual manera, se identificó la necesidad de confiar en su sabiduría interna e intuición, para adueñarse de su voz interior y expresar sus opiniones a pesar de la crítica social. Es importante reconocer que lo que opinan o refutan tiene validez y puede aportar al terreno laboral.

Finalmente, la necesidad de reconocer sus logros, recursos y talentos se hace presente para autoafirmarse y mostrar que son capaces de destacar en el mundo laboral, dando valor a su persona y desempeño profesional. Para finalizar con el proceso de la problematización, se pudieron identificar las siguientes acciones:

## **2.9 Objeto de Intervención, Pregunta de Intervención y Propósito**

### **Objeto de Intervención**

La valoración personal desde el campo del Desarrollo Humano alude a un flujo donde la persona contacta con su referente interno para validar sus experiencias desde su autoconocimiento y proceso de reflexión, acompañado de un discernimiento ante la experiencia que se vive con el otro para contactar con su verdadera valía (Lafarga, 2013).

### **Pregunta de Intervención**

¿Cómo favorecer en las mujeres jóvenes ejecutivas el reconocimiento de su valoración personal frente a sus motivaciones y desafíos?

### **Propósito**

Propiciar un espacio de acompañamiento desde el ECP en mujeres jóvenes ejecutivas que trabajan en una empresa de tecnología que les permita reconocer y valorar su potencial personal en las diferentes situaciones que afrontan en su vida laboral y personal.

A continuación, se aborda la fundamentación teórica y la importancia que adquiere el marco teórico referencial en este proyecto de intervención social dentro del campo del Desarrollo Humano.

## **Capítulo III Fundamentación Teórica**

Para este trabajo se realizó una búsqueda teórica en relación con el objeto de estudio que es; la valoración personal desde el campo del Desarrollo Humano, la fenomenología y otras miradas sociales complementarias lo que implicó un ejercicio interdisciplinar para explicar la experiencia del ser humano que tiene del mundo, de su persona y de su relación con los otros. Ya que el contexto de las mujeres jóvenes ejecutivas abarca no solo su persona, sino su mundo social, histórico y cultural, Merleau-Ponty (2020) refiere que "jamás nos sentimos existir sino tras haber tomado ya contacto con los otros, y nuestra reflexión siempre es un retorno a nosotros mismos" (p.59). En la idea de favorecer la comprensión del objeto de intervención y como atenderlo.

Así, la construcción del marco teórico facilitó dar sustento al propósito de la intervención, a lo encontrado en los datos empíricos y al análisis cualitativo de los

mismos, donde la teoría es el eje rector de todo el proceso de investigación. El objetivo es interpretar, teorizar y buscar generar nuevos conocimientos al transitar entre el estado del arte, que representa la información más vigente sobre el tema, y el estado del conocimiento, basado en un análisis sistemático dentro de un período específico que posibilitó identificar un marco conceptual (Weiss, 2005, citado en Londoño et al., 2016).

En este trabajo, se buscó integrar la teoría mediante la interpretación, donde la heurística apoyó en el proceso de recolectar la información necesaria para abordar la pregunta de intervención y comprender e interpretar las relaciones existentes a través de la hermenéutica (Londoño et al., 2016). Esta teoría emerge junto con una interpretación para explicar un fenómeno, y gradualmente se refuerza con otras ideas interpretativas para reformular un juicio. Esto implicó desarrollar una serie de argumentos para justificar un suceso o hecho que no puede ser observado directamente, sino a través de sus manifestaciones.

Como menciona Fernández (2017), "Toda intervención social, por muy pequeña que sea, por muy limitada o espontánea que nos parezca, conlleva siempre una teoría de partida, de referencia" (p. 15). En este contexto, comprender la valoración personal de la mujer joven ejecutiva implica una responsabilidad significativa, ya que el uso de la teoría recae en quien investiga.

Al omitir la explicación de la teoría, "se pierde eficacia en el proceso de investigación" (Daros, 2002, p. 76). No es suficiente resolver temporalmente el problema, como aumentar el sueldo de una mujer para disminuir su falta de valoración personal, ya que se pierde el sentido que subyace detrás de esta falta de valoración. Por lo tanto, teorizar se convierte en un medio para entender el problema, al ser la causa por la cual el fenómeno se comprende mediante el respaldo de los datos cualitativos encontrados. Esto permite al final lograr un equilibrio entre lo teórico y lo empírico, ya que no se puede depender únicamente de una fuente primaria, sino relacionarlo también con las experiencias que enfrenta la mujer joven ejecutiva, e incluir sus razones, necesidades, motivaciones y desafíos.

Al teorizar sobre las ideas, se añade valor a la investigación, al permitir identificar "la eficacia, la efectividad y la calidad de todo proceso de intervención social, en los diferentes niveles, ámbitos, áreas y variedad de Instituciones" (Fernández, 2017, p. 11), siempre con la intención de examinarla críticamente para mejorarla o refutarla, pero nunca con un propósito único, dado que la generalización de ideas en una investigación cualitativa no depende únicamente de los datos empíricos.

El marco teórico ayuda a sustentar la teorización con base en la evidencia empírica y al diseñar una estrategia de análisis para entrelazar de manera clara el núcleo central de la investigación. Según Ruth Sautu (2003), la construcción del marco teórico se compone de ideas implícitas y explícitas, divididas en tres conjuntos: 1) las ideas del conocimiento propio, 2) las ideas de la sociedad y 3) conceptos específicos del tema de investigación. Esto proporciona coherencia entre ellas para elaborar una teoría.

El primer conjunto de ideas constituye paradigmas donde se basa en una teoría general que implica una visión del mundo y su naturaleza, el lugar que las personas ocupan en él "pueden ser ideas propias acerca de lo que está sucediendo o los puntos de vista de las personas implicadas, sobre lo que ellas piensan que está sucediendo" (Coffey y Atkinson, 2003, p.167). Por lo que las entrevistas cualitativas fueron un primer acercamiento para conocer el lente que utilizan las mujeres jóvenes ejecutivas para ver su mundo y conocer su proceso de valoración personal.

El segundo conjunto consiste en las teorías generales de la sociedad, que reflejan cómo se concebía al ser humano en relación con su entorno social en diferentes épocas: cómo pensaba, era pensado, actuaba y se esperaba que actuara, así como cómo sentía y se le obligaba a sentir (Ballestero, 2004, citado en Fernández, 2017, p.19). Esta característica subyace en el problema central donde la mujer enfrenta situaciones que son construidas socialmente.

El último conjunto, la teoría sustantiva donde se buscan otros paradigmas que les den validez a las posibles afirmaciones epistemológicas del fenómeno al dar

la posibilidad de sintetizar y validar la teoría con su conocimiento previo a través de un argumento. “Requiere revisar, evaluar y sintetizar el conocimiento producido por otros para construir el punto de partida del propio estudio” (Sautu, 2003, p.23). Por lo que es una inmersión al conocimiento existente desde diferentes teorías a partir de lo encontrado en las categorías preliminares como una de las acciones en el proceso de la problematización en la idea de cuidar que toda afirmación sea argumentada mediante evidencia y sustento teórico.

El marco teórico, por tanto, fundamenta y responde al problema planteado, proporcionando un punto de partida sólido y utilizando conceptos teóricos para identificar y abordar la causa del fenómeno. Al teorizar, se crea un camino para reinterpretar y reconstruir el conocimiento existente, al establecer bases sólidas para futuras intervenciones. Esto permite explorar una posible explicación para la falta de valoración personal en mujeres jóvenes ejecutivas y diseñar intervenciones centradas en este tema-problema. El objetivo es fundamentar desde el campo del Desarrollo Humano el sentido, significado e implicaciones personales y sociales de estas mujeres, destacando la subjetividad e intersubjetividad en su proceso de valoración personal en el ámbito laboral.

Es pertinente también clarificar el origen de las teorías humanistas y existencialistas, así como sus fundamentos epistemológicos que han contribuido al desarrollo del campo del Desarrollo Humano y sus aportes desde el Enfoque Centrado en la Persona, buscando condiciones para favorecer cambios positivos significativos en las personas.

### **3.1 Las Teorías Humanistas-Existencialistas**

En psicología surgen los enfoques humanistas conocidos como la tercera fuerza, en Europa con una perspectiva existencial que llegan a los Estados Unidos en 1950, después de una etapa de desasosiego y postguerras, cuyas teorías predominantes en esos momentos eran el psicoanálisis con Freud (1856-1939) y el conductismo con Skinner (1904-1990) y Pávlov (1849-1936). Durante esta etapa se comienza una búsqueda por comprender la vivencia, el sentido y significado de la vida.

Se comienza a valorar la subjetividad de la persona, la causa más importante de la conducta es la realidad subjetiva (Tobías, García-Valdecasas, 2009) donde cada uno tiene su huella digital que lo hace único y una visión de su propia realidad. Por lo que el conocimiento no nace de las ideas sino de la experiencia.

La psicología humanista existencial propone que las personas desarrollen su responsabilidad personal y social, y alcancen satisfactoriamente su potencial humano. A través del acompañamiento, se busca que la persona encuentre sentido en sus experiencias, al promover el encuentro interpersonal y adoptar la perspectiva del otro para comprender el mundo desde su punto de vista. Esto fomenta cualidades humanas distintivas como la capacidad de elegir, la creatividad, la valoración de sí mismo y la autorrealización (Barceló, 2003).

Es aquí cuando se empieza a valorar más la subjetividad de la persona en oposición a su genética o condiciones estrictamente sociales. Ya que no existe un determinismo para que una persona se comporte como sus antepasados o fieles a su contexto familiar y/o social. Dado que las personas son libres de elegir su propia existencia (Tobías, García-Valdecasas, 2009).

Por su parte, Maslow (1977) sostiene que se puede aprender mucho acerca del hombre, mediante el estudio de la persona excepcionalmente saludable y madura. Donde se incluya los aspectos internos tanto como los externos, afirma que en la teoría del psicoanálisis, Freud (1856-1939) se concentra en los primeros y los conductistas en los segundos. Dicha percepción tiene influencia en la dirección y características de crecimiento para la persona en relación con el medio.

El campo del Desarrollo Humano estudia a la persona como una entidad hacia un sistema donde cada parte está relacionada con otra. El conductismo aísla las pulsaciones, las necesidades y los instintos para estudiarlos por separado, esto Maslow lo encontraba contraproducente ya que él establece que “el todo es más que la suma de sus partes” (Goble, 1977, p.34).

Desde el humanismo se pretende llevar a la persona a que encuentre sentido a lo que sea que vive. “Este modo está fundado en la capacidad no solamente de saber, sino de saber que se sabe. El conocimiento reflexivo hace posible la

autovaloración y la autocorrección” (Rogers y Kinget, 1965, pp.29-30). Ya que cada persona cuenta con su propia realidad de su mundo, en esta relación indivisible como dice Heidegger (1889-1976) de ser en el mundo. Por lo que no hay una sola y única verdad. La comprensión de la experiencia ganada por medio de la relación interpersonal es un valor en conjunto porque a partir de las experiencias es posible verse a sí mismo y al otro.

Lo mencionado anteriormente parte de una filosofía fenomenológica basada en los estudios de Husserl (1859-1938) por volver a las cosas mismas, la cual está fundamentada en la experiencia personal, ya que a través de esta es como conocemos al mundo y a nosotros mismos. El ser humano conoce algo y se conoce a sí mismo a través de lo que vive, no simplemente por lo que piensa.

Es aquí donde el método y la filosofía fenomenológica se empatan, los dos tienen a Husserl como fuente y la experiencia como una herramienta para comprender al otro. La fenomenología se niega a explicar el mundo, quiere solamente ser una descripción de lo vivido (Camus, como fue citado en Tobías y García-Valdecasas, 2009). En palabras de Merleau-Ponty (2020) “el mundo de la percepción, es decir es aquel que nos revelan nuestros sentidos y la vida que hacemos, a primera vista parece ser el mejor que conocemos” (p. 13).

Así, el campo del Desarrollo Humano nace interdisciplinar, ha recibido una gran contribución de distintas corrientes psicológicas y de diversas disciplinas con las que comparte un marco epistémico común orientadas a propiciar el crecimiento de la persona humana. Al considerar una autorregulación orgánica y al notar una tendencia de la persona de crecer ya sea hacia la vida o bien hacia la muerte.

Los terapeutas gestaltistas también siguen una corriente fenomenológica, recurren a lo que la persona hace y cómo lo hace, en el aquí y el ahora. Para guiar hacia una visión holística donde la mente es el cuerpo y el cuerpo es la mente, conformando su existencia total. Fritz Perls (1893-1970) inició con la psicoterapia Gestalt para luego encaminarnos a un estilo de vida, propone ideas centrales como el darse cuenta y buscar que la persona se responsabilice de su propia vida y experiencia al verse como una persona completa (Lafarga y Gómez, 1981).

La psicoterapia Gestalt busca finalizar los asuntos inconclusos, como cuando la persona afronta incongruencias entre el yo y la experiencia (Rogers, 2002), por lo que esta psicoterapia propone atenderlas al utilizar herramientas como la ley figura y fondo. La figura, al ser atendida, pasa al fondo y algún elemento del fondo pasa a ser figura. Involucra la experiencia no solo subjetiva de la persona, sino también su experiencia orgánica para buscar la autorregulación por medio de finalizar asuntos inconclusos para así encontrar un balance en el organismo y evitar un desequilibrio o tensión en este (Lafarga y Gómez, 1981).

Otra de las grandes contribuciones al campo Desarrollo Humano es la propuesta de Fromm (1956) donde describe la relación y orientación al mundo. Ya que para él el ser humano está biológicamente diseñado para la vida y la persona es capaz de transformarse a sí misma cuando es productiva. Aquí la productividad consiste en que ella ponga en juego sus recursos, sus dones y sus capacidades. Por lo que si esta productividad no se pone en práctica se pierde y lleva a la destructividad. Un camino distorsionado donde las relaciones con el mundo se hacen desde la necrofilia. Es decir, “La atracción por lo inerte, lo muerto y lo destructivo, ya que es en esta forma de destructividad donde encuentra lo destructivo su meta suprema” (Fromm, 1956, p.93). Al truncarse el desarrollo de la persona y vivirse con distorsiones y perversiones, esta puede enfermarse y perderse en la destructividad y enajenación.

Al perder el sentido de la vida misma en el diario vivir, la persona se escuda a veces en las cuestiones materiales como es el dinero, y al no autorrealizarse la persona se vive en una “frustración existencial” (Frankl, 2019, p.136). Por lo que el ser humano, encuentra el sentido de vida en el mundo fuera de sí mismo cuando 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 (Fromm, 2018). La persona al buscar la autorrealización como meta final, se le escapa ya que no es un fin mismo sino parte de su trascendencia en el mundo. Para esto, una de las grandes herramientas es que la persona tome conciencia de lo que hace y siente “el darse cuenta por sí mismo producirá el desarrollo y el cambio” (Naranjo como fue citado en Lafarga y Gómez, 1981, p.101).

Como campo de estudio el Desarrollo Humano busca que la persona desarrolle su capacidad de amar, su responsabilidad personal y social para que consiga el darse cuenta de sus elecciones, sus decisiones y que asuma las consecuencias de estas con el fin de promover su desarrollo integral en el proceso de convertirse en persona. Una persona se orienta al desarrollo cuando descubre la libertad que tiene y le encuentra un sentido y significado a su experiencia (Frankl, 2019).

El sentido a la vida se puede encontrar en tres modos: 1) al realizar una acción; 2) por medio del amor; 3) por el sufrimiento (Frankl, 2019). El primero punto se relaciona con una de las aportaciones de Fromm (2018), donde la persona se realiza en el trabajo al poner en práctica su productividad por medio de sus facultades y recursos para encontrar satisfacción y enriquecerse en su diario vivir. En cuanto al amor, la persona puede encontrar el sentido a la vida en las personas que ama al promover su potencialidad personal. Por último, el tercer modo para encontrar sentido a la vida es por medio del sufrimiento, menciona también que, si hay un sentido en la vida, entonces debe haber un sentido en el sufrimiento (Frankl, 2019). Ya que el hombre sabe y puede lidiar con el dolor siempre y cuando encuentre sentido en este “sin esfuerzo ni disposición a sentir dolor y ansiedad, nadie evoluciona, nadie logra, en realidad, nada que merezca la pena lograrse” (Fromm, 2018, p.99).

Para llegar al sentido de la vida es Frankl (2019), quien comparte que “la libertad corre peligro de degenerar en mera arbitrariedad, salvo si se ejerce en términos de responsabilidad” (p.158). La persona tiene la habilidad de transformarse a sí misma ya que no está condicionada o determinada por su contexto social, tendrá una influencia en ella, pero al final es lo que se elige lo que libera, la mayor libertad es la posibilidad de elegir la propia actitud.

Cuando la persona deja de percibir que la vida es emocionante puede recurrir a lo trágico a costa de su bienestar, y es ahí donde empieza la emoción por la muerte o bien la necrofilia como define Fromm (2018). Además, al presentar este vacío existencial Perls (1981) menciona que existe un miedo por asumir una vida con sentido ya que es necesario hacerse responsable de ella. Hace hincapié en poner

los dos pies en la tierra, en el aquí y el ahora, estar disponibles para la conciencia, es decir, “cuando una experiencia puede simbolizarse libremente, sin negación defensiva ni distorsiones” (Rogers, 2020, p.27).

De acuerdo con Lafarga (2016), el Desarrollo Humano como campo tiene el propósito de “desbloquear, a través de una relación interpersonal comprensiva y transparente, con una actitud positiva sin condiciones, la capacidad de la persona” (p.7) Dicho de otra manera, es posible hacer uso de las propias herramientas al acompañar a la persona y bajo condiciones favorables en este encuentro promover el plantearse el camino hacia sus respuestas y tomar la responsabilidad de sus decisiones.

### **3.1.2 El Enfoque Centrado en las Personas**

Como perspectiva teórica el Enfoque Centrado en la Persona (ECP) es aplicable a todas las relaciones humanas. De acuerdo con Lafarga (2013) “es la columna vertebral del Desarrollo Humano” (p.61), que fue desarrollado por Carl Rogers (2020) para ejercer el acompañamiento personal y fortalecer las relaciones interpersonales.

Carl Rogers (2020), psicólogo de orientación humanista interesado en la dinámica del cambio de la personalidad y la relación interpersonal. Perteneció al campo de la psicología humanista, trabajó 12 años en Rochester como director de una clínica psicopedagógica, donde pudo notar que su “psicoterapia tenía un estilo mucho más independiente y personal ... y que su pensamiento clínico seguía una línea que se apartaba considerablemente del pensamiento establecido” (Rogers y Kinget, 1967, p.164).

Por lo que en 1959 comparte una nueva teoría sobre el Enfoque Centrado en el Cliente (Tudor, 2011). Surge de poder plasmar el resultado de sus experiencias psicoterapéuticas con una base teórica más comprensiva y sistemática. En la cual encuentra un tipo de relación que el otro puede usar para su propia maduración, a través de ciertos atributos que brinda el facilitador y que al ser percibidos por el cliente este puede activar su tendencia actualizante que se encuentra en su sistema orgánico.

Rogers (2002) formuló una nueva manera de hacer psicoterapia desde ECP al valorar más la relación interpersonal, en lugar de priorizar la teoría o el método. No es el simple hecho de que corroboran la eficacia de una forma de psicoterapia, sino que se justifique una hipótesis aún más amplia, que abarca todas las relaciones humanas.

Por su parte Moreira (2001) menciona que mantener solo a la persona como centro implica limitar la propia teoría desde el ECP ya que la persona esta entrelazada con el mundo, es todo el mundo que constituye a una persona y no la persona como el centro del mundo, “una psicoterapia centrada en la persona es incompatible con una terapia fenomenológica” (Moreira, 2001, p.275). Ya que el mundo social, histórico, cultural y natural forman parte de la persona, por lo que propone una terapia mundana basada en la fenomenología de Merleau-Ponty” la idea de que el hombre está en el mundo, es en el mundo que se conoce” (Merleau-Ponty, 1945, como fue citado en Moreira, 2001, p. 283). El hombre mundano está en una relación dinámica entre lo real y lo imaginario, por lo que se busca reconocer que la salud mental depende de las posibilidades de abrirse al mundo social en el diario vivir y es ahí en donde se da a conocer a la persona.

Por otra parte, Segrera (2014) refiere que el ECP nació en el campo de la psicología clínica por lo que su participación en el ámbito de la educación, las organizaciones o la sociedad fueron menos frecuentes. Sin embargo, en la actualidad comienzan a diversificarse los campos de trabajo, y son dignos de igual importancia que la consultoría o la psicoterapia para promover una existencia humana en desarrollo. Desde el Enfoque Centrado en las Personas (ECPs) se busca desarrollar intervenciones “encaminadas al desarrollo de la congruencia, la comprensión empática y la aceptación en relaciones humanas centradas no en la otra persona, sino en las personas en relación” (Segrera, 2014, p.89).

En el caso de las organizaciones donde se efectuará este trabajo de investigación se busca en concordancia con Segrera (2014) “fomentar la creatividad, productividad, la actualización por medio del trabajo, la creación de relaciones sanas de liderazgo y la cooperación en los equipos de trabajo” (p.90). Desde el ECPs por medio de un proceso interdisciplinar de investigación y acción

para comprender el proceso del desarrollo de los grupos y las personas. Para así promover y actualizar sus potencialidades por medio de la acción autónoma de las personas.

### **3.1.3 La Tendencia Actualizante**

Es la afirmación central que se postula en la teoría de Rogers (2002) la cual lleva a la persona a crecer y evolucionar, esta “posee en sí la capacidad y la tendencia en algunos casos latente de avanzar en la dirección de su propia madurez” (p.42). Sin embargo, cuanto esto se trunca debido a dificultades como eventos traumáticos, sobre todo en las etapas tempranas este crecimiento se distorsiona y se dificulta el desarrollo personal. A pesar de ello, hace una invitación a aprovechar el estado de vulnerabilidad ya que la persona se encuentra más abierta a despertar su tendencia actualizante.

Las personas tienen dentro de sí vastos recursos de autocomprensión, por lo que no se busca guiarlas, solo acompañarlas para que descubran sus propias potencialidades y las pongan en acción. “El ser humano tiene la capacidad, latente o manifiesta, comprenderse a sí mismo y de resolver sus problemas de modo suficiente para lograr la satisfacción y la eficacia necesarias a un funcionamiento adecuado” (Rogers y Kinget, 1967, p.28) Esta naturaleza interna no es buena ni mala o neutral, por lo que el Desarrollo Humano busca sacarla a la luz y cultivarla. “Si se le permite que actúe como principio rector de nuestra vida; nos desarrollaremos saludable, provechosa y felizmente” (Barceló, 2003, p.34).

Esta naturaleza de la persona puede llegar a ser oprimida por la presión social y por actitudes erróneas que se tengan que afrontar. Sin embargo, no desaparece del todo. “Aun cuando se le niegue, perdura calladamente presionando de continuo por salir a la luz” (Barceló, 2003, p.34). Estos recursos son susceptibles de ser alcanzados si se logra desarrollar un clima adecuado para que se desarrollen.

De acuerdo con Segre (2014) la tendencia actualizante toma un paso hacia adelante, hacia una correspondiente no-directividad que valora la vida, no solo a las personas, “sino a cada grupo, especie y la red general misma... nos ayuda a darnos cuenta de que todo está conectado con todo lo demás” (p.64). Se convierte en la

expresión en cada persona, un enfoque para la vida y no solo para la terapia. Por lo que ahora se abordará las condiciones necesarias para el ECPs.

### **3.1.4. Condiciones para Generar Cambios desde el Enfoque Centrado en las Personas**

Se precisa la existencia de condiciones básicas para generar un cambio significativo en la persona en un proceso interrelacional, cabe mencionar que de manera inicial fue considerado como ECP por Rogers (2022) como ya se clarifico con anterioridad.

1. Cuando dos personas están en una relación interpersonal, ya que el cambio significativo de personalidad ocurre en la interacción.
2. Una de las dos personas se encuentra en estado de vulnerabilidad, ya que existe una incongruencia entre la experiencia real del organismo y el cuadro interno de la persona.
3. El facilitador es congruente en relación con la persona al menos en el transcurso de la duración de la entrevista. Donde el facilitador es quien promueve relaciones de ayuda al acompañar al otro a comprender los elementos que constituyen su experiencia.
4. El facilitador experimenta una consideración positiva incondicional.
5. El facilitador experimenta una comprensión empática al entender el mundo de la persona desde su punto de referencia.
6. Finalmente, la persona percibe la aceptación y la comprensión empática que el facilitador experimenta hacia él. Sabe que hasta cierto grado el facilitador lo acepta y lo comprende.

Estas condiciones son válidas en cualquier tipo de relación significativa y de ayuda por lo que lo importante “no es el carácter intrínsecamente positivo de las condiciones, sino las percepciones de estas condiciones por el sujeto. No se trata del “yo”, como existe en la realidad, sino del “yo” tal como es percibido por el sujeto” (Rogers y Kinget, 1967, p.34). Por lo que no se necesitan otras, si estas persisten se seguirá el proceso de cambio constructivo de la personalidad y favorecer la construcción su valoración personal.

### **3.2 El Proceso de Valoración Personal desde el Campo del Desarrollo Humano**

Si la persona no logra construir una valoración personal desde su marco de referencia interno, puede poner en riesgo la capacidad de asumir responsabilidad y perder la habilidad de elegir conscientemente el camino de su vida. Es posible que no reconozca su sabiduría orgánica y dificulte su tendencia actualizante, lo que le impediría tomar decisiones que promuevan su maduración y crecimiento personal. En este caso, podría volverse susceptible a adoptar un sistema de valores externo impuesto por algún grupo social al que pertenezca. Es crucial que asuma su propia responsabilidad para valorar adecuadamente los objetos, experiencias y metas que contribuyan a su crecimiento personal. Es esencial que la persona se apropie de sus talentos y capacidades, integrándolos en su vida diaria, porque "si la persona se concede la libertad interior para elegir lo que valora profundamente, tenderá a optar por experiencias que fomenten su propio crecimiento y desarrollo" (Barceló, 2003, p.51).

Por su parte, Lafarga (2013) define como el self, a la percepción que tiene la persona de sí mismo, tanto su realidad externa como la interior. Es la capacidad de verse a sí misma frente a diferentes opciones con la oportunidad en mayor o menor grado, según su desarrollo y de optar libremente. Esta premisa parte del aceptar y vivir con todo lo que es inherente de la persona y de la vida que lleva, sin adjudicarle errores o defectos, aceptar lo que le pertenece. Rogers (1982), establece que, si todas estas experiencias son percibidas como igualmente dignas, se experimentará entonces, una consideración positiva incondicional hacia sí misma, que en términos simples significa valoración personal.

Cabe reconocer la existencia de dos sistemas de fuerzas dentro de la persona de acuerdo con Maslow (2019). El primero se aferra a la seguridad y se inclina a las experiencias del pasado que limita el desarrollo, evita correr riesgos y poner en juego lo que ya ha conseguido, se asusta de la libertad y la separación. Mientras que el segundo sistema impulsa la totalidad del yo. Empuja a la persona "hacia el funcionamiento pleno de todas sus capacidades hacia la confianza frente al mundo exterior al mismo tiempo que consigue aceptar su yo inconsciente, real y

más profundo” (Maslow, 2019, p.93). Sin embargo, la necesidad de seguridad parece ser más poderosa que la necesidad del desarrollo.

Por lo que, si la necesidad de seguridad no está satisfecha la persona puede correr el riesgo de que “cuanto más desprovisto de competencia y de valor personal se considere, más tendencia tendrá a descargar sus responsabilidades sobre otro” (Rogers y Kinget, 1965, p.24). Este posible miedo hacia la madurez y la seguridad es una apreciación que Maslow (2019) identifica como la falta de poder sentirse virtuoso, digno de amor y consideración.

El centro de valoración es la fuente de los criterios aplicados por el sujeto al valorar su experiencia. De esta manera debe de existir un equilibrio entre la fuente propia de valorarse a través de su vivencia, y la escala de valores que otras personas establecen como criterio de valoración. Lafarga (2013) refiere que es importante que la persona aprenda a alejarse de las falsas imágenes, pretensiones de otros,” los deberías” o imposiciones con el fin de mediar su mundo interno a través de su sabiduría orgánica sin dejar su centro de valoración en otras personas o incurrir en una sobrevaloración distorsionada por el self. Sugiere, además, liberarse de constructos donde la persona considere que existen personas más valiosas o buenas que ella, y verse como una persona única, ya que esto le permite asumir una valoración real de sus recursos, éxitos y estilos propios, lo que hace posible la autodeterminación; meta indiscutible del desarrollo. También posibilita dejar atrás miedos, adquirir mayor autosuficiencia y sustituir metas irrealizables por otras alcanzables con los recursos propios y en congruencia con el contexto social, de tal forma, que es posible reconocer lo más satisfactorio de su experiencia y aquello que le genera mayor bienestar.

Algunas personas tienen grandes cantidades de potencial no utilizado. En este caso cuando la mujer no asume su responsabilidad ya sea en su camino profesional o personal y lo deja en manos de otros puede poner en riesgo su propia valoración y crecimiento, “quizás se dé cuenta de la tremenda energía y potencia que desperdicia manipulándose a sí mismo y a otros únicamente para conseguir el apoyo de otros” (Stevens, 1973, como fue citado en Lafarga y Gómez, 1981, p.167). Por lo que al darse cuenta la mujer ejecutiva de su propia valoración quizás pueda

ser capaz de hacer mucho más por ella misma.

La manifestación de una escasa valía personal en el caso de las mujeres ejecutivas puede poner en riesgo su desarrollo o hasta truncar su tendencia actualizante, ya que puede sentirse desacreditada cuando afronta un juicio de desvalorización o bien al buscar complacer a otros, pierde la habilidad para poner límites y comienza a dudar de sus capacidades. La desvalorización y la duda la pueden acostumar a no elegir, a no expresarse, como mecanismo de protección que a la larga se convierte en un ejercicio repetitivo.

Del mismo modo que una planta requiere de ciertos cuidados como agua, sol y un suelo fértil, la persona requiere de seguridad, amor y respeto provenientes de su ambiente y de ella misma. Y una vez atendidas estas necesidades la persona se puede encargar de crecer al utilizar estas de manera particular para incrementar su propia tendencia actualizante. “En un sentido muy real, el desarrollo se ve entonces más determinado desde el interior que desde el exterior” (Maslow, 2019, p.74).

La tendencia actualizante puede ser un impulso de crecimiento y desarrollo en el proceso de valoración personal ya que permite la conservación y enriquecimiento del yo. Al parecer “se opone a todo lo que compromete al yo ya sea en el sentido de la disminución de la devaluación o de la contradicción” (Rogers y Kinget, 1965, p.35). Ya que la persona tiene los recursos y capacidades de avanzar a la dirección de su propia madurez.

Así, la mujer ejecutiva al incrementar su conocimiento sobre su sistema de valores le permite conocerse mejor y reafirmarse al reconocer su valía. Le permite tener mayor claridad de las decisiones que toma y sobre el impacto en su propia calidad de vida tanto laboral como personal. Implica reconocerse como una persona en crecimiento y en este proceso encontrar su libertad en su propio desarrollo.

La consideración positiva incondicional de acuerdo con Mearns y Thorne (2003), hace posible que la conciencia de la experiencia pueda ser reconocida desde una perspectiva más objetiva ya que a menudo tiene que ser negada o distorsionada en el orden de cumplir las condiciones de valor. La combinación de la empatía con la consideración positiva incondicional facilita el movimiento interno. La

importancia de que las personas puedan distinguir lo que pertenece realmente a ellas, a su experiencia de vida y convicciones, les permite quitar peso innecesario y puedan atender sus necesidades.

Rogers (1985), comenta que la satisfacción de percibir consideración positiva se logra por las experiencias derivadas de la relación con otras personas, y lo que esperaríamos más adelante, es que la persona aprenda a desarrollar la satisfacción de sus necesidades por ella misma ya sea al verse reflejada en el otro o por su propia reflexión de sus experiencias. Es decir, que la satisfacción o la frustración de esta necesidad no dependan de otros, sino de que sea un apoyo a su construcción, para que se valore a sí misma, más por sus propias experiencias vividas y no por la dependencia de valor que reciban de parte de otros, sobre todo si éste no impulsa su desarrollo.

Por ende, el proceso de construcción de la valoración personal no puede basarse solo desde el referente interno ya que “el proceso es complejo, las elecciones suelen ser inquietantes y difíciles, y no existe garantía de que la elección que se efectúa resulte, de hecho, ser actualizante” (Rogers, 1965, como fue citado en Lafarga y Gómez, 1981, p.148). El referente externo es importante en esta situación ya que la persona al ser un ser social requiere del otro para verse y vincularse con sus necesidades, “estamos en relación, somos personas y centrarnos nos incluye como sujetos de esa relación” (Segrea, 2014). Por lo que, la valoración personal requiere tanto del marco referente interno como el externo, ya que desde el campo del Desarrollo Humano la persona es capaz por sí misma de una realización social y personal, cuando existen las condiciones relacionales, sociales y recursos mediacionales para obtenerla. Aquí, la mujer puede contar con las herramientas necesarias para poder discernir en el momento determinado sobre su elección y poder cambiarla de ser necesaria, ya que su valoración se basará en lo que experimenta en su mundo interno y su interacción con los otros.

La valoración personal que define Rogers (1961), se refiere en su mayor parte a la que se otorga a los demás dentro de una relación, es decir, la consideración positiva incondicional se puede sentir de parte de otros, sin embargo,

también existe una valoración hacia sí mismo. En ocasiones la persona suele ser severa al apreciarse, y tiende a limitar la capacidad de ver lo positivo e incluso culparse por errores, aun cuando a veces no está a su alcance haberlos evitado. Rogers (1982), sostiene que las personas que se valoran y asumen sus pensamientos, acciones y sentimientos como propios, pueden dejar de percibirse con desdén y desesperación y verse a sí mismos y a sus reacciones como algo digno y valioso. Este autor hace énfasis en la importancia de la valoración positiva incondicional hacia otros, pero también aplicada al propio ser.

De esta manera, al lograr este equilibrio la persona se puede hacer plenamente responsable de sus decisiones y actuaciones. “Si un curso de acción elegido no es acrecentador del self, esto será percibido y él podrá hacer un ajuste o revisión” (Rogers, 1965, como fue citado en Lafarga y Gómez, 1981, p.148) Entiéndase self como la imagen que tiene la persona de sí misma. Por lo que, puede contar con experiencias nuevas y del pasado para actualizarse y crear un intercambio de retroalimentación que la lleve a ser más más auténtica.

Así, cuando la necesidad de seguridad es saciada, y logra moverse a una fuerza de desarrollo la persona se puede encontrar “más libre de obstáculos, de inhibiciones, celos, temores, dudas, controles, reservas, autocríticas, frenos. Éstos pueden ser los aspectos negativos del sentimiento de la propia valía, de la autoaceptación, del respeto al propio yo” (Maslow, 2019, p.176). Poco a poco puede abandonar la duda sobre su valía y sus capacidades para hacer cualquier cosa que decida.

Por ende, una vez que la mujer logra adquirir seguridad emocional interior, forma una relación íntima consigo misma para reconocerse valiosa. Ella puede adquirir y desarrollar actitudes que le permitan recolectar pequeñas victorias de confianza en sus capacidades. Un círculo virtuoso donde sí tiene éxito gracias a sus capacidades puede confiar en sus recursos para acrecentar su propia valía.

Por lo que en este momento “las capacidades exigen ser utilizadas y tan sólo cesan en su exigencia cuando son realmente utilizadas de manera suficiente” (Maslow, 2019, p.234). La persona puede identificar su propia unicidad y darse

cuenta de que posee talentos y capacidades diversas, que pueden ponerlas en juego e ir ampliando sus recursos.

El proceso de valoración que parece desarrollarse en la persona más madura es, en cierto modo fluido, flexible, basado en el momento presente, y el grado en que este se experimenta puede ser productor de desarrollo y actualización. Los valores dejan de estar rígidos y se traspasan a un proceso de constante cambio. “La creencia que entonces parecía verdadera ahora es experimentada como parcialmente verdadera o tal vez falsa” (Rogers, 1965, como fue citado en Lafarga y Gómez, 1981, p.146)

Estos mismos autores consideran que cuando la persona logra tomar conciencia de su proceso de valoración personal parece ser que acrecienta su apreciación por sí mismo, y logra apreciar a otros por lo que son. Esto permite potencializar su desarrollo, Maslow (2019) lo consideró como un proceso gratificante y excitante. De esta manera, cuando la mujer logra confiar en su propia valía, puede adoptar una postura donde se siente segura en su propia piel, reconocer su valía personal y continuar impulsando su desarrollo.

Al ir incrementando su proceso de valoración personal por medio de su desarrollo latente la persona logra aceptarse a sí misma como una unicidad funcionante (Rogers, 2020). Lo cual también significa que asume su sentido de responsabilidad. Puede ser tan libre de temer una nueva aventura como de esperarla ansiosamente; libre de asumir las consecuencias de sus errores, como la de sus logros. “Este tipo de libertad de ser uno mismo de manera responsable, promueve el desarrollo de un foco de evaluación seguro dentro de uno mismo” (Rogers, 2020 p.344). Es un proceso flexible, donde la persona se puede ir otorgando la libertad interior de elegir lo que valora profundamente y de manera instintiva, así como decidirse por experiencias que contribuyan a su propio crecimiento y desarrollo

Conforme la persona se desarrolla hacia su crecimiento esta puede experimentar experiencias cumbres (Maslow, 2019). Donde la persona siente que utiliza todas sus capacidades en funcionamiento pleno. “En las experiencias

cumbres más que en otras ocasiones, la persona se siente responsable, activa, centro creador de sus actividades y de sus percepciones” (p.175). Esto puede alimentar una valoración personal que resida en la persona y le permita adjudicarse cada vez más su propio self tal y como es.

De esta manera, la mujer está llamada a utilizar sus talentos y habilidades dentro del mundo laboral. Solo ella tiene la capacidad de elegir el camino que la lleva a sentirse satisfecha, valiosa ante sus propios logros y desafíos. Por lo que requiere reconocer y validar su propia experiencia tal y como se presenta con el fin de construir una imagen congruente de sí misma.

### **3.2.1 Reconocer y Validar la Propia Experiencia**

El proceso para que la persona comience a reconocer la experiencia puede presentarse con una actitud rígida y defensiva, ya que no siempre será sencillo percibir y sentir lo que ocurre dentro de ella. Al “reconocer que yo soy el que elige y que yo soy el que determina el valor que una experiencia tiene para mí algo que enriquece pero que también atemoriza” (Rogers, 2020,125). Por lo que el desarrollo favorable del proceso de valoración personal depende de qué tan dispuesta está la persona a mirar su conciencia.

Cuando existe una incongruencia entre la experiencia y el yo, la persona se expone a un estado de confusión y caos. Entiéndase por experiencia “a todo lo que sucede dentro del organismo en cualquier momento, y que está potencialmente disponible para la conciencia” (Rogers, 2002, p.26), entonces existe una conducta discordante entre la tendencia actualizante, por que la persona no se puede comprender, es decir, su yo deja de ser congruente con la experiencia.

Y cuando la imagen del yo se siente amenazada por la experiencia, algunos elementos pueden no estar disponibles para la conciencia ya que la simbolización es impedida por la razón. La discrepancia entre el concepto del yo y lo que experimenta, queda sin reconocerse “para escapar de la auto condenación y al sentimiento de desvaloración que origina, el sujeto niega los elementos amenazadores de su experiencia” (Rogers y Kinget, 1967, pp.63-64)

Al no permitirse la libertad de experimentar los sentimientos que existen en su persona, no puede entrar en contacto con lo que en realidad le pasa en ese momento. No existe una realidad objetiva para poder ser sensitivo a sus propias reacciones internas o a las reacciones y sentimientos de otros. “La angustia causada por esta amenaza le lleva a reprimir, primero la exteriorización, después la existencia de sus sentimientos” (Rogers y Kinget,1967, p.42). Esta libertad de experiencia se puede ver afectada a cualquier momento de la vida, la persona se vuelve vulnerable. Deja de percibir que es bueno para ella y es incapaz incluso de tomar decisiones.

En el caso de la mujer joven dentro del ámbito organizacional requiere recibir y experimentar su propia experiencia por medio de reconocer sus logros, y de ser capaz de afrontar sus fracasos, donde los pueda asimilar e integrar como parte de su proceso de vida y aprendizaje. Por lo que la aceptación de su experiencia es importante para recibirla como es, y así conocerse cada vez más a sí misma, sus fortalezas y debilidades para poder afrontar sus desafíos y atender a sus motivaciones.

Estas mujeres al entregarse a su experiencia pueden entrar en un proceso complejo siempre cambiante, donde nada es estático. Cuando logran identificarse como parte del proceso hacia ser persona, su sistema de creencias deja de ser cerrado. “Siempre se encuentra en un proceso de llegar a ser” (Rogers, 2020, p.38) Su vida se orienta hacia una comprensión e interpretación de su experiencia constante y en continuo cambio.

Parte de la tendencia actualizante de la persona es tener la capacidad de tomar conciencia de su experiencia, para valorarla, comprobarla y direccionarla, guiándola hacia una mayor madurez y ser una persona con mayor autonomía y sentido de responsabilidad. “Lo que permite el juego de las funciones de autovaloración y corrección es la disponibilidad de la experiencia, así como su enriquecimiento progresivo” (Rogers y Kinget,1967, p.49).

Sin embargo, al estar desconectado de sus reacciones orgánicas, también su proceso de valoración está ausente en su interior. Rogers (1965)

comenta que, si se puede aprender a estar nuevamente en contacto con estas, ello 'demostrará ser un enfoque organizado, adaptativo y social de las confusas cuestiones valóricas que enfrentamos todos' (como fue citado en Lafarga y Gómez, 1981, p.152).

La mujer ejecutiva al no poder reconocer sus sentimientos reales, esto la puede llevar a tomar caminos que quizás no están alineados con sus deseos por no tener claridad de su mundo interior ya que no valora su experiencia tal y como es el deseo de ser una persona competente y valiosa se hace incompatible con el de desempeñar bien el papel femenino; pero en general, la sociedad no valora dicho papel (Hyde, 1995).

Cuando la mujer no logra ser fiel a sus emociones, pensamientos y acciones genera una incongruencia interna una "desvalorización de la imagen del yo, la cual se opone directamente a la tendencia actualizante que, por el contrario, tiende a conservar y realzar su imagen" (Rogers y Kinget, 1967, p.63). Es decir, cuando existe una represión, negación o algún mecanismo de defensa que altere la percepción de la experiencia emocional, la aleja de comprender la situación y la relación social que la produce, así como de la comprensión auténtica de esta y bloquea su tendencia actualizante al acudir a la evasión de lo que realmente vive en ese momento.

Conforme la persona se abre a su experiencia, es capaz de vivir más libremente, entonces empieza a ver cambios significativos en su enfoque de valores. Puede iniciar a vivir nuevas situaciones y cada vez darse cuenta de su entorno, sin distorsionarlo con el propósito de reorientarlo conforme a su modelo de guía. Es más tolerante a la incertidumbre al vivir en el presente, ver hacia su interior y a lo que sucede en ese preciso momento. "Vivir en el presente emocional proporciona orientación y energía, aviva nuestra experiencia de existir fluyendo y nos permite una mayor capacidad adaptativa a nuevas situaciones (Barceló, 2003, p.50)

Cuando el proceso valorativo coincide con la imagen que tiene la persona de sí misma, puede encontrar armonía, confiar en sí misma y experimentar el estado de congruencia. "El criterio del proceso valorativo es el grado en que el objeto de la

experiencia actualiza al individuo mismo” (Rogers, 1965, como fue citado en Lafarga y Gómez, 1981, p.147). El valorar, comprobar y corregir la experiencia es una expresión de la tendencia actualizante que empuja a la persona a su propia autonomía y responsabilidad.

La mujer en el campo laboral al aceptarse plenamente sin ser prisionera de un juego de espejos toma impulso hacia su valía personal, pues fomenta una consideración positiva de sí misma, que la protege de una dependencia de la consideración de los demás y evitar su no valoración. Cuando logra escucharse a sí misma para contactar con sus miedos, desánimos, motivaciones, desafíos puede percibir sus sentimientos y vivirlos subjetivamente, tal como existen en ella. La persona puede encontrar la armonía, valía personal y confianza en experimentar el estado de congruencia. Incluso si fracasa la consideración positiva la mantiene, lo que favorece la curiosidad, la confianza y la creatividad (Rogers y Kinget, 1967) que la lleva a la autorrealización, donde ella puede ser menos espectadora para ser más autónoma. Logra valorar los espacios de intimidad y reflexión con ella misma para revisar que le sucede.

Esta tendencia a la autorrealización le permite a la persona afrontar los problemas de la vida al saber que no existe una solución perfecta. Es decir, “no consiste en una ausencia de problemas, sino un paso de los problemas transicionales irreales a los problemas reales” (Maslow, 2019, p.186). La persona puede desarrollar una libertad para escoger aquello que la conduce a su propio crecimiento.

### **3.2.2 Autoconocimiento para la Reflexión de la Experiencia**

Para que la persona comience a conectar consigo misma, es decir, se acerque a su experiencia requiere esperar en silencio y con paciencia para poder contactar con lo que sucede en su interior y poder discernir lo que experimenta en el momento; su autoconocimiento. Que favorece “el darse cuenta, percatarse de este cúmulo de sentimientos y emociones que fluyen en el interior, es el mecanismo que nos permite otorgar significado a la experiencia” (Barceló, 2003, p.47).

Para Rogers (2020) todo lo que la persona no sabe explicar o no logra comprender sobre sí mismo lo atribuye al inconsciente. Sin embargo, Maslow (2019) comparte que la naturaleza interna es una tarea que se requiere investigación para realmente conocer quién es uno en su interior, tanto en el plano consciente como inconsciente en este fluir de verse a través de ser quien es, “significa, por fin, que la autorrealización implica necesariamente ambas cosas: contemplación y acción” (p.191). Quien ha interrumpido la comunicación en su interior puede tener repercusiones sobre sus emociones y actuaciones que le puede dificultar conocerse y valorar su propia experiencia.

Cuando la mujer en el terreno laboral es capaz de afrontar fracasos o sinsabores en su caminar y profundizar en sus pensamientos le permite validar y confiar en sus reacciones orgánicas, para así reflexionar y encontrarle sentido o no en su proceso de convertirse en persona, es decir, “llevar la experiencia a la conciencia, mantener activado el proceso de darse cuenta, de estar atento o alerta, como de estar despierto” (Barceló, 2003, p.46). Puede tomar conciencia de su mundo interior y notar poco a poco cómo reacciona su cuerpo en el momento presente, así como las emociones que surgen al dejar que aflore la experiencia como se presenta. Ya que, el darse cuenta sobre lo surge dentro de uno mismo genera movimiento vital y un cambio.

La experiencia de escucharse a sí mismo como un camino hacia el autoconocimiento permite descubrir aspectos de sí desconocidos hasta ese momento, antes de que desaparezcan en el inconsciente. Aunque esto requiere cierta valentía ya que existe un miedo por el conocimiento tanto interno como externo. “Es decir, los problemas internos y los problemas externos tienden a ser profundamente parecidos y a encontrarse en mutua relación” (Maslow, 2019, p.109).

La propia persona cuando se vive en la dinámica constante de darse cuenta tiende a dirigir su atención ya sea a las experiencias satisfactorias o las que le resulten amenazantes. Esto con el fin de reequilibrar la propia estructura del organismo o disfrutar con conciencia plena una experiencia gratificante, quizás es una manifestación sutil de la tendencia actualizante. Sin embargo, la persona suele

rehuir al sentimiento de debilidad o insuficiencia. “De esta manera, nos encontramos con otro tipo de resistencia, una negación de nuestro aspecto más pasivo, de nuestras cualidades, de nuestros mejores impulsos, de nuestras potencialidades más elevadas, de nuestra creatividad” (Maslow, 2019, p.110).

Pareciera que es más llevadero evadir lo que no le gusta a la persona de sí misma, al respecto Barceló (2003), comenta que es más fácil tomar consciencia de cómo está la persona ahora, que tratar de cambiar algo que no le gusta de sí misma. “Cuando uno de verdad se pone en contacto con su propia vivencia, descubre que el cambio se produce por sí solo, sin esfuerzo ni planificación” (Barceló, 2003, p.46). El vivir en el presente le puede dar permiso a la persona a tomar consciencia de su mundo interior, poder identificar que percibe y que siente. ¿Podrá ser que al tomar la responsabilidad personal de atender el momento presente le de herramientas para afrontar nuevos desafíos, en los cuales la mujer ejecutiva tendrá que acudir a su propio autoconocimiento, sin embargo, la crianza le ha enseñado a cuidar de los otros, que le dificulta la posibilidad de su reconocimiento y de valorar sus necesidades, deseos, ideas, motivaciones; su propia subjetividad? “Por eso se dice habitualmente que las mujeres saben más de los demás que de sí mismas” (Daskal, 1994, p.97).

De esta manera, cuando la valoración personal no es lo suficientemente satisfactoria para la persona, Fernández (2002), refiere que esto sucede cuando existe pobreza en el autoconocimiento, existe una tendencia a describir sus comportamientos, más que a reflexionar coherentemente acerca de sí misma. La flexibilidad en el proceso de valorarse tiende a estar ausente, se presenta una rigidez e intolerancia para reconocer situaciones de vida que atentan contra su imagen. Esto es característico de la inadecuación por sobrevaloración, es decir la persona no logra reflejar objetivamente las capacidades que posee. Mientras que, en la inadecuación por subvaloración está atravesada por una pobreza valorativa de sí misma que afecta su autoconocimiento.

### **3.2.3 El Proceso Subjetivo en la Construcción de la Valoración Personal en la Mujer**

La valoración personal desde la perspectiva subjetiva de la mujer se compone de pensamientos, conocimientos, intuiciones, dudas, emociones y creencias acerca de sí misma, así como de las interpretaciones que ella da a su experiencia. Como afirmó Lagarde (2021, p.59), "Es una conciencia del Yo en el mundo y, por ende, es también una visión del mundo y de la vida". Por lo tanto, la educación, las costumbres y las expectativas sociales forman un constructo sociohistórico que moldea su identidad y, con ella, su valoración personal.

El nivel de valoración personal influye en la experiencia individual, al permear en la expresión corporal, las reacciones y la forma de relacionarse con los demás. Según Daskal (1994), existen tres formas indirectas en las que las mujeres enfrentan su desvalorización: los efectos visibles de la baja autoestima en la vida, las formas en que las mujeres se presentan y la dificultad para establecer límites y un espacio propio. Por lo tanto, resulta complejo que la mujer tome conciencia de su falta de valoración en su día a día, ya que las experiencias cotidianas pueden parecer inalcanzables y dificultan reconocer su propia valoración.

Es fundamental comprender la dimensión subjetiva de la valoración de la mujer, ya que esto se refiere al valor que cada una siente por sí misma o por aspectos de su ser. Sentirse valiosa es una condición para cuidarse, quererse y buscar su desarrollo. Como señaló Daskal (1994), "el hecho de otorgarse valor como persona constituye una condición y una ayuda indispensables para el logro y el mantenimiento de la salud integral" (p.18). El respeto hacia sí misma está relacionado con el sentimiento de consideración positiva incondicional, de sentirse querida por el mero hecho de ser una persona y saberse valiosa sin tener que demostrarlo.

Sin embargo, parece que la valía y el merecimiento de la mujer están constantemente cuestionados, como si luchara por liberarse de una actitud tímida e insegura y, al mismo tiempo, de una desconfianza hacia sus capacidades. Esta inseguridad puede llevarla a optar por logros menos arriesgados y poner límites a sus ambiciones, convenciéndose de que las tareas la superan o que el puesto de

trabajo es demasiado grande para ella. Paradójicamente, lo que la aparta del mundo es precisamente lo que no puede aportar debido a su falta de confianza (Beauvoir, 2018).

Al no creer en sí misma, en su inteligencia y en su capacidad de lucha, es probable que la mujer piense que nunca alcanzará sus objetivos profesionales. Hyde (1995) menciona que existe una diferencia entre los géneros en cuanto a la confianza en sí mismos, la cual depende del nivel de expectativas de éxito de cada persona. Este autor observa que las mujeres hacen estimaciones más bajas cuando consideran que la tarea no es adecuada para ellas, al carecen de información sobre su desempeño y cuando hay una comparación o evaluación social al respecto. "De hecho, los varones tienden a sobreestimar su actuación, al igual que las mujeres tienden a subestimar la suya" (Hyde, 1995, p.101).

Es importante mencionar que las mujeres que trabajan tienen la ventaja de salir de su casa por algo valorado socialmente, lo que les permite ampliar su círculo social, tener colegas y compañeros, hacer amistades y disfrutar de los logros laborales. Sin embargo, trabajar fuera del hogar implica enfrentarse a situaciones de exposición personal, evaluación, rendición de cuentas, competencia, aceptación o rechazo, liderazgo y poder, situaciones que no forman parte de su entrenamiento. Daskal (1994) señala que son pocas las mujeres que se sienten cómodas al competir, defenderse, tolerar críticas, liderar o reconocer sus deseos de poder o de ganar dinero, cualidades necesarias para desenvolverse en el mundo público y que contradicen los atributos asignados como femeninos y el deber ser de la mujer.

Además, existen cuestiones subjetivas en la mujer que Bohnet (2018), muestran que en el contexto laboral son menos propensas a negociar que los hombres. Esto se debe a un sesgo que espera que las mujeres sean colaborativas y simpáticas y que piensen en los demás antes que en sí mismas. "Cuando descubrimos que ciertas mujeres no cumplen con estas normas, muy a menudo concluimos que no queremos trabajar con ellas... la gente prefiere empleadas que no pidan nada" (Bohnet, 2018, p.64). Estudios demuestran que las mujeres evitan negociar y expresar lo que piensan con menos frecuencia que sus colegas varones, lo que reduce la probabilidad de que se les dé voz.

La ausencia, la invisibilidad y la desvalorización de la mujer explican en parte la presencia de los hombres como protagonistas del éxito laboral. "Por eso muchas mujeres elevan su autoestima con los logros de sus familias, aunque ellas mismas no tengan logros semejantes y bajan su autoestima cuando los otros tropiezan, fracasan o se encuentran mal o en crisis" (Lagarde, 2021, p.180). El tema del valor en las mujeres tiene significados muy variados en términos personales, desde la gratificación por el crecimiento y el aprendizaje hasta la comparación con los logros del esposo o la descalificación al sentir que no vale la pena trabajar fuera de casa (Daskal, 1994).

Para las mujeres en el ámbito laboral, es común experimentar una disociación entre su yo ideal y su yo real, ya que el reconocimiento de sí mismas implica un proceso que cambia a lo largo de la vida. Rogers (2002) desglosa este concepto en tres partes: la imagen de sí mismo, la opinión de sí mismo y el sí mismo ideal. Cuando la experiencia de la persona coincide con su imagen de sí misma, puede encontrar armonía y confianza en sí misma.

Sin embargo, esta tensión en la imagen de ella misma puede ser productiva si favorece su proceso de valoración personal que la impulsa hacia su tendencia actualizante, para que se repositone en el centro de su vida y, desde esta centralidad, buscar la claridad y avanzar hacia sus propias metas profesionales. "El concepto de persona no puede reducirse al aspecto individualista, así como tampoco social, sino que debería focalizar su atención en la persona como un todo, considerando lo mental, lo corporal, lo espiritual y lo social" (Moreira, 2001, p.63). Durante la infancia, si se acalla la voz de la persona, será más difícil, sobre todo en un contexto social que contribuya a mantener ese silencio, el cual afecta la confianza y la valoración personal. Al final, el conocimiento del mundo y de la persona están en constante interacción, convirtiéndose en un proceso interrelacional.

### **3.2.4 La Determinación Sociocultural en la Construcción de la Valoración Personal de la Mujer**

La valoración personal es un proceso íntimo que se desarrolla en el centro del ser de la persona. Sin embargo, se considera que la imagen y valoración

personal están influenciadas por introyectos ajenos que se adoptan desde la infancia, y con el paso del tiempo estos pueden volverse más rígidos y estrechos, lo que puede llevar a la pérdida de confianza en sí misma. “Como estos valores están frecuente y fuertemente en desacuerdo con lo que acontece en nuestra propia experiencia, nos hemos, en forma básica, divorciado de nosotros mismos, lo cual explica mucho de la tensión e inseguridad modernas” (Rogers, 1965, como fue citado en Lafarga y Gómez, 1981, p.144).

El hecho de que cada mujer tome conciencia de lo que ha adoptado socioculturalmente contribuye no solo a su propia transformación, sino también al resto de las mujeres. “La cuestión cultural no es algo externo a los sujetos humanos sino al conjunto de prescripciones, mandatos, estereotipos, aprendizajes, símbolos que han sido incorporados a la subjetividad” (Daskal, 1994, p.86). Para algunas, la desvalorización se produjo desde temprana edad, al no creer ni respetar sus percepciones, opiniones, emociones o experiencias. Le dan mayor peso a la mirada que llega desde fuera para evaluarse a sí mismas y a las cosas o situaciones.

Al adoptar estereotipos socioculturales, la persona renuncia a su propia unicidad, y su potencial se encuentra “contenido y oculto por las defensas de la sociedad” (Rogers y Kinget, 1965, p.8). Pero es tanto el miedo a perder la estima de los demás que prefiere perderse a sí misma en el camino de la vida.

No son las mujeres las únicas que recibieron un entrenamiento desde niñas para negar o frenar su desarrollo, capacidades, potencialidades, motivaciones propias con el fin de responder a expectativas acerca de lo que es una mujer. Pero mientras los aspectos masculinos cuentan con un mayor grado de aprobación “de legitimación y de valoración por parte de la sociedad, los vinculados a la feminidad están asociados a talentos o capacidades menores o poco significativas” (Daskal, 1994, p.87). En este ser y estar para otros, la mujer no solo adopta el lugar que se le ha asignado socialmente, sino que inconscientemente adopta una posición donde los otros son más importantes.

Con frecuencia, la mujer no logra identificar que cuenta con una falta de valoración personal, ya que lo adopta como algo natural. “La mujer es uno de los

tantos productos elaborados por la civilización, la mujer no se define por sus hormonas, sino ... a través de las conciencias ajenas, su cuerpo y su relación con el mundo” (Beauvoir, 2018, p.819). Cuando una persona se comporta de forma aceptable para el grupo, recibe aprobación para continuar con ese comportamiento, pero cuando su actuar y pensamientos no son aceptables, esta puede ser rechazada o criticada.

Muchas mujeres tuvieron que truncar su desarrollo porque su identidad se basa en ser para otros, donde la estima se mide por los demás. Así, sacrifican sus deseos y motivaciones, si es que logran identificarlos, ya que su identidad está ligada al cuidado de la familia, la pareja, los hijos o los padres. Suelen verse como parte de un conjunto y no como personas independientes. En el ámbito público, muchas mujeres trasladan esta identidad fusionada y se ven a sí mismas como parte de una empresa, una comunidad u una organización (Lagarde, 2021). Por lo tanto, priorizan el cuidado de los demás y descuidan el propio, algo que también se aprende en la construcción social de la mujer.

Se requiere autoafirmación para dejar de lado las críticas y los obstáculos que obstaculizan su desarrollo y la posibilidad de realizar cambios. Si esta valoración externa no está equilibrada o no sigue un proceso de discernimiento, la mujer corre el riesgo de anteponer las necesidades de los demás y no lograr verse a sí misma en su unicidad (Núñez y Peguero, 2009). La persona puede adaptarse a patrones éticos, gubernamentales o religiosos para poder integrarse. En estudios sobre la influenciabilidad, Eagly y Carli (1981 en Hyde, 1995) señalan que las mujeres son algo más influenciables que los varones y algo más conformistas, aunque la diferencia es pequeña.

El foco de evaluación de la mujer se encuentra fuera de sí misma; su criterio se basa en cuánto la acepta o ama su círculo social, ya que las relaciones interpersonales son importantes para su crecimiento y transformación. Sin embargo, si este espacio relacional no está suficientemente nutrido, pueden surgir aspectos de retroceso y truncar su tendencia actualizante. Existe el riesgo de que la mayoría de sus valores sean internalizados de otras personas o grupos significativos, pero ella los considera propios (Rogers, 1965, citado en Lafarga y Gómez, 1981, p.143).

En ocasiones, las mujeres pueden sentir que deben responder a la presión social y descuidar su identidad personal para complacer o mantenerse en un entorno profesional, lo que amenaza su valoración y libertad. Rogers y Kinget (1965) sostienen que la libertad implica que la persona explore y valide sus experiencias y sentimientos según su criterio. Cuando la valoración proviene de un marco externo, como cuando una mujer desea ser elegante, buena ama de casa o madre abnegada (Beauvoir, 2018), bloquea su capacidad de ser y valorarse, y compensan con roles tradicionales. Esta interpretación ajena aleja su percepción de sí misma.

Al conformarse con los estereotipos de valoración, como la buena conducta o el cuidado familiar, muchas mujeres experimentan gozo y autovaloración (Lagarde, 2021). Sin embargo, con el tiempo, algunas anhelan sentirse bien internamente de manera legítima.

Desde el nacimiento, la mujer forma juicios sobre sí misma, influenciada por mensajes verbales y no verbales que se integran en su inconsciente. Beauvoir (2018) plantea que la mujer renuncia a su libertad, al eludir sus decisiones propias para asegurar comodidad y evitar el conflicto.

Las mujeres son educadas para atender las necesidades de los demás, lo que refleja valores culturales que influyen en su valoración. Aunque se evidencie la desigualdad, a menudo se niega su existencia (Daskal, 1994). La valoración personal contribuye a su estima en un mundo que valora la diversidad femenina.

Cada expresión de feminidad promueve nuevas formas de desarrollo y relaciones que fortalece la valoración personal. Sin embargo, se necesita un contexto favorable que preserve el "yo" (Rogers y Kinget, 1965). Un juicio, ya sea positivo o negativo, puede definir a la persona, pero solo la conciencia de uno mismo puede mitigar su impacto.

Cuando se busca pertenecer socialmente en vez de buscar ser uno mismo, supone darle la espalda a lo mejor que se encuentran en su interior, por temor a no ser aceptado. Pero "al hacerlo así, pierde también muchas cosas, porque estas interioridades son también la fuente de todas sus alegrías, su capacidad de amar, de jugar, de reír y, lo que para nosotros es más importante, de crear" (Maslow, 2019,

p.221). Que permita la libertad y el atrevimiento de ser, y fortalecer una valoración personal que se forma desde el propio autoconocimiento.

Es así como la persona puede lograr moverse de una valoración motivada por la cuestión externa hacia un proceso interno, donde se busca menos la aprobación de los demás y pautas para regir su vida y su poder de elección. Reconoce que en ella “reside la facultad de elegir y que la única pregunta importante es: ¿Estoy viviendo de una manera que me satisface plenamente y que me expresa tal como soy?” (Rogers, 2020, p.123)

La persona se puede alejar de las expectativas ajenas y ahora puede ver que el buscar la aceptación y agrandar a los otros es algo que va en contra de su propio desarrollo. Cuando comienza a escuchar su propia experiencia, la persona valora los espacios donde es libre de ser sin depender de patrones externos” La evaluación siempre es una amenaza siempre crea una necesidad de defenderse y determina que la persona niegue el acceso a la conciencia de un sector de la experiencia” (Rogers, 2020, p.342)

Así, la libertad de ser le da a la persona el poder de identificar su experiencia, pensamientos y emociones tal como los siente independientemente de lo que se espera de las normas sociales o morales que rigen su ambiente, es ahí cuando no se siente obligada a guardar lo que experimenta y no se siente amenazada por perder la estima de los que juegan un papel importante en su círculo social. “Confía en su reacción orgánica total y vive el momento presente confiando en sí misma sin actitudes defensivas ni conductas preestablecidas por pautas exteriores ajenas a la persona” (Barceló, 2003, p.50).

De esta manera cuando la mujer se desplaza al mundo laboral, afronta diversas dificultades debido a “la realidad social, la doble o triple jornada de trabajo y la propia subjetividad, entrenada para saber moverse en un mundo de afectos y emociones con otras reglas de juego” (Daskal, 1994, pp.109-110). Trabajar fuera del ambiente doméstico la expone a situaciones de evaluación, rendimiento, competencia, donde socioculturalmente es posible que no haya desarrollado habilidades para afrontar al mundo organizacional, un lugar donde puede ser

criticada y quizás no tiene las herramientas para no tomarlo personal, para sostener una idea o un proyecto, para reconocer sus deseos, motivaciones o habilidades para ostentar ganar un salario y vivirlo así, como un desafío más en su vida.

### **3.3 La Incursión de la Mujer al Mercado Laboral**

Durante décadas, la mujer ha jugado un papel importante dentro del matrimonio y la maternidad, sin embargo, conforme ha evolucionado el mercado laboral se ha podido integrar al trabajo reenumerado. Es ahí donde, “la mujer, a través del trabajo se siente productiva y activa tiene noción de trascendencia y no necesita un medidor masculino” (Beauvoir, 1949, como fue citado en Galeana, 2013, p.190). Es en este rol en la productividad que ella afronta ciertos retos que responden a sus motivaciones y desafíos.

Así, la presencia de las mujeres particularmente latinoamericanas en los mercados de trabajo se ha incrementado de manera significativa en los últimos tiempos. En México, durante los últimos 70 años la mujer sale con fuerza al mercado laboral reenumerado, incluso han llegado a ser percibidas por los hombres como competencia en los diferentes puestos de trabajo. Fue gracias a los procesos de “urbanización e industrialización y la expansión de los servicios como transformaciones más acotadas de la vida familiar e individual” (Ariza y Oliveira, 2005, como fue citado en Urrutia, 2005, p.44)

La industrialización trajo consigo varios cambios socioeconómicos que permitieron el incremento de la actividad económica femenina. Estas mismas autoras comentan que en los años sesenta y setenta del pasado siglo XX, los cambios se asocian al incremento de importaciones y a la modernización de algunas regiones, en los ochenta se vinculan a las crisis económicas periódicas, mientras que en los noventa se logra mantener un nuevo modelo económico más estable. Cabe mencionar que en 1982 “las unidades domésticas de los trabajadores de Guadalajara se caracterizaban, en primer lugar, por la imposibilidad de sobrevivir con un solo salario” (González, 1991, como fue citado en Oliveira, 1991, p.164). De esta manera, el gremio femenino fue el que más aumentó su participación en el mercado de trabajo donde las jóvenes, aun niñas, tomaron la responsabilidad del

cuidado de la casa y de los hermanos, cuando sus madres salieron al trabajo. A partir de ahí también hay un incremento en las labores domésticas al aumentar el tamaño de los hogares lo cual genera una doble jornada para ellas.

Y a pesar de que el trabajo de las mujeres es esencial para la supervivencia de los hogares, este es poco valorado y goza de mínima autonomía y autoridad. En sus inicios muchas mujeres tuvieron que comenzar a trabajar clandestinamente a escondidas de sus maridos ya que les prohibían salir de sus casas e involucrarse en las tareas extra domésticas. Así mismo, los hombres tenían más libertad de acción sobre sus ingresos mientras que la mujer casi siempre contribuyó económicamente con la totalidad de su salario o una parte sustancial de este. A pesar de crecer su participación en el mercado laboral en la actualidad los salarios no son equiparables al de los hombres, así como las condiciones de trabajo (Oliviera, 1991).

Cabe mencionar que, en las etapas previas al proceso de industrialización por sustitución de importaciones, hubo una transformación de la fuerza de trabajo, que de acuerdo con Porter (2008), las manufactureras de cigarrillos y de ropa en la capital mexicana eran las principales fuentes de trabajo para las mujeres, por lo que conformaban la mayoría de la mano de obra en esta industria. Para 1930, hubo un cambio en el discurso público donde las mujeres pudieron ampliar sus labores en otra gama de industrias. El hecho de que la mujer trabajara en las manufactureras era una manera de proteger su moral femenina al evitar exponerlas con la clase obrera masculina.

También la diversificación industrial trajo un proceso de modernización social que alteró la oferta y demanda laboral. Fueron varios factores que favorecieron la presencia de las mujeres en el trabajo remunerado, se destacan entre ellos la urbanización, el incremento de actividades laborales debido a las grandes inversiones de capital y el involucramiento del estado como creador de empleos. Deben resaltarse también otros contextos sociales que incrementaron la oferta de la participación laboral de las mujeres como la “disminución de la fecundidad, aumento de la escolaridad, cambios en la edad a la unión y al primer

hijo, e incidencia creciente de las separaciones y divorcios” (Ariza y Oliveira, 2005 como fue citado en Urrutia, 2005, p.46).

Conforme pasaron los años las mujeres lograron aventurarse a hacer una carrera profesional, sin embargo, antes de los años setenta lo hicieron mujeres que estaban solteras, debido a que ellas tenían las condiciones de salir adelante y no depender del aporte económico de una pareja (Alles, 2000). Ya que antes se veía la profesionalización de la mujer como una opción y no como un complemento. No se percibía como posible una vida con roles compartidos.

### **3.3.1 La Situación Actual de la Vida Laboral de la Mujer**

Hoy en día las mujeres tienen mayor representación en el mercado laboral, se considera que es gracias a su formación educativa, la legislación sobre la igualdad de oportunidades y un cambio de actitudes de la sociedad que se aleja de la imagen de la mujer como ama de casa.

Si bien es una minoría la que participa en el campo de la ciencia, la tecnología y puestos ejecutivos, en una medición hecha en 1992, el 61% de las mujeres trabajaban en áreas de servicios (Alles, 2000, p.24). Debido a barreras culturales, ya que el campo de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas se percibían como disciplinas masculinas. Por el contrario, “en las áreas de educación, salud, artes, humanidades y ciencias sociales suele observarse una sobrerrepresentación de las mujeres” (UNESCO, 2020, como fue citado en Viera et al., 2021, p.22). Las investigaciones muestran que no todas las carreras son atractivas para las mujeres que buscan una formación profesional, ya que de acuerdo con Viera et al., (2021), la elección vocacional para una carrera profesional ya sea de manera consciente o inconsciente es tomada de acuerdo con la que se ajuste mejor a los estereotipos de género tradicionales.

Alles (2000) define carrera como un proceso para obtener y conquistar lo que más interesa en el trabajo, lo cual supone en las mujeres satisfacer las motivaciones que las empujan a trabajar. Hacer carrera no quiere decir lo mismo para todos. Para Dressler (2000, como fue citado en Alles, 2000) la carrera, a partir de la vida adulta pasa por varias etapas una de ellas es la de establecimiento, que ocurre entre los

24 y los 44 años donde se forma la vida laboral de la mayoría de las personas. Esta etapa se divide en subetapas: La primera es de prueba: ocurre entre de los 25 a los 30 años, aquí la persona determina sí el trabajo elegido es adecuado y sí no es, intenta cambiarlo. La segunda es de la estabilización: se desarrolla entre los 30 y 40 años, donde se establecen metas ocupacionales firmes y se realiza un planeamiento de carrera más concreto, para elegir el mejor camino para alcanzar las metas. Por último, está la subetapa de crisis de mitad de carrera: periodo entre los 30 y mediados de los 40 años, donde la persona reevalúa su progreso en relación con sus ambiciones y metas originales.

Así mismo la percepción del éxito profesional femenino ha cambiado, en el sentido que ahora se busca perseguir sin dificultad la profesión que se ha elegido y realizarla plenamente, ejercer un oficio elegido y no impuesto (Páchadre y Roudy, 1983). Por lo que además de su desarrollo laboral la mujer actual debe abordar este ámbito que le representa un logro personal y un ingreso salarial también atiende a una doble jornada en la que está al cuidado de los otros. En algunos casos, esta condición puede ampliarse a una triple jornada, que incluye también el esfuerzo por su desarrollo educativo.

### **3.3.2 La Doble Jornada en la Vida de la Mujer**

Conforme se integra al mercado laboral la mujer afronta ciertas desventajas para conseguir su propia independencia económica, autonomía personal y la propia valoración. Una de ellas, es que se espera que la mujer lleva a cabo el cuidado de los hijos y del hogar, en una doble jornada donde se hace evidente la sobrecarga de trabajo cuando combinan este tipo de tareas. Ya que al trabajar con un salario no se le dispensa a la mujer de ocuparse o planificar las tareas cotidianas del hogar. Por lo que, en lugar de liberarla el trabajo reenumerado, al sumarse el trabajo doméstico y de cuidados se convierte en una doble o triple jornada.

Sin embargo, “algunas creen que es natural porque son mujeres; otras, aunque saben que no es natural, no se sienten con capacidad para cambiar las cosas” (Lagarde, 2021, p.185). Hay quienes parecen darle prioridad al trabajo para después regresar a casa con la creencia de que se demuestra una lealtad laboral y no perder visibilidad ante sus compañeros varones, ya que el quedarse más horas

en la oficina implica una cultura de incondicionalidad, no obstante, esto no asegura contribuir a la productividad de la empresa.

Algunas mujeres se viven divididas desde el punto de vista emocional, entre las exigencias del trabajo y la familia (Hoshschild, 1981, como fue citado en Hyde, 1995) ya que la participación de hombres y mujeres en las actividades de la producción y cuidado del hogar no son las mismas. La creciente incursión de las mujeres en el trabajo extradoméstico no ha estado acompañado de una mayor participación de los hombres en el trabajo del hogar, esta misma autora, comenta que con frecuencia la mujer lucha para convencer a su pareja de repartir las tareas en casa, pero sin embargo ella toma el liderazgo y vuelve a repercutir en las labores de ella, “incluso, cuando el marido comparte algo o por igual las faenas domésticas, las mujeres siguen siendo las responsables de todo” (Hyde, 1995, p.212) Así mismo, esto tiene un impacto en la relación de pareja al provocar emociones de culpa, tensión y falta de interés sexual e insomnio, ya que las mujeres que son madres trabajadoras dedican un mes de trabajo al año más que sus parejas.

A pesar de que los papeles asignados socialmente a los géneros están en un proceso de cambio, todavía no son lo suficientemente rápidos como para tener paridad, equidad e igualdad para las mujeres tanto en el ámbito organizacional como en la casa. Ya que, para ellas pueden existir no sólo dobles y triples jornadas, conlleva una autoexigencia por ejecutar los diferentes roles con excelencia. “Es difícil admitir, para una misma y para las demás que la búsqueda de nuevos lugares, más valorizados, produce temor y, muchas veces el deseo de volver a lo conocido, aunque sea un lugar de desvalorización y maltrato” (Daskal, 1994, p.124). Pareciera que cada mujer debe pasar de unas dimensiones intrínsecas como sus motivaciones, deseos o aspiraciones a otras de naturaleza extrínseca como las que le demanda su rol profesional o familiar sin equivocarse.

Esta doble jornada también da hincapié a un proceso complejo en la construcción de la identidad de la mujer ya que se ve exigida a tomar identidades asignadas que pueden llegar a ser contradictorias ante sus deseos. Rogers (2020) menciona que si a la persona le falta comprensión y aceptación de sí misma le puede impedir alcanzar su propia maduración, ya que no puede soltar los

mecanismos de defensa para poder aceptar y reconocer su propia sabiduría orgánica. A lo que Lagarde (2021) comenta que “las mujeres lo interpretan desde otras visiones como errores, incapacidad, fallas. Se sienten fallidas cuando incumplen por falta de tiempo, por saturación, por tensión vital, y son calificadas como inadecuadas” (p.78)

Esta complejidad identitaria en las mujeres da luz a una naturaleza que Barceló (2003) la identifica como débil o delicada, se ve amenazada por las presiones sociales o descalificaciones internas. Por lo que las mujeres afrontan el reto que la sociedad les impone, como un velo que las impide verse a sí mismas, y esto favorece el que asuman más y más roles. Su proceso de valoración está expuesto hacia el exterior, no puede otorgarse la libertad interior para elegir lo que valoran profundamente, y pueden llegar a optar por experiencias que atentan contra su propio crecimiento y desarrollo al perderse en esta diversidad de tareas.

Y aunque la gente reconozca que trabajan y se esfuerzan mucho, la opinión es que podrán haberlo hecho mejor. Las mujeres siempre quedan en deuda, son inadecuadas, insuficientes o incapaces. Al no cumplir las expectativas pierden y baja la estima personal y social de los otros. Las mujeres quedan vulnerables a su recriminación e incluso a la crítica social, al señalamiento y al desprestigio. (Lagarde, 2021, p.81)

Al realizar diversas actividades tanto en el ámbito laboral como en casa también repercute en la salud de la mujer ya que se olvida de su propio cuidado, que da pie a un desgaste tanto físico como emocional.

### **3.3.4 El Autocuidado en la Mujer Joven Ejecutiva**

La suma de los diferentes roles que la mujer realiza en la actualidad trae consigo una mayor cuota de estrés, cansancio y desaliento, y a pesar de reconocer el esfuerzo que le toma ejecutar las diversas tareas, el autocuidado se muestra como si fuera algo inexistente para ella, ya que prioriza estar dispuesta para cuidar de los de los otros, por lo que se le dificulta identificar sus necesidades y lo interioriza como un mandato social, (Lagarde,2021) “definen a las mujeres como seres-para-los-otros, estructuradas para dar vida, sentido y cuidado a otros. La dependencia

vital marca la subjetividad y define el carácter corporativo de las mujeres” (p.74).

El cuidar de los demás es una tendencia aprendida, si sus modelos femeninos cercanos no tuvieron prácticas de autocuidado son a su vez reflejadas a las mujeres futuras. Como comenta Loza (2020) “las actividades de autocuidado se aprenden a medida que el individuo madura y son afectadas por las creencias, cultura, hábitos y costumbres de la familia y de la sociedad” (p.46).

La mujer en su intento de cumplir a la perfección todos los roles asumidos y asignados pasa por el síndrome conocido como la mujer maravilla. Es decir, de acuerdo con Daskal (1994) consiste en además de asumir el rol tradicional de administrar el hogar y trabajar fuera de casa, procura tener un cuidado sobre la estética de su cuerpo, ser buena esposa, le genera tres veces más estrés que al hombre. Para Alles (2002), este estrés en la mujer puede tener varios síntomas: “fatiga, dolores erráticos en el cuerpo, trastornos de sueño, de alimentación, dificultad para concentrarse, sensación de agotamiento, tristeza, estado permanente de aceleración, ansiedad, desvalorización” (p.253) entre otros.

Para Prado et al., (2014, como fue citado en Loza, 2020) cuidar de sí misma le implica tener interés por mantener un funcionamiento que impulse a la persona a su propio desarrollo personal y su bienestar mediante la satisfacción de necesidades para llegar a un equilibrio saludable, “debe de existir un desarrollo personal y una constante estabilidad en las condiciones de autoconcepto, autocontrol, autoestima, autoaceptación y resiliencia (García 2004 en Loza, 2020. p.47).

Por lo que, la mujer requiere reconocer qué límites son necesarios para que pueda atender su proceso de autocuidado. “La personalidad sana es capaz de dividir su tiempo con la finalidad de armonizar sus propias necesidades con el desarrollo y felicidades de sus seres queridos” (Larios, 2010, p.79). No es una labor sencilla, por lo que la mujer requiere un espacio para estar a solas y reconocer sus propias necesidades, para así poder conciliar con sus seres queridos límites sanos que le brinden una estabilidad para estar para ella y los demás sin poner su salud en riesgo.

Este componente importante del autocuidado como lo es la soledad implica interiorizar y fomentar el autoconocimiento, “la soledad, es un estado imprescindible de conexión interior, de autoconocimiento, el recuerdo, la reflexión, el análisis y la comprensión, y es un estado imprescindible para descansar de la tensión que produce la presencia de los otros” (Lagarde, 2021, p.106). La mujer al tomar conciencia de su mundo interior sobre lo que pasa durante una situación en cuanto a las percepciones de su cuerpo, en su respiración o en una situación con otra persona, le permite experimentar la experiencia como es, al dejar que aflore su conciencia. De esta manera podrá identificar que prácticas de cuidado necesita para balancear su equilibrio profesional con su vida personal.

Así mismo, los sentimientos son una fuente informativa importante para el autocuidado de la mujer, le indican si algo va mal o si necesita tomar acciones al respecto. “Las emociones no solo nos hablan del sujeto y sus peculiaridades, sino también de las condiciones de su contexto histórico-social y de cómo se vive en este” (Cervantes, 2015, p.153). Por lo que es importante también atender a un proceso de autoconocimiento y aceptación de los sentimientos para poder distinguir el significado que le damos a la emoción, ya sea desde el contexto cultural, social, económico o desde la historia personal “cuando valoremos nuestra experiencia orgánica como un proceso progresivo que puede convertirse en amigo, aprenderemos a traducir sus múltiples mensajes en forma de sentimientos, emociones e intuiciones sentidas vagamente a fin de acoger mejor nuestras verdaderas necesidades” (Amodeo, 1999, como fue citado en Barceló, 2003, p.45). Al tomar conciencia del mundo interno, la mujer puede desbloquear su tendencia actualizante sin reprimir la experiencia perceptiva. Al dejar atrás la creencia de que la emoción es la enemiga de sus logros profesionales sino su aliada hacia su verdadera orientación, energía y valoración personal.

Ya que, de no ser así, los sentimientos pueden tener una implicación en la armonía de las moléculas emocionales que afecta cada aspecto de la fisiología de la persona y puede promover una buena salud o enfermedad. Ya que cada célula del cuerpo se sintoniza con la emoción que se experimenta (Larios, 2010) y si esta no se expresa se queda estancada en el cuerpo “por la vista y el sufrimiento son los

principales medios de percepción de aquellos que no poseen más que una consciencia parcial de su cuerpo” (Bertherat, et al, 1988, p.50) y es ahí donde se puede presentar la enfermedad como ansiedad, exceso de estrés, insomnio o desgaste físico ante la sobre carga laboral, ya que la mujer está implicada en sus acciones, en sus relaciones con los otros y los objetos que la rodean, se ve afectada y tocada por los acontecimientos que la envuelven (Le Breton, 1998).

La comprensión del proceso único de la valoración personal en el autocuidado de la mujer no está completa sin la importancia de la experiencia emocional y la manera en cómo se relaciona la persona consigo misma y su ambiente, sea la sociedad, su mundo laboral o familiar. Ya que la emoción promueve el desarrollo personal y social. En palabras de Hochschild (1990, como fue citado en Bericat, 2000) las emociones son entendidas como aquello que nos dice que hay afuera desde lo que se siente adentro, donde no basta con expresarlas sino hay que experimentarlas.

El mundo exterior es un reflejo de las creencias y expectativas que tiene la persona de sí misma. Por lo que la enfermedad, es un indicador de que algo no está equilibrado o existe una creencia falsa en el inconsciente; algo cree, dice, hace o piensa la persona que no es para su bienestar. Por ende, el estar en contacto con los sentimientos y el saber regularlos le permite a la persona encaminar su autocuidado desde su sabiduría orgánica.

### **3.4 Los Retos Personales y Construidos de la Mujer**

El hecho de que la mujer pueda ponerse en contacto con sus propias necesidades y deseos es un paso importante para enriquecer la imagen de sí misma. Pero igualmente sustancial es trabajar con los desafíos que se anteponen en su proceso personal y profesional. Ya que, su carrera laboral tiene otras complejidades adicionales y según las distintas etapas de la vida pone un mayor énfasis en su ámbito profesional o en su vida personal.

La cuestión de la maternidad representa muchas veces no avanzar más en su trayecto profesional porque ella misma no desea hacerlo, prioriza otros roles o porque su entorno familiar no es lo suficientemente colaborador. La mujer

permanentemente acomoda su carrera laboral a sus etapas biológicas y de construcción de familia. Es una verdadera artista que maneja el arte del equilibrio al cuidar todos sus roles, Dessler (2000, como fue citado en Alles, 2000). De esta manera, no hay éxito profesional para la mujer si no alcanza a cubrir las demandas en el ámbito profesional sin descuidar el familiar. Se tropieza con la imagen tradicional que la mujer tiene de su propio papel social que ante todo asegura el rol de madre y esposa que la sociedad le ha confiado, y si además llega a ejercer una profesión que le guste, cree entonces que ha tenido éxito profesionalmente (Páchadre y Roudy, 1983).

Por lo que el acceso limitado a un empleo equilibrado con las tareas domésticas la deja fuera de las mejores opciones disponibles y de las ventajas sociales que representa un trabajo con salario. Ariza y Oliveira (2005, como fue citado en Urrutia, 2005) comparte que algunas mujeres deben afrontar la actitud del marido, donde tiene una percepción negativa de su actividad extra doméstica ya que considera que les quita atención a las tareas del hogar y el cuidado familiar. Sin embargo, al contar con menos diversidad de mujeres en el campo laboral, las mismas empresas pierden la riqueza que brinda el tener diferentes puntos de vista y liderazgos dentro del trabajo, situaciones que no solo afectan a la mujer sino también al desarrollo de las empresas.

Las mujeres cuentan con más recursos conocidos como habilidades sociales y de comportamiento, como el dirigido a objetivos, a la organización, a la constancia para la realización de tareas, a la autodisciplina, a la capacidad de cooperación y a la atención (Buchmann, DiPrete y McDaniel, 2008, como fue citado en Viera, et al., 2021). Sería válido suponer que las mujeres, después de graduarse, pueden asumir funciones de liderazgo e incluso ganar salarios competitivos y comparables a los demás hombres. Pero, esto no ha sido el caso, a pesar de los altos niveles de preparación educativa, la ventaja femenina en estas áreas pueden ser un espejismo, ya que los éxitos educativos de las mujeres no se han traducido en logros socioeconómicos, en parte debido a respuestas económicas, sociales y políticas.

Por su parte Barrera (2001) también refiere que la educación no es el

principal rasgo para alcanzar el éxito profesional, al entrevistar a varias mujeres observó que este indicador llegó a ocupar el tercer lugar después de la tenacidad y la propia seguridad e independencia. Por lo que no sólo están los obstáculos externos, sino que existen retos subjetivos que habitan en la mujer, como el no sentirse suficientemente buenas en lo que hacen, vivir con inseguridad en un puesto importante por miedo a ser boicoteadas, creer que siempre les hace falta algo por aprender o hacer y así poder ascender a una nueva posición laboral, sentirse poco profesionales y pensar que tienen que dar el doble de esfuerzo para que su trabajo sea visto y valorado.

Lo anterior remite a nombrar el síndrome del impostor, ya que es otra de las razones por las cuales no hay un triunfo traducido en el área laboral para las mujeres. Este síndrome “se caracteriza por un conjunto de sentimientos de culpa por el éxito y la incapacidad para interiorizarlos, además de un sentimiento intenso de falsedad, experimentado por personas con una apreciable historia de éxito” (Vilchez-Cornejo et al, 2020). Las mujeres consideran que sus propias capacidades no son lo suficientes para lograr el objetivo, aunque sean objetivamente capaces y competentes. Pareciera que están convencidas de que engañan a su entorno respecto a sus talentos y habilidades y tienen miedo de ser expuestas como un fraude o impostoras. Existe una dificultad de la persona de internalizar sus éxitos y al mismo tiempo tienden a magnificar los fracasos.

De esta forma, Zabludovsky (2001, como fue citado en Barrera, 2001) identifico cierta dificultad en la valoración personal en las mujeres por lo cual sugiere cierta ausencia de autorreflexión crítica y rechazo a aceptar abiertamente sus propios defectos. Por lo que la limitante subjetiva como la falta de confianza en ellas mismas o la falta de reflexión fomenta una duda de sus capacidades. La cual continua como un obstáculo latente en la vida laboral de la mujer, así como las actitudes que se adjudican por su condición femenina como son, la propia inseguridad, el sentimentalismo, la timidez o la falta de agresividad para hacer valer sus puntos de vista (Daskal, 1994).

Por ende, los obstáculos en la valoración personal de la mujer son el conjunto de creencias previas acerca de sus capacidades, la fuerza de estas y la

necesidad de seguir sosteniéndolas ya sea para mantener una consideración condicionada por el contexto familiar y social o porque no ha tenido la oportunidad de darse cuenta de ellas para favorecer su tendencia actualizante, en la idea de "que cada una observe y registre, en los diversos aspectos de su vida cotidiana, los mecanismos auto descalificantes como aquellas desvalorizaciones provenientes de otros" (Daskal, 1994, p.134). Pero también reconocer la existencia de motivaciones que tiene la mujer en su desarrollo profesional.

### **3.5 Las Motivaciones para el Crecimiento en la Mujer**

El espacio laboral abriga la posibilidad de crecimiento a las mujeres, al favorecer en ellas un proceso de cambio que finalmente las conduzca a su propia autonomía, el trabajo les representa una fuente de autoidentidad, de valoración propia y social (Lagarde, 2021), lo que les permite ser una plataforma propicia para otros cambios que les sean de beneficio para su desarrollo.

Si el trabajo se considera como un fin en sí mismo, es posible que no se logre impulsar a las personas hacia un desarrollo personal significativo. En este sentido, resulta crucial fomentar no solo la satisfacción laboral, sino también la búsqueda de un propósito trascendental. Como señala Frankl (2019), la autorrealización no debe ser vista como un objetivo en sí misma, sino más bien como el resultado legítimo de trascender más allá de uno mismo. En otras palabras, el sentido de la vida, o en este caso la motivación laboral, se alcanza cuando se aplican los talentos y habilidades individuales en beneficio de los demás.

Por lo tanto, si una persona se enfoca exclusivamente en su autorrealización, es probable que se le escape, ya que esta se encuentra intrínsecamente ligada a la entrega hacia los demás o hacia las personas amadas. Como señala Hyde (1995), una de las principales motivaciones laborales de las mujeres es la responsabilidad de cuidar y contribuir económicamente al bienestar de su familia. En este contexto, la dedicación hacia los demás puede convertirse en un poderoso estímulo para el desarrollo personal y profesional de la mujer en el ámbito laboral.

La autorrealización se ve favorecida por un ambiente adecuado que permite que la persona se desarrolle en su propia singularidad y tenga oportunidades de

realizarse plenamente. “la persona es más ella misma, al realizar con más perfección sus potencialidades; está más cerca del núcleo de su ser; es más plenamente humana” (Maslow, 2019, p.163). Así mismo Rogers (2020) comenta que existe una fuerza de vida que toda persona lleva en su interior cuya función es activar la motivación necesaria para desarrollar las propias potencialidades.

De esta manera, “el hecho de que las mujeres puedan reconocer sus propias necesidades, deseos, fantasías y proyectos, así como con un contexto amplio y estimulante, es un paso importante para enriquecer la imagen de sí misma” (Daskal, 1994, p.132). La potencialidad de cambio del trabajo fuera de casa es capaz de proporcionar un vínculo con su identidad, su valoración personal que fomente su crecimiento hacia la autorrealización.

Maslow (2019), comparte que para llegar a un estado motivacional la persona ha de estar satisfecha en su necesidad básica de seguridad, de amor y estima para así poder enfocarse en su autorrealización “definida como realización creciente de las potencialidades, capacidades, talentos; como cumplimiento de la vocación y como tendencia constante hacia la unidad, integración o sinergia, dentro de los límites de la misma persona” (p.62). De esta manera, Bardwick (1971, como fue citado en Hyde, 1995) encontró que las mujeres tienen un nivel elevado de motivación para el éxito, en diversos periodos de su vida, por lo que si el ambiente no es el adecuado para desarrollarse con seguridad puede ser causa de ansiedad de manera que suprima, durante algún tiempo, su motivación para obtenerlo.

También sus motivaciones le permiten conocer que tanto es capaz de desarrollar sus talentos y capacidades dentro de un ambiente seguro que le permita explorarse y desarrollarse. El hecho de recordar y plasmar la colección de pequeños triunfos durante la carrera profesional de la mujer podría llegar a alentar su motivación y fomentar el desarrollo de sí misma. “Las capacidades exigen ser utilizadas y tan sólo cesan en su exigencia cuando son realmente utilizadas de manera suficiente. (Maslow, 2019, p.234). La motivación para su desarrollo se agudiza por la satisfacción de los impulsos más que verse silenciados. Se convierte en un proceso gratificante, ya que al tener una oportunidad para realizar sus anhelos y ambiciones u obtener mayor número de habilidades, le permite conectar con su

ser creativo y poder encontrar una valoración personal que le permita sentirse satisfecha de sus logros personales y profesionales.

Puede decirse que existe una tendencia en la mujer para descalificarse en su vida profesional incluso cuando adquiere mayor experiencia, lo que le impide ver que estas “valoraciones negativas que tienen de sí mismas son las circulantes en la cultura respecto de las mujeres en general” (Daskal, 1994, p.127),

Y para ampliar estos supuestos fue necesario plantear un camino metodológico con el fin de conocer a profundidad a la población implicada en su contexto a través de la intervención en la modalidad de taller.

#### **Capítulo IV Fundamentación Metodológica**

Desde el paradigma de la investigación cualitativa se buscó explicar y comprender la dinámica de la población a estudiar, y, sumado a ello, la capacidad de dar un mayor entendimiento y significado a lo que vive la mujer joven ejecutiva de una empresa de tecnología en relación con su valoración personal. Por lo que la fundamentación metodológica permitió dar cuenta de la población implicada en su contexto a través de una intervención desde el campo del Desarrollo Humano con el propósito de “tomar parte en una situación, problema...para favorecer algún tipo de transformación” (Gomez y Alatorre, 2014, p.3)

De manera complementaria Segre, et al., (2014) refiere que “la investigación exigirá, cada vez más, la integración de la vía privilegiada de la metodología cualitativa para la comprensión holística de la existencia humana” (p.382). Donde se coloca en este caso a la mujer ejecutiva joven con el fin de realizar una intervención desde la perspectiva del Desarrollo Humano para no sólo comprender su realidad, sino también su intersubjetividad en relación con los otros desde un contexto cultural, social e histórico implicado en su desarrollo como persona.

##### **4.1 ¿Qué es Intervenir desde el Campo del Desarrollo Humano?**

En el proceso de la intervención se requieren a dos partes involucradas quien facilita y las personas, organización o grupo en estado vulnerable, en donde se establezca una relación de afectación e influencia. Se inicia con promover la

relación, en la cual se desarrolla la confianza y se definen los problemas, para luego abordar la etapa de estrategias donde se seleccionan los métodos más adecuados para abordar el apoyo requerido (Okun, 2010).

Rogers (1986, como fue citado en Lafarga y Gómez, 1986) comenta que intervenir es “aquella (relación) en la que debería surgir en una o ambas partes un esfuerzo encaminado a obtener una mejor expresión y un considerable uso funcional de los recursos internos latentes del individuo” (p.81). de tal manera que la persona pueda dar pasos hacia donde realmente desea ir de manera positiva. Es vista como una relación de acompañamiento y ayuda se puede llevar a cabo no solamente en el área terapéutica, sino también en otros ámbitos como el vocacional, laboral, empresarial, en colectivos entre otros. Se distingue por ser un encuentro interpersonal donde no solamente interesa la ausencia de enfermedad o del dolor, sino que se promueve el desarrollo pleno de las personas y los grupos.

De esta manera el que intervine; el facilitador, participa también en un proceso de crecimiento al adentrarse a la experiencia del otro. El ser humano está capacitado para acompañar, escuchar, orienta a otro ser humano que está en estado de fragilidad ya que “los individuos manifiestan una asombrosa capacidad para brindarse mutua solicitud y asistencia” (Rogers, 2017, p.46). Con la sabiduría interna y por medio del acompañamiento la persona que se aborda confirma su individualidad, su valor, y reconoce los recursos propios que le permiten sobreponerse de su estado de vulnerabilidad. Esta relación promueve el cambio de la persona en dirección de su desarrollo y la vivencia de valores como “la apertura a la experiencia, al pensamiento divergente, la autoestima, el respeto a la autodeterminación individual, comunitaria y social” (Lafarga, 2016,5).

Desde el campo del Desarrollo Humano se promueve el ver a la persona por lo que es, evita buscar un diagnóstico o señalar patologías, con el fin de orientarla a reafirmar sus fortalezas. Hay un constante intercambio de verificar y contrastar el reflejo con el sentimiento sentido, con el fin de “clarificar y articular sus procesos internos, explorar asuntos, dejar atrás lugares obstructivos y llevar adelante su experienciar” (Friedman, 2005, p.1) Al centrar la atención en la experiencia de la persona en un encuentro interrelacional permite darse cuenta del el origen de su

incomodidad, dolor, o falta de sentido en la vida, podrá ir al encuentro con sus emociones e interpretaciones. En la intervención se le encamina a qué hacer con eso que piensa y siente. Es ahí cuando la persona toma responsabilidad de sí misma, busca una actualización en armonía y solidaridad sin afectar a otros.

Desde el Enfoque Centrado en las Personas es importante promover y mantener una comunicación que las lleve a descubrir qué les sucede, es decir acompañarlas para que puedan identificar lo que sucede en sus pensamientos, reacciones corporales, sus sensaciones “porque la sensación sentida es más precisa de lo que las frases dicen” (Segrera, 2014, p.35), aquella que se suele rechazar, pero viene de una interacción con lo que el cuerpo vive en ese momento. Para después, destinar tiempo a prestar atención a algo que es significativo, pero poco claro, sentido directamente pero todavía no conocido. Ir al origen de la herida, enojo o tristeza. Desde este enfoque se invita a que tomen responsabilidad de su lenguaje al expresarse desde el yo, es decir, en primera persona para enfocarse hacia su crecimiento en su desarrollo como personas.

Así, la intervención social desde el campo del Desarrollo Humano busca una relación de ayuda a través de una comunicación verbal y no verbal entre la persona que ofrece la ayuda y quien la recibe. Esto facilita “la exploración de las creencias, valores, actitudes, emociones y conductas de la persona que recibe la ayuda” (Okun, 2010, p.75), con el propósito de facilitar la comprensión que tiene de sí misma y de los demás.

Con la intervención se busca ayudar que “cada persona resuelva sus propios problemas en lugar de aportar soluciones externas o respuestas de ánimo y compasión” (Barceló, 2003, p.43), al favorecer espacios seguros donde sean escuchadas comprensivamente sus experiencias, emociones y sentimientos con una comprensión empática y desde una valoración positiva incondicional.

Para Buber (1993, como fue citado en Goleman, 2006), en la intervención quien facilita requiere que el yo asuma el riesgo de sumergirse a sí mismo plenamente en la relación, de permitirse ser afectado y cambiado de manera impredecible en el campo fenoménico. Implica además cuestionar las

interpretaciones y la relevancia que se le da a cada elemento de la experiencia, ya que las formas de percibir dependen de lo vivido con anterioridad en la figura del facilitador y de ahí tejen la intersubjetividad para establecer el vínculo con el otro. Esto brinda “algún tipo de transformación, de mayor o menor alcance, temporal o permanente, en la línea o no de lo esperado” (Gómez y Alatorre, 2014, p.8). Así, la intervención se conforma desde una intersubjetividad que promueve interpretaciones colectivas, que forman ciertas expectativas sobre los resultados a obtener y las acciones a realizar.

Durante la intervención social existirán diversas condiciones como la interculturalidad, la propia subjetividad e intersubjetividad de los involucrados que lleven a la incertidumbre, por lo que habrá cambios de rumbo o retrocesos con el fin de adaptarse a la población participante, ya que se está en territorio desconocido, con construcciones culturales diferentes, distintas maneras de afrontar la vida, de comunicarse o de resolver problemas. También lo objetivo y subjetivo se mezclan en un interjuego de historias, narrativas personales y colectivas. (Gómez y Alatorre, 2014). Es acercarse al estudio de la realidad a intervenir: la valoración personal de la mujer ante sus motivaciones y desafíos.

#### **4.2 La Fenomenología en la Comprensión de la Experiencia.**

La fenomenología tiene sus inicios en la filosofía de Husserl (1962), al estudiar la experiencia personal tal como la presenta o percibe la persona, afirma que el hombre se conoce a sí mismo por lo vive, no por lo que piensa. Así mismo, Heidegger (1889-1976), profundiza en el hecho de que cada persona cuenta con su propia realidad del mundo, por lo que no existe una sola y única verdad. “Las vivencias son un flujo autónomo de producción de sentido, eminentemente intersubjetivo; por lo tanto, que no se traduce en una verdad absoluta” (Dantas y Moreira, 2009, p.249). La comprensión de la experiencia ganada por medio de la relación interpersonal es un valor conjunto porque a partir de las vivencias es como se ve a los otros.

Para Merleau-Ponty (1945, como fue citado en Moreno, 2000) “la fenomenología es el estudio de las esencias; pero asimismo es una filosofía que las resitúa dentro de la existencia y no cree que pueda comprenderse al hombre y al

mundo más que a partir de su facticidad” (p.23). Es desde la conciencia vivida en la pertenencia al mundo que posiciona a la persona en una comunicación consigo misma, su alrededor y la sociedad, donde la experiencia adquiere un significado que se recupera más allá de la simple vivencia, implica “la acumulación de los significados de la experiencia que posibilita la producción y transmisión de conocimientos” (Moreira, 2001, p.281).

Desde la fenomenología realidad debe ser descrita, no analizada, ni explicada, ya que es una experiencia personal, no habría ninguna razón externa para pensar que la persona no lo ha vivido, no lo sintió o no percibió las cosas como dice que lo hace. Ya que ella está mezclada con el mundo y la experiencia corpórea, es el ser mismo y su experiencia, es volver a lo que sucede en la vida diaria de cada persona (Espinal, 2011).

Por lo que no existe una medición exacta de la esencia de la experiencia, la fenomenología es descriptiva y no tiene que dar proposiciones exactas. “Ello ocurre porque las esencias que descubrimos cuando nos esforzamos por pensar lo vivido, la experiencia, no son, en las propias palabras de Husserl esencias exactas, es decir, susceptibles de una determinación unívoca” (Perruchoud, 2015, p.65). Es posible pasar por una reducción al regresar a la parte espontánea de la subjetividad con una mirada libre de interpretaciones, para no negar su experiencia, sino para comprenderla, ya que es en mundo de lo vivido donde la persona encuentra sentido a su existencia.

Para Gendlin (1966, como fue citado en Sassenfeld y Moncada, 2006) lo que experimenta la persona se entrelaza con lo objetivo y lo subjetivo. Para la fenomenología “nunca se experimenta una ‘experiencia’ o unos sentimientos; siempre tratan, se derivan o están en situaciones-en-el-mundo” (p.94). Para comprender a las personas, a las organizaciones, los grupos deben percibirse desde su marco de referencia, ya que sus experiencias no son actos aislados, estos están conectados y relación a algo o con alguien.

Merleau-Ponty (1945, como fue citado en Perruchoud, 2015) sostiene que la experiencia es fuente de todas las reflexiones e interrogaciones. “La teoría del

conocimiento de Merleau-Ponty quiere ser una teoría comprometida que mire hacia el hombre y su existencia con respeto y ética” (Perruchoud, 2015, p.68). Desde la fenomenología implica dejar aquello que se muestra a sí mismo y ser visto a partir de sí mismo. El conocimiento del mundo y de nosotros mismos es un proceso social, implica una creación de los seres humanos en mutua interacción (Moreira, 2001), como lo es la construcción y reconocimiento de la propia valoración personal.

Es comprender que la experiencia inmediata es lo único que podemos llegar a conocer con certeza. Es aquí donde el método y la filosofía fenomenológica se empatan, y las dos tienen a Husserl (1859-1938) como fuente y la experiencia como una herramienta para comprender al otro y su realidad. “La fenomenología se niega a explicar el mundo, quiere solamente ser una descripción de lo vivido” (Camus, 2006, como fue citado en Tobías y García- Valdecasas, 2009, p.145).

### **4.3 El Método Fenomenológico**

En la presente intervención el método fenomenológico favoreció el conocimiento de la experiencia de la población implicada, entenderla tal como la viven, acercarse de manera auténtica a las personas participantes; a las mujeres ejecutivas, para acompañarlas en el reconocimiento de su valoración personal, sus motivaciones y desafíos en un ambiente de reflexión con una actitud de aceptación.

Husserl (1962) propone este método para conocer la experiencia de las personas en lugar de mirarlas a través de teorías. Para (Martínez, 2018) la epojé implica hacer una suspensión de las experiencias, juicios o valores tanto como sea posible para poder describir la experiencia de los otros sin intentar llegar a conclusiones y tener en cuenta que cada una de ellas no tiene el mismo valor ya que estas poseen un sentido y significado distinto. El método fenomenológico es aquel que permite “la descripción del hombre en el mundo, de la realidad vivida, de la experiencia” (Moreira, 2001, p.280)

Desde el método fenomenológico, se buscó que la teoría emergiera a partir del encuentro entre la experiencia y el fenómeno. El punto de partida fue la descripción detallada del fenómeno a partir de la experiencia inmediata al tener en cuenta tanto las circunstancias externas en las cuales se manifiestan como los

procesos intersubjetivos relacionados de quien los estudia y experimenta. (Sassenfeld y Moncada, 2006). Así mismo Dantas y Moreira (2009), comparten que quien intervine no solo investiga aquello que le inquieta, sino que le motiva o le implica indagar en relación con una población, “existe una relación dialógica constituida por el interés en aprender, con el otro, el significado del fenómeno en cuestión” ( p.250).

Por lo que el método fenomenológico aportó un modo de indagar la realidad de las mujeres jóvenes ejecutivas, para comprender los fenómenos cotidianos que se les presentan en su día a día y poder atender al objeto de estudio; la valoración personal. Como “fundamento para investigar y entender de manera exacta y empírica la experiencia que el ser humano tiene del mundo, de sí mismo y de sus semejantes” (Sassenfeld y Moncada, 2006 p.94).

Dicho método, consiste entonces en dejarse influenciar por las características de la experiencia vivida por la persona, para poder aceptar los datos fenoménicos sin juicio y con una descripción lo más detallada y apegada a lo experimentado en el momento presente para no contaminar la percepción. Sin embargo, no es solo mantener la epojé como una parte del proceso. San Martín (como fue citado en Aguirre-García y Jaramillo-Echeverri, 2012) hace la invitación a “luego de la puesta entre paréntesis, nos dirigimos a la conciencia y en ella vemos tanto los fenómenos como los modos en los que se presentan y se constituyen” (p.59)

De manera complementaria Dantas y Moreira (2009) refieren que desde el método fenomenológico se reconoce la conexión del hombre con el mundo como una forma una reciprocidad al generar un flujo constante de experiencias. Quien interviene va más allá de la epojé, busca dar cuenta del significado de la experiencia vivida de la población implicada través de regresarla a ellas mismas a promover la reflexión. Dicho de otra manera, esta emerge en forma reactiva a partir del encuentro con uno mismo y con el otro, previo a una reflexión, y cuando la mujer joven ejecutiva se vuelve hacia su experiencia, la reconoce, la nombra dándole un sentido y significado que le permite hacer presente sus motivaciones, desafíos y formular una reflexión, como “un acto de retorno a sí por el cual retoma en la claridad

intelectual y en la responsabilidad moral el principio unificador de las operaciones entre las cuales se dispersa y se olvida como sujeto” (Moreno, 2005, p.159)

Por su parte Merleau-Ponty (1945, como fue citado en Dantas y Moreira, 2009) busca centrarse en la existencia y lo fundamental dentro de la investigación fenomenológica que es la representación de lo vivido. De esta manera, se vuelve importante diferenciar con claridad entre lo efectivamente vivenciado y todo el conjunto de elementos asumidos, establecidos, aprendidos y/o inferidos por quien investiga, que determinan y sesgan la experiencia del fenómeno tal como se presenta.

De manera complementaria en esta ruta metodológica se realizó un abordaje desde una propuesta como la investigación acción participativa (IAP) con la población participante con el fin de conocer cómo es su experiencia como mujeres jóvenes ejecutivas en una empresa de tecnología en torno a su valoración personal e ir al campo de su vivencia desde la intervención que les permitió reconocerla, expresarla al tomar conciencia de lo subjetivo y la intersubjetividad en la construcción de su valoración personal.

#### **4.4 La Investigación Acción Participativa**

Se buscó no sólo conocer la realidad sino actuar sobre ella, con la finalidad de promover una transformación desde la (IAP). En la idea de incidir en sus realidades en donde cobraron sentido sus motivaciones y desafíos particularmente en el ámbito laboral a través de un proceso reflexivo con el fin de “desatar las posibilidades y potencialidades de la actuación que están latentes” (Ander-Egg, 2003, p.7) en ellas.

La IAP al ser un método participativo, permitió el reconocimiento de las experiencias de las mujeres y devolvérselas. Esto suscitó nuevas perspectivas para lograr una mejor comprensión de su realidad en el proceso de su valoración personal. Por lo que no es suficiente conocer sin comprender las experiencias vividas de las mujeres, se requirió un nivel de honestidad durante la intervención para fomentar el desarrollo de la relación ya que se tuvo que ahondar en las diferentes perspectivas de las participantes para así dar respuesta a sus necesidades como grupo y que ellas pudieran tomar conciencia de sus propias

capacidades para movilizar sus recursos personales en este encuentro interpersonal.

La IAP representó un aporte importante, ya que permitió construir y comprender las experiencias de las mujeres en su vida cotidiana, donde la comunicación se materializa en relaciones interpersonales que pudieron ser observadas empíricamente. “La IAP considera a los participantes como actores sociales, con voz propia, habilidad para reflexionar y capacidad para participar activamente en el proceso de investigación y cambio” (Balcazar, 2003, p.67)

La IAP va más allá de solo ser un método de investigación al tener como propósito generar conocimiento. Ya que al involucrar teoría y práctica es el resultado de una reflexión grupal. La Investigación Acción Participación cuenta con tres aspectos fundamentales; a) la participación de todos los agentes involucrados, b) buscar la transformación social y, c) quien investiga busca una transformación para el mejor vivir de los involucrados (Ander-Egg, 2003).

El abordaje de esta propuesta de intervención se vio reflejada en el diseño e implementación de un taller dirigido a la población implicada.

#### **4.5 Propuesta de Intervención**

Intervenir en aspectos particularmente humanos conlleva que la población participante se sienta en confianza y en un ambiente seguro con el fin de promover su desarrollo, su apertura a la experiencia. En este sentido, quien realiza la intervención funge como una persona que facilita y acompaña a cada uno de los participantes en su proceso de crecimiento personal y grupal a través de la modalidad de taller.

##### **4.5.1 El Título de Intervención**

“Descubriendo mi valor como persona”

Motivaciones y desafíos

##### **4.5.2 Descripción de Intervención**

En la modalidad de taller se propició un espacio de acompañamiento desde el Enfoque Centrado en las Personas con mujeres jóvenes ejecutivas que trabajan

en una empresa de tecnología que les permitió reconocer y valorar su potencial personal en las diferentes situaciones que afrontan en su vida laboral.

#### **4.5.3 Población**

Mujeres ejecutivas de 25 a 45 años, que en el argot empresarial son llamadas “contribuidoras individuales.”

Cabe recordar que las acciones realizadas en el proceso de la problematización fue posible identificar la problemática y las necesidades de esta población, por medio de entrevistas cualitativas con cuatro mujeres, a partir de las cuales fue posible la construcción de un árbol de problemas que permitió identificar el problema central y las problemáticas involucradas con sus causas y consecuencias, así como el reconocimiento de sus necesidades.

#### **4.5.4 Problemática Identificada**

En torno a la mujer ejecutiva joven:

- Se vive en duda de sus capacidades en el ámbito laboral.
- Existen constructos sociales que configuran el rol de la mujer en el ámbito laboral, cuyos éxitos se le dificulta reconocerlos porque asume que debe estar siempre para los demás y atender las necesidades de estos.
- Prevalece una falta de referentes de éxitos laborales femeninos disponibles para modelar actitudes de valoración personal y profesional.
- Al intentar visibilizar su valoración personal se ve afectada poco a poco la confianza en sí mismas y sus motivaciones, lo cual puede llevarlas al autosabotaje.
- Es frecuente que deposite su valía en opiniones externas busca depender de la retroalimentación positiva para reconocer que hace bien su trabajo.

#### **4.5.5 Necesidades Detectadas**

- La construcción de espacios seguros que favorezcan la expresión de emociones y el autoconocimiento de la experiencia al sentirse acompañadas.

- Reconocer sus logros, recursos y talentos para saberse capaces y verse con las riquezas experienciales propias que ya tienen y sentirse plenas desde su unicidad en el mundo laboral.
- Confiar en su sabiduría interna con el fin de adueñarse de su voz interior y expresar sus opiniones a pesar de la crítica social que han recibido, reconocer que puede aportar en el ámbito en el que se desenvuelve.
- Una necesidad de expresar sus deseos y anhelos laborales ante los retos personas y los contruados desde sus entornos inmediatos.
- Promover el autocuidado para poder identificar cuando necesita hacer pausas durante el horario laboral o se requiere poner algún límite.

#### **4.5.6 Justificación**

La falta de valoración personal afecta la confianza, la autenticidad, la autoestima y la identidad misma de la mujer llevándola a su propio desdibujamiento personal y laboral. No logra concebir sus capacidades y por lo tanto no alcanza sus metas profesionales. Por lo que, al buscar afrontar sus miedos, motivaciones y desafíos permanece en su zona de confort en lugar de dar los pasos necesarios para cambiar. Las mujeres “la mayoría de las veces, tienen poca consciencia de lo que a cada una le motiva realmente, es decir, poca claridad en sus propósitos de vida y una falta de autovaloración” (González, 2020, p.9). Al responder a las necesidades del mundo externo pierde el sentido de sí misma, ya sea porque la situación laboral cada vez es más competitiva y por demostrar su valía, trabaja el doble de tiempo que los hombres, o bien por que atiende otros roles como el ser madre, esposa lo cual la lleva a manejar altos niveles de estrés que al final la empujan a una negación de sí misma en el reconocimiento de su valor personal.

#### **4.5.7 Propósito General de Intervención**

Facilitar en un grupo de mujeres ejecutivas jóvenes el reconocimiento y comprensión de su valoración personal, a través de un espacio de escucha en la modalidad de taller desde el Enfoque Centrado en las Personas para promover su desarrollo personal.

#### 4.5.8 Metodología

El proceso metodológico se consideró desde el acompañamiento a través de la facilitación en un taller, que buscó en todo momento transitar en el reconocimiento de la valoración personal de la población implicada desde los referentes teóricos del campo interdisciplinar del Desarrollo Humano, el Enfoque Centrado en las Personas y el método fenomenológico para entender el experimentar de estas mujeres participantes. De esta manera, durante el taller se generó un encuentro donde las personas fueron tocada por la esencia de las demás al permanecer en apertura, asombro y con libertad de caminar en la relación. Implicó promover una experiencia interpersonal con cuestionamientos, reflexiones y valoraciones propias (Segrera, 2014)

En este interactuar entre ellas, con pensamientos y emociones divergentes significó reconocerlas en su singularidad y sus cualidades, es por ello por lo que “al enfrentarme con otros yo no pienso qué podría saber acerca de ellos, sino que estoy dispuesto, preparado para aceptar lo que ellos van a revelar” (Schmid, 2008, p.5). Así, al intervenir fue importante generar condiciones donde pudieron acceder a sus historias de vida desde sus vivencias y con la libertad de expresarla con el fin de darles un significado.

También, fue importante reflejar estas vivencias no solo de manera verbal, ya que en ocasiones no encontraban las palabras para expresarlas, pero su cuerpo lo hizo por ellas. En este caso, fue importante que las condiciones propuestas desde el ECP con Rogers (2002) como la comprensión empática y aceptación incondicional fueron percibidas por las participantes. Esto permitió que reconocieran la figura de quien facilita como alguien presente física y emocionalmente para ellas, quien favoreció la capacidad de escuchar, comprender el significado de la experiencia de las participantes desde una mirada fenomenológica y fue posible devolverles dicha comprensión con alguna frase o reflejo para promover en la población participante acercarse a la comprensión de su experimentar en torno a su validación personal.

En este encuentro interrelacional fue posible hablar de la persona desde dos dimensiones; la primera, centrada en lo individual como ser humano y su proceso personal o subjetivo en su caminar hacia una consideración positiva y desarrollo. La

segunda que atendió a lo relacional, al encuentro con los otros a la intersubjetividad. Ya que la persona es quien ha llegado a ser ella misma y poder mirarse en los demás, que le implica una interdependencia, solidaridad y responsabilidad (Schmid, 2008). Además, se buscó también promover un tejido grupal construido en conjunto con los demás agentes participantes, ya que una persona, no se puede desarrollar a costa de sacrificar o ignorar elementos o aspectos, suyos y de los otros (Segrera, 2014). Un crecimiento integro no puede darse con base en la destrucción de una parte del sistema personal y social. “La vida sólo puede comprenderse retrospectivamente, pero debe vivirse hacia delante” (Barceló, 2003, p.103).

De esta manera el Enfoque Centrado en las Personas habilita a la facilitadora como promotora del campo del Desarrollo Humano a poder conformar una forma de vida para recibir al otro por medio de su propia congruencia y el modelar una comprensión empática y aceptación incondicional que impulse el desarrollo de quienes participan en una intervención social.

#### **4.5.9 Descripción de la Estrategia de Intervención**

El taller es una estrategia que permite desarrollar conocimientos de una manera participativa y que resultó pertinente a las necesidades de las mujeres jóvenes ejecutivas. Fue “un dispositivo para hacer ver, hacer hablar, hacer recuperar, para hacer recrear, para hacer análisis o sea hacer visible e invisible elementos, relaciones y saberes, para hacer deconstrucciones y construcciones” (Ghiso, 1999, p.142). El taller como estrategia experiencial involucró la acción entre las personas con el fin de generar un espacio para implementar una intervención de la mano con lo propuesto desde el ECPs.

Fue un lugar con la invitación de no solo reflexionar sobre la experiencia propia y su mundo interno sino de encontrarse con otras mujeres y estar abiertas a lo desconocido y dejarse sorprender por cómo la mirada de los otros las puede transformar, dentro de esta perspectiva ya que “lo más personal es lo más universal” (Barceló, 2003, p.42). De esta manera, se promovió que cada una de las participantes encontrara sus propios recursos en lugar de aportar soluciones o consejos, se favoreció un encuentro de aceptación y comprensión empática para generar condiciones de escucha comprensiva y de participación.

Involucró la acción ya que se buscó que compartieran sus experiencias en torno a la valoración personal, así como promover la posibilidad de verse a sí mismas y a las demás para después poder recuperar y analizar lo que sucedió en ellas, en un ambiente horizontal democrático al ser todas integrantes en la construcción de conocimiento sobre la valoración personal. También abordaron las distintas maneras de reconocer su proceso de valoración personal, haciéndole frente a la misma necesidad, solo que cada una con distintos recursos personales. De acuerdo con Rogers (2007) facilitar un taller permite “conocer de manera profunda a los otros miembros y su propio ser interior, el ser que, de otro modo, tiende a ocultarse detrás de su fachada” (p. 131).

En este ámbito y desde la facilitación permitió desarrollar la grupalidad donde se priorizó una escucha comprensiva y las condiciones desde el ECPs. De esta manera, como espacio de promoción de crecimiento fue único y cada ejecución tuvo su propia particularidad ya que las involucradas brindaron esta diversidad y riqueza.

Se procuró acceder o crear conocimientos desde nuevas maneras de ver, hablar, y vivenciar sus experiencias con el fin de asumirse como personas de conocimiento y acción. Se compartieron vivencias, donde las mujeres pudieron sentir que es un ambiente propio para reconocer y ser reconocidas desde la vulnerabilidad, la incertidumbre y donde “las emociones juegan un papel importante en el proceso de investigación y de que éstas pueden ser condiciones de éxito de fracaso de este” (Ghiso, 1999, p.148). Al ponerle atención a las emociones que experimentaron permitió comprender la experiencia y de ahí conocer la acción que surge de esta vivencia.

El taller se realizó en 7 sesiones, con una duración de 2 horas y media cada una, en la empresa de tecnología donde labora la población implicada en el tema. Se les dio conocer el consentimiento informado (Anexo 2) en la idea atender a la ética y confidencialidad, se les comunicó que la información sería de uso exclusivo académico, donde su identidad se vería protegida con el uso de seudónimos en la recuperación de la información así como identificar el número de la sesión correspondiente.

A continuación, se presentan los temas de las sesiones que se llevaron a cabo y que tuvieron sus respectivas planeaciones (Apéndice C), así como la calendarización de estas.

#### 4.5.10 Temáticas de las Sesiones

1. Conocernos y construir los acuerdos del taller.
2. Con los Ojos que nos miramos.
3. ¿Quiénes somos? Nuestras historias de vida.
4. ¿Cómo me veo? en comparación a quién realmente soy.
5. Reconozco mi proceso de valoración personal.
6. Reconozco mi proceso de valoración personal y desafíos ante el mundo laboral.
7. Reflexión final en torno a la valoración personal y sus motivaciones, así como lo aprendido durante el taller.

#### 4.5.11 Calendarización de las Sesiones del Taller

**Tabla 4**

*Fechas de las sesiones*

Calendario del Taller	
Temas de las sesiones	Jueves del año 2024
1. Conocernos y acuerdos.	21 de sep.
2. Con los ojos que nos miramos.	28 de sep.
3. ¿Quiénes somos?	5 de oct.
4. ¿Quiénes somos? (segunda parte).	12 de oct.
5. Reconociendo mi valoración personal.	19 de oct.
6. Valoración y desafíos	26 de oct.
No hay sesión.	2 de nov.
7. Motivaciones y cierre.	9 de nov.

Al concluir con la intervención fue posible recuperar de manera significativa la experiencia de este grupo de mujeres, la cual permitió identificar elementos característicos desde el campo del Desarrollo Humano como la facilitación y el acompañamiento por parte de la supervisión. Esto brindó la oportunidad de identificar los primeros hallazgos, donde algunos de los apartados se encuentran

narrados en primera persona debido a que aborda la experiencia personal de la facilitación.

## **Capítulo V Primeros Hallazgos, Relato Reflexivo de la Intervención**

El presente apartado tuvo como propósito dar cuenta de la experiencia de la intervención en la modalidad de taller que llevó por nombre: “Descubriendo mi valor.” Este proceso se realizó de la mano de la supervisión, con la finalidad de tener un acompañamiento en la facilitación que oriento el cuidado ético las involucradas, así como la observancia en el proceso desde la perspectiva del campo del Desarrollo Humano. Representó un espacio de escucha desde el Enfoque Centrado en las Personas que promovió el reconocimiento de la valoración personal, así como los desafíos y motivaciones de la población implicada, al fomentar un entorno que permitió que estas mujeres se expresen tal cual son y encontraran en sí mismas las respuestas en el sentido de su existencia (Carretero, 2004).

Como parte del contenido se aborda mi papel como facilitadora o bien la vivencia como acompañante durante el taller donde se menciona lo que me sucedió, para luego ahondar en la narrativa de cada una de las participantes al recuperar sus experiencias en relación con el tema y lo que vivieron dentro del grupo. Después, se abordó mi estilo de acompañamiento o mejor conocido como facilitación, mis retos y áreas de oportunidad. Se muestra también cuales fueron las pautas de acción, cómo abordé al grupo y qué efecto tuvo en las integrantes, para luego identificar qué representó facilitar a esta población para mí.

### **5.1 Mi Vivencia como Facilitadora durante el Proceso de Intervención en el Taller**

Mi rol como facilitadora implicó llevar al terreno de la intervención actitudes que se consideran primordiales en el campo interdisciplinar del Desarrollo Humano desde el ECPs, la congruencia, la aceptación positiva incondicional y comprensión empática para que con la misma importancia sean percibidas por las personas, los grupos o las organizaciones al buscar promover un cambio. Se establece una relación interpersonal donde hay una apertura y reconocimiento de la experiencia (Lafarga y Gómez, 1986). En este caso de la valoración personal.

Al empezar a acompañar a estas nueve mujeres durante el taller descubrí que no solo existió el miedo a no estar preparada o no ser capaz de poder llevar a cabo las sesiones, sino que mis verdaderos miedos al facilitar eran no hacer un papel satisfactorio en lo siguiente:

- Realizar dinámicas grupales que promovieran la reflexión sobre la experiencia en torno a la valoración personal de las participantes.
- Intencionar de manera pertinente las respuestas de escucha en el reconocimiento y comprensión de la vivencia, ya que parten de una escucha atenta con comprensión empática para lograr captar el significado cognitivo y emocional de quien comparte sus pensamientos y emociones (Okun, 2001). Esto me generó temor por considerar que mis habilidades como facilitadora fueran inadecuadas o insuficientes para vincular las narrativas de las participantes.
- El que no encontraran valioso el taller. Este miedo tiene que ver con la dificultad que tenía de verme como una facilitadora en crecimiento y me impedía reconocer la importancia de las cosas que hago como el construir, instrumentar y facilitar. Pensé que no podría darles lo que realmente necesitaban para promover su desarrollo tanto en el ámbito laboral como en el personal y en un momento dado decidieran dejar de asistir.

Conforme avanzó el taller fue necesario realizar un ejercicio de introspección y reconocermelo como estudiante y no como una experta. Sin embargo, hubo momentos como a la mitad del proceso de la intervención que dude de mis habilidades y en lo implementado, al no percibir la respuesta esperada de parte de las participantes y llegué a pensar que ejercía presión en la búsqueda de lo que consideraba debería de suceder, particularmente en relación con el objeto de estudio: la valoración personal. Esto fue un proceso de aprendizaje que me permitió reconocer lo importante que era para mí el taller a pesar del miedo, ya que al conocer a cada una de las participantes descubrí mi propio interés por acompañarlas y darle seguimiento a lo que sucedía en estos encuentros interrelacionales. Me percibí con mayor seguridad al saber que pude de apoco

adquirir experiencia y así mismo la motivación incremento al saber que las participantes estaban interesadas y con una disposición a explorarse y compartir.

## **5.2 Las Participantes**

En esta sección se ahondará en la experiencia de cada una de participantes en el taller, sobre lo que expresaron, vivieron y sintieron. Se hizo uso de como ya se mencionó con anterioridad por cuestiones de confidencialidad:

Esmeralda: Al inicio de la experiencia, compartió sentirse "en el limbo" y con un deseo intenso de huir, debido al desequilibrio entre su carga laboral y sus responsabilidades como madre. Reconoció haber postergado su propio cuidado mientras atendía a su hija, esposo y madre. Durante el taller, trabajó en su valoración personal, cuestionando su valía profesional por no dominar el inglés, necesario en su trabajo actual, y sintiéndose insuficiente como madre al delegar la crianza de su hija a su hermana y madre. Al final, resignificó su rol materno, al reconocer su miedo que la acompañó, al encontrar fuerzas para estar presente en la vida de su hija. También comenzó a priorizar su autocuidado, como cuidar su alimentación, y aprendió a ponerse como prioridad en su vida desde una perspectiva de aceptación personal, no de juicio externo.

Ágata: Al inicio del taller, se identificó como "la oveja negra" de su familia, ya que es la única niña y tuvo que afrontar expectativas de género, como la presión de salir de casa vestida de blanco antes de independizarse. Durante el taller, reflexionó sobre cómo había validado su valía solo a través de la aceptación externa, sin reconocer sus propias potencialidades. A medida que avanzó el taller, comenzó a reconocer su propio poder y fortaleza como mujer, aunque aún afronta el miedo a la percepción de los demás. Desarrolló conciencia de que nadie puede apagar su luz y empezó a tomar decisiones alineadas con sus deseos y necesidades.

Diamante: Al principio, mencionó dificultad para reconocer sus cualidades y logros debido al "síndrome del impostor", ya que atribuía sus éxitos a la casualidad. Acostumbrada a complacer a otros, tanto familiares como amigos, se veía como la mejor hija y ejemplo para sus hermanas. A lo largo del taller, trabajó en valorarse en su relación sentimental y establecer límites saludables frente al alcoholismo de

su pareja. Desarrolló herramientas como la meditación y la reflexión, comenzó a descubrir y valorar sus propios deseos y habilidades. Reconoció sus logros como méritos propios y aprendió a desarrollar nuevas habilidades estratégicas, independientemente de la aprobación externa.

Aguamarina: A pesar de su naturaleza reservada, compartió que se encuentra en una etapa de redescubrimiento personal. Reconoció haber vivido para complacer a su familia y, anteriormente, a sus amigos, al sufrir el acoso escolar y la presión social. Al planificar su boda, afrontó la tendencia a compararse con otras y a priorizar las expectativas de su madre y suegra sobre sus propias necesidades. Al final del taller, reflexionó sobre sus deseos y dirección en la vida, al decidir retomar el control y dejar de lado las expectativas de otros para priorizar su propio crecimiento personal.

Alejandrita: Describió su naturaleza reservada y la percepción de compartir sus pensamientos como algo riesgoso. Apreció el ambiente seguro del taller, donde experimentó aceptación incondicional y comprensión empática, permitiéndole compartir sin miedo al juicio. Valoró estrategias que promovieron su autoconocimiento y profundización en su historia personal, reconoció la importancia de la paciencia y el amor propio en su proceso de salud personal.

Amatista: se ha vivido con una sensación de no ser “suficientemente inteligente”, debido al juicio que emitieron sus padres sobre ella: “ser burra”. Esto la hizo cuestionar cada logro que alcanzó, y siente que siempre va a necesitar más para ser valorada por ellos. Mencionó que no es un camino fácil el “nadar contra corriente”, es decir, ir más allá de la expectativa de sus padres y recuperar su propia valía como persona, esto significó no permitirles a otros calificarla “como tonta” u otro calificativo. Compartió también que fue difícil el proceso para encontrarse a ella misma, saber qué es lo que quiere, tomar sus propias decisiones, aprender a caerse y volver a levantarse y hacer las cosas a pesar del miedo. Ya que antes sus padres decidían por ella y la encaminaban por una vida que ella no quería, que, si bien por una parte esto le daba seguridad, pero la alejaba de su autenticidad.

Durante el taller afrontó varias dolencias con su cuerpo, y se dio cuenta de la dificultad que tiene para tomar reposo, ya que lo asoció con sentirse inútil y poco valiosa por no percibirse productiva. Identificó que todo esto viene de lo que le enseñaron en su familia, y a pesar de que ya no vive con sus papás, es como si tuviera una “voz interna” que es su mamá juzgándola por descansar. Hacia el final de la intervención logró reconocer la importancia del descanso, como una forma de atender a su propio cuidado al soltar la agenda laboral los fines de semana y priorizar sus necesidades. Además, aprendió a tomar momentos de pausa y preguntarse cuando empieza a presentar dolores de cabeza o parpadeo constante en el ojo ¿Qué necesita su cuerpo?

Ámbar: Recordó una infancia sobreprotegida y la lucha por encontrar su propia identidad. Superó situaciones de acoso, buscó terapia y exploró qué quería realmente en la vida. Su mudanza a Guadalajara la llevó a buscar un entorno donde se sintiera segura y aceptada, encontrando apoyo en amigos que valoraban su autenticidad. Aprendió a priorizar y validar sus propias necesidades sobre las expectativas externas, desarrollando confianza en sus opiniones y deseos.

Fluorita: Experimentó dificultad para reconocer sus logros, atribuyéndolos a la suerte o circunstancias externas. La noticia de perder su empleo durante el taller la llevó a enfrentar el miedo al desempleo y la percepción de que sus estudios en cine y literatura no son valorados en el mercado laboral. Reconoció cómo la sobreprotección y el juicio en su infancia la llevaron a autoboicotarse y buscar perfección en su trabajo. Al final, trabajó en desarrollar una valoración fluctuante de sí misma, aprendiendo a reconocer y afirmar su valía más allá de las expectativas externas.

Turquesa: Para ella este espacio fue una oportunidad de explorar: ¿quién es? Así como deslindarse de etiquetas que la han acompañado desde su infancia, si bien, no fue un proceso fácil para ella compartir sus vivencias, pero al coincidir las experiencias de vida de sus compañeras le permitió reconocer que desde pequeña ella abogó por el respeto y equidad ante su padre. Logró identificar que a veces sus papás no la valoraron y ahora le corresponde a ella darse su propia valía. Se dio cuenta que, al confrontar a su padre, de cierta manera la liberó, pero empezó

a adoptar comportamientos por demostrarle que era capaz, y se refiere a sí misma: “ella puede sin la ayuda de un hombre”. Sin embargo, nota que al expresar esto con cierta intensidad le ha dificultado encontrar pareja. Identificó que uno de sus miedos más grandes es repetir el patrón de la relación de sus padres, donde su papá no estaba enamorado de su mamá, pero ella se desvivía por él, y en este desencuentro, su madre “ha perdido su voz”, “su valía” y “su persona”.

Dio cuenta de un duelo y por ende una tristeza por la pérdida de su hermano que era su confidente, su equipo y la persona que más admiraba. Al final, compartió que ahora confía que la pareja adecuada llegará para ella, no sabe cuándo pero ahora siente que está más cerca que antes. Reconoció que el haberse independizado a los treinta años y estudiar al mismo tiempo ha sido uno de sus mayores logros que le demostraron lo capaz que es y puede poner límites con los otros sobre todo cuando percibe que no creen en ella y en sus capacidades. Reconoció que nunca es tarde para sanar heridas del pasado y que el trabajar en su mundo interno es un acto de cuidado y valentía.

### **5.3 Acompañamiento a las Participantes**

El acompañamiento también conocido como facilitación, consistió en intervenir en una relación en la que el facilitador promueve la expresión y utilización de recursos internos latentes (Rogers, 1986, como fue citado en Lafarga y Gómez, 1986) de tal manera que las participantes pudieron dar pasos hacia donde realmente anhelan ir de manera responsable.

Al iniciar mi rol de facilitadora en el taller afronté el reto de atender a las participantes al utilizar técnicas de escucha adicionales a las preguntas, como la paráfrasis. Esta técnica consiste en expresar la parte cognitiva de lo que ha comentado la persona, con el fin de verificar que se ha comprendido su mensaje o bien ayudar a que profundice en el tema y se centre en una idea o sentimiento particular (Cormier y Cormier, 1996). Noté que las preguntas directas no tenían el mismo efecto en las participantes para comprender o profundizar en la experiencia compartida. Por ejemplo, cuando le pregunté a Ágata, “¿Y cómo ves tu valor en el collage?” ella respondió con confusión: “ehmmm ¿Cómo?” (Ágata, S5).

En otros momentos, consideré necesario confrontar de manera responsable y empática para que las participantes se dieran cuenta de aspectos de sí mismas que estaban renuentes a explorar (Egan, 1987). Esto resultó interesante y valioso para las participantes, como en el caso de Aguamarina: “me disté muchas ideas que me hicieron removerme mucho... porque sí me di cuenta de mil cosas que hacía rato que no me daba cuenta y pues ya las estoy trabajando” (S5).

Conforme se desarrolló un ambiente de confianza, recurrí a realizar síntesis, es decir, unir las paráfrasis que surgían del grupo con el fin de entrelazar varios temas (Cormier y Cormier, 1996). En la sesión tres sobre la historia de vida, utilicé esta herramienta para enlazar las vivencias entre las participantes. En algunos momentos, era como ver varios espejos, donde cada mujer se reflejaba en sus compañeras, lo cual facilitó el proceso, ya que cada una tejió una red de conexión entre ellas. También empleé herramientas como la clarificación, con la finalidad de identificar los mensajes verbales y no verbales que no estaban del todo claros o necesitaban más información, para rectificar lo que se comprendió y validar la respuesta con las participantes (Cormier y Cormier, 1996).

Cuando llegó el momento de facilitar en relación con el tema de la valoración personal, me enfoqué en abordarlo desde una mirada de aceptación incondicional. Esto buscaba que las participantes no se sintieran juzgadas y pudieran identificar su valor como personas en su día a día. En este sentido, utilicé la autorrevelación, compartiendo parte de mi propia experiencia de vida con el fin de lograr un vínculo común (Gómez y Castillejos, 2019). Además, hice uso de reflejos, donde comuniqué la parte afectiva del mensaje de las participantes para que ellas se sintieran comprendidas, ayudándolas a identificar y expresar sus sentimientos (Cormier y Cormier, 1996). Esto les permitió reconocer su proceso y fomentar momentos de reflexión para localizar áreas de oportunidad y acompañarse en esa etapa de vida.

#### **5.4 Población, una Mirada a su Proceso de Valoración Personal**

Acompañar a este grupo de mujeres en el reconocimiento de su valoración personal me permitió destacar la importancia de mantener una mirada compasiva y de aceptación incondicional. Muchas de ellas habían cargado con heridas que no habían tenido la oportunidad de compartir con alguien más o al menos no tan

profundamente como pudieron hacerlo en este espacio de escucha. Por ejemplo, cuando se abordó su historia de vida, fue necesario ir despacio y acompañar con mucha compasión, ya que tuvieron dificultad para mostrarse vulnerables, expresar su tristeza y llorar. Al inicio, muchas compartieron que están en una etapa de reencontrarse, ya que vivieron bajo las expectativas de alguien más, lo que influyó en su falta de libertad para elegir su rumbo de vida y reconocer su propia valía. Existió la necesidad de hacer una pausa dentro de su cotidianidad para contactar consigo mismas; sus pensamientos, emociones, deseos y desafíos, al buscar claridad sobre lo que sienten y experimentan, así como tener un espacio donde pudieran expresarse y sentirse escuchadas.

Continuamente, buscaron desarrollarse y tomar decisiones que las dirigieran a sus objetivos, también anhelaron tener mayor claridad sobre lo que les gusta y lo que quieren. Buscaban solidez en sus vidas y, aunque algunas tienen muy presente a su familia, otras tuvieron que distanciarse de esta o de viejas amistades porque les impedían verse a sí mismas, lejos de sus verdaderas expectativas. “Poner tierra ha resultado muy, muy sano, sobre todo cuando reventó toda la problemática; tener esa tierra de por medio fue muy valioso” (Turquesa, S2). Separarse de su familia ha sido doloroso para ellas, al igual que reconocer que no las apoyan o creen en ellas, ya que, en algunos casos, el hecho de ser mujer no es tan valorado como el haber nacido hombre dentro de su hogar. A pesar de estas apreciaciones, algunas luchan por romper discursos internos que provienen de su mamá o de su papá y que influyen en las decisiones que toman. Anhelan sentirse bien y toman riesgos al atreverse a hacer aquello que les estaba prohibido. Por ello, ha sido necesario para ellas poner límites en sus relaciones para priorizar el sentirse respetadas, cuidadas y validadas.

Al independizarse, algunas encontraron a personas que las apoyaron, reconocieron y valoraron, lo que les permitió construir una mayor confianza en sí mismas y tomar nuevos retos, especialmente en el ámbito laboral. Ágata mencionó el impulso que recibió para ascender de puesto: “Tú aplica, qué importa que no te llamen, tú aplica y ¡si puedes hacerlo, eso lo puedes aprender!” (S7). Esto ha requerido que retomem su poder personal y eviten la comparación para tener una

mejor relación consigo mismas, aunque se les dificulte. Algunas de ellas se sintieron “tontas” en su infancia y escuchar sus propias voces ha sido su principal reto, ya que solían dar mucho peso a las opiniones de otros o se dejaban guiar por ellos, especialmente por sus padres. Esto se ha prolongado tanto que su voz interior se volvió cada vez más imperceptible.

Tuvieron dificultad para reconocer sus logros y apropiárselos, y por ende, saberse valiosas. Se muestran con un sentido de exigencia y perfección para demostrar que pueden hacer las cosas y cumplir con lo que se proponen, lo que desencadena culpa por descansar y atender los malestares de su cuerpo. Preferían priorizar actividades que las hicieran sentir productivas a procurar su cuidado. Buscaban tener una agenda llena, que las hiciera sentir fructíferas, pero a la vez les generaba la inquietante dificultad de reconciliar el tiempo de trabajo con el de la crianza de sus hijos, en el caso de las que son madres.

En cuanto a la valoración personal, las participantes presentaron la dificultad de manifestar cómo es sentirse valiosas o qué les gusta, ya que suelen dar preferencia a las necesidades de los demás antes que preguntarse qué necesitan ellas. Hablar sobre cómo se perciben valiosas las confundía, no sabían qué contestar, es algo que no es claro y al inicio parecía que necesitaban usar máscaras para decirse a sí mismas que son eficientes en el terreno laboral. Otra dificultad que se hizo presente en ellas fue reconocer sus capacidades y talentos para llevar a cabo el puesto que desean en su trabajo, donde más se presentó el “síndrome de impostor”. No se sienten capaces y temen que alguien descubra su supuesta incompetencia.

En su relación de pareja, se identificó la dificultad para voltearse a ver y no perderse en las necesidades de su pareja, de poder identificar qué necesitan poner límites necesarios para mantener una relación lo más equilibrada posible. En el caso de no tener pareja, reconocen no necesitar presionarse para buscar una y encajar socialmente, deciden tomarse el tiempo necesario para estar en una relación donde se puedan sentir valiosas. En el ser madre, existe una autoexigencia por asegurar ser “la mejor” para los hijos y que se desarrollen sin caer en la sobreprotección. Las que no son madres reconocieron la necesidad de establecer límites con quienes les

ejercen presión social, ya que se valora aún más a la mujer cuando cumple con su rol de esposa y madre.

En el cierre de la intervención, reconocieron lo valioso que es escucharse y atender sus necesidades, al prestar atención a lo que su cuerpo siente en vez de hacerlas a un lado como antes lo hacían. A pesar de que todavía está presente la autoexigencia y el juicio, ahora identifican mejor su voz interior y buscan atenderse con aceptación y respeto. Hacen un esfuerzo sostenido para voltearse a verse y celebrar sus pequeños pasos, que antes pasaban desapercibidos por tener metas con objetivos tan amplios. Esta intervención les permitió reconciliarse consigo mismas y, sobre todo, ponerse como prioridad, al darse cuenta cuando anteponen al otro, ya que pagaban un precio emocional muy alto al evitar confrontaciones que les permitieran poner límites para equilibrar la atención de sus necesidades y las de los demás.

### **5.5 En Relación con el Tema Central: Valoración Personal**

La valoración personal se construye desde el autoconocimiento, responde a las preguntas: ¿qué es lo que se quiere? ¿a dónde se quiere ir? ¿qué decisiones tomar? Para desarrollar el proceso de valoración personal en las mujeres, fue importante que se vieran a sí mismas con compasión y comprensión empática. Cuando ellas se desarrollan en un ambiente que atenta contra su crecimiento, donde no hay aceptación incondicional o empatía, surge la inseguridad sobre su valor personal. La habilidad de separar las expectativas sociales del propio valor personal se convierte en un desafío a superar. Las mujeres progresan en su valoración al asumir la responsabilidad de sus decisiones, de sus logros y desafíos, independientemente de las expectativas externas; es decir, se dirigen al encuentro con su propia subjetividad e intersubjetividad.

Se pudo observar progreso en su valoración cuando decidieron cortar lazos familiares y atender su tendencia actualizante hacia su propio crecimiento. Esto resulta un camino difícil, pero establecer relaciones con grupos que fomentan y apoyan su autenticidad les permitió experimentar libertad y paz. Además, impulsaron experiencias como atreverse a aplicar a un puesto laboral que las reta a reconocerse con habilidades que antes cuestionaban si las tenían.

Por otro lado, los desafíos que afrontan en su vida han sido clave para experimentar su valía. Así, valoran la importancia del autoconocimiento para saber cuáles son sus dificultades, retos y habilidades, dónde flaquea su valoración y dónde se sienten seguras. La tenacidad en este proceso es importante, ya que pueden plantearse objetivos a largo plazo donde los resultados no serán inmediatos, pero los alcanzarán quizá con pequeños pasos que requieren ser reconocidos y celebrados.

Se identificaron diferentes factores que contribuyeron al cuidado de la valoración personal. Uno de ellos fueron los hijos, que impulsaron a las que son madres a ser mejores física, emocional y profesionalmente para darles una mejor calidad de vida. Otro factor fue la pareja, cuando fue lo suficientemente solidaria como para permitirles reconocerse a través del otro desde la intersubjetividad, impulsándolas a crecer profesionalmente y en otras áreas de su vida. La salud emocional se posicionó como un factor esencial al proteger su calidad de vida. Los vínculos con la familia y amistades, con sus encuentros relacionales, inspiraron mejoras y nuevos objetivos, al reconocer que es posible que la valoración personal emerja para atreverse a explorar nuevas posibilidades de crecimiento.

## **5.6 El Acompañamiento desde la Supervisión**

Durante la supervisión exploré las experiencias que facilité durante la intervención, al abordar tanto la cuestión técnica de mi facilitación como el impacto que tuvieron en mí las vivencias de las participantes. Según Zhon y Moreno (2008), mi personalidad y mi historia de vida pueden ser tanto un recurso como un obstáculo en la relación con los otros. Pude expresar ante mi grupo de supervisión aspectos de mi intervención que necesitaba revisar o comprender mejor para integrarlos a mi vida personal (Carretero, 2004). Este proceso me permitió buscar la congruencia en mi facilitación, identificar mis aciertos y dificultades, y descubrir recursos, posibilidades y limitaciones, con el fin de ganar más experiencia, confianza, habilidades y seguridad. Esto, a su vez, me ayudó a ser más auténtica, empática y aceptante con el grupo que acompañé.

A lo largo del taller descubrí que, en ocasiones, no facilité ciertos temas importantes para las participantes debido a mi implicación personal. Por ejemplo,

cuando Esmeralda compartió el dolor de perder a tres hijos, me vi reflejada en mi propio miedo de perder a mi hija, que en ese momento tenía seis meses de embarazo. Este miedo lo adopté de la experiencia de mi madre, quien perdió a tres hijos durante el embarazo.

Otro momento crucial de mi implicación se reflejó en el diseño de la sesión cuatro, centrada en la valoración personal. Reconocí mis propias áreas de poca valoración y me di cuenta de que tenía un patrón en el que me consideraba poco valiosa, sin cuestionar los mensajes que recibía de los demás. Ver el proceso de valoración personal de las participantes me permitió verme a mí misma y reconocer mi propia valía.

Acompañar a estas nueve mujeres me dio la fortaleza para mirar hacia adentro y afrontar la poca valoración que tenía de mí misma en diferentes ámbitos, como ser mujer, esposa y profesional. Compartir mi experiencia de vida a través de la autorrevelación me permitió confrontar muchas creencias que nunca había cuestionado por miedo, pues sentía que eran más grandes que yo. Sin embargo, al exponer estas creencias en un ambiente de seguridad, confidencialidad y empatía, pude recibirlas con compasión hacia mí misma.

### **5.7 Conclusiones Preliminares de la Intervención**

A pesar de que mi vivencia como facilitadora al inicio estuvo marcada por miedos, poco a poco pude lograr una mayor confianza en mis propias habilidades al llevar a cabo el taller y encontrarme con mujeres dispuestas a desarrollar su autoconocimiento y reconocer su valía personal. Fueron participantes que, en un principio, afrontaron situaciones de falta de autocuidado, inseguridad en sus habilidades y talentos, así como la necesidad de poner límites con sus seres queridos para encontrarse en el camino hacia el logro de sus motivaciones y desafíos.

Por medio del taller y el acompañamiento, les fue posible identificar lo valioso que es aprender a escucharse, priorizar sus necesidades y reconocer sus logros. También se dieron cuenta de la importancia de su propia subjetividad en relación con los mensajes que otros les han transmitido, al decir que no son capaces. Esta

población manifestó particularmente una dificultad para mostrarse vulnerable y una necesidad de reconectar consigo mismas; con sus emociones y pensamientos. Por ello, se enfatizó en mantener durante este proceso una mirada compasiva y de aceptación incondicional.

Como facilitadora esta experiencia me resultó valiosa para adquirir conocimientos, pero sobre todo para confiar en que es posible llevar al terreno de la intervención lo aprendido durante mi formación en la maestría. Esto me permitió acompañar a un grupo de personas con una escucha comprensiva e incondicional. De esta manera, al abordar a la población, logré identificar en ella las diferentes maneras de vivir su proceso de valoración, lo cual enriqueció el presente trabajo al aportar cada una su experiencia al taller. Facilitar a estas mujeres me permitió desarrollar un acercamiento más humano y sensible a lo que es comunicarse desde una aceptación incondicional y comprensión empática, al promover un ambiente de reflexión y comprensión de sus vivencias.

El proceso de valoración vino acompañado de dificultades en su reconocimiento, cuya reflexión se centró en identificar cómo es el proceso de valoración en la mujer. Han aprendido a valorarse con los otros, pero ahora tienen mayor claridad en lo que quieren y buscan, se favoreció así una consideración positiva incondicional de sí mismas.

Una vez recuperados los primeros hallazgos, se continuó con el análisis de la información obtenida de la intervención, mediante un proceso de análisis cualitativo de los datos a través de una categorización que permitió dar cuenta de los resultados.

## **Capítulo VI Resultados de la Intervención**

Después de la inmersión experiencial en cada sesión del taller durante la intervención, la recuperación de datos se realizó a partir de la construcción de las fichas de sistematización con el propósito de recolectar evidencia que, tras ser sometida a varias lecturas, pudieron ser analizadas y reflexionadas a profundidad para permitir así una comprensión de cómo es el proceso de valoración personal de la población participante. Según Spradley (1980, citado en Rodríguez et al., 2005),

el análisis de estos datos cualitativos implica la organización y selección de información para identificar relaciones, interpretar significados y extraer conclusiones.

Una vez completada la fase de trabajo de campo, es decir, la intervención, se procedió a segmentar en unidades de análisis según criterios temáticos (Rodríguez, 2005), lo que dio inicio así a la elaboración de las categorías de análisis. Mejía (2011) define la categorización como un proceso en el que la información cualitativa se desglosa y se organiza en unidades temáticas que reflejan la idea central del objeto de estudio, y estas, a su vez, se subdividen en componentes menores que expresan aspectos específicos del mismo concepto. En este contexto, según Gómez (2002), se confrontan las evidencias, interpretaciones y teorías, lo cual exige una metodología flexible que tenga en cuenta matices tanto subjetivos, relacionados con las personas, sus historias y significados, como objetivos, tales como el tiempo, la cantidad de información y la profundidad y complejidad del tema.

Este proceso de categorización demandó un cuidadoso análisis de la información para comprender cómo las mujeres reconocieron y se valoraron en su cotidianidad. Posteriormente, se llevó a cabo una reducción de datos con el fin de facilitar la identificación de frecuencias y otorgarles significado, lo que permitió la generación de las subcategorías (Gómez, 2002). La intervención atribuyó sentido a los datos al escuchar y analizar las experiencias compartidas por las mujeres durante el taller, fundamentándolas posteriormente con teoría. A continuación, se presentan las categorías de análisis con sus respectivas subcategorías derivadas del proceso de análisis de los datos cualitativos desde la categorización.

**Tabla 5***Categorías de análisis y subcategorías.*

<b>Categorías y Subcategorías</b>	
Categoría 1	Redescubro mi valía personal.
Subcategoría 1	Al compartir y escuchar mi experiencia reconozco mi valía.
Subcategoría 2	Cuando me dejo de ver pierdo la habilidad de reconocermme como valiosa.
Subcategoría 3	La aceptación de mis necesidades me lleva a mi valoración personal.
Categoría 2	Mi subjetividad y lo que dicen los otros.
Subcategoría 1	Un camino para definir quién soy y lo que deseo.
Subcategoría 2	Nuevos vínculos para fortalecer mi valoración personal.
Subcategoría 3	Recurro a mi experiencia para reconocermme.
Categoría 3	Mis motivaciones y desafíos al reconocer mi valoración personal.
Subcategoría 1	El poder transformador de los desafíos.
Subcategoría 2	Mis motivaciones, impulsos hacia mi propia valía.
Subcategoría 3	Desde mi vulnerabilidad afronto mis motivaciones y desafíos.

**Categoría 1 Redescubro mi Valía Personal**

En esta categoría se abordó cómo la valoración personal en mujeres jóvenes ejecutivas se vio desafiada por pensamientos autocríticos y exigencias por parte de los otros, ya que se les ha dificultado desarrollar una consideración positiva incondicional hacia ellas mismas, esto les ha implicado escucharse, reconocer su experiencia orgánsmica al afrontar retos, tomar decisiones, resignificar sus logros tanto personales como profesionales.

**Subcategoría 1.1 Al Compartir y Escuchar Mi Experiencia Reconozco Mi Valía**

Esta subcategoría hace referencia a la escucha hacia ellas mismas y con los demás que les permite la toma de conciencia de su diálogo interno e identificar aquellos pensamientos que corresponden a su propia experiencia, es voltearse a ver con congruencia en un acto que les requiere afrontar juicios sobre su persona o

de los demás que no siempre están alineados a lo que estas mujeres consideran valioso de sí mismas.

La mayoría de las mujeres que participaron en la intervención encontraron alivio en la escucha, ya que les permitió hacer conciencia de sus propios pensamientos y experiencias y reconocer lo valioso de atender a su voz interior al afrontar desafíos. La escucha fue la puerta hacia su autoconocimiento, les permitió identificar los juicios que reciben de los otros sobre su valía y el significado que esto tiene. Escucharse entre ellas favoreció un encuentro interrelacional donde se reconocieron con historias de vida compartidas, con retos que han tenido que sortear para hacerse responsables de su propia valoración.

“El autoconocimiento es muy importante para nuestra valoración personal. Al definir nuestros valores, ideales, creencias, sentimientos, experiencias tenemos más seguridad para seguir cumpliendo nuestros objetivos. Pero tomar descansos y expresar lo que sentimos hacia los demás, ser vulnerables de cierta forma, es lo que nos hace más fuertes al mismo tiempo” (Alejandrita, S,7).

“El taller me ayudó también a estar consciente de mi voz interna de auto sabotaje, para buscar silenciarla y dejar que mis pensamientos positivos sean los que me guíen. Creo que el tener mayor consciencia de ello es el mayor beneficio de todo, ya que puedo trabajar más activamente en eso” (Fluorita, S7).

“Los pensamientos en los que me reconozco y aprecio son importantes en lugar de autoflagelarme” (Turquesa, S5).

“La empatía hacia mis compañeras, hacerme preguntas que me sirvieron de autoconocimiento y sentirme segura de poder expresar mis ideas y experiencias en este espacio” (Diamante, S6).

Saldaña (2017), comparte que por medio de la escucha la mujer puede reconocer sus experiencias con la finalidad de tomar consciencia de lo que guarda dentro de sí misma. Esto favorece el transitar hacia su autoconocimiento, con la posibilidad de identificar sus sensaciones y emociones. En cuanto a Garabito (2012) complementa al mencionar que, el conocimiento personal posibilita el valorarse por lo que realmente se es y no por acreditaciones o calificativos que le ofrecen los demás. Al escuchar y comprender también su experiencia orgánica, la persona logra expresar sus emociones y sentimientos tal como los experimenta en el momento para así aumentar la capacidad que tiene para tomar decisiones necesarias y llegar hacia donde realmente quiere (Garabito, 2012). De esta manera Rogers (1990 en Garabito 2012) comenta que al llevar a cabo una escucha de sí

misma la persona le permitirá percatarse de su yo profundo y transformar algo negativo de su vida en positivo.

El compartir sus experiencias le permitió a la mayoría identificar cuándo o cómo es que reconocen su valoración personal y cómo esta se ve reflejada en los diferentes actos de su cotidianidad. En el inicio de la intervención fue algo que les costaba trabajo identificar, paradójicamente fue necesario que se vivieran desde su vulnerabilidad, situación que implicó desarrollar durante las sesiones del taller diversas reflexiones al respecto ya que suelen evadir esta sensación por miedo a sentirse o que las perciban débiles. El ambiente que se generó dentro del taller favoreció la confianza para que ellas pudieran hacer contacto con emociones como la tristeza, el enojo, el miedo que les permitió luego transitar en el reconocimiento de su valía personal:

“El valor es personal, es cómo me veo yo como persona y es lo que demuestro al mundo exterior” (Ágata, S6).

“Que mi valor no depende de lo que las demás personas perciban o piensen de mí” (Turquesa, S6).

“Descubrí que mi valor esta siempre conmigo, soy valiosa por el hecho de que existo. Que es sano poner límites y cambiar cualquier pensamiento limitante” (Diamante, S7).

En estas mujeres la inseguridad y desconfianza ante sus capacidades las coloca en una posición inerte con temor a equivocarse y se obligan a guardar estas sensaciones sobre todo ante las demás personas. Lo que posiblemente las lleve tener un gran abismo sobre su autoconocimiento que no les permita reconocer en ellas mismas sus habilidades para saber manejar de mejor manera su diálogo interno (Garabito, 2012). De acuerdo con Rogers (2002) y desde este contexto, a medida que la mujer exterioriza la conciencia de sí misma, desarrolla una necesidad de consideración positiva que le permite distanciarse de conceptos sociales que no siempre favorecen su autodescubrimiento y valoración del ser, por lo que al compartir sus vivencias, emociones y pensamientos ella es capaz de reflexionar sobre su experiencia y su relación consigo misma y el rol activo que juega con los otros con el fin de identificar su valía.

Al cuestionar las normas y expectativas impuestas, las personas pueden desarrollar una autopercepción más auténtica y fundamentada en sus propios valores y experiencias (Bourdieu, 1995). Este posicionamiento les permite a las mujeres darse cuenta de que no están solas en sus contradicciones y vulnerabilidades, y les ayuda a relativizar la importancia que dan a sus propios juicios y establecidos por el entorno. De esta manera, experimentan vivencialmente la relación entre su contexto social y su propia identidad.

### **Subcategoría 1.2 Cuando me Dejo de Ver Pierdo la Habilidad de Reconocerme como Valiosa**

Al reconocer su capacidad de afrontar situaciones personales y del ámbito profesional, en esta subcategoría se abordó cómo esto les ha representado un camino de aprendizajes, donde han identificado la importancia de no aminorar su propio potencial, tener presente sus miedos a equivocarse, a no otorgarle tanto peso a la crítica del exterior, a ser compasivas con ellas mismas, así como validar sus logros como resultado de su esfuerzo por ser mejores personas cada día.

La mayoría de las mujeres comentaron sobre las dificultades que han afrontado al dejar de creer en sus propias potencialidades y recursos. Ya que a veces suelen inferir que sus logros se deben más a la suerte o la casualidad que a sus propios recursos. Al promover un espacio de escucha como lo fue el taller, favoreció que pudieran darse cuenta de que no son las únicas que se viven con esta duda, se dieron la oportunidad de recordar cómo es que han logrado alcanzar sus metas como resultado de su propio esfuerzo.

“Siento que me valoro cuando recuerdo todo lo que he logrado y me proyecto en lo que quiero lograr” (Turquesa, S7).

“Ya puedo reconocer mis propios logros por muy pequeños que parezcan” (Esmeralda, S6).

“Que soy merecedora de los logros que he tenido” (Ámbar, S7).

“Que mi voz es muy importante, que soy capaz de lograr lo que me proponga y que los límites que sentía eran mis propios miedos a no ser lo suficientemente buena para ser mamá o profesionista cuando en realidad lo soy en eso y en muchos aspectos más de mi vida” (Esmeralda, S7).

Barceló (2003) comenta que, en un clima favorable las personas pueden desenvolver un potencial que les permita la capacidad de desarrollarse de manera sana, autónoma, responsable y libre. Cuando estas mujeres están en contacto con su sentido de eficacia personal, este crece gracias a la propia percepción y reconocimiento de su esfuerzo implícito en el desempeño, ya que tienen una fuerte necesidad de construir proyectos y obtener logros que les dan la oportunidad de desplegar sus aptitudes y sus recursos personales.

El hecho de acompañarse por otras mujeres en esta experiencia de intervención les permitió voltearse a ver, en un espacio con comprensión empática, congruencia y aceptación positiva incondicional, les dio la oportunidad de identificarse con sus compañeras y reconocerse entre ellas que los logros que han obtenido han sido gracias al tenaz esfuerzo en su trabajo y no adjudicárselo al azar. Sus voces en tono honesto encontraron eco en la mayoría, lo cual les facilitó la posibilidad de ratificarse como mujeres capaces:

“En momentos de conexión con otras personas es donde logro quitarme "mis lentes" de autocrítica al verme a mí misma” (Fluorita,6).

“Cuando Esmeralda me hizo recordar un logro que tuve en la empresa, y saber que hubo un impacto en ella positivo como a motivarla a lograr sus metas profesionales” (Diamante, S7).

“Lo que más me movió fue la parte personal, ya que resonó mucho conmigo el hecho de que somos varias las que hemos batallado con temas de perfección o autocrítica. Al ver eso en otras mujeres, y sentir tanta empatía y cariño por ellas, me ha ayudado a verme a mí misma con ese misma trato más gentil” (Fluorita, S7).

“Descubrí de mi valor que soy fuerte y que expresar mis sentimientos es parte de ser fuerte. Y que nunca estaremos solas, siempre habrá alguien ahí para nosotras para animarnos a continuar nuestro camino” (Alejandrita, S5).

Rogers (2020) menciona que la persona al encontrarse en un ambiente donde no se devalúa o examina puede acceder libremente a la conciencia de su experiencia. Lagarde (2021) de manera complementaria refiere que el fomentar la escucha en grupos de mujeres les permite mirarse y encontrarse, oír sus propias voces, aprender, pensar por sí mismas e identificarse con las demás. Además de nombrar sus conflictos, así como valorar sus cualidades y sus logros. El compartir sus hallazgos les da solidez y fortaleza para construir una valoración de sí, cuando descubren como ser ellas mismas. Como en el caso de Diamante

Se me olvida, ¿no? a veces, como todo lo que he logrado y lo que me ha costado trabajo, porque mi mente es muy, muy necia y muy así de no vas a poder y hay mejores que tú. Entonces recordar eso y que para mí ese premio y ese video me cambiaron la vida, bueno positivamente en la empresa y pude cambiarme de equipo y crecer (S5)

Es entonces que la consideración positiva incondicional hacia ellas mismas les permite reconocer su experiencia, darle el valor propio, sin esperar que los demás estén de acuerdo con ella (Gondra, 1978). Es así como se fomenta la exploración de sí y se comienza a afrontar sin racionalizar los aspectos de su personalidad, es decir, en lugar de vivirse con sentimientos de falta de valor, desarrollan una aceptación de sus fuerzas y de sus debilidades, como puntos de referencia para el progreso hacia su madurez.

### **Subcategoría 1.3 La Aceptación de Mis Necesidades me Lleva a Mi**

#### **Valoración Personal**

En esta subcategoría se describió como la valoración personal de estas mujeres se ve trastocada ante las demandas de atención y cuidado por parte de los otros, tanto en el ámbito laboral como familiar, se vuelve entonces una tarea que va más allá de sus deseos o fuerzas, las coloca en una situación que las hace cuestionarse qué es lo que realmente necesitan para mantenerse en equilibrio sin perder su propia valía.

Al estar al tanto de las necesidades de los otros, suelen desdibujar sus propios deseos y evitan adentrarse a su mundo interno. Este distanciamiento de sí mismas afecta su habilidad para reconocer que necesitan para sentirse congruentes y en equilibrio. Se les dificulta tomarse un descanso ya que esto lo asocian con la falta de productividad que les llega incluso a generar culpa, algunas de ellas así lo mencionaron:

“Entonces siempre quería estar haciendo cosas y así, si no me sentía inútil y ya en ese momento, después de pandemia, empecé a dar cuenta cuando explotó así, literal mi cuerpo y ¡me explotó todo! ya fue cuando dije, no, ¡pues si vale 100% muchísimo más la pena...darle el valor a descansar, a darme tiempo para mí!” (Aguamarina, S3).

“No me gusta estar acostada, entonces aparte de todo eso, pues tengo la culpa de pues estoy siendo inútil estos días y es como otra carga más” (Amatista, S3).

“Siento que ahorita el autoconcepto lo tengo muy distorsionado porque he dejado todo lo mío como que aun lado” (Aguamarina, S5).

“De repente estaba trabajando y sintiéndome muy cansada y empecé sintiendo una palpitación, ¡me iba a desmayar! estaba sola con la niña... fue como que la gota que derramó el vaso ... tengo que hacer algo ya. .... Haber logrado sacar el tiempo, es algo que en años no he hecho. Sí, sí, cuesta trabajo reconocer esos esos pequeñitos logros” (Esmeralda, S7).

Cuando la persona afronta un juicio y falta de comprensión hacia una experiencia como el descansar deja de tener libre acceso a su consciencia, hay un desarreglo en su comunicación interna, también cuando presenta sentimientos o pensamientos que son rechazados por los demás se siente avergonzada o culpable (Rogers y Kinget, 1965). Sin embargo, cuando se encuentra en un espacio de reflexión se siente motivada para contactar con sus necesidades y hay una mayor aceptación de su naturaleza interna, se mueve hacia una mejor percepción de su realidad y una considerable aceptación de quién es y qué necesita (Maslow, 2019).

La aceptación de su persona fue un factor importante en el reconocimiento de su valía, ya que requirió dejar los juicios tanto externos como internos y rescatar una consideración positiva hacia sí mismas. Esto se procuró promover durante el encuentro interpersonal en el taller a través de compartir cómo se viven en su día a día y al expresar cómo se perciben a sí mismas. Así lo compartió Alejandrita: “Hoy, me siento más segura de valorar y darle respeto a mis sentimientos, pensamientos y experiencias. De aceptarlos tal cual son porque al final es lo que me hacen ser yo” (S7).

En este caso, al igual que miles de mujeres que trabajan y tienen una familia, se evidencia una fuerte relación con lo que Bourdieu (1995) denomina poder simbólico. Este surge de las estructuras ideológicas y educativas de género, donde los esquemas de “habitus” operan más allá del control consciente y la voluntad. Es decir, existen sistemas como principios organizadores de prácticas sociales establecidas para un fin y de cómo alcanzarlo, sin tener la apariencia de obediencia ciega a las reglas. Pero en la realidad actual la mayoría de las mujeres que trabajan fuera de casa, incluso con altos niveles de formación educativa realizan las mismas

tareas que sus madres y abuelas años atrás. Esta persistencia muestra cómo las estructuras sociales y poder simbólico reproducen roles y expectativas tradicionales, a pesar de los avances tecnológicos y profesionales. Donde la doble jornada persiste a costa del cansancio físico y emocional de manera similar a sus ancestros femeninos, lo cual indica cómo las normas sociales y culturales siguen moldeando la experiencia y percepción de las mujeres en la sociedad contemporánea (Huerta, 2010).

La mayoría de las participantes realizan una diversidad de tareas del hogar, el trabajo y el cuidado de la familia. Esto dificulta que puedan atender sus necesidades al moverlas a un segundo plano y a tener una sensación corporal de cansancio durante el día ya que sus pausas, si es que las hacen, no son para atenderse a ellas mismas sino para evaluar que sigue y como pueden apoyar a los otros que les importan y aman. Así lo compartieron algunas de las mujeres:

“Se acaba el día, es mucho trabajo ¡Es mucha la presión! pero decirle al marido: ¡aquí está tu hija, hazte tú bolas con ella! y yo me voy a sentar un ratito... para mí y para descansar, respirar... retomar ese tiempo para encontrarme. (Esmeralda, S3).

“... A ser consciente de que hay cosas que puedo manejar de mejor forma, que puedo tomar un descanso mental para recuperarme, recalibrarme y continuar con mis actividades .... y saber que está bien regalarme tiempo y cuidado” (Turquesa, S7).

“Pero siento que soy mucho más impaciente conmigo mismo, ... a veces quieres hacer las cosas, pero pues no es tu día y tener como esa autoconciencia de... mejor me la llevo leve y ya mañana le chingo” (Ágata, S7).

Cuando la persona logra verse con una mayor autoconciencia le resulta posible reconocer que su bienestar, su valía y su seguridad les ha costado esfuerzo. Por lo que preservarlas implica resguardar su independencia y autonomía. “Parte de su solidez, de su fortaleza y autoestima se funda en haber descubierto como ser ellas mismas” (Lagarde, 2021, p.158)

Una vez que la mayoría logra voltearse a ver pueden identificar cómo comparten y afrontan experiencias similares donde desatienden su propio cuidado, lograron entonces reconoce que es lo que necesita su persona para priorizarse sin descalificar su propia valía:

“Mis momentos de autocuidado también me permiten sentirme valorada y apapachada” (Fluorita, S3).

“El trabajar en mí misma no solo es un acto de autocuidado sino también de valentía y que nunca es tarde para empezar a hacerlo” (Ágata, S5).

“He comenzado a tomar acción en el cuidado de mi cuerpo, a cuidar de mis pensamientos, a sentirme valorada por mí misma, a tomarme tiempo solo para mí...que debo tomarme como prioridad siempre para lograr un equilibrio” (Esmeralda, S7).

“Ha mejorado. Aún falta camino por recorrer, pero el tener estas sesiones me ha hecho pensar más en mi salud mental y emocional, y tener más presente qué es lo que me debo a mí misma día a día para sentirme bien” (Fluorita, S7).

De esta manera según Rose (1967) cada mujer se apropia de los conocimientos que crea y elabora argumentos para hacerlos suyos y tomar su vida en sus manos, utilizar sus recursos y mejorar la calidad de su cotidianidad, al priorizarse y poder identificar qué necesita para estar más en contacto con ella misma y en un equilibrio que no exponga su salud ni su valoración personal.

## **Categoría 2 Mi Subjetividad y lo que Dicen Los Otros**

En esta categoría se aborda cómo la mujer está influenciada por diversos factores socioculturales, como el entorno familiar y las amistades que pueden moldear su autopercepción. Esta situación puede resultar compleja para aquellas cuya subjetividad la viven de acuerdo con las expectativas impuestas por otros, lo que obstaculiza su capacidad de tomar sus propias decisiones, elegir un camino que las conduzca hacia el logro de su desarrollo personal y alcanzar sus objetivos deseados.

### **Subcategoría 2.1 Un Camino para Definir Quién Soy y lo que Deseo**

Se hace referencia en esta subcategoría a la necesidad que tiene la mujer por tener claridad sobre lo que siente, piensa, quiere y necesita, ya que constantemente recibe las opiniones de los demás que generalmente van en detrimento de su propia valía, y la posibilidad de tomar sus propias decisiones y elecciones de vida. Al no estar en un equilibrio su referente interno y lo que experimenta en su entorno, es decir, entre su propia subjetividad y la establecida por los otros en una relación intersubjetiva que pone en riesgo su valoración personal y la posibilidad de mediar entre sus necesidades personales y profesionales.

Algunas mujeres destacaron la complejidad inherente de manifestar su autenticidad, atribuible al temor al rechazo por parte de quienes constituyen su entorno social, dado que desde su infancia se encontraron expuestas a situaciones donde se cuestionaba su valía, que les imponía una normativa sobre cómo deberían comportarse como mujeres. A modo ilustrativo, Ágata expresó:

Es como un miedo latente... cuando proyecto estos rasgos como auténticos que no tienen que ver con lo que mi papá aprueba y siento ese rechazo de una de las personas que se supone que te tiene que amar incondicionalmente, pues sí te deja una herida (S5).

La mayoría de las mujeres cotidianamente ponen énfasis en lo que los otros opinan de ellas ya que tienen la necesidad de sentirse valiosas, se adaptan a las expectativas ajenas desdibujándose en el proceso de reconocerse auténticas, así como sus motivaciones. Esta ambivalencia, las lleva a cuestionarse ¿si realmente hacen lo que desean o lo que se espera de ellas? Se preguntan ¿qué quieren? Con el propósito de reconocer si son ellas las que toman sus propias decisiones en sus vidas o son las asignadas por alguien más:

“¡Ahorita mi vida laboral es un caos! ¡es un estrés total! siento que quiere correr, me pregunto: ¿tú quién eres? ¿Qué quieres? ¿Qué sientes? ... el punto exacto donde necesito hacer una pausa y ver ¿hacia dónde quiero ir? ¿qué tanto estoy dispuesta a decir le sigo entrando a la chamba como esta o retrocedo y respiro?” (Esmeralda, S1).

“Después de toda mi vida de complacer a la gente .... quiero discernir ... ¿hacia dónde quiero ir? ¿qué quiero tomar? Esa incertidumbre de no saber hacia dónde vas y de sentir que estas desperdiciando tus mejores años nada más dejándote llevar, es algo que no quiero seguir sintiendo ni en lo personal ni en lo laboral” (Ágata, S1).

“De cómo, pues también nuestras familias, sin querer, no como uno pensaría que quieren lo mejor para nosotros porque nos aman, pero también ¡como esto va como alejándonos de quien realmente somos! ¿no? y se requiere de valentía para pues para vernos, para retomar y siempre tener conscientes quiénes somos” (Amatista, S2).

De acuerdo con Lagarde (2021), una baja valoración personal en la mujer se manifiesta en actitudes, lenguajes y afectos de timidez e inseguridad que pueden limitar su desarrollo, incluso inhibir su atrevimiento y creatividad. Por su parte Rogers (2002) comparte que cuando las experiencias de la persona no son juzgadas por los otros sino reconocidas desde una consideración positiva incondicional, la llevan a valorar incluso ciertos comportamientos que, en el plano

organísmico, no lo harían. Es entonces que le surge el deseo de hacer una pausa y preguntarse ¿hacia dónde va y si eso es lo que quiere?

La mayoría de las mujeres participantes reconocieron que se viven con un esfuerzo continuo por cumplir con las expectativas de los otros, en especial de su círculo más cercano, mostraron una necesidad por cuestionar sus experiencias que la formaron como persona desde su infancia, en la idea de poder tener mayor claridad sobre quienes son ellas y que es lo que valoran de sí mismas:

“Ser honesta y abierta en cuanto a lo que sí quiero tener y lo que no ... de lo que me enseñaron mis papás y lo que no me sirve de lo que me enseñaron... debo dejar de escuchar la voz de mis papás y empezar a escuchar a Ágata” (S3).

“¿Qué es lo que yo valoro en mí? Porque la verdad es que sí busco aprobación en otras personas y como que es algo que me cuesta trabajo dejar atrás, entonces cuando hago esto es como a ver. ¿Qué es lo que tú valoras en ti?” (Fluorita, S3).

“Creo que algo que le cuesta mucho a nuestros papás y a mucha gente de nuestras familias es entender que lo que ellos esperan de nosotros no es obligación nuestra cumplirlo” (Ágata, S2).

La persona al abandonar constructos, que de acuerdo con Rogers (2020) fueron interpretados de manera rígida, se da cuenta que tienen una función evaluativa con respecto a las exigencias de los otros y que no le dan claridad de quien es realmente. Descubre que su pensar, sentir, y elegir es de acuerdo con la manera en que los demás creen que debe hacerlo. Sin embargo, cuando es capaz de reconocer la libertad que tiene de decidir y resolver, puede avanzar a ser ella misma. Barceló (2003) menciona que cuando se tiene la posibilidad de compartir en grupo cómo se vive en la búsqueda de definir quién es ella y lo que desea en su vida, se da cuenta de que en torno a su vida giran valoraciones que no le ayudan a crecer, y que éstas responden a un contexto sociocultural respecto a la idea de lo que debe ser una mujer.

Cuando una mujer participa en un grupo de reflexión junto a otras, tiene la oportunidad de presenciar y adquirir nuevas perspectivas para evaluar quién es. Este proceso no solo le proporciona herramientas para construir una autoimagen y valoración personal renovadas, sino que también inaugura un trayecto personal guiado por ella misma. De acuerdo con Chodorow (1978), estas interacciones sociales permiten a las mujeres explorar su identidad de manera más profunda,

accediendo a recursos creativos que fortalecen su crecimiento personal y su autovaloración de forma progresiva.

### **Subcategoría 2.2 Nuevos Vínculos para Fortalecer Mi Valoración Personal.**

La mujer a menudo necesita tomar decisiones donde tiene que cortar lazos familiares o amistades, ya que no le representan vínculos que promuevan el despliegue del desarrollo de su potencial como persona. Se aborda en esta subcategoría como esto se les dificultó de manera inicial, pero en la medida que desarrollan nuevas habilidades y participan en otros grupos con personas que la reconocen valiosa sin tener que estar demostrándolo a través de sus acciones, le es posible en este acercamiento interrelacional identificar su propia valía y hacia donde quiere dirigirse.

Inicialmente, las mujeres compartieron y reconocieron el impacto que tuvo su círculo familiar en su proceso de valoración. Algunas afrontaron la presencia de padres estrictos o sobreprotectores, cuya forma de relacionarse implicaba imponer patrones de conducta o deberes que les impedían identificar por sí mismas sentirse valiosas desde su propia identidad femenina. Comentaron en torno a la sobreprotección que contribuyó a la inhibición de sus talentos y recursos, al no tener oportunidad de experiencias donde ponerlos a prueba, mientras que aquellas que se vivieron con exigencias y críticas también se vieron cuestionadas sus acciones:

“¡Pues ya perdiste a otra hija!... o sea, ya se fue todo el respeto, ya te lo brincaste, ¿no? Sí, a lo mejor es mi papá y te tengo que respetar. Te tengo que honrar, etcétera, pero si no hay respeto no, no puedes tener una relación así” (Amatista, S4).

“Poner tierra ha resultado muy, muy sano, sobre todo cuando reventó, como ya toda la problemática... deje de contarles mi vida, porque yo me sentía que como de todo lo que digas puede y será utilizado en tu contra” (Turquesa, S2).

“La protección de mi papá de un lado de mucho amor, pero no me dejó crecer” (Fluorita, S5).

Rogers (2020) refiere cómo la persona al hallarse en un contexto libre de desvalorización y escrutinio de su conducta, experimenta una sensación de liberación que le permite conectarse con su propia valía de manera independiente. Del mismo modo, Maslow (2019) subraya la relevancia de recibir seguridad, amor y

respeto dentro del entorno al que se pertenece para alcanzar un desarrollo integral, y alcanzar los propósitos individuales.

La población participante reconoció la importancia de un entorno que favorezca la autovaloración, las mujeres pudieron ahora identificar grupos que promuevan el crecimiento hacia una valoración interpersonal, ya que en este tipo de contextos propicios se desarrollan vínculos que fomentan una percepción positiva de sí mismas y hacia los demás.

“Pero algo muy valioso que puedo ver es que para otros círculos no vas a ser la mala de la historia porque vas a tener amigos, vas a tener compañeros, vas a tener círculos como este de apoyo que pueden ver y entender porque lo hiciste” (Ámbar, S4).

“Eso de que en algunos círculos a lo mejor te perciben de una forma o de otra forma, en otros. Es como ok, yo no te tengo que convencer de que me valores o de que me quieras... A lo mejor con mis amigos, ¡gente que a lo mejor no son familia, yo decidí que fuera en mi familia y para mí eso es muy valioso, la verdad!” (Fluorita, S4).

“Cuando estás con otras personas con otros círculos como que te ayudan a quitarte un poquito ese velo de autocrítica y te reflejan muchas cosas que tú a veces no ves que pues... para mí sí las conexiones son como vital en mi valoración” (Diamante, S7).

Cuando la mujer identifica esta valoración incondicional de los otros, Lagarde (2021) señala que surge un auténtico anhelo de buscar el bienestar interno y de dejar de obstaculizar su propio desarrollo al priorizar los deseos de los demás. En el ámbito subjetivo, tanto los mensajes verbales como los no verbales relacionados con el valor de ser mujer, según Hyde (1995), ejercen efectos innegables en la construcción de su valoración de ser persona.

Rogers (2020) aborda cómo la evaluación se convierte en una amenaza para la persona, ya que genera la necesidad de defenderse y la impulsa a negar ciertos aspectos de su propia conciencia. Cuando la mujer asume la responsabilidad de sus experiencias y encuentra vínculos donde puede experimentar la libertad de ser ella misma, se siente libre para afrontar las consecuencias de sus deseos, de sus acciones e incluso celebrarlas. Esto origina condiciones internas donde su proceso de evaluación se vuelve seguro en su interior, independientemente de la opinión de los demás.

### **Subcategoría 2.3 Recorro a Mi Experiencia para Reconocerme**

En esta subcategoría se describe como las influencias que recibió la mujer en su historia de vida, tanto de casa como en la escuela o por parte de la sociedad, permeo un constructo de creencias sobre su persona. Ella se da cuenta de cómo los aprendizajes que adoptó la alejaron de sí misma, por ende, al recurrir a su propia experiencia por medio de la reflexión, pude validar quien es realmente sin depender de la opinión ajena.

Todas las mujeres concordaron en el impacto significativo que ejercieron su familia, el entorno escolar y amistades en su proceso de desarrollo personal. Se vieron confrontadas con la vivencia inicial de adaptarse a un marco de referencia establecido por otros, para posteriormente someter a escrutinio percepciones que incluso les resultaban ajenas, lo que les implicó asumir una comprensión racional de quienes son, que emergió como un factor que sustituyó sus experiencias pasadas, al respecto algunas de ellas comentaron:

“¿Sabes qué? Pues yo también valgo. Mis opiniones también son importantes y mis límites no se deben cruzar... es muy importante en mi valoración, porque cuando empiezo a realmente ver que estaba dejando que la gente hiciera conmigo lo que quisiera, digo ya no quiero más eso” (Ágata, S7).

“El hecho de que alguien designara o dijera ¡ah ser mujer implica esto! Y yo decía: no es que yo no siento que soy eso o ¿nací mal? ¡Debí haber nacido hombre! Mi papá definía qué era una mujer y qué era un hombre... fue muy difícil para mí, no lo quería aceptar” (Turquesa, S6).

De acuerdo con Rogers (2002), la persona puede desarrollar una valoración condicional cuando su experiencia es seleccionada o evitada únicamente porque es percibida como más o menos digna de consideración propia. Al buscar la aprobación, por ejemplo, de los padres, la mujer no se guía por el carácter agradable o desagradable de su experiencia, sino por la probabilidad de recibir afecto o aceptación. Por consiguiente, Paramo (2008) señala que el aprendizaje a través de la experiencia solo puede llevarse a cabo mediante relaciones interpersonales que refuercen constantemente la autoestima de la mujer, que es única y distinta de las demás.

Al compartir sus narrativas, la mayoría de las mujeres pudieron percatarse de cómo a través de su propia experiencia, podían encontrar su valía. Esta fue una condición que les permitió responder a preguntas como: ¿Qué quiero? ¿Qué necesito? Al reconocer sus vivencias, lograron identificar si estas contribuían a su sabiduría orgánica o si podían descartar ese punto de vista desde su propio marco de referencia.

“El poder de mostrarme a mí misma ¡sí puedo! me da miedo, pero pues lo vamos a hacer con miedo y a ver qué sale. Y si no se puedo, pues aprendimos algo y si se pudo pues ¡ya nos demostramos a nosotros mismos que sí podemos! y que podemos seguir aprendiendo y creciendo” (Ágata, S4).

“Mis papás súper estrictos.... era muy marcado el que está bien, el que está mal...y hasta que me independicé pude decir ¡Ah, sí me gusta esto! ¡no me gusta lo otro! Empecé a encontrar mi valor... porque antes pues tenía a alguien que elegía para mí para todo” (Amatista, S3).

“Empecé a dejar que el miedo me detuviera ... a partir de ahí fue cuando me fui dando cuenta como yo puedo tomar mis propias decisiones, yo puedo cambiar como esa perspectiva que tenían de mí, de la niña callada, la niña que no hablaba, la niña que no contradecía. Es como yo puedo cambiarlo a partir de empezar a tomar mis propias decisiones y empezar a crecer de eso” (Ámbar, S6).

Por su parte Rogers (2020) indica que es posible que la persona reconozca sus pensamientos, emociones y deseos tal como los experimenta, independientemente de su conformidad con las normas sociales y morales que rigen su entorno. Abandona la angustia de la incertidumbre sobre sus propios pensamientos y deseos al recuperar su bienestar, confianza en sí misma y eficacia. De manera similar, Hyde (1995) señala que cuantas más experiencias acumule la mujer, mayor será su autoconfianza. La exploración y validación de la experiencia personal constituyen elementos fundamentales en el proceso de construcción para reconocer quien es. La reflexión sobre las influencias recibidas y la toma de conciencia sobre la propia valía y capacidad de decisión son pasos cruciales hacia la autonomía y el bienestar emocional.

### **Categoría 3 Motivaciones y Desafíos Mis Motivaciones y Desafíos al Reconocer mi Valoración Personal**

En esta categoría se exploran los desafíos y motivaciones que afronta las mujeres en su proceso de reconocer su valía personal. Inicialmente encuentran

dificultades para reconocer su propio valor en su cotidianidad, al experimentar una confusión al intentar comprender cómo se forma y se desarrolla su sentido de valía dentro de su propia unicidad como personas. No obstante, una vez que logran identificarlo comprenden que la adversidad inicial para reconocerse como valiosas es en realidad una motivación que les impulsa a cultivar y desarrollarse como personas.

### **Subcategoría 3.1 El Poder Transformador de los Desafíos**

Desde esta subcategoría se aborda cómo los desafíos juegan un papel fundamental en la construcción de la valoración de la mujer, ya que actúan como catalizadores que la impulsan a mirarse en y junto con el otro y a reconocer todas sus potencialidades y cualidades como persona. Aunque estos momentos pueden estar acompañados de vulnerabilidad, son precisamente en ellos donde se da la oportunidad de reevaluar y priorizar su propia valía personal.

Los desafíos que afrontaron la mayoría de las mujeres se manifestaron en una lucha interna que les dificultó cuestionarse y comprender lo que les sucedía. Sin embargo, a través de las interacciones con los demás, pudieron identificar cómo esas experiencias impactan y reconstruyen su autoestima y valor como personas.

“Entendí mi valor... estábamos creo que ya por separarnos, él tenía un problema de alcoholismo... Entonces... por culpa del alcoholismo, pues teníamos peleas, ¡y tuvimos una muy fuerte! donde yo ¡ahí entendí! y dije, ¡no merezco esto, no es justo!” (Diamante, S6).

“Entonces llego yo ¡la más rebelde, la borracha, la que se pachangueaba, la que andaba en el tingo al tango!... y les doy su título a mis papás y decirles ¡aquí está! ¡Gracias a los dos, gracias, porque me hicieron caer a lo peor, pero me pude levantar y sé quién soy y sé el valor que tengo en mi familia!” (Esmeralda, S6).

“O sea si no hubiera, si no hubiera tenido esa pelea, yo no hubiera tenido el valor de salirme de la casa de mis papás... ya no podía vivir ahí, todavía estaba estudiando...pero sabía que podía lograr lo que fuera” (Turquesa, S4).

Daskal (1994) señala que los desafíos consisten en las ideas preconcebidas que las mujeres tienen sobre sus capacidades, y cómo estas percepciones se ven afectadas por la fuerza de dichas impresiones y la necesidad de mantenerlas. Además, examina cómo el contexto familiar y social responde a sus aspiraciones. De manera similar, Andrade (2014) sostiene que cuando una mujer se coloca a sí

misma como prioridad, está en una posición más favorable para afrontar conflictos y asumir una postura activa frente a las dificultades.

A través de la autoobservación y el registro de sus necesidades, estas mujeres expresaron durante el taller su deseo de cambio. Es en el proceso de negociación consigo mismas y con los demás donde les fue posible generar el movimiento necesario para reconocer el valor que los desafíos aportan a su autovaloración y desarrollo personal, así lo expresaron algunas de ellas:

“Este ha sido un camino muy difícil, lleno de altibajos, pero a la vez ha sido muy padre. Porque he logrado poner límites, empezar a hacer valer mis opiniones... y decir, ¿Sabes qué? ¡Pues yo también valgo! ¡Mis opiniones también son importantes y mis límites no se deben cruzar!” (Ágata, S7).

“Creo que es el crecimiento, ¿no? O sea, creo que con eso lleva al crecimiento... en el momento en el que tú tomas una decisión que te estás dando tu valor, creces” (Diamante, S7).

Según Gilligan (1982), las mujeres afrontan diversos roles influenciados por su entorno social y familiar para destacar la importancia de reconocer, valorar sus perspectivas morales y de desarrollo. Al fortalecer su autoestima y capacidad de autoobservación, ellas adquieren conciencia de sus propios recursos. Rogers (2020) añade que al fomentar su tendencia actualizante, las personas mejoran su autoevaluación y desarrollan habilidades críticas para evaluar sus experiencias, lo que les implica reconocer que ninguna experiencia las define completamente, se trata de continuar con un desarrollo personal dinámico y reflexivo, así como identificar, potencializar sus cualidades, motivaciones y talentos que enriquecen a su entorno y a ellas mismas.

### **Subcategoría 3.2 Mis Motivaciones, Impulsos Hacia mi Propia Valía**

En esta subcategoría se revisa la motivación para cuidar y fortalecer la valoración personal que se sustenta en una interacción dinámica ya que se conforma de múltiples elementos que abarcan desde las relaciones interpersonales hasta la búsqueda de la satisfacción laboral y el autoconocimiento. Son impulsos donde la mujer fortalece y desarrolla su potencial en los diferentes aspectos de su vida.

Una vez que las mujeres participantes lograron identificar paulatinamente como visualizan su valoración en el día a día, les fue posible reconocer con mayor claridad también sus motivaciones. Algunas de ellas distinguieron características que las incentivan a cuidar y cultivar su persona como lo mencionaron:

“A lo mejor va a sonar muy cursi, pero ser feliz, la verdad es que yo sí busco estar en algún espacio que me haga feliz. No solo estar como por estar y vivir mis días, así como ah, ya pasó otro día, no sé cómo otra tarde, estar a gusto, estar contenta” (Fluorita, S7).

“Para mí también siento que es como el trabajo que he realizado conmigo misma de aprender un poco más a conocerme, a conocer mis límites a conocerme ... el primer paso siempre es el más difícil, o sea, me tomo años de decir necesito terapia” (Ágata, S5).

Maslow (2019) sostiene que las personas motivadas por necesidades de desarrollo en contraposición a aquellas impulsadas por necesidades básicas, aspiran a realizar y expandir sus potencialidades, buscan un mayor conocimiento y aceptación de su naturaleza intrínseca, así como una tendencia continua hacia su integridad. Por otro lado, Zurutuza-Roaro (2020) añade que a medida que la mujer desarrolla un mayor nivel de conciencia, le es posible explorar una búsqueda de autoconocimiento interno que reconozca su lenguaje orgánico y pueda nutrir así su motivación inherente. Todo esto contribuye a una resignificación y valoración renovada de sí misma y de su entorno.

La mayoría de estas mujeres identificaron la importancia de tener interacciones interpersonales que les permitiera recordar y afianzar sus talentos y habilidades. Es en este encuentro de ayuda con los otros es cuando se pueden ver, motivarse y reconocerse como mujeres capaces de alcanzar sus objetivos y salir adelante:

“Víctor es una persona que siempre está constantemente empujándome, yo me pongo como un límite y él sabe que yo puedo más allá de ese límite y entonces él me empuja y me motiva” (Ágata, S7).

“Cuando me cambié de posición, dije ¡ventas, no, no voy a poder! Y mi esposo y mi papá, ¡sí puedes! ¡claro que sí! Y yo de ¡no! ¡es que es ventas! Y mi papá ¡claro que puedes, si vas a poder!. Y pues ¡lo logré!” (Diamante, S7).

“La más han sido mis hermanas y mis amigos... ellos me decían como tú puedes más, no te quedes como en tu zona cómoda” (Aguamarina, S5).

“Mi hija es mi motivación, quiero poder ser mejor tanto física, emocional y profesionalmente para ella, o sea, en la cuestión de estabilidad económica, como para poderle dar herramientas para que ella pueda crecer” (Esmeralda, S7).

Al respecto, Moreira (2001) señala que, para promover el desarrollo integral de las personas, es necesario que sus experiencias se entrecrucen con las de los demás, lo que implica una intersección de subjetividades e intersubjetividades que conformaran su unidad. En este sentido, Segreña (2014) agrega que la presencia del otro es fundamental en el proceso de actualización de las personas, especialmente en relaciones interpersonales donde se establecen condiciones ambientales y recursos personales para facilitar dicho proceso.

El desarrollo y la motivación de las mujeres no son procesos individuales; Moreira (2001) menciona que su autoactualización se ve influenciada, en parte, por el entorno en el que se desenvuelven. Las personas son agentes activas en su propia vida, poseen un vasto potencial y capacidades que las llevan hacia una tendencia innata a su propia realización de una manera única e irrepetible.

### **Subcategoría 3.3 Desde Mi Vulnerabilidad Afronto Mis Motivaciones y Desafíos**

En esta subcategoría, se reflexionó cómo la mayoría de las mujeres afrontaron dificultades para reconocer su valía personal en el contexto de su vida cotidiana, lo cual les generó una ambigüedad en cuanto a la percepción y autoevaluación de sí mismas. En numerosas ocasiones, sus respuestas iniciales implicaron el ocultar sus auténticos sentimientos para evitar sentirse vulnerables. No obstante, es precisamente en esta condición donde pueden rescatar su genuina autenticidad, aunque este reconocimiento sea una experiencia que les resulta difícil aceptar o experimentar plenamente.

En ocasiones, muchas mujeres se ven compelidas a explorar su interior, sin embargo, esta introspección no resulta tan simple, dado que pueden surgir ciertas resistencias o incluso la negación de actitudes, así como el ocultamiento de sentimientos que prefieren evitar afrontar. Este proceso implica mostrar vulnerabilidad y descubrir aspectos que no están integrados en la imagen que tienen

de sí mismas, para dejar de hacer contacto con su mundo interno y descubrir más sobre ellas mismas, como se evidencia en la expresión de Amatista: "¡No, ya no quiero llorar más!" (S5).

Al encontrarse en un espacio interrelacional que les permita observarse a sí mismas, las personas tienen la oportunidad de reconocer posibles distorsiones en su experiencia del momento presente. Como menciona Rogers (2020), ser auténtico implica descubrir la unidad y armonía presentes en sus legítimos sentimientos y reacciones, sin intentar imponer un velo a su experiencia ni darle una forma o estructura que distorsione su verdadero sentido y significado. Al respecto Turquesa se resistió a participar en la sesión donde abordaron su historia de vida, ya que al hacerlo le implicaba reconocer su vulnerabilidad al compartir experiencias potencialmente dolorosas. Sin embargo, se vio reflejada su vivencia en otra de las participantes, "Yo no quería contar mi historia de vida y al final de cuenta ¡la estaba contando! ¡Amatista está contando mi historia!" (S4). También Aguamarina expresó sentir miedo si se veía expuesta al compartir: "pero cuando son cosas que tiene que ver conmigo, me siento muy vulnerable, entonces es complicado, ¡es incómodo!" (S5).

Daskal (1994) comenta que las mujeres evitan mostrar ciertas emociones que las identifican con sentirse vulnerables, por temor a ser etiquetadas como sensibles o débiles, o por la angustia de ser juzgadas o de perder el afecto de los demás. De esta manera, como también señalan Lafarga y Gómez (1981), se presenta una rigidez perceptual que distorsiona la experiencia de las personas, que puede dificultar en un inicio el percibir y sentir lo que ocurre dentro de ellas, lo que siente y lo que experimenta.

Algo que también impide a estas mujeres estar ante su vulnerabilidad es su alto nivel de autoexigencia y perfeccionismo, esto conlleva a que no puedan confiar en sí mismas o poder desarrollar una actitud de autoaceptación incluso de autocompasión, que las mantiene en un estado de insatisfacción consigo mismas, Así lo compartieron la mayoría de las participantes:

"Ahí tengo como un valor de decir, sé quién soy, sé de dónde vengo, tengo muchísima experiencia, soy muy chingona, lo sé. Pero cuando ya de repente llego

a esta empresa y tengo que hablar inglés, ¡tengo mucho miedo! y siento que eso me ha llevado a estar siempre tras bambalinas” (Esmeralda, S6).

“El miedo a equivocarme ha sido mi coco toda la vida, desde la escuela hasta ahorita es algo que sigue ahí. Es algo que he tratado como de trabajar y de cambiar un poco la perspectiva de decirme a mí misma un error es una lección... soy híper autocrítica” (Flurita, S6).

“En general en mi vida yo creo que las dos inseguridades más grandes que tengo son miedo a la crítica y miedo a equivocarme... siempre estaba buscando no equivocarme, no equivocarme y también mi autoexigencia... entonces yo llegué a un punto en el que troné completamente... estaba agotado emocionalmente” (Ámbar, S6).

Garabito (2012) señala que, durante el proceso de fortalecimiento de la valía personal, las mujeres afrontan una actitud autocrítica, severa y excesiva, lo que las lleva a buscar la perfección en todo lo que emprenden. Por otro lado, Moreira (2001) argumenta que las personas experimentan una paralización en su proceso de autorrealización, lo que dificulta su comprensión de la realidad y les impide participar en la creación y transformación de su propia verdad.

A medida que las personas adquieren una mayor apertura a su conciencia, Maslow (2019) sostiene que pueden ser más auténticas y coherentes consigo mismas, lo que les permite integrarse mejor con el mundo y con aspectos previamente ajenos a su ego. Además, Hyde (1995) señala que al tomar conciencia las mujeres de cómo se evalúan a sí mismas, quiénes las evalúan, desde cuándo y con qué propósito, surge en ellas el impulso y la motivación para buscar un cambio en su relación consigo mismas.

Durante el taller se destacó cómo las mujeres jóvenes ejecutivas afrontan desafíos para valorarse debido a la crítica interna y externa. Sus percepciones se ven influenciadas por factores socioculturales, como expectativas familiares y sociales. Reconocer su propia valía les implica superar estas influencias y desarrollar una consideración positiva hacia sí mismas. Paradójicamente las dificultades que se les presentan en el proceso de reconocimiento de su valoración personal actúan como motivación para su desarrollo y crecimiento personal.

Una vez concluido el proceso de la categorización con el tejido de las reflexiones, evidencias empíricas y recortes teóricos el siguiente paso fueron las

conclusiones de la intervención que estuvieron en relación con las personas participantes, el objeto de estudio y el aporte social del presente trabajo.

## **Capítulo VII Conclusiones**

Para dar cuenta de las conclusiones se intenciona evidenciar aquellos aspectos que guardaran una importancia y significatividad social como aporte al campo del Desarrollo Humano, donde la valoración personal como objeto de estudio es un tema particularmente humano y pertinente de abordar como una realidad social compleja y susceptible de intervenir desde una perspectiva fenomenológica y la investigación acción participativa a través de una estrategia como lo es el taller. El camino de este proceso comenzó con la aplicación de entrevistas de corte cualitativo como un primer acercamiento a la población implicada, que revelaron información acerca de cómo construyen o identifican las mujeres jóvenes ejecutivas su valor personal, así como la habilidad reconocer sus habilidades y talentos desde sus motivaciones y desafíos. Los resultados muestran diferentes puntos de vista que sirvieron como datos que fueron recuperados para poder comprender mejor cómo se vive esta población ante su valía personal.

### **7.1 Implicaciones en el Proceso de la Valoración en la Mujer Ejecutiva**

Al principio de este trabajo se abordó la problemática sobre cómo en las mujeres su valía personal se muestra difusa ya que no sólo le implica asumir una responsabilidad profesional, sino también personal, donde se compromete con una diversidad de roles, cuyas jornadas la exponen a estar en constante fatiga y desgaste emocional que afectan su habilidad para reconocer sus necesidades, deseos, motivaciones pero sobre todo pone en tela de juicio el poder distinguir cuáles son sus talentos y habilidades que la hacen valiosa desde de su cotidianidad.

Así, el propósito de la intervención fue favorecer el reconocimiento y comprensión de la valía personal de la población implicada con un acompañamiento desde el ECPs que les permitió identificar sus motivaciones y desafíos en la promoción de su desarrollo personal, al voltearse a ver ellas mismas, priorizar sus pensamientos, emociones, mirarse con compasión en el reconocimiento de su propia subjetividad y no a través de lo que los otros le han dicho quién es o lo qué

debería ser, lo que merma su capacidad de buscar y alcanzar logros personales y profesionales, también les fue posible compartir e identificarse con otras mujeres que han vivido experiencias similares.

En este proceso dichas mujeres transitan de una posición inicial de confusión respecto a su autovaloración hacia un autoconocimiento que les permite identificar cómo se configura su ser persona y con ello su valía. Cuando afrontan su propia vulnerabilidad se desencadenan sentimientos de miedo, angustia y tristeza, dadas las dificultades en un mundo laboral complejo, como la constante competitividad para ser vistas y valoradas, con situaciones que las llevan al agotamiento así como a la búsqueda de entornos que fomenten su crecimiento personal, y el desaprendizaje de priorizar el cuidado de los demás sobre el propio, lo que les impide vivir de acuerdo con sus verdaderos principios o valores, es decir, en concordancia con sus convicciones personales.

Las mujeres han navegado por un océano de expectativas culturales, sociales y personales que moldean la percepción de sí mismas y su valía. En este viaje, la autovaloración de la mujer se ve influida por una multitud de factores. Desde una edad temprana, se les enseña a las niñas a ajustarse a estándares de belleza, comportamiento y éxito predeterminados por la sociedad. Cuando estos prototipos, frecuentemente son irreales e inalcanzables, pueden llevar a la persona a una valoración condicional que pone en riesgo su propia actualización (Rogers, 2002).

Así, la presión social, cultural e histórica para cumplir con roles tradicionales de género las ha llevado a consolidar ideas de que su valor como personas está ligado a su capacidad para asumir roles como esposa, madre o cuidadora, lo que constriñe su identidad si no se ajusta a estas expectativas predefinidas, esto a menudo obstaculiza el reconocimiento de sus deseos y motivaciones, ya que suelen enfocarse en estar para los demás, lo que la aleja de su propio cuidado.

Conformarse ante las expectativas sociales las lleva a una pérdida de autonomía y dificulta su proceso de autoafirmación en cuanto a lo que quieren y hacia dónde eligen desarrollarse. Su proceso de valoración queda difuminado al no poder reconocer cómo se conforma y de dónde surge, lo que les genera confusión

al no tener claridad en su propio proceso de valía. Sin embargo, cuando se promueve un espacio de escucha con acompañamiento desde la facilitación es posible que estas mujeres se acerquen a una validación interna genuina, desde su propia subjetividad en lugar de depender de la aprobación externa.

Además de los factores sociales y culturales, la autovaloración de las mujeres también está moldeada por su propio diálogo interno y su relación consigo mismas. En el caso del mundo laboral, se refleja cómo esta lucha constante de mostrar su valía las coloca en la obligatoriedad de dominar los diversos temas del trabajo y sobresalir para ser consideradas como las mejores en donde se desempeñan, lo cual las empuja a estar en una búsqueda constante de ser reconocidas como valiosas dentro de la empresa donde prestan sus servicios.

Por lo que resulta importante que esta población se reserve tiempo para dedicarse a actividades que les proporcionen placer, relajación y renovación de energía sin sentir culpa por no realizar alguna de sus tareas pendientes. Al cuidarse a sí mismas, están en mejores condiciones de salud física y emocional para afrontar los desafíos del mundo complejo que viven, mantener relaciones saludables y alcanzar sus metas personales y profesionales.

A medida que superan obstáculos, encuentran en estos retos una oportunidad para demostrar su valía y competencia. La búsqueda de reconocimiento, la realización personal y el bienestar emocional se convierten en motivaciones clave para afrontarlos con determinación y confianza. Cada logro alcanzado, ya sea pequeño o grande, alimenta su impulso por seguir adelante, los desafíos se convierten en catalizadores para su crecimiento personal. El sentirse auténticas y fieles a sí mismas es una motivación importante, al ser capaces de expresar sus valores, creencias y emociones sin miedo al juicio o la crítica externa.

También el arriesgarse a buscar aprendizajes permanentes, la exploración de nuevos intereses, habilidades y el desarrollo de relaciones significativas pueden alimentar su sentido de propósito y satisfacción personal. A medida que las mujeres se aventuran en su propio camino de autodescubrimiento, tienen la oportunidad de

desafiar los relatos restrictivos y reconstruir una narrativa propia basada en el amor hacia sí mismas, la aceptación y la realización personal.

De manera significativa la subjetividad de la mujer y su proceso de autovaloración son una exploración profundamente personal y en evolución. Requiere un compromiso constante con la reflexión, la consideración positiva incondicional de sí mismas y la redefinición de lo que significa ser valiosa en un mundo que a menudo subestima el poder y la singularidad de la experiencia femenina.

### **7.3 Mi Proceso de Valoración, la Facilitación y Acompañamiento**

Uno de mis principales logros personales durante mi formación en la maestría y la elaboración de este trabajo de grado fue el proceso de reconexión conmigo misma. Logré mirarme desde una perspectiva más humana, al cultivar actitudes de aceptación, empatía y congruencia hacia mi persona y para con los demás. En un principio, tuve que confrontar mi falta de habilidad para escuchar a los otros. Fue un momento de reconocimiento de la impaciencia y la carencia de herramientas para comprender a quienes conforman mi entorno. Este proceso me permitió desarrollar un mayor autoconocimiento, revelándome la poca valoración que me otorgaba a lo largo de mi historia personal.

Esta experiencia me brindó la oportunidad de detenerme y reflexionar sobre quién soy realmente, qué quiero y qué necesito. A medida que cuestionaba estos aspectos, también desafiaba constructos sociales arraigados desde mi infancia, como la idea de ser incompetente, poco atractiva o no lo suficientemente valiosa para los demás. Reconocer estas limitaciones internas se volvió esencial, especialmente al notar la dificultad que afrontaba al acompañar a otras mujeres en su propio camino de autovaloración. Primero, necesitaba recorrer el propio para luego poder acompañar a las participantes con mayor autenticidad y comprensión.

Afrontar mis miedos y pensamientos de autosabotaje fue un proceso crucial. Superar la sensación de incapacidad para llevar a cabo el taller y compartir una experiencia de aprendizaje con nueve mujeres me llevó a una profunda reflexión, en la cual identifiqué y desafié nociones limitantes que culturalmente habían estado

presentes y que impactaban mi propia valoración. En este proceso continuó reconociéndome como una persona valiosa y digna de invertir en mi crecimiento personal y profesional. Aunque a veces surjan dudas sobre mis capacidades, me permito confiar en mis recursos internos y en mi capacidad para superar los desafíos con paciencia y autocompasión. He aprendido procesualmente a actuar en congruencia con mi sabiduría interna, sin ser influenciada por juicios externos, a reconocer mis necesidades y sé cómo pedir ayuda para atenderlas.

Facilitar el proceso de estas mujeres al principio fue un desafío, ya que muchas de ellas no estaban acostumbradas a compartir aspectos personales y profundos, por lo que fomentar un clima de confianza y resonancia emocional en el grupo requirió más tiempo y dedicación de lo planeado, a algunas participantes se les dificultaba ir más allá de la descripción de los hechos y reflexionar sobre sus propias experiencias.

También la supervisión de la intervención fue una oportunidad para confrontar mi baja autovaloración. Al acompañar a otras mujeres, poco a poco gane confianza para construir una percepción más equilibrada de mí misma y de mi entorno. A través de este proceso, comencé a abrazar heridas del pasado, lo cual me permitió concluir también un embarazo con más certezas de crianza, con una hija que habrá de transitar su propio camino como mujer, en un mundo complejo, pero con una mamá a su lado que le recuerde el valor que como persona tiene para buscar alcanzar sus propósitos de vida.

#### **7.4 Aporte Social del Trabajo desde el Campo del Desarrollo Humano**

Históricamente, las mujeres han afrontado una desigualdad social evidente en el ámbito laboral. Se han visto inmersas en una variedad de roles que desafían sus recursos personales, tanto emocionales como cognitivos, donde la comprensión de sus propios desafíos y motivaciones resulta abrumadora. Sienten una presión constante para sobresalir en el trabajo, donde deben demostrar continuamente su capacidad y conocimientos. Esto las lleva a hacer un esfuerzo adicional para demostrar su valía, lo cual tiene un costo personal elevado en términos de desgaste emocional.

Al tener la oportunidad de participar en un taller desde el campo del Desarrollo Humano donde se encuentran con otras mujeres en igualdad de circunstancias, tienen la posibilidad de verse y escucharse mutuamente como personas con necesidades compartidas, con objetivos de vida que abarcan tanto aspectos personales como profesionales. Esta interacción social les permite reconocer y valorar sus propias experiencias, así como lo aprendido culturalmente y el significado subjetivo que cada una le otorga.

Desde una perspectiva fenomenológica, escucharse les ayuda a reconocer sus emociones y necesidades en una conexión auténtica consigo mismas, un aspecto que a menudo se pasa por alto en la rutina laboral o familiar. Al compartir sus experiencias, estas se convierten en historias colectivas, que promueven un sentido de identidad y pertenencia. Esto les proporciona herramientas para hacer frente al agotamiento asociado a los desafíos de sus vidas al desarrollar habilidades como la empatía y la aceptación tanto hacia sí mismas como hacia los demás.

La posibilidad de participar en encuentros interpersonales les permite ampliar su red de apoyo y establecer nuevas relaciones, tanto personales como profesionales. La solidaridad entre mujeres les brinda aliento mutuo y la comprensión necesaria para avanzar hacia una valoración personal más sólida vinculada a sus motivaciones y desafíos desde sus propios recursos.

Para finalizar, humanizar los espacios donde se intervine es esencial para el bienestar personal y social. Estos ámbitos proporcionan acompañamiento, apoyo y oportunidades de crecimiento tanto a nivel individual como grupal. En ellos, las personas encuentran la fortaleza para afrontar desafíos y trabajar hacia una mayor congruencia, autenticidad y valoración personal, donde los vínculos de cuidado y confianza se hacen presentes e impulsan a los que participan al cuidado colectivo.

## Referencias

- Alvarez-Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa: fundamentos y metodología*. Paídos.
- Ander-Egg, E. (2003). *Repensando la Investigación-Acción-Participativa*. Lumen Humanitas.
- Alles, M. (2000). *Mujeres, trabajo y autoempleo*. Granica
- Ariza, M y Oliveira, O. (2005). Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres. En E. Urrutia (Coord.), *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*. (pp.43-86). El colegio de México. <https://rb.gy/aqbak6>
- Barceló, T. (2003). *Creer en Grupo. Una aproximación desde el Enfoque Centrado en la Persona*. Desclée de Brouwer.
- Beauvoir, S. (2018). *El segundo sexo*. Debolsillo
- Berger, P. y Luckmann, T. (2006). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu
- Bertherat, T. y Bernstein, C. (1988). *El cuerpo tiene sus razones*. Paidós
- Bericat, E. (2000). La sociología de la emoción y la emoción en sociología. *Papers* 62, (2000),145-176. <https://cutt.ly/38cjES6>
- Bonet, J. (1997) *Se amigo de ti mismo. Manual de Autoestima*. Sal Terrae
- Bohnet, I. (2008). *Lo que sí funciona: cambios de conducta para proyectar la equidad de género*. Granos de Sal.
- Bourdieu, P. (1995), *Las reglas del arte. Génesis y estructura del campo literario*. Anagrama.
- Camarena, M., & Saavedra, M. (2017). El techo de cristal en México. *Revista de Estudios de Género. La ventana*. 5 (47), 312-339. <https://cutt.ly/7V9z9Ap>
- Cadoche, É. y Montarlot, A. (2021) *El síndrome de la impostora. ¿Por qué las mujeres siguen sin creer en ellas mismas?* Planeta.

- Carretero, M. (2004). *Estilos de gestión de un grupo de supervisión de facilitadoras del desarrollo humano en grupos de mujeres del Cerro del Cuatro*. [Trabajo de obtención de grado, ITESO]. <https://cutt.ly/hwMFSuYU>
- Carretero, M. (2015). *Implicación personal del profesor como constitutivo de la práctica docente*. [Trabajo de obtención de grado, Universidad Santander].
- Centro de investigación de la mujer en la alta dirección. (2013). *Mujeres en las empresas impulsoras del cambio*. CIMAD IPADE. <https://rb.gy/q22yfv>
- Coffey y Atkinson. (2003). *Encontrar el sentido a los datos cualitativos. Estrategias complementarias de investigación*. Universidad de Antioquia.
- OECD (2012), *Closing the Gender Gap* [Cerrando la brecha de género]. OECD iLibrary, <https://rb.gy/sxitnd>
- Chodorow, N. (1978). *La reproducción de la maternidad: Psicoanálisis y sociología del género*. Universidad de California Press.
- Daros, W. R., (2002). ¿Qué es un marco teórico? *Enfoques*, 14(1), 73-112. <https://www.redalyc.org/pdf/259/25914108.pdf>
- Daskal, M. (1994). *Permiso para quererme. Reflexiones sobre la autoestima femenina*. Paidós
- Escandón, C. (2013). La psicología existencial humanista para el autovaloración y desarrollo de la persona. *Una Psicología Para Entender y Transformar*, 5(11), 36-41. <https://cutt.ly/kVBRDu4>
- Egan, G. (1987). *El orientador experto: un modelo para la ayuda sistemática y la relación interpersonal*. Grupo Editorial Iberoamérica.
- Egg, A. (2003). *Repensando la Investigación Acción Participativa*. Lumen Humanitas.

- Espinal, C. (2011). El cuerpo: un modo de existencia ambiguo. Aproximación a la filosofía del cuerpo en la fenomenología de Merleau-Ponty. *Co-herencia*, 8(15),187-217.
- Fernández, R. L. (2002). *Psicología General. La personalidad. Algunas propuestas para su comprensión*. La Habana: Felix Varela.
- Fernández, S. (2017) La teoría en la Intervención social. Modelos y enfoques para el trabajo social del siglo XXI. *Acción social. Revista de Política social y Servicios sociales*. 1(1), 9-43. <https://bit.ly/2uBg2q1>
- Frankl, V. E. (2019). *El hombre en busca de sentido*. Herder.
- Friedman, N (2005). Escuchar Experiencial. *Journal of Humanistic Psychology*. 45(2), 217-238. <http://www.focusing.org/spanish.htm>
- Fromm, E. (1956). *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea. Hacia una sociedad sana*. Fondo de cultura económica.
- Fromm, E. (2012). *El arte de amar*. Paidós.
- Fromm, E. (2018). *Del tener al Ser*. Paidós.
- Gallup y La organización internacional laboral [ILO]. (2017). *Towards a better future for women and work: Vises of women and men* [Hacia un mejor futuro para las mujeres y el mundo laboral: Voces de hombres y mujeres]. ILO. <https://cutt.ly/1V9hKpJ>
- Garabito, G. (2012). *Reconócete, valórate y vívete a ti misma*. [Trabajo de obtención de grado, ITESO].
- Gilligan, C. (1982). *Una voz diferente: Teoría psicológica y desarrollo de las mujeres*. Harvard University Press.
- Goble, F. (1977). *La tercera fuerza. La psicología propuesta por Abraham Maslow*. Trillas.
- Gómez, N. (2002). Tendiendo puentes. Una propuesta metodológica desde la investigación educativa de corte. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, (21), 44-51. <https://www.redalyc.org/pdf/998/99817897007.pdf>

- Gómez, E. y Alatorre, F. (2014). La intervención socioeducativa. Cuando se juega en la cancha del otro. *Sinéctica*, 43. <https://shorturl.at/pvAXR>
- Gómez, M. y Castillejos, L. (2019). Destrezas y habilidades para la entrevista. En Zohn, T., Casillas, E. y Cervantes, S. (coord.). *Entrevistar en psicología*. (p.p. 93 - 107). ITESO- IBERO.
- González, D. (2020). *Procrastinación, autovaloración y búsqueda de la congruencia en mujeres líderes. Una intervención desde el Desarrollo Humano*. [Trabajo de obtención de grado, ITESO]. <https://cutt.ly/NVXPIJx>
- González, D. (2002). *Elaboración de aprendizajes significativos a partir del procesamiento de la vivencia en experiencias estructuradas*. CEHUS
- González, M. (1991). Crisis, economía doméstica y trabajo femenino en Guadalajara. En O. Oliveira (Coord.), *Trabajo, poder y sexualidad*. (pp. 159-177). El colegio de México.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, L. (2000) *Metodología de la investigación*. Mc.GrawHill
- Husserl, E. (1962). *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Huerta, A. (2010). El habitus y el trabajo profesional de las mujeres. Una perspectiva desde Pierre Bourdieu. *Iberóforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, 5(9), 89-99. <https://rb.gy/4xqnup>
- Hyde, J. (1995). *Psicología de la mujer*. Ediciones Morata, S.L.
- INEGI (2019). *Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT)*. INEGI. <https://cutt.ly/DBqU1ZI>
- INEGI (2020). *Mujeres y hombres en México 2020*. INEGI. <https://cutt.ly/xBqU9OW>
- INEGI (agosto de 2021). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. INEGI. <https://cutt.ly/CBqU38f>
- INSP (26 de agosto de 2020). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. INSP. <https://cutt.ly/bBAMoQw>

- Lafarga, J. y Gómez, J. (Eds.). (1981). *Desarrollo del potencial humano. Aportaciones de una psicología humanista. (Vol.2)*. Trillas.
- Lafarga, J. y Gómez, J. (Eds.). (1986). *Desarrollo del Potencial Humano. (Vol 3). Aportaciones de una psicología humanista*. Trillas.
- Lafarga, J. (2013). *Desarrollo Humano, el crecimiento personal*. Trillas.
- Lafarga, J. (2016). Mi comprensión del Desarrollo Humano. *Prometeo. Fuego para el autoconocimiento*. Especial, 6-12.
- Lagarde, M. (2021). *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. Siglo Veintiuno.
- Larios, R. (2010). *Corazón de piedra... ¿yo?*. CEHUS.
- Londoño, P., Maldonado, L. y Calderón, L.(2016) *Guía para construir estados del arte*. International Corporation of Network of Knowledge, ICONK.
- Martell, F. (2016). *Importancia del problema de problematización en todo proyecto de investigación*. Univesidad La Salle.
- Martinez, Y. (2018). *Filosofía existencial para terapeutas y uno que otro curioso*. LAG.
- Martínez, R., y Fernández, A., (2008). *Árbol de Problema y Áreas de Intervención*. CEPAL.
- Maslow, A. (2019). *El hombre autorrealizado. Hacia una psicología del Ser*. Kairós.
- Mejía, J. (2011). Problemas centrales del análisis de datos cualitativos. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, (1), 47-60.
- Mental Health Coalition (19 de marzo de 2021). *The Coalition's Roadmap to Women's Mental Health*. [ La coalición en el mapa de ruta de la salud mental de las mujeres]. The Mental Health Coalition. <https://cutt.ly/7BhCv1o>

- Moreno, C. (2000). *Fenomenología y filosofía existencial. Vol. I: Enclaves fundamentales; Enclaves fundamentales.* (Vol. 1). Síntesis.
- Moreno, C. (2005). *Fenomenología y filosofía existencial. Vol. II: Entusiasmos y Disidencias.* (Vol II). Síntesis.
- Moreira, V. (2001). *Más allá de la persona.* Universidad de Santiago de Chile.
- Merleau-Ponty, M. (2020). *El mundo de la percepción.* Fondo de cultura económica.
- Okun, B. (2002). *Ayudar de forma efectiva. Counseling; técnicas de terapia y entrevista.* Paidós
- Pamies, A. (30 de septiembre 2021). *La importancia del diálogo interno.* Psiquion. <https://cutt.ly/NBA9HTp>
- Páchadre, L. y Roudy, Y. (2008). El éxito de la mujer moderna. En S. Porter. (Ed). *Mujeres y trabajo en la ciudad de México. Condiciones materiales y discursos públicos.* (pp. 32-52). El colegio de Michoacán
- Rodríguez, S., Lorenzo, O., y Herrera, L. (2005). Teoría y práctica del análisis de datos cualitativos. Proceso general y criterios de calidad. *Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15 (2),133-154.
- Rogers, C (1980). *El poder de la persona.* El Manual Moderno
- Rogers, C. (2002). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales.* Buenos Aires: Nueva Visión.
- Rogers, C. (2017). *Grupos de Encuentro.* Amorrortu.
- Rogers, C. (2020). *El Proceso de Convertirse en Persona. Mi técnica terapéutica.* Paidós.
- Rogers, C. y Kinget M. (1967). *Psicoterapia y relaciones humanas. Teoría y práctica de la terapia no directiva.* Alfaguara.
- Saldaña, G. (2017). *Reconocimiento y valoración personal de la mujer en la crisis de la mitad de la vida.* [Trabajo de obtención de grado, ITESO].

<https://bit.ly/3JLpwGK>

Sánchez, N. (2007). *El marco lógico. Metodología para la planificación, seguimiento y evaluación de proyectos*. Visión Gerencial. <https://cutt.ly/EMZVyJ7>

Sánchez, R. (1993). Didáctica de la problematización en el campo científico de la educación. *Perfiles educativos*, (61)1-25.

Sautu, R. (2003) *Todo es Teoría. Objetivos y métodos de investigación*. Lumiere.

Segrera, A., Cornelius-White, J., Behr, M. y Lombardi, S. (Eds.). (2014). *Consultorías y psicoterapias centradas en la persona y experienciales. Fundamentos, perspectivas y aplicaciones*. Gran Aldea Editores

Sassenfeld, J. y Moncada, L. (2006). Fenomenología y psicoterapia humanista-existencial. *Revista de Psicología*, 4(1), 91-106.

Statista. (2022). *México: evolución de la brecha de género T1 2010-T4 2021*. Statista. <https://cutt.ly/0V9zhqc>

Tobias, C. y García-Valdecasas, J. (2009). Psicoterapias humanístico-existenciales: fundamentos filosóficos y metodológicos. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq*, 19(104), 437-453.

Tudor, Keith (2011), J. (2008). Rogers' therapeutic conditions: A relational conceptualization. *Person-Centered & Experiential Psychotherapies*. 10(3), 165-180. <https://bit.ly/41itBI0>

Viera, D., Mutize, T., y Roser, J. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?*. UNESCO <https://bit.ly/3IWxThV>

Vilchez-Cornejo, J., Romani, L., Chavez, S., Copaja, C., Sanchez, J., Viera, R., Ocampo, B. (2020). Síndrome del impostor y sus factores asociados en estudiantes de Medicina de seis facultades. *Rev. Colomb Psiquiat*, 52(2), 113–120. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v52n2/0034-7450-rcp-52-02-113.pdf>

- Women in the Workforce Statistics: Senior Roles, Maternity Leaves, Pay Gap in 2022*. [Estadísticas de mujeres en la fuerza laboral: roles superiores, licencias de maternidad, brecha salarial en 2022]. TeamStage. <https://cutt.ly/kV9joPv>
- Zenger, J., y Folkman, J. (2018). The confidence gap in men and women: How to overcome it. [La brecha de género en hombres y mujeres: Cómo sobrellevarla]. Forbes. <https://cutt.ly/AMhmK06>
- Zohn, T. y Moreno, S. (2008). El sanador Herido, ayuda el que ha sanado. *Mirada, Revista de espiritualidad y desarrollo humano*, 7(26), 5-11.

## Apéndices

### Apéndice A

*Guía de preguntas para la entrevista cualitativa en el proceso de la problematización.*

Contexto de la entrevista	Propósito
De forma virtual: Teams	Conocer y comprender como se vive la mujer ejecutiva de 27 a 39 años respecto a su valoración personal en su desarrollo profesional dentro empresa de tecnología.
Guía de preguntas	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo te ha sido tu experiencia en tu trayectoria profesional en esta empresa?</li> <li>2. ¿Cómo te sientes en tu rol actual como mujer ejecutiva en ... (dependiendo del puesto que desempeñe en la empresa)?</li> <li>3. ¿Consideras que has tenido que afrontar ciertas dificultades para alcanzar tus metas profesionales? ¿Puedes nombrar algunas? ¿Esto cómo te ha hecho sentir?</li> <li>4. Cuando ves que hay una oportunidad laboral para ti ¿Qué piensas? ¿Qué sientes?</li> <li>5. ¿Qué has hecho tú para acercarte a tus metas personales y profesionales?</li> <li>6. ¿Cuál ha sido un desafío significativo durante tu trayectoria profesional en esta empresa? ¿Cómo te sentiste?</li> </ol>	

### Apéndice B

*Categorías preliminares en la problematización*

Sujetos	Busco confiar en mí experiencia y en mi saber	¿Identifico a tiempo que me está pasando internamente para poder atenderme?	¿Conozco mis habilidades y recursos, así como mis dificultades?

Mujeres ejecutivas jóvenes que trabajen en una empresa de tecnología	Buscan confiar en sus opiniones, experiencias, sentimientos, respuestas y resultados, mostrarse con confianza de sus habilidades y creer en sí mismas con la finalidad de tener mayores certezas en su mundo laboral. Ya que dependen de la persona que le pregunte sobre su trabajo o la tarea, le sentir que no es capaz de ejecutarla. Además, hay una cuestión más interna de confiar en su sabiduría y poder expresarla sin titubeos.	Trabajan largas horas sin medir el paso del tiempo, por lo que postergan o no toman descansos. En estos lapsos de trabajo dejan de atender su mundo interno y a su cuerpo ya que posponen incluso sus horarios de comida o si hay alguna incomodidad emocional la atienden después de trabajar o bien buscan evadirla. Por ejemplo, si una se siente enferma no pausa por completo de trabajar solo busca lapsos en el día que se sienta mejor para poder atender el trabajo.  Dejan de observar su mundo interno y su cuerpo, así como no escucharse a través de su marco de referencia interno y poder corresponderle con lo que necesite a tiempo.	Esta categoría alude a la dificultad de nombran y hacer uso de sus propios recursos y talentos con el fin de reconocerse como lo que son y así valorar el impacto de su trabajo desde su mundo interno. Así mismo conocer cuáles son las dificultades para poder sobrellevarlas y no caer en un autosabotaje por falta de autovaloración.
--	--	---	---

<b>Sujetos</b>	<b>Demostrar mi valía a través de la calidad de mi trabajo</b>	<b>¿Puedo ser yo misma en mi ambiente laboral?</b>	<b>Soy competente solo si lo sé todo</b>
Mujeres ejecutivas jóvenes que trabajen en una empresa de tecnología	Mantienen una búsqueda continua de superarse y conseguir las metas que se propongan con la finalidad de ir desarrollándose profesionalmente. Sin embargo, también afrontan un reto sobre la congruencia de la calidad de su trabajo y el salario que reciben, muestran dar más a su	Procuran ser ellas mismas y no quien deberían de ser, ya sea por miedo a mantener esa percepción ajena o un yo ideal que no es alcanzable. Sin embargo, desde un inicio intencionan dejar una muy buena impresión sobre la calidad de su	Aspiran a no juzgar su proceso y mantener una línea de compasión con ellas mismas para no autocastigarse y de saber pedir ayuda cuando se le requiere sin sentir debilidad o un nivel indeseable de

	<p>puesto que lo que reciben monetariamente y sienten frustración ya que se les promete un incremento que en ocasiones no llega. Así mismo dependiendo la etapa de vida que se encuentren, una mujer se ve presionada por crecer profesionalmente, pero siente que debe esperar cierto tiempo en un puesto antes de quedar embarazada y sentir que dejó una influencia importante en su equipo de trabajo.</p>	<p>trabajo y se esfuerzan por mantener esa expectativa de ellas mismas, por lo que se vuelve desgastante buscar mejorar el ritmo de trabajo, con la finalidad de no decepcionar o que piensen que son incompetentes.</p>	<p>vulnerabilidad. La mayoría presenta una baja tolerancia a equivocarse y a quedar mal en su trabajo por lo que no toman muchos riesgos, ya que se vuelve algo incontrolable. Les cuesta pedir ayuda ya que sienten que deben de dominar el tema por lo que delegan solo cuestiones superficiales de sus actividades, pero no por las que reciben reconocimiento.</p>
--	--	--	--

## Apéndice C

### Planeación de las sesiones del taller

Propósito: Conocernos y construir los acuerdos del taller					
Número de sesión / Fecha	Tema	Actividad	Descripción de la actividad y Material	Duración	Producto Final
1  21 de septiembre	¿Quiénes somos y qué esperamos?	<p><b>1. Cada quién se presenta (1 min) y comparte:</b></p> <p>¿cómo se llaman?</p> <p>¿Sabes por qué tienen ese nombre?</p> <p>¿Cómo les gusta que les digan?</p> <p>¿Qué les motivó a inscribirse al taller? ¿Cómo se</p>	<p>Sillas</p> <p>Gafetes</p> <p>Teléfono para grabar la sesión</p> <p>Presentarnos todas con nombre, edad, estado civil, lugar de nacimiento, tiempo en la empresa y el rol</p>	20 minutos	Compartieron sus nombres y que esperan del taller, algunas se expresaron más que otras.

	<p>sienten al estar aquí?</p> <p><b>2. Dinámica del barco</b></p> <p>Que dibujen su propio barco. ¿En qué mar viaja tu barco? ¿De qué material está hecho? ¿Lleva pasajeros? ¿Cuál es su nombre? ¿Qué tempestades ha atravesado en sus viajes? Que guarden este barco para la última sesión.</p>	<p>de trabajo que tiene.</p> <p>Colores Hojas doble uso</p>	<p>20 minutos</p>	<p>Proyectar su persona en el barco para ver qué descubren de ellas mismas. Pudieron ver qué tan fuerte era su barco, cuántas tempestades habían cruzado, cómo está siendo el viaje, si calmado o turbulento, al identificar el tipo de mar en el que viajan y qué personas, si las había, las acompañaban en esta travesía.</p>
	<p><b>3. El valor de la escucha comprensiva</b></p> <p>En diadas compartir ¿Cómo se han sentido? ¿Cómo y dónde lo han vivido?</p>	<p>Video empatía-simpatía <a href="https://www.youtube.com/watch?v=U8pRaj22MII">https://www.youtube.com/watch?v=U8pRaj22MII</a></p>	<p>20 minutos</p>	
	<p>Descanso</p>	<p>Tentempié</p>	<p>10 minutos</p>	<p>Mientras tomaron el descanso, algunas de ellas comentaron sobre el video y el tema de aconsejar.</p>
	<p><b>4. Encuadre del taller</b>, aclarar los horarios, días, y acuerdos consensuados. Actitud congruente</p>	<p>Respecto al video preguntar: ¿Qué les parece si creamos ese</p>	<p>15 minutos</p>	<p>Reconocer la comprensión de una escucha activa, sin juicios y con comprensión empática, la cual fue un ejemplo idóneo de</p>

		<p>Escucha comprensivamente</p> <p>Dialogo respetuoso</p> <p>Pausa a mis juicios</p>	<p>ambiente en este grupo?</p> <p>Acuerdos: Se construirán entre todo el grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntualidad</li> <li>- Estar presentes</li> <li>- Un ambiente de respeto y libre de juicio.</li> </ul> <p>Confidencialidad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso del celular solo en emergencias</li> <li>- Avisar si no pueden asistir a una sesión del taller.</li> <li>-Respetar el proceso de cada una y no buscar que exprese más de lo que la persona no quiere compartir.</li> </ul>	<p>10 minutos</p>	<p>una situación que habían experimentado las participantes.</p> <p>Al principio estaban un poco calladas, pero una vez que intercambiaron ideas, propusieron nuevos acuerdos que enriquecieron mucho la interacción en el grupo.</p> <p>Noté que tres personas no compartieron concretamente cómo se sintieron al finalizar. Estaré más atenta a esto para la próxima sesión.</p>
--	--	--	---	-------------------	--

**5. Darles a conocer el consentimiento informado** que representa un contrato de confidencialidad, donde las sesiones serán grabadas para uso educativo y de investigación

		<p><b>6. Cierre</b> <b>Compartir</b></p> <p>¿Qué me gustó y qué necesito del grupo? ¿Cómo me voy?</p>		<p>10 minutos</p> <p>Total: 2 horas</p>	<p>Comentan que se van agradecidas y con motivación por saber que les espera en este taller.</p>
--	--	---	--	---	--

**Propósito:** Fomentar la confianza en el grupo

Número de sesión / Fecha	Tema	Actividad	Descripción de la actividad y Material	Duración	Producto Final
2 28 de septiembre	Con los ojos con los que miramos	<p><b>1. Bienvenida y ¿cómo están?</b></p> <p>Darles a conocer el consentimiento informado para las que no vinieron la primera sesión</p> <p><b>2. Comentar ¿cómo empiezan la sesión?</b></p> <p>- Retomar los Acuerdos. Horario de llegar Uso de celular</p> <p>- Recordar el encuadre que hicimos la semana anterior: No juzgar</p>	<p>Traer una pluma para las que no han llenado el consentimiento o informado lo puedan hacer.</p> <p>Hacer una dinámica de 5 minutos de mindfulness para estar presentes.</p> <p>Escribir los acuerdos en un rotafolio para que lo tengan presente las que no</p>	10 Minutos	<p>Se presentaron y retomaron los acuerdos para las nuevas integrantes, las cuales estuvieron de acuerdo con ellos.</p> <p>Empiezan a compartir que se encuentran valor en este taller para su crecimiento personal.</p>

		<p>Confidencialidad Respeto Empatía</p> <p><b>3. Conocernos un poco más.</b> Cada integrante que se presenta compartirá lo que considera bueno, atractivo o bonito de sí. Luego se comentan y comparten las vivencias de cada una, tanto al hacer su propia presentación como al ¿Qué sintieron al escuchar a las demás hablar bien de sí mismas?</p>	<p>estuvieron en la primera sesión.</p>	<p>20 minutos</p>	<p>Algunas les cuentas trabajo nombrar sus cualidades o identificarlas. Se empieza a generar confianza y conexión entre las participantes.</p>
		<p>Descanso</p>	<p>Llevar papitas, nueces, chile, limón y platos.</p>	<p>10 minutos</p>	
		<p><b>4. Ejercicio ojos con los que miramos.</b> Se cierran los ojos y se piensa en alguien que a una le guste mucho cómo es. Se trata de visualizar bien a esta persona y de ir definiendo qué es lo que se les resulta interesante de esta persona. Se da un espacio para anotar las cualidades y se vuelven a cerrar los</p>	<p>Mesas Lápiz y papel, para poder anotar en las dos meditaciones las cualidades y atributos en los que se pensó.</p>	<p>15 minutos</p>	<p>Comparten vivencias sobre como se han ido moldeando a los deseos de los otros, en especial de sus padres y como si tiene un impacto en su sentido de valía personal.</p>

	<p>ojos y ahora la imagen que se coloca enfrente es una misma. Y se vuelven a visualizar sus cualidades y recursos.</p> <p><b>5. Reflexión de la actividad</b></p> <p>Cada una comparte su experiencia en la actividad.</p>	<p>Con la meditación, comparar ¿a quién fue más fácil visualizar?, ¿por qué?, ¿cuáles son los criterios diferentes empleados en uno y otro caso?</p>	<p>30 minutos</p>	<p>Para algunas fue algo difícil encontrar a quién visualizar como modelo femenino, mientras que otras vieron a sus madres o abuelas. En el momento en que les tocó verse a sí mismas, fue duro, ya que notan que se juzgan mucho.</p>
	<p><b>6. Cierre, ¿Cómo me quedo?</b></p>	<p>Preguntar ¿Cómo se sienten al terminar la sesión? Y dar tiempo a cada uno para compartir.</p>	<p>10 minutos</p>	<p>Hubo lagrimas y momentos de agradecimiento, comparten que están motivadas por aprender más.</p>
			<p>Total: 2 horas</p>	

**Propósito:** Reconocer quienes son y como su historia de vida influye.

Número de sesión / Fecha	Tema	Actividad	Descripción de la actividad y Material	Duración	Producto Final
3 5 de octubre	¿Quiénes somos? Nuestras historias de vida	<b>1. Comentar ¿cómo empiezan la sesión?</b>  - Recordar el encuadre que hicimos la semana anterior:	Hacer una dinámica de 5 minutos de mindfulness para estar presentes.	10 Minutos	Preparar la disposición del grupo, recordar los acuerdos, y se presentó a Fluorita.

	<p>No juzgar Confidencialidad Respeto Empatía</p>			
	<p><b>2. La maleta de mi vida</b> En una hoja en blanco dibujan una gran maleta en la forma que deseen y colores que quieran. Representa la maleta de su vida, se están preparando para un importante viaje. Dentro de ella les pido que guarden tres objetos materiales y 3 recuerdos de vida. Además, el bolsillo de adelante guarda 3 valores con los que se identifican.</p>	Lápiz, colores y papel, para poder dibujar.	20 minutos	Estuvieron muy participativas y entusiasmadas por plasmar su maleta de vida en sus hojas.
	<p><b>3. Descanso</b></p>		10 minutos	No hubo un descanso como tal; este se dio durante la creación de la maleta.
	<p><b>4. Reflexión</b> Abrir un espacio de reflexión en diadas aplicando la toma de la rueda de la conciencia. Para que al final cada una comparta de que se conforma su maleta.</p>		70 minutos	Se fue dando mientras compartían su maleta de vida y aquí solo 5 personas lograron participar. 4 mujeres dentro del tiempo y una con tiempo adicional.
				Cerrar la sesión, conocer cómo se

		<b>6. Cierre, ¿Cómo me quedo?</b>	Preguntar ¿Cómo se sienten al terminar la sesión? Y dar tiempo a cada uno para compartir.	5 minutos  5 min  Total: 2 horas	quedan y que se lleven se hizo en dos etapas al final de la sesión oficial y al terminar el tiempo extendido.
--	--	-----------------------------------	---	--	---

**Propósito:** Reconocer quienes son y como su historia de vida influye.

Número de sesión / Fecha	Tema	Actividad	Descripción de la actividad y Material	Duración	Producto Final
4  12 de octubre	¿Quiénes somos? Nuestras historias de vida	<b>1. Comentar ¿cómo empiezan la sesión? Brevemente ¿qué ha pasado después de la sesión anterior? Y comenzar con anunciar la prioridad que se tiene con las que no han compartido su maleta de vida.</b>  <b>2. Retomar la historia de vida por medio de su dibujo de la maleta de mi vida, para las que faltan de compartir.</b>  <b>4. Descanso</b>  <b>5. Reflexión</b>	Hacer una dinámica de 5 minutos de mindfulness para estar presentes.	10 Minutos   80 minutos   10 min   30 minutos	Se atendió la sesión pasada, sobre si alguien quería comentar cómo ha estado esta semana o qué ha permeado en ellas de lo que vimos anteriormente.  Pudieron compartir Aguamarina, Amatista y Turquesa. Solo falta Diamante, pero no pudo asistir porque estaba enferma.  Reflexionaron sobre cómo sus historias las

		<p>Abrir un espacio de reflexión en diadas aplicando la rueda de la conciencia (percepción sensorial, sensaciones, sentimientos, pensamientos, intenciones y acciones). Al final, cada una compartirá de qué se conforma su dibujo sobre su maleta de vida, utilizando la dinámica con la que se ha venido trabajando este tema..</p> <p><b>6.Cierre, ¿Cómo me quedo?</b></p> <p>Preguntar ¿Cómo se sienten al terminar la sesión? Y dar tiempo a cada uno para compartir.</p>		<p>5 minutos</p> <p>Total: 2 horas</p>	<p>unen y cómo incluso pueden escucharlas como si alguien más estuviera contando su propia historia, debido a lo similar que puede ser con la de otra persona.</p>
--	--	--	--	--	--

**Propósito: Reconocer su valoración personal**

Número de sesión / Fecha	Tema	Actividad	Descripción de la actividad y Material	Duración	Producto Final
5 19 de octubre	Reconozco mi proceso de valoración personal	<b>1.Mindfulness</b>	Hacer una dinámica de 5 minutos de mindfulness para estar presentes.	10 Minutos	Se realizó una breve meditación para traerlas al momento presente.

		<p><b>2. Comentar</b> ¿cómo empiezan la sesión? ¿Qué se ha llevado hasta ahorita del taller?</p> <p><b>3. Collage</b> Objetivo: poder expresar en una síntesis visual lo que cada una considera que su valoración personal, para que cobre sentido tu siguiente actividad y creo que habrá que repensar la pregunta generadora en el momento actual. Contestar la pregunta ¿quién soy?</p> <p><b>4. Reflexión</b> ¿Te das cuenta dónde está tu valor? ¿Está en ser guapa, elegante, ser productiva, tener una buena relación laboral? ¿Cuidas a tus compañeros, ayudas a los demás o solo piensas en dónde estás para ascender o para dar tu mejor resultado? ¿Dónde está el valor personal, en el hacer o en el ser?</p> <p><b>5. Dejar de tarea ver le video de Emily</b></p>	<p>Lápiz, colores y papel, tijeras, revistas para poder dibujar y hacer el collage.</p> <p>Identifica por medio del dialogo y presentación de su collage</p>	<p>30 minutos.</p> <p>40 minutos</p> <p>5 minutos</p>	<p>Comentaron cómo se sentían durante la semana y qué tal estaban desde la sesión anterior.</p> <p>Les costo mucho iniciar a realizar el collage, no podían entender que tenían que plasmar en el o como se tenía que ver.</p> <p>Se buscó incentivar la reflexión desde la valoración personal, pero fue un reto poder interiorizar y mantener un ejercicio relativamente breve.</p> <p>Para retomar este tema y el que está</p>
--	--	---	--	---	---

		<p><b>Esfahani</b>, filósofa y escritora  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=d7Jye1UypAw">https://www.youtube.com/watch?v=d7Jye1UypAw</a></p> <p>6. <b>Cierre</b>, ¿Cómo me quedo en una palabra?</p>	<p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=d7Jye1UypAw">https://www.youtube.com/watch?v=d7Jye1UypAw</a></p>	<p>Total: 2 horas</p>	<p>pendiente para la siguiente semana, se adelantó el video con el fin de poder profundizar en su experiencia. Cada quien compartió cómo se sintió con la sesión.</p>
--	--	---	--	-----------------------	---

**Propósito:** Reconocer su valoración personal y desafíos de la mujer en el mundo laboral

Número de sesión / Fecha	Tema	Actividad	Descripción de la actividad y Material	Duración	Producto Final
6 26 de octubre	Motivaciones y desafíos ante el mundo laboral Valoración Personal	<p><b>1. Mindfulness</b></p> <p><b>2. Comentar ¿cómo empiezan la sesión? ¿Qué se ha llevado hasta ahorita del taller?</b></p> <p>- Recordar el encuadre que hicimos la semana anterior:</p>	<p>Hacer una dinámica de 5 minutos de mindfulness para estar presentes.</p> <p>Recapitular y ver como se han estado sintiendo</p>	<p>3 Minutos</p> <p>5 minutos</p>	<p>Asistieron 7 de 9. Se realizó una meditación activa a través del movimiento lo cual facilitó retomar el espacio como un lugar sin juicio y seguro.</p> <p>Al conocer cómo llegaron a la sesión de hoy, se observa vienen agitadas por los despidos, y la presión por mantener su trabajo.</p>

		<p>No juzgar Confidencialidad Respeto Empatía</p> <p><b>2.Compartir su valoración a través de ser madre, esposa, hija, amiga, soltera, novia y trabajo.</b></p> <p><b>3.Descanso</b></p> <p><b>4. Reflexión</b></p>	<p>Modelar mi propio collage y hablar de mi valoración desde estos roles con el fin de mostrar cómo se ve y se experimenta una valoración en proceso.</p> <p>Se observan cómo son ustedes como personas y cómo esto se refleja en su campo laboral. ¿Cómo lo desarrollan? ¿Cómo lo aplican en su vida diaria y cuáles son los desafíos que afrontan?</p> <p>¿Qué entiendo por mi propio proceso de valorarme como mujer? ¿Cuáles son mis tres principales</p>	<p>50 minutos</p> <p>5 minutos</p> <p>20 min para hacerlo</p>	<p>El modelar mi propia valoración abrió la puerta para que las demás pudieran compartir su proceso de valorarse a sí mismas en estos diferentes roles. Aquí se integran Turquesa y Alejandrita, quienes tenían compromisos laborales.</p> <p>Breve descanso</p> <p>Se dio una breve reflexión, pero se tendrá que retomar esta parte de la valoración en grupo para la próxima sesión, así como las motivaciones.</p>
--	--	---	---	---	--

		<b>6. Cierre, ¿Cómo me quedo en una palabra?</b>	desafíos laborales y cuáles son los personales? ¿Qué me motiva para seguir mis objetivos?	40 min  5 min  Total: 2 horas	"Todas pudieron compartir cómo se sienten al finalizar. En general, comentaron que se van pensativas, fuertes y más centradas."
--	--	--	--	---	---

**Propósito: Reflexión final en torno a la valoración personal y sus motivaciones así como lo aprendido durante el taller.**

<b>Número de sesión / Fecha</b>	<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Descripción de la actividad y Material</b>	<b>Duración</b>	<b>Producto Final</b>
7  9 de noviembre	Reflexión final en torno a la valoración personal y sus motivaciones, así como lo aprendido durante el taller.	<b>1. Comentar ¿cómo empiezan la sesión?</b>  <b>2. Mapa mental ¿Qué es valoración?</b> Claro, aquí tienes una versión mejorada: "Ahora que las participantes logran visualizar cómo se refleja su valoración en su día a día, se propone crear un mapa mental que fomente la reflexión. Este mapa debe abarcar su definición y	Hacer una dinámica de 5 minutos de mindfulness para estar presentes.  Plumones Rotafolio	10 Minutos  20 minutos	Arrancamos sin la meditación ya que empezamos 10 minutos después en lo que todas se integraban.  Se abordó la valoración personal de una manera más general y grupal, al aterrizar como se ve en la cotidianidad, por medio de un mapa mental.

	<p>mostrar cómo se manifiesta en la cotidianidad."</p> <p><b>3.Descanso</b></p> <p><b>4. Buscar la reflexión sobre sus motivaciones hacia su propia valoración.</b>          Por medio de una dinámica de agradecimiento donde mencionen a una o dos personas específicas del grupo lo que ha significado durante el taller. Así como construir un breve ejercicio donde puedan identificar qué las motiva a lograr un objetivo principal que tengan en mente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué quiero lograr?</li> <li>2. ¿Para qué lo quiero lograr?</li> <li>3. ¿Cómo lo lograré?</li> </ol> <p><b>5. Reflexión final y agradecimiento</b>          Preguntar a cada una:          ¿Qué se llevan? ¿Qué han aprendido en relación con su valoración personal?          ¿Qué ha sido lo más valioso para ustedes en estas 7 sesiones?          ¿Qué agradecen en particular de una o algunas de las participantes dentro</p>	<p>Rotafolio Plumones</p>	<p>10 minutos</p> <p>30 min</p> <p>30 minutos</p>	<p>Se tomo un descanso de 10 minutos</p> <p>Se realizó una reflexión sobre qué es lo que las motiva a cuidar y desarrollar su valoración personal en los diferentes aspectos de su vida. Entre algunas motivaciones surgieron el sentido de vida que les otorgan sus hijos, su pareja, el cuidado de su salud y la búsqueda de estabilidad económica.</p> <p>Al final, se buscó que cada una profundizara en los aprendizajes adquiridos en el taller, entre los cuales se incluyó aprender a escucharse, poder verse a los ojos como valiosas y hermosas, así como aprender a amarse tal como son.</p>
--	--	-------------------------------	---	---

		<p>de este taller que les permitió darse cuenta de su proceso de valoración personal?</p> <p><b>7. Cierre, ¿Cómo me quedo en una palabra?</b></p>		<p>10 minutos</p> <p>Total: 2 horas</p>	<p>Se les compartió un calendario de adviento con el fin de darles una herramienta para implementar en casa y reflexionar sobre su valía. Se van agradecidas y conmovidas por el espacio.</p>
--	--	---	--	---	---

## Anexo1

*Consentimiento informado para las entrevistas.*



**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y SALUD**

## Maestría en Desarrollo Humano

Periférico Sur Manuel Gómez Morín 8585. Tlaquepaque, Jalisco, México. CP: 45090. Teléfono: +52 (33) 3669 3434

---

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Actividad:** Entrevista cualitativa

**Asignatura:** Investigación Desarrollo e Innovación I

Al aceptar mi participación en la actividad referida he sido informado de lo siguiente:

1. Que mi participación es totalmente voluntaria y que podré negarme a responder alguna pregunta o retirarme de la actividad en el momento que yo lo desee sin consecuencia alguna.
2. Que toda la información que proporcione será tratada con confidencialidad y sólo para fines académicos.
3. La entrevista será audio grabada con fines académicos e investigación por parte de los profesores de la Maestría en Desarrollo Humano del Departamento de Psicología, Educación y Salud.
4. Que la entrevista será conducida por **María Aurora Aguilar Bojórquez** alumna de la maestría en Desarrollo Humano, bajo la supervisión de la profesora.
5. Que se realizará una entrevista y en caso de acordar entre los participantes se establecerán acuerdos para una segunda entrevista
6. Que en caso de tener alguna duda sobre esta actividad podré comunicarme con la profesora de la asignatura, Dra. Margarita Lorena Camacho Santoyo al correo electrónico [lorenacamacho@iteso.mx](mailto:lorenacamacho@iteso.mx)

Nombre y firma del entrevistado

\_\_\_\_\_

Nombre y firma alumna

## Anexo 2

*Consentimiento informado para la intervención.*



**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y SALUD****Maestría en Desarrollo Humano**

Periférico Sur Manuel Gómez Morín 8585. Tlaquepaque, Jalisco, México. CP: 45090. Teléfono: +52 (33) 3669 3434

---

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Actividad:** Taller

**Asignatura:** Investigación Desarrollo e Innovación III (IDI III)

Al aceptar mi participación en la actividad referida he sido informado de lo siguiente:

1. Que mi participación es totalmente voluntaria y que podré negarme a responder alguna pregunta o retirarme de la actividad en el momento que yo lo desee sin consecuencia alguna.
2. Que toda la información que proporcione será tratada con confidencialidad y sólo para fines académicos.
3. Las sesiones del taller serán audio grabadas con fines académicos e investigación por parte de los profesores de la Maestría en Desarrollo Humano del Departamento de Psicología, Educación y Salud.
4. Que el taller será facilitado por **María Aurora Aguilar Bojórquez** alumna de la maestría en Desarrollo Humano, bajo la supervisión de la profesora.
5. Que en caso de tener alguna duda sobre esta actividad podré comunicarme con las profesoras de la materia de IDI III y de la supervisión de la intervención: [lorenacamacho@iteso.mx](mailto:lorenacamacho@iteso.mx), [lauragg@iteso.mx](mailto:lauragg@iteso.mx)

Nombre y firma del participante

---

Nombre y firma alumna

María Aurora Aguilar Bojórquez

Lugar y fecha

jueves 21 de septiembre de 2023, Zapopan, Jal.