

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



El trabajo como sentido de vida en el proyecto personal de los colaboradores. Hacia escenarios laborales propicios para el desarrollo humano.

Tesis que para obtener el grado de:

Maestro en Desarrollo Humano

Presenta: **Aldo Javier Plascencia Morán**

Asesor: **Mtro. Francisco Javier Hernández González.**

Lectora: **Mtra. Leticia Adriana Sánchez Báez**

Tlaquepaque, Jalisco. Septiembre de 2023.

Resumen

Derivado de la relevancia del trabajo y su significado para el ser humano, en este trabajo se indaga sobre el vínculo del sentido de vida con el trabajo, así como la forma en que éste puede aportar, o no, a la construcción del sentido de vida del individuo. Mediante un taller semiestructurado se generó un espacio de escucha a las reflexiones y conceptos de este tema, en una población de 10 colaboradores de una organización corporativa. Durante el proceso se habló del significado del sentido de vida y la forma en que lo han encontrado, y se exploraron los vínculos existentes entre el trabajo y propia búsqueda de sentido de vida. Como apoyo teórico vinculado al desarrollo humano, se consideraron las aportaciones de Viktor Frankl (1993), Carl Rogers (2002) y Juan Lafarga (2010). Los participantes obtuvieron herramientas y reflexionaron sobre las variables que se vinculan a su búsqueda y construcción de significado mediante el trabajo.

Palabras clave:

Sentido de vida, propósito, sentido del trabajo, significado del trabajo, emociones en el trabajo.

Índice

1.Introducción.....	4
2.Pertinencia del tema	7
3.Implicación personal.....	11
4. Problematización.....	14
4.1 Árbol problema.....	14
4.2 Categorías de problematización.....	16
4.3 Detección de necesidades	21
5.Objeto del desarrollo humano	22
6.Referencia teórica	23
7.Metodología	45
7.1 Intervenir desde el Desarrollo Humano.....	45
7.2 Diseño del Taller	47
8. Primeros Hallazgos	49
9. Resultados	69
9.1 Trabajo, un camino para encontrar el sentido.....	70
9.2 Aprendiendo sobre los aportes del trabajo en mi vida.	76
9.3 Emociones y la vivencia del trabajo, su vínculo.	85
9.4 Dando forma a mi experiencia laboral; mis decisiones e influencias.	94
10. Conclusiones Generales.....	103
Referencias	107
Anexos	111

1. Introducción

El Sentido de vida es un tema tocado por diversas disciplinas y una búsqueda humana muy antigua, principalmente abordado por ramas sociales como la filosofía, la ética y la psicología. Esta búsqueda tiene su fundamento en las preguntas trascendentales para el ser humano y el llamado problema del hombre y de su existencia como individuo al buscar respuestas a preguntas como: ¿Quién soy? ¿Hacia dónde voy? ¿Por qué estoy aquí? ¿Qué utilidad tiene mi vida? ¿Cuál es el sentido de toda mi existencia? Lo cual se vincula también a la búsqueda constante de felicidad, el origen y fin de la vida y de la muerte. (D'Angelo, 2002)

Viktor Frankl es un referente para este tema por sus aportaciones sobre el sentido de vida. Frankl desarrolló y propuso su teoría llamada logoterapia y donde afirma que el sentido de vida puede ser descubierto de tres formas distintas: Primero, realizando una acción; segundo, teniendo algún principio, y tercero, mediante el sufrimiento (Frankl, 1993).

Es decir, al realizar una acción valiosa para nosotros y/o para el mundo, podemos construir o identificar nuestro sentido de vida, al igual que el tener algún principio se permite el desarrollo de diferentes valores o sentimientos y el sufrimiento cumple su rol para el sentido por la intención de no quedarse en el por qué suceden las cosas sino explorar la actitud con la que se enfrenta, se vive y se soporta esa carga. (Frankl, 1993)

Como seres humanos, a diferencia de otros seres vivos, realizamos la elección, voluntaria o no, de la actividad laboral u oficio al que nos dedicaremos con el fin de obtener los ingresos económicos que podrán ser intercambiados por otros bienes o servicios requeridos para vivir

El trabajo para el ser humano es una de las dimensiones que tiene un gran peso en la vida y pudiera ser entendido, como un elemento de acción para encontrar sentido de vida. Dedicamos gran proporción de nuestro tiempo diario y de nuestra vida a ejercerlo, y, además, de éste se obtiene el sustento que permitirá satisfacer

necesidades básicas para sobrevivir y en un punto ideal, también podrá aportar a las necesidades de autorrealización.

El trabajo se puede entender también como un elemento que aporte a la persona a alcanzar estadios de autorrealización. Mediante el trabajo, el individuo puede alcanzar niveles más altos de desarrollo, por lo que conviene mencionar a Carl Rogers (2002), quien introdujo el concepto conocido como tendencia actualizante o tendencia hacia la autorrealización. La tendencia actualizante es una idea fundamental en la teoría de Rogers y se refiere a la innata y natural tendencia de cada individuo a crecer, desarrollarse y alcanzar su potencial máximo como ser humano. Rogers creía que todas las personas tienen un impulso interno para auto descubrirse, auto desarrollarse y alcanzar su verdadero yo. Esta tendencia impulsa a las personas a buscar experiencias y situaciones que les permitan crecer emocional, cognitiva y espiritualmente.

Es entonces que podemos entender, por una parte, a Viktor Frankl (1993) que plantea que el sentido de vida es un factor de motivación intrínseco, argumentando que encontrar propósito incluso en situaciones desafiantes puede impulsar el crecimiento personal y la adaptación. Y por otra parte esta aportación tiene coincidencias con la tendencia actualizante planteada por Rogers principalmente desde la importancia del libre albedrío y la responsabilidad como catalizadores del desarrollo, destacando así la capacidad humana para elegir actitudes y decisiones que influyen en su propia evolución.

Es decir que, tanto Rogers como Frankl postulan que el trabajo puede ser un elemento relevante para el desarrollo personal y la búsqueda de sentido. Rogers sostiene que cuando las personas tienen la oportunidad de trabajar en un entorno que les permite ser auténticos y expresarse plenamente, experimentarán un mayor crecimiento personal y un sentido de realización. En este contexto, el trabajo se convierte en un espacio donde las personas pueden aplicar la "tendencia actualizante" de la que hablaba y desarrollar sus habilidades únicas, contribuyendo así a su sentido de identidad y logro (Rogers, 2002) .

Por su parte, Frankl (1993) aborda la importancia de encontrar sentido incluso en circunstancias desafiantes. En el contexto laboral, esto significa que, independientemente de la naturaleza de la tarea o del entorno, las personas pueden buscar y encontrar un propósito más profundo en su trabajo. Esto implica que el trabajo puede adquirir un significado más allá de las tareas rutinarias o el beneficio económico, convirtiéndose en una vía para expresar los valores personales.

La convergencia de las ideas de Rogers y Frankl en el ámbito del trabajo y el sentido de vida, pudieran sugerir que, el empleo puede ser una fuente de satisfacción y autorrealización. Cuando las personas encuentran un trabajo que les permite ser auténticos, aplicar sus talentos y valores, y contribuir a un propósito significativo, es más probable que experimenten una mayor satisfacción laboral y un sentido más profundo de conexión con su labor.

En última instancia, su enfoque conjunto apunta hacia la posibilidad de que el trabajo pueda convertirse en una manifestación tangible de la búsqueda continua de significado y crecimiento personal en la vida de cada individuo

Derivado de esta relación planteada, se vuelve pertinente el comprender de qué forma se vincula trabajo y sentido de vida, cómo puede aportar uno al otro y de qué tipo de interacción con éste se pueden obtener mayores elementos para la construcción del propósito individual y el fomento a encontrar significado. En ese sentido, la pregunta de problematización de este trabajo se encuentra basada en comprender ¿De qué forma el trabajo puede integrarse, resignificándolo para ser factor que suma a la búsqueda y construcción de sentido de vida de la persona y cuáles son los factores que pueden permitir que el individuo lo conceptualice de esta forma?

Mediante una intervención vinculada al desarrollo humano para un grupo de colaboradores de una empresa corporativa, se genera en un espacio a forma de taller semiestructurado, las reflexiones y conceptualizaciones con las que han vivido en cuanto al vínculo antes planteado de trabajo y sentido de vida. Se explora la

forma en que las personas del grupo han encontrado sentido, la forma en que viven su trabajo y cómo entienden la relación entre ambos conceptos para ellos mismos.

2.Pertinencia del tema

El trabajo trasciende la vida de la persona, la sociedad se conforma por diferentes elementos y roles, uno de ellos siendo el conjunto de personas que colabora en organizaciones de cualquier tipo, poniendo sus talentos y propias capacidades al servicio de una empresa, y satisfaciendo a la vez sus propias motivaciones, ambiciones o buscando cubrir sus necesidades.

Al tratar de comprender el trabajo como fenómeno y desde la perspectiva de quienes lo ejecutan, en este caso en una organización corporativa, es cómo podemos ver los factores motivacionales que generan comportamientos relacionados a la satisfacción laboral y personal. De esta misma forma se resalta la necesidad de comprender cómo influye la perspectiva de la persona sobre su trabajo y de qué forma esta comprensión le aporta para construir o encontrar un sentido de vida.

En la contra parte, las compañías u organizaciones están siendo retadas y exigidas por quienes las conforman, a cambiar su enfoque de gestión de sus colaboradores, hacia una visión que considere a los empleados como humanos, dejando atrás la visión de la persona como un simple recurso, sino reconociendo la individualidad, las necesidades y dejando espacio a que el entorno laboral sea también un lugar donde cada individuo pueda sentirse satisfecho, cumplir sus necesidades de logro, desarrollarse no solo en lo laboral sino también en lo personal.

En esta relación del deseo individual y la necesidad organizacional, el individuo tendrá una tendencia hacia las empresas que le permita satisfacer sus motivaciones y necesidades, donde pueda sentir que sus capacidades pueden manifestarse y entablar una relación positiva con aquello que se espera que haga y lo que la compañía desea como producto a cambio de la retribución otorgada.

El sentido de logro de la persona, su deseo de sentirse útil, productivo y aportando desde su rol a la meta más grande, la de la empresa, permite enfocar al individuo al logro de determinadas metas dentro de su trabajo, esto hace que sus comportamientos e intenciones a pesar de las dificultades, momentos estresantes o problemas que se presenten, sean aquellos que le permitan cumplir con la con la tarea y la actividad productiva que le encomienda la organización.

Por lo tanto, es importante recalcar que cuando los trabajadores se motivan existe mayor posibilidad de aportar al incremento de la productividad de la empresa y el desarrollo personal de cada uno de los involucrados como contribuidores a la compañía.

Los factores de motivación pueden ser diversos, partiendo desde la definición que Robbins (1999) donde nos define que la motivación es parte de la voluntad que puede tener una persona para ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, determinadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

La complejidad para identificar aquello que motiva a la persona, se encuentra en que no hay motivaciones iguales para todos los individuos, sin embargo, un común denominador que se puede observar es el deseo de un trabajo interesante, de una actividad retadora y en línea a lo que a la persona le gusta hacer. Esta motivación será influyente a su vez de la percepción que la persona pudiera tener entorno a su actividad laboral y si ésta es positiva y feliz, o negativa y desesperanzadora.

Se ha hablado de tres tópicos, buscando su vinculación sistémica uno con el otro: el sentido de vida, el rol del individuo en el trabajo y el entorno organizacional y el papel esperado de las compañías para ser un espacio que permita el desarrollo de la persona. Se identifica una estrecha relación entre las condiciones de alguno de ellos y la forma en que éste impacta en las dos restantes.

Se vuelve pertinente entender la forma en que el sentido de vida y el bienestar laboral pueden ser factores para que el individuo alcance su máximo potencial y alcance sus niveles más altos de desarrollo.

El sentido de vida, como primer objeto de interés, puede ser visto como el eje principal al que todas las demás dimensiones de la vida de un individuo debería enfocarse, aportar y ayudar a construir, de alguna manera este se construye desde el proyecto de vida, es decir, desde aquello que el individuo va definiendo con sus acciones es su ruta de vida para enfrentar aquello que se le presenta; El Proyecto de Vida es la estructura que expresa la apertura de la persona hacia el dominio del futuro, en sus direcciones esenciales y en las áreas críticas que requieren de decisiones vitales. (D'Angelo, 2002)

El modo en que el individuo emplea su tiempo y sus intenciones para el futuro deja un campo de dimensiones muy amplias que forman parte de la vida del ser humano. Dentro de esas dimensiones con las que deberá convivir, se encuentra su actividad productiva o laboral, es decir, aquella actividad por la cual alcanzará el sustento para satisfacer sus necesidades, a esto deberá dedicarle el tiempo pertinente y acorde para obtener el sustento necesario para sobrevivir.

Ante la pregunta ¿Qué es el Desarrollo Humano? vinculado con el fenómeno de estudio para este documento, el trabajo, Juan Lafarga (2010), menciona que también se considera que el desarrollo humano aporta a la dimensión laboral cuando se enfoca en la eficiencia y eficacia en el trabajo, considerado éste como una acción satisfactoria y no únicamente como una actividad productiva o una obligación para la persona. (pág. 16)

Es entonces que, podemos establecer que, al desarrollo humano le interesará también el bienestar laboral y la forma cómo éste permite la manifestación y tendencia natural del individuo para la salud emocional, el bienestar y para vivir productivamente.

El entender los elementos dentro del trabajo que permiten la búsqueda de significado y propósito, así como aquellos factores que son nutricios para el desarrollo de la persona es pertinente por el impacto que tiene el trabajo en la composición de la vida del individuo, porque al dedicar tanto tiempo en el día a día y en nuestra vida a esto, debería ser un elemento que integre a la persona y una actividad que aporte más que únicamente dinero para subsistir, entendiéndolo como

una forma de alcanzar niveles más altos de autorrealización y satisfacción con la vida.

Al enfocar los esfuerzos de desarrollo y bienestar en el individuo, entendiendo lo que es sano para éste y el entorno en el que sucede, se puede abordar a la persona que forma parte del todo, es decir que al enfocarse y conscientemente propiciar aquello que le es relevante a la persona para encontrar el propio desarrollo, es posible aportar a la búsqueda de significado mediante el trabajo.

3. Implicación personal

Como muchos seres humanos, he estado en búsqueda de mi propósito de vida y constantemente explorando para entender cuál es el sentido de estar en esta existencia. En esta exploración he podido identificar un sentimiento que se presenta cuando cumplo una meta, cuando siento que apporto a alguien o algo, cuando hago lo que me gusta y lo disfruto pues utilizo mis talentos e identifico el privilegio de poder encontrar varios de estos elementos dentro de mi trabajo. Sin embargo, no todos los días o todas las actividades dentro de mi rol profesional me traen esa satisfacción y es en momentos de presión, estrés, frustración o cuando se presentan problemas que el trabajo también se torna difícil para convivir.

Desempeñándome como profesional de recursos humanos he podido observar la importancia del trabajo en la vida de los colaboradores, la influencia que tiene el entorno en que se desempeña la actividad, el impacto del liderazgo y, en sí, la forma en que varios elementos influyen en una experiencia positiva o negativa entorno a la relación del individuo con su actividad laboral.

Al igual que en muchas otras áreas, recursos humanos ha tomado su enfoque desde la visión de varios autores y exponentes. Diversas aportaciones han construido la evolución de la función del departamento de recursos humanos como lo conocemos ahora; desde el enfoque meramente administrativo hace muchos años, hasta la construcción de la experiencia del empleado y la cultura organizacional y otras tendencias y retos vigentes en la actualidad.

Es en este enfoque más fresco, que mi interés se ha centrado en la construcción de la cultura organizacional, la gestión del talento y el liderazgo que se ejerce dentro de la organización, siempre en miras de lograr los objetivos de la compañía.

Por ejemplo, McGregor (1960) en su teoría de la motivación, proponía una división en el estilo de administración de la gente, estableciendo que había dos tipos de colaboradores en las empresas. En el enfoque "X", identificaba que a la gente no le gusta trabajar, ni tomar responsabilidades, lo que obligaba a la administración o alta dirección, a tomar una aproximación más rígida en la supervisión de personal;

buscaba controlar, sancionar y delegar poco, o casi nada. Por otro lado, en el planteamiento de la teoría “Y”, se parte desde el polo opuesto; asume que la gente es activa y le gusta trabajar, por lo que para supervisarles se requiere un estilo más abierto y de apropiamiento de las actividades por parte del colaborador, delegando más y haciéndoles partícipes en el todo.

Lo anterior solo menciona una de varias teorías o formas de entender la administración del personal en una organización. Identifico que durante el estudio de mi carrera universitaria fui decantándome por aquellas aproximaciones con las que me sentía más cercano. Éstas eran y han sido aquellas donde existe un enfoque más positivo hacia el colaborador, donde se reconocen aquellas características de una persona que no solo se presenta a trabajar porque no tiene más opción, sino que lo hace esperando obtener algo para sí misma desde el punto de trascendencia, de desarrollo personal o profesional o incluso como elemento para la construcción del propio futuro y en general como un elemento para buscar y encontrar significado y aportación a su vida y de ser posible, sumar al prójimo también.

Muchas veces he entendido el trabajo como una actividad capitalista, y comprendo que hasta cierto punto esto es correcto para mí, pues es la forma como sé que la sociedad y las economías del mundo funcionan, sin embargo, he reflexionado también que esta es una aproximación simplista que no aportará para mí lo que busco, es decir, no agrega para mí a un significado trascendental que me permita entenderlo también como un elemento que permita darme forma como persona.

En mi búsqueda personal, he tratado de entender y tener una visión más amplia sobre el rol que tiene el trabajo en mi vida. Un punto fundamental en mi vida ha sido la búsqueda de una vida que se encuentre verdaderamente integrada por todas sus dimensiones, interconectadas entre sí y también que aporten una a la otra, no como elementos aislados sino como un engranaje que se forma de manera compleja por diversas partes, pensamientos, emociones o sentimientos; me entiendo también como la suma de mis actividades y roles.

Como lo mencioné, mi deseo de no fragmentar la vida ni comprenderla en términos de roles aislados ejerzo como individuo; Hijo, hermano, amigo, pareja, colaborador,

miembro de la sociedad, ha implicado constantemente retar mis conceptos y constructos respecto al trabajo, lo cual me ha permitido evolucionar en los mismos, tratando particularmente que un elemento tan grande y relevante como lo es el trabajo, me permita generar satisfacción y que en su conjunto aporte a mi persona como un todo, es decir, a un bien mayor, como lo pudiera ser mi trascendencia y propósito o sentido de vida.

4. Problematización

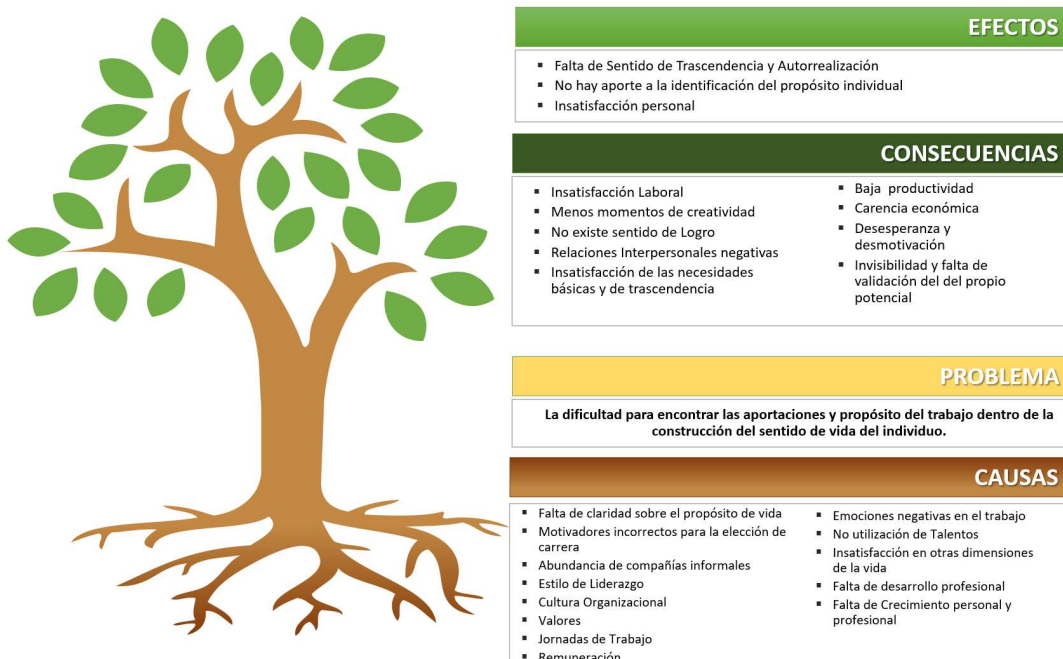
Problematizar es un proceso donde se plantea un cuestionamiento a partir de un interés personal para luego contextualizar y analizar encontrando relaciones (causa-efecto) con la finalidad de dar una solución o una alternativa.

La problematización implica intervenir y hacerlo desde el Desarrollo Humano para aportar algo al otro y al mundo.

4.1 Árbol problema

El árbol de problemas es una herramienta que permite obtener información con una visión simplificada, concreta y ordenada y permite observar problemas reales, distinguir el problema de los efectos, separar el problema de sus causas y de sus efectos.

En esta representación gráfica podemos observar en el tronco del árbol, el problema central que da pie a la intervención. En las raíces las causas origen del problema de forma separadas. En las ramas las consecuencias derivadas del problema y en las hojas los efectos de aquellas consecuencias.



El problema identificado para este trabajo se basa en la dificultad para encontrar las aportaciones y el propósito que tiene el trabajo dentro de la construcción del sentido de vida del individuo. Este se presenta derivado del ejercicio de problematización basado en mi interés por identificar aquellas características de la dimensión laboral que pueden sumar para generar un entorno de trabajo que fomente el crecimiento y el desarrollo del individuo, tanto en su vida profesional como personal. Mi propósito es generar consciencia para que la persona realice su actividad laboral con un propósito en mente, mismo que podrá aportar a la construcción del sentido de vida integral.

Derivado de esto, se realizó una primera aproximación a una muestra de participantes del taller, con la finalidad de conocer que elementos resultarían convenientes incluir dentro del mismo. Durante este primer acercamiento, se entrevistó a 5 profesionales, colaboradores de distintas organizaciones, cuatro de ellos desempeñándose en funciones de recursos humanos y uno de ellos dedicado a la dirección general de una compañía. Mi propósito fue, mediante preguntas abiertas, indagar en la forma como hacían consciencia de ciertos elementos de su vida laboral, su motivación para hacerlo, la concepción del trabajo y las emociones generales derivadas del mismo, así como la vinculación de su actividad profesional con su vida y el rol o forma de integración hacia la versión integral de la persona.

Dado que la mayoría de los entrevistados se desempeñan en actividades de recursos humanos y todos ellos ejerciendo alguna posición donde se tiene que liderar gente, pude observar una estrecha relación entre el deseo de ayudar a los otros y algunas veces, la superficialidad del análisis de su situación personal, subordinándolo en su mayoría a generar bienestar en otros. De alguna manera para este grupo de profesionales, parte de su labor de trabajo se encuentra en tratar de ayudar o servir a otros, lo cual genera satisfacción y sentido de propósito en su trabajo.

De igual forma, a pesar de que la población es académicamente preparada, al menos a nivel licenciatura y algunos con nivel superior, de alguna forma se identifican como personas autoconscientes de sí mismos en el trabajo, resalta que

algunos de ellos encontraron dificultad en articular respuestas concisas al momento de preguntar la aportación del trabajo en su propósito general de vida, siendo este momento cuando se generó consciencia que no necesariamente han estado trabajando con ello en mente.

4.2 Categorías de problematización

Se identifican cuatro categorías derivadas de las preguntas planteadas durante las entrevistas, siendo estas:

- a. No se identifica un propósito concreto de vida y el rol del trabajo a la suma para este
- b. Carencia de entendimiento sobre aquello que el trabajo aporta en la vida
- c. Presencia de emociones negativas al pensar o estar en el trabajo
- d. Necesidad de clarificar el significado del trabajo para la persona.

A continuación, se profundiza más en estas categorías identificadas:

4.2.1 No se identifica un propósito concreto de vida y el rol del trabajo a la suma para este. – *Trabajo, un camino para encontrar el sentido.*

Viktor Frankl plantea que cada individuo es responsable de otorgar un significado a su propia existencia, y va más allá al afirmar que ese significado no debe ser algo abstracto sino algo concreto, y cada individuo tiene la capacidad para identificar aquel propósito o meta de vida por la cual merece la pena vivir; el sentido.

“A cada hombre se le pregunta por la vida y únicamente puede responder a la vida respondiendo por su propia vida; sólo siendo responsable puede contestar a la vida.” (Frankl, *El Hombre en Busca de Sentido*, 1993).

El encontrar y tener la capacidad de verbalizar de forma concreta un propósito claro para la propia vida puede no ser tarea fácil, pues es precisamente la búsqueda de la autorrealización como lo plantea Maslow que mediante la satisfacción de las necesidades básicas se puede acceder a ella. Dice Maslow (1972) “Todas las necesidades básicas pueden ser consideradas simples escalones en la senda

conducente a la autorrealización, en la que se incluyen todas las necesidades básicas” (p. 235).

En ese sentido el trabajo tiene una importante aportación a la satisfacción de las necesidades básicas para poder llegar a la autorrealización. Sin embargo, sigue siendo importante el conocer aquel meta propósito o sentido de vida, significarlo y construirlo para asegurar que los esfuerzos del día a día en la vida se encuentren alineados a la consecución de este.

Por lo anterior el individuo necesita que exista una alineación y claridad del personal para identificar entre aquello que se puede definir concretamente como el sentido de vida y la forma en que el trabajo se entrelaza y aporta para la construcción de este.

4.2.2 Carencia de entendimiento sobre aquello que el trabajo aporta en la vida – Aprendiendo sobre los aportes del trabajo en mi vida.

Al faltar claridad para identificar un propósito concreto de vida y que otorgue sentido a la existencia, se podría pensar entonces que existe una falta de claridad del rol del trabajo en la vida y su aportación de algo sustancial para la construcción de ese significado.

El ser humano al tener una vida compuesta por diferentes partes y buscar siempre el balance para tenerlas todas ellas en un nivel satisfactorio y sano, dedica esfuerzo y energía en su vida personal, social, de pareja, laboral, familiar y muchas otras. Puede resultar difícil el compaginar varias de éstas, sobre todo ante la exigencia y estándares existentes que califican “lo esperado” para poder decir que se viven en un nivel de efectividad adecuado para la persona

Apoyados en lo dicho por Viktor Frankl se entiende que es en la acción donde se da respuesta a las preguntas sobre la vida, y éstas se dan desde la responsabilidad de nuestro existir. Nuestra existencia solo es tal en la medida en que es una existencia responsabilizada (Lukas, 2013).

El trabajo puede ser incluso un elemento que aporte en gran medida a las metanecesidades identificadas por Maslow, por ejemplo, tener un trabajo donde se pueda aportar a la humanidad o donde se permita hacer aquello para lo que soy bueno y en última instancia un lugar donde se permita verter lo que somos y se permita desarrollar el propio potencial (Maslow, 1991).

Una necesidad de la población estriba en poder identificar claramente a cuál de estas necesidades, de los roles de la vida aporta el trabajo, así como la forma en que lo hace o deja de hacerlo. De esta forma, mucho más conscientemente se puede incidir para buscar que se alinee a un propósito mayor y de verdadera construcción de sentido y propósito y no solamente desde la actividad laboral para obtener remuneración económica intercambiable por bienes que satisfagan necesidades básicas o de supervivencia.

4.2.3 Presencia de emociones negativas al pensar o estar en el trabajo – Emociones y la vivencia del trabajo, su vínculo.

La autoconciencia es un componente clave para la administración de nuestras emociones, estar al tanto de nuestros sentimientos y comportamientos y a su vez sobre la percepción que tienen los demás sobre nosotros, puede influir sobre nuestras acciones o la forma en que nos comportamos.

Las emociones nos dan pistas de por qué hacemos lo que hacemos, por lo tanto, se abona a esta autoconciencia cuando tenemos la capacidad de estar pendiente en cómo se reacciona ante las personas y los hechos que se pueden presentar en la vida laboral.

Si bien es deseable que emociones relacionadas a la motivación, la autoconfianza, el sentido de ser productivo o relevante y además la intención de aportar los propios talentos para el logro de las metas, muchas veces la dinámica organizacional, el deseo de obtener resultados y la exigencia ante el alto desempeño que maximice la actividad industrial a la que se dedica la organización, deja poco espacio para sentimientos positivos o de optimismo y esperanza, siendo intercambiados muchas

veces por estrés, angustia, ansiedad o presión por llegar al desempeño esperado por la compañía.

A pesar de la forma en que Frankl lo planteaba, estableciendo que vivir significa en última instancia tener la responsabilidad para responder a aquello que la vida va presentando, las tareas que nos pone a cada uno y la exigencia que se presenta en el momento (Frankl, El Hombre en Busca de Sentido, 1993), también es cierto que la conformación del sistema capitalista y el enfoque en la productividad establecido por las organizaciones actuales muchas veces abona al desgaste personal, y a la concepción de que el trabajo es una actividad que se debe cuidar para asegurar no perder el sustento, esto puede hacer que las emociones generadas sean negativas, pues no se hace lo que se quiere o aquello que satisface al individuo, sino lo esperado en un rol o puesto de trabajo. Privilegio reservado para algunos únicamente, el poder dedicarse en mayor medida a aquello que se encuentra alineado a un propósito o sentido de vida personal.

Es importante para la persona identificar el origen de las emociones que se generan cuando se piensa o se está en el trabajo. Es responsabilidad del individuo que colabora en una organización el desarrollar su autoconciencia, su control de emociones y su automotivación. Es una necesidad del individuo ser protagonista reconociendo la importancia y utilidad de las emociones, comprometiéndose con el cambio y la autoobservación de aquello que generan las emociones en la interacción del todo, en la construcción de la cultura organizacional y en la intención de modificar aquello que genera emociones que no aportan al propio crecimiento, a la percepción positiva del trabajo o a la construcción de propósito en él.

4.2.4 Necesidad de clarificar el significado del trabajo para la persona – Dando forma a mi experiencia laboral; mis decisiones e influencias

La forma de estructurar y el enfoque sistémico de una compañía otorga claridad funcional para la consecución de las metas de esta, pudiendo ser estas todas las actividades periféricas que permitan la actividad industrial, es decir, el propósito

último de la compañía, lo que provee a sus clientes o a la sociedad y por lo cual es retribuida o la forma mediante la cual genera riqueza para sus accionistas.

En la actualidad el enfoque hacia el bienestar del colaborador se puede ver presente en organizaciones corporativas sobre todo de gran tamaño o con una filosofía y cultura clara. Al parecer estas organizaciones han entendido la relevancia del cuidado de la gente que labora en sus estructuras para la productividad de la compañía.

La llamada teoría bifactorial planteada por Herzberg indica que los factores que se encuentran involucrados en producir satisfacción y motivación en el trabajo son algo distinto y separados a aquellos que llevan insatisfacción (Herzberg, Una vez más: Cómo se motiva a los empleados, 2008).

Es en la responsabilidad planteada por Frankl que el individuo en el entorno laboral puede incidir para generar condiciones que fomenten la satisfacción en el trabajo y su aportación al crecimiento de la persona, o en su caso decidir de qué forma puede encontrarlas para desenvolverse en un contexto que lo permita.

Herzberg (2008) dice que “Podemos decir que un conjunto de necesidades se deriva de nuestra naturaleza animal: el instinto que nos lleva a evitar cualquier dolor causado por el medio ambiente, sumado a todos los móviles que adquirimos y que llegan a estar condicionados a las necesidades biológicas básicas (..). El otro conjunto de necesidades se refiere a esa característica singular del ser humano, la capacidad de logro, y por medio de ese logro, de conseguir el desarrollo psicológico. Los estímulos para ese desarrollo son las tareas que lo inducen: en un contexto industrial, son el contenido del trabajo. A la inversa, los estímulos que fomentan una conducta encaminada a evitar el dolor se encuentran en el entorno laboral” (p.153)

El Individuo requiere tener claridad en aquello que aporta para su desarrollo, tanto las tareas, el estilo de liderazgo, la cultura o contexto organizacional, los valores compartidos y otros elementos que se pueden identificar como los principales estímulos para generar bienestar y satisfacción en el trabajo, es entonces que

dentro de lo positivo de la experiencia profesional se puede comenzar a construir en miras de un propósito integral de vida.

4.3 Detección de necesidades

Derivado del material recabado durante las entrevistas y las categorías de problematización identificadas, se plantean las siguientes necesidades:

- a.** El individuo necesita claridad para identificar su propósito y sentido de vida general y luego entonces plantear la forma en que el trabajo se entrelaza y aporta para la construcción de este.
- b.** Los colaboradores requieren analizar de forma consciente las actividades que desempeñan dentro de su rol y la forma en que éstas aportan para satisfacer sus necesidades básicas o de trascendencia. La búsqueda de incidir para buscar que la actividad laboral se alinee a un propósito mayor y de verdadera construcción de sentido y propósito y no solamente para obtener remuneración económica intercambiable por bienes que satisfagan necesidades básicas o de supervivencia.
- c.** El individuo requiere identificar sus emociones y responsabilizarse por ellas al entender de qué forma su trabajo las fomenta. Lo anterior para, comprometerse en la intención de comprender el tipo de emociones que se generan y cuales son aquellas que suman a la percepción positiva del trabajo o a la construcción de propósito en él.
- d.** El Individuo requiere identificar de forma activa cual es el significado que le da al trabajo, y la forma en que conoce los factores dentro de su trabajo que le pueden permitir desarrollarse y aportan en su construcción de propósito y sentido de vida en el trabajo.

5. Objeto del desarrollo humano

Desde el sentido más puro del desarrollo humano, este tema tiene vinculación con el sentido de vida y con el bienestar laboral. En el primero, al entender al ser humano como un proyecto, como lo plantea la filosofía existencial.

De igual forma, el tema de sentido de vida y trabajo se vincula con el desarrollo humano ya que el trabajo es una dimensión fundamental en la vida del individuo, tanto por el tiempo dedicado dentro de la vida de la persona, como por la oportunidad de utilizar las propias potencialidades y también por su relevancia para cubrir necesidades; ya sean las básicas y de supervivencia, así como aquellas vinculadas a la autorrealización y desarrollo.

Para la persona se puede volver valioso tener elementos que permitan resignificar el trabajo, con el afán de integrarlo y entenderlo como un factor que construya al propio desarrollo y permita alcanzar niveles más altos de satisfacción con la vida y de autorrealización.

5.1 Pregunta de intervención

Por lo anterior, la pregunta desde el desarrollo humano, planteada en esta intervención buscó responder; ¿De qué forma el trabajo puede integrarse, resignificándolo para ser factor que suma a la búsqueda y construcción de sentido de vida de la persona y cuáles son los factores que pueden permitir que el individuo lo conceptualice de esta forma?

6.Referencia teórica

Carlos Sabino (1996) afirma que el planteamiento de una investigación no puede realizarse si no se hace explícito aquello que nos proponemos conocer. Es decir que, desde su propuesta, es relevante entender y distinguir entre aquello que se sabe y lo que no se sabe, esto permitirá definir con mayor claridad el problema que será objeto de investigación.

Como definición, el marco teórico o también conocido como marco de referencia, implica analizar y exponer las teorías, los enfoques teóricos, las investigaciones y los antecedentes considerados válidos, para el encuadre correcto de la investigación que se quiere realizar (Enriquez & Zepeda, 2003).

Sin los conceptos teóricos correctos que permitan delimitar lo que se sabe sobre el fenómeno o para generar y dejar disponibles nuevos conocimientos al respecto, podría ser fácil perderse en la amplitud e interpretaciones del hecho y dificultar la forma en como se le otorga significado.

Sería difícil pensar en la comprensión de un hecho o fenómeno sin un elemento que permita enmarcar lo que se conoce al respecto o y que a su vez ayude a explicarlo.

Este documento tiene como propósito realizar exploración teórica y documental sobre los conceptos de, sentido de vida, su vínculo con la dimensión laboral que ejerce la persona, las emociones que se presentan en el trabajo, así como sobre las condiciones que pueden permitir al colaborador encontrar satisfacción y elementos de construcción de sentido y propósito en su actividad laboral.

El fin que tiene el marco teórico es el de proporcionar contexto y colocar el problema de investigación dentro del grupo de conocimientos que permita encuadrar y explorar para obtener mayor alcance en la comprensión y explicación de este.

6.1 Dificultad para entender el propio sentido de vida y la forma en que el trabajo puede llegar a sumar a la persona en su búsqueda y construcción.

La pregunta por la vida nos hace cuestionarnos por el sentido de lo que es y porta la vida, si ya estoy aquí, ¿para qué estoy aquí? La existencia del sentido viene implícita en la misma vida; sin embargo, la dirección, la reflexión, la significación y, sobre todo, el sentir y vivir el sentido, es la tarea humana que le toca realizar a quien se pregunta por la finalidad de la vida.

El ser humano tiene una tendencia natural hacia el bienestar y el desarrollo, y en tiempos modernos, en una búsqueda de balance por aquello que nos hace humanos, ha aumentado el interés por identificar aquellos factores que pueden influir en nuestro bienestar y nuestra salud, principalmente en tópicos como la felicidad, la consecución de metas y la búsqueda de sentido de vida.

Dentro de la amplitud de definiciones existentes, existe una, cuyo planteamiento central dice que el sentido de vida es la percepción afectivo-cognitiva de valores que invitan a la persona a actuar de un modo u otro ante situaciones específicas o la vida en general, dándole coherencia e identidad personal (Martínez, 2007).

Es decir, que la concepción de sentido no se centra exclusivamente en comprender el sentido de vida como el tener metas, propósitos y satisfacciones en la vida, sino también un significado, el cual brinda coherencia a la experiencia de vida de la persona.

Como referencia, la psicoterapia cognitivo-narrativa considera esta búsqueda como una tendencia universal para encontrar significado que permita integrar la experiencia, pues cuando esto no se da, aparecen los días sin sentido, la falta de una dirección clara a las acciones, pudiendo presentarse sentimientos de extrañeza, despersonalización y desrealización (Goncalves, 2002 cit. en Diaz Castillo & Jaimes, 2011).

Viktor Frankl, creador de la logoterapia, plantea que cada individuo es responsable de otorgar un significado a su propia existencia, y va más allá al afirmar que ese significado no debe ser algo abstracto sino algo concreto, y cada individuo tiene la

capacidad para identificar aquel propósito o meta de vida por la cual merece la pena vivir; el sentido.

El mismo Frankl (1993) dice al respecto que “A cada hombre se le pregunta por la vida y únicamente puede responder a la vida respondiendo por su propia vida; sólo siendo responsable puede contestar a la vida.” (pág. 87).

Es común que en situaciones negativas se recurra a la intención de otorgar al fenómeno un significado o una razón, ya sea de aprendizaje, de evolución personal e incluso, en ocasiones, entendiendo el suceso como una penitencia para la persona, significar el momento negativo para darle sentido. Sin embargo, el planteamiento de Frankl para la búsqueda de sentido se centra más en términos de cómo vivir con coraje, libertad y responsabilidad. La búsqueda de significado se trata principalmente de cómo vivir una vida con significado y propósito, además de dar sentido a la vida y sentirse feliz (Wong, 2014).

Alineado con el sentido de responsabilidad que delimita Frankl, Shand (2019) dice que se entiende que una vida con sentido no es ni puede ser algo externo a la vida que se vive, sino que es y debe ser sólo la vida vivida de cierta manera. Que una vida tenga sentido está constituido, o no, por la vida vivida y se manifiesta en la manera en que se vive.

Es decir, que es la misma persona quien establece la validez del sentido otorgado a su vida, y por lo tanto será responsable de darle significado a su propio trabajo y aquello que éste aporta para su construcción de sentido y propósito, y será válido siempre, pues su origen surge desde la propia persona.

A diferencia de otros seres, como los animales, ningún instinto indica al hombre lo que tienen que hacer, y, a diferencia de lo que sucedía en el pasado, ninguna tradición señala al hombre lo que debe de hacer.

El ser humano dentro de su conciencia tiene la facultad y obligación de elegir. La elección y su proceso está impregnado en nuestra vida, en cada momento; La

elección es el núcleo de la existencia humana, existir es elegirse (Kierkegaard, 1999, Cit. en Martínez, 2018).

Una elección coyuntural en la vida de la persona será aquella relacionada con la libertad de elegir su trabajo o la actividad económica a la que se dedicará, esta elección será un punto determinante para generar en la persona satisfacción o insatisfacción en su vida, pues es el individuo quien se encuentra a cargo para definir aquello en lo que dedicará su energía y sus días para obtener el sustento que le permita satisfacer sus necesidades.

Podemos percibir en la sociedad en general que, es cuando el hombre llega a la edad productiva, ya sea por elección o por necesidad, o incluso por ambas razones, que se enfrentará a la necesidad de elegir su destino, o al menos, una parte muy importante de él, algo que dará forma a sus días, y a la vida propia, pues el hombre dedica una gran parte de su tiempo al trabajo.

Por si mismo, el hecho de elegir es un generador de temores para la persona. Dentro de su libertad, se encuentra con dudas, miedos e incertidumbre, la misma elección genera la angustia por decidir (Martínez, 2018), y tal vez sea la misma tendencia personal al bienestar que ésta angustia se manifiesta intensamente al tratar de entender y confiar en que aquello por lo que se ha decantado o decidido será lo mejor para si mismo, aportará para su propósito de vida y además proporcionará un sustento para vivir la vida.

Según el observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, el promedio de tiempo dedicado al trabajo en los países de latinoamérica, se encuentra entre las 50 y las 60 horas a la semana (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2022). Esto incluye el Tiempo de trabajo total, es decir la suma del tiempo de trabajo remunerado y el tiempo de trabajo no remunerado.

Podríamos con ello tener en perspectiva la razón por la cual el momento de la decisión de profesión u oficio es un punto coyuntural en la vida de la persona, pues

parece que es en ese momento en el que el individuo consagra toda la vida a esa actividad que se eligió.

Será esa elección una pieza más para darle forma al propósito personal, un elemento que sumará a la construcción del significado del individuo y que, en la circunstancia ideal, podrá ser también mediante la ejecución de su trabajo y su vivencia diaria, un elemento que permita encontrar razones de vida, identificar aquello que es valioso para la persona y delimitar motivos para avanzar en su elaboración de significado de la forma más personal posible.

Se entiende que el propio significado, aquel que se genera desde las limitaciones humanas, no puede quedarse corto o ser menos ante ningún otro significado: es nuestro significado, todo el significado que tenemos y todo lo que podemos tener, y no es en ningún sentido menor o inferior a algún significado mayor dado por alguien más. (Shand, 2019) es decir, de alguna forma, desde la elección del trabajo y posteriormente durante su ejecución, el hombre podrá validar que su actividad está alineada y suma para la construcción del propio significado.

Abonando a entender la importancia de esa elección y el razonamiento detrás de establecer lo que se implica en ella, lo podemos relacionar con la razón de vivir de la persona, pues, desde una óptica filosófica el sentido de la vida está constituido por el sistema de objetivos que justifican a plenitud la existencia de un individuo, analizada en su totalidad, ante sus propios ojos (Sánchez Hernández, El Sentido de la Vida, 2005).

En la mayoría de ocasiones, ésta elección de trabajo se da en años muy tempranos de la persona, es en la etapa escolar que el alumno universitario decide su carrera profesional, o puede ser incluso antes que, por necesidad, la persona debe iniciar en algún oficio, ya sea el oficio familiar o aquel que sus habilidades le permitan ejecutar para iniciar la actividad que le dará remuneración y sustento.

Lo anterior se cuenta como un factor relevante para entender que muchas veces el individuo no tiene en su saber todo el conocimiento o la claridad para realizar la elección en determinado momento, que confía y ejecuta su elección la información

que ha sido capaz de obtener; de su propia auto exploración, de entender sus motivadores, de tratar de clarificar su propósito en la vida o entenderse a si mismo, así como de elementos externos con literatura disponible, ejemplos o referencias de otras personas y muchas veces apoyado con los datos que la sociedad o la familia le acercan y que terminarán influyendo en la decisión.

Parece que es esa elección la dará forma y guía en las metas que la persona perseguirá durante sus años productivos, aunque también es importante mencionar que para entender el trabajo como un elemento que pueda sumar al propósito de la persona, no se trata solo de llenar la vida con cualquier tipo de metas, ya que no todo sentido de la vida dignifica a su portador (Sánchez Hernández, 2005).

Podemos entender que las metas que perseguirá la persona, estarán dadas también por la actividad laboral a la que decida dedicarse, existirá una estrecha relación entre aquellas tareas que satisfacen al individuo por estar alineadas con su propósito, y las dadas por la naturaleza de la misma actividad o profesión en las que se viven.

En ese sentido, se comienza a entretener la actividad profesional, con el propósito identificado de parte del individuo y su motivación para realizar aquello que suma a satisfacer sus motivos, se entiende entonces que la motivación y la satisfacción son cosas distintas, la primera se refiere al impulso y al esfuerzo para satisfacer un deseo o meta. La segunda se refiere al gusto que se experimenta cuando se colma un deseo (Hernández & Hernández, 2017).

El encontrar y tener la capacidad de verbalizar de forma concreta un propósito claro para la propia vida puede no ser tarea fácil, pues es precisamente la búsqueda de la autorrealización como lo plantea Maslow que mediante la satisfacción de las necesidades básicas se puede acceder a ella. Dice Maslow (1972) "Todas las necesidades básicas pueden ser consideradas simples escalones en la senda conducente a la autorrealización, en la que se incluyen todas las necesidades básicas" (p. 235).

En ese sentido el trabajo tiene una importante aportación a la satisfacción de las necesidades básicas para poder llegar a la autorrealización. Sin embargo, sigue siendo importante el conocer aquella meta, propósito o sentido de vida, significarlo y construirlo para asegurar que los esfuerzos del día a día en la vida se encuentren alineados a la consecución de este.

Desde la perspectiva de Frankl, el sentido se puede construir desde tres perspectivas; El valor creativo, el valor de la experiencia y el valor actitudinal, es decir la actitud ante situaciones de sufrimiento. Dentro de la actividad laboral, es probable que sean más tangibles y manifiestos, el valor creativo y el valor de la experiencia.

El valor creativo, abarca la importancia de hacer algo al servicio de los demás. Este valor no es solo una cuestión de hacer lo que uno hace mejor o hacer lo que uno ama, sino también enfatiza en la importancia de aquello que el individuo define como valioso para sí mismo; nuestro motivo importa (Wong, 2014).

El trabajo puede hacer evidente el valor creativo, al tratar de significar aquello que hacemos como algo que aporta no solo al individuo en su construcción personal, sino que también se busca que pueda servir a aquellos que se encuentran en su entorno, buscando que, realizando aquello para lo que uno tiene la habilidad y el gusto de hacer, pueda aportar también y ser de utilidad a otra u otras personas.

La segunda forma es el valor experiencia, y éste se centra en las relaciones: el relacionarse con otras personas, con la misma la vida y con la naturaleza, desde una postura de apertura y aprecio. Esto es consistente con el tema existencial de ser libre y abierto al relacionarnos con el mundo que nos rodea (Wong, 2014).

De igual forma, muchas veces la actividad laboral tendrá en algún punto interacción con otros individuos, y es en esa relación que la persona realizando su trabajo, podrá encontrar formas de encontrar el significado, mediante la misma interacción y la transformación que se da al estar expuesto a otros.

Relacionado con lo anterior, tratando de llevarlo al mundo laboral, Wrzesniewski (2003), menciona que para encontrar significado en el trabajo dependerá de manera

crítica también de tres factores; en primer lugar, los factores internos del individuo juegan un papel, es decir, la personalidad de la persona y las 'necesidades individuales, los factores demográficos y el contexto socioeconómico'. Quien es la persona, de donde viene, qué se encuentra en búsqueda y cómo satisface sus necesidades individuales.

En segundo lugar, están involucrados factores externos (es decir, el trabajo y el entorno organizacional más amplio). Aquel contexto en el que se desarrolló y se desarrolla la persona, donde desempeña su actividad laboral, con quienes y de qué forma estos factores externos influyen también en sí mismo (Wrzesniewski, 2003).

Y finalmente, la orientación del empleado individual hacia el trabajo, aquello que ayuda a determinar sus pensamientos, sentimientos y actitud conductual hacia el trabajo tiene un impacto significativo en si encuentran propósito y sentido en el trabajo o no (Wrzesniewski, 2003).

El individuo necesita que exista una alineación y claridad personal para identificar entre aquello que se puede definir concretamente como el sentido de vida y la forma en que el trabajo se entrelaza y aporta para la construcción de este.

El reto se encuentra en la complejidad de dimensiones que la persona vive, que incluso dentro del trabajo, las variables que suman o restan a la construcción de propósito en el trabajo, son múltiples y no necesariamente se pueden satisfacer o llevar todas al mismo nivel.

La construcción de sentido de vida se forma con todas las piezas que integran la vida de la persona, en este caso exploramos solamente las relacionadas con el trabajo, sin embargo, por más relevancia que tenga este tema, no se trata únicamente de que la persona tenga o no un trabajo significativo y que entienda su propósito, sino que es importante que la persona sienta que su vida es significativa y luego entonces, que el trabajo suma a ese significado.

Pudiéramos entender que el trabajo es una pieza, un factor o dimensión más, por demás importante, sin embargo, no será el factor único en el que la persona deberá enfocarse para construir y encontrar su propio significado.

6.2 Emociones en el Trabajo

Las emociones que el ser humano experimenta juegan un papel fundamental en la dinámica de todos los fenómenos sociales. Las emociones son un elemento básico y una forma más de vivir y experimentar nuestra existencia. Y aunque se entienden como un elemento básico, la complejidad de como las experimentamos, y la amplitud que significa experimentarlas, dependiendo de cada persona, es también un punto importante para no asumir que son simples. Comprender la naturaleza de las emociones humanas, constituye un requisito para entendernos como individuos (Goleman, 1995).

Brody (2009) ve las emociones como sistemas motivacionales con componentes fisiológicos, conductuales, experienciales y cognitivos, que tienen una valencia positiva o negativa (sentirse bien o mal), que varían en intensidad, y que suelen estar provocadas por situaciones interpersonales o hechos que merecen nuestra atención porque afectan a nuestro bienestar.

Se podría afirmar que las emociones constituyen la manifestación corporal de la relevancia que para el sujeto tiene algún hecho del mundo natural o social (Brody, 2009) Es decir, que la emoción otorga conciencia física, corporal, para indicar aquello que es importante para la persona. Con ello manifiesta una reacción del individuo que le permite a éste relacionarse con el mundo.

Por otro lado, el trabajo es una parte esencial del desarrollo personal, un medio donde se puede crecer personal y profesionalmente, con recompensa económica que busca construir el futuro y satisfacer necesidades del individuo. Es un espacio también donde las personas construyen relaciones, pudiendo ser totalmente de naturaleza laboral, y en ocasiones también formando lazos afectivos más profundos y personales (Herzberg, 1968).

El sistema social que se da en el entorno laboral puede influir directamente en la percepción y en las emociones que presenta la persona en relación con su trabajo. En un entorno de relaciones personales positivas, se puede experimentar ambientes armónicos, momentos positivos, espacio para crecer y desarrollarse. Mientras que un entorno negativo pudiera afectar las mismas relaciones interpersonales, volviéndolas negativas, afectar el desempeño de los colaboradores y en general momentos de insatisfacción laboral (Grant, 2014) .

Desde la aproximación social, las emociones se encuentran presentes en las relaciones interpersonales por dos motivos, primero, porque se trata de explicar fenómenos sociales, y la emoción es un fenómeno social; segundo, porque la emoción es necesaria para explicar los fundamentos de la conducta social (Brody, 2009).

Kemper, (1978) afirma que la mayoría de las emociones emergen, se experimentan y tienen sentido en el contexto de nuestras relaciones sociales, pues muchas veces, estas emergen en situaciones sociales específicas, expresando en la conciencia corporal de los individuos abanico de formas de relación e interacción social. Comprender una emoción equivale a comprender la situación y la relación social que la produce y viceversa.

En todos los fenómenos sociales concebibles, sin excepción alguna, las emociones están presentes desempeñando un papel fundamental. (Brody, 2009) Así es que en aquellos entornos grupales o colectivos en los que el ser humano se desempeña, como las relaciones familiares, de amistad, académicas, políticas y de forma más evidente en las románticas, las emociones son una piedra angular de las mismas.

El trabajo es un entorno en que, derivado de la interacción con otros, las emociones se manifiestan y se relacionan con cada encuentro, por más pequeño o cotidiano que pudiera ser. Cuando en situaciones laborales se dan momentos de conflicto, discusión o incluso de afinidad y cercanía, las emociones están presentes y se van a manifestar como una reacción natural del individuo. Es aquí donde la autorregulación se vuelve fundamental para buscar desembocar la emoción y el sentimiento de forma sana y constructiva y no como una explosión hacia alguien

más que pudiera lastimar las relaciones con otros y de igual forma impactar en el entorno organizacional, no dejando espacio a un contexto donde se pueda fomentar relaciones interpersonales positivas en el contexto laboral.

Un factor adicional que se hace presente es el entendimiento de que cualquier proceso psicológico conlleva una experiencia emocional, pudiendo ser de mayor o menor intensidad, por lo tanto, se puede decir que la reacción emocional (de diversa cualidad y magnitud) es algo omnipresente a todo proceso psicológico (Chóliz, 2005).

Con lo anterior afirmamos que las emociones se encuentran presentes y son inherentes a nuestra naturaleza humana, están presentes en toda nuestra vida, siendo brújula de necesidades propias y orientando nuestros comportamientos, son una reacción presente transversalmente en todas las dimensiones de la vida, por lo tanto, esto incluye las vivencias que el individuo pueda tener también en el trabajo, derivado de él, o que se presentan en la interacción con otras personas mientras se encuentra realizándolo.

Las emociones nos dan pistas de por qué hacemos lo que hacemos, por lo tanto, se abona a la propia autoconsciencia cuando tenemos la capacidad de estar al pendiente en cómo reaccionamos ante un fenómeno dado.

Es importante para la persona identificar el origen de las emociones que se generan cuando se piensa o se está en el trabajo. Es responsabilidad del individuo que colabora en una organización el desarrollar su autoconsciencia, su gestión de emociones y su automotivación. Es una necesidad del individuo ser protagonista reconociendo la importancia y utilidad de las emociones, comprometiéndose con el cambio y la autoobservación de aquello que generan las emociones en la interacción del todo, en la construcción de la cultura organizacional y en la intención de modificar aquello que genera emociones que no aportan al propio crecimiento, a la percepción positiva del trabajo o a la construcción de propósito en él.

A pesar de la forma en que Frankl lo planteaba, estableciendo que vivir significa en última instancia tener la responsabilidad para responder a aquello que la vida va

presentando, las tareas que nos pone a cada uno y la exigencia que se presenta en el momento (Frankl, 1993), también es cierto que no es únicamente la responsabilidad personal para construir el propio sentido, sino que se manifiesta también a forma de presión externa, lo que se deriva en nuestras vidas relacionado a la conformación del sistema capitalista en el que se desarrolla la sociedad y su enfoque en la productividad establecido por las organizaciones actuales, que muchas veces abona al desgaste personal, al estrés o a la insatisfacción y a su vez vinculada a la concepción de que el trabajo es una actividad que se debe cuidar, ejecutar y tal vez sufrir para asegurar no perder el ingreso económico que permita satisfacer necesidades básicas como el alimento, el techo o el sustento en general.

De lo anterior podría derivarse que las emociones generadas y el concepto del trabajo y su significado posean alguna carga negativa, pues en ocasiones, no se hace lo que se quiere o aquello que satisface al individuo, sino aquello para lo que se tuvo oportunidad de prepararse, formarse o entrenarse, para después ejecutar únicamente lo esperado en una, profesión, oficio, rol o puesto de trabajo.

En ocasiones el poder dedicarse en mayor medida a aquello que se encuentre alineado a un propósito o sentido de vida personal se percibe como un privilegio reservado para algunos únicamente, para aquellos que tuvieron suerte, o que identificaron sus propios talentos y gustos y que luego entonces le permitieron enfocar su trayectoria laboral hacia actividades que satisfacen tanto la necesidad de trascendencia y agregar valor, así como las de sustento antes mencionadas.

El prestar atención a las emociones que pueden emerger en la persona derivado del trabajo, se vuelve relevante cuando hablamos también de encontrar el significado y propósito del trabajo en la vida del individuo, pues por naturaleza el ser humano buscará lo positivo y perseguirá su tendencia hacia el desarrollo que le permita satisfacer, ya no solo aquello mundano, ni sus necesidades básicas individuales, sino necesidades superiores, de autotrascendencia, de satisfacción, de felicidad y varias otras emociones positivas que le dejen saber a la persona y le reafirmen, que lo que hace también suma y aporta para aquello entiende como un propósito superior que permite agregar valor para sí mismo o para otros.

Partiendo de que las emociones tienen funciones específicas y son útiles para la persona de diferentes formas, podemos entender que en el trabajo la manifestación de éstas se presentará tangiblemente con vínculos claros hacia aquellas funciones particulares que tienen; las funciones de las emociones pueden ser, adaptativas, sociales o motivacionales.

La función adaptativa podrá ser la más universal de las funciones, pues establece que las emociones tienen dentro de sus objetivos, el de preparar a los organismos para que ejecuten eficazmente la conducta exigida por las condiciones ambientales, movilizándolo la energía necesaria para ello, así como dirigiendo la conducta hacia un objetivo determinado (Chóliz, 2005).

Con esto podemos entender que la emoción en conjunto con otros factores del individuo, como la racionalización, ayuda a ejecutar aquello que tenemos que hacer. En el trabajo esta función podría observarse en el día a día de las tareas ejecutadas y la forma en que se hacen, pues es la emoción la que detona de alguna forma el sentido más profundo del por qué hacemos lo que hacemos y en el proceso de trabajo esto no es la excepción, pues una emoción positiva, motivadora o energizante, pudieran ser un motor para hacer las tareas asociadas al rol. Mientras que emociones negativas, de tristeza, pereza o miedo pueden generar el efecto contrario, paralizando, desmotivando al individuo a no ejecutar aquello que se espera que haga en su rol laboral.

Por otro lado, la función social parte de la premisa de que, puesto que una de las funciones principales de las emociones es facilitar la aparición de las conductas apropiadas, la expresión de las emociones, es decir manifestar las propias emociones al otro u otros, permite a los demás predecir el comportamiento asociado o derivado de las mismas, lo cual tiene un indudable valor en los procesos de relación interpersonal (Chóliz, 2005).

Esta segunda función, la social, la podemos observar en el trabajo en los momentos o contextos donde tenemos relación con otros. En el ámbito laboral, estas relaciones podrían darse entre y con compañeros de trabajo, jefes, colaboradores, clientes, proveedores y todo el sistema de relaciones humanas que se teje en un entorno

sistémico organizacional. De alguna forma esta función facilita la interacción social, ayuda a gestionar la conducta e interacción de los demás y permite que se comuniquen los estados y necesidades afectivas de la persona. (Chóliz, 2005)

La tercera función de las emociones se identifica como la función motivacional, Chóliz (2005) la define como una experiencia presente en cualquier tipo de actividad que posee las dos principales características de la conducta motivada, dirección e intensidad. La emoción energiza la conducta motivada. Una conducta "cargada" emocionalmente se realiza de forma más vigorosa. Como hemos comentado, la emoción tiene la función adaptativa de facilitar la ejecución eficaz de la conducta necesaria en cada exigencia.

Como se mencionó anteriormente, los elementos que componen el trabajo, como; el ambiente laboral, el liderazgo, las tareas o actividades, las relaciones interpersonales, etc. Se encuentran estrechamente vinculados a la forma en cómo el colaborador experimentará su trabajo, y las emociones juegan un rol clave en ello.

Por lo anteriormente mencionado, es pertinente hablar de la autorregulación emocional dentro del trabajo, pues la implicación que tiene en las organizaciones la vivencia de los afectos y emociones de los empleados han ido ganando espacio dentro de los temas de enfoque, pues es importante que tanto, organizaciones como individuos, deben comprender los mecanismos que activan los trabajadores para regular sus emociones durante sus interacciones laborales.

Mencionan Salessi y Omar (2015) que la regulación emocional es un fenómeno inherente, en mayor o menor medida, a todos los puestos de trabajo, habida cuenta que las interacciones con cualquier actor del escenario laboral (jefes, colegas, público en general, etc.) exigen la demostración (genuina o camuflada) de afectos y emociones.

La forma de expresión de las emociones por parte de la persona es el punto medular de la autorregulación emocional, pues la forma en que el colaborador las vive y las manifiesta tienen un impacto directo en la percepción positiva o negativa del entorno

de trabajo y tiene también influencia en la percepción que se construye en el entorno para otros.

Se pudiera decir entonces, que entre mayores sean las habilidades de la persona para percibir y comprender las señales emocionales que se le presentan, así como para utilizar dicha información con miras a regular su conducta, podrán ser un factor de predisposición a los sujetos emocionalmente inteligentes a centrarse más fácilmente en los antecedentes de la emoción antes que en la respuesta emocional propiamente dicha a la hora de regular sus afectos (Salessi & Omar, 2015).

Lo anterior quiere decir, que, para aquellos individuos con desarrollada capacidad reguladora, podrá enfocarse en la razón o razones que detonan su emoción, buscando entender el origen de esta y haciendo conciencia del por qué experimenta dada emoción, para tener una reacción modulada y en forma positiva y no por el contrario, siendo únicamente una reacción inminente ante cierta situación, sin la posibilidad de modulación ni enfoque a obtener algo positivo de la emoción manifestada.

Daniel Goleman (1995) en su libro “Inteligencia Emocional”, propone que para ser emocionalmente inteligentes se debe, en primer lugar, tener conciencia de la emoción sentida en el momento que ocurre, analizarla y expresarla de forma adecuada, y encaminarla hacia la consecución de un objetivo. También es importante saber reconocer las emociones en los demás, es decir ser empáticos, y de esta manera establecer relaciones interpersonales que sean saludables.

Definiendo inteligencia, ésta se considera como un proceso adaptativo, es la capacidad para enfrentarnos y resolver los problemas que se presenta el medio en el que nos desarrollamos. Por lo que el mismo autor manifiesta que las emociones no están en oposición a la inteligencia, pues estas resultan ser una forma de inteligencia más elevada, una sabiduría interior (Goleman, 1995).

La forma de navegar la organización y las relaciones que se presentan en ella tiene un vínculo muy claro con los filtros que cada individuo aplica, la forma en que un colaborador reaccionará ante ciertos fenómenos dentro del trabajo estará relacionada, al igual como lo es en su vida regular, con su historia personal, a la percepción, las propias heridas y todo aquel bagaje que se encuentra dentro de la persona.

La autoconciencia, la autorregulación y por sí mismo el reconocimiento de las emociones presentes en el trabajo, se vuelve un factor medular para que el individuo pueda vivenciar la experiencia laboral de forma positiva o negativa, pues es mediante las emociones que se presentan de forma natural, que el colaborador experimentar y transitar en su actividad laboral, con mayor o menor agrado, satisfacción y gusto, lo que permite otorgarle significado al trabajo y entender de mejor forma aquello que éste aporta a la persona.

6.3 Necesidad de clarificar el significado del trabajo para la persona

La variedad de aproximaciones teóricas que se pueden englobar en el concepto de desarrollo humano nos da una idea de la diversidad de elementos, situaciones o contextos en los que el desarrollo humano puede ser el paraguas y un común denominador para entender ciertos fenómenos.

Juan Lafarga (2010) al respecto de lo anteriormente mencionado dice sobre el desarrollo humano que:

“Puede ser entendido desde perspectivas antropológicas individuales y sociales o puede ser abordado como objeto de estudio de la psicología y de la educación. Puede ser considerado un período avanzado en la evolución de los seres vivos o una cadena de eventos identificables en las vidas de todos los hombres. Puede ser visto como el conjunto de los valores que promueve la psicología humanista o como la meta de todos los procesos educativos.” (pág. 10)

La búsqueda práctica del desarrollo humano, la experimentación de sus efectos dentro de lo cotidiano de la vida nos hace vivir el desarrollo humano como un elemento que encuentra presente en nuestra existencia y que de alguna manera lo podemos sentir, más allá de cualquier definición teórica o abstracta.

El mismo Lafarga (2010) explica que, para el sistema universitario jesuita en México, el desarrollo humano se ha conceptualizado como el estudio de “los dinamismos básicos intrapsíquicos e interpersonales que impulsan la evolución de la persona, el estudio de las condiciones sociales y ambientales que favorecen el buen funcionamiento de la persona individual, de los grupos de personas y de la sociedad” (pág. 11).

El desarrollo humano se encuentra entonces, presente de forma transversal en prácticamente todo lo que involucra los procesos humanos. Sin embargo, aun siendo un concepto amplio y diverso, éste no es impreciso o ambiguo, y puede aplicarse a cualquier conocimiento sistematizado y a cualquier acción encaminada a promover la salud, el bienestar y la evolución de la persona humana, y de sus grupos (Lafarga, 2010).

El trabajo, es decir la actividad productiva, entendida como el rol profesional o el oficio que desempeña la persona, es un contexto donde el desarrollo humano también tiene alcance y presencia.

Al involucrar procesos humanos, la necesidad de bienestar, de evolución y de actualización se encuentra presente en la persona como lo está en los otros aspectos de su vida, lo que cambia en este aspecto, es el contexto donde se desenvuelve el individuo, el sistema de relaciones o de jerarquías en el que se desenvuelve y las condiciones que éste mismo contexto le presentan como las circunstancias existentes para manifestar su tendencia al desarrollo, aprendizaje y eventualmente para alcanzar todo su potencial (Lafarga, 2010).

En ese sentido, las condiciones presentes en el contexto laboral pueden ser influyentes en la capacidad y facilidad en que un colaborador pueda manifestar

momentos de crecimiento y desarrollo, no únicamente en el factor de competencias y habilidades profesionales, sino también impactando su dimensión personal de forma directa y otras dimensiones de la persona también de forma indirecta, como la familiar o la social.

Es en la búsqueda de condiciones que puedan fomentar el desarrollo humano, que es importante traer a consciencia aquellos elementos que en el entorno laboral facilitan que la persona siga en su tendencia actualizante.

Dentro de lo que fomenta el desarrollo humano, se identifica también la generación de relaciones interpersonales comprensivas, transparentes y afectuosas sin condiciones, que puedan desbloquear la tendencia básica e inextinguible al crecimiento, con la que cuentan todos los seres humanos, aunque esta no haya sido aprendida. El organismo humano, desbloqueado de presiones internas y externas es capaz de crecer en direcciones insospechadas (Lafarga, 1992).

Lo que Lafarga (2005) alude como presiones internas y externas son aquellas que ayudan a “proveer los ambientes físicos y ecológicos indispensables para promover la armonía de los seres humanos entre ellos y con la naturaleza” (pág. 11). También hace hincapié a la atmosfera social de comprensión, al afecto incondicional y a la honradez que por sí misma impulsan y facilitan el desarrollo de las energías internas del crecimiento.

El ser humano persigue la sensación de que el trabajo que realiza es significativo y tiene un propósito y que sirve a una necesidad más allá de uno mismo y las preocupaciones inmediatas de la persona.

Es entonces que se pudiera decir que existen diversos factores presentes que pudiéramos identificar dentro del trabajo como factores que tienen impacto en mayor o menor medida hacia el colaborador y su sentimiento de bienestar en un contexto que le permita manifestar su tendencia al desarrollo.

Durante mucho tiempo el hombre se ha venido dando cuenta de que el papel del trabajo va más allá de proporcionar un cheque de pago, pues afecta el desarrollo

personal, la identidad, la autoestima y, en última instancia, el significado de la vida del individuo.

Según Wrzesniewski (2003) encontrar significado en el trabajo depende de manera crítica de tres factores:

- En primer lugar, los factores internos del individuo juegan un papel, es decir, la personalidad de la persona y las 'necesidades individuales, los factores demográficos y el contexto socioeconómico'.
- En segundo lugar, están involucrados factores externos, es decir, el trabajo y el entorno organizacional más amplio.
- Finalmente, la orientación del empleado individual hacia el trabajo, que ayuda a determinar sus pensamientos, sentimientos y actitud conductual hacia el trabajo tiene un impacto significativo en si encuentra significado en el trabajo o no. (pág. 298).

Dentro de cada uno de los bloques anteriormente mencionados, pueden existir variedad de sub-factores adicionales que podrían aportar para la construcción del significado en el trabajo.

Y aunque muchos de estos factores tengan influencia directa o indirecta en esa construcción, es innegable el rol protagónico que tiene la persona, estrechamente vinculado a su libre albedrío y en la actitud que manifiesta ante las circunstancias en las que se encuentra, pues encontrar significado en el trabajo es predominantemente una función de la actitud de uno o de cómo la persona enmarca el trabajo, más que del trabajo en sí o su contexto (Burger, Crous, & Roodt, 2013).

La importancia de darle propósito al trabajo está enraizada en la idea de que es ello lo que proporciona a las personas un puente entre dónde están ahora y donde quisieran estar, mediante el logro de sus aspiraciones futuras, es decir, idealmente

el trabajo se vuelve un contexto donde el ser humano continúa evolucionando, aprendiendo y desarrollándose.

En ese sentido, la motivación de la persona para ejecutar sus tareas es un factor de suma importancia a considerar, entender aquello que genera motivación para la persona y lo que no, así como la forma en recibir los estímulos de motivación, pudiendo ser estos de fuerza interna o externos.

La intención de satisfacer necesidades básicas o superiores será también un motor de impulso para encontrar motivación y a su vez la consecuencia del logro para realizarlo.

Para clarificarlo, la motivación y la satisfacción son cosas distintas, la primera se refiere al impulso y al esfuerzo para satisfacer un deseo o meta. La segunda se refiere al gusto que se experimenta cuando se colma un deseo. En otras palabras, motivación implica impulso hacia un resultado, mientras que satisfacción implica resultados ya experimentados (Hernández & Hernández, 2017).

Existen tres sistemas motivacionales sobre los que gira el comportamiento humano. Uno de ellos es el de logros como motivación, en esta parte se expone, que las personas se sienten más motivadas cuando desempeñan cargos o hacen trabajos en los que saben que las probabilidades de mejorar son reales. Se sienten bien cada vez que obtienen un resultado positivo y que aprenden de eso. Otro de los sistemas es el de poder como motivación, el obtener y mantener prestigio y reputación es un aliciente en el comportamiento de los seres humanos. Finalmente, está la pertenencia como motivación, no se tienen datos específicos sobre este campo, sin embargo, se conoce que existe en el ser humano una necesidad de estar en grupo, de pertenecer (Cali & Fierro, 2015).

Entre la organización del trabajo y las tareas, y las necesidades psicológicas del individuo, pudieran presentarse un conflicto constante, la naturaleza y el contenido de las tareas, pueden plantear problemas relacionados con la motivación o pueden también dar lugar a una disonancia los deseos personales del individuo y el

contenido del trabajo que otros, -su líder, o la organización- deciden que ha de efectuar.

Contar con un trabajo se relaciona con una serie de motivaciones, las cuales se vinculan con la actividad misma del trabajo. Ya no es solo hacer el trabajo de forma mecánica, asumir un tiempo para poderlo hacer, sino también una serie de vínculos como las relaciones sociales que se gestan cuando se realiza un trabajo, la satisfacción de haber realizado una labor que se considera gratificante, el crecimiento personal, entre otras (Wrzesniewski, 2003).

Como un factor de presión externa para el colaborador se encuentra el liderazgo, El liderazgo surgió teóricamente a partir de la teoría de las relaciones humanas, que pasó a constatar la enorme influencia del liderazgo tanto formal como informal sobre el comportamiento de las personas (Castillo & Cabrera, 2012).

Y aunque existen muchas definiciones de liderazgo, nos quedaremos con aquella que explica a un líder como la persona encargada de guiar a otras por el camino correcto para alcanzar objetivos específicos o metas que comparten, es la persona que guía al grupo y es reconocida como orientadora (Weber, 1949).

Se pudiera entender que el líder es quien asume la responsabilidad de obtener de sus colaboradores su esfuerzo para conjuntarlos y utilizarlos en realización de cierta misión o tarea. Sin embargo, estamos hablando de que el rol del líder será de coordinación, de tratar de amalgamar los esfuerzos individuales en un intento coordinado para el logro de determinado propósito.

Entendemos siempre que, al ser el liderazgo únicamente un elemento de cohesión y coordinación, seguimos enfrentándonos a la voluntad, la motivación individual y de la orientación percibida del trabajo por parte de la persona.

Se describen tres orientaciones dominantes hacia el trabajo que reflejan la experiencia de trabajo y su significado para la persona. En la primera orientación

laboral, las personas ven el trabajo como trabajo, centrándose en los beneficios materiales del trabajo excluyendo otros tipos de significado y realización. El trabajo es simplemente un medio para un fin financiero que permite a las personas disfrutar de su tiempo fuera del trabajo (Wrzesniewski, 2003).

La segunda orientación es, la orientación a la carrera o trayectoria, estos son los individuos que trabajan por las recompensas que acompañan el avance a través de una estructura organizacional. Para las personas que manifiestan esta orientación, el aumento de salario, prestigio y estatus que vienen con la promoción y el avance profesional son un enfoque dominante en su trabajo. El avance trae más autoestima, mayor poder y una posición social más alta (Wrzesniewski, 2003).

Finalmente, habrá individuos que tengan orientaciones de “*llamado*” o propósito, no trabajan por recompensas financieras o por progreso, sino por la satisfacción que produce el hacer el trabajo. En este grupo, el trabajo es un fin en sí mismo, y suele asociarse con la creencia de que el trabajo contribuye al bien mayor y hace que el mundo un lugar mejor (Wrzesniewski, 2003).

Se entendería que alguna combinación entre las tres orientaciones pudiera ser el balance adecuado para que el colaborador pudiera construir significado en el trabajo, pues los empleados que participan en un trabajo significativo les resultará más fácil estar cognitivamente presentes y disponibles en su trabajo, mantenerse involucrados, experimentar la eficacia y volverse dedicados, lo cual se fusiona con los componentes cognitivos y motivacionales del compromiso, es decir del deseo de trabajar por un bien mayor (Steger & Dik, 2009).

Los factores presentes en el trabajo, aquellos que se presentan derivadas de la tarea, aquellos que surgen desde las interacciones sociales y los intrínsecos y propios de la persona, de sus concepciones, de sus deseos y motivadores, terminan abriendo un amplio abanico para identificar de qué forma se puede incidir en los

entornos de trabajo, para permitir que la persona encuentre propósito y construya significado.

En última instancia, como lo mencionaba Viktor Frankl (1993), será responsabilidad del individuo ser responsable de sí mismo, de responder por su propia vida y darle forma a la misma mediante la ejecución del trabajo, enfocado en agregar valor a su propia existencia y a la de otros.

7. Metodología

En este espacio se describe la estrategia metodológica seguida para el proceso de intervención, el cual parte desde el método cualitativo que permite la comprensión de las vivencias de la persona desde su propia perspectiva. Se explicita el significado de una intervención desde el desarrollo humano y de igual forma se habla de la pertinencia del enfoque fenomenológico durante la intervención, se aborda el diseño de la intervención y detalle de sus objetivos, así como el proceso de invitación a los participantes las consideraciones éticas tomadas en cuenta y los fundamentos del análisis de datos y resultados.

7.1 Intervenir desde el Desarrollo Humano

Como lo hemos mencionado anteriormente, Rogers (2002) como referente en el desarrollo humano, establece que: “Si puedo crear un cierto tipo de relación, la otra persona descubrirá en sí mismo su capacidad de utilizarla para su propia maduración y de esa manera se producirán el cambio y el desarrollo individual” (pág. 40).

El mismo autor se preguntaba “¿Cuáles son las características de las relaciones de ayuda que efectivamente ayudan y facilitan el desarrollo?” (pág. 47) y define que, con base en investigaciones y de acuerdo con las respuestas recopiladas de las personas atendidas, las características de las relaciones facilitadoras son ciertas

actitudes percibidas en las personas que escuchan, las actitudes manifestadas y presentes por parte de los terapeutas o facilitadores.

Por consiguiente, podemos decir que la intervención en el Desarrollo Humano implica brindar apoyo para que las personas fortalezcan sus capacidades tanto a nivel individual, como en grupos y comunidades. Desde este enfoque, se busca establecer una relación cálida y de confianza, donde el facilitador o proveedor de ayuda posea tres actitudes primordiales: congruencia, aceptación positiva incondicional y comprensión empática. Estas actitudes son consideradas esenciales para establecer el vínculo necesario que facilite el crecimiento y desarrollo personal (Rogers, 2002).

Dado que el tema de sentido de vida y la percepción que la persona puede tener del trabajo es un tópico impregnado por la propia percepción y experiencia de quien lo vive, se parte de la necesidad de mantener a la persona como el centro del proceso, validando sus vivencias y percepciones respecto al fenómeno del que se habla. Para hacer esto, es necesario introducirse en lo cotidiano de aquello que será el objeto de intervención; sentido de vida y la vivencia del trabajo.

Para esta intervención, se tomó a la fenomenología como un método adecuado para aproximarse a los hechos y vivencias de los participantes tal como suceden y como son experimentados. Paoli (2013) dice cuando habla del método fenomenológico que “El sujeto conoce y se conoce, como objeto de conocimiento, por su propia conciencia.” (pág. 24), por ello, en una intervención de desarrollo humano desde el método fenomenológico, es necesario generar empatía y comprensión del marco de referencia de la persona participante. El mismo autor menciona que la fenomenología no busca contemplar al objeto mismo, sino la forma en que es captado por el sujeto desde su intención y la forma en que lo pone en perspectiva en el espacio-tiempo (Paoli, 2013, pág. 23).

Por otro lado, el método cualitativo es una forma de abordar los procesos de intervención en el desarrollo humano, ya que con éste se permite explorar y comprender de forma más profunda y contextual, los fenómenos psicológicos y

sociales, pues a diferencia del método cuantitativo, que se centra en la medición numérica, el enfoque cualitativo, permite captar la complejidad y riqueza existente en las experiencias humanas.

Al utilizar el método cualitativo en la intervención en el desarrollo humano, como fue en este caso; se recopilan y analizan datos en forma de entrevistas, observaciones, comentarios y reflexiones de participantes, entre otras. Estos datos se analizan de manera que permitan encontrar patrones, temas y categorías que se presenten y permitan comprender las perspectivas y las experiencias de las personas involucradas.

Durante mi intervención, la adopción del enfoque cualitativo, es decir el taller semi estructurado, y la observación permitió diseñar y ejecutar la intervención de una forma que fuera relevante y añadiera valor para los participantes, donde se permitiera validarles en sus vivencias y fomentar de esta forma la reflexión para crecimiento y desarrollo de la persona.

7.2 Diseño del Taller

Partiendo del proceso de identificación de necesidades, la delimitación de los objetivos de la intervención, se diseñaron las estrategias que permitieran abordar la pregunta problema. Estas estrategias pueden considerar actividades estructuradas, como lo fueron la entrevista de primera aproximación o el mismo taller, o la conversación en un grupo grupos de encuentro, entrevistas, entre otras. Lo relevante en el diseño es que, se busca siempre la visión y enfoque a establecer un ambiente y una relación propicia que promueva el propio entendimiento, la exploración y reflexión personal, así como la valoración de las experiencias individuales.

En el diseño del taller de intervención, se tomó en cuenta este factor esencial; permitir que los participantes puedan experimentar el tipo de relación propuesto por Rogers y que se ha mencionado anteriormente, es decir una relación en donde se

sientan recibidos mediante la escucha y acogidos dentro de las condiciones planteadas por él (Rogers, 2002).

Como se explicitó anteriormente, el taller se encontraba enfocado a abordar la posible dificultad para encontrar las aportaciones y propósito del trabajo dentro de la construcción del sentido de vida del individuo. En ese aspecto, la intención era que los participantes pudieran realizar una exploración del rol del trabajo en su vida personal, así como la forma en que lo afrontan, las emociones y condiciones presentes en el trabajo que le pueden permitir alcanzar el propio potencial. Lo anterior, con el objetivo de entender la experiencia general del trabajo desde el propio marco de referencia del colaborador, y de qué forma éste aporta para el desarrollo, la autorrealización y la construcción de propósito de vida y significado.

Como objetivos particulares del taller se delimitaron los siguientes:

- a) Comprender el valor otorgado al sentido de vida y propósito.
- b) Reflexionar sobre las emociones, su rol en su vida y el impacto de estas en el trabajo
- c) Generar un espacio de reflexión acerca de la forma en la persona entiende y aborda el trabajo dentro de su vida
- d) Explorar sobre las condiciones que favorecen al ser humano para construir propósito mediante lo que hace en el trabajo.

Datos generales del taller:

Participantes: Grupo de la población de entre 6 y 10 participantes, invitados mediante una convocatoria abierta, dentro de la misma organización, priorizando aquellas personas que se inscribieron primero como los participantes finalistas seleccionados.

Sesiones: Sesión semanal de 2.5 horas durante 8 semanas.

Metodología: *Ver apéndice 2 – Diseño del taller*

Apoyos y Materiales: Presentación, Audiovisuales (video, fotografías, audios), Ejercicios Prácticos y Lecturas.

Consideraciones Éticas: Se extendió para la aceptación de todos los participantes un consentimiento informado. Adicionalmente dentro de la primera sesión de encuadre, se reforzó sobre la confidencialidad del grupo, sobre todo al estar compuesto por personas de la misma empresa y en algunos casos conocer a algún otro participante.

8. Primeros Hallazgos

Este capítulo busca dar a conocer la experiencia, los hallazgos y reflexiones referentes al proceso de intervención de un grupo de personas que se desempeñan como colaboradores en un entorno corporativo, con la finalidad de explorar la percepción, experiencia y vivencias de la búsqueda del sentido de vida y el rol que juega el trabajo para lograrlo.

En este documento se tocarán los puntos generales y particulares de la intervención, describiendo a los participantes, su contexto y experiencia, dando visibilidad sobre la estructura de la intervención, las sesiones y sus resultados, identificando de igual forma los errores, aciertos y dificultades. Se aborda también en este documento la experiencia, contribución y desempeño propio como facilitador.

Datos Generales de la Intervención

Nombre del Taller: “Lo que da sentido a mi vida; el trabajo como un medio para encontrar mi propósito”

Propósito general: Abordar en sesiones estructuradas a forma de taller y desde el enfoque centrado a la persona, los temas de sentido de vida y trabajo, la relación entre ambos y la forma de vivenciar el significado del trabajo para la construcción de propósito de la persona. Se busca generar un entorno de escucha comprensiva, empatía y aceptación positiva, que permita a los participantes compartir experiencias vinculadas al tema de intervención, y a partir de ellas generar reflexión, ayudar al autoconocimiento y, reconocimiento

de las necesidades y recursos propios del participante, para encontrar, construir y darle forma a su propósito y sentido de vida, con el eje fundamental del trabajo, visto éste como una dimensión relevante en la vida de la persona.

Población: Personas de entre 22 y 45 años con experiencia laboral de al menos 3 años en una organización con estructura y cultura corporativa, sexo indistinto, con disposición a compartir su experiencia en la búsqueda de sentido y el papel del trabajo en su vida, para abonar a la construcción del propósito, en total diez participantes, ocho mujeres y dos hombres, interesados en explorar sobre el tema de intervención definido.

Participantes:

L. D.: Mujer, en sus cincuentas, madre soltera de dos hijas de 15 y 22 años. Nivel educativo licenciatura, 30 años de experiencia laboral, se desempeña como asistente ejecutiva.

S. J.: Mujer, de entre cincuenta y cincuenta y cinco años, casada, sin hijos, nivel educativo licenciatura, 25 años de experiencia laboral, se desempeña como gerente de un área administrativa, con personal a su cargo.

C.C.: Mujer, en sus treintas, estudios a nivel maestría, casada y madre de una hija de 3 años diagnosticada dentro del espectro autista, 11 años de experiencia laboral, se desempeña como gerente de recursos humanos, con personal a su cargo.

A.Q.: Mujer, en sus treintas, estudios a nivel licenciatura, soltera, vive con sus padres, 8 años de experiencia laboral, se desempeña en el área de capacitación de la empresa.

S.E.: Mujer, en sus cuarentas, madre soltera, con una hija de 19 años. Profesionista, nivel licenciatura, se desempeña como ingeniero de procesos alimenticios, con personal a su cargo en niveles operativos.

C. M.: Hombre, en sus cuarentas, nivel licenciatura, psicólogo, casado, padre de un hijo de 12 años, se desempeña como coordinador de recursos humanos desde hace 19 años.

SM. J: Mujer, en sus treintas, educación a nivel licenciatura, soltera, en unión libre, sin hijos, se desempeña como coordinadora de capacitación, durante el proceso del taller cambió de empleo y dejó de presentarse a la sesión.

M. D.: Mujer, en sus treintas, educación a nivel licenciatura, casada, sin hijos, se desempeña como coordinadora de recursos humanos.

A. L.: Mujer, entre veinticinco y treinta años, soltera, vive con sus padres, nivel educativo licenciatura, se desempeña como coordinadora de recursos humanos.

JC.C: Hombre, en sus treintas, casado, padre de dos hijos, nivel de estudios licenciatura, se desempeña como gerente de auditoría interna en procesos alimenticios, cuenta con personal a su cargo.

8.1 Proceso de los participantes a lo largo del taller

La fundamentación de esta intervención se encuentra basada en el enfoque centrado en la persona (ECP), propuesto por Carl Rogers (2002), donde se establece que la calidad de la interacción que se construye en la relación con otros individuos resulta en un entorno que permita la manifestación de las potencialidades de la persona y de su tendencia natural actualizante. Rogers plantea que cuando se es capaz de mostrar las actitudes que, en esa relación, permitirá que el otro manifieste su tendencia actualizante, es decir su camino natural a la evolución y desarrollo.

Adicional a las actitudes del facilitador, la persona juega un rol de co-construcción para su propio desarrollo, pues la apertura de mostrarse vulnerable, mediante la exploración, la reflexión o la confrontación a sus propios constructos, se vuelve fundamental para lograr integrar o modificar conceptos propios que pueden ser actualizados o resignificados. La persona tiene como forma de decisión, de qué manera experimentará lo que escucha, que genera y que decisiones toma con

aquello que capta y que va descubriendo durante el proceso, pues sin esta voluntad, el círculo para permitir la propia manifestación de actualización, podría no estar completo.

En su libro *El proceso de convertirse en persona* (2002), Rogers menciona al respecto de la construcción de esta interacción que:

Sí puedo crear una relación, que, de mi parte se caracterice por: una autenticidad (...), una cálida aceptación y valoración de la otra persona como individuo diferente y una sensible capacidad de ver a mi cliente y su mundo tal como él lo ve: Entonces el otro individuo experimentará y comprenderá aspectos de sí mismo anteriormente reprimidos, logrará cada vez mayor integración personal y será más capaz de funcionar con eficacia: se parecerá cada vez más a la persona que querría ser (...) se tornará más comprensivo y podrá aceptar mejor a los demás y podrá enfrentar los problemas de la vida de una manera más fácil y adecuada. (págs. 44-45)

Ahora bien, no basta con que el facilitador cultive estas actitudes, según el mismo Rogers (1985), es necesario que la persona que recibe la ayuda perciba tanto la aceptación positiva incondicional como la comprensión empática, y para ello el facilitador necesita desarrollar una ciertas formas y habilidades para hacérselo saber a la persona.

Entre estas habilidades, se menciona la forma evidente en que el facilitador presta atención, cuando con toda su corporalidad le indica al cliente la importancia que tiene el mensaje para el facilitador, y la capacidad de escuchar, comprender empáticamente el significado cognitivo y el emocional de su experiencia. Siendo relevante que el facilitador tenga la capacidad de transmitir y devolver dicho entendimiento con algunas frases, al escucharlo, la persona puede caer en cuenta de ciertas estructuras y de esa forma entenderse mejor a sí mismo.

Con base en su propuesta, el mismo autor identifica las etapas por las que transita la persona en su experiencia dentro del proceso, aunque los participantes pudieron mostrar actitudes correspondientes a más de una etapa, en ocasiones tocando actitudes de etapas superiores, se busca categorizar a cada uno de las personas del grupo dentro de la etapa que mejor describe las actitudes mostradas, lo anterior basado en los comentarios que realizaron, la profundidad de sus reflexiones y apertura y su proceso de exploración y conciencia.

A continuación se identifica las actitudes iniciales y finales de los participantes durante el taller y se describe la etapa planteada por Carl Rogers (2002) con la que se puede vincular la experiencia de cada persona.

Participante	Forma de participar al inicio del taller	Etapas de Rogers (número y descripción)	Forma de participar al final del taller	Etapas de Rogers (número y descripción)
L.D	Se mostró entusiasta y dispuesta a participar, hablaba al grupo de sus vivencias en la búsqueda de desarrollo y crecimiento. Constantemente compartió sobre aprendizajes obtenidos en otros procesos de talleres y cursos. En ocasiones buscando enseñar o aconsejar a otros participantes	<u>Etapas 3</u> Las expresiones referentes a uno mismo fluyen con mayor libertad. Con frecuencia se expresan o describen sentimientos o significados personales no pertenecientes al presente. (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, págs. 125-126)	Durante todas las sesiones fue de las participantes más activas. Aunque mantenía la tendencia a aconsejar a sus compañeros, logró abrir y reconocer su experiencia y compartir sentimientos y emociones generadas por los aprendizajes y el camino recorrido en su vida.	<u>Etapas 5</u> Los sentimientos se expresan libremente en tiempo presente. Los sentimientos del sí mismo se reconocen como propios cada vez en mayor medida; hay un deseo de ser esos sentimientos, de ser el “yo verdadero” y el sí mismo. (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, págs. 129-131)

Participante	Forma de participar al inicio del taller	Etapas de Rogers (número y descripción)	Forma de participar al final del taller	Etapas de Rogers (número y descripción)
S. J.	Desde las primeras sesiones fue muy participativa, compartió sobre ella y su proceso de evolución, pues reconoció desde el inicio que ha habido cambios radicales de ella en su rol de colaboradora en la	<u>Etapas 3</u> Las expresiones referentes a uno mismo fluyen con mayor libertad. Con frecuencia se expresan o describen sentimientos o significados personales no	No finalizó el taller. Faltó a las últimas sesiones, por temas de salud de su madre, quien durante el proceso del taller falleció. Sin embargo, durante las sesiones previas,	<u>Etapas 4</u> se puede identificar en la etapa cuatro en: Se describen sentimientos más intensos del tipo “Presente-pero-no-ahora”, y Se

	empresa, manifestó darse cuenta de elementos que no eran positivos y cómo ha estado trabajando para generar cambios en la forma en que se relaciona con otros en el trabajo.	pertenecientes al presente. (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, págs. 125-126)	se mantuvo participativa, compartiendo sobre ella y sus vivencias, reconociendo su propio proceso de crecimiento y la relevancia de seguir explorando e invirtiendo tiempo en ello.	advierte preocupación derivada de las contradicciones e incongruencias entre la experiencia y el sí mismo. (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, págs. 127-128)
--	--	---	---	--

Participante	Forma de participar al inicio del taller	Etapa de Rogers (número y descripción)	Forma de participar al final del taller	Etapa de Rogers (número y descripción)
C. C.	Se encontraba expectante, escuchando y compartiendo superficialmente, casi siempre desde la parte racional a pesar de abrir temas complejos cómo la condición autística de su hija. Su participación fue durante las primeras sesiones, perdiendo protagonismo en las sesiones intermedias y retomando un poco de reflexión y apertura hacia el final de las sesiones del taller.	<u>Etapa 1</u> Existe cierta reticencia a comunicar el sí mismo. La Comunicación solo se refiere a hechos externos (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, pág. 123)	Logró compartir y realizar reflexiones profundas, como compartir al grupo sus preocupaciones, vinculadas a su sentido de vida ante la situación de autismo de su hija. C.C. parecía compartir para cumplir lo que ella pensaba que el grupo esperaba de ella, abrió poco hacia sus emociones y no se mostró dispuesta a indagar o explorar, generalmente transmitió más desde el proceso de reflexión mental.	<u>Etapa 3</u> Las experiencias relacionadas con el sí mismo también se expresan como si fueran objetos. Se manifiestan sentimientos o significados personales no pertenecientes a presente. (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, págs. 125-126)

Participante	Forma de participar al inicio del taller	Etapa de Rogers (número y descripción)	Forma de participar al final del taller	Etapa de Rogers (número y descripción)
A.Q.	A.Q. normalmente es introvertida, en el taller, aunque sus participaciones fueron limitadas, normalmente partía desde una apertura y confianza en el grupo para hablar de sus emociones y reflexiones. Esto sucedía comúnmente en el cierre de las sesiones al preguntar cómo se quedaba	<u>Etapa 3</u> Las expresiones referentes a uno mismo fluyen con mayor libertad. La diferenciación de sentimientos y significados es ligeramente más nítida y menos global (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, págs. 125-126)	Sus participaciones se incrementaron, buscando participar en momentos dentro de la sesión, no solo al finalizar. Manifestó al final del taller, haber estado trabajando internamente mediante la escucha a sus compañeros. Descubre sus sentimientos y	<u>Etapa 5</u> Los sentimientos se expresan libremente en tiempo presente. Los sentimientos del sí mismo se reconocen como propios cada vez en mayor medida; hay un deseo de ser esos sentimientos, de ser el “yo verdadero”.

			emociones al grupo, respecto a lo que obtuvo del taller de una forma abierta y clara.	y el sí mismo. (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, págs. 129-131)
--	--	--	---	--

Participante	Forma de participar al inicio del taller	Etapa de Rogers (número y descripción)	Forma de participar al final del taller	Etapa de Rogers (número y descripción)
S.E.	Se encontraba entusiasmada por el tema y el taller. Estuvo participando desde las primeras sesiones, cuando lo hacía, normalmente compartía sucesos y acontecimientos y cómo los sorteó. En alguna ocasión se mostró cortante y cerrada a explorar más acerca de lo que le pasaba con lo que compartía. Manifestaba no querer quitar tiempo del grupo.	<u>Etapa 2</u> Los sentimientos se describen como objetos que no pertenecen al sujeto o que corresponden al pasado. (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, pág. 124)	Se mantuvo participativa y en las últimas sesiones se percibió cómoda compartiendo y explorando más acerca de lo que reflexionaba, abriendo a manifestar sentimientos y abrirlos ante el grupo para dejarles saber, no solo los acontecimientos, sino también su sentimientos y emociones.	<u>Etapa 5</u> Los sentimientos se expresan libremente en tiempo presente. Los sentimientos del sí mismo se reconocen como propios cada vez en mayor medida; hay un deseo de ser esos sentimientos, de ser el “yo verdadero”. y el sí mismo. (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, págs. 129-131)

Participante	Forma de participar al inicio del taller	Etapa de Rogers (número y descripción)	Forma de participar al final del taller	Etapa de Rogers (número y descripción)
C.M.	Se mostró muy participativo también desde el inicio. Compartió inmediatamente sobre sus constructos y los roles que él entendía tenía en su vida y de qué forma esos roles le daban significado. Normalmente su dialogo parecía de insatisfacción, pero al mismo tiempo de resignación, como si estuviera carente de opciones.	<u>Etapa 2</u> Los constructos personales son rígidos y no se reconocen como tales, sino que se consideran como hechos objetivos. (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, pág. 125)	Fue un participante estelar y fundamental para generar la dinámica que existió en el grupo. Constantemente compartía sobre lo que le sucedía y como se sentía. Al escuchar al facilitador y al grupo fue capaz de darse cuenta de constructos propios y cómo los vivía.	<u>Etapa 5</u> La experiencia se construye de modos mucho menos rígidos. Se descubren nuevos constructos personales y se los examina y cuestiona críticamente. (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, pág. 131)

Participante	Forma de participar al inicio del taller	Etapa de Rogers (número y descripción)	Forma de participar al final del taller	Etapa de Rogers (número y descripción)
SM.J.	Sus participaciones fueron limitadas a aquellos momentos donde todos intervenían (Inicio del taller: ¿cómo llega? Y final del taller ¿Cómo te vas? No tuvo otro tipo de participación.	<u>Etapa 1</u> Existe cierta reticencia a comunicar el sí mismo. La Comunicación solo se refiere a hechos externos (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, pág. 123)	Abandonó el taller. SM.J. tuvo un cambio de trabajo durante el proceso del taller. Aunque no dio explicaciones, se asume que sus horarios y nuevas actividades no le permitieron continuar.	<u>Etapa 1</u> Existe cierta reticencia a comunicar el sí mismo. La Comunicación solo se refiere a hechos externos (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, pág. 123)

Participante	Forma de participar al inicio del taller	Etapa de Rogers (número y descripción)	Forma de participar al final del taller	Etapa de Rogers (número y descripción)
M.D.	Inicialmente manifestó abiertamente su preocupación por el tipo de taller, ya que sentía que el enfoque y tema era muy personal y normalmente en el trabajo poco le gusta abrir esa parte, el grupo estaba conformado por compañeros de trabajo, se percibía preocupada por el hecho de mezclar las dos dimensiones.	<u>Etapa 3</u> Las expresiones relacionadas con el sí mismo se expresan como si fueran objetos. Se expresan o describen sentimientos o significados personales no pertenecientes al presente. (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, págs. 125-126)	Concluyó su participación hablando de la forma en que resignificó su preocupación inicial respecto a su vida personal y laboral. Fue capaz de entender sus constructos, cuestionarlo y detectar si le eran nutricios o no.	<u>Etapa 5</u> La experiencia se construye de modos mucho menos rígidos. Se descubren nuevos constructos personales y se los examina y cuestiona críticamente. (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, pág. 131)

Participante	Forma de participar al inicio del taller	Etapa de Rogers (número y descripción)	Forma de participar al final del taller	Etapa de Rogers (número y descripción)
A.L.	De participaciones ocasionales, pero muy profundas desde el inicio. Normalmente se le escuchaba al finalizar la sesión, esto dejaba poco espacio para explorar más acerca de su experiencia.	<u>Etapa 3</u> Los sentimientos se exhiben y luego a veces son reconocidos como tales. La experiencia se describe como algo perteneciente al pasado. (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, págs. 125-126)	Fue poco a poco compartiendo más de lo que se encontraba atrás de sus reflexiones de las primeras sesiones. Abrió sucesos y momentos que marcaron su búsqueda de sentido y lo que hace ahora.	<u>Etapa 5</u> La diferenciación de sentimientos, constructos y significados personales aumenta constantemente y existe cierta tendencia a procurar la exactitud en la simbolización. (Rogers, El Proceso de Convertirse en

				Persona, 2002, pág. 128)
--	--	--	--	--------------------------

Participante	Forma de participar al inicio del taller	Etapa de Rogers (número y descripción)	Forma de participar al final del taller	Etapa de Rogers (número y descripción)
JC.C	Se encontraba expectante ante el tema, debido a que no acudió a la sesión inicial de encuadre, le fue extraño el abordaje de la metodología del taller, sin embargo, fue escuchando y leyendo la dinámica del grupo y no tuvo inconveniente para abordarla y sumarse a ella. Desde el inicio estuvo indagando y preguntando con la intención de obtener teoría y respuestas del facilitador	<u>Etapa 2</u> La expresión comienza a fluir en relación con temas ajenos a sí mismo. Pueden manifestarse sentimientos, pero no se los reconoce como tales, ni como propios. (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, pág. 124)	Gradualmente fue mostrándose más abierto y paciente para ir descubriendo desde su experiencia lo que le sucedía e integrar por sí mismo las reflexiones que pudieran responder para él mismo sus inquietudes. Comentó al finalizar el taller que inicialmente esperaba tener respuestas de forma inmediata, pero que se dio cuenta que el proceso de búsqueda de esas respuestas fue valioso para poder integrarlas a su vivencia.	<u>Etapa 5</u> Existe una tendencia notoria a diferenciar con exactitud los sentimientos y significados (Rogers, El Proceso de Convertirse en Persona, 2002, pág. 131)

El diseño de la intervención encontró sus bases en el enfoque humanista, es decir, en la búsqueda de favorecer en los participantes, la expresión y desarrollo de sus potencialidades. Lo anterior significa que se pretendió fomentar en los asistentes, en primera instancia, el proceso de darse cuenta de aquellos conceptos, constructos y pensamientos que tenían sobre el sentido de vida y sobre el trabajo, y una vez generada la reflexión ayudar a la toma de decisiones libres y responsables, que les permitan elaborar por ellos mismos sus proyectos y metas con un significado e intencionalidad personal. Lo que se persiguió con esto fue propiciar un desarrollo armónico e integral del ser humano, fomentando el reconocimiento de que toda persona cuenta con el potencial necesario para llegar a ser personas autorrealizadas, conscientes de sí mismos y de su existencia.

A continuación, se da más detalle de los títulos de las sesiones, el propósito perseguido en cada una de ellas y un breve comentario sobre lo que sucedió en cada una de ellas.

8.2 Propósitos de las sesiones y lo que se logró

Sesión	Propósito	Lo que sucedió
Sesión 1: Encuadre	Dar a conocer la metodología y estructura del taller. Establecer el entorno de respeto, escucha comprensiva y empatía. Generar acuerdos y aclarar dudas.	Se generó el encuadre para las sesiones, se explicó a los participantes las actitudes necesarias para generar el entorno deseado. Se clarificaron dudas.
Sesión 2: Las preguntas trascendentales	Reconocer las preguntas de sentido de vida y propósito como cuestionamientos válidos que se ha hecho el hombre desde el inicio de su existencia. Entender qué se han cuestionado los participantes al respecto y a qué reflexiones han llegado con sus propias preguntas.	Se cumplió con el propósito, se inició la exploración del tema sentido de vida y se comentó por parte de los participantes la forma en que esas preguntas se han presentado en sus vidas y de qué forma han reflexionado para encontrar respuestas a sus preguntas trascendentales.
Sesión 3: Pistas para encontrar propósito	Explorar algunos planteamientos de autores respecto al sentido de vida. Generar propia reflexión de los participantes sobre lo que han hecho para encontrar y construir propósito. Descubrir de qué forma ha evolucionado su construcción de sentido de vida.	Se cumplió con el propósito, avanzando de lo general a lo particular, los participantes compartieron sobre el significado del sentido de vida, lo que significa, la dificultad para encontrarlo y aquello que han aprendido acerca de él y de qué manera se le da forma la construcción del propio sentido de vida y propósito.
Sesión 4: Mi realidad y mis recursos para construir sentido	Reconocer aquello que los participantes han hecho en el pasado o pueden hacer en el futuro para construir sentido y propósito	Se cumplió con el objetivo. Los participantes pudieron identificar qué acciones de su vida cotidiana también dan sentido a su vida. De esta forma reconocieron que sí han estado a cargo de dar propósito a sus acciones para construir hacia algo superior. También se generó reflexión sobre qué más podrían hacer conscientemente para encontrar y construir propósito y sentido de vida.
Sesión 5: Trabajo y sentido de vida: Lo que me enseñaron	Identificar introyectos o conceptos que han sido aprendidos y contrastarlos para reflexionar si han dejado de ser efectivos sobre el trabajo y la forma en cómo se vive éste. Actualizar aquello que se sabe del trabajo, en pos de resignificarlo.	Se cumplió con lo planteado. Los participantes reflexionaron y compartieron para identificar conceptos aprendidos del trabajo y compartieron sobre el significado otorgado al mismo y cómo ésta ha ido evolucionando.
	Explorar aquellos constructos personales con los que los	Se cumplió con lo planteado. Se permitió que los participantes

Sesión 6: Autoconcepto: ¿Quién soy en el trabajo?	participantes viven el trabajo, la propia imagen como persona que trabaja. Entender aquellos conceptos que no son útiles y cuales han apoyado para construir sentido de vida.	compartieran desde algunas preguntas guía la imagen de ellos mismos en el trabajo, el rol que se juega en el trabajo y cuales conceptos y experiencias les han permitido o les han limitado para entender el rol de su trabajo en la búsqueda de su sentido de vida.
Sesión 7: ¿Para qué trabajo?: Mis Razones	Indagar sobre la motivación personal para trabajar, el significado que tiene el trabajo para el participante, reflexionar sobre la razón superior por la que se trabaja.	Se cumplió el objetivo. Se mostraron algunos conceptos teóricos sobre la motivación del trabajo y los participantes pudieron compartir cómo han vivido en este momento y en otras etapas el trabajo. Se reflexionó sobre la razón por la que ellos creen que trabajan y se compartió sobre la influencia que tiene la elección del trabajo en la construcción de propósito y sentido de vida.
Sesión 8: Recuperación, Conclusiones y Reconocimiento.	Realizar la recuperación de lo reflexionado por los participantes. Reconocer aquello que se puede seguir haciendo para construir sentido y propósito. Reconocerse como individuos en la búsqueda de sentido cómo un factor relevante en su vida.	Se cumplió lo programado. En esta sesión, que fue más extensa, los participantes identificaron qué decisiones pueden tomar y orientar de forma consciente la construcción de propósito. Se dio también espacio para que los participantes se reconocieran entre ellos por lo que compartieron y aportaron al grupo.

8.3 Principales dificultades y errores, aciertos y sugerencias

A continuación, se describen las dificultades, errores, aciertos y sugerencias, los mismos fueron identificados sesión por sesión mediante las fichas de sistematización correspondientes, aquí se engloban las principales situaciones presentadas en cada tema.

Principales dificultades

Se convocó a un grupo de diez personas, todas ellas de la misma empresa, definiendo un horario híbrido, es decir, se definió tomar 60 minutos del horario laboral y 90 minutos después de este. Es decir, viernes de una a tres treinta de la tarde. Esto generaba que en ocasiones hubiera participantes que se encontraban cerrando sus pendientes laborales y por consecuencia se unían tarde a la sesión. Normalmente el tiempo de tolerancia y que los participantes compartieran cómo

llegaban al taller, daba tiempo suficiente para permitir que todos se unieran a la sesión y se pudiera iniciar el tema que correspondía, prácticamente con todos los participantes presentes. Una de las fechas programadas tuvo que ser suspendida a falta de quorum suficiente para la sesión, ya que hubo participantes que no podían presentarse por temas laborales y otros por vacaciones o viajes, lo que generó que únicamente dos participantes estuvieran presentes. Esto hizo que fuera necesario cancelar la sesión y posponerla, lo que impactó en la fecha final del taller al ser recorridas las sesiones.

Principales errores

Dentro del diseño del taller se consideraron espacios de referencias teóricas que permitieran orientar el tema del sentido de vida y el trabajo. Basado en esos espacios teóricos que como facilitador exponía se buscaba que se detonara el tema y la participación del grupo. Uno de los principales errores consistió en que por momentos prioricé la necesidad de cumplir con la planeación y exposición teórica, siendo que otra opción podría haber sido el integrar esos conceptos dentro de los procesos de acompañamiento, dentro de las intervenciones mías como facilitador, en los reflejos, paráfrasis o preguntas hacia los participantes. Sin embargo, en su momento consideré que la parte teórica permitiría a los participantes obtener también herramientas que les permitieran generar conciencia sobre ellos mismos.

Principales aciertos

Considero que el principal acierto, que permitió al grupo tomar su ritmo y fluir con lo que necesitaba, fue el permitir el espacio a los participantes para abordar lo más significativo, para cada uno en ese momento. Esto también se generó derivado a la simplificación de las sesiones. Aunque existía teoría que era utilizada como orientación del tema, se mantuvieron en la mínima expresión los momentos de estructura definida del taller, para permitir que el grupo avanzara en lo que consideraba relevante. Durante las sesiones, progresivamente puedo identificar que fui teniendo mayor confianza en el grupo y en su capacidad para acompañarse, escucharse y definir la ruta, tono y ritmo que requerían.

Otro acierto, mismo que también fue reconocido por los participantes, fue en la forma en que el taller abordó temas complejos, pero trayéndolos a lo cotidiano. Independientemente de la profundidad del significado del sentido de vida, los participantes manifestaron haber logrado comprender y transitar de una forma sencilla el tema, aunque este fuera demasiado profundo.

8.4 Ideas que conviene tomar en cuenta para futuros talleres

Mantener una postura minimalista para el diseño de las sesiones, donde menos, es más. Inicialmente planteé para el taller diferentes actividades y reflexiones estructuradas, mismas que me di cuenta de que no eran necesarias ya que el mismo grupo, por su perfil, no requería más que de un detonante para generar la reflexión e iniciar a compartir con el resto del grupo.

El conocimiento del grupo, de su perfil, su formación es algo útil pero que no consideré en el diseño del taller. Es decir que tal vez por el entorno y contexto en el que el grupo se desempeñaba, podía haber habido espacio para dejar alguna reflexión individual en casa o tarea para la semana, lo que hubiera permitido dedicar más tiempo a la escucha del grupo durante las sesiones.

8.5 Relato descriptivo

A continuación, se describirá el desarrollo y proceso de la intervención, así como el avance del taller realizado “Lo que da sentido a mi vida. El trabajo como un medio para encontrar mi propósito”.

La población identificada consistía en hombres y mujeres con experiencia laboral dentro de entornos estructurados y corporativos, es decir, compañías con fines de lucro estructuradas formalmente. Los participantes convocados fueron todos de una misma compañía, cuyo giro se encuentra en la industria alimenticia y los restaurantes. La convocatoria se generó mediante una invitación virtual donde se detallaba el propósito del curso, los temas a tocar, horarios y los requisitos necesarios para participar.

Inicialmente se convocó a veinte personas, con el fin de tener la respuesta de al menos diez de ellas para iniciar el taller. La respuesta de los convocados fue muy positiva pues se inscribieron todos los participantes invitados, e incluso una participante compartió la invitación a terceros que no habían sido convocados inicialmente. Esto requirió limitar el número de participantes, por lo que se invitó para el inicio del taller a los primeros diez que se inscribieron mediante una plataforma digital, dedicada a ello.

Fue fundamental también entender el perfil de los participantes, una ventaja para ello fue que contaba con conocimiento previo de quienes habían sido invitados, y que de alguna manera contaba con información acerca de ellos, su trabajo y generalidades sobre rasgos de su personalidad y comportamiento.

Dentro del proceso de estructuración del taller, previo a su inicio se cuidaron aspectos de confidencialidad, pues como lo mencioné, los miembros del grupo eran conocidos para mí e incluso dentro de los mismos participantes, la mayoría se conocía de forma laboral en mayor o menor medida. Es por ello por lo que dentro de las consideraciones éticas que se tomaron en cuenta se encontraron; el mencionar dentro de la invitación inicial al taller, la forma en que se iba a conformar el grupo, dejando saber que sería gente del mismo entorno laboral, enumerando también los compromisos que se tenían que generar al tener la intención de inscribirse al grupo, como lo fue la confidencialidad y la apertura a la escucha sin juicios.

Una vez que se tuvo definidos a los participantes, se les solicitó realizar la lectura y firma de un consentimiento informado, donde se realizaba la formalidad y se les dejaba saber los compromisos que adquirirían al formar parte del grupo, entre otros en ese documento se menciona el objetivo del grupo, la forma en que se ejecutará la intervención (fechas, forma de reunión, requerimientos técnicos o tecnológicos), la participación y el retiro voluntario y sobre todo el énfasis en la confidencialidad requerida tanto de parte del facilitador, como entre los mismos participantes. Esto fue de alta relevancia, al haber sido un grupo que interactúa dentro de una organización formal, de la que todos forman parte y donde se dan otras

interacciones personales, tanto con gente del mismo grupo como con otros fuera de él mismo, pero que conocen a quienes forman parte de este.

Las sesiones se diseñaron para una duración de dos horas y media, los viernes. En varias ocasiones las sesiones se extendían algunos minutos al finalizar, incluso en la última sesión el grupo se extendió más de una hora adicional a lo programado.

El canal para tener las sesiones fue mediante la plataforma Zoom, misma que permitió que se conectaran todos los participantes, ya que se encontraban en diferentes lugares físicos debido a la naturaleza de su trabajo. Esto también permitió la grabación de las sesiones para su posterior análisis y transcripción.

La estructura de los temas y su diseño fue construida para ir de lo general a lo particular, por lo tanto, fue dividido en dos grandes bloques; Sentido de vida y propósito fue el primer tema y fue abordado durante las primeras sesiones. El segundo tema integraba el trabajo, la forma en que se vive el mismo y su relación con la búsqueda de sentido de vida y propósito.

Durante la primera sesión fue muy importante encuadrar algunos puntos relevantes para el desarrollo del taller. El primero de ellos, fue aclarar al grupo el rol que tendría como facilitador. Todos ellos me conocen también y todos han estado en otros talleres estructurados que he impartido dentro de la organización. Era primordial clarificar que mi rol no sería de instructor sino de facilitador, por lo que fue conveniente hablar del enfoque centrado a la persona y de las actitudes de empatía, aceptación positiva incondicional y, autenticidad y congruencia planteados por Rogers (2002). De igual forma se buscó generar el entorno adecuado para las sesiones futuras, por lo que se les invitó a los participantes a estar dentro del taller con las mismas actitudes antes planteadas, adicional a una actitud de escucha comprensiva.

Durante las primeras sesiones, enfocadas totalmente al sentido de vida y propósito me percaté de que el grupo era participativo, curioso y expectante. En general el grupo no tuvo dificultades de expresión, o momento de timidez, en muy pocas

ocasiones se generaban espacios de silencio y cuando estos sucedían eran breves en lo que algún participante tomaba la palabra.

En estas sesiones iniciales, el enfoque de los participantes se centró en comprender que la búsqueda de sentido se ha encontrado presente en su vida y que las respuestas que se han dado al respecto están vinculadas en las propias percepciones, vivencias y constructos. Esto permitió que el grupo fuera rico en perspectivas, lo que generó reflexión de los participantes, así como espacios de acompañamiento entre ellos respecto a lo que cada uno entendía, había descubierto o se preguntaba respecto al tema planteado. En ese sentido, la forma de abordar el taller fue muy gradual, como lo mencioné, avanzando de lo general a lo particular y dando el espacio suficiente para desmenuzar un tema que podría ser complejo y para el cual ni ellos como participantes, ni yo como facilitador tendríamos una respuesta certera y única al tópico.

El grupo fue transitando poco a poco en la profundidad de las preguntas hasta llegar a la interjección del sentido de vida y el trabajo, que fue el segundo bloque del taller, generado a partir de la cuarta sesión. En este momento se comenzó a vincular la relación de la búsqueda que tiene el ser humano del sentido de vida, con una dimensión fundamental para la mayoría de las personas, el trabajo. Siendo este un factor muy presente en el grupo, al reconocerse todos dentro del entorno laboral, seguramente era un tema familiar para ellos, lo que facilitó la conexión de ambos temas.

El grupo se mantuvo abierto y continuó avanzando en la exploración de la relación de ambos temas y poco a poco fue reconociendo la estrecha interacción que se daba de la parte personal y las propias ideas y la vivencia del trabajo. De alguna forma el grupo comprendió que es difícil separar el trabajo de la parte que nos da identidad y la forma en que aquello que hacemos como actividad económica también impacta, influye y construye en otras dimensiones de la persona. En muchos momentos la línea entre ambos temas fue borrada y el grupo transitó de forma constante entre sentido de vida abordado desde la perspectiva personal,

familiar, social, y el trabajo como un factor muy grande y que ocupa grandes espacios de energía, tiempo y atención.

El propósito de la intervención fue logrado, pues al cierre el grupo manifestó haber tenido oportunidad de abordar el tema complejo, mediante reflexiones sencillas y prácticas. Esto les permitió identificar de qué forma conscientemente se pueden hacer cargo de dar sentido a su vida y sobre todo de qué forma el trabajo puede aportar o no a la construcción del propósito.

Lo anterior, fue posible gracias a la estructura progresiva del taller, a los espacios de escucha y sobre todo a los momentos donde algún o algunos participantes fueron capaces de abrir y compartir al resto del grupo, vivencias y experiencias profundas, que generó consciencia en los otros y permitieron generar un flujo constante de reflexiones valiosas para integrar como nuevos conceptos.

Un punto que pudo dificultar el mismo nivel de avance en todos los participantes fue que lo que se compartía por parte de quien participaba era abundante y daba demasiado material para seguir explorando e indagando. Esto pudo hacer que, en alguna ocasión, hubiera participantes que no fueron capaces de asistir o compartir en el grupo. Aunque lo anterior no fue impedimento para generar consciencia y trabajo en lo individual, desde el silencio.

8.6 Papel como facilitador

Puedo detectar que mi papel como facilitador fue evolucionando con el paso de las sesiones. Parte primordial para esa evolución, estuvo vinculada al proceso de supervisión de la intervención y a las retroalimentaciones dentro de la asignatura de IDI, mediante estos espacios logré identificar implicaciones personales que podían interferir en mi rol de facilitador para el grupo. Esto me ayudó a hacer conscientes estas actitudes limitantes y a cambiarlas de forma intencionada durante las sesiones posteriores. Identifico que la forma de vivirme como facilitador en las últimas sesiones fue mucho más positiva para a medida que avanzaba en el taller y el acompañamiento del grupo.

Un punto de preocupación para mí era que todos los participantes podrían tener una expectativa del taller, como si este fuera enfocado a habilidades o competencias, ya que en el entorno laboral en el que me conocen normalmente he tenido roles de instructor. Fue importante clarificar al grupo el rol y de qué forma iba a participar como facilitador acompañando al grupo.

El punto anterior, a pesar de haberlo hecho consciente, fue una limitante durante las primeras sesiones, pues no me sentía del todo cómodo y parecía que, a pesar de haberlo explicado al grupo, yo no estaba totalmente convencido de que los participantes habían comprado ese nuevo rol. Esto generó que por momentos no hubiera sido capaz de responder de forma efectiva las intervenciones que se generaban por parte de quien participaba. Una vez que pude sacudir esa percepción y soltar esas expectativas autoimpuestas, pude notar que fluyó mejor mi actitud con el grupo, que fui capaz de conectar en una mejor forma con lo que me estaban compartiendo y de regresar y explorar más eficientemente sobre los comentarios realizados.

En algunos momentos decidí enfocarme en no hacer mucho, sino solo lo mínimo indispensable para acompañar al grupo. Paradójicamente tomar esa postura me permitió no solo hacer lo básico sino ir avanzando para poder acompañar a algún participante que hubiera decidido compartir.

Esta implicación personal inicialmente la vi como una complejidad, pero posteriormente fui capaz de sentirme más cómodo, confiado con el grupo y sobre todo confiado en mis herramientas y recursos como facilitador. Lo anterior lo relaciono con el planteamiento de congruencia y autenticidad para facilitar el desarrollo humano, pues para mí fue importante aceptar y traer a consciencia aquello que no estaba siendo efectivo, abrazar y reconocer la imperfección y los errores y desaciertos que pude tener durante la facilitación. Para poder ver al otro como es, entendí que tenía que verme a mí mismo también como soy.

Descubrí que, estando también cercano a mí mismo, a mis emociones y la forma en cómo me siento facilitando, también fui capaz de estar cercano a los participantes del grupo, todo esto en el ejercicio de congruencia.

8.7 Supervisión de la Intervención

Es de relevancia señalar el papel que juega la supervisión de la intervención, el proceso de acompañamiento al facilitador, con el objetivo de propiciar una mayor calidad en el trabajo de facilitación de grupos. Es por ello por lo que el trabajo de supervisión es un componente esencial de las intervenciones. Su enfoque incluye un proceso de apertura a las propias experiencias de quien facilita.

Carretero (2004), identifica como parte medular del espacio de supervisión, que es mediante este que los facilitadores buscan la congruencia personal con relación al trabajo de intervención, con el objetivo de ampliar la conciencia ante las relaciones que se establecieron durante la práctica, buscando lograr con ello que se pueda responder de la forma más satisfactoria.

El objetivo del sistema de supervisión no es corregir errores del trabajo del supervisado, sino crear un contexto que permita que se desarrollen nuevos significados y que promuevan el aprendizaje y el cambio, como lo dicen Anderson y Goolishian (1990).

En ese sentido, el proceso de supervisión con el que fui acompañado, pudo centrarse en primer momento en el desarrollo y mejora de mis habilidades como facilitador, principalmente en aquello que me acontecía al estar frente al grupo, en la capacidad de escucha, atención e intervención. Sin dejar a un lado, que también dentro del proceso de supervisión también se abordaron las problemáticas de los miembros del grupo facilitado, lo cual me permitió obtener perspectiva sobre otras herramientas y formas de ayudar a las personas dentro del proceso de facilitación.

8.8 Conclusión primeros hallazgos

Durante el taller pude ver la dinámica de un grupo que tiene como objetivo únicamente acompañarse. Lo que se le requirió a los participantes fue únicamente su tiempo, su disposición para participar y las actitudes necesarias de empatía y escucha comprensiva para lograr el objetivo del taller. En ese sentido fue para mi

muy perceptible el comportamiento del grupo, la forma en como fluye el estar de los participantes y de qué manera tener un espacio de escucha y comprensión puede impactar de forma positiva una población como la que tuve.

Se abordaron temas complejos, preguntas para las cuales es probable que no tengamos una respuesta conclusiva, como lo puede ser el sentido de vida y la pregunta ¿para qué estamos aquí?, sin embargo, en el mismo proceso de búsqueda es donde se le puede dar orientación de forma intencionada a las acciones cotidianas con miras a construir un sentido de vida.

El haber acompañado al grupo seguramente generó aprendizajes, reflexiones, nuevos conceptos y conciencia en ciertos temas para los participantes, pero al mismo tiempo para mí como facilitador fue enriquecedor, por el hecho de descubrirme y conocerme en este rol, pero también por todo aquello que de forma generosa los participantes también abrieron de sus vidas personales y de su forma de ver el tema del taller.

Finalmente, la experiencia ser parte de un grupo que de alguna forma manifiesta inquietudes, curiosidades y preguntas respecto al sentido de vida y propósito permite experimentar un sentido de comunidad y acompañamiento en la búsqueda del entendimiento del quien soy y el propósito para el cual se vive.

9. Resultados

Se presenta a continuación el análisis de los datos obtenidos del taller de intervención que se planeó y ejecutó para un grupo de 10 personas, y que sucedió en el segundo semestre del 2022. Derivado de dicha intervención se encontraron las siguientes categorías y subcategorías donde se puede agrupar las necesidades, experiencias y reflexiones de los participantes en el taller. Para desarrollarlo se entretejen las experiencias hechas narrativa con el marco teórico y conceptos adecuados a la intervención, para finalmente ofrecer conclusiones acerca de las categorías establecidas, hallazgos derivados de comentarios de los colaboradores de una organización en su exploración hacia la búsqueda de lo que el trabajo puede aportar para la construcción de su propio sentido de vida.

Tabla Categorías y subcategorías de análisis:

Categoría	Subcategoría
1. Trabajo, un camino para encontrar el sentido	1.1 Buscando y construyendo sentido de vida. 1.2 El trabajo y mi vida; quién soy en mis roles.
2. Aprendiendo sobre los aportes del trabajo en mi vida.	2.1 Resignificación de la vida laboral. 2.2 Hacia la integración del autoconcepto del colaborador.
3. Emociones y la vivencia del trabajo, su vínculo.	3.1 Emociones inteligentes y bienestar laboral 3.2 Valoración personal y autoestima en el trabajo
4. Dando forma a mi experiencia laboral; mis decisiones e influencias.	4.1 Mi trabajo como proyecto personal. 4.2 Constructos sobre la vida laboral y el esfuerzo.

Fuente: elaboración propia

A continuación, se realiza el análisis de datos, desde la metodología cualitativa, para cada una de las cuatro categorías y de las ocho subcategorías planteadas;

9.1 Trabajo, un camino para encontrar el sentido.

Esta categoría toca lo referente a la búsqueda y construcción de sentido de vida de la persona y el abordaje a las preguntas trascendentales de vida, como pueden ser; ¿Quién soy?, ¿para qué estoy aquí?, ¿hacia dónde voy?, ¿por qué hago lo que hago? Aborda también el vínculo de lo que la persona hace de forma cotidiana en su vida laboral, así como la relación de esas acciones con la búsqueda y construcción de sentido de vida de sí misma.

Acerca de la responsabilidad que como seres humanos tenemos para orientar nuestra vida a la búsqueda del sentido de esta, Frankl (1993) menciona que:

“El hombre es responsable de su propia vida y de la vida de la humanidad. No es responsable de la existencia de la vida en general, ni de la vida de los demás. Pero sí es responsable de la forma en que vive su vida y de cómo la utiliza para darle sentido.” (p.131)

Con esto, el autor nos deja ver que, es labor de la persona el encontrar una forma de vida que le permita satisfacer su necesidad de respuestas ante las preguntas sobre cuál es el propósito por el que estamos aquí. Aunque la búsqueda puede ser extensa, en el ser humano existe de forma natural la intención de responderse a sí mismo sobre su existencia. Tomar la responsabilidad de sí mismo para encontrar y, por supuesto, construir su propósito, es una labor que requiere consciencia y valentía, como lo comparte un participante del taller:

“No es fácil. O sea, al final de cuentas hay muchísima gente que pasa toda su vida tratando de encontrar ese sentido y quizá-- Vamos a llamarlo de una manera- dicen que es la mala suerte, o dicen que ya estaban destinados a sufrir, o que algo divino o algo que ellos no comprenden les mandó esa carga. Obviamente, hay muchísimas personas, y lo podemos ver, que no se

hacen responsables de ellos, que no se hacen responsables de esa consciencia” (CM, s2, 2022)

Por otro lado, el trabajo es una dimensión fundamental en la vida del hombre, y como actividad humana puede ser también un elemento que aporte a la construcción de sentido de vida. Tal vez, desde ahí podemos dimensionar la importancia de elegir y hacer un trabajo que desde su vivencia sea provechoso y otorgue experiencias que sean significativas para la persona en su construcción y búsqueda de propósito individual. Podemos observar en nuestro contexto, que como seres humanos estamos en la búsqueda de trabajos satisfactorios y significativos, actividades que ayuden a satisfacer nuestras metas personales y profesionales, sin dejar de lado la búsqueda constante por darle un significado y propósito a lo que hacemos en el trabajo, de alguna forma, tratar de entender al trabajo como algo que va más allá de uno mismo y de las preocupaciones cotidianas (Steger & Dik, *Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work.*, 2009).

Es por lo mencionado que, se definen dos subcategorías dentro de este primer bloque, estas son: “Buscando y construyendo sentido de vida” y “El trabajo y mi vida; quien soy en mis roles”

9.1.1 Buscando y construyendo sentido de vida

Hablar de sentido de vida puede significar extenderse entre muchas teorías, posturas filosóficas, citas y respuestas famosas que se han dado en la humanidad a las preguntas que permitan responder; ¿Por qué, o para qué estoy aquí? De estas preguntas se pueden derivar distintos tipos de respuestas. Durante el taller de intervención, se tomó como soporte teórico para el grupo las propuestas de Viktor Frankl, donde plantea la importancia de hacer concreto aquello que es el sentido de vida para la persona, en la logoterapia, propuesta por Frankl, se plantea que el sentido no tiene que ser algo abstracto, puede ser algo concreto, algo que puede cambiar de persona a persona, o de un día a otro, de un tiempo a otro, y que estará

vinculado a la misión que atañe a la persona en ese momento particular. (García Rojo, 2005)

Ejemplificando el concepto anterior, una participante del taller de intervención, menciona que logra descubrir que no hay una sola respuesta hacia la pregunta de su sentido de vida y propósito, logra identificar que el sentido de vida en su caso ha sido mutable y va encontrando respuestas diferentes a la misma pregunta,

“A lo mejor, en primera instancia yo creía que era cierto mi papel en esta vida: ser buena hija, buena hermana, consolidarme como profesionalista, tener familia y ser una persona de bien, ¿no? A lo mejor. Pero, conforme van avanzando los años o conforme voy trabajando más en mi desarrollo personal y en mi conciencia, me vuelvo a plantear esta misma pregunta y voy obteniendo distintas respuestas.” (SJ, s2, 2022)

Desde la perspectiva de diferentes autores, el sentido de vida se construye de las respuestas que el individuo va dando a los sucesos de su vida, el mismo Frankl (1993), dice que “El hombre no debería preguntar qué es el sentido de su vida, sino que debe reconocer que es él quien está siendo preguntado.” (pág. 118), pudiéndose interpretar con esto que el sentido de vida se va dando desde la postura que toma la persona ante la experiencia de lo que le sucede. Este concepto puede contraponerse contra aquellos que pueden entender el sentido de vida como una misión ulterior y única a perseguir.

Pero en última instancia la respuesta de hacia dónde orientar nuestra existencia para que ella tenga justificación y sentido ante nuestros propios ojos es de índole personal, siempre manteniendo en miras que es fundamental para el ser humano la percepción de que está satisfecho o en vías de realización del sentido de la vida, ya que esto aporta al sentido de felicidad de este (Sánchez Hernández, El Sentido de la Vida., 2005).

Tal vez es por ello por lo que es un tema que puede ser común denominador entre la mayoría de los seres humanos, la intriga y duda por encontrar la respuesta, nos mantiene rumiando la idea, y en algún momento nos entusiasma el poder encontrar una respuesta como lo manifestó la siguiente participante:

Creo que pareciera que me conformo con lo que estoy haciendo, pero creo que, sí me hace falta buscar más herramientas que me ayuden a reforzar lo que estoy aprendiendo; ¿Cómo le doy sentido a mi vida? Me siento muy entusiasmada (AQ, s8, 2022).

La búsqueda de sentido de vida será entonces un tópico presente durante toda la vida de la persona, la búsqueda o construcción del mismo derivado de su propia forma de enfrentar sus vivencias, pero finalmente estará definido de forma personal, y el mismo sentido de vida irá tomando forma a partir de las respuestas que el individuo le dé a aquello que le sucede a través de su existencia.

Se entiende entonces que el sentido de vida lo va definiendo cada uno y que la herramienta fundamental para definirlo se basa en el hecho de ser protagonista para enfrentar aquello que se presenta en la vida de cada uno, Campbell (1988) lo dice de la siguiente forma

“La vida no tiene sentido. Cada uno de nosotros tiene un significado y le damos vida. Es un desperdicio hacer la pregunta cuando eres la respuesta.”
(pág. 120).

Con lo cual nuevamente se alude a la responsabilidad por dotar de propósito aquello que hacemos, con miras a construir un sentido de vida consistente y alineado a los deseos y anhelos que se encuentran en cada uno de nosotros.

9.1.2 El trabajo y mi vida; quien soy en mis roles

Ante las preguntas de sentido de vida, parte del propósito de la intervención se centra en entender aquello que los participantes perciben y entienden sobre el trabajo en su vínculo con el sentido de vida. Particularmente se intenta explorar cual es el rol del trabajo para ellos en la búsqueda de ese sentido personal, siendo una indagación pertinente al entender que la importancia de encontrar un propósito que construya hacia el sentido de vida se encuentra enraizada en que la idea de que ese propósito proporciona a las personas un puente entre dónde están ahora y dónde quisieran estar mediante el logro de sus aspiraciones futuras (Steger & Dik, 2009).

Esto pudiera ser entendido desde diferentes perspectivas, como lo puede ser la satisfacción de aspiraciones y necesidades económicas, como lo menciona una participante del taller:

“También trabajo porque tengo una satisfacción de necesidades económicas, pues nada nos regalan, entonces todo en la vida es dinero también.” (SE, s6, 2022).

O se presenta también la perspectiva de aportar a los otros y la satisfacción por dejar algo de nosotros en alguien más, dar una ayuda, dejar una enseñanza o alguna marca que pudiera hacer sentir a la persona que ha trascendido en alguien más, así lo menciona la siguiente participante:

“La plenitud la percibo en momentos que siento que se puede reflejar en los demás, simplemente por el hecho de a veces impactar a alguien, y ser contribución para la otra persona” (SJ, s3, 2022).

También al ser una actividad y un espacio al que dedicamos tanto tiempo, el trabajo puede convertirse en un refugio donde las cosas funcionan mejor que en otros

aspectos de la vida, como ejemplo el comentario de la siguiente participante donde define qué es para ella el trabajo:

“El trabajo es mi válvula de escape, ¿no? Cuando tengo temas personales prefiero mejor estar enfocada aquí, porque yo siempre sé que va a haber mucho por hacer, mucho que a lo que me enfrento y que me gusta, me apasiona. (SE, s7, 2022).

Se puede decir que, el rol del trabajo para aportar al sentido de vida encuentra su fundamento en la idea de que al encontrar una actividad laboral que permita hacer tareas que se encuentren alineadas al propósito de la persona, y sumar para la construcción de sentido. Cuando se puede entender el trabajo no solo como la actividad cotidiana, sino también como algo que consistentemente suma al desarrollo y autorrealización de la persona, se dará una vivencia más positiva y satisfactoria del mismo. De ahí la relevancia de comprender aquello que el trabajo otorga a la persona de forma integrada y no de forma aislada; Steger, Dik y Duffy (2012) dicen que:

“Las personas que sienten que su trabajo es significativo sienten mayor bienestar, entienden su trabajo como un eje central e importante, valoran más el trabajo e informan una mayor satisfacción laboral. Los individuos que sienten que su trabajo tiene un propósito superior también reportan una mayor integración con su vida profesional y cohesión con la organización, sus compañeros y su actividad” (pág. 19).

Se toma en cuenta que el trabajo satisface varias motivaciones de las personas, es decir, aporta en diferentes aspectos. No solo en la ejecución de las tareas por sí mismas, el tiempo que se requiere para hacerlo, la energía y todo lo que implica hacer el trabajo, como lo pueden ser, la satisfacción de necesidades básicas o la generación de riqueza, sino también una serie de vínculos que suceden al hacer el trabajo, como las relaciones sociales que se gestan cuando se hace una tarea o se

ejecuta un puesto de trabajo, la satisfacción de haber realizado una labor que se considera gratificante, la consecución de metas, el crecimiento personal, entre otras.

Conclusiones de categoría

El sentido de vida, su construcción y su búsqueda serán tópicos inherentes a la humanidad, la forma de responder ante cuál es el sentido de vida es personal y responsabilidad de cada persona que se plantea la pregunta y es la capacidad de decidir y hacerse protagonista del hombre lo que permitirá influir en mayor o menor medida hacia la construcción de este.

“Durante la modernidad, el trabajo es asumido como una actividad clave para la autonomía del individuo, más allá de ser un bien colectivo. En ese sentido, gracias a ‘mí’ trabajo no solo se obtienen los medios para vivir, sino que se desarrolla la capacidad de apropiárselo.” (Wrzesniewski, 2003).

Por otro lado, la perspectiva de integración del trabajo como un elemento que aporta para la construcción del sentido de vida es también valiosa, ya que, entendemos que, en la capacidad de apropiarse del trabajo, el ser humano es capaz también de darle el rumbo y orientación correcta para poder obtener de él aquello que sea más adecuado y se encuentre alineado a satisfacer las necesidades humanas de su propia búsqueda.

9.2 Aprendiendo sobre los aportes del trabajo en mi vida.

La segunda categoría busca acotar un poco más lo que es el trabajo y su rol dentro de la construcción de sentido de vida, principalmente mediante la identificación de lo que el trabajo aporta a la persona de forma tangible, en su auto realización, relaciones interpersonales, motivación, sentido de logro y claro la construcción de patrimonio o crecimiento económico, lo anterior buscando integrar el concepto del trabajo no como una actividad aislada, sino interconectada y parte de las diversas dimensiones personales que conforman al individuo.

De alguna forma, el ser humano se ha dado cuenta de que el papel del trabajo va más allá de proporcionar un cheque de pago. El ser humano dejó de trabajar únicamente para obtener su alimento, y ahora no solo se trata de trabajar en la tierra, agricultura, ganadería o en la cacería si tomamos una referencia más prehistórica, pues esto ha evolucionado junto con la sociedad. La satisfacción de las necesidades humanas se ha ido tornando más compleja y ahora existen diversos roles de trabajo y profesiones dedicadas a satisfacer esas necesidades modernas, haciendo también más complejo el entendimiento de que aquello a lo que nos dedicamos laboralmente. El trabajo no solo es una actividad física o intelectual mecánica, sino que también tiene relación y afecta el desarrollo personal, la identidad, la autoestima y, en última instancia, el significado de la vida del individuo (Burger, Crous, & Roodt, 2013).

9.2.1 Resignificación de la vida laboral

Durante la intervención, un tema a explorar consistía en comprender aquello que significaba el trabajo para las personas participantes en el taller. Explorar si el concepto del trabajo es uno solo durante el tiempo, de qué forma cambia de una persona a otra y también la forma, en que con el tiempo el trabajo va tomando otro significado más funcional e integrativo a la persona, de tal suerte que permita aportar diferentes cosas para el individuo con el paso del tiempo. En resumen, se buscaba entender la conceptualización del trabajo, la forma en que el participante lo vive, el peso que le otorga en su vida, lo que aporta y lo que le quita a la persona.

Wrzesniewski (2003) identifica y describe tres orientaciones de la persona hacia el trabajo; la laboral, la de carrera o trayectoria y la de propósito. Estas mismas orientaciones nos pueden dar pie a distintos significados otorgados al trabajo, pues cada una de ellas aporta en diferente manera a la experiencia del trabajo y a la necesidad de la persona.

La primera de ellas, la laboral, se centra en aquellos que ven el trabajo como trabajo, centrándose en los beneficios materiales del mismo y excluyendo otros tipos de significados y realización. El trabajo es simplemente un medio para un fin financiero que permite a las personas disfrutar de su tiempo fuera del trabajo (Wrzesniewski, 2003).

Aunque esta orientación no es negativa por sí misma; para aquellos individuos que tratan de encontrar algo más en el trabajo, y significarlo de una forma diferente donde pueda aportar al sentido de vida, esta visión pudiera quedarse corta, un participante del taller comparte lo siguiente, como ejemplo del deseo de encontrar algo más que la satisfacción de necesidades económicas;

“Yo confundo de repente cosas muy mundanas o que te dan un placer a corto plazo; te compras algo y piensas que lo estás haciendo bien porque lo estoy haciendo por mí mismo, pero esa sensación me va a durar cinco minutos o una hora, un día. Pero algo que realmente me cambie y me haga sentir feliz y pleno, creo que esa parte-- es la que me quedo con duda de cómo encontrarla.” (JCC, s4,2022).

La segunda orientación identificada, se encuentra basada en la progresión de carrera o trayectoria, es decir, aquellas personas que trabajan por las recompensas derivadas del avance a través de una estructura organizacional o corporativa. En este caso se vuelve relevante para esta orientación, el aumento de salario, el prestigio y el estatus que acompañan. Esta orientación tiene un vínculo estrecho con el acceso a mayor poder y una posición social más alta para quien lo enfoca de esta forma (Wrzesniewski, 2003).

En este caso, la satisfacción por el reconocimiento social pudiera también aportar a la autoestima de la persona, lo que pudiera traducirse también como una experiencia positiva desde el significado otorgado al trabajo. Dado que, la vida laboral y el crecimiento en ella tiene límites, se puede volver importante vincular los

logros obtenidos de ese esfuerzo con algo superior que pueda dotar de significado y sentido, para que no sea solo la efímera progresión profesional, sino que sume para algo más trascendental en la persona. Una participante habla sobre la ambición inicial de crecer en nivel y puestos dentro de una empresa, y la forma en que ha resignificado lo que en el trabajo puede lograr, principalmente al interactuar con otros;

“Ya no tengo esa ambición profesional de decir quiero una posición en una empresa, ¿no? Sino más bien también dejar huella. Saber que puedo apoyar a la gente y que puedo dejar algo en ellos que les ayude a su desarrollo o que les ayude a sentirse bien y con ello me siento muy contenta, me da satisfacción.” (LD, s6, 2022).

La tercera orientación mencionada por la autora es la que se encuentra directamente relacionada con la búsqueda de sentido, pues menciona que quienes tienen esta orientación al “llamado” o propósito, no trabajan por recompensas financieras o por progresión profesional, sino por la satisfacción que produce el hacer el trabajo. Para este grupo de individuos, el trabajo es un fin en sí mismo, y suele asociarse con la creencia de que el trabajo contribuye a un bien mayor y hace que el mundo un lugar mejor (Wrzesniewski, 2003).

Dado que lo que “sentido” significa para cada uno puede ser distinto, esta tercera dimensión pudiera verse como ambigua, pues sería necesario entender qué parte o partes del trabajo son las que disfruta la persona, ya que existen distintos tipos de procesos o actividades que se desarrollan dentro de un mismo puesto laboral. Por lo que también importante la comprensión del punto de partida de la persona para significar de tal o cual manera las vivencias que ocurren durante el desempeño de su trabajo. Es decir que, se puede entender que es primordial para esta tercera orientación conocer los componentes de la propia actividad laboral que resultan significativos al nivel de permitir dar al trabajo la distinción de “ser un fin en sí mismo”.

Dicho lo anterior, durante el análisis de los datos de la intervención, detecté que en el grupo intervenido se observa un factor constante que permite dar sentido al trabajo de los participantes. Este factor parece ser independiente de sus roles, puestos y responsabilidades, el común denominador se puede identificar como la interacción que existe con “el otro”. Es desde la interacción y socialización con alguien más que varios participantes manifestaron que encuentran sentido, en lo personal, pero también en gran medida en lo profesional, y también, que esta relación dota de significado y propósito a lo que hacen, permitiendo dar sentido a su vida.

Podríamos acudir a Martin Buber (2002) quien plantea que el diálogo auténtico entre dos personas se basa en la relación “Yo-tu”, siendo esta esencial para construir relaciones humanas significativas y respetuosas, pues desde ahí se reconoce la dignidad y singularidad de cada uno. De igual forma Buber menciona que desde esa relación “Yo-tu” cada persona se compromete a tratar al otro como un ser humano igualmente valioso y único.

En el grupo se identifica una concepción de poder dejar huellas y aportar algo en alguien más para generar sentimiento de trascendencia, esto fue un común denominador en varias de las personas que formaron el grupo. En ese sentido, el propósito podía ser la búsqueda de bienestar para sus seres queridos o familiares, el servicio a otros desde su rol laboral, en la búsqueda de ayudar o facilitar cosas para alguien más, desde el reconocimiento mencionado anteriormente de la relación “yo-tú”. También se reflejó esa presencia y consciencia sobre el otro, en el liderazgo y acompañamiento a otras personas o grupo de personas, como una forma de aportar o dejar la propia marca en alguien más, modificando o impactando a alguien más forma positiva.

Esto lo podemos ver en varios comentarios realizados durante las sesiones:

“Muchas veces, creemos que hay que tener y hacer para ser. Cuando en realidad ya somos, o sea, simplemente por ser nosotros somos una gran contribución para los demás. El tema es que hoy no lo valoramos o no nos enteramos”. (SJ, s6, 2022).

“Sin duda, mi trabajo me ha permitido también desde la parte humana ayudar a otros, que a mí me gusta mucho la parte de escuchar a la gente, y poder buscar la manera de seguir ayudando” (CC, s8, 2022).

“Muchas veces ni siquiera sabemos lo importante que son nuestros comentarios, nuestras aportaciones con la gente y luego la relevancia que tienen para ellos, que puede ser trascendental. O sea, a lo mejor un comentario, una palmada, o algo que los haya impulsado en ese momento que lo necesitaban y a lo mejor por mi cabeza ni siquiera pasó que iba a ser relevante para esa persona.” (SE, s6, 2022).

“Yo identifico principalmente el rol de líder, en los equipos de trabajo en donde me encuentro como líder principalmente. Soy amiga también y soy compañera de trabajo con aquellas personas con las que llevo una amistad más cercana. Los roles que tengo me gustan, pues, son con diferentes personas, de acuerdo con el ámbito en el que me estoy desarrollando.” (SJ, s6,2022).

Los anteriores son referencias a temas laborales, sin embargo, la presencia de situaciones compartidas por los participantes durante el taller de intervención donde se dotaba de sentido a su vida mediante el otro fue también presente en dimensiones personales, como la familiar; hijos y/o pareja, amigos, y sociedad en general, mencionando que muchas veces el propósito de hacer lo que se hace es por el bienestar o cuidado de alguien más, generalmente por gente que le es importante o amada.

Referente a lo anterior, parece que el acercamiento de Levinas donde argumenta que la relación con el otro es fundamental para la ética, y que esta relación puede modificar y transformar a las personas (Levinas, 2007), pudiera ser aplicable al interés que manifiestan algunos participantes del grupo por ayudar, orientar o impactar al otro.

Finalmente, valdría la pena mencionar que parece que estas orientaciones no son excluyentes una de la otra, es decir que, aunque pudiera estar presente una orientación más que otra, no necesariamente se descartan entre ellas, incluso de alguna forma las tres se encuentran presentes en los factores de enfoque de una persona para encontrar satisfacción, propósito y sentido a su trabajo, pudiera ser que dependa del momento de vida, la situación o contexto de la persona y de su trabajo y por supuesto el propio significado otorgado al trabajo en su vida, y su aportación para el sentido de la misma.

9.2.2 Hacia la integración del autoconcepto del colaborador

El autoconcepto se refiere a la percepción que una persona tiene de sí misma, en todas sus características e interacciones consigo mismo con otros. Es decir, es la forma en que una persona se ve a sí misma y se describe a sí misma en términos de rasgos y cualidades.

Carl Rogers habla también del autoconcepto y propone la división de este en tres componentes: la imagen de uno mismo, es decir, lo que uno cree que es, la autoestima entendida como la valoración que uno hace de sí mismo y el ideal del yo, es decir, la imagen de lo que uno quisiera ser (Rogers, 2002).

Al hablar del autoconcepto del colaborador en el taller de intervención, se buscaba tocar el tema del “quien soy” en el trabajo y lo que me digo a mí mismo al respecto, tratando también de explorar la forma en la que la persona hace para autoafirmarse como colaborador de una organización y de qué forma esto se integra al concepto

total que la persona tiene de sí misma. Trata de entender también lo que el individuo hace para reafirmar o cambiar su autoconcepto como persona y colaborador.

Amy Wrzesniewski examinó, la forma en la que la autoestima puede tener influencia en la percepción de los trabajadores sobre su trabajo y de qué manera esto puede afectar su desempeño y compromiso laboral. Menciona que;

"La autoestima puede influir en la manera en que los trabajadores se relacionan con su trabajo, y esto puede afectar su compromiso, su rendimiento y su satisfacción laboral" (Wrzesniewski, 2005, pág. 69).

Vinculado con esto, una participante del taller habló sobre la forma en que ella misma se observa en el trabajo, busca reafirmar su autoconcepto y ponderarlo más alto que la opinión de otras personas, atribuyendo que la evolución en su forma de pensar le ha permitido verlo de esa forma;

"Pero me da gusto lo que yo reconozco que yo soy, y lo que he evolucionado. Finalmente, lo que los demás vean en mí o piensen de mí, pues no lo sé, pero pues yo estoy satisfecha y contenta con la evolución que he tenido y con todos los veinte que me han caído en estos años." (SJ, s6,2022).

Para sumar a lo anterior, por otro lado, Michalos (1986) citado en Chóliz (2005) propone que el instigador de la felicidad está relacionado al logro, es decir, a la consecución exitosa de los objetivos que se pretende. Con lo anterior, se genera congruencia entre lo que se desea y lo que se posee, entre las expectativas y las condiciones actuales y en la comparación con los demás.

Una participante hace un comentario respecto a su auto valoración;

“A lo mejor lo que para mí puede ser exitoso, tal vez para otro no. Pero, pues eso ya realmente ya no me provoca como sentimientos encontrados ni nada, sino que ya entendí que la realidad y lo que cada uno busca es muy diferente ¿no? Entonces ya no, ya no me estoy comparando con otros, sino más bien conmigo misma, de cómo he ido en ese trabajo personal.” (LD, s7, 2022).

La participante busca dar a conocer su propia evaluación de lo que ha logrado hacer en el trabajo, sopesando aquello que significa ser exitosa, y trata de reafirmarse en el comentario de la propia definición de éxito, volteando a ver a sí misma para entender que no compite con alguien. Este comentario puede tomarse como referencia para la definición anteriormente mencionada de autoestima, entendida como la valoración que uno hace de sí mismo, como la propone Rogers (2002).

Hablando más específicamente de la actividad laboral y lo que ésta representa para la persona y para su autoestima, es en la ejecución de las tareas inherentes al puesto o actividad, que la persona puede también reafirmarse en sus competencias, habilidades o aptitudes, generando con esto también un autoconcepto positivo. La siguiente participante habla de la ejecución de su puesto de trabajo;

“Ahora me estoy dando cuenta de que ya soy un tanto autónoma en mi puesto de trabajo y que no necesito que alguien me diga cómo hacerlo, porque ya lo puedo sacar sola. Y en estas últimas semanas creo que eso lo noté más y me sirvió para reflexionar esta parte de qué hago yo conmigo en mi interior o como persona. Así que también un tanto ser más empática con los demás, porque todos podemos estar atravesando por diferentes cosas.” (AQ, s8, 2022).

Ella encuentra motivación al entender que ha podido dominar en mayor medida sus actividades cotidianas, con esto entendemos que no solo se trata de hacer el trabajo de forma mecánica, asumir un tiempo para poderlo hacer, sino también lo que se

obtiene al sentir la satisfacción de haber realizado una labor que se considera gratificante, que le permite crecer y sentir que se ha desarrollado, todo lo anterior puede aportar a la autoestima y sumar a un autoconcepto positivo como colaborador y a su vez, como persona.

Conclusiones de categoría

Desde la perspectiva de identificar los aportes del trabajo en la vida de la persona, podemos entender que van más allá de ser solo una actividad necesaria para obtener ingresos económicos, sino que también tiene un impacto significativo en la vida de las personas. El trabajo puede contribuir a la realización personal, el sentido de propósito y la construcción del sentido de vida de los individuos. Sin embargo, para que el trabajo tenga un impacto positivo en la vida de las personas, es necesario que este sea satisfactorio y significativo, que permita además construir un autoconcepto positivo y una autoestima y valoración personal que sea enriquecedora y reafirme la capacidad de desarrollo del individuo. En ese aspecto, puede valer la pena al margen por destacar la importancia de promover trabajos que permitan a las personas desarrollar sus habilidades y talentos, y que les brinden la oportunidad de hacer una contribución significativa a los otros y a sí mismo. Idealmente el trabajo podría ser entendido como un elemento que agrega de forma positiva para la construcción de sentido de vida.

9.3 Emociones y la vivencia del trabajo, su vínculo.

En esta categoría se busca abordar el tema de las emociones como un tópico que se encuentra presente también en el trabajo, se sabe que las emociones tienen figura en todas las áreas de vida de los seres humanos; en sus acciones, reacciones y en su toma de decisiones. Por ello, se vuelve pertinente comprender su presencia y vivencia dentro del trabajo, el tipo de emociones que se derivan de la práctica laboral, su significado, utilidad y gestión.

Desde una perspectiva teórica, los diversos planteamientos al respecto de las emociones tienen en común que las definen como reacciones que tiene una persona, derivada a algún estímulo recibido sobre algo que es relevante para sí mismo o misma. Una teoría concreta de emociones propuesta por Ortony, Clore, & Collins (1988) menciona que:

"Las emociones son respuestas afectivas complejas y breves, que incluyen cambios fisiológicos, conductuales y subjetivos, y que se generan como respuesta a estímulos internos o externos que son relevantes para los objetivos, necesidades o preocupaciones del individuo" (pág. 3).

Se puede entender con lo anterior que las vivencias de una persona desembocan siempre en respuestas emocionales. Sobre esto, Choliz (2005) afirma que todo proceso psicológico conlleva una experiencia emocional de mayor o menor intensidad y de diferente cualidad. Es decir, que las reacciones emocionales, que pueden ser variantes en magnitud y tipo, están presentes en todo proceso psicológico, entendiendo con ello su presencia en cualquier actividad o función mental de la persona y que involucran procesos de comportamiento, afectivos o cognitivos, es decir, todo el tiempo en cualquier acto racional, consciente o inconsciente de la persona.

Por lo anterior, en el trabajo no hay excepción sobre la presencia de procesos psicológicos, y dado que nuestro objeto de enfoque es el ser humano, estos procesos se encontrarán presentes siempre en su actividad mental, por lo tanto, las emociones harán aparición en las interacciones del individuo con su entorno y consigo mismo, generando reacciones, que pueden ser percibidas o interpretadas de distintas formas dentro de un contexto laboral.

El vínculo entre las emociones y el trabajo es innegable, pues el trabajo por sí mismo puede ser una fuente de origen de las emociones, y por demás las emociones también juegan un papel en cómo las personas viven, responden y le dan significado a su trabajo.

9.3.1 Emociones Inteligentes y Bienestar Laboral

La inteligencia emocional y el bienestar en el trabajo tienen una estrecha relación. La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las emociones propias y ajenas (Goleman, 1995), y, por otro lado, de forma complementaria a la fórmula; podríamos entender al bienestar laboral como la sensación de satisfacción y felicidad que se experimenta en el entorno laboral.

El entendimiento del papel que juegan las emociones dentro del trabajo es relevante ya que parece ser inherente a todos los puestos de trabajo, es decir que, la regulación se vincula en mayor o menor medida, a todos los puestos de trabajo, tomando en cuenta que las interacciones con cualquier actor del escenario laboral (jefes, colegas, clientes, etc.) exigen la demostración (genuina o camuflada) de afectos y emociones (Salessi & Omar, 2016).

Un ejemplo de las emociones experimentadas y su presencia en el entorno laboral se puede observar en el comentario de la siguiente participante del taller de intervención, al hacer referencia a la vivencia de éstas:

“Yo no voy a regir mi vida o mis emociones en función de la sociedad, de lo que para la sociedad es correcto o debería de ser, porque eso no me está generando felicidad, ¿no? O no me hace sentir bien.” (LD, s4,2022).

De igual manera, la participante logra al identificar la forma ha evolucionado su gestión emocional dentro del trabajo;

“Logré trabajar de tal forma que ya ese tipo de emociones negativas, o situaciones negativas cada vez son menos o están menos presentes en mi vida. Entonces, ahora ya tengo una tranquilidad y una paz emocional, mental, en muchos sentidos, que no estoy dispuesta a dejar por nadie dentro del trabajo y ni siquiera por mi familia.” (LD, s2, 2022).

Goleman (1995), argumenta que la gestión de emociones en el trabajo implica ser capaz de reconocer y regular las emociones propias y de los demás, y de utilizar esta capacidad para tomar decisiones efectivas y trabajar de manera productiva.

Por otro lado, Salessi y Omar (2016), mencionan que parte del proceso para gestionar las emociones, se basa en la comprensión de lo que las emociones están indicando, es decir, de la información que provee al individuo, por lo que se vuelve importante para la persona, hacer conciencia del “por qué” de la emoción en miras de la correcta regulación de esta;

“Las mayores habilidades para percibir y comprender las señales emocionales, así como para utilizar dicha información con miras a regular la conducta, predispone a los sujetos emocionalmente inteligentes a centrarse más fácilmente en los antecedentes de la emoción antes que en la respuesta emocional propiamente dicha a la hora de regular sus afectos” (pág. 75).

Al respecto, el siguiente participante, derivado del tema tratado en una de las sesiones del taller de intervención, menciona darse cuenta del impacto de las emociones en su comportamiento laboral;

“Me hizo mucho sentido eso de que los comportamientos se rigen también a través de las emociones, si yo exploto es porque yo estoy teniendo un sentimiento de enojo, pero esos sentimientos al final son como un reflejo mío y se guían en función de los valores que yo traigo.” (JCC, s4,2022).

En lo que respecta a la vinculación entre la satisfacción laboral y la regulación emocional, la literatura muestra, respecto a la vivencia de las emociones, que las actuaciones profundas o significativas de intercambio emocional se traducen en mayores niveles de satisfacción, mientras que las actuaciones superficiales contribuyen a su detrimento (Salessi & Omar, 2017).

Por ello, la vivencia, aceptación y entendimiento de las emociones en el trabajo, es un tema importante para considerar. Muchas veces este tema no es tratado dentro del entorno organizacional, tiene poca o nula visibilidad y no es típicamente abordado de forma regular en las figuras del trabajo, dejando así la responsabilidad de la gestión emocional en la parte privada o personal del colaborador como resultado de la carencia de formas de acción claras para abordar estos tópicos por parte de las empresas. La siguiente participante comparte sobre el temor de abrirse dentro del ambiente laboral, mostrando sus emociones en un entorno donde muchas veces no es bien visto, adecuado o aceptado hacerlo;

“Por supuesto que sí me da nerviosismo, ¿por qué? Porque me cuesta trabajo hablar de mí, de mi vulnerabilidad y a veces expresar lo que pienso, lo que siento, mis emociones. Aunque eso creo que a mí me gusta, porque me enriquece y me expande.” (SJ, s1, 2022).

Se puede decir que, la vivencia de las emociones tiene vinculación directa con el bienestar laboral. Al ser seres humanos, no es posible evitar experimentar emociones, ya sea en el ámbito laboral o en cualquier otro contexto. Sin embargo, la forma en que se manejan y expresan las emociones en el trabajo puede tener un impacto significativo en el bienestar emocional y en nuestra capacidad para desempeñarse adecuadamente en el trabajo.

Cuando se es consciente de las emociones y se pueden identificar, se permite para el individuo, comprender mejor de qué forma éstas afectan en el trabajo, y ese entendimiento puede impulsar a tomar medidas para regular las emociones, evitando que se conviertan en barreras para el bienestar emocional y la interacción laboral (Salovey & Mayer, 1997).

El siguiente participante se da cuenta dentro del proceso de intervención, de la importancia de la gestión de sus emociones en el entorno de trabajo, con jefes,

colegas y colaboradores, menciona generar una consciencia distinta al respecto y su deseo por enfocarse en ello;

“Si yo veo que, (en mi rol de trabajo) pues que hay cosas que ya no me hacen sentido en esta consciencia que estoy generando y voy tratando de limitar o de controlar esas emociones para que cada vez sean más manejables.” (JCC, s4, 2022).

Se vuelve importante que en los espacios laborales se permita dar espacio a la vivencia de emociones de sus colaboradores, siendo esto posible al fomentar una cultura organizacional que valore y respete las emociones de las personas y al proporcionar recursos y herramientas que les permitan manejar mejor sus emociones en el lugar de trabajo.

9.3.2 Valoración Personal y Autoestima en el Trabajo

Muy cercano al proceso emocional en el trabajo, se presenta también la necesidad de la persona por comprenderse y reafirmarse en el entorno laboral. Por ello, en esta subcategoría se busca explorar el lugar y rol que toma la persona para valorarse a sí mismo, así como la construcción del autocuidado y autoestima en el trabajo.

Según Branden (1973), la autoestima se refiere a la evaluación que una persona hace de sí misma en términos de su capacidad para enfrentar los desafíos de la vida y alcanzar sus metas. La autoestima se compone de dos aspectos: el sentido de competencia personal y el sentido de valía personal.

En el contexto laboral, el sentido de competencia personal se refiere a la evaluación que una persona hace de su capacidad para desempeñarse en su trabajo, mientras que el sentido de valía personal se refiere a la evaluación que una persona hace de su valor como persona en relación con su trabajo.

Esa evaluación estará atada íntimamente a aquello que la persona se ha dicho a sí mismo sobre su propio valor personal, el siguiente participante menciona ser crítico consigo mismo en varios aspectos, incluyendo el laboral:

“Nosotros somos nuestros jueces más críticos en la vida, ni siquiera solo laboralmente, o sea, en la vida en general, nosotros somos nuestros jueces más críticos.” (CM, s4, 2022)

La autoestima puede estar alimentada también por el sentido de logro, sobre todo cuando la valía de la persona está recargada en el “hacer”. Parecería que el trabajo es un terreno fértil para la consecución de metas, sumando así a la autovaloración de sí mismo como competente o hábil para ciertas tareas.

Cali, Fierro y Sempétegui, (2015) identifican tres sistemas motivacionales sobre los que gira el comportamiento humano; el primero es el de logros como motivación, en esta parte se expone, que las personas se sienten más motivadas cuando desempeñan cargos o hacen trabajos en los que saben que las probabilidades de mejorar son reales. Se sienten bien cada vez que se obtiene un resultado positivo y hay aprendizaje en ello. Otro de los sistemas es el de poder como motivación, el obtener y mantener prestigio y reputación se toma como un aliciente positivo para la persona. Finalmente, está la pertenencia como motivación, no lo que se conoce como la necesidad del individuo estar en grupo, de pertenecer.

El sistema motivacional de la persona influye en su propia percepción, la siguiente participante comparte sobre su motivación intrínseca al logro, validando su propia competencia para hacer su rol.

“Ahorita más bien busco lo que a mí me hace sentir bien, porque yo sé que si yo me siento bien voy a ser productiva y voy a hacer las cosas que tengo que hacer, ya no hacerlas por obligación o compromiso, sino por convicción.

Y el compromiso ya es diferente, porque ya es un compromiso que viene más de adentro. Ya no es algo forzado” (LD, s7, 2022).

El sentido de logro es la sensación de satisfacción que se obtiene cuando se completa una tarea o se alcanza una meta. Cuando una persona tiene una buena autoestima y un sentido de logro en el trabajo, es probable que se sienta más motivada y comprometida con su trabajo, lo que puede llevar a un mejor desempeño.

Por otro lado, el buen desempeño en el trabajo puede contribuir a aumentar la autoestima de una persona. Cuando se hace un buen trabajo y se reciben elogios y reconocimientos por ello, es probable que la persona se sienta más valorada y confiada en sus habilidades y capacidades.

La siguiente participante habla sobre la satisfacción que siente al ejecutar las tareas propias a su puesto de trabajo, se reafirma mediante la consecución de objetivos y metas realizadas, lo cual suma a su sentido de logro y motivación e impacta en su propia percepción y valoración;

“Me agrada el que se cumplan objetivos y que siempre estoy dentro del top (de desempeño). Eso me llena, porque es el esfuerzo de todo el trabajo que no solo yo hago, sino todo el equipo. Y aunque tenemos zonas de oportunidad grandes, hoy en día me satisface mucho cómo va mi área.” (SE, s6, 2022).

También es importante tener en cuenta que el sentido de logro y el buen desempeño en el trabajo pueden tener un impacto grande en la autoestima de la persona, sin embargo, esto es acotado únicamente en la dimensión laboral del individuo, pues una persona puede tener un buen desempeño en el trabajo, pero tener una baja autoestima debido a factores externos o internos de sí misma.

Es decir que, la autoestima dentro del trabajo es una adición a un sistema mucho más complejo de autoevaluación de la persona, y que se conforma no solo por la percepción de competencia laboral de sí mismo, sino que toma en cuenta todo aquello que la persona se dice sobre sí misma, por lo cual es relevante la conexión entre la autoestima en el trabajo y la percepción de valía propia.

La siguiente participante habla sobre autoaceptación, derivada de la percepción de sí misma de sus logros y esfuerzo en el trabajo;

“Pero cuando yo por fin me acepté con mis defectos y virtudes y empecé a saberme reconocer y a saber que, aunque para los demás lo que yo pudiera hacer fuera malo, pues tenía una razón de ser, no solamente para mí, sino incluso como tal vez una contribución para los demás.” (LD, s4, 2022).

Conclusiones de categoría

El trabajo emocional será un factor indispensable para desempeñar puestos de trabajo que supongan relación interpersonal. Por lo tanto, es previsible que cada día sea más importante tenerlo en cuenta. Las organizaciones en este momento no tienen un abordaje integral al tema de emociones de la persona, sin embargo, resulta conveniente desarrollar estrategias mediante las cuales se puedan reducir las consecuencias negativas del trabajo emocional y fomentar las positivas, favoreciendo la promoción de la salud integral y la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Por otro lado, es importante reconocer la relación entre las emociones en el trabajo y la autoestima y autopercepción; se vuelve fundamental tomar medidas para mantener un equilibrio emocional saludable en el trabajo que construya de forma positiva a esto, evitando el impacto negativo de situaciones laborales para socavar la valía propia de la persona, tanto en el trabajo como en su vida en general. Una

autoestima saludable en el trabajo puede ser un factor importante para el bienestar emocional y la satisfacción laboral.

9.4 Dando forma a mi experiencia laboral; mis decisiones e influencias.

La experiencia laboral es un factor crucial en la vida de las personas, ya que influye en su calidad de vida, su desarrollo profesional y personal, y su bienestar emocional. Cada individuo construye y vive su propia experiencia laboral, la cual es única y está influida por una variedad de factores internos y externos, como las decisiones tomadas, las interacciones e influencias sociales, culturales y económicas.

En esta categoría se busca comprender la forma en que el individuo experimenta el trabajo, es decir, la forma en que lo vive y las decisiones conscientes que puede tomar para influir en su actividad laboral con el objetivo de orientarla de forma positiva a que represente un elemento que pueda aportar en la búsqueda y construcción de significado para ella misma.

La reflexión sobre cómo las decisiones y las influencias han dado forma a la experiencia laboral de una persona puede ayudar a comprender mejor su desarrollo profesional y personal, y a tomar decisiones futuras alineadas a obtener de esa experiencia aquello que pueda aportar para la persona desde el ámbito profesional, pero también con el impacto personal que no se puede evitar.

El siguiente participante habla sobre la forma en que vive el trabajo, contrastando esta actividad contra otras de su ámbito personal, mencionando su gusto por aquello que tiene que hacer en su actividad laboral;

“La verdad es que, de mi vida, me gusta mucho la parte del trabajo. Me gusta mucho venir aquí y aportar. Quizá no estoy tan bien en otros ámbitos, pero el que esté aquí y el que pueda contribuir y todo eso, sí.” (CM, s7, 2022).

La pertinencia de abordar la perspectiva de cómo se vive el trabajo estriba en que, la manera en que alguien vive su trabajo influye en diferentes aspectos de la vida de la persona. Cuando una persona disfruta de su trabajo, puede de forma positiva sentirse desafiada y satisfecha, lo que tendrá un impacto en su autoestima, y en otros temas como su estado de ánimo y los niveles de estrés, lo que a su vez puede mejorar su bienestar emocional y su calidad de vida en general. Además, una experiencia laboral positiva puede contribuir a un mayor desarrollo profesional y a la adquisición de habilidades y conocimientos nuevos, lo que puede mejorar la trayectoria profesional y aumentar la satisfacción laboral a largo plazo.

En el otro lado, una experiencia laboral negativa, en la que la persona no se siente valorada, no encuentra significado en su trabajo o experimenta niveles altos de estrés, puede tener un impacto negativo en el bienestar emocional, y hasta afectar la calidad de vida en general del individuo.

9.4.1 Mi trabajo como proyecto personal

Como se mencionó en una categoría anterior; se han identificado tres perspectivas diferentes que las personas pueden tener sobre su trabajo: como trabajo, como carrera o como vocación, mismas que tienen influencia y afectan al bienestar psicológico y emocional de la persona.

Cuando las personas ven su trabajo como simplemente un medio para ganarse la vida, lo ven como "trabajo". Para ellos, el trabajo es una necesidad, pero no necesariamente algo que disfrutan. Las personas que ven su trabajo como una "carrera" tienden a estar más enfocadas en el progreso y el éxito en su campo. Finalmente, las personas que ven su trabajo como una "vocación" encuentran un significado profundo en lo que hacen y sienten que su trabajo es una parte importante de quiénes son (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997).

Es desde la propia visión, definida y comprada por la persona, que la experiencia en el trabajo puede aportar y sumar a la persona en su construcción de proyecto de vida, que a su vez le permita también construir propósito general en todas sus dimensiones.

La siguiente participante habla sobre la forma en que siente estar alineada y satisfecha en el momento, dentro de varias dimensiones de su vida. Adicional a reconocer el crecimiento que ha tenido en su rol actual;

“El día de hoy, pues me siento plena en el lugar que ocupo, en lo laboral, en lo personal, siento que me he estado desarrollando, este último año para mí ha sido de un crecimiento muy grande, es un lugar donde siento que después de ocho años ahora sí ya caí en el lugar que tenía que estar y eso también me satisface.” (AQ, s5, 2022).

En ese sentido, aunque el proyecto de vida se construye de forma holística para la persona y excede a solo la dimensión laboral; el trabajo toma su propio espacio y hace su aparición y aporte para la construcción de ese proyecto, pues la dedicación de tiempo del día, la energía invertida y las vivencias dentro del trabajo, son relevantes y tienen impacto en todas las áreas de una persona.

Dentro del proyecto personal, el otorgar el peso y relevancia que tiene al trabajo, desde la definición de la ponderación de éste y cómo encaja en el resto de las dimensiones de vida, es una decisión individual y muchas veces definida desde la forma como la persona se vincula con el trabajo y de qué forma lo significa para entender aquello que le aporta.

Esta ponderación puede ser cambiante para la misma persona a través del tiempo, en ocasiones influenciado por el momento de vida, las prioridades personales, familiares o económicas. La siguiente participante compartió dentro del taller de

intervención la forma en que ha evolucionado su enfoque de lo que quiere lograr con su trabajo para ella misma;

“Busco trascender. Antes, a lo mejor en mis años mozos, hace 22 años o 23 que aún no iniciaba yo en esta compañía, los primeros años, mi intención a lo mejor era obtener una posición más grande y tener ese reconocimiento y crecimiento en la empresa ¿no? Pero en otro sentido buscaba yo el éxito profesional, por así decirlo. Y ahora, conforme va avanzando la vida, para mí es mucho más importante trascender y dejar una huella en otros, ser contribución de alguna forma con mis acciones, mis decisiones y mis palabras.” (SJ, s6,2022).

Cabe mencionar un factor común detectado durante el taller de intervención, al igual que la participante lo mencionó anteriormente; dentro de la construcción del proyecto de vida, se detecta la necesidad de los participantes por buscar sumar e impactar a alguien más, de aportar y sumar a otros, muchas veces al ser parte de un grupo o equipo, otras desde un rol de liderazgo, compañerismo o colaboración. Esto se hace presente como una forma también de encontrar propósito y darle forma a satisfacer esa necesidad dentro del proyecto personal mediante el trabajo.

Como ejemplo de lo dicho, los siguientes dos participantes suman con sus comentarios a este enfoque mencionado:

“Para mí, lo más importante es mi gente y resolver los problemas, pues en el área en el que estoy abundan y creo que nos contratan para resolverlos, porque si no hubiera estos problemas que día a día tenemos, pues creo que nos aburriríamos un poco.” (SE, s6, 2022).

“Soy un contribuidor entonces para cualquier problema que estemos pasando, apporto para que el equipo salga adelante y si el equipo sale adelante, me voy a sentir bien, si el equipo no sale adelante, se tendría que

replantear la estrategia o ver qué puedes hacer para que salga.” (CM, s7, 2022).

El trabajo entendido como proyecto personal puede ser una forma de construir o dar sentido de vida. Al dedicar energía, tiempo y esfuerzo a un proyecto que es relevante para la persona, se puede experimentar sentido de propósito y logro, pues con ello en el trabajo, se establecen metas que sean desafiantes y generen sentido de logro, aprendizaje y desarrollo. Adicional, la integración del trabajo como proyecto personal, permite a la persona entender esa actividad como una oportunidad para explorar intereses y pasiones, que de igual forma aporten al propio propósito y al sentido de realización.

De igual forma, el trabajo visto como un proyecto personal tiene componentes retadores, vale la pena recordar el desafío y la exigencia para desempeñar la labor correspondiente en el nivel que se le requiera, por la organización, por el cliente o por cualquier receptor del servicio generado por la persona, la parte positiva de esto es el vínculo con el aprendizaje y crecimiento

Es decir que, el trabajo en un proyecto personal puede ser una forma valiosa de construir sentido de vida y desarrollar habilidades valiosas. Al perseguir intereses y pasiones, la persona se permite sentirse más más conectado con su propósito y lo que le hace sentir realizado, lo que se traducirá en una vivencia positiva del trabajo que le dará satisfacción y desarrollo.

9.4.2 Constructos sobre la vida laboral y el esfuerzo.

Un constructo se puede entender como un concepto teórico, normalmente es abstracto, por lo que no necesariamente existe en el mundo empírico, sino que se entiende como una construcción de la mente humana y sirven para representar los fenómenos que se observan (Cervone & Pervin, 2016).

El trabajo requiere esfuerzo, se utiliza energía de la persona para realizar la actividad, ya sea física o intelectual. Aquello que hemos aprendido sobre el esfuerzo y la productividad, probablemente lo aprendimos y obtuvimos de nuestros padres o cuidadores, desde ellos vamos tomando conceptos que dan forma al concepto de lo que significa “hacer”. Estos conceptos no solo se obtienen desde los dichos teóricos, sino también con las actitudes, invitaciones o exigencias de los adultos durante la etapa infantil. La siguiente participante con su participación ejemplifica la exigencia académica, como un requerimiento que ha impactado en su vida, así como su necesidad de atender su necesidad al verse a sí misma;

“Yo soy de las del equipo de la auto exigencia y del perfeccionismo a tope y yo recuerdo que si no me sacaba diez pues ya no era yo buena alumna, ni buena hija y esa exigencia pues la vamos trasladando a esta edad al plano laboral y hasta el plano personal y lo trasladamos a nuestro círculo cercano ¿no? Y en el momento en que nosotros empezamos ser más compasivos con nosotros mismos también podemos compartir esa compasión hacia los demás.” (SJ, s3, 2022).

Aunque en el entorno laboral, nuestros padres no están más, los conceptos que se quedaron instalados sobre el trabajo y el esfuerzo nos acompañan e incluso reciben más información para confirmarlos o para retarlos. En ese sentido el liderazgo presente en la organización también empezará a tener efectos en nuestros comportamientos de productividad, pues en muchas ocasiones es el líder el responsable de marcar el ritmo de las personas que tiene a cargo para lograr el objetivo que persigue la organización.

Castillo y Cabrera (2012) identifican que, en la ocurrencia de los distintos tipos de liderazgo, existe una influencia en la motivación del personal y en cómo deben realizar las operaciones, dado que el líder es la guía y el ejemplo que seguir. Por lo tanto, el tipo de trabajo en equipo, el nivel jerárquico y el estilo de liderazgo que se ejercen dentro del plantel determinan la efectividad del trabajo para alcanzar las

metas. Las herramientas de motivación sirven para lograr un mejor rendimiento del personal en el desarrollo de sus tareas, así como en su vida personal y en el desarrollo con la comunidad.

Los constructos obtenidos, en conjunto con los requerimientos organizacionales pueden generar discrepancias entre lo que la persona entiende como esfuerzo y lo que se espera en cierta actividad o puesto de él o ella, esto impactará en la forma cómo la persona significa y vive el trabajo y potencialmente podrá influir en su concepción sobre lo que implica el esfuerzo y la productividad.

Dejours (citado en Kalimo, 1988) describe esto de la siguiente forma;

“Entre la organización del trabajo y el funcionamiento psíquico del individuo hay un conflicto constante, la división del trabajo y en particular el contenido de las tareas, pueden plantear problemas relacionados con la motivación o pueden también dar lugar a una disonancia entre los antecedentes y los deseos personales del individuo y el contenido del trabajo que otros deciden que ha de efectuar.” (pág. 64).

Por otro lado, dentro del grupo de intervención, un común denominador que se encontró en los participantes fue acerca de sus conceptos de esfuerzo y vida laboral, principalmente vinculados a la vivencia de una sobre exigencias enfocadas a la productividad y al concepto de valor personal por aquello que hace; es decir, entre más haces y más produces, más valioso eres;

“Tuve una plática con un familiar y él me decía; ‘Es que para que seas productiva te tendrías que parar a las 05:00 y tienes que empezar’. Y yo; ‘no, yo no estoy de acuerdo con esa forma de pensar.’ A mí me gusta dormir y yo incluso sé que soy mucho más productiva en la tarde noche que muy de mañana.” (LD, s7, 2022).

La participante identifica algunas expectativas que se le plantearon de parte de algún familiar y toma la decisión de retar el concepto de productividad que se le buscaba inculcar, y la misma participante complementa, referente a aquello que sus padres o cuidadores esperaban, vinculado a lo anterior ella menciona que;

“Mientras no queramos soltar la culpa, porque sentimos que estamos fallándole a nuestros padres o a nuestra familia, o incluso a la sociedad. Ese camino va a ser más difícil de recorrer.” (LD, s4, 2022).

Cuando existe la posibilidad de empatar lo que se tiene que hacer en cierta actividad laboral, con la propia expectativa, los aprendizajes y conceptos obtenidos alrededor del trabajo, es probable que la vivencia del trabajo sea más positiva, que se tenga la percepción de que éste suma a un propósito mayor y por consiguiente que permita sumar también la búsqueda y construcción de sentido de vida.

Existen constructos comunes que pueden moldear la percepción que tiene la persona sobre el esfuerzo. Por ejemplo, podemos revisar las ideas del mérito y la recompensa, donde se valora la idea de que el esfuerzo lleva al éxito y al reconocimiento merecido o tal vez lo que sabemos sobre la persistencia y la tenacidad, que resalta la importancia de mantenerse firme y perseverar ante los desafíos. Y otro constructo poderoso y muy presente en la sociedad actual, tiene que ver con la noción de sacrificio y renuncia, donde se reconoce que el esfuerzo implica dedicación y la capacidad de posponer gratificaciones inmediatas en pos de metas a largo plazo.

Es relevante recordar que los constructos pueden variar de persona a persona, de familia a familia o incluso en las mismas culturas o contextos sociales. El buscar comprender y reflexionar sobre estos constructos puede ayudar para valorar el esfuerzo, encontrar motivación y entender la mejor forma de enfrentar los desafíos con determinación. El esfuerzo y el trabajo duro, en última instancia, se entienden

como pilares fundamentales para alcanzar crecimiento y cierto nivel de excelencia en diversos aspectos de la vida.

Conclusiones de Categoría

Como se ha mencionado, podemos entender a la experiencia laboral como un factor determinante en la vida de las personas, ya puede influir en su calidad de vida, desarrollo profesional y de alguna forma también en su bienestar emocional. El generar en la persona la reflexión sobre las decisiones y las influencias que han dado forma a esa experiencia laboral puede ayudarle a comprender mejor la ruta de crecimiento personal y profesional, así como a tomar decisiones futuras alineadas con los objetivos individuales y que además permita trabajar alineado a un propósito que a su vez sume a la construcción de sentido de vida.

El esfuerzo y la energía invertidos en el trabajo son fundamentales para el logro de metas, que se pueden entender también por el impacto en el crecimiento profesional y el desarrollo personal. Los constructos como el mérito, la recompensa, la persistencia y el sacrificio influyen en la percepción individual sobre el esfuerzo y la productividad. Estos constructos pueden variar según las experiencias y valores de cada persona, pero comprenderlos y reflexionar sobre ellos puede ayudar a valorar el esfuerzo, encontrar motivación y enfrentar las situaciones difíciles que se pueden presentar de la mejor manera.

Con lo anterior, podríamos entender la importancia que tiene la búsqueda de congruencia entre las expectativas personales y las experiencias laborales para lograr una mayor satisfacción y bienestar en general.

10. Conclusiones Generales

A continuación, se habla sobre las conclusiones, reflexiones y metacognición obtenida después del proceso de estructuración de este trabajo de obtención de grado.

Los resultados y hallazgos obtenidos dentro del proceso de intervención fueron un descubrimiento para mí, pues inicialmente en mi búsqueda sobre el tema del trabajo, los objetivos planteados en mi mente y las suposiciones de lo que iba a escuchar en las sesiones eran algo que buscaba confirmar, sesgando de alguna manera mi búsqueda, sin embargo, fue mediante el acompañamiento y el proceso de escucha a los participantes, que la esencia humana y la construcción de sentido se volvió en el eje central de la conversación y fue la materia prima para el taller de intervención, antes incluso que el tópico mediante el cual fueron también invitados los participantes; el significado y la vivencia del trabajo para encontrar sentido.

Me di cuenta y pude reconfirmar que, dentro de la vida de la persona, existe un complejo entramado de todo aquello que lo conforma; las diversas dimensiones de vida que la componen. Es casi imposible distinguir las líneas divisorias de aquello que es de un tópico o dimensión y otro. Esto es natural y sencillo de comprender, pues la unidad básica de medida es la persona, es decir, todo lo que compone al individuo deriva desde esa individualidad de la persona, los tópicos familiares, personales, laborales, sociales, espirituales, e incluso los de autorrealización y de trascendencia.

En el momento de intentar delimitar el tema al cual dedicar mi trabajo de obtención de grado, se hizo manifiesto el interés existente en mí por la relación del trabajo con la persona; no con el título de la persona en el trabajo, no con el empleado, el jefe, líder o colaborador, sino con la persona, el ser humano que además de otras cosas, también trabaja.

El trabajo es requerido, se necesita no solo como un factor para obtener sustento que permita satisfacer necesidades básicas de la persona. También como adultos se convierte en un lugar donde se puede encontrar o formar la identidad en el rol

que se juega y la actividad laboral que hacemos, pues también se es identificado por él. El trabajo nos habla de quiénes es la persona, y si esto fuera así de tajante, la elección de lo que ella hace para ganarse la vida, se convierte en una decisión importante y que conviene tomar con cuidado. En su peor forma, el trabajo puede ser una carga y una necesidad para perseguir otros objetivos. En su mejor forma, el trabajo puede ser un acto de libertad personal, descubrimiento de potencialidades y autorrealización. Es difícil definir el trabajo en una sola forma, pero es cierto que casi en cualquier perspectiva se podría decir que, el trabajo es un elemento necesario y definitorio en la vida de las personas.

Por el lado más humano, una pregunta que refleja nuestra esencia por la búsqueda de propósito es aquella que se detona al preguntar ¿por qué, o para qué, estoy aquí?, esta fue la segunda dimensión del trabajo de grado, ya que ¿Qué podía haber más personal que hacerse preguntas trascendentales sobre el sentido de vida?

En la intersección de ambas, la elaboración de este trabajo me permitió reflexionar sobre nuevos conceptos de sentido de vida y propósito, aprender sobre la función del trabajo para la identidad de la persona y, en general, indagar en mi implicación personal, recordando los momentos en que he buscado la razón por la cual hago lo que hago, intentando recordar que es lo que persigo y a su vez, que obtengo a cambio. Rogers (2002) afirma que no es fácil trabajar con los propósitos de la existencia o encontrar un sentido de vida, si la persona no puede explorar y reconocer en sí misma todo su potencial. Es decir, en primer lugar, la persona debe apreciar con claridad la forma en que se percibe y se valora a sí misma, para posteriormente buscar su sentido de vida.

Se podría entender la vida por su composición en diferentes dimensiones, y dentro de ellas; dos esferas: la vida externa, donde el individuo puede interactuar con otras personas, esta incluye la vida laboral y, por otro lado, la vida interna, aquella que vivimos en nuestra mente, nuestros pensamientos y emociones. No sería posible entender ambas cosas, una sin la otra, pues para que el yo interno se encuentre satisfecho deberá obtener lo necesario del yo externo, aquel que se desempeña en un entorno laboral y visible para otros. La literatura sobre el sentido de la vida

sugiere que el trabajo es un componente significativo y evidente de la vida externa de la mayoría de las personas, mientras que el sentido de la vida es intrínseco y se "realiza" en nuestra vida interna (Fox, 1994).

Si lo estructuramos de lo general a lo particular, el sentido de vida podría verse como el paraguas por el cual el individuo hace lo que hace, en todos los ámbitos de su vida, pues busca mediante aquellas dimensiones que lo forma, dotar de significado, propósito y sentido a su quehacer. Por otro lado, el trabajo, al ser la actividad humana que lo puede definir y dar identidad, es únicamente una dimensión más, aun entendiendo toda la complejidad, tiempo e interacciones que se dan dentro del trabajo.

Para algunas personas, su existencia puede funcionar muy bien y considerarán que la vida es feliz y significativa por tantas otras dimensiones en su vida. Quiere decir que, el sentido no tiene que materializarse necesariamente a través del trabajo, ya que existen muchas formas diferentes de vivir en este mundo y ninguna es necesariamente mejor que otra.

El desafío radica en que el individuo elija libre y conscientemente esa existencia y aquello que le va a ayudar a dotarla de sentido y propósito. Independientemente de la importancia que le damos al trabajo en la sociedad actual, es posible que no sea tan importante como muchos lo conceptualizamos, o tal vez no de la manera en que creemos, o incluso que la persona aún no haya encontrado aquello que el trabajo le puede aportar y se mantiene en la búsqueda constante, o tal vez, se ha olvidado de buscar ahí.

Al final, que el trabajo sea significativo puede ser un aliciente y una forma también explícita de encontrar sentido de vida, pero independientemente de esto, lo verdaderamente importante es que una persona sienta que su vida tiene sentido.

Una vida con sentido, entonces, es el verdadero desafío, y esto requiere una conciencia del yo existencial para tomar decisiones que resulten en una vida auténtica. El trabajo en sí mismo puede ser más intercambiable de lo que se piensa, es decir, que pudiera ser reemplazado por algo más dentro de la vida de la persona,

relegándolo a un nivel inferior de relevancia, ya que es solo un componente de muchos que se unen para determinar el valor que finalmente otorgamos a nuestras vidas. La cuestión estará en integrar la actividad laboral en el sentido que permita a la persona vivir el trabajo de tal forma que pueda ser un factor que suma y se encuentre alineado a lo que él o ella entienden como su sentido de vida.

Definir el propio sentido de vida se puede entender como una elección personal y el trabajo un elemento que la persona puede decidir vivenciar de forma que le aporte o de forma que le reste. Es la misma construcción del sentido y su vínculo con el trabajo que nos puede dar elementos para seguir adelante, como lo menciona Víctor Frankl (1993) en su libro “El Hombre en búsqueda de sentido”, dice que el sentido de la vida es la constante pregunta para entender cuál es el sentido de vida, al decir que la búsqueda del sentido de la vida es la esencia de esta.

Referencias

- Anderson, H., & Goolishian, H. (1990). *Supervision as Collaborative Conversation: Questions and Reflections*. Salzburgo: En Brandau.
- Branden, N. (1973). *La psicología de la autoestima: cómo cultivarla y fortalecerla*. Barcelona: Paidós.
- Brody, L. (2009). *Gender, Emotion, and the Family*. Boston: Harvard University Press.
- Buber, M. (2002). *Yo y tú*. Ediciones Paidós Iberica.
- Burger, D. H., Crous, F., & Roodt, G. (2013). Exploring a model for finding meaning in the changing world of work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 10.
- Cabrera, V., & Castillo, D. (2012). Efectos de liderazgo y motivación. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.
- Cali, A., & Fierro, I. (2015). La inteligencia emocional como elemento estratégico en la empresa. *Ciencia UNEMI*, 119-125.
- Cali, A., Fierro, I., & Sempértegui, C. (2015). La inteligencia emocional como elemento estratégico en la empresa. *Revista Ciencia Unemi*, vol. 8, núm. 15, 119-125.
- Campbell, J. (1988). *El poder del mito*. Nueva York: Anchor Books.
- Carretero, M. L. (2004). Estilos de gestión de un grupo de supervisión de facilitadoras del desarrollo humano en grupos de mujeres del cerro del cuatro. *Tesis de Grado Maestría en Desarrollo Humano*, 1-36.
- Castillo, H. D., & Cabrera, V. R. (2012). Efectos de Liderazgo y Motivación. San Rafael, Mendoza, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2016). *Teorías de la personalidad*. Madrid: Médica Panamericana.
- Chóliz, M. (2005). *Psicología de la Emoción: El Proceso Emocional*. Valencia, España.
- D'Angelo, O. (2002). *Ética y Sociedad Vol. 2*. La Habana: Félix Varela.
- D'Angelo, O. (2002). Proyecto de Vida y Desarrollo Integral Humano. *Revista Internacional Crecemos*.
- Enriquez, E., & Zepeda, M. I. (2003). PREPARACIÓN DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN. *Ciencia y Enfermería*, 23-28.
- Fox, M. (1994). *The Reinvention of Work: A New Vision of Livelihood for Our Time*. San Francisco: HarperSanFrancisco.
- Frankl, V. (1993). *El Hombre en Busca de Sentido*. Barcelona: Herder.
- Frankl, V. (2006). *El hombre en busca de Sentido*. Barcelona: Herder Editorial.

- García Rojo, J. (2005). *La logoterapia de Viktor Frankl: raíces históricas, conceptos y aplicaciones*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*. Nueva York: Penguin Random House.
- Grant, A. (2014). *Give and Take: Why Helping Others Drives Our Success*. Penguin.
- Hernández, L., & Hernández, E. (2017). La motivación y el trabajo en equipo. *Escuela Nacional de Salud Pública*, 1-21.
- Hernández, L., & Hernández, E. (2017). La Motivación y el Trabajo en Equipo. *Escuela Nacional de Salud Pública*. Cuba.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 53-62.
- Herzberg, F. (2008). *Una vez más: Cómo se motiva a los empleados*. Estados Unidos de America: Harvard Business School Pr.
- Kalimo, R. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Kemper, T. D. (1978). *A social interactional theory of emotions*. Nueva York: Wiley-interscience publications.
- Lafarga, J. (1992). Desarrollo Humano hacia el 2000. *Revista Prometeo*, 4-10.
- Lafarga, J. (2005). Mi comprensión del desarrollo humano. Las Semillas. *Revista Prometeo*, 7-12.
- Lafarga, J. (2010). ¿Qué es el desarrollo humano en México? Origen y Proyecciones. *Cuadernos de Difusión del Instituto Nacional de Investigación en Desarrollo Humano*, 16.
- Lafarga, J. (2010). ¿Qué es el Desarrollo Humano en México? Origen y Proyecciones. *Cuadernos de Difusión del Instituto Nacional de Investigación en Desarrollo Humano*, 1-24.
- Levinas, E. (2007). *Totalidad e Infinito: Ensayo sobre la exterioridad*. Salamanca: Ediciones Sígueme.
- Lukas, E. (2013). *Viktor E. Frankl, El sentido de la vida*. Estados Unidos: Plataforma.
- Martínez, E. (2007). Psicoterapia y sentido de vida. *Psicología clínica de orientación terapéutica*, 1-23.
- Martinez, Y. (2018). *Filosofía existencial para terapeutas y uno que otro curioso*. México: Ediciones LAG.
- Maslow, A. (1972). *El hombre autorrealizado*. España: Kairós.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Harper & Row, Publishers Inc.
- McGregor, D. (1960). *El Lado Humano de las Organizaciones*. McGraw-Hill.

- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2022). Retrieved from <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>
- Ortony, A., Core, G. L., & Collins, A. (1988). *The cognitive structure of emotions*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Paoli, J. (2013). Husserl y la fenomenología trascendental. *Reencuentro. Análisis De Problemas Universitarios*, 20-29. Retrieved from <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/812>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Mexico: Prentice Hall.
- Rogers, C. (1985). *Terapia, personalidad y Relaciones Interpersonales*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Rogers, C. (2002). El Proceso de Convertirse en Persona. In *El proceso de convertirse en persona. 9a Reimpresión*. Buenos Aires: Paidós.
- Sabino, C. (1996). *El proceso de investigación*. Buenos Aires: Lumen-Humanitas.
- Salessi, S., & Omar, A. (2015). Desarrollo y Validación de una Escala para Medir Actuación Emocional en el Trabajo. *Revista Oficial de la Asociación Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 66-79.
- Salessi, S., & Omar, A. (2016). Desarrollo y Validación de una Escala para Medir Actuación Emocional en el Trabajo. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 66-79.
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Capital psicológico y regulación emocional en el trabajo: El rol mediador de la. *Estudios de Psicología*, vol. 22, núm. 1, 89-98.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1997). *La inteligencia emocional: Clave del éxito en la vida*. Barcelona: Vergara.
- Sánchez Hernández, A. (2005). El Sentido de la Vida. *Revista Humanidades Médicas*, 1227-8120.
- Sánchez Hernández, A. (2005, 03 12). El Sentido de la Vida. *Humanidades Médicas*, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202005000100006&lng=es&tlng=es. Retrieved from Humanidades Médicas: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202005000100006&lng=es&tlng=es.
- Shand, J. (2019). A Meaningful Life. *Human Affairs* 29, no. 4 , 434-44.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work? *Applied Psychology: Health and Well-being*, Vol. 1 Issue 3, 303-320.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work. *Oxford Handbook*, 131 -140.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work. *Journal of Career Assessment*, 1-13.

- Weber, M. (1949). *Economía y Sociedad*. Mexico: Fondo de Cultura Económica.
- Wong, P. (2014). Viktor Frankl's Meaning-Seeking Model and Positive Psychology. *Meaning in Positive and Existential Psychology*, 149–184. Web.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding Positive Meaning in Work. *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, 296-308.
- Wrzesniewski, A. (2005). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 39(6), 695-710.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C. R., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 21-33.

Apéndices

Apéndice 1 – Invitación al Taller

Taller: Lo que le da sentido a mi vida; el trabajo como un medio para encontrar mi propósito.



¡Hola! Quiero invitarte al taller “Lo que le da sentido a mi vida; el trabajo como un medio para encontrar mi propósito.”

¿Qué es? Un taller enfocado a explorar, generar reflexiones y compartir conceptos sobre el sentido de vida y la construcción de significado y propósito en el trabajo. ¿De qué forma lo que hago en el trabajo aporta a aquello que quiero en mi vida?

¿Cómo? Con actividades que permitan explorar los conceptos de sentido de vida, propósito, significado y su relación con el trabajo. El taller será un espacio para que los participantes reflexionen, compartan con el resto del grupo, escuchen activamente y se generen conceptos alrededor de estos temas. Lo anterior en un entorno de respeto, empatía y confidencialidad.

¿Cuándo? 8 sesiones una vez a la semana, los viernes en horario de 1pm a 3:15pm, por Zoom. A iniciar en las próximas semanas (Calendario detallado vendrá posteriormente)

¿Qué necesitarás?

- **Tiempo:** El compromiso de asistir a todas las sesiones y dedicar el tiempo acordado.
- **Actitud:** La capacidad de compartir desde un ámbito personal tus reflexiones, tal vez este taller tiene un enfoque distinto y más íntimo a otros talleres con enfoque más laboral. Se requiere apertura, escucha, vulnerabilidad, respeto, empatía y confidencialidad. Será muy rico conocerte más a ti misma(o) con tus reflexiones y las del resto de participantes.
- **Equipo/contexto:** Computadora/tableta/celular con acceso a internet y Zoom, un espacio donde puedas hablar y escuchar sin interrupciones y libremente.

¿Qué más hay que saber?

- a) No tiene costo
- b) ¡Ah! También debes saber que las sesiones que tengamos serán grabadas en la plataforma zoom, únicamente con fines académicos y escolares. Deberemos firmar un formato de consentimiento informado donde aceptas saber lo anteriormente mencionado

¿Te interesa? ¡Inscríbete en la siguiente liga antes de este viernes 9 de Septiembre! <https://es.surveymonkey.com/r/2D6QLF5>

“La tragedia del hombre moderno no es que sabe cada vez menos sobre el sentido de su propia vida, sino que se preocupa cada vez menos por ello.”

[Václav Havel](#) (1916-2011) Escritor, dramaturgo y político checo.

Apéndice 2 – Consentimiento Informado



Departamento de Psicología, Educación y Salud Maestría en Desarrollo Humano

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título

Taller: Lo que da sentido a mi vida; el trabajo como un medio para encontrar mi propósito”

Propósito

Comprender el significado que tiene para ti el trabajo y la forma como éste aporta para la construcción de sentido de vida; Compartir experiencias, reconocer necesidades y recursos para resignificar el trabajo y sus aportes a la propia vida.

Formato

Taller virtual gratuito de 8 sesiones de 2.5 horas cada semana. / Calendario por compartir

Participación y Retiro Voluntario

Comprendo que mi participación es totalmente voluntaria y tengo el derecho de negarme a participar en este taller en cualquier momento.

Confidencialidad

Estoy enterado(a) de que las sesiones serán grabadas y utilizadas con fines estrictamente educativos (centrados en las habilidades de los facilitadores) para la asignatura “Habilidades de Comunicación en la Práctica Profesional” de la Maestría en Desarrollo Humano.

Entiendo que mi identidad permanecerá en el anonimato. Asimismo, me comprometo a mantener la confidencialidad de la información compartida por los otros participantes.

Procedimiento

El taller se llevará a cabo de manera virtual por medio de la plataforma ZOOM.

Personas de Contacto

Si existen preguntas acerca de sus derechos como participante, contacte a:

Facilitador: Aldo Javier Plascencia Moran aldo.plascencia@iteso.mx

Asesor: Mtro. Francisco Javier Hernández francisco.hernandez@iteso.mx

Firma de conformidad

Nombre del Participante / Firma / Fecha

Apéndice 3 - Planeación de las sesiones

Participantes: Grupo de la población de entre 5 y 10 participantes

Sesiones: Sesión semanal de 2.5 horas durante 8 semanas.

Metodología: Esquema de taller semiestructurado, enfoque primordial a generar un espacio de escucha comprensiva como eje de la exploración, participación de los miembros con intercambio de experiencias y reflexiones.

Apoys y Materiales: Presentación, Audiovisuales (video), preguntas de reflexión.

Sesión	Objetivo	Temas
Sesión 1 Encuadre	Dar a conocer la metodología y estructura del taller. Establecer el entorno de respeto, escucha comprensiva y empatía. Generar acuerdos y aclarar dudas.	-Enfoque centrado en la persona -Escucha Comprensiva, Empatía y Respeto -Acuerdos y aclaración de dudas
Sesión 2 Las preguntas trascendentales	Reconocer las preguntas de sentido de vida y propósito como cuestionamientos válidos que se ha hecho el hombre desde el inicio de su existencia. Entender que se han cuestionado los participantes al respecto y a que reflexiones han llegado con sus propias preguntas.	-Las preguntas trascendentales -Sentido de Vida y Propósito
Sesión 3 Pistas para encontrar propósito	Explorar algunos planteamientos de autores respecto al sentido de vida. Generar propia reflexión de los participantes sobre lo que han hecho para encontrar y construir propósito. Descubrir de qué forma ha evolucionado su construcción de sentido de vida.	-Viktor Frankl y Sentido de Vida - ¿Que he hecho para dar sentido a mi vida?
Sesión 4 Mi realidad y mis recursos para construir sentido	Reconocer aquello que los participantes han hecho en el pasado o pueden hacer en el futuro para construir sentido y propósito	- ¿Que he hecho y que puedo hacer para dar sentido a mi vida? -Mapa del sentido de Marjolein Lips-Wersma
Sesión 5 Trabajo y sentido de vida: Lo que me enseñaron	Identificar introyectos o conceptos que han sido aprendidos y contrastarlos para reflexionar si han dejado de ser efectivos sobre el trabajo y la forma en cómo se vive	- Trabajo y su rol en la construcción de sentido de vida.

	éste. Actualizar aquello que se sabe del trabajo, en pos de resignificarlo.	
Sesión 6 Autoconcepto: ¿Quién soy en el trabajo?	Explorar aquellos constructos personales con los que los participantes viven el trabajo, la propia imagen como persona que trabaja. Entender aquellos conceptos que no son útiles y cuales han apoyado para construir sentido de vida.	-Autoconcepto - ¿Cómo soy en el trabajo? Preguntas de reflexión personal sobre autoconcepto en el trabajo
Sesión 7 ¿Para qué trabajo?: Mis Razones	Indagar sobre la motivación personal para trabajar, el significado que tiene el trabajo para el participante, reflexionar sobre la razón superior por la que se trabaja.	-Trabajo y humanidad - Motivadores del trabajo (Teoría Motivación Total)
Sesión 8 Recuperación, Conclusiones y Reconocimiento.	Realizar la recuperación de lo reflexionado por los participantes. Reconocer aquello que se puede seguir haciendo para construir sentido y propósito. Reconocerse como individuos en la búsqueda de sentido cómo un factor relevante en su vida.	-Recuperación de la experiencia. - ¿Qué Elijo Hacer? -Reconocimiento entre participantes.

