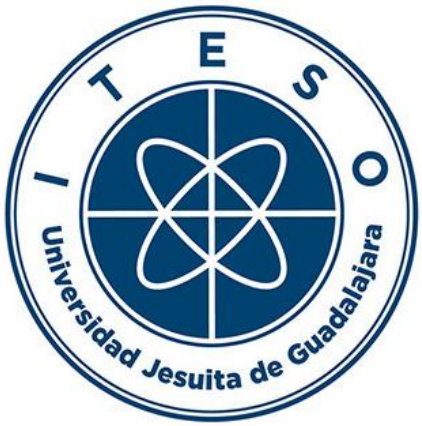
Instituto Tecnológico
y de Estudios Superiores de Occidente

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



Mujeres en la industria manufacturera, entre el malestar emocional y su capacidad de agencia. Una perspectiva de género

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

Presenta: **MIRIAM MERCEDES HERNÁNDEZ TEJEDA**

Tutora **M. LORENA CAMACHO SANTOYO**

Co-tutora **GABRIELA LÓPEZ GARCÍA**

Tlaquepaque, Jalisco. septiembre de 2026

Resumen

El presente trabajo es el resultado de un proceso de intervención que tuvo como objetivo abordar la experiencia de mujeres en la industria manufacturera, con el propósito de comprender cómo el malestar emocional y la falta de valoración personal inciden en su capacidad de agencia. Se siguió un eje teórico metodológico sostenido por la investigación cualitativa, la investigación-acción-participativa, el método fenomenológico y el taller como modalidad de la intervención. En el marco del campo del Desarrollo Humano y el Enfoque Centrado en las Personas. Los hallazgos evidenciaron que, en contextos laborales caracterizados por estructuras jerárquicas las mujeres afrontan condiciones que afectan su bienestar emocional y limitan su autonomía. La intervención buscó visibilizar dichas experiencias y explorar las estrategias posibles que favorezcan su agencia personal al promover prácticas organizacionales que impliquen la participación de las mujeres en la mejora de sus condiciones laborales.

***Palabras clave*:** capacidad de agencia, malestar emocional, valoración personal, industria manufacturera.

Índice

Introducción 7

Capítulo I La persona y su implicación desde el campo del Desarrollo Humano 15

1.1 Justificación 15

1.2 Pertinencia para el campo del Desarrollo Humano.....20

1.3 Implicación personal 21

Capítulo II Problematización 26

2.1 La problematización y sus acciones.....26

2.2 Contextualización.....28

2.3 Primer acercamiento a la población participante 32

2.4 Árbol de problemas.....33

2.4.1 Esquema del árbol de problemas.....35

2.4.2 Análisis del árbol de problema 36

2.5 Entrevistas desde el paradigma de la investigación cualitativa.....37

2.6 Identificación de categorías preliminares 39

2.6.1 No reconocer mis capacidades me ha imposibilitado para tomar decisiones 40

2.6.2 Ante la presión de los demás, se ve afectado mi bienestar emocional.....41

2.6.3 Al no sentirme valorada, pierdo la motivación para lograr mis objetivos.....42

2.7 Detección de necesidades 43

2.8 Problemática identificada 44

2.9 Objeto de estudio.....45

2.10 Pregunta de intervención 45

2.11 Propósito general.....46

Capítulo III Fundamentación Teórica.....46

3.1 Orígenes de las teorías humanistas-existencialistas 47

3.1.1 El surgimiento del campo del Desarrollo Humano.....50

3.1.2 El Enfoque Centrado en la Persona 53
3.1.3 La figura del facilitador 54
3.1.4 La agencia en investigaciones desde el campo del Desarrollo Humano 55
3.2 La capacidad de agencia 56
3.2.1 La agencia como acción reflexiva 58
3.2.2 La agencia como valor universal y principio de libertad 60
3.2.3 La agencia situada en contextos de vulnerabilidad, entre la normatividad y la determinación 62
3.3 Una perspectiva sociocultural de las emociones 64
3.3.1 El malestar emocional en el contexto laboral 66
3.3.2 El *mobbing* y el impacto emocional 69
3.3.3 La regulación emocional y la implicación de las emociones morales en contextos jerárquicos 72
3.4 La valoración personal como impulso de transformación 73
3.4.1 La autorrealización y la validación externa en la esfera personal 75
Capítulo IV Fundamentación Metodológica 77
4.1 La investigación cualitativa, voces y significados 77
4.2 La investigación acción participativa 78
4.3 El método fenomenológico, escuchar para comprender la experiencia vivida 80
4.4 Qué es intervenir desde el campo del Desarrollo Humano 82
4.5 Consideraciones éticas de la intervención 83
4.6 Técnica de Intervención 84
4.7 Plan de intervención 85
4.7.1 Título del Taller 86
4.7.2 Descripción de la intervención 86
4.7.3 Presentación y justificación de la intervención 87
4.7.4 Problema y Categorías identificadas para la intervención 88
4.7.5 Necesidades identificadas para la intervención 88

4.7.6 Fundamentación metodológica de la intervención desde el campo del Desarrollo Humano 89
4.7.7 Propósitos y temáticas de las sesiones del taller 90
4.7.8 Población participante 91
4.7.9 Escenario del taller 92
4.7.10 Calendarización del taller 92

Capitulo V Proceso experiencial de la intervención 94

5.1 Dificultades, errores, aciertos y sugerencias identificadas a lo largo de la intervención 95

5.2 La experiencia de la facilitadora en el proceso de intervención 101

5.3 La evolución de las participantes en la intervención 103

5.4 La facilitación, un elemento esencial en el proceso de ayuda a mujeres de la industria manufacturera 111

5.5 Mujeres en la manufactura, una experiencia colectiva 115
5.5.1 Capacidad de agencia, un recurso evidente en estas mujeres 116
5.5.2. Las experiencias de las participantes desde el marco del malestar emocional 117
5.5.3 La valoración personal una necesidad de las mujeres en la manufactura 118

5.6 La supervisión académica como herramienta desde el campo del Desarrollo Humano 118

5.7 Conclusiones del proceso experiencial de la intervención 120

Capítulo VI Resultados 121

Categoría 1. Mujeres como protagonistas de su historia 124
Subcategoría 1.1 Reconocimiento de la propia valía y la gestión de la agencia en la reconstrucción de los proyectos de vida 125
Subcategoría 1.2 Movilizar la agencia personal para dar sentido a la trayectoria vital 127
Subcategoría 1.3 La agencia como resistencia para afrontar situaciones de vida desafiantes 130

Categoría 2. Ante el malestar emocional, el surgimiento de la capacidad de agencia 133
Subcategoría 2.1 Realidades emocionales: entre la producción y el agobio en la industria manufacturera 134

Subcategoría 2.2 Expresión emocional como herramienta de autorreconocimiento y capacidad de agencia 138
Subcategoría 2.3 Trayectorias de pérdidas, rupturas afectivas y agencia 140
Categoría 3. Cuando la voz interior no alcanza para reconocer el valor y la agenciación personal. 143
Subcategoría 3.1 La falta de reconocimiento externo influyó en la manera en que aprendí a valorarme 143
Subcategoría 3.2 Al alcanzar mis metas no siempre me sentí valorada o reconocida 146
Subcategoría 3.3 La valía personal en el proceso de autoafirmación 148
Conclusiones y aporte al campo del Desarrollo Humano 150
Referencias 156
Apéndices 170

Introducción

El desarrollo de esta intervención se fundamentó en la necesidad de comprender las experiencias laborales de las mujeres que trabajan en la industria manufacturera, dicho trabajo es motivado por una inquietud que entrelaza dimensiones personales, profesionales y sociales. Se otorgó mayor énfasis a las condiciones laborales que afectan el bienestar emocional en mujeres que laboran en la manufactura de tecnología y ejercen funciones como operadoras de producción, además de tomar en cuenta los factores laborales fue de suma importancia valorar el entorno familiar y social en donde ellas se desarrollan y se relacionan, debido a que a menudo estos espacios condicionan el ejercicio pleno de la capacidad de agencia. El propósito de este trabajo fue recuperar la experiencia de mujeres que, en su práctica cotidiana transitan entre las exigencias familiares y el compromiso laboral, tomando en cuenta los momentos en donde se ven inmersas en una diversidad de emociones y preocupaciones derivadas de la sobrecarga de actividades y emociones reprimidas o ignoradas. Además, de considerar que algunas de ellas suelen enfrentar la toma de decisiones bajo condiciones adversas, como la precariedad económica o la violencia en los contextos familiares y sociales. En este sentido fue relevante e imprescindible el encuentro con mujeres que ejercieran funciones en este tipo de ambiente laboral ya que esto permitió la identificación de hallazgos que ayudaron a conocer cómo es que estos acontecimientos que provocan malestar emocional lejos de constituirse como fenómenos aislados o individuales se revelaron como entramados que afectan la integridad emocional de la población implicada y que se viven con más frecuencia de lo que se piensa, se denuncia o se reconoce. Sumado a las exigencias personales se suman las exigencias laborales ya que en ocasiones dicha población se vive en contextos organizacionales que aún operan bajo lógicas de control, en ocasiones bajo jerarquías de mando rígidas, además de que también se encuentran inmersas en espacios que invisibilizan el malestar emocional.

El contenido de este trabajo se organizó por capítulos; el primer capítulo aborda la implicación personal desde el campo del Desarrollo Humano, en el cual se recupera la trayectoria vital de la autora, con base en las experiencias vividas en la industria

manufacturera, dicha implicación permitió comprender cómo las propias vivencias personales se entrelazan con el objeto de estudio. Rogers (2020), sostiene que la persona solo puede ser comprendida desde el contexto de su propia experiencia, lo que justificó la inclusión de una narrativa que expresa los desafíos que a veces son afrontados por las mujeres en ambientes laborales masculinizados. En este capítulo también se argumentó la pertinencia del tema en relación con el campo del Desarrollo Humano, así como su justificación, al reconocer que las mujeres en la industria manufacturera constituyen una población vulnerable, expuesta a dinámicas laborales que comprometen su capacidad de agencia, su bienestar emocional y su valoración personal. Bandura (1997), destacará la importancia de promover espacios de escucha y acompañamiento que favorezcan el reconocimiento de sus recursos personales. También su capacidad de tomar decisiones libres y conscientes, sumado a su derecho a vivir en entornos laborales seguros y respetuosos.

El segundo capítulo, aludió a la construcción del proceso de la problematización y sus acciones con el propósito de comprender una compleja realidad social situada en ámbito laboral de la manufactura, además de valorar la factibilidad de ser intervenida desde el campo del Desarrollo Humano. Se consideró el contexto en el que se desarrollan las experiencias laborales de la población implicada, lo que posibilitó fundamentar el objeto de estudio, con búsquedas estadísticas en fuentes oficiales, académicas y periodísticas; estas indagaciones permitieron identificar las condiciones laborales actuales de estas mujeres. La información recopilada mostró que, a pesar de los avances en materia de igualdad de género, persisten brechas significativas en cuanto a oportunidades de ascenso, liderazgo en altas jerarquías sobre todo cuando se trata de industrias manufactureras de tecnología, además de la desigualdad de salarios con respecto al sexo masculino, todos estos hallazgos demostraron que las circunstancias y la historia ha colocado a las mujeres en una posición de disparidad social.

Para continuar con el desarrollo de este trabajo, se realizaron entrevistas cualitativas con trabajadoras del sector manufacturero, fue entonces que el encuentro con ellas ofreció una mirada directa a sus vivencias cotidianas, sus estrategias de resistencia y adaptación, así como los desafíos que afrontan. A partir de sus narrativas

se identificaron las condiciones que tienden a generar malestar emocional a esta población, tales como el hostigamiento laboral, la presión por resultados en la producción, la sobreposición de mando, y la desvalorización personal.

Realizar el análisis de la información recabada a través de las entrevistas cualitativas de primer de contacto, y al tomar en cuenta cada experiencia recuperada de las participantes en el taller, permitió situar a estas mujeres en un marco más amplio de análisis personal y social, lo que hizo posible identificar tres categorías preliminares. La primera categoría fue: el no reconocer sus capacidades las ha imposibilitado para tomar decisiones. La segunda categoría fue: ante la presión de los demás, se ve afectado su bienestar emocional, y la tercera: al no sentirse valoradas, pierden la motivación para lograr sus objetivos. Estas categorías configuraron dimensiones claves que aludieron al malestar emocional, la valoración personal y por último la agencia personal en contextos laborales.

Otra de las acciones en el proceso de la problematización fue la elaboración de una herramienta cualitativa denominada árbol de problemas, que permitió visualizar el problema central: a las mujeres en la manufactura, la falta de reconocimiento y la falta de valoración personal las lleva a no gestionar acciones ante el malestar emocional cuando se encuentran dentro del entorno laboral. Lo que limita su capacidad de agencia y perpetua dinámicas de subordinación. Posteriormente se definió el objeto de estudio: La capacidad de agencia, entendida como la facultad de tomar decisiones y transformar las condiciones personales, laborales y sociales. Esta capacidad articula la experiencia previa, el análisis del presente y la visión del futuro (Emirbayer y Mische, 1998). Se formuló también la pregunta de intervención que orientó el reconocimiento de la agenciación personal en un espacio de escucha reflexiva, dando pauta a la construcción de los propósitos, que se dirigieron a promover la expresión emocional, la resignificación de la valoración personal y el fortalecimiento de la capacidad de agencia de estas mujeres.

El tercer capítulo, se abocó a estructurar la fundamentación teórica. Se realizó una introducción en torno a los orígenes del campo del Desarrollo Humano, desde una perspectiva humanista-existencial, en la cual se destacó la centralidad de la persona, su

capacidad de elección y su potencial de crecimiento. Con Segrera (2014), se plantearon elementos desde del Enfoque Centrado en las Personas[1] al destacar que el Desarrollo Humano no se limita a fomentar la congruencia interna de la persona, sino que favorece la capacidad de cada ser humano para establecer vínculos genuinos, empáticos y significativos favoreciendo el encuentro con las otras personas.

En relación con el papel del facilitador, se revisaron aportaciones que lo posicionan como un agente que promueve espacios de escucha, reflexión y transformación. También, desde una perspectiva interdisciplinar se profundizó en el concepto de capacidad de agencia a partir de la propuesta de Sen (2010), quien la definió como la posibilidad de actuar con libertad y responsabilidad, especialmente en contextos de vulnerabilidad. Esta noción se vinculó con la agencia como acción reflexiva, como valor universal y principio de la libertad. Del mismo modo, se incorporó una mirada sociocultural de las emociones con Le Breton (1998), quien plantea que las emociones constituyen formas de expresión cultural que configuran la experiencia individual y colectiva. Por su parte, Bericat (2020), complementó esta visión al señalar que las emociones influyen en la construcción de vínculos significativos y en la vivencia del entorno social y laboral. Estas aproximaciones partieron de la premisa de que las emociones no constituyen respuestas individuales aisladas. Desde esta mirada, el malestar emocional se interpreta como una manifestación de tensiones estructurales que afectan la vivencia subjetiva de las mujeres en sus ambientes laborales.

La teorización de este capítulo se orientó a documentar cómo las mujeres nombran, interpretan y resignifican sus vivencias, así como los recursos que movilizan para sostener su posicionamiento. En esta línea de convergencia, la capacidad de agencia adquirió un papel central. Asimismo, fue importante el proceso de investigación que permitió ver cómo se vive el *moobing*, el cual es expresado como una forma de acoso psicológico en el trabajo, caracterizado por conductas hostiles y repetitivas hacia una misma persona, donde el impacto emocional ante este fenómeno de violencia laboral afecta la salud mental y obstaculiza el desarrollo personal de las mujeres en los ámbitos

[1] A lo largo del contenido de este trabajo, el término Enfoque Centrado en la Persona tuvo un cambio lingüístico a el Enfoque Centrado en las Personas, con ello se reconoce que la transformación personal está vinculada a la vida en comunidad, la cual constituye un eje fundamental en los procesos de desarrollo humano.

laborales (Leymann, 1996). Durante el desarrollo de este capítulo también se abordaron temas como la regulación emocional vista como una práctica que valida la experiencia personal en las mujeres. También se identificó cómo es que la desregulación emocional involucra emociones morales como la culpa, la vergüenza o el orgullo, las cuales median la relación entre la persona y las estructuras de mando.

Posteriormente, se exploró la valoración personal como un impulso de transformación que permite a las mujeres reconfigurar su relación con el trabajo y con ellas mismas. Esta dimensión está vinculada con la posibilidad de reconocerse como personas valiosas, capaces de tomar decisiones y resistir dinámicas que vulneran su bienestar. Desde el enfoque humanista, Rogers (2024), plantea que la autorrealización implica el desarrollo pleno de las potencialidades personales en un entorno que favorece la congruencia, la aceptación y la libertad de expresión, donde el reconocimiento se vuelve una forma de validación simbólica, y este se convierte en un elemento central para comprender cómo las mujeres se posicionan en lugares organizacionales que históricamente las han invisibilizado.

Asimismo, la ruta metodológica que se elaboró en el cuarto capítulo fue desde el paradigma de la investigación cualitativa, que orientó el acompañamiento de las experiencias subjetivas de la población participante, cuyo propósito consistió en recuperar las voces y significados de estas mujeres. También se utilizó el método fenomenológico, el cual posibilitó dar cuenta de cómo es la experiencia emocional en contextos laborales adversos, es a través de esta experiencia en donde al otorgar legitimidad a las vivencias favoreció la comprensión de los significados que configuran su realidad cotidiana. Por su parte, la Investigación Acción Participativa (IAP) permitió que las mujeres se reconocieran como personas activas en el proceso de su propio desarrollo personal, al generar acciones colectivas orientadas a la resignificación de sus experiencias y al fortalecimiento de su capacidad de agencia.

Desde esta perspectiva se configuró la planeación y seguimiento de un espacio que privilegió la escucha comprensiva, la construcción colectiva de sentido y la validación de las trayectorias personales como fuente legitima de conocimiento a través de la estrategia del taller, que llevó por nombre: “voces que resisten” con una duración de siete

sesiones, al cual asistieron 15 mujeres. El taller funcionó como un espacio de exploración emocional, de reconocimiento de experiencias complejas como el abandono familiar, el acoso laboral y el reconocimiento de sus herramientas personales además de sus decisiones o acciones lo que favoreció la validación de su agencia personal, dicho taller permitió que las participantes se miraran como personas responsables y activas ante sus propias historias. La metodología respondió a la necesidad de visibilizar procesos de agenciación humana. De acuerdo con Freire (2023), el acto de nombrar la experiencia es también un acto de transformación y apropiación de lo que es tuyo.

Se continuó con el capítulo cinco que comprendió la recuperación del proceso de la intervención, donde la facilitación se convirtió en un elemento esencial, ya que permitió que las participantes reconocieran sus recursos internos y resignificaran sus vivencias en un entorno seguro. El rol de mi persona como facilitadora implicó sostener una actitud de escucha activa, ofrecer un espacio de encuentro horizontal, validar las emociones y favorecer el reconocimiento de la capacidad de agencia descubriendo que esta no solo se manifiesta con la toma de decisiones individuales, sino también como la habilidad de proyectar acciones intencionadas como protagonistas activas al involucrar pensamientos, emociones y conductas (Bandura, 1997).

La supervisión académica, por su parte, aportó un marco de reflexión que enriqueció la práctica de intervención. Desde esta perspectiva, se promovió el reconocimiento de la experiencia vivida desde el campo del Desarrollo humano y el Enfoque Centrado en las personas, lo que permitió identificar las dificultades, errores, aciertos, así como plantear sugerencias para futuras intervenciones. La supervisión funcionó como dispositivo de acompañamiento que aseguró la coherencia metodológica y la pertinencia ética del proceso, al reafirmar que la práctica reflexiva constituye un eje indispensable en la formación profesional (Freire, 2023). En conjunto, la facilitación y la supervisión académica dieron continuidad al propósito inicial de este trabajo: visibilizar el malestar emocional de las mujeres en la manufactura, reconocer su capacidad de agencia desde una perspectiva de género.

El sexto capítulo expone los resultados a partir del análisis cualitativo de los datos obtenidos en la intervención con mujeres trabajadoras de la industria manufacturera que

participaron en el taller “Voces que resisten.” Mejía (2011) establece que esta es una etapa esencial en donde se toma en cuenta los hallazgos obtenidos, se identifican las unidades de sentido para darle forma a la identificación de las categorías de análisis y subcategorías. Estas estuvieron vinculadas con las categorías preliminares construidas en el proceso de la problematización, atendieron al objeto de estudio desde el campo del Desarrollo Humano; la capacidad de agencia, además de los temas centrales de este trabajo, como lo fueron las emociones y la valoración personal.

La primera categoría de análisis se denominó: Mujeres como protagonistas de su historia. La cual aludió a cómo las participantes identificaron la relevancia de reconocerse como personas activas en la construcción de sus trayectorias vitales y el reconocimiento de su agenciación personal. La segunda categoría llevó por nombre: Ante el malestar emocional, el surgimiento de la capacidad de agencia. Aquí el reconocimiento del malestar emocional relacionado con el desgaste laboral y familiar se convirtió en un punto de partida que favoreció a las mujeres participantes el redescubrimiento del poder de la acción impulsada por su agenciación personal. La tercer y última categoría fue: Cuando la voz interior no alcanza para reconocer el valor personal. Esta dio cuenta de cómo la población implicada ha orientado sus esfuerzos hacia la construcción de propósitos, pero no siempre recibieron el reconocimiento que esperaban, lo que derivó en ellas una sensación de vacío, confusión, y desvalorización personal. De cada una de estas categorías de análisis se derivaron tres subcategorías respectivamente, las cuales aportaron matices en la recuperación de las experiencias de la población y se construyeron en un entramado narrativo que incluyó reflexiones desde mi rol como facilitadora, evidencias empíricas y un soporte teórico interdisciplinar.

Es a través de estas páginas que se presentan los hallazgos derivados de la intervención, los resultados de los encuentros y las evidencias aportadas por las mujeres participantes. Finalmente se integran las conclusiones personales del trabajo realizado, donde se hace evidente que la capacidad de agencia, el reconocimiento de las emociones y la valoración personal constituyen recursos fundamentales para comprender la experiencia laboral, así como la importancia de fortalecer el Desarrollo Humano en contextos como el de la industria manufacturera. Se evidenció que la

capacidad de agencia constituye un elemento importante en los procesos de transformación personal y colectiva. Al situarse como recurso interno, favoreció a las participantes ejercer su autonomía, legitimar sus decisiones y generar alternativas acordes con la diversidad de sus condiciones de vida. Este hallazgo evidenció que la agencia personal no se reduce a una respuesta frente a circunstancias externas, sino que se consolida como principio que fortalece la identidad y otorga sentido a las trayectorias de vida. Desde la perspectiva del campo del Desarrollo Humano, la capacidad de agencia se reconoció como motor de crecimiento, al favorecer la valoración personal de las participantes y la construcción de proyectos vitales orientados a la ampliación de horizontes personales y sociales.

Capítulo I La persona y su implicación desde el campo del Desarrollo Humano

Desde una perspectiva humanista existencial, el hombre definido como persona Rogers (1987), le dirige toda su atención reconociéndole su sabiduría organísmica, con una tendencia natural de desarrollo con base en su propio potencial, es decir, con un impulso o lo que él llamaría una “tendencia actualizante” en continua evolución, capaz de actuar responsablemente al contar con las condiciones necesarias y suficientes. En un mundo de experiencia, la persona llega a construir su propio destino de una manera esencialmente subjetiva y personal.

1.1 Justificación

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, vigente desde el 5 de febrero de 1917, establece los derechos fundamentales de las personas, la organización del Estado y las bases del sistema democrático, federal y laico en México. El artículo 123 constituye la base del derecho laboral, al definir los principios esenciales sobre condiciones de trabajo, la jornada, el salario y la protección de los trabajadores. De este artículo emana la Ley Federal de Trabajo (LFT), que regula en detalle las relaciones laborales. A nivel administrativo, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) quien supervisa el cumplimiento de la legislación laboral. En conjunto con otras instituciones globales, federales y estatales, coadyuvan en la elaboración de estándares, reglamentaciones y sugerencias a beneficio de los trabajadores. Dichas regulaciones se articulan de la siguiente manera: la Ley Federal del Trabajo (LFT), establece los derechos y las obligaciones de los trabajadores y empleadores, así como las condiciones en las cuales se deben de prestar los servicios la. “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales” (LFT, 2025, p. 1). Los

tribunales laborales y el Centro Federal de Conciliación tienen la responsabilidad de garantizar la concordancia entre trabajadores y empleadores, así como de resolver los conflictos que surgen en las relaciones de trabajo. Su función primordial es impartir justicia laboral, al promover condiciones de paz y armonía en los entornos productivos. Asimismo, junto con el marco jurídico nacional, las dinámicas laborales y productivas se encuentran influenciadas por estándares internacionales que buscan fortalecer la responsabilidad social, ambiental y ética en las cadenas de suministro. En este sentido, la organización sin fines de lucro Responsible Business Alliance (RBA) promueve principios de conducta empresarial responsable en sectores como la electrónica, apoyándose en acuerdos internacionales y consolidándose como la “Coalición industrial más grande del mundo dedicada a la conducta empresarial responsable en las cadenas de suministro globales” (RBA, 2025, p. 1). Cabe mencionar que una instancia fundamental para la estructura de regulaciones laborales es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de la cual emanan recomendaciones para regular la justicia laboral en todo el mundo. En México, como respuesta a la necesidad de abordar factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo, en el 2013 surgió la NOM-035-STPS-2018, la cual establece los lineamientos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosociales, además de garantizar la promoción de un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. La NOM-035 surge en México a partir de la advertencia de la OIT (2013), sobre la aparición de nuevos factores de riesgos laborales especialmente de naturaleza psicosocial. Fue entonces que la OIT señalo que, a pesar de los esfuerzos por disminuir los peligros inherentes a las industrias manufactureras, comenzaron a surgir preocupaciones en los entornos laborales debido a posibles afectaciones en los trabajadores como los trastornos de ansiedad, estrés crónico, la dificultad de relacionarse, o el incremento del malestar emocional además de todos aquellos trastornos que derivados de la naturaleza de las funciones del trabajo provocan acontecimientos traumáticos como lo son los accidentes dentro de los centros de trabajo. Asimismo, la NOM-035 atiende los efectos o riesgos derivados de la violencia hacia el trabajador, tanto física como psicológicamente, considerando todo aquello que genere afectaciones al bienestar de la persona.

La salud laboral y la salud emocional de los trabajadores constituyen un aspecto fundamental para los empleadores y estas deben abordadas desde diversas perspectivas. Es indispensable tratar temas como el acoso, el cansancio, la ansiedad, la depresión, la garantía de los derechos humanos además de tomar en cuenta las estrategias que favorezcan la prevención de situaciones de riesgos o marginaciones por temas de generó. También resulta crucial atender la sobreposición de mando, caracterizada por la constante vigilancia de los supervisores, quienes, con el propósito de maximizar los resultados operacionales, ejercen presión significativa sobre los trabajadores para incrementar la producción o para dar resultados a prescindir de los estados emocionales de las personas a su cargo. En este sentido, las normas mexicanas como la NOM-035 establecen que: “Cada empresa deberá disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, además de realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización” (STPS, 2018, p. 10).

El trabajo realizado por las empresas a través de las vinculaciones educativas desempeña un papel clave en el desarrollo profesional de los trabajadores. En ese sentido la mayoría de las industrias multinacionales dedicadas a la manufactura cuentan con programas de formación y capacitación que permite a sus trabajadores acceder a herramientas que favorezcan sus oportunidades de desarrollo económico y laboral. Desde una perspectiva humana, las multinacionales también incorporan programas de atención psicológica además de colaborar con instituciones accesibles a los trabajadores, para favorecer la creación de redes de apoyo. Todo esto forma parte de una estrategia holística orientada al bienestar laboral y al crecimiento profesional para los trabajadores dentro de la industria manufacturera considerando además programas y espacios en donde las mujeres puedan desarrollarse y encontrar factores de crecimiento profesional.

Sin embargo, es significativo que a pesar de los esfuerzos que pretenden formar culturas dentro de las empresas, aun con la presencia de políticas que establecen la protección y defensa de espacios seguros y de oportunidad para todos los trabajadores

continúan vigentes situaciones en las cuales, particularmente las mujeres, se encuentran en ambientes no propicio para su desarrollo; todo esto, al afrontar sucesos como el acoso, la discriminación, o el condicionamiento a su crecimiento con propuestas que transgreden su bienestar emocional o bien limita su capacidad de agencia.

Los desafíos que enfrentan las mujeres en la industria manufacturera son múltiples y profundamente arraigados. La persistente brecha de género en puestos de liderazgo y la escasa participación dentro de la alta dirección evidencia una estructura que históricamente había dejado fuera a las mujeres de los espacios de toma de decisiones. Esta disparidad responde, en gran medida, a la influencia de estereotipos y prejuicios prevalecientes que subestiman la capacidad, fuerza y estabilidad de las mujeres atribuyéndoles roles secundarios y limitados por factores como la maternidad, el cuidado de familiares o las responsabilidades domésticas. Además, el carácter masculinizado de las empresas vinculadas a la manufactura de tecnología -desde sus inicios mayormente dirigida por hombres- todo esto a consolidando un rezago en el acceso de las mujeres a posiciones directivas, ejecutivas, o de gerencias generales sobre todo en departamentos como las ingenierías o las áreas de administración de los procesos de la manufactura. Esta exclusión estructural no solo obstaculiza el desarrollo profesional femenino, sino que también priva a las organizaciones de una perspectiva más diversa y equilibrada en su liderazgo.

De acuerdo con el análisis realizado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) en el 2021 – a través de la evaluación de más de 200 empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) – la presencia de mujeres en los espacios directivos se ha estancado. Este fenómeno refleja el escaso avance en la superación de la brecha de generó, particularmente en el ámbito de la industria manufacturera, donde los puestos de liderazgo siguen ocupados predominantemente por hombres. El estudio reveló que, conforme se asciende en la jerarquía corporativa, la participación femenina disminuye de forma alarmante; en otras palabras, a mayor nivel de responsabilidad y toma de decisiones, menor es la representación de mujeres.

En el ámbito laboral de la industria manufacturera se distinguen muchas realidades de vida personal de las trabajadoras, pero existen dos de ellas en las cuales

estaré abordando a través de este trabajo: la primera corresponde a mujeres con preparación educativa profesional, quienes pueden acceder a funciones vinculadas con la gestión, el diseño y la supervisión de procesos. La segunda se refiere a mujeres sin respaldo educativo formal que les permita desempeñarse fuera de la transformación directa del proceso de manufactura, reconocidas principalmente por ser operadoras de producción. El porcentaje más alto de la población laboral de una empresa de manufactura se encuentra en las líneas de producción, y es altamente probable que en ese espacio las mujeres enfrenten un ambiente de trabajo con interacciones complejas, no siempre sanas o a veces desfavorables para su desarrollo. A pesar de realizar capacitaciones continuas, publicar información y dar a conocer las normativas que deberían de prevenir el acoso, el hostigamiento y prácticas que generen malestar emocional en cualquiera de los trabajadores, la sola difusión de la información no garantiza su cumplimiento, ya que persisten prácticas y dinámicas que obstaculizan la aplicación efectiva de comportamientos libres de acoso, mobbing o cualquier situación que provoque malestar emocional. La distancia entre la normatividad y lo que enfrentan estas mujeres evidencia la necesidad de fortalecer mecanismos de seguimiento, supervisión y acompañamiento que aseguren ambientes laborales en realidad seguros y respetuosos para cada uno de los trabajadores. Un ejemplo de estos hechos es la falta de solidaridad con mujeres mayores o incluso con las personas de edad avanzada que tienen la necesidad de trabajar, pero al mismo tiempo están limitados por las restricciones médicas debido a daños en las manos, pies, o espalda, lo que hace más vulnerables o propensos a críticas o rechazos de parte de los supervisores o compañeros. Para los trabajadores que se encuentran en las líneas de manufactura el lenguaje hostil y soez también suele convertirse en la forma natural de expresión. Las dinámicas laborales antes descritas a veces normalizadas por los mismos trabajadores generan, al término de la jornada, un impacto emocional negativo en los trabajadores de manera consciente o inconsciente.

El sector manufacturero constituye un pilar estratégico en la economía mundial, y la incorporación activa de las mujeres es esencial para su innovación y sostenibilidad. Es por eso por lo que resulta relevante abordar las problemáticas de las mujeres desde

el campo del Desarrollo Humano y el Enfoque Centrado en la Persona, en el reconocimiento de sus experiencias en cuanto al malestar emocional, capacidad de agencia y promoción de la valorización personal.

1.2 Pertinencia para el campo del Desarrollo Humano

La industria manufacturera es un sector clave en la economía global, tan solo en el estado de Jalisco se registran cada trimestre de 10 a 15 mil nuevos trabajadores dados de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) de los cuales de acuerdo con el registro del Instituto de Información Estadística y Geografía (IIEG, 2024) el 31% son mujeres de entre 18 y 55 años. Estas mujeres desempeñan un papel primordial en este ámbito laboral debido a su capacidad de precisión y su atención a los detalles, características cruciales para la calidad de los productos.

Desde la perspectiva del campo del Desarrollo Humano cobra importancia el conocer la experiencia de las personas en sus contextos, para Rogers (2020), “La persona solo puede ser comprendida desde el contexto de su propia experiencia y la experiencia es el punto de partida para la comprensión de la visión de cada persona” (p. 113) lo que se alinea con el propósito de investigar de manera inicial las necesidades y problemáticas de las mujeres que laboran particularmente en la industria manufacturera de empresas de tecnología. Las mujeres que deciden trabajar en las manufacturas pueden convivir con una población de más de 5000 trabajadores en una misma planta industrial o parque de tecnología. Tan solo en la empresa que fue sujeto de investigación convergen más de 19,000 trabajadores, y sus horarios laborales los lleva a tener una convivencia mínima de 8 horas continuas con sus compañeros y supervisores; esto sin considerar los horarios de traslado y la relación o interacción que se lleva a cabo en el transporte que los traslada hacia sus puntos de trabajo.

Abordar estos estilos de vida desde este campo de estudio y el Desarrollo Humano puede promover en la población de mujeres el reconocimiento sus necesidades, motivaciones, y sus emociones al estar en un entorno laboral. Es relevante también considerar o tener presente que algunos de estos trabajadores han estado expuestos a

situaciones de hostigamiento laboral o represalias como cambios de turnos con horarios menos favorables para su dinámica de vida personal, así como la asignación a otras áreas de la operación con la premisa de que, en algunas ocasiones, estos cambios fueron motivados por factores como el hostigamiento.

Resulta importante promover en las relaciones interpersonales de esta población espacios desde el campo del Desarrollo Humano y el Enfoque Centrado en la persona para fomentar una sana convivencia que permita fortalecer su capacidad de agencia; “La capacidad de agencia es esencial para el desarrollo de la autonomía y la autoestima en las mujeres […] sin embargo las estructuras sociales y culturales puede limitar la agencia de las mujeres.” (Bandura, 1997, p.145). “El desarrollo humano se potencializa en un clima de aceptación incondicional, congruencia y libertad de expresión” (Rogers, 2020, p.45).

Es por ello por lo que resulta pertinente realizar un abordaje desde el campo del Desarrollo Humano para promover en las mujeres y el resto de los trabajadores el reconocimiento y fortalecimiento de sus riquezas personales. La facilitación debe impulsar un compromiso que favorezca la toma de decisiones libres y consientes, fortaleciendo la capacidad de agencia, creando espacios de escucha en donde las mujeres no se vean comprometidas por miedo, o impulsadas por condiciones desfavorables. Por el contrario, al sostener sus ideales, reconocer sus recursos personales y su capacidad de agencia visibilicen sus habilidades, talentos y fortalezas, que al reconocer las emociones que las acompañan transformen su experiencia en una fuente de crecimiento. “La agencia humana implica la capacidad de influir en el propio funcionamiento y en el curso de los acontecimientos mediante la acción intensional” (Bandura, 1997, p. 165).

1.3 Implicación personal

De acuerdo con Rogers (2020), desde una perspectiva terapéutica la implicación personal se refiere a la capacidad de involucrarse completa y auténticamente en una relación interpersonal, donde es necesario reconocer los propios pensamientos,

sentimientos y experiencias para permitir al facilitador establecer una conexión profunda a través de una comprensión empática con el otro para acompañarlo en un proceso de crecimiento y cambio personal. La implicación personal también se conoce como la manera en que se percibe una persona así misma, ante una situación o encuentro interrelacional, en donde, al abordar determinados momentos o contextos, es posible que surjan emociones o se reconozcan elementos coincidentes de la propia existencia, es decir que quien facilita la escucha activa con una persona se coloca frente su historia de vida, y entra en contacto con la propia, debido a las posibles similitudes con la persona que se acompaña (Carretero, 2004).

En estos momentos y como parte del presente trabajo de obtención de grado, resulta necesario abordar mi implicación personal para entender la vinculación con respecto al tema-problema a intervenir. Crecí en un entorno familiar caracterizado por estrechos lazos familiares, mi desarrollo personal fue favorecido por un ambiente de afectividad, apoyo y la compañía de mis padres y hermanos. Fui la primera de 5 hijos y la única mujer. Mis padres se preocuparon siempre por nuestro bienestar y su esfuerzo cotidiano se versaba constantemente en educarnos, aconsejarnos y acompañarnos. Los valores en mi casa se caracterizaban por ser de índole cristiano, así que mientras crecía también fortalecía mi experiencia como mujer católica, participaba activamente en la comunidad parroquial de mí colonia, ¡Recuerdo desde pequeña asistir a la Iglesia! Mi madre, promovía siempre la solidaridad entre nosotros, entre nuestra familia y la comunidad.

Ahora, al hablar de mi trayectoria profesional, voy a mis recuerdos y doy pauta a que evidencie mi implicación con respecto a este trabajo de obtención de grado. En el año de 1997 trabajé en una empresa del ramo manufacturero ubicada en el Salto Jalisco, tenía 19 años, no había terminado mis estudios y necesitaba apoyar a mis padres económicamente. Iniciaba una etapa importante en mi vida, había trabajado antes en una tienda de ropa y los dueños eran los papás de una de mis amigas; para llegar a la tienda solo tenía que recorrer media cuadra desde mi casa hasta el negocio; en ese sentido mi ambiente de trabajo era sano y en un entorno casi familiar. A partir de junio de ese año, orillada por la necesidad de adquirir mejores recursos económicos, tuve que

cambiar de trabajo, y fue así como llegaría a trabajar a una industria manufacturera de talla internacional.

Recuerdo que en el proceso de búsqueda de trabajo llegué a una agencia de contratación de personal, en ese momento las agencias de contratación se posicionaban como la forma más fácil de poder encontrar trabajo para la población laboralmente activa; la persona con la que estaba en el proceso de entrevista me preguntó si estudiaba y les respondí que sí, ella menciono que las personas con mayor grado educativo serán enviadas a otra entrevista directamente a la empresa, esto debido a que podríamos tener otro tipo de oportunidades al realizar funciones especializadas. Inicié mi trabajo en el turno de la noche debido a que quería continuar con mis estudios, la jornada laboral la iniciaba a las 10:00 p.m. y salía a las 6:00 a.m. caminaba al menos 20 cuadras a las 8:00 de la noche para llegar al transporte que me llevaría a la empresa, a veces recorrería el trayecto con miedo a que algo me pasara en la obscuridad de las calles; una vez abordado el camión empresarial recorrería 40 kilómetros en carretera hacia el Salto, Jalisco, para que finalmente pudiera llegar a mi fuente de trabajo. Recuerdo que mis primeros días fueron difíciles, no solo porque tenía que acostumbrarme a dormir en el día, sino también porque era una experiencia abrumadora, trabajar y estudiar al mismo tiempo, además de conocer por primera vez el ambiente de la manufactura; había personas de todas las edades, los primeros días nos concentraban en un patío al ingreso de la empresa nos daban indicaciones y nos separaban en grupos más pequeños. La mayoría iban a un edificio y casi de inmediato iniciaban a trabajar, otro pequeño grupo al que me toco pertenecer íbamos a una escuela de capacitación para puestos con actividades más complejas, entrabamos en grupos de nuevo ingreso hasta más de 300 personas por semana. En mi grupo de capacitación estábamos al menos 8 personas, casi todas mujeres jóvenes, recuerdo qué al platicar con mis compañeras, algo que nos caracterizaba es que casi todas éramos menores de 24 años y la mayoría con preparatoria trunca o aun con estudios en curso, algunas de ellas eran estudiantes de carrera profesional o bien ya habían trabajado antes en esa empresa lo que les daba cierta ventaja sobre los demás ya que tenían un poco más de experiencia.

Durante el primer periodo de trabajo me daba miedo, me sentía sola, a veces con temor a que algo me pudiera suceder y este temor lo vivía desde que salía de mi casa camino al transporte, o estaba en la calle en espera del autobús. Por otra parte, llegar a la empresa con sus puertas giratorias en un patio enorme y ver como bajábamos de los camiones cientos de personas y todas nos dirigíamos hacia donde mismo: ¡Esas enormes puertas! Una vez terminado mi proceso de capacitación, después de llegar noche a noche y estar en un grupo pequeño de formación acompañada todos los días por mismos compañeros quienes en 20 días de convivencia nos habíamos familiarizado, venia una nueva experiencia: estábamos listos a ser separados en 3 diferentes edificios según nuestra capacitación y comenzar a ejercer en las áreas de trabajo. Llegar a la línea de producción sería una experiencia a veces no tan agradable sobre todo por el lenguaje de las personas a mi alrededor, algunos de mis compañeros hablaban todo el tiempo con palabras altisonantes y eso me molestaba, aún recuerdo a una señora que abiertamente hablaba de temas de sexo o de su intimidad, lo único que pude hacer es ir con mi supervisor y pedirle que me cambiara de zona de trabajo. Recuerdo haber llegado después de una jornada de trabajo con mi mamá y explicarle lo que había experimentado, sus palabras fueron: “en el nuevo mundo laboral, integrarse implica seguir dinámicas establecidas; sin embargo, destacar requiere demostrar talento, responsabilidad y compromiso genuino con el trabajo, pero también para contigo. La clave está en mantener tu autenticidad, aprender de cada experiencia y desarrollarte de manera constante”, asintió: “yo ya te di las bases para que sepas tomar decisiones”. Todo lo dejaba en mis manos, ella confiaba en que, en mi libertad yo sabría tomar decisiones asertivas, desde ese momento en adelante lo que yo decidiera, mis papás confiaban en el hecho de que siempre buscaría mí bienestar, sabían que mi capacidad de agencia era favorecida por mis condiciones; a pesar de las necesidades económicas en mi familia también sentía la libertad de poder dejar de trabajar en ese entorno laboral si esto hubiera sido un bien mayor para mi persona.

En mi experiencia y después de 27 años de trayectoria en la industria manufactura puedo afirmar que la mayoría de los puestos de supervisión, jefaturas o gerencias están ocupadas por el género masculino. generalmente mis jefes han sido un 80% hombres,

por lo que esta experiencia podría reflejar la realidad de otras mujeres en la misma industria. Es frecuente que las mujeres se enfrenten a dificultades para acceder a planes de desarrollo y mejores oportunidades debido a prejuicios como el hecho de que faltaran al trabajo por tener hijos, porque podrían embarazarse o asegurar que no son estables por ser mujeres cuidadoras de padres, hijos o esposos. Durante mis primeros años de trabajo viví de manera personal las experiencias que muchas de las mujeres obreras enfrentan hoy en día. Al inicio de mi trayectoria se acercó un entrenador que tenía varios años de experiencia en la manufactura y me argumentó que veía en mí mucho talento, a los pocos días me invito a salir, al rechazar su proposición determinó que debía permanecer en la línea de producción como al resto de mis compañeros de esta manera parecería que evidenciaba que si deseaba realizar actividades diferentes o de mayor complejidad estaba condicionada a aceptar su invitación. Mientras me desarrollaba laboralmente, también lo hacía profesionalmente a través de mis estudios buscaba nuevas oportunidades. Había descubierto que conforme pasaba el tiempo muchos de mis compañeros visualizaban el trabajo de la manufactura como un estilo de vida permanente, algunos de ellos llegaron a una edad adulta desarrollándose como operadores de producción, veía como las personas de la tercera edad, seguían con la necesidad de seguir en el trabajo debido a precariedades económicas o enfermedades y requerían seguir activos en empresas que pudieran ofrecerles seguridad social.

Actualmente trabajo en otra empresa del ramo manufacturero, ejerzo como gerente de Recursos Humanos y veo en algunas ocasiones dinámicas y formas de trabajo que viví hace ya más de 25 años. Grupos de personas contratadas como operadores de producción, hasta más de 300 personas cada semana; por cada grupo de contratación que se recibe existe un alto porcentaje de mujeres, muchas de ellas mamás solteras, con hijos pequeños, a veces sin apoyo de sus familias, con problemas de hijos con adicciones o involucrados con grupos delictivos. Una realidad que antes no se vivía y que lamentablemente es mucho más frecuente escuchar son las madres y padres que tienen hijos desaparecidos y que su vida está condicionada al malestar emocional de no saber nada de sus hijos.

A pesar de los avances en las políticas y las culturas organizacionales identifico un reflejo de mi historia: jóvenes que llegan a la empresa manufacturera, para afrontar los mismos retos, las mismas luchas, a veces con propuestas que no siempre saben responder como los son: un caso de acoso o de hostigamiento. Y me lleva a pensar que quizás en algunas de estas mujeres surjan las mismas preguntas que me hacía yo tantos años atrás, ¿Qué hacer para poder crecer profesionalmente? ¿Cómo le digo a esta persona que no me gustan sus invitaciones? ¿De qué manera le digo a mi compañera o compañero de trabajo que no me agrada vivir tantas horas de mi vida al lado de una persona que todo el tiempo habla de manera soez o con tantas expresiones altisonantes o de connotación sexual? Y en estos momentos me pregunto ¿Cómo puede estar presente el Campo del Desarrollo Humano en esta realidad social que me implica personalmente?

Capítulo II Problematización

Bourdieu (1980), sostiene que es indispensable construir y deconstruir una serie elementos mediante enfoques teóricos y metodológicos que permitan revelar la naturaleza de los problemas, sus alcances y sus significados. Problematizar implicará entonces cuestionar las suposiciones y premisas establecidas, identificar y analizar las contradicciones además de valorar la pertinencia de las posibles categorías identificadas; así como reconocer que los conceptos abordados no son absolutos, sino construcciones realizadas para valorar su verdadera naturaleza en relación con el tema-problema. Esto permite buscar nuevas perspectivas y enfoques teóricos, además de considerar la complejidad de una realidad social como el malestar emocional en mujeres de la industria manufacturera y su capacidad de agencia.

2.1 La problematización y sus acciones

El proceso de la problematización es fundamental en la investigación de corte cualitativo, ya que posibilita la delimitación del o los problemas, es decir, permite realizar una serie

de acciones, dentro de las cuales se identifica el tema principal, se establecen los límites con respecto al tema-problema, se reconocen también las técnicas, estrategia, así como la identificación del objeto de estudio y los propósitos de esta. Lo que permite destacar la relevancia del estudio dentro de un área de investigación (Sánchez, 1993).

La problematización es “un proceso cuyo producto es el planteamiento del problema” (Sánchez, 1993, p. 1). Se puede definir entonces como la estructura de investigación que dará guía clara al tema-problema que se abordará, donde el investigador podrá situarse en un punto especifico de su investigación. Es entonces que, el tema del presente trabajo es el malestar emocional en las mujeres de la industria manufacturera y su capacidad de agencia, la valoración personal desde una perspectiva de género. Este proceso implicó realizar una reflexión crítica y un análisis profundo del problema para poder lograr la identificación de las causas y consecuencias de este, así como la consideración de diferentes perspectivas teóricas y metodológicas de orden cualitativo. Para Rivera (1998), en el proceso de la problematización, el planteamiento del problema es el centro de toda investigación, la reconstrucción de la pregunta después del proceso de inicio brinda la posibilidad de identificar con mayor claridad la población y el objetivo de estudio. Para esta intervención fueron las mujeres de la industria manufacturera, lo que permitió realizar cuestionamientos para reconocer quiénes son, qué las hace pertenecer y permanecer en este ámbito laboral: ¿Qué caracteriza a estas mujeres que laboran en el ramo de la manufactura?, ¿Cuáles son las situaciones laborales que a estas mujeres les hace cuestionarse su valía personal?, ¿Cómo afrontan los retos tanto en lo personal como en su ambiente de trabajo? La problematización implicó realizar preguntas de investigación de manera que condujeron el proceso del presente trabajo y trazaron una visión clara de hacia dónde dirigir las posibles soluciones: ¿Cómo se puede conocer las experiencias laborales de las mujeres en la industria manufacturera? ¿Es posible Identificar los factores que influyen en su satisfacción y motivación laboral al conocer su contexto personal, educativo, familiar?, ¿De qué manera influye en su bienestar laboral y personal las situaciones de acoso en su trabajo?, ¿Cómo gestionan las dificultades de su hacer cotidiano en su empleo?, ¿Tienen la posibilidad de expresar sus emociones?, ¿Cuentan con alguna red de apoyo?

Así, el proceso de la problematización posibilitó el identificar los problemas que afectan en el entorno laboral a la población de mujeres de esta industria de producción; en conjunto con estos cuestionamientos también fue necesario buscar información sobre esta visión especifica de la realidad de las mujeres en la manufactura.

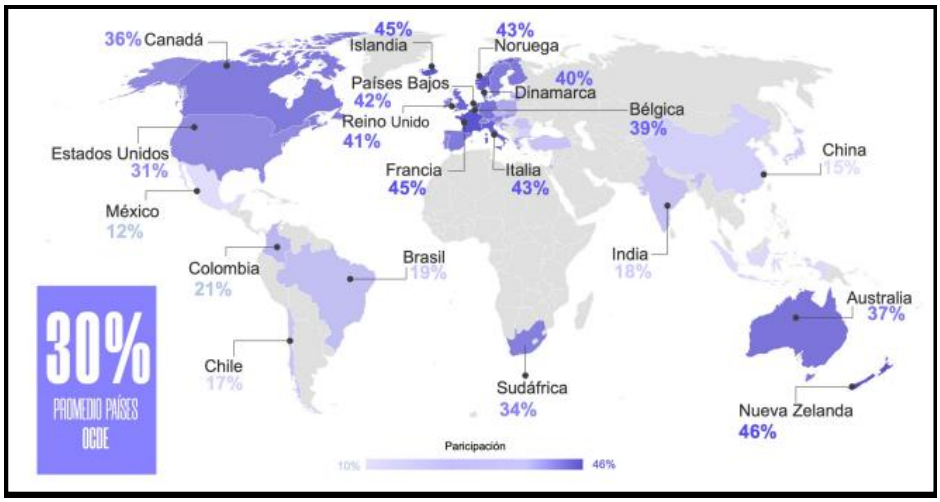
2.2 Contextualización

Me parece relevante definir que es la manufactura y cuál es su alcance. La etimología de la palabra manufactura proviene del latín (manus, “mano”; facere, “hacer”) y está puede ser designada a una gran cantidad de rubros en los cuales el ser humano esta implícitamente involucrado. Manufactura entonces se entiende desde el punto de vista de la ingeniería como: “un mecanismo para la transformación de materiales en artículos útiles para la sociedad” (Barbosa, Mar y Molar, 2019, p. 4), existen antecedentes que refieren que la manufactura ha existido desde los orígenes de la humanidad “desde el inicio de la historia, el ser humano ha tenido que alterar diversos materiales para la creación de distintas herramientas a fin de poder subsistir” (p.4). Manufactura entonces es la creación de productos, es la manipulación o la transformación de un material para convertirlo en un producto determinado; esto ha representado a lo largo de la historia una actividad económica importante en todo el mundo.

Un análisis realizado por el IMCO, (2021) resaltó que en México: solamente 2 de cada 10 empresas del ramo industrial manufacturero cuenta con la participación de mujeres en sus consejos de administración y que la presencia de las mujeres disminuye considerablemente al tratarse de direcciones relevantes, se menciona que a pesar de que el 43% de las plantillas laborales son mujeres, ellas solo ocupan el 13% de cargos de liderazgo. Este análisis revela que los sectores con mayor porcentaje de mujeres en posiciones directivas son el sector salud y el de servicios públicos, mientras que el sector tecnológico presenta un rezago considerable. Desde la perspectiva de género no todas las empresas cuentan con guías o implementación de programas que favorezcan la inclusión, y no siempre se consideran espacios en donde una mujer pueda decidir ejercer

sus derechos, como la maternidad, al mismo tiempo pretender tener un desarrollo profesional exitoso.

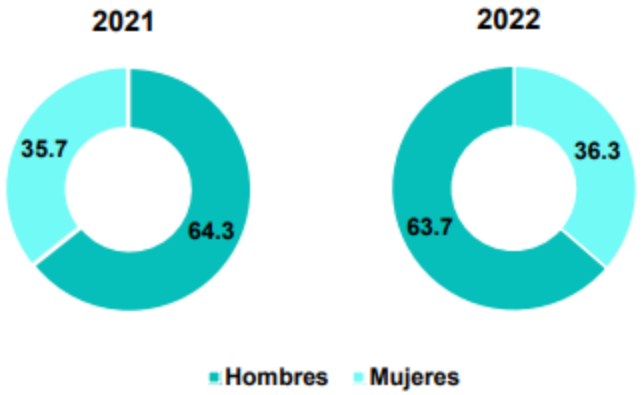
Figura 1. México es el tercer país con menor presencia femenina en los consejos de administración.



Fuente: IMCO (2023)

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el 2022 se registraron 4.9 millones de nuevos empleos en la industria manufacturera, lo que representó el 1.6% de crecimiento respecto al año anterior.

Figura 2. Población concentrada en la manufactura por género en México



Fuente: INEGI, EIAM (2022)

Así mismo de acuerdo con el INEGI (2022), las Industrias manufactureras con mayor participación fueron: fabricación de producto textiles con 63.3%, de prendas de vestir con 61.4%, otras industrias manufactureras, con 54.1%, fabricación de equipo de computación con 51.8%, la Industria del plástico y del hule con 41.3 %. En relación con la población masculina ocupada fueron en la industria de la madera con 87.9 %, en la de bebidas y del tabaco, con 85.5 %, industrias metálicas básicas con 85.0 %, productos a base de minerales no metálicos, con 83.9%, fabricación de productos metálicos con 81.1% y productos derivados del petróleo con 80.3%

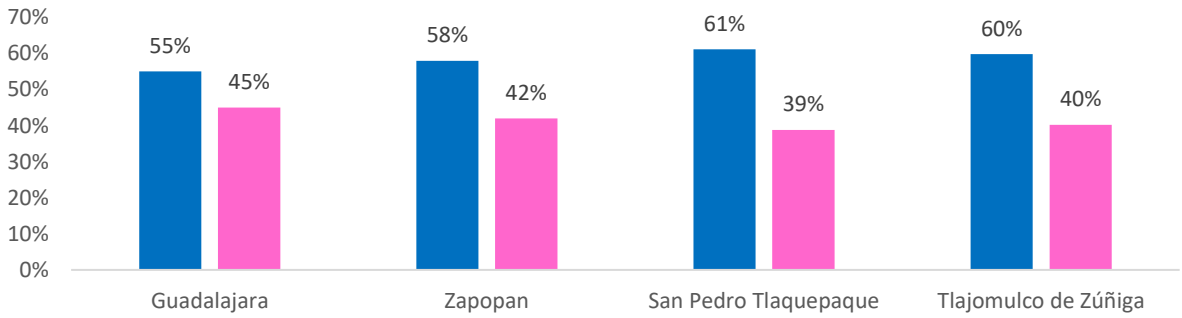
Tabla 1. Personal ocupado en el sector de industrias manufactureras según subsector y sexo.

Sector/ subsector	Miles de personas				Participación (%)			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Industrias manufactureras	**3 116**	**3 139**	**1 734**	**1 791**	**64.3**	**63.7**	**35.7**	**36.3**
Industria alimentaria	528	533	351	353	60.1	60.1	39.9	39.9
Industria de las bebidas y del tabaco	129	135	24	23	84.1	85.5	15.9	14.5
Fabricación de insumos textiles	43	42	16	16	73.2	72.3	26.8	27.7
Fabricación de productos textiles	28	26	45	46	38.6	36.7	61.4	63.3
Fabricación de prendas de vestir	101	96	146	152	40.7	38.6	59.3	61.4
Curtido y acabado de cuero y piel	90	91	51	49	64.0	65.1	36.0	34.9
Industria de la madera	80	72	9	10	89.5	87.9	10.5	12.1
Industria del papel	85	86	33	35	71.8	71.2	28.2	28.8
Impresión e industrias conexas	81	80	43	44	65.0	64.4	35.0	35.6
Productos derivados del petróleo	19	19	5	5	80.1	80.3	19.9	19.7
Industria química	110	110	52	54	67.8	67.0	32.2	33.0
Industria del plástico y del hule	161	163	111	115	59.1	58.7	40.9	41.3
Productos a base de minerales no metálicos	124	122	22	23	84.6	83.9	15.4	16.1
Industrias metálicas básicas	77	82	13	14	85.2	85.0	14.8	15.0
Fabricación de productos metálicos	305	303	70	70	81.4	81.1	18.6	18.9
Fabricación de maquinaria y equipo	95	97	33	38	74.3	71.9	25.7	28.1
Fabricación de equipo de computación	157	171	167	183	48.5	48.2	51.5	51.8
Fabricación de aparatos eléctricos	126	121	78	82	61.7	59.5	38.3	40.5
Fabricación de equipo de transporte	559	572	306	322	64.6	64.0	35.4	36.0
Fabricación de muebles	120	120	42	40	74.2	74.9	25.8	25.1
Otras industrias manufactureras	99	98	115	116	46.3	45.9	53.7	54.1

Fuente: INEGI, EIAM (2022)

En el estado de Jalisco en el año 2024 en el mes de septiembre según datos del Instituto de Información Estadística y Geográfica (IIEG, 2024), se registraron 144,124.00 empleos en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de los cuales 104,461.24 corresponden a la Zona Metropolitana de Guadalajara.

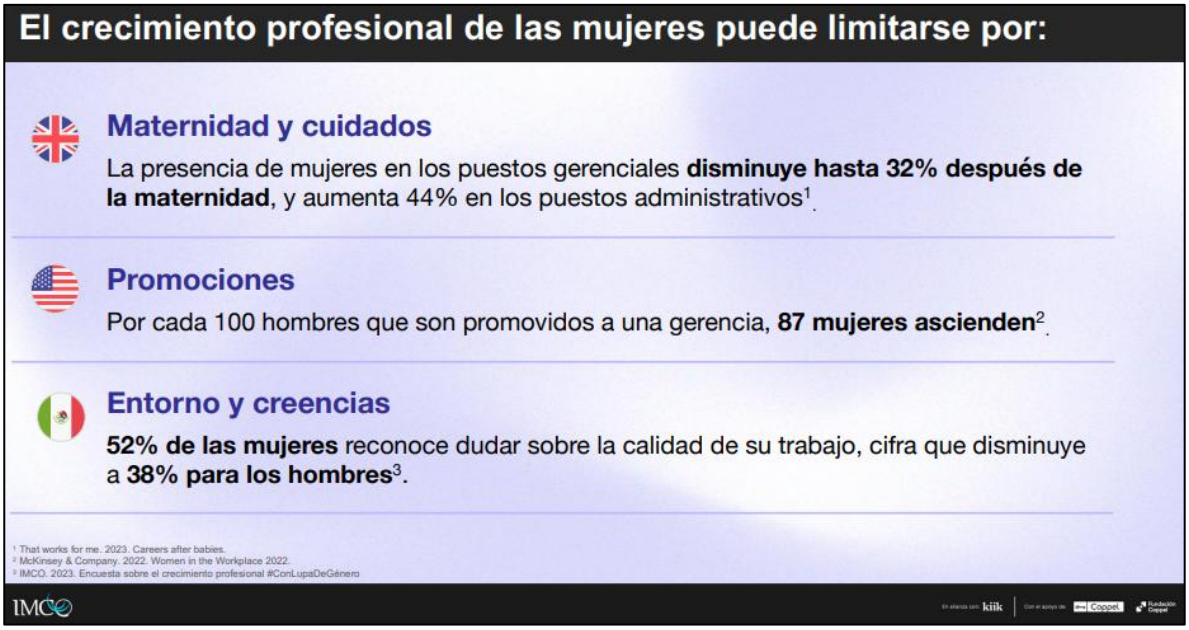
Figura 3. Distribución de porcentaje de mujeres y hombres activos en el mes de septiembre 2024



Fuente: IIEG con información del IMSS (Sep. 2024).

El Foro económico Mundial (WEF, 2024) por sus siglas en ingles Word Economic Forum, realizó una encuesta para analizar en qué medida las empresas de distintas regiones del mundo, ofrecen a las mujeres las mismas oportunidades que a los hombres para llegar a puestos de liderazgo. En una escala del uno al siete, donde un mayor puntaje representa la equidad de oportunidades en las empresas, México obtuvo 3.68 puntos, ubicándolo en la posición 19 de 21 países en la región de Latinoamérica y el Caribe. Por otra parte, IMCO (2023), da cuenta del poco o limitado crecimiento profesional de las mujeres y cuales son algunas de las razones que las limitan.

Tabla 2. Crecimiento profesional femenino.



Fuente: IMCO (2023)

2.3 Primer acercamiento a la población participante

Durante el proceso de investigación, se realizó un encuentro con una persona que ejerce un cargo directivo en una empresa, misma que fungió como escenario del presente estudio. El objetivo de dicha reunión consistió en evaluar la pertinencia del tema desde el Campo del Desarrollo Humano. Se tomo en cuenta su experiencia en la industria manufacturera, así como su formación como egresada de la Maestría en Desarrollo

Humano. De igual manera, se consideró su participación en proyectos que se destacaron por generar un proceso de investigación desde una perspectiva más humana, particularmente en aspectos como: liderazgo femenino en el entorno manufacturero, prejuicios arraigados y las condiciones que influyen en el desarrollo personal y profesional de las mujeres. La conversación aportó elementos valiosos que fortalecieron los fundamentos del presente trabajo. (Orozco, comunicación personal, 2 de septiembre 2024).

Aunado a este trabajo y como parte de este primer acercamiento a la población implicada se realizaron entrevistas desde el paradigma de la investigación cualitativa a 5 mujeres trabajadoras de la industria manufacturera, cuyas edades fluctuaron entre los 22 y 45 años, además de considerar que las mujeres entrevistadas tenían diferente periodo de antigüedad laboral. El encuentro con las trabajadoras se llevó a cabo de manera presencial y de forma individual, con una duración aproximada de 40 minutos por participante en un espacio físico en donde ellas se pudieras sentir seguras y libres de poder expresarse. A través de estas entrevistas se obtuvo una visión profunda de sus vivencias personales, donde resaltaron las razones que les permiten sostener jornadas laborales a veces extensas, algunas de ellas expusieron sentirse motivadas en gran medida por circunstancias económicas. En sus testimonios se evidenciaron los desafíos que enfrentan dentro de las líneas de producción, especialmente en relación con situaciones de acoso laboral, hostigamientos y afectaciones emocionales. Asimismo, expusieron las medidas que ponen en práctica y cómo gestionan acciones para procurar su cuidado, fomentar su desarrollo y consolidar su crecimiento personal y laboral.

Como parte del proceso de problematización, se elaboró el árbol de problemas y su respectivo análisis.

2.4 Árbol de problemas

La estrategia del árbol problema permitió identificar con precisión el problema central, así como planificar y analizar la posible recurrencia de distintas problemáticas vinculadas. Esta herramienta facilitó la organización de las raíces y de los efectos de

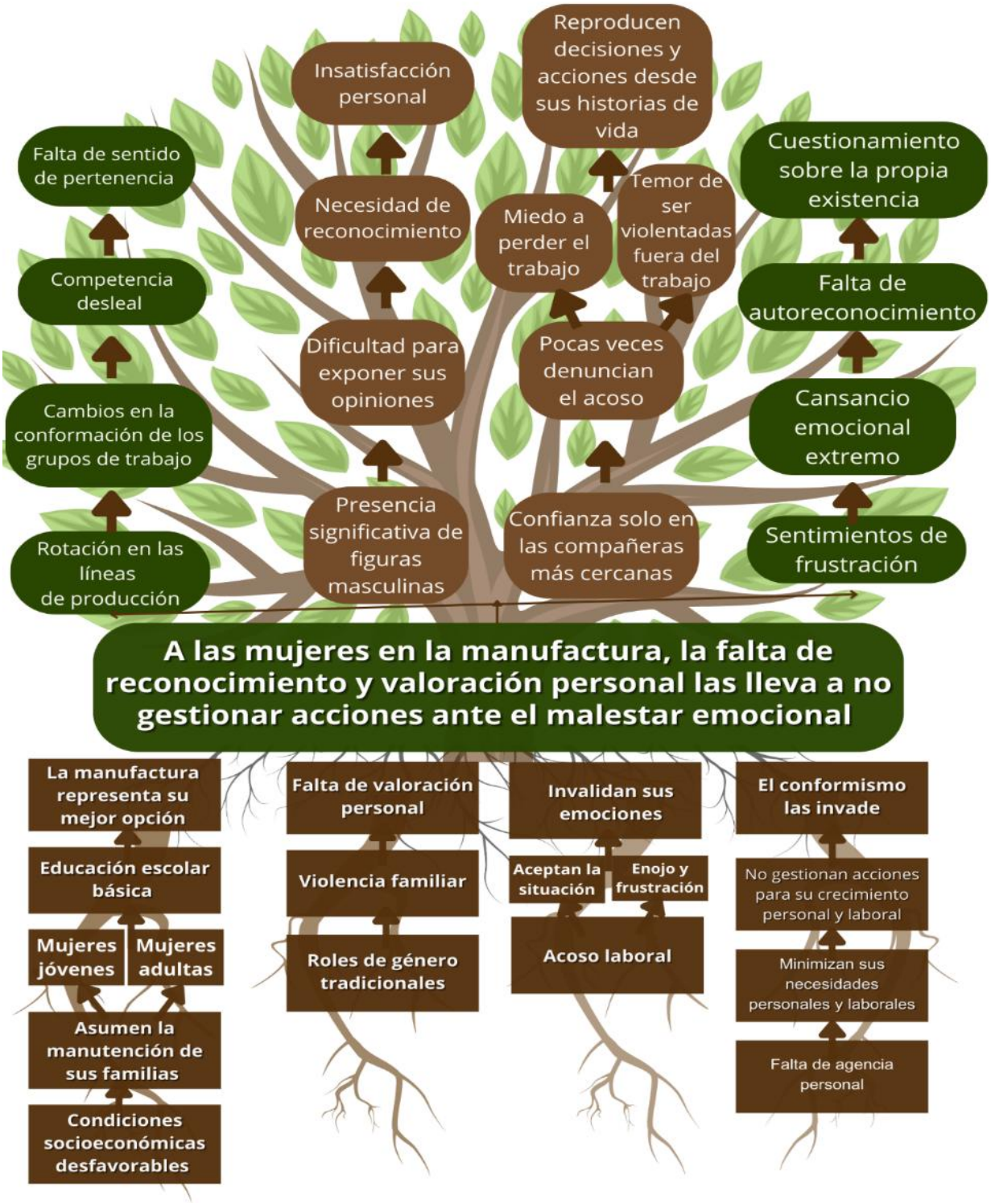
dichas problemáticas en las ramas del árbol al proporcionar una representación visual y analítica del fenómeno observado, además de que evidenció la visualización de como una situación concreta puede tener uno o múltiples factores de afectación. Es por ello, que resultó indispensable la clarificación del problema central, el reconocimiento de los problemas circundantes, así como sus consecuencias, la identificación de las causas objetivas que los origina y los efectos que de estas derivan. (Miles & Huberman, 2020). Fue por ello por lo que resulto indispensable la estructura de un esquema que permitió tener un panorama amplio y organizado.

Martínez y Fernández (2008), establecen que, el árbol de problemas es una herramienta participativa que fomenta la creatividad para identificar y organizar la información relacionada con un problema, crea un modelo de relaciones y causas que lo puedan explicar y justificar, colocando en el centro o tronco del árbol el problema central. Esta herramienta posibilita en un grupo o comunidad realizar un análisis de la información y considerar que un problema no es la falta de solución sino el estado negativo existente o la ausencia de algo. Se estructura de forma ascendente lo que permite reconocer otros posibles efectos que surgen de este análisis. (Sánchez, 2007).

También las funciones de un árbol de problemas incluyeron organizar y estructurar la información para identificar sus causas y consecuencias, así como relacionar los efectos que emergen del problema central, lo que facilita identificar patrones y relaciones entre las variables involucradas. Esto proporciona una visión panorámica pero clara del problema, sus causas y efectos (Miles & Huberman, 2020).

A continuación, se muestra el gráfico del árbol problemas desarrollado a través del cuestionamiento de cómo gestionan sus recursos las mujeres de la manufactura ante el malestar emocional y la desvalorización personal.

2.4.1 Esquema del árbol de problemas



2.4.2 Análisis del árbol de problema

La realización del árbol de problemas fue fundamental para la clarificación del problema central y estructuración de la pregunta de intervención y los propósitos de este trabajo de obtención de grado. Al respecto López, (citado en González, Sánchez y Hernández, (2023), afirma que “en innumerables ocasiones, la primera etapa de la planificación parece obvia y fácil de realizar, sin embargo, para definir bien un objeto, es necesario haber identificado correctamente el problema que se quiere resolver” (p.1).

A través de esta estrategia fue posible evidenciar la presencia de diversos problemas, sin embargo, al establecer las prioridades para determinar la importancia de cada uno de ellos en relación con los efectos y sus consecuencias, quedó establecido como problema central: que las mujeres en la manufactura la falta de reconocimiento y valoración personal las lleva no gestionar acciones ante su malestar emocional. Se identificó que dicha población, que se desarrolla como operadoras de producción, se caracterizan por vivir en condiciones socioeconómicas desfavorables. Una vez incorporadas a las líneas de producción, un alto porcentaje de mujeres asumen el rol de proveedoras económicas principalmente en sus hogares. Esta condición restringe significativamente el tiempo disponible para su desarrollo personal y profesional, al mismo tiempo que intensifica los desafíos financieros que enfrentan en el ámbito doméstico. La rutina laboral se convierte en un círculo cerrado entre trabajo y el hogar, lo que desfavorece sus posibilidades de acceder a espacios de formación, promoción o acercamiento de roles de liderazgo dentro de las empresas en donde trabajan. En este contexto, la seguridad económica se posiciona como la prioridad, desplazando el bienestar personal y la aspiración educativa, incluso cuando la propia fuente de trabajo pueda ofrecer programas de capacitación. Para algunas trabajadoras, transcurren años antes de que logren visualizar la educación como una vía accesible para diversificar sus actitudes laborales y acceder a mejores condiciones salariales. Esta dinámica refleja una estructura de oportunidades profundamente condicionada por el género y el rol social asignado a las mujeres, lo que perpetúa la desigualdad en el acceso a funciones estratégicas dentro del entorno productivo (Castañeda, 2016).

Dentro de sus hogares, algunas mujeres enfrentan situaciones de violencia física y emocional que las condiciona no solo a adoptar roles tradicionales de género sino también vivir en un ambiente que las demerita constantemente. Esta dinámica afecta profundamente su valoración personal, limita su capacidad de agencia, y su capacidad de expresar ideas creando una fuerte necesidad de reconocimiento tanto en el entorno familiar como en el entorno laboral. Con frecuencia, optan por guardar silencio ante sus emociones, lo que se traduce en un malestar interno que se transforma en enojo o frustración. Este dolor se intensifica frente al acoso laboral, el cual pocas mujeres se atreven a denunciar por miedo a perder su empleo o sufrir represalias dentro y fuera del trabajo, sumado a este malestar, existe en algunas de ellas el miedo a ser juzgadas como las culpables o criticadas por las compañeras. En ocasiones, el entorno no favorece a estas mujeres, quienes no logran ver más allá de los roles asignados: proveedoras, cuidadoras del hogar, responsables de atender tanto sus propias necesidades como las de quienes las rodean. Algunas de estas mujeres, al no reconocer sus necesidades personales y laborales, no gestionan acciones para sentirse satisfechas en los diferentes contextos en los que participan, pareciera que las invade cierto conformismo, pero al mismo tiempo se conflictúan porque se viven con frustración, insatisfechas, y con cansancio emocional o físico, además de plantearse cuestionamientos acerca de su propia existencia y valía.

A partir de estas vivencias y estados emocionales, se identificaron los elementos claves que permitieron un análisis del árbol de problemas, como punto de partida para comprender con mayor puntualidad la realidad que enfrentan estas mujeres. Después se continuó con el primer acercamiento a la población implicada a través de entrevistas de corte cualitativo para dar continuidad con en el reconocimiento de las experiencias de las mujeres que trabajan en la industria manufacturera.

2.5 Entrevistas desde el paradigma de la investigación cualitativa

Con el objetivo de avanzar en el proceso de problematización y recopilar la información relevante que permitiera el reconocimiento y la comprensión de la

experiencia de la población implicada, se realizaron entrevistas semiestructuradas de corte cualitativo. Esta herramienta metodológica facilitó el acceso a vivencias, percepciones y significados que no siempre se expresan en otros espacios. “Una conversación que tiene una estructura y un propósito, en la investigación cualitativa, la entrevista busca entender el mundo desde la perspectiva del entrevistado, y desmenuzar los significados de sus experiencias” (Álvarez-Gayou, 2003, p. 109).

Fue de gran relevancia establecer una escucha activa; no solo entender las palabras que el entrevistado mencionaba sino también captar el tono, las emociones y el lenguaje corporal del mismo, así como establecer confianza. Durante el flujo de las entrevistas fue importante mantener su estructura y respetar lo que la persona deseaba compartir. Una vez que se concluye la entrevista, el entrevistador debe de tener la capacidad de sintetizar la información recibida y poder analizar de manera coherente y significativa su contenido (Álvarez-Gayou, 2003). Se llevaron a cabo 5 entrevistas con mujeres trabajadoras de la industria manufacturera, con edades entre los 24 y 45 años. Se siguió una guía preguntas (Apéndice A), con el propósito de conocer y reconocer en cada una de ellas, su experiencia y trayectoria en la manufactura. Previo a las entrevistas se le dio a conocer y firmar a cada participante el consentimiento informado (Anexo 1) con la finalidad de que conocieran las condiciones éticas en que se darían las entrevistas y el cuidado de su información. Las cuales fueron grabadas para uso académico exclusivamente, donde también se les asignaron seudónimos para resguardar su identidad de las participantes, de esta manera se atendió a las condiciones éticas y de confidencialidad de la investigación cualitativa.

En la siguiente tabla se muestran los datos de la población entrevistada.

Tabla 3. Datos generales de las personas entrevistadas

	Nombre	Edad	Situación Conygal	Antigüedad en el trabajo	Escolaridad
E1	Eren	24 años	Soltera	3.7 años	Bachillerato
E2	Nay	34 años	Casada	1.8 años	Secundaria
E3	Mary	43 años	Divorsiada	6.7 años	Secundaria
E4	Vale	31 años	Casada	4.5 años	Bachillerato
E5	Tere	34 años	Casada	2.5 años	Secundaria

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas semiestructuradas.

Los tópicos de las entrevistas fueron:

- Capacidad de agencia
- Malestar emocional
- Valoración personal

La información recabada de las entrevistas, así como su análisis fue de utilidad en la elaboración de las categorías preliminares.

2.6 Identificación de categorías preliminares

Al realizar el análisis de la información de las entrevistas realizadas, se identificaron algunas constantes en las respuestas de la población participante, que se reconocieron como unidades de sentido, las cuales favorecieron la identificación de categorías preliminares que se muestran a continuación: a) No reconocer mis capacidades me ha imposibilitado para tomar decisiones, b) Ante la presión de los demás se ve afectado mi bienestar emocional, c) al no sentirme valorara, pierdo la motivación para lograr mis objetivos.

2.6.1 No reconocer mis capacidades me ha imposibilitado para tomar decisiones

Algunas de las mujeres entrevistadas manifestaron su dificultad para tomar decisiones, argumentaron tener condiciones de vida que las orilló a no elegir, sino aceptar lo que las demás personas les proponían como un estilo de vida, ya sea en el ámbito familiar o en el laboral.

> Me sentí incapaz de tomar decisiones en mi vida, a menudo aceptaba lo que otros proponían o me imponían, tanto en la familia como en el trabajo, al sentir que no tenía otra opción aceptaba sus imposiciones o consejos, aunque esto me dejara en el fondo sintiéndome mal emocionalmente, esto afecta mi autoestima y sentido de control sobre mi vida. (“Eren”)

En este sentido otra de las mujeres entrevistadas compartió: “a veces siento que no tengo otras elecciones y que soy la responsable de mi familia, por eso trabajo en esta empresa, aunque tengo sólo19 años y deseaba estudiar” (“Vale”).

Estas mujeres se han visto restringidas ante la poca libertad de tomar sus propias decisiones, por las diferentes condiciones que las han acompañado a lo largo de sus vidas, es decir; la influencia de las normas sociales y culturales que les han impuesto expectativas sobre su rol femenino, con responsabilidades en torno al cuidado de hijos, así como el posponer u olvidarse de una meta persona educativa. Algunas de las entrevistadas refirieron tener la influencia de algún miembro de su familia que ha tenido peso en sus elecciones o un condicionamiento en su entorno laboral por parte de sus jefes o compañeros: “todo el tiempo me siento obligada a realizar acciones y actividades que no siempre deseo, pero que favorecen el desarrollo de mi familia, así que termino por acceder por el bien de los demás” (“Tere”).

De acuerdo con Bandura (1997), la capacidad de controlar la propia vida es fundamental para la persona, así como el fortalecimiento de su agenciación humana, que se manifiesta a través de características esenciales que operan por medio de formas como la toma de decisiones de manera libre al favorecer la autorrealización.

2.6.2 Ante la presión de los demás, se ve afectado mi bienestar emocional

Al hablar de presión las mujeres entrevistadas no se referían solo al contexto laboral sino también su situación familiar, en este último, manifestaron vivir en un ambiente de violencia física y emocional e incluso llegar a sentir vergüenza por su falta de desarrollo educativo, lo que las ha mantenido en una constante incertidumbre de lo que podría suceder si no cumplen con las expectativas de los demás. Como mencionó una de las entrevistadas:

> Últimamente me siento estresada por las actividades que realizo además de las situaciones que enfrento en familia, a veces surgen nuevos problemas y me bloqueo, mi cabeza se pone en blanco y no sé cómo reaccionar, eso me hace sentir mal debido a que me responsabilizo de lo que sucede con los demás, sea en el trabajo como en la familia, en otras ocasiones, en mi casa me siento también mal debido a que antes de que mi papá nos abandonara era muy violento conmigo y con mi mamá, eso me bloqueaba aún más. (“Eren”)

Al no cumplir con lo esperado en el entorno laboral y familia, estas mujeres se viven en un constante malestar emocional; con miedo, frustración incluso enojo si no aseguran el apoyo económico a sus padres y a veces hasta hacerse responsables de los demás miembros de su familia, porque crecieron con las consignas de apoyar económicamente y cuidar a quienes dependen de ellas, así como vivirse necesitadas de reconocimiento: “soy el soporte más fuerte para mi mamá que está enferma y yo le ayudo porque mi papá nos abandonó” (“Eren”).

Una de las participantes también compartió:

> Siento que muchas de las cosas que me hacen sufrir son causadas por todo mi entorno y la gente que me rodea, […] viví sola con mi mamá y ella estaba muy triste siempre, así que fui yo quien trató de sacarla adelante, comencé a trabajar y estaba en el proceso de aprendizaje de las cosas y a veces sentía que no era valorada […] creo que estaba triste como mi madre, también pasé muchos

> días en mi trabajo sintiéndome siempre con muchas ganas de llorar, pero no se lo decía a nadie ni siquiera a mi mamá ya que ella dependía de mí. (“Vale”)

Las dinámicas de reproducción social han llevado a que las mujeres trabajadoras reevalúen su percepción emocional frente a las presiones derivadas de la precariedad económica y social. Al incorporarse al ámbito laboral, afrontan dificultades no sólo para adaptarse al entorno de trabajo ante la falta de reconocimiento, también presentan tensiones que se pueden ver reflejadas en su bienestar físico, emocional y en sus relaciones interpersonales, o bien, les generan una incapacidad para comprender o gestionar acciones ante su situación laboral (Preciado, Aldrete, Oramas, y Santes, 2008).

2.6.3 Al no sentirme valorada, pierdo la motivación para lograr mis objetivos.

Algunas de las mujeres entrevistadas mencionaron la constante necesidad de ser valoradas por el trabajo que realizaban y el esfuerzo que conlleva trabajar, ser madres, cuidadoras de sus padres, ser parejas o esposas. Mencionaron no saber definir las razones de porque estaban tristes o enojadas, pero todas manifestaron la importancia de contar con alicientes que las hicieran sentir que se valoraba el esfuerzo cotidiano por llevar adelante la vida, tanto en lo familiar como en lo laboral. Al respecto una de ellas mencionó:

> ¡Quisiera que se valorara más mi trabajo! muchas veces creo que no se dan cuenta de lo que hago, en mi casa casi nunca agradecen lo que hago y en el trabajo es igual, siento que mis compañeros no me prestan atención, que no existe buena comunicación entre nosotros y que no les importa la forma en la que a veces vengo, por lo que esto me hace sentir sola y desvalorada, además pocas veces mi jefe reconoce lo que hago, nunca me ha tocado que me diga alguna expresión que me haga saber que valoran lo que hago. (“Tere”)

Otra de las mujeres entrevistadas comentó sentirse triste y poco reconocida con respecto su esfuerzo realizado:

> Siempre estuve al pendiente de muchas situaciones en mi familia hasta que mi mamá murió, nunca recibí de parte de ella un elogio o un comentario positivo y eso me da mucha tristeza ya que pienso que ella debió de decirme lo mucho que reconocía todo mi trabajo, por otra parte, mi jefa, aunque a veces si me dice que hago bien las cosas siento que no es real, es como si mintiera sobre su agradecimiento ya que han reconocido a otros compañeros ¡a mi jamás me reconoce delante de los demás! (“Mary”)

Rogers (2020), refiere que las personas buscan la autorrealización, pero en algunas ocasiones esta viene condicionada por las expectativas o juicios externos que condicionan el valor propio. Enfatiza la importancia de un entorno que facilite la aceptación incondicional para el favorecimiento desarrollo personal que les permita ser fieles a su experiencia interna y alcanzar sus metas.

El acercamiento con las mujeres a través de las entrevistas de corte cualitativo permitió realizar la detección de necesidades e identificación de problemáticas.

2.7 Detección de necesidades

- Las mujeres entrevistadas expresan su necesidad de ser escuchadas tanto en sus hogares como en los diferentes espacios del ámbito laboral, estas mujeres deciden guardar silencio y reservarse sus opiniones, porque han aprendido a hacerlo de esta manera ya que constantemente no son tomadas en cuenta.
- De recibir reconocimiento sobre el desempeño de su trabajo por parte de su autoridad inmediata, ya sea el supervisor o su líder, para tener una motivación que les aliente para continuar todos los días en este esfuerzo diario que realizan al cumplir con sus jornadas de trabajo. Así como también recibir muestras de agradecimiento por parte de sus familias, ante sus esfuerzos realizados cada día por atender a las necesidades económicas de los demás.

- Necesitan cuidar su permanencia en el trabajo en la línea de la manufactura, porque son las proveedoras económicas de sus familias, o comparten la responsabilidad con otro miembro de esta, incluso algunas de ellas son muy jóvenes y asumen este rol de manera natural, como algo inherente a su género y están dispuestas a sobrellevar los que sea necesario para aportar al sustento de sus hogares.
- Reconocen que es importante equilibrar las demandas laborales y sus tareas domésticas, ya que acumulan cansancio, desánimo, y sentimientos de culpa particularmente las que son madres de familia o las que asumen el rol de cuidadoras de sus madres.

2.8 Problemática identificada

- Ante las condiciones de vida de estas mujeres reconocen que no son libres de tomar sus propias decisiones. Sus elecciones las basaron en las necesidades de los demás, sean padres, parejas o hijos ante lo cual las hizo sentirse limitadas por las circunstancias y dependientes de lo que, los demás esperaban de ellas.
- La poca satisfacción que tienen en relación con sus aspiraciones personales y laborales, donde sus proyectos personales de vida estuvieron supeditados a sus dinámicas familiares tradicionales y con falta de recursos económicos, que las colocaron en situaciones que tuvieron que cumplir con las expectativas y necesidades de los demás. Esta falta de oportunidades de crecimiento profesional y su malestar emocional les dificultó su capacidad de gestionar sus recursos personales, es decir, su capacidad de agencia.
- Estas mujeres vivieron reservándose sus emociones, consideraron que no hay tiempo para darles un lugar, ni tampoco que los otros puedan recibir y entender su malestar emocional, sobre todo al no ser escuchadas o al verse acosadas laboral y sexualmente, ya que el temor de perder el trabajo es más

poderoso que externar sus emociones o sus necesidades ante el derecho de contar con un espacio seguro y de respeto en el trabajo.

Para finalizar el proceso de la problematización y sus acciones a continuación se da cuenta del objeto de estudio, la pregunta de intervención y los propósitos de esta.

2.9 Objeto de estudio

La experiencia de vida en las mujeres de la industria manufactura, se ve afectada de manera significativa por factores vinculados a las condiciones familiares que las instalan como proveedoras de sus hogares, con limitaciones educativas, o económicas, con una constante falta de reconocimiento hacia sus esfuerzos y logros, incluso con situaciones de acoso laboral, ante lo cual se han vivido con malestar emocional.

Estos aspectos han influido en el proceso de gestionar sus propios recursos en beneficio de su desarrollo personal y profesional por lo que se identificó la capacidad de agencia como objeto de estudio en esta población y esto permitió visibilizar las barreras estructurales y los desafíos cotidianos que tienen que afrontar; la agenciación humana hace referencia a la capacidad de las personas para actuar de manera deliberada, ejercer control sobre sus decisiones y transformar su entorno. Es la habilidad de tomar decisiones conscientes y llevar a cabo acciones para alcanzar metas, a pesar de las limitaciones externas o internas. La agencia está vinculada a la autoeficacia, donde la persona tiene la capacidad para influir en los eventos que afectan su vida (Bandura, 2003).

2.10 Pregunta de intervención

¿Cómo favorecer en las mujeres de la industria manufacturera el reconocimiento de su capacidad de agencia ante el malestar emocional que viven tanto en el ámbito personal como en el laboral?

Para responder a la pregunta de intervención se plantearon los siguientes propósitos.

2.11 Propósito general

Promover en un grupo de mujeres de la industria manufacturera, un espacio de escucha en la modalidad de taller en el que puedan reconocer y gestionar reflexivamente su capacidad de agencia en la toma de sus propias elecciones y decisiones.

Propósitos particulares:

- Favorecer la expresión de las emociones en la población participante en el reconocimiento de su malestar emocional ante las situaciones que viven en el ámbito laboral y personal.
- Reconocer las formas de relación en las que participa la población implicada, que las han anclado desde sus historias de vida y que tienen una influencia en torno a su valoración personal como mujeres.

Una vez concluido del proceso de la problematización y sus acciones, se exploraron las principales líneas de investigación identificadas en las categorías preliminares para la construcción de la fundamentación teórica, para lo cual se realizaron búsquedas en artículos, libros y trabajos de obtención de grado en relación con el marco epistemológico que da sustento a este trabajo.

Capítulo III Fundamentación Teórica

El marco teórico es esencial para la investigación, ya que proporciona la base conceptual y teórica para abordar un problema de estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), implica la recopilación, revisión y análisis de teorías, conceptos y antecedentes relevantes que sustenten el enfoque de la investigación. Es en esencia, el fundamento que permite delimitar el problema, y guiar la futura interpretación de los resultados.

El desarrollo del marco teórico incluyó identificar las principales teorías y enfoques que se relacionaron con el objeto de estudio, que fue la capacidad de agencia, donde se destacaron investigaciones previas que aportaron datos relevantes. Este proceso no solo ayudó a justificar el estudio desde una perspectiva académica interdisciplinar del campo del Desarrollo Humano, sino que también aseguró un entendimiento profundo del problema y sus contextos.

En referencia al marco teórico, se menciona que este sirve como enfoque conceptual (Creswell, 2018), que orienta tanto el diseño metodológico como la discusión de los hallazgos. Sin esta estructura teórica, la investigación carecería de dirección y coherencia, y se demeritaría su contribución al conocimiento científico. Así, el teorizar implica analizar o aplicar las teorías para explicar los fenómenos, situaciones o problemas. Este proceso implicará abstraer conceptos, establecer relaciones entre ellos y formular supuestos que permitan comprender y percibir los eventos (Hernández, et al., 2014). La teoría juega un papel fundamental en la intervención social, ya que actúa como una guía estructurada para comprender problemas sociales complejos; como el malestar emocional de las mujeres en la industria de la manufactura ante el acoso laboral. También permite diseñar estrategias de acción e interpretar resultados. En este contexto, la teoría proporciona una base conceptual que ayuda a explicar las causas, dinámicas y consecuencias de los fenómenos sociales. La teoría actuará como herramienta organizadora que permite delimitar el problema de investigación (Hernández, et al., 2014). Por lo que fue necesario realizar un abordaje teórico desde una perspectiva humanista-existencial para llegar al campo del Desarrollo Humano, seguido del establecimiento de un orden de los contenidos que respondieron a una postura epistémica interdisciplinar que posibilitó fundamentar el objeto de estudio y los elementos constitutivos del tema-problema para impulsar la producción de conocimientos.

3.1 Orígenes de las teorías humanistas-existencialistas

La Psicología Humanista-Existencial se cimienta en principios metodológicos, filosóficos y epistemológicos que valoran la experiencia subjetiva, la libertad, y la búsqueda de

sentido de vida. Desde la perspectiva existencialista, autores como Kierkegaard (1813-1855), Sartre (1813-1855), Husserl (1859-1938), Heidegger (1889-1976) y Buber (1878-1965), establecieron las bases para comprender la importancia de la autenticidad y responsabilidad individual en el Desarrollo Humano (Ameijeira, comunicación personal, 18 de enero 2024).

Es Kierkegaard (1813-1855), quien centrará su mirada en la importancia de la existencia individual y la relación personal con Dios. Filosofo danés quien fue considerado precursor del existencialismo. “En primer lugar, el hombre es una síntesis de cuerpo y alma. A través del cuerpo y el alma los hombres pueden descubrir las posibilidades y las limitaciones de su propia existencia” (Fazio, M. 2007, sección de Síntesis de alma y cuerpo, párrafo 1). Por su parte Husserl (1859-1938), “consideró que la intencionalidad producía solo un tipo de conocimiento, el que la persona obtenía al dirigirse a su entorno, pero obviaba el conocimiento procedente del propio interior” (Tobías y García-Valdecasas, 2009, p.441). Su principal contribución fue la fenomenología trascendental, que buscaba analizar los fenómenos tal como aparecen en la conciencia del ser humano y excluye prejuicios y suposiciones previas. Para Husserl, la introspección puede abordarse desde dos perspectivas principales: una que pone énfasis en la intencionalidad con la conciencia y otra que se enfoca en los procesos que una persona experimenta de manera subjetiva.

En cuanto al método fenomenológico, Husserl subraya su esencia a través del concepto de la filosofía griega: la epojé, término que significa “suspensión” o “detención”, que implica neutralizar o poner entre paréntesis todos los aspectos de la vida consciente que normalmente condicionan a la persona, con el propósito de llevar a cabo un análisis fenomenológico auténtico que permita regresar a la experiencia misma y libre de juicios previos (Tobías y García-Valdecasas, 2009). Buber (2023), da importancia el diálogo con el otro y las relaciones auténticas para construir una sociedad más humana y comprensiva. Su filosofía influyó en campos como la psicología humanista, la educación y la ética, a través de la promoción de valores como la empatía, la alteridad, es decir, la capacidad de reconocer y valorar al otro y la comunidad. También aborda preguntas fundamentales sobre la naturaleza humana, como es la relación del ser humano con el

mundo, con sus semejantes y con el infinito. Además, reflexiona sobre cómo los encuentros auténticos y el dialogo son esenciales para comprender la existencia del ser humano.

Es durante los años 60 en el pasado siglo XX, en un periodo marcado por la agitación social y el surgimiento de nuevos valores, se desarrollan teorías psicológicas y psicoterapéuticas. En Estados Unidos de América, emergió un movimiento humanista ante la agitación. Su desarrollo se llevó a cabo en un momento particularmente receptivo, después de un largo periodo de incubación ideológica, la psicología humanista atraía a los estudiantes que no estaban de acuerdo con el conductismo mecanicista y el psicoanálisis freudiano y esto los hacia anhelar una psicología centrada en la persona, que creyera en la libertad y la dignidad humana. Es en los años sucesivos se iniciarán nuevos pensamientos o movimientos teóricos dentro de la psicología provenientes de Maslow (1908-1970), Rogers (1902-1987), Perls (1893-1970), Frankl (1905-1997), Fromm (1900-1980). Todos interesados en la existencia del ser humano (Villegas, 1986).

Tanto filósofos como psicólogos han adoptado enfoques fenomenológicos desde perspectivas variadas, como la Gestalt, el existencialismo y el humanismo. En todos ellos, se entrelazan la filosofía y la psicología bajo el dilema planteado por Heidegger: la existencia precede a la esencia. Este principio lleva a considerar que el eje central de la psicología debe ser la existencia humana, entendida como una experiencia que ocurre en el presente, exenta de referencias temporales del pasado y el futuro. Asimismo, se reconoce que la realidad humana es el resultado de las percepciones únicas de cada individuo sobre su entorno, mientras que cada persona posee la libertad de tomar decisiones que configuren su propio mundo íntimo y singular. Tanto Rogers como Maslow, instauraron los cimientos de la Psicología Humanista, cuyos planteamientos pueden ser aplicados a diversos campos como la psicoterapia, la educación, así como el ámbito laboral (Arias, 2015).

En la actualidad el humanismo representa una postura que intenta responder a las complejas interrogantes de las sociedades modernas en relación con la ciencia y la tecnología, las guerras, el terrorismo, las situaciones de pobreza, las fracturas interpersonales y la miseria en mundo. Apunta no sólo hacia la reflexión sobre quién es

la persona, sino que, impulsa acciones tendientes a humanizar el encuentro con los otros y el entorno social, da cuenta de una práctica transformadora de la existencia humana (Rodríguez, 2008).

La exploración de los orígenes de las teorías humanistas-existencialistas adquiere relevancia en el desarrollo de esta intervención para comprender cómo desde la noción de persona y su potencial de elección se configura la capacidad de agencia. Desde la perspectiva de este trabajo alude a contextos laborales caracterizados por jerarquías rígidas y prácticas de acoso laboral que dan lugar al cansancio emocional de las mujeres en la industria de la manufactura. Así, reconocer la centralidad de la persona implica visibilizar que estas trabajadoras poseen recursos internos para transformar sus condiciones y resignificar sus experiencias. Bandura (1997) afirmará que, desde el enfoque humanista, la agencia no se limita a la acción individual, sino que se vincula con la posibilidad de construir entornos más equitativos y respetuosos, donde las personas pueden ejercer decisiones libres y conscientes. Esp por ello que la mirada humanista-existencial ofrece un marco para comprender y fortalecer la capacidad de agencia en poblaciones vulnerables, como las mujeres trabajadoras dentro de la industria manufacturera de tecnología, quienes en su entorno laboral podrían afrontar dinámicas que afectan su bienestar emocional y su valoración personal.

3.1.1 El surgimiento del campo del Desarrollo Humano

Con el transcurrir de los años el hombre ha creado técnicas, pensamientos y trabajos que llevan hoy a comprender con mayor claridad su comportamiento, su relación con los demás y su entorno. Estas teorías, surgen y evolucionan a través de los hombres y mujeres que, por experiencia personal, por investigación o por su entorno y relaciones, facilitaron el camino a quienes hoy se preparan para obtener mayor conocimiento en lo que se denomina el campo del Desarrollo Humano.

El Desarrollo Humano como campo es el resultado de un proceso complejo, iniciado por Rogers en los años 60. Puede analizarse desde enfoques antropológicos y

sociales ya sea a nivel individual o social, con abordajes en áreas de estudio como la psicología y la educación.

Desde su concepción Lafarga (2010), menciona que el Desarrollo humano busca potencializar el crecimiento de los individuos, grupos y comunidades, en todas las diversidades de relaciones y contextos, y este puede considerarse como campo académico debido a sus cimientos teóricos. Así entendido como Desarrollo Humano, se originó en nuestro país con la actividad profesional de Juan Lafarga, sacerdote Jesuita que después de un periodo de estudio en Estados Unidos se incorpora en México en la Universidad Iberoamericana (UIA). Para 1968 llevaría el Enfoque Centrado en la Persona a una diversidad de formaciones profesionales como: sacerdotes, educadores, religiosas, psicólogos, esto con el propósito de permearlo como entrenamiento en la facilitación de las relaciones interpersonales a la mayor cantidad de actividades posibles y favorecer el crecimiento del ser humano. En 1975 en colaboración con José Gómez del Campo, logró gestionar y crear la Maestría en Desarrollo Humano en la ciudad de Guadalajara en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), esta labor llevo a constituir una de las sedes de más importantes en la difusión del campo del Desarrollo Humano en el país (Aguilera, 2006). Por su parte Lafarga (2010), refiere que el Desarrollo Humano tendrá sus cimientos en la promoción de la salud de las personas, por lo que no es exclusivo de una disciplina o una ciencia, sino que se extiende a diversos campos. Si el objetivo del ser humano es crecer y desarrollarse, entonces la armonización de sus necesidades, la orientación y el acompañamiento serán procesos que promuevan su crecimiento y su bienestar. Es por lo que se infiere que existe la necesidad de formar personas capaces de facilitar y promover el Desarrollo Humano desde la idea fundamental de que dentro de cada individuo existe una tendencia natural al crecimiento. También establece que, como disciplina científica el Desarrollo Humano se fundamenta en la experiencia y en la investigación de los procesos evolutivos del hombre, así como las condiciones exteriores e interiores que lo rodean, al observar si estas son de facilitación o de obstrucción para su crecimiento. Puntualiza que el Desarrollo Humano se manifiesta como una forma de vida basada en la comprensión profunda y autentica por los demás, con un amor sin condiciones y coherencia entre lo

que se piensa, se siente, se expresa y se vive. A su vez Segrera (2014), documenta los alcances del Desarrollo Humano más allá de la consultoría y la terapia. Analizará la evolución en la docencia, la investigación, y la difusión del Enfoque Centrado en las Personas. Lo refiere como un campo que promueve una existencia humana más plena a través de una diversidad de ámbitos. Al tomar en cuenta la metodología de Rogers y su alcance menciona que, las intervenciones desde esta perspectiva fortalecen la congruencia en los individuos, llevándolos a ser personas más empáticas en sus relaciones humanas, habla no solo de la persona sino de las personas al enfocar el desarrollo de su estudio en el sentido plural de la humanidad: “centrado no solo en la persona sino en las personas en relación” (p. 89). A través del avance de estos trabajos, se reconoce al Desarrollo Humano en los diferentes ámbitos en los que participa y a través de ello se considera todo aquello que impulsa el proceso del aprendizaje significativo en los individuos. También en el ámbito de las organizaciones observa cómo es que esta metodología propuesta por Rogers favorece la promoción de la creatividad, esto a través del desarrollo de lideres que visualizan del ambiente de trabajo como un espacio de relaciones sanas que fomentan la cooperación y la satisfacción de necesidades de las personas con las que colaboran. En cuanto el ámbito social, implica la armonización del individuo con las mayorías, al promover el desarrollo comunitario por medio de la aceptación y reconocimiento de la diversidad cultural y en cuanto al ámbito de la trascendencia humana.

Es entonces que el trabajo de Segrera (2014) profundiza en la riqueza del Desarrollo Humano desde una mirada que trasciende la estructura académica y profesional, centrándose en la experiencia vivencial y relacional. Su propuesta enfatiza que el Enfoque Centrado en las personas no solo busca la congruencia interna del individuo, sino su capacidad de establecer vínculos genuinos y empáticos con los demás, lo que representa un avance fundamental en la manera de concebir el crecimiento personal. A través de su análisis, destaca que el Desarrollo Humano debe abrazar la variedad de escenarios donde ocurre la vida: el aula, el entorno laboral, la comunidad y el ámbito espiritual, esta amplitud permite que el Enfoque Centrado en las Personas se transforme en un catalizador de procesos humanos más integrales y significativos.

Además, al reconocer que cada encuentro humano tiene el potencial de ser transformador, rescata el poder del vínculo como motor de crecimiento. Así, amplia el panorama del Desarrollo Humano al colocarlo como una práctica viva que fomenta relaciones sanas, entornos colaborativos y una sociedad más consiente y compasiva.

Si bien es cierto que, el Desarrollo Humano centrado en las personas encontró varios obstáculos a su llegada a México, es también una realidad que planteo nuevos cuestionamientos y permitió la ampliación en el campo de la psicología. En la actualidad tiene un papel ineludible que favorece las relaciones interpersonales que facilitan el crecimiento y promueven el bienestar en la convivencia humana (Aguilera, 2006).

3.1.2 El Enfoque Centrado en la Persona

Rogers (2020), creía que cada ser humano posee una tendencia innata hacia el crecimiento personal y la autorrealización, siempre que se proporcionen las condiciones de apoyo necesarias, es posible la aceptación incondicional del individuo y de sí mismo. Si una relación se desarrolla sin juicios ni evaluaciones externas, la otra persona encuentra con mayor facilidad el camino para reconocer que la verdadera responsabilidad y la capacidad de evaluar su propio proceso dependen única y exclusivamente de sí mismo.

Rogers consideró que ni el juicio, ni el consejo o sugerencia pueden ser capaces de modificar o hacer consciente a una persona y que solo a ella concierne, es decir, la modificación o cambio al desarrollo nace solo de la propia convicción. Por lo que plantea condiciones donde de manera inicial, es necesario tomar en cuenta si la persona que recibe ayuda o cliente concibe la necesidad de ser ayudada y si este es capaz de reconocerse en un estado de incongruencia o confusión. Otra condición en la relación de ayuda es si el terapeuta actúa como facilitador de la expresión, la cual no la modifica o la transgrede a través del consejo, sino que acepta a la persona que tiene enfrente tal cual es, con su historia y situación presente, además de no intervenir anteponiéndose ante el cliente, sino que actúa como canal de auto escucha. Dentro de esta etapa también se toma en cuenta si entre ambos se establece una buena relación. Entonces la persona

que recibe ayuda apreciará una creciente aceptación hacia sus expresiones, a su narrativa, al igual que a sus sentimientos y reacciones. Así, a medida que avance este proceso, reconocerá y asumirá la imagen que se va construyendo de sí misma. Esto favorecerá su capacidad de toma de decisiones de manera más responsable, consciente con un entendimiento más profundo de su ser y avanzar hacia una verdadera autonomía. Además, refiere que una característica contundente para la realización de este proceso de crecimiento personal satisfactorio es evitar toda forma de intervención directa, ya que se trata de acompañar con una escucha y aceptación incondicional. “He llegado a comprender que ganar la confianza del otro no exige una rígida estabilidad, sino que supone ser sincero y auténtico. He escogido el término “coherente” para describir la manera de ser que me gustaría lograr” (Rogers, 2020, p. 60).

De igual forma Segrera (2014), menciona que, en este proceso de acompañamiento, el desarrollo personal se fundamenta en la confianza en las capacidades de las personas, de los grupos y las organizaciones. En el reconocimiento de que son capaces de alcanzar resultados satisfactorios tanto en la relación personal como en lo social, siempre que se encuentren en el entorno adecuado y con los recursos suficientes, en un ambiente propicio, donde los individuos puedan aprovechar su potencial, tomar sus propias elecciones con el acompañamiento de la figura del facilitador.

3.1.3 La figura del facilitador

Rogers (2020), considera al facilitador como una persona con la habilidad de conocerse a sí mismo, conocer sus propios sentimientos para poder llegar a un nivel más profundo de la comprensión del otro, logra que la relación interpersonal sea autentica y entre más sea la aceptación y agrado que experimenta el otro, más valiosa resultará la relación que se establece entre ambos.

Argumenta también que, uno de los aspectos esenciales de la facilitación es la función de la figura del facilitador, quien se integra como parte activa en el encuentro interrelacional o grupal, al mostrar atención constante para reconocer el significado de

las palabras y tener comprensión empática con cualquier necesidad que surja entre sus integrantes. Su objetivo es permitir que las necesidades sean expresadas y desarrolladas, hasta que, al armonizar las demandas del grupo con las propias necesidades, el facilitador converja en un propósito colaborativo común. Refiere que el facilitador deberá mantener observancia a sus propios sentimientos y las actitudes que experimenta a cada momento al ser una persona unificada consigo mismo, integrada y consciente puede conseguir crear una relación que inspira confianza a los demás. “Si podemos ofrecerle al cliente una comprensión de su modo de verse a sí mismo en este momento, él puede hacer el resto” (Rogers, 2020, p. 65). A su vez Pérez (2021), menciona que, a través de la participación como facilitador de un grupo, el individuo coloca su propia persona, implicándose totalmente con los demás, participa de manera total, conectándose profunda y empáticamente con la experiencia colectiva. Por lo que el facilitador también puede ser impactado por las preguntas, las situaciones discutidas, los desafíos afrontados, las emociones compartidas. Al involucrarse con la vida de los demás también reflexiona y transforma su propio camino. En este involucramiento personal, el facilitador debe mantener una perspectiva, entender que el proceso pertenece al grupo y asumir su rol como guía que impulsa, desarrolla y favorece el encuentro. Apoya y permite que los integrantes conecten con la realidad y redefinan el sentido de su vivencia. Desde una perspectiva psicoterapéutica, facilitar en un grupo o una entrevista no es tarea fácil, especialmente al pretender buscar o promover el potencial de las personas; Sin embargo, el Enfoque Centrado en la Persona demuestra que, a pesar de las inevitables dificultades que representa el encuentro con el otro, es posible y enriquecedor ser parte de una relación que estimule el crecimiento personal, fortalezca la autenticidad de las relaciones interpersonales y potencie sus capacidades (Barceló, 2012).

3.1.4 La agencia en investigaciones desde el campo del Desarrollo Humano

Para Liñán (2025), la capacidad de agencia se concibe como la facultad de un grupo para ejercer autonomía en la toma de decisiones y proyectar acciones que respondan a

sus propios intereses. Este concepto no se limita según la autora a la posibilita abstracta de elegir, sino que se vincula con las condiciones sociales, culturales y estructurales que determinan el margen de acción de las personas. En el caso de las mujeres empresarias consideradas en su investigación, la agencia se manifiesta en la búsqueda de espacios de participación que permitan transformar las restricciones impuestas por las dinámicas históricas de subordinación. La autora subraya que la agencia implica reconocer la voz de las mujeres como sujetos activos capaces de redefinir su posición en contextos donde la libertad de decisión ha sido limitada. Así la capacidad de agencia se convierte en un indicador de fortalecimiento y en una herramienta para visibilizar procesos de resistencia y construcción de identidad colectiva.

Por su parte De Niz (2017), mencionará que la capacidad de agencia se entiende como la posibilidad de reconstruir proyectos de vida a partir de la recuperación de la autonomía y el reconocimiento de la propia voz en contextos de vulnerabilidad. Este trabajo de obtención de grado abordó la capacidad de agencia desde una perspectiva en donde la agenciación se expresó en la facultad de los adultos mayores al otorgarles un significado y sentido a sus experiencias de vida que generaron acciones orientadas al bienestar personal y a su entorno más cercano. En este sentido, la capacidad de agencia se vinculó con la reconstrucción de la identidad personal, la recuperación de la confianza y la apertura hacia espacios de participación que favorecieron la integración social y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales de esta población.

3.2 La capacidad de agencia

Las personas por naturaleza poseen un impulso natural al crecimiento, lo que les permite promover su propio desarrollo y bienestar mediante el uso de herramientas intrínsecas que movilizan su capacidad de agencia, al existir las condiciones idóneas en sus contextos. Cada persona puede descubrir en sí misma la capacidad de transformar tanto su propio bienestar como el de quienes lo rodean. Esta capacidad de acción consistente en impulsar su Desarrollo Humano y se ve reflejada en el bienestar personal, así como

de manera significativa la calidad de vida a nivel individual, comunitaria y social, al considerar siempre la propia libertad y su ejercicio responsable (Gómez, 2015).

Según Malmström (2012, citado en Jiménez, 2020), la capacidad de agencia, aunque universal, está profundamente influenciada por factores socioculturales. Dicho de otro modo, las facultades individuales y colectivas para sentir, reflexionar, planear, intentar y actuar están permeadas por relaciones sociales específicas, además de los contextos históricos en los que las personas o agentes desarrollan sus vidas. La capacidad de agencia es inherente a la naturaleza del ser humano, aunque los entornos dictaminan las formas en las que las personas pueden ejercerla. Lo anterior puede comprenderse desde una perspectiva cultural en relación con el aprendizaje de los valores morales en una sociedad que regula las acciones como las posibles posturas ante la realidad. Esto también remite a la filosofía aristotélica, que distingue la *hexis* como una actitud consistente hacia el conocimiento, en oposición a otras manifestaciones humanas pasajeras como las emociones. Dicha noción posteriormente da origen al concepto de *habitus* dentro de la teoría sociológica de Bourdieu, el cual explica cómo las estructuras sociales se internalizan en las personas para luego reproducirlas en sus prácticas y legitimarlas (Jiménez, 2020).

Gómez (2015), argumenta que hablar de agencia es considerar a un individuo en interacción constante, capaz de establecer conexiones, y diseñar su trayectoria, crear escenarios posibles y compartir significados con otros. Quien ejerce su agencia es un ser consciente de su potencial capaz de reconocer su entorno y modificarlo desde sus recursos, e influir en quienes lo rodean y generar cambios en su propia existencia. Define la agencia como “la capacidad del sujeto de ser actor protagónico frente a la sociedad” (p. 59). Esto significa que la persona asume el control de su propio desarrollo junto con los demás, toma conciencia de su papel en la vida, y se reconoce como un ser en constante evolución, con la facultad de transformarse, redireccionar su camino y redescubrir su identidad, a partir de un entendimiento profundo de la propia existencia, incluso ante desafíos como la exclusión, el hostigamiento laboral y la marginación social.

Es Bandura (2001), quien menciona que la esencia de cada ser humano radica en la capacidad de influir en la naturaleza y calidad de su propia vida. La agencia humana

se distingue por una serie de características esenciales que se manifiestan a través de la conciencia fenomenológica y funcional de las personas. Entre ellas se encuentra la proyección temporal dada mediante la interacción y el análisis reflexivo de las propias habilidades, el desempeño, el propósito y el sentido de las acciones de los actores sociales.

La agencia personal se desarrolla dentro de una red compleja de influencias socioculturales, es en estas interacciones que las personas no solo crean estructuras sociales, sino que también se ven modeladas por ellas. Desde su teoría cognitiva social, identifica tres formas de agencia: la agencia personal directa, que permite a los individuos actuar por sí mismos; la agencia indirecta, que se apoya en otros para alcanzar objetivos personales; y la agencia colectiva, que surge a través de un esfuerzo conjunto para lograr cambios dentro de un entorno social.

3.2.1 La agencia como acción reflexiva

En el ámbito de las ciencias sociales, existe una discusión sobre la relación entre la estructura social y la agencia de los individuos. Según Pavez y Sepulveda (2019), definen que las perspectivas como el funcionalismo de Comte, Pearson y el estructuralismo de Durkheim y Lévi-Strauss, priorizan el papel de las estructuras sociales. Sin embargo, enfoques como la hermenéutica, la sociología interpretativa con Weber y la tradición fenomenológica con Schütz, Garfinkel y Goffman conceden mayor relevancia al individuo como sujeto activo, capaz de decidir. Las teorías centradas en las estructuras tienden a minimizar la capacidad del individuo como agente de su propia historia, viéndolo como influenciado por fuerzas autónomas externas. Dentro de las ciencias sociales, el debate entre estructura y agencia revela algunas tensiones epistemológicas que deliberan el modo en que se comprende el comportamiento humano. Las corrientes estructuralistas y funcionalistas conciben a la sociedad como una entidad organizada en función de estructuras que regulan la acción individual de las personas. Desde esta perspectiva, el individuo responde a esquemas normativos que sobrepasan su capacidad de elección,

ubicándolo como producto pasivo de dinámicas sistémicas que buscan preservar el orden social.

En contraste, enfoques hermenéuticos y fenomenológicos, confieren al sujeto el papel activo en la producción de sentido y configuración de su realidad social. Aquí, el individuo no solo participa en la reproducción de estructuras, sino que también la interpela, modifica y reorganiza o reorienta a partir de sus experiencias cotidianas, sus relaciones intersubjetivas y su capacidad reflexiva. La interacción simbólica, la performatividad de los actos sociales, la interpelación del entorno permite comprender la acción humana como un proceso dinámico, en el que el agente posee herramientas para construir su propia narrativa dentro del entramado social. Así, se reconoce que la agencia individual no se opone a la estructura, sino que la resignifica constantemente desde la capacidad del propio individuo. En contraste, las teorías subjetivas se concentran en la acción social desde el individuo, al dejar de lado las inferencias sobre las expectativas sociales. Giddens (1986, citado en González, 2007), crítica estas posturas externas por ser insuficientes para comprender las transformaciones y regulaciones sociales. Por ello, aporta un nuevo enfoque que busca integrar estructura y acción, además de una concepción equilibrada que posiciona a la persona como agente activo dentro de las dinámicas sociales. En su teoría de la estructuración, definió la agencia como la capacidad de los individuos para actuar y tomar decisiones dentro de un marco estructural. Según su pensamiento, la agencia y la estructura están interrelacionados ya que las acciones de los individuos pueden transformar las estructuras con una participación como actores sociales.

Desde esta noción, la estructuración del pensamiento permite comprender cómo las prácticas sociales emergen y se mantienen en un contexto dinámico en donde las estructuras y la agencia interactúan de manera constante. En ese sentido las estructuras, no deben ser entendidas como un conjunto de reglas rígidas que determinan el comportamiento individual, sino como un marco de significados y recursos que los actores sociales emplean en sus decisiones y acciones. La reproducción de estas ocurre a través de la acción cotidiana, lo que implica que las personas no solo son influenciadas por su entorno social, sino que también contribuyen a su transformación mediante sus

elecciones, de aquí la importancia de la agenciación humana. Este planteamiento amplía la mirada sociológica tradicional al integrar la capacidad de los sujetos para incidir en los procesos del cambio social sin desvincularlos de contexto personal que les otorga autenticidad y sentido de ser únicos (González, 2007). A través de la reflexión de los procesos, el individuo puede evaluar sus condiciones y actuar estratégicamente. Por su parte Bourdieu, introduce el concepto de *habitus* como referencia a los hábitos, con énfasis en que las practicas sociales no son completamente determinadas por las estructuras sociales, sino que los actores tienen margen de acción a partir de su experiencia y disposición a mejorar sus entornos. Este pensamiento se complementa con un enfoque que alude a la reflexividad humana, al considerar que los individuos realizan un análisis consiente de sus propias experiencias, pensamientos, emociones y acciones. Al valorar sus circunstancias sociales deliberan sobre sus posibles acciones a través de su agencia ejercida con libertad, con actuación eficaz, todo esto para contribuir ampliamente en la transformación de su entorno. En conjunto todos estos planteamientos ofrecen una visión compleja de la agencia, donde la capacidad de reflexión y la toma de decisiones influyen en la configuración y evolución del orden social y personal.

3.2.2 La agencia como valor universal y principio de libertad

Botero (2014), habla desde el enfoque de capacidades de Amartya Sen, donde la libertad sustantiva es la que se destaca por la deliberación sobre lo valioso para el individuo en una sociedad. Para Sen (2000, citada en Botero, 2014), la capacidad de agencia es un concepto fundamental dentro de su enfoque del desarrollo humano, sostiene que debe de entenderse como un proceso de expansión de las libertades reales que disfrutan las personas. Es decir, la libertad sustantiva no se limita a la ausencia de restricciones externas, sino que implica la capacidad efectiva de los seres humanos para llevar adelante la vida que valora. Esto abarca aspectos como el acceso a la educación, la salud, la participación política y la seguridad económica, elementos que les permiten a las personas ejercer su autonomía de manera plena. Desde esta perspectiva el

desarrollo es entendido como la capacidad de los individuos para alcanzar sus objetivos, mejorar su bienestar y alcanzar la libertad.

La propuesta de Sen (2000), redefine el concepto de la agencia, no la considera un atributo abstracto ni subordinado a la estructura social, sino un principio esencial que permite comprender la capacidad humana para influir en su entorno, tomar decisiones éticas y construir trayectorias vitales con sentido. La relevancia de este enfoque radica en su potencial para evaluar el bienestar más allá de indicaciones materiales, al introducir dimensiones subjetivas como el reconocimiento, la autorrealización y la justicia. En este contexto, reconoce la noción de capacidad de agencia y la responsabilidad individual como parte constitutiva del bienestar colectivo, y coloca en el centro la necesidad de generar condiciones sociales que favorezcan el desarrollo, la inclusión y la equidad. Así el principio de las libertades sustantivas, opera como un eje articulador entre el individuo y la sociedad, que permite que las decisiones personales se traduzcan en procesos de transformación que enriquecen la convivencia. En esta propuesta se asume que, la libertad y la agencia adquieren una doble dimensión: actúa como medio para el desarrollo social al servir como herramienta metodológica que permite analizar y mejorar las condiciones de vida de los grupos sociales, y al mismo tiempo, representan el fin del desarrollo, pues las condiciones de libertad alcanzadas influyen en la calidad de vida de una sociedad. “Sen desarrolla su concepción de libertad sustantiva desde la conceptualización de Isaih Berlin en lo que respecta a la libertad en sentido negativo y positivo” (Botero, 2014, p. 59). Es decir, la libertad negativa se entiende como la ausencia de obstáculos o interferencias externas que limiten las acciones de una persona y cuanto menos se vea restringido un individuo por otros, mayor será su libertad. En cambio, la libertad positiva alude a la capacidad de una persona para autodeterminarse, tomar el control de su vida y actuar según su propia voluntad, sin depender de influencias externas.

Desde este enfoque, capacidad de agencia como sentido de libertad, se traduce en la posibilidad real de elegir un modo de vida que se perciba como valor significativo, al asegurar que las condiciones sociales permitan su ejercicio pleno. A diferencia de la libertad negativa, la cual es entendida como la intervención en la vida de los demás lo

que limita la ejecución de una agencia plena, dificulta la posibilidad de deliberar y elegir, por las imposiciones externas, donde se pierde aquello que da sentido y significado a la vida de las personas lo que les implica además la vulnerabilidad de sus emociones (Sen, 2010).

3.2.3 La agencia situada en contextos de vulnerabilidad, entre la normatividad y la determinación

Martínez (2019), propone una reflexión crítica sobre la relación entre dos conceptos que tradicionalmente se han considerado opuestos: agencia y vulnerabilidad. En lugar de tratarlos como excluyentes, la autora sugiere que su intersección revela nuevas formas de comprender la acción humana. Esta perspectiva desafía la visión dominante que asocia la vulnerabilidad con pasividad o carencia de poder, y que, por tanto, niega la posibilidad de agencia en contextos de fragilidad. “La vulnerabilidad, al ser entendida como pasividad, debilidad o dependencia supone la imposibilidad o al menos la limitación del ejercicio de la agencia” (Martínez, 2019, p. 2).

La autora plantea que es necesario redefinir la noción de agencia, no como capacidad autónoma y racional que se ejerce desde la fortaleza, sino como una forma de acción que puede emerger desde la precariedad, la dependencia, el sufrimiento. Esta reconceptualización implica también revisar las ideas de sujeto y acción, al reconocer que incluso en situaciones de subordinación, acoso o dolor, las personas pueden ejercer formas significativas de decisión, oposición o transformación. También destaca que la agencia no debe entenderse únicamente como oposición o ruptura frente a estructuras opresivas en los diferentes contextos, sino también como adaptación, resignificación y creación de sentido en medio de las condiciones adversas. “El primer atributo de la agencia es que es propiedad del sujeto” (Martínez, 2029, p. 2).

Por su parte Madmood (2006), propone una revisión crítica del concepto de agencia desde una perspectiva que desafía los marcos liberales y los paradigmas no religiosos predominantes en las teorías feministas de occidente. Argumenta que la agencia no debe entenderse exclusivamente como resistencia frente a estructuras de

poder, sino también como la capacidad de actuar dentro de ellas, incluso cuando estas acciones parecen alinearse con normas tradicionales o religiosas. Describe como muchas mujeres participantes en el movimiento islámico no buscan liberarse de las estructuras religiosas, sino profundizar su compromiso con ellas. Esta postura, lejos de ser pasiva, implica una forma activa de modelar la vida propia a pesar de las condiciones impuestas, lo que revela una agencia situada, encarnada y profundamente ética. En este contexto se cuestiona la tendencia de la teoría feminista occidental a vincular la agencia con la autonomía individual y la emancipación, y propone en su lugar una noción más plural, capaz de reconocer formas de acción que no se ajustan a los ideales modernos de libertad. Se identifica como una invitación a repensar la relación entre sujeto, poder y acción, donde la agenciación humana puede manifestarse en prácticas que afirman valores comunitarios, religiosos o afectivos, y que estas también constituyen formas legitimas de autodeterminación (Madmood, 2006). Representan una perspectiva más inclusiva, en la que la agencia se reconoce como una capacidad racional, situada y contingente, capaz de fortalecer a la persona en cualquiera de sus convicciones.

En este marco, la acción no se define por su capacidad de transformar las estructuras externas, sino por su potencial para generar sentido, sostener vínculos con los otros y afirmar la dignidad en medio de la fragilidad (Martínez, 2019). De manera complementaria, Bresser (2013), propone que la agencia puede manifestarse en prácticas que se inscriben dentro de cualquier marco histórico, religioso, cultural o tradicional, sin que ello implique una pérdida de autonomía o conciencia crítica. Esta postura permite reconocer que las personas pueden ejercer autodeterminación desde lugares que la teoría liberal suele considerar opresivos. La agencia, en este sentido, no se reduce a la resistencia, sino que incluye la capacidad de moldear la propia vida en el dialogo con valores colectivos, afectivos y espirituales. Reconocer la agencia en contextos normativos no significa renunciar a la crítica, sino enriquecerla con una mirada más plural, capaz de captar la complejidad de las subjetividades que se forman en condiciones históricas y culturales específicas.

3.3 Una perspectiva sociocultural de las emociones

Las emociones pueden entenderse como fenómenos universales, dado que todos los grupos humanos experimentan estados afectivos y reacciones emocionales. La sensibilidad emocional se reconoce como una característica esencial de la humanidad, posiblemente la más representativa de la condición humana; más que el intelecto, la racionalidad o la organización social. Estas pueden definirse como un rasgo universal de la especie humana y constituyen un componente fundamental en los individuos, moldeadas por factores culturales, históricos y sociales. Aunque pueden considerarse universales en cuanto a su manifestación biológica, sus expresiones y significados varían entre sociedades y periodos históricos (Bourdin, 2016).

Autores como Lutz y Abu-Lughor, (1952, citados en Sirimarco y Spivak, 2018), señalan que, las formas en que los individuos expresan emociones como el miedo, la alegría o el duelo dependen de los marcos culturales y las narrativas compartidas dentro de cada grupo. Este planteamiento indica que, no son solo simples respuestas instintivas, sino herramientas sociales que regulan la interacción humana y estructuran las relaciones de poder, pertenencia y exclusión. Han sido utilizadas históricamente para legitimar normas y valores. En este sentido, la emoción no se limita a una experiencia personal, sino que se transforma en un fenómeno social con implicaciones en la construcción de identidades y dinámicas colectivas. Esta perspectiva fortalece la comprensión de las emociones como elementos claves en la configuración y libertad de los seres humanos. De acuerdo con de Muñoz (2012), las emociones y los sentimientos representan fenómenos distintos dentro de las experiencias humanas. Las emociones surgen como respuestas inmediatas ante estímulos externos e internos al generar reacciones fisiológicas y psicológicas que influyen en el actuar de las personas. En contraste, los sentimientos se desarrollan a partir de la interpretación y procesamiento de las emociones, lo que les otorga una mayor estabilidad y profundidad en la vivencia personal. Desde este escenario humanista, las emociones y los sentimientos tienen un papel primordial en el desarrollo de las personas y la constitución de las relaciones interpersonales. Las emociones son respuestas inmediatas y automáticas ante algunos

estímulos caracterizados por su intensidad, pero al mismo tiempo por su corta duración, cumplen una función adaptativa al permitir que las personas den una respuesta ente su entorno. Así, los sentimientos surgen a partir de la interpretación y procesamiento de las emociones, los cuales poseen una mayor estabilidad y profundidad, ya que están influenciados por la historia personal, las creencias y los valores de cada individuo. De esta manera se enfatiza que los sentimientos no solo reflejan la experiencia emocional, sino que también contribuyen a la construcción de la identidad y la percepción del mundo.

Es así como las emociones han jugado siempre un papel notable en la historia, desde la filosofía y psicología inicialmente, y luego transitaron por la sociología y la antropología. Desde la perspectiva sociocultural, las emociones no se conciben únicamente como experiencias individuales, sino como construcciones sociales influenciadas por el contexto, las normas y las interacciones colectivas. En este sentido, varios de los autores han desarrollado enfoques que profundizan en la dimensión cultural de las emociones. Es Le Breton (1998), quien destaca que las emociones son fenómenos simbólicos modelados por la cultura y la historia, señala que las sociedades establecen significados específicos para cada emoción y regulan su expresión en función a los valores y códigos compartidos. Bajo esta mirada, el sentir no es un proceso exclusivamente biológico, sino una construcción social que varía según el contexto en el que se vive. Es decir, las emociones están situadas, ritualizadas y organizadas dentro de cada sociedad; lo que implica que su expresión y significado se ajustará a las dinámicas sociales en las que se desarrollan. A este respecto, cada emoción puede ser vivida y experimentada con lenguajes diferentes. A través de este pensamiento, el autor destaca la importancia del lenguaje y los gestos en la comunicación emocional, ya que es través de las emociones que se regulan las identidades y las dinámicas sociales. Por su parte Bericat (2000), menciona que las emociones han sido tradicionalmente relegadas en el análisis sociológico, pues durante años se privilegió una visión racionalista de los fenómenos sociales. Sin embargo, alude cómo es que las emociones han demostrado que son fundamentales en la construcción en la vida personal y social de las personas. Argumenta que estas no solo son experiencias individuales, sino

procesos colectivos que influyen en la dinámica social y por ende en la configuración de las estructuras comunitarias como constitutivos del tejido social.

También se basa en un análisis profundo de las emociones como ejes centrales de la interacción social, destaca su impacto en el desarrollo de normas, valores y procesos de identificación y sentido de pertenencia grupal. Desde esta mirada, reconoce la manera en la que las emociones moldean la percepción del mundo y la convivencia dentro de una sociedad. No solo se sienten las emociones en un nivel íntimo, sino que estas responden a construcciones sociales, códigos culturales, y expectativas grupales. Destaca el término de “Justicia emocional”, al mencionar que las emociones no son meros impulsos individuales, sino respuestas aprendidas a través de la interacción social. Así, la indignación ante una injusticia, el orgullo por un logro colectivo o una tristeza compartida son ejemplo de emociones que trascienden lo personal y se convierten en fuerzas de cohesión grupal. Además, enfatiza que las emociones no solo moldean la experiencia humana, sino que también influyen en la legitimación de las estructuras de poder. Desde el miedo utilizado como mecanismo de control hasta la esperanza como impulsor de la agencia frente al malestar emocional. Son las emociones las que operan como herramientas que direccionan el comportamiento social.

3.3.1 El malestar emocional en el contexto laboral

El agotamiento emocional en el ámbito laboral es el desequilibrio entre las capacidades personales y las exigencias de las actividades. De acuerdo con Preciado, Aldrete, Oramas y Santes (2008), el cansancio emocional en la industria manufacturera representa un desafío significativo para la salud mental de todos los trabajadores, ya que los factores externos pueden afectar a su bienestar y su capacidad de afrontar situaciones adversas, ya sea en el contexto laboral; como el hostigamiento, el acoso, la carga excesiva de tareas, la falta de reconocimiento, así como en el contexto familiar al asumir el rol de proveedores económicos principalmente. Refieren que la exposición prolongada a estresores laborales puede derivar en agotamiento emocional,

caracterizado por síntomas como el desinterés, fatiga física, molestias musculares e incluso deseos de abandonar sus propósitos de vida.

También se ha identificado una relación entre el estrés laboral crónico y el deterioro de la salud física; este último representa un obstáculo para el desarrollo de las personas en cualquiera de sus contextos de vida. Así, el agotamiento emocional, puede ser definido como una respuesta ante condiciones que exceden sus propios recursos, es decir, se ve rebasada la agenciación personal, en donde los factores estresantes son lo suficientemente relevantes como para generar incertidumbre y provocar una alteración emocional que impacte el estado físico y psicológico de las personas. El cansancio emocional involucra tres elementos fundamentales: los estímulos externos del entorno laboral, las variables que modulan la respuesta al estrés y la vulnerabilidad individual ante las circunstancias adversas (Lazarus y Folkman,1984 y Gil-Monte y Peiró,1997 citados en Preciado, et al., 2008).

Desde el ámbito de las mujeres en la industria manufacturera, lo anterior representa la presencia de una cuestión de desigualdad por género ante la falta de oportunidades en posiciones de liderazgo y la presión por los resultados en la producción que derivan en malestar emocional que bloquea su capacidad de agenciación personal. Un factor que intensifica el malestar en estas mujeres es cuando además de tener que dar resultados operacionales, cuentan con un doble rol; profesional-familiar, así como el deseo de querer continuar desarrollándose y el poco tiempo para el cuidado propio, las predispone a un desgaste emocional que causa efectos psicológicos como el agotamiento emocional y físico, la disminución en ocasiones del compromiso laboral y el desánimo ante la falta de empatía por parte de sus jefes inmediatos. Lo que evidencia indicadores concretos en los cuales se puede resaltar que el entorno organizacional no favorece el bienestar, ni la equidad.

Así, abordar el cansancio emocional desde una perspectiva de género, implica también poner de manifiesto el acoso laboral hacia las mujeres. Autores como Aldrete, Pando, Aranda, y Torres (2006), refieren en un estudio realizado con profesoras de un centro universitario en Guadalajara, Jalisco, existe una alta prevalencia de este fenómeno en contextos académicos, pero seguramente no es exclusivo de este sector

laboral, donde las interacciones en el trabajo se ven atravesadas por dinámicas de poder, jerarquías institucionales y estructuras patriarcales que perpetúan formas sutiles y persistentes de violencia psicológica hacia las mujeres. Los autores aplicaron el instrumento LIPT-60 por sus siglas (Leymann Inventory of Phychological Terror) junto con una escala de evaluación de redes de apoyo y contactos sociales. Lo que permitió no solo identificar la presencia de conductas de acoso, sino también analizar la calidad de los vínculos sociales intralaborales como factor modulador de la experiencia de violencia. Uno de los hallazgos más contundentes del estudio señaló que, el 83.6% de las participantes se reconocieron como víctimas de al menos una forma de acoso, lo que evidencia la magnitud del problema en sus entonos laborales matizado por la normalización de este.

Por otra parte, el análisis de las redes de apoyo distinguió dos dimensiones relevantes para el bienestar individual. Por un lado, las redes objetivas se conforman por vínculos concretos, como la familia o las amistades, cuya disposición a brindar ayuda representan un respaldo tangible frente a las situaciones diversas. Por otro lado, las redes subjetivas se definen por la percepción que las mujeres tienen sobre los vínculos; en este caso, no basta con la presencia de las personas cercanas, sino que resulta esencial la certeza de poder contar con ellas. Esta dimensión se vincula directamente con la confianza interpersonal, la seguridad emocional y el sentido de pertenencia, elementos fundamentales para fortalecer la integración social y la estabilidad afectiva en los ambientes de trabajo, incluida la industria de la manufactura. Lo que sugiere que la percepción de respaldo social puede incidir directamente en la forma en que las mujeres dan cuenta de su agenciación o resignifican las agresiones en sus espacios laborales. Esta dimensión relacional del acoso, poco explorada de acuerdo con los autores, aporta una mirada compleja y contextualizarte que enriquece la comprensión del fenómeno enmarcado en una lectura colectiva y situada. El acoso como como una problemática estructural no sólo afecta de manera significativa y desproporcionada a las mujeres, sino que también propone una perspectiva crítica que articula lo subjetivo lo institucional y lo cultural, donde se reconoce que el malestar emocional de las trabajadoras en cualquier

ámbito laboral no puede desvincularse del entramado social que sostiene y delimita la experiencia de las personas en la práctica laboral.

La violencia y el acoso en el trabajo constituyen no solo una violación de derechos humanos, sino también un obstáculo para el desarrollo profesional de las mujeres. En este sentido el convenio núm. 190 de la OIT (2024), emerge como un instrumento normativo esencial para visibilizar y enfrentar las múltiples formas de violencia y acoso que afectan de manera desproporcionada a las mujeres en el entorno laboral. El convenio establece que todas las personas tienen derecho a desempeñarse en un ambiente libre de cualquier violencia y acoso, incluye aquellos motivados por razones de género. Esta disposición resulta especialmente pertinente en la manufactura, donde las mujeres no solo afrontan una discriminación estructural, sino también practicas cotidianas que vulneran su dignidad, seguridad y bienestar. La normalización del acoso físico o verbal constituyen expresiones concretas de violencia laboral, donde esto afecta de manera tangible la salud física, psicológica y sexual de las trabajadoras, también genera un impacto en su entorno familiar y social. Es entonces que, ante la falta de mecanismos adecuados para denunciar el acoso se agrava la situación, lo que desencadena emociones oprimidas y un clima de trabajo hostil que limita el desarrollo de su capacidad de agencia OIT (2024).

3.3.2 El *mobbing* y el impacto emocional

En concordancia con las reflexiones previas sobre el agotamiento emocional y las condiciones estructurales que afectan la salud emocional de las trabajadoras en el sector manufacturero, es necesario incorporar el análisis del *mobbing* laboral como una forma específica de violencia psicológica que, transgrede su integridad y obstaculiza su capacidad de agencia personal.

De acuerdo con Ayala (2019), el termino de acoso moral, o bien *mobbing* proviene del inglés “mob”, que significa multitud agresiva o acosar, este término fue adoptado para definir el acoso en el entorno laboral. El concepto es introducido en los trabajos del psicólogo alemán Heinz Leymann en los años 80 del siglo pasado, quien lo uso para

describir el hostigamiento sistemático que sufrían algunas personas en su entorno laboral. Es importante destacar que el termino de *mobbing,* ya se usaba en el estudio del comportamiento animal, el precursor de esta noción fue el zoólogo Konrad Lorenz en 1961, al investigar ciertas tendencias en el comportamiento animal, identificó cómo es que los animales se agrupaban para atacar a su presa, o bien la forma en la que la manada se comportaba al desear expulsar a un animal del grupo.

Para Leymann (2008), en los grupos de personas ocurrían comportamientos como en el mundo animal. Es decir, la presencia de presión psicológica sobre un individuo, desacreditándolo o forzándolo a renunciar. Refiere que, el *mobbing* constituye un conjunto sistémico de conductas hostiles, dirigidas de forma reiterada hacia una persona en el contexto organizacional con la intención de desestabilizarla emocional y profesionalmente. Esta práctica, cuando se normaliza en entorno dominados por lógicas patriarcales y jerárquicas, impacta de forma desproporcionada a las mujeres, quienes además afrontan una sobrecarga derivada de sus roles sociales y familiares. En la industria manufacturera, estas acciones se representan mediante actos como la descalificación de las capacidades, la exclusión deliberada de espacios de decisión, la exigencia en tiempos de producción y el silencio institucional frente a las denuncias de acoso laboral. Esta hostilidad constante no solo socava la autoestima de las mujeres y su salud emocional, sino que también limita el ejercicio pleno de la agencia individual y su valoración personal.

Así mismo, la intersección entre cansancio emocional, la falta de reconocimiento y la presencia de estructuras discriminatorias amplifican la vulnerabilidad emocional de las trabajadoras, quienes perciben un entorno hostil que fragmenta sus vínculos sociales intralaborales y obstaculiza la consolidación de redes de apoyo afectivas en el interior de sus centros de trabajo. El *mobbing,* por tanto, no solo se presenta como un acto individual de violencia, sino como una manifestación de las desigualdades estructurales que impiden el desarrollo profesional equitativo en espacios laborales, particularmente para las mujeres. De acuerdo con Leymann (1996, citado en Acevedo 2012), “La violencia laboral es expresión de las relaciones sociales en el trabajo y está mediada a su vez por relaciones de clase, género y etnia entre otras, por tanto, tiene relación con prácticas

sociales discriminatorias" (p.168). Representa un fenómeno complejo arraigado en dinámicas sociales que reproducen desigualdades de clase, género y origen étnico, y se refleja en prácticas discriminatorias dentro de las organizaciones productivas.

En una investigación realizada por el centro de estudios de formación obrera de Maracay, Venezuela en el 2012, se identificaron patrones reiterativos de agresión en el sector manufacturero, donde se destaca que los principales actos de violencia se relacionan con modificaciones arbitrarias en las tareas asignadas, así como con actos verbales hostiles. Los datos obtenidos a partir de una muestra de 249 trabajadores, de los cuales el 34% eran mujeres, mostraron que las agresiones provienen en su mayoría de superiores jerárquicos, aunque en el caso de las trabajadoras se reportan con mayor frecuencia la violencia entre colegas, lo que pone en evidencia la estructura horizontal del hostigamiento de carácter sexista (Vézina y Dussault, 2005, citados en Acevedo, 2012). Las afectaciones de la salud en mujeres de la industria manufacturera abarcan síntomas físicos como trastornos de sueño y afectaciones gastrointestinales, además del continuo malestar emocional y la incomprensión de sus emociones. Para ellas estas condiciones se extienden al ámbito familiar, manifestándose en alteraciones en los vínculos afectivos, además de episodios de llanto y tristeza. La falta de acceso a mecanismos de protección en muchos aspectos debilita la respuesta al bienestar personal, lo que perpetua las condiciones laborales adversas, que vulneran sus condiciones laborales. A partir de estos hallazgos, se identificó que el acoso y la violencia en el trabajo constituyen riesgos especialmente en sectores donde la carga productiva y la exclusión por motivos de género intensifican los factores desgaste emocional y físico (Acevedo, 2012).

La violencia en el trabajo se manifiesta a través de múltiples expresiones, pero todas conllevan al mismo fin. El malestar emocional de las mujeres puede surgir como expresión ante la agresión física o verbal, pero no está limitado solo a esto, sino que, también pueden llevar formas más estructuradas como el acoso laboral, el hostigamiento profesional, el *mobbing* y la discriminación sistemática en procesos de contratación, o en la permanencia y promoción laboral. Estas agresiones no solo afectan el desempeño, sino que comprometen sus emociones y agenciación personal.

3.3.3 La regulación emocional y la implicación de las emociones morales en contextos jerárquicos

En el clima organizacional, la regulación de las emociones constituye una habilidad fundamental. En ese sentido en torno a la interacción social las dinámicas interpersonales demandan un manejo consciente de las propias emociones. De acuerdo con Bisquerra (2012), la regulación emocional no se limita a un proceso individual, sino que se configura como una práctica relacional que influye directamente en la calidad de los vínculos que tejen las personas ante la resolución de conflictos.

Desde esta perspectiva sociocultural, las emociones no se experimentan en abstracto, sino se inscriben en marcos culturales que definen lo que es aceptable sentir o mostrar. “La regulación de las emociones significa dar una respuesta apropiada a las emociones que experimentamos” (Bisquerra, 2012, p. 26). Menciona también que la regulación emocional, por tanto, no debe considerarse una estrategia de control de supresión afectiva, sino una forma de agencia que permite a los individuos participar activamente en la construcción de ambientes más saludables y respetuosos. Lo que representa una lectura profunda del contexto emocional que permite captar las señales afectivas de los demás y responder con sensibilidad, mediante una comprensión empática y una escucha genuina, con el fin de evitar o aliviar el malestar emocional (Rogers, 2020).

Por otra parte, es necesario reconocer que las emociones vinculadas a lo moral no solo tienen implicaciones éticas, sino también profundas repercusiones en el ámbito laboral y en el desarrollo de las personas. En contextos organizacionales, emociones como la culpa, la vergüenza, y el perdón configuran dinámicas interpersonales que afectan la calidad del ambiente laboral. Particularmente el reconocimiento de la indignación se convierte en una fuerza ética que impulsa la denuncia de prácticas injustas; como el acoso laboral o la discriminación ya que se expresa como reacción ante la percepción de una injusticia, incidiendo directamente en la capacidad de las personas para ejercer su agencia. Construir relaciones significativas y participar en espacios laborales donde se reconozca la dignidad de las personas, favorece la reconstrucción de

la confianza y el fortalecimiento de relaciones sustentadas en el respeto mutuo (Nussbaum, 2003). En este sentido, integrar las emociones morales en este análisis favorece una comprensión más enriquecedora, sensible y transformadora de la experiencia humana. Ahmed (2004), refiere que las emociones como la sumisión o el miedo en contextos jerárquicos, no emergen de forma aislada, sino que son inducidos y sostenidos por narrativas institucionales que legitiman la desigualdad y excluyen al otro mediante actos como el acoso o el hostigamiento. Es Hochschild (2008), Quien mencionará que en las relaciones de subordinación el trabajo emocional se convierte en una forma de control simbólico, donde la sumisión afectiva se exige como parte del desempeño profesional. Lo que garantiza no sólo la estabilidad institucional, sino que también perpetua relaciones de dominación al exigir la supresión de afectos que desafían las normas, como la ira o la oposición.

Por su parte Foucault (1975), analiza el poder como una red de hilos finos que atraviesa los cuerpos y las emociones. En su noción de biopoder, el control no se ejerce únicamente a través de normas explicitas, sino mediante la producción de subjetividades dóciles que internalizan las expectativas afectivas del sistema. El miedo, por ejemplo, se convierte en una herramienta de disciplina que introduce comportamientos conformes, mientras que la resistencia u oposición emocional se configuran como una forma de contrapoder que desafía los dispositivos de vigilancia y normalización, como sucede en el acoso laboral. Lo anterior permiten comprender que las emociones no son ajenas al poder, sino que constituyen uno de sus vehículos más eficaces. Analizar las dinámicas afectivas en contextos jerárquicos revela cómo el orden social se sostiene no solo por coerción física o normativa, sino por la manipulación de los afectos que moldean la experiencia subjetiva de la obediencia o de la rebeldía.

3.4 La valoración personal como impulso de transformación

La valoración personal representa un componente esencial en el desarrollo psicológico de cada persona. Desde la perspectiva humanista (Rogers, 2023), menciona que el ser humano posee una tendencia hacia la autorrealización, entendida como la capacidad de

desplegar sus potencialidades en un entorno que favorezca la congruencia entre el ser ideal y la experiencia vivida. Esta tendencia se manifiesta cuando la persona se encuentra en condiciones relacionales que promueven la aceptación incondicional, la comprensión empática y la autenticidad por parte de los otros.

En este sentido el Enfoque Centrado en las Personas, sostiene que la valoración personal no depende exclusivamente de factores externos, sino que se constituye a partir del reconocimiento interno, la propia dignidad, y singularidad. De acuerdo con Rogers (2020), la ausencia de valoración personal suele correlacionarse con estados de incongruencia, donde la persona percibe una discrepancia entre su experiencia interna y la imagen que ha construido de sí misma. Esta disonancia puede generar malestar emocional, inhibición de la espontaneidad y dificultades en la toma de decisiones. Desde el contexto de la subjetividad femenina, la valoración personal de las mujeres implica reconocer la dignidad, autonomía y potencial de cada una en contextos históricamente marcados por estructuras patriarcales. Cuyas construcciones personales sobre lo femenino han sido establecidas socialmente desde la alteridad, lo que ha limitado el desarrollo pleno de su valoración personal. Esta representación simbólica ha otorgado a las mujeres roles subordinados, con la afectación de su autoestima, llevándolas a no gestionar acciones y no movilizar sus recursos personales. Noriega, (2018), desde esta perspectiva, ser mujer y conocer el valor personal implica un recorrido de autodefinición que desafía los estereotipos impuestos por las estructuras sociales “no se nace mujer se llega a serlo” (Beauvoir, 2024, p. 31 citada en Noriega, 2018). También señala a partir de que la mujer deja atrás la infancia, se enfrenta a una constante redefinición de sí misma. La mujer, al avanzar en su proceso de autodefinición, y valoración personal y se ve obligada a discernir entre lo que le ha sido impuesto y lo que realmente desea ser. Esta disonancia exige una mirada crítica hacia las voces que dictaminan las normas, las expectativas impuestas y las exigencias de los cumplimientos de los roles, muchas veces disfrazados de tradición o moralidad, que a final de cuentas generan un riesgo de desvalorización personal. Además, destaca que la plenitud de ser mujer no se alcanza por medio de la conformidad, sino a través de una profunda labor de autovaloración. Esta tarea implica reconocer que la identidad femenina no se hereda ni se recibe; se construye

desde la conciencia, la voluntad y la capacidad de imaginarse a sí misma fuera de los márgenes establecidos, en el reconocimiento del propio valor, donde ella se enfrenta a sus propios temores, prejuicios y contradicciones. En este sentido la mujer que se reconoce como sujeto de su historia, que se nombra a sí misma y que se permite redefinir su propia posición en el mundo, en la sociedad, en la familia, encarará el principio fundamental del su desarrollo y crecimiento; la capacidad de elegir, de crecer, de transformación y autorrealización (Noriega, 2018).

3.4.1 La autorrealización y la validación externa en la esfera personal

De acuerdo con Maslow (2022), la autorrealización es el punto culminante del desarrollo humano. Plantea que las personas alcanzan su plenitud cuando reconocen y despliegan su potencial interno, sin someterse a las presiones externas que distorsiona su autenticidad. Esta visión propone una ética del crecimiento basada en la aceptación de la propia naturaleza, en la búsqueda de sentido y en la afirmación de la individualidad. Además, sostiene que la valoración personal no se deriva de logros externos, sino de la conciencia profunda de quien se es y de lo que se puede llegar a ser.

La persona autorrealizada no depende de la aprobación ajena ni de estándares impuestos por una cultura dominante. En cambio, se guía por principios internos, por una percepción clara de la realidad y por una conexión genuina con su propósito vital. Esta autonomía emocional y cognitiva permite que la persona se relacione con el mundo desde la libertad, sin perder su centro ni diluir su identidad. La persona que se valora a sí misma, no se limita a sobrevivir, se compromete con su evolución, con su misión y con la construcción de una existencia significativa. De manera complementaria, Honneth (1997), refiere que se precisa del reconocimiento como una necesidad humana fundamental, sin la cual las personas no pueden desarrollar una relación positiva consigo mismas ni consolidad una identidad estable y el fortalecimiento de su valoración personal. En su teoría de reconocimiento, plantea que las personas requieren ser vistas, escuchadas y valoradas en tres esferas sociales: el amor, es decir, en las relaciones íntimas afectivas. La estima social, que alude a la contribución del entorno que lo rodea

y en el ámbito laboral, esta última dimensión adquiere especial relevancia para el presente trabajo ya que el reconocimiento emocional por parte de los colegas, compañeros o superiores de la organización influyen directamente en el sentido de pertenencia, la autoestima, la motivación y agenciación personal. El reconocimiento emocional no se limita a las recompensas materiales o evaluaciones de desempeño. Implica validar las experiencias afectivas de los trabajadores, reconocer sus esfuerzos, escuchar sus inquietudes y responder con empatía ante sus vivencias. También sostiene que, el reconocimiento no es un gesto superficial, sino una práctica ética que configura el tejido moral de las relaciones humanas. En este marco, valorar emocionalmente a los otros implica, reconocerlas como portadoras de sentido, cuya existencia merece ser afirmada en su singularidad. Cabe mencionar que, la construcción de este capítulo respondió a dar cuenta de cómo el surgimiento de las teorías humanistas-existencialistas representaron ser impulsoras del Desarrollo Humano como campo interdisciplinar. Desde el posicionamiento de este marco, se direccionó el documentar una comprensión situada sobre la agenciación personal de las mujeres en la industria de la manufactura, cuyos contextos laborales se encuentran marcados por la exigencia, la falta de visibilidad de sus capacidades, así como el malestar emocional ante el acoso laboral. Este planteamiento teórico, no se redujo a un proceso de indagación o exploración; se procuró dar cuenta de los significados emergentes de la emocionalidad y el reconocimiento de la agencia como resistencia en la población participante. Esta decisión metodológica permitió sostener una vinculación ética y coherente con los principios del campo del Desarrollo Humano, en el reconocimiento del malestar emocional y la capacidad de elección, que representaron ejes fundamentales para comprender la subjetividad de este trabajo.

De igual manera, desde el enfoque del Desarrollo Humano, esta propuesta priorizó el cultivar la libertad interior al reconocer la dignidad inherente en cada ser humano y la posibilidad de promover espacios donde la autenticidad y la autorrealización sean posibles. Además, se buscó de visibilizar las experiencias de las mujeres que afrontan condiciones laborales complejas, así como el reconocimiento de su capacidad de agencia como principio transformador y relacional, a través una intervención

fundamentada en la convicción de que toda persona posee recursos internos que, al ser reconocidos y fortalecidos, permiten construir trayectorias vitales más libres, conscientes y significativas.

Capítulo IV Fundamentación Metodológica

Este capítulo presenta los fundamentos metodológicos que orientaron el trayecto de la intervención, el cual se inscribe en una perspectiva humanista desde el Campo del Desarrollo Humano. Intervenir, en este marco, no implica saberes ni operar sobre sujetos pasivos, sino acompañar procesos de transformación para las personas, en este caso en específico fueron las mujeres de la industria de la manufactura, desde el reconocimiento de su capacidad de agencia y las emociones que la acompañan. Se trata de “jugar en la cancha del otro” (Gómez y Alatorre, 2014, p. 2) al reconocer que toda intervención es una relación situada, atravesada por la propia experiencia y el significado que se le confiere a cada interpretación. Se articuló desde tres enfoques complementarios: la metodología cualitativa, la investigación acción participativa y el método fenomenológico, todos ellos orientados a comprender la experiencia vivida en su complejidad, profundidad y singularidad de la población participante.

4.1 La investigación cualitativa, voces y significados

Su propósito no radica en interpretar sentidos, reconstruir experiencias y visibilizar dimensiones subjetivas, sino que constituye una vía rigurosa y reflexiva para comprender fenómenos humanos desde la perspectiva de quienes lo viven. En este trabajo, se adopta una postura hermenéutica que reconoce la complejidad de las vivencias femeninas en contextos laborales, especialmente en el sector manufacturero, donde el reconocimiento emocional, la agenciación y valoración personal se configuran como ejes de análisis.

Es a través de esta propuesta de indagación social que se puede comprender la experiencia de estas mujeres participantes como portadoras de saberes y vivencias que compartieron para el enriquecimiento de esta intervención.

Vasilachis de Gialdino (2016), profundiza en esta mirada al señalar que la investigación cualitativa no responde a un paradigma único, sino que se nutre de múltiples tradiciones interpretativas como la fenomenología, la hermenéutica, y la teoría fundamentada que comparten el interés por comprender la experiencia humana en su contexto. La autora destaca que esta forma de indagación privilegia la perspectiva de los participantes, la construcción situada del sentido y la reflexividad del investigador, quien no solo observa desde afuera, sino que se involucra en una relación de escucha activa. Es entonces que, investigar cualitativamente implica una actitud de apertura, escucha y respeto por la voz del otro, enmarcada en una ética de cuidado y de co-contrucción del conocimiento.

Martínez (2008), complementa esta visión al señalar que, la investigación cualitativa implica una epistemología del sujeto conocido, en la que el investigador no se sitúa como autoridad distante, sino como parte de la interacción cognitiva entre iguales. Esta postura transforma el proceso investigativo en una práctica ética y política, donde el conocimiento se construye desde la experiencia, la sensibilidad y el respeto por la alteridad. La validez de la investigación cualitativa, en este marco, no se mide por la cantidad de casos, sino por la profundidad del sentido que se logra captar y comunicar.

Así, la investigación cualitativa se presentó como una forma de indagación que articula ética, teoría y método en una práctica situada. No buscó generalizar, sino comprender. Tampoco controlar, sino dialogar, sin imponer categorías, sino escuchar las voces, particularmente la de las mujeres en contextos laborales complejos. En este trabajo, se asume dicha postura para explorar las exigencias por las que transitan las mujeres en contextos laborales de la manufactura ya que sus vivencias no son datos, sino narrativas dotadas de sentido y significado.

4.2 La investigación acción participativa

Como estrategia metodológica, la investigación acción participativa (IAP), articula los conocimientos con la transformación social, al reconocer a las personas como protagonistas del proceso investigativo. Ander-Egg (2003), plantea que la IAP no se limita

a descubrir una realidad, sino que busca modificarla a partir de la participación de quienes la viven. Esta perspectiva rompe con la lógica reduccionista de la investigación tradicional y propone una relación horizontal entre investigador y comunidad o individuo, en el que el saber se construye colectivamente.

Es investigativa porque parte de una necesidad de conocimiento sistemático sobre las condiciones que afectan el bienestar y la agencia de las mujeres en contextos industriales. Al respecto Ander-Egg (2003), menciona que el conocimiento no se limita a la descripción, sino que se orienta a la interpretación crítica de los fenómenos, con base en referentes teóricos y empíricos que permiten identificar causas estructurales y dinámicas relacionales.

En este sentido la IAP también es acción, porque no se plantea como una indagación neutral, sino como una intervención situada que pretende incidir en las prácticas organizacionales y en la percepción que las mujeres tienen de sí mismas dentro de su entorno laboral. La acción se configura como un proceso reflexivo que articula diagnóstico, planificación y transformación, en dialogo con las participantes involucradas, es decir, las mujeres en la manufactura de ramo tecnológico. Es participativa, porque reconoce a las mujeres como referentes empíricos con conocimiento y transformación, no solamente como objetos de estudio. Su voz, experiencia y análisis son elementos centrales en la construcción del problema y en la búsqueda de alternativas. Esta dimensión implica una ética del reconocimiento y una epistemología contextualizada, donde el saber emerge desde la práctica y la interacción con las personas (Freire, 2023). Desde esta postura, el conocimiento no se impone, sino que se genera en el diálogo, en la reflexión compartida y la acción situada. La IAP permite recuperar las voces históricamente silenciadas, visibilizar sus saberes y promover procesos de enriquecimiento, y fortalecimiento en el intento de trascender el ámbito académico. En este sentido, Fals (1985), sostiene que investigar es también intervenir, y que toda producción de conocimiento debe responder a las necesidades concretas de quienes participan en ella. La investigación deja de ser un fin en sí misma para convertirse en una herramienta para la transformación.

Para este trabajo, la IAP se adoptó como marco metodológico para acompañar procesos de agencia personal en la población implicada, al reconocer que sus experiencias no pueden ser comprendidas desde afuera, sino desde sus propias vivencias. Esta elección respondió a una convicción ética, ya que el conocimiento más valioso surge del encuentro, de la escucha y de la acción compartida.

4.3 El método fenomenológico, escuchar para comprender la experiencia vivida

La fenomenología se configura como un camino riguroso para comprender la experiencia vivida desde la perspectiva de las personas, sin imponer categorías externas ni reducir la complejidad de lo humano a esquemas funcionales o interpretaciones externas.

En este sentido la fenomenología, en su evolución histórica, ha transitado desde una orientación descriptiva hacia enfoques hermenéuticos y sociales que reconocen la dimensión que surge entre la relación de uno o más sujetos especialmente en el plano de la conciencia, la experiencia o el conocimiento compartido. En este sentido y basado en el contexto filosófico y metodológico, la intersubjetividad implica que el sentido de lo vivido no se construye de manera aislada, sino en relación con el otro, dentro de un entramado social y comunicativo. Heidegger (1889-1976), Merleau-Ponty (1908-1961) y posteriormente Van Menen (1942), ampliaron el horizonte metodológico al incorporar el cuerpo, el lenguaje y la historicidad como elementos constructivos de sentido.

Desde el campo del Desarrollo Humano, esta perspectiva ha permitido abordar fenómenos complejos como la agenciación humana desde una lógica situada y relacional. Así, la propuesta de Fuster (2019), sobre el enfoque fenomenológico-hermenéutico se inscribe en la tradición filosófica de Husserl y Gadamer. Esta perspectiva sostiene que la investigación cualitativa trasciende la mera descripción de experiencias, al orientarse hacia la elucidación de los significados esenciales que estructuran la vivencia humana. La fenomenología plantea un retorno a las experiencias en su manifestación directa, mediante la suspensión de juicios previos y explicaciones casuales, con el propósito de acceder a su sentido más auténtico.

De acuerdo con Merleau-Ponty (1994, citado en Dantas y Moreira, 2009), esta perspectiva reconoce que el cuerpo es el lugar de sentido, y que toda vivencia está medida por el mundo vivido. El método fenomenológico hermenéutico, como lo desarrollan Sassenfeld y Moncada (2020), permite interpretar los relatos desde su profundidad existencial, reconociendo la emocionalidad como dimensión constructiva del ser en el mundo. El método fenomenológico, se sostiene en una reflexión profunda que privilegia la vivencia como fuente legitima de conocimiento. Dantas y Moreira (2009) destacan que este enfoque no se limita a describir lo vivido, sino que interroga desde su densidad existencial, al reconocer que la persona no se presenta como un simple objeto de estudio, sino que se valida y se valora su presencia, tomando en cuenta cada momento expresado ya que todo lo que comparte es válido, revelándose ante el mundo con lo que ella es.

La investigación, en este marco, no busca extraer datos, sino abrirse a la expresión del sentido que emerge en la relación con los otros. “Buscamos adecuar, metodológicamente, la investigación, como una comprensión de un fenómeno vivencial concreto, presente en el mundo, como dado de la realidad” (Dantas y Moreira, 2009, p. 255). Es entonces que la fenomenología, se vive como un proceso de implicación ética, donde el facilitador no observa desde afuera, sino que se vincula desde su propia experiencia, corporeidad y afectividad. Esta implicación transforma la práctica investigativa en una experiencia compartida, donde el sentido no se impone ni se deduce, sino que se descubre en el entretejido de las narrativas de los participantes, a través de las expresiones compartidas, los silencios y los gestos.

El método, entonces, no se reduce a una herramienta en particular, sino que se configura como una forma de estar en el mundo con el otro, al reconocer que toda compresión es parcial, provisional y abierta al diálogo. Es entonces que, a través de la fenomenología, como corriente filosófica y método de investigación, ofrece una alternativa para comprender la experiencia vivida (Dantas y Moreira, 2009).

Este enfoque permitió indagar las trayectorias de mujeres trabajadoras en entornos industriales en las líneas de la producción manufacturera, al atender a sus percepciones sobre su agencia personal y las posibilidades de ejercerla en contextos

caracterizados por relaciones de poder, estructuras organizacionales y mandatos de género.

4.4 Qué es intervenir desde el campo del Desarrollo Humano

La intervención desde el campo del Desarrollo Humano implica acompañar procesos de transformación personal y colectiva, así como reconocer a cada persona como sujeto activo de su historia, capaz de resignificar sus vivencias y ejercer su capacidad de agencia. No busca imponer soluciones, sino facilitar espacios de escucha, reflexión y reconocimiento, donde la experiencia vivida se convierta en una fuente fidedigna de autoconocimiento y de posibilidad de cambio (Rogers, 2020).

Lafarga (2013), refiere que la persona posee la capacidad de identificar los medios y las barreras de su proceso de autorrealización. Así, el Enfoque Centrado en las Personas plantea que, es posible que las personas se desarrollen plenamente cuando se les acompaña desde una relación autentica, con comprensión empática y no directiva, en la que ellas puedan explorar su mundo interno y sin temor a ser juzgadas (Rogers, 2020)

Intervenir es comprender la vivencia del otro (Gómez y Alatorre, 2014), lo que exige una postura ética y epistemológica que reconoce la dignidad del sujeto, su derecho a construir narrativas propias y su capacidad de transformar el malestar en posibilidad de desarrollo y crecimiento. Se convierte entonces en una práctica situada, relacional y particularmente humana, que promueve el desarrollo de las personas, además favorece el entorno social y las relaciones interpersonales. En este sentido, la visión de Okun (2002), resulta especialmente esclarecedora. Para ella, intervenir de forma efectiva no es simplemente ayudar, sino acompañar desde una relación horizontal, consciente y deliberada, en la que el profesional reconoce sus propios límites, emociones y prejuicios. Advierte que, la intervención exige una actitud de presencia plena, donde el facilitador no se coloca como experto que resuelve, sino como un acompañante que escucha, que valida y potencia los recursos internos del otro. Es sostener una relación de ayuda que se construye desde la autenticidad, la congruencia y el respeto profundo de la

experiencia del otro, al reconocer que toda persona tiene derecho a ser escuchada, comprendida y reconocida en su singularidad.

Desde el campo del Desarrollo Humano, intervenir implica mucho más que aplicar técnicas o facilitar procesos, es una práctica ética, relacional que reconoce a la persona como sujeto activo de su propia transformación. Que es situada en el cruce entre la escucha empática, la facilitación reflexiva y el reconocimiento de la dignidad del otro, al entender que cada experiencia humana es única, y con una carga propia de sentido y significado que se precisa cuidar de manera responsable.

4.5 Consideraciones éticas de la intervención

La intervención se fundamentó bajo un marco ético que reconoció la dignidad, autonomía y singularidad de cada participante, en consonancia con los principios de la investigación cualitativa y el Enfoque Centrado en las Personas, ya que las mujeres participantes no fueron únicamente referentes de información, sino interlocutoras válidas, con agencia y capacidad reflexiva, cuyas narrativas fuero resguardadas y respetadas en todo momento. El cuidado ético no se limita al cumplimiento normativo, sino que constituye una práctica reflexiva y comprometida con la dignidad humana (González, 2002).

También la confidencialidad implicó la protección de la información compartida que se garantizó mediante protocolos de anonimidad, otorgándoles un seudónimo a cada una de las participantes. Además, se resguardaron los registros, tanto de las bitácoras como de las fichas de sistematización bajo criterios de acceso únicamente para uso académico. Esta medida responde al principio de respeto por la privacidad e integridad de las participantes, al reconocer que la confidencialidad es una forma de cuidado ético que preserva la confianza en el vínculo investigador-participante (González, 2002).

Cabe mencionar que, cada participante recibió información sobre los propósitos de la intervención. Para lo cual firmaron un documento correspondiente a las condiciones de voluntariedad y autonomía. Es decir, el consentimiento informado (Anexo 2). Para González (2002), es importante enfatizar el derecho de poder retirarse en cualquier momento, sin repercusiones, y se ofrecen alternativas para expresar dudas o

inquietudes. Esta práctica se encuentra en correspondencia con el principio de respeto a la individualidad y a lo que se comunica, al reconocer a cada persona como interlocutora legítima.

Desde el campo del Desarrollo Humano, esta postura se articula como refiere Rogers (2020), con el cuidado y la reciprocidad, ya que no solo orienta la práctica profesional, sino que constituye el fundamento epistemológico de una intervención que reconoce en las personas su participación en su proceso de crecimiento.

4.6 Técnica de Intervención

El taller como técnica de la intervención, permitió acceder a la experiencia vivida sin fragmentarla ni reducirla a percepciones externas. Se concibió como una estrategia metodológica orientada a proporcionar un espacio seguro, horizontal y reflexivo para mujeres vinculadas al sector manufacturero de tecnología. Su diseño respondió a la necesidad de generar condiciones que favorecieron el reconocimiento mutuo, la expresión libre y la construcción colectiva de sentidos en torno a sus experiencias laborales, personales y grupales.

El taller privilegia la creación de espacios grupales donde las participantes comparten experiencias personales, reflexionan sobre sus actuaciones y resignifican sus vivencias a través del diálogo y la interacción, favorecidas por un ambiente de escucha empática y comprensión sincera de sus expresiones. La estructura del taller contempla la integración de contenidos teóricos breves, ejercicios vivenciales y momentos de encuentros sensibles, lo que permite las personas participantes identificar sus propias necesidades, obstáculos y potencialidades, así como reconocer la influencia reciproca entre su conocimiento personal y las forma en la que se relacionan desde sus historias personales con los demás (Gómez del Campo, Salazar, y Rodríguez, 2014).

Del mismo modo, el taller de escucha promueve una actitud abierta y de aceptación hacia la diversidad de opiniones y formas de pensar, lo que se traduce en una mejora en la calidad de las relaciones interpersonales, tanto dentro como fuera del grupo. Los participantes podrán identificar mayor confianza e interpelar a las personas

con las que se relacionan, así como obtener una mejor disposición para tomar decisiones de manera personal, en grupo, en el entorno familiar como laboral, aprenden a través de esta herramienta a valorar la pluralidad de opiniones y perspectivas (Gómez del Campo, et al., 2014).

En este sentido el taller de escucha se fundamentó también en los principios del campo del Desarrollo Humano, que concibe a cada persona como sujeto activo de su historia, capaz de transformar su experiencia mediante el acceso a la palabra, la reflexión y el vínculo con otras personas. La escucha profunda, como eje metodológico del taller, se vincula con la propuesta de Rogers (2020), quien sostiene que el crecimiento personal ocurre en contextos donde se promueven las condiciones necesarias que estableció en el Enfoque Centrado en la Persona. No se buscó trasmitir contenidos, sino facilitar condiciones para que las participantes reconocieran las situaciones en las cuales accionaron su agenciación personal, resignificaron sus vivencias otorgándoles un sentido y significado distinto en torno a su valoración personal.

Es entonces que el taller se concibió como una herramienta que genera una competencia social, para favorecer relaciones interpersonales satisfactorias, reguladas a través del conocimiento de las propias emociones y la actuación empática y de respeto con los demás (Rogers 2020).

4.7 Plan de intervención

Construir un plan de intervención, representa integrar la investigación con la intervención contextualizada, al reconocer que el conocimiento no se produce desde la distancia, sino en el encuentro entre personas que comparten y construyen sentido, ya que la intersubjetividad representa el fundamento de la comprensión social, al permitir que los significados se construyan en el encuentro con los demás (Shutz,1974, citado en Gros, 2017).

4.7.1 Título del Taller

Voces que resisten: espacio de escucha para mujeres en trayectorias industriales. Este título apeló desde lo simbólico el reconocimiento a la fuerza de la palabra, como un acto de resignificación de la agenciación en contextos laborales que históricamente han invisibilizado la experiencia femenina.

4.7.2 Descripción de la intervención

“Nada humano me es ajeno” (Publio, siglo II, a. C. citado en Ruiz, 2017, p.1), reconoce que todo lo humano interpela a quien se sabe parte de la humanidad. Esta afirmación, retoma desde una clave comprensiva y empática que, orientó el sentido de la intervención aquí descrita. El taller de escucha se diseñó como un espacio vivencial y metodológicamente situado, donde las mujeres participantes pudieron habitar su experiencia, narrarla y resignificarla en un entorno seguro de contención, apertura y reconocimiento, desde una perspectiva fenomenológica donde la intervención no se concibe como técnica solamente, sino como un encuentro; una práctica encarnada que permite la emergencia de sentidos compartidos, en dialogo con la corporalidad, la emocionalidad y la historia de cada una de las participantes.

Se emplearon recursos para la introducción inicial de las sesiones, tales como las dinámicas que favorecieron la escucha empática, así como materiales gráficos y momentos de reflexión compartida. Fue necesario utilizar diversos materiales didácticos, como el uso del proyector, se incluyeron también la modelación y presentación de ejemplos de las actividades que se realizaron por parte de la facilitadora.

Se buscó que cada participante pudiera expresar lo que piensa y lo que sucede dentro de sí a través de sus narrativas. También reconocieron cuáles eran sus emociones o sentimientos que no les permitían sentirse cómodas en algún espacio o contexto de trabajo. Además de comprender lo que realmente valoran de sí mismas y lo que necesitan para sentirse plenas, desarrolladas, escuchadas, valoradas y tomadas en

cuenta, ya que “el objetivo más deseable para el individuo, la meta que persigue a sabiendas o inconscientemente, es llegar a ser él mismo” (Rogers, 2020, p. 113).

Este proceso de intervención confirmó que el taller no solo ofreció un espacio de escucha, sino que posibilitó la emergencia de sentidos profundamente vinculados con la dignidad, la agenciación personal y el reconocimiento de las mujeres en contextos industriales. La experiencia compartida favoreció el que, al compartir sus relatos y acompañarse mutuamente, las participantes lograron resignificar sus trayectorias, fortalecer su voz y reconocer el valor de su presencia en el entorno laboral.

4.7.3 Presentación y justificación de la intervención

La escucha, en contextos industriales donde la productividad y la exigencia de resultados operacionales representa una práctica relacional y emocionalmente significativa sigue siendo un camino a un por recorrer. Para muchas mujeres en la manufactura, expresar lo que sienten o piensan dentro de su entorno laboral implica un desafío, no por falta de interés, sino por ausencia de espacios que legitimen su vivencia como una experiencia valida. Factores como la rigidez organizacional, la normalización del desgaste, el acoso laboral, el cansancio físico, invisibilizan el malestar emocional y la escasa apertura al diálogo. Lo que también dificulta que las trabajadoras puedan reconocer y validar las situaciones que afrontan en lo cotidiano. Desde este escenario, la escucha en esta intervención no se redujo a una habilidad comunicativa, sino que se convirtió en una experiencia particularmente humana, que permitió nombrar lo que ha sido silenciado. Atender esta dimensión humana tuvo que ver con reconocer que cada relato encierra una necesidad legitima de estas mujeres de ser vistas, comprendidas y respetadas en su singularidad, ya que en el contexto de la manufactura, la agenciación humana en las mujeres no siempre es visible o reconocida, pero puede manifestarse en acciones cotidianas que incluso pueden desafiar estereotipos al interpretar, responder y transformar circunstancias personales, familiares y laborales con base en sus valores, experiencias y propósitos de vida.

4.7.4 Problema y Categorías identificadas para la intervención

A lo largo del proceso de problematización y sus acciones, fue posible identificar el problema central a través la técnica del árbol de problemas, a partir de la recuperación de las vivencias compartidas por las participantes involucradas en las entrevistas de corte cualitativo. Este análisis, además, permitió delimitar tres categorías preliminares, que se convirtieron en pilares conceptuales para estructurar la fundamentación teórica.

Tabla 4. Problema central y categorías preliminares para la intervención.

Problema Central	Categorías preliminares
A las mujeres en la manufactura, la falta de reconocimiento y valoración personal las lleva a no gestionar acciones ante el malestar emocional.	a) No reconocer mis capacidades me ha imposibilitado para tomar decisiones.
	b) Ante la presión de los demás se ve afectado mi bienestar emocional.
	c) Al no sentirme valorada, pierdo la motivación para lograr mis objetivos.

4.7.5 Necesidades identificadas para la intervención

En el proceso de la problematización, también se lograron identificar las necesidades relacionadas con:

- Ser escuchadas en espacios donde su voz sea valorada, tanto en el entorno familiar como en los distintos ámbitos laborales.
- Reconocimiento y agradecimiento. Para ellas es fundamental recibir reconocimiento por su desempeño laboral, así como en su entorno familiar les sea valorado su esfuerzo.

- Cuidado de la permanencia laboral. En ellas existe la apremiante necesidad de asegurar la estabilidad del empleo, debido a necesidades personales y familiares a pesar de que las condiciones del contexto no siempre son las mejores para ellas.

4.7.6 Fundamentación metodológica de la intervención desde el campo del Desarrollo Humano

La presente intervención en la modalidad de taller: “Voces que resisten: un espacio de escucha para mujeres en trayectorias industriales”, tuvo el propósito de promover un espacio de reconocimiento subjetivo relacional en mujeres que se desempeñan en un entono industrial, particularmente en la manufactura, para favorecer el reconocimiento de sus experiencias vividas como fuente legitima de saber, de agenciarse y transformarse. Se fundamentó desde el campo del Desarrollo Humano, el Enfoque Centrado en las Personas y una perspectiva fenomenológica.

A diferencia de intervenciones que colocan a las mujeres como receptoras pasivas de apoyo, esta propuesta metodológica las reconoció como protagonistas activas, capaces de reflexionar sobre su experiencia personal y laboral, el reconocimiento también del papel de sus emociones y cómo han redireccionado sus propósitos vida desde la agencia y la autonomía. Donde la escucha se concibe como una práctica de validación subjetiva que permite nombrar lo que ha sido callado y visibilizar el malestar emocional y recuperar el valor de la propia vida (Gilligan, 2006).

La pertinencia de esta intervención se fundamentó desde los supuestos iniciales que consideraron que, muchas mujeres en la industria manufacturera afrontan tensiones derivadas de las situaciones como la sobre carga laboral, las exigencias en las líneas de producción, la sobre posición de mando y el acoso laboral; situaciones que invisibilizan sus emociones y el no reconocimiento de sus propias capacidades. Frente a ello, el taller de escucha se constituyó como dispositivo metodológico que no solo acompañó, sino que reconoció la expresión legitima de humanidad y resistencia de cada una de las participantes.

4.7.7 Propósitos y temáticas de las sesiones del taller

Cada una de las sesiones contó con su respectiva planeación (Apéndice C).

Tabla 5. Propósitos y temáticas de cada una de las sesiones del taller

Número y nombre de la sesión	Propósito
Sesión 1: Conocernos y construir acuerdos	Facilitar un primer acercamiento a la experiencia laboral desde la narrativa personal de las mujeres que trabajan en la manufactura, reconociéndonos, escuchándonos, construyendo una vinculo de confianza en el grupo y la construcción de acuerdos.
Sesión 2: Mi historia de vida desde una mirada amorosa.	Invitar a las participantes a compartir sus historias vida en un clima de confianza y sin juicios, que favorezca el sentido de identidad y pertenencia al grupo.
Sesión 3: Mi historia de vida desde una mirada amorosa (segunda parte)	Facilitar que las mujeres continúen con el compartir sus historias de vida y se reconozcan en los diferentes momentos que tomaron decisiones significativas.
Sesión 4: Mi capacidad de decidir y reconocer lo que siento.	Promover en las mujeres participantes el reconocimiento de las herramientas que les ha permitido afrontar situaciones complejas y las emociones que las atraviesan.
Sesión 5: Lo que valoro de mí como mujer y trabajadora de la industria manufacturera.	Promover en las mujeres participantes el reconocimiento de sus emociones como fuente de fortaleza y de su valía personal.
Sesión 6: Mi experiencia y aspectos que me definen como	Promover en las mujeres participantes al taller el reconocimiento de sus emociones como fuente

mujer y mi rol en la industria de la manufactura	legitima de fortaleza en los diferentes entornos en los que participa, particularmente ante el acoso laboral
Sesión 7: Me reconozco, me valoro, me despido.	Acompañar a las participantes a través de la facilitación al cierre del taller; por medio de la integración de lo vivido, al reconocer su capacidad de agencia, sus emociones, su valoración personal y sus condiciones frente al acoso laboral como mujeres trabajadoras de la industria manufacturera. Se busca generar un espacio simbólico de despedida, gratitud y fortalecimiento de lo aprendido, compartido y vivido a través de las 7 sesiones.

4.7.8 Población participante

El criterio de inclusión fundamental para participar en el taller fue que todas las participantes estuvieran vinculadas laboralmente a la industria manufacturera. De manera inicial se realizó la publicidad a través de un Flyer (Apéndice B), sin embargo, cabe mencionar que el registro de participación no fue voluntario, cada gerente de área de operaciones selecciono 2 mujeres con funciones de liderazgo en las líneas de manufactura. Fueron un total de 15 participantes, que tuvieron una asistencia con cierta fluctuación por asuntos personales; como atenciones médicas, vacaciones o asuntos propios, También por motivos laborales, es decir, por necesidad del área de producción.

La población que participó tiene una edad comprendida entre los 28 y los 50 años, todas ellas residentes en la zona metropolitana de Guadalajara. Por el cargo que desempeñan, les implica una alta responsabilidad operativa, gestión de personal y cumplimiento de indicadores de producción. Con respecto a su nivel educativo, el rango va desde secundaria hasta bachillerato.

En cuanto a su situación conyugal; 8 de ellas son mamás solteras, 2 están separadas y 5 solteras a cargo de su familia nuclear, al momento de realizar el taller. Esta población cuenta con una trayectoria de entre 5 y 24 años de experiencia en el

sector manufacturero, lo que permitió recuperar relatos desde distintas etapas de su experiencia laboral. Este grupo fue una muestra representativa de lo que viven las mujeres en la manufactura, cuyo entorno históricamente ha sido masculinizado, donde les resulta complejo sostener procesos de liderazgo, su agencia personal y colectiva, así como la expresión de sus emociones. Cabe señalar que las participantes al taller “Voces que resisten” se diferenciaron del primer grupo de mujeres entrevistadas en el estudio cualitativo, lo que permitió contrastar y enriquecer la comprensión de las experiencias femeninas en la industria manufacturera.

Reconocieron que, aunque inicialmente desconocían el motivo de su convocatoria al taller, manifestaron sentirse agradecidas por haber sido consideradas, vieron en este espacio una oportunidad que abrió la posibilidad de pensar en su propio cuidado, su valoración personal y el reconocimiento de su capacidad de agencia en momentos de adversidad. Este transito permitió resignificar su presencia en el taller como una oportunidad de crecimiento y no como una imposición, en todo momento las participantes fueron conscientes de que podían no asistir si así lo deseaban.

4.7.9 Escenario del taller

Las siete sesiones del taller se llevaron a cabo en una industria manufacturera ubicada al norte del municipio de Zapopan, Jal. En un espacio con las condiciones idóneas para que las mujeres participantes se pudieran sentir en confianza, sin ser expuestas a la mirada de los compañeros de trabajo ni vulneradas por las condiciones del lugar. Se procuró mantener una iluminación siempre agradable, con asientos cómodos y ventilación que propiciara la comodidad de las asistentes, así como el contar con los materiales de acuerdo con las planeaciones

4.7.10 Calendarización del taller

La programación de las sesiones fueron los jueves en un horario de 6:00 a 8:00 pm de forma semanal, con una duración de dos horas cada sesión aproximadamente.

Tabla 6. Programación de las sesiones del taller

Sesión	Fecha
Sesión 1	25 septiembre 2025
Sesión 2	02 octubre 2025
Sesión 3	09 octubre 2025
Sesión 4	16 octubre 2025
Sesión 5	20 octubre 2025
Sesión 6	30 octubre 2025
Sesión 7	06 noviembre 2025

El recorrido metodológico expuesto en este capítulo permitió consolidar una intervención fundamentada en la comprensión de la experiencia femenina en la industria manufacturera. El taller “Voces que resisten” se constituyó como un espacio legitimo para la expresión, el reconocimiento y la resignificación de vivencias, donde la escucha y la validación de las trayectorias personales favorecieron el reconocimiento y fortalecimiento de la capacidad de agencia y la valoración personal.

La intervención no solo visibilizó las condiciones adversas que afrontan las mujeres en sus contextos laborales, sino que también evidenció la importancia de generar entornos seguros y horizontales que promuevan el crecimiento personal. Así la metodología empleada desde el campo del Desarrollo Humano y el Enfoque Centrado en las Personas, demostraron su pertinencia para abordar problemáticas complejas desde una perspectiva situada y relacional, donde la transformación individual y colectiva es posible.

A través de estas líneas se da paso al proceso experiencial de la intervención, en donde se profundizó en los aprendizajes, retos en mi rol como facilitadora y los logros alcanzados por las mujeres participantes, reflejados en sus trayectorias personales y laborales, sí como los desafíos de la propuesta metodológica implementada.

Capitulo V Proceso experiencial de la intervención

El presente capítulo presenta el desarrollo y la experiencia de la intervención enmarcada en el Campo del Desarrollo Humano, con énfasis en las vivencias de mujeres trabajadoras de la industria manufacturera de una empresa situada en el Estado de Jalisco, con una población de veintiún mil trabajadores. Por lo que fue fundamentar y justificar la necesidad de dicha intervención dentro del parque tecnológico y presentar una propuesta en la modalidad de taller a la directora de Recursos Humanos, dándole a conocer los hallazgos obtenidos en el primer acercamiento que se tuvo con la población inicial en donde a través de entrevistas semiestructuras de corte cualitativo se obtuvieron las primeras bases. Con fundamento en aquellas primeras entrevistas fue posible que autorizaran la participación de la población en el taller cuyo nombre fue: “Voces que resisten”.

El propósito de esta experiencia fue reconocer la capacidad de agencia en las mujeres que realizan funciones en el área de producción, así como identificar el malestar emocional en contextos laborales adversos; tales como el acoso laboral, la sobreposición de mando y la falta de valoración personal. Una vez aprobado el proyecto dentro de la organización, se realizó un flyer que sirviera como invitación para las trabajadoras, con el objetivo de contar con la participación de al menos 12 trabajadoras interesadas en asistir. Lo expuesto en este escrito pone de manifiesto la evolución de las participantes y las experiencias vividas a lo largo de siete las sesiones que duró el encuentro, tanto, desde la perspectiva de las participantes como desde mí implicación personal como facilitadora.

La sistematización que se tejió durante este escrito puso su atención en las dificultades afrontadas, los aciertos vividos, los acuerdos realizados, además del desarrollo de las participantes. A través de estas líneas se evidencia, cómo es que reconocieron sus herramientas personales, además de haber contemplado, admirado y comprendido sus experiencias pasadas con una visión más compasiva ante sus propias narrativas. Otorgándole un significado diferente a sus emociones y a sus decisiones al

identificar por medio del acompañamiento y la facilitación lo valioso de su actuar en los diferentes momentos complejos de sus vidas.

También en este proceso, se comparte el papel de la supervisión académica como espacio de reflexión, apoyo, y aprendizaje compartido, aunado a la experiencia del rol de la autora como facilitadora durante cada semana en las sesiones en clase. Al final se ofrece una conclusión breve del taller y la experiencia vivida desde este campo estudio y el Enfoque Centrado en las Personas.

5.1 Dificultades, errores, aciertos y sugerencias identificadas a lo largo de la intervención

El análisis de Dificultades, Errores, Aciertos y Sugerencias (DEAS) constituyo una herramienta metodológica que orientó el desarrollo de la intervención, además de delimitar áreas de mejora y consolidar prácticas efectivas.

Dificultades: fueron aquellas situaciones que no se podían prever y que obstaculizaron el proceso del taller. No obstante de haber realizado una invitación a través de los medios de comunicación accesibles a las trabajadoras del área de producción y hacerles llegar un flyer con la información, las participantes fueron seleccionadas por parte del gerente de manufactura, lo que representó un reto importante como facilitadora ya que la presencia en sala de las mujeres no fue voluntaria, inicialmente ellas no estaban presentes por interés personal ni tampoco por inscripción o registro en alguna herramienta sino porque fueron asignadas por el encargado responsable de su área.

La selección de las asistentes se basó en una estrategia operacional que evitara que la ausencia de las mujeres en sus lugares de trabajo afectara la producción; a estas mujeres se les dio una indicación concreta para estar presentes en un salón específico a la hora indicada. Esta falta de voluntariedad afectó directamente la disposición inicial de las participantes, al no haber surgido de una motivación personal, el comportamiento predominante durante los primeros minutos de la sesión inicial, fueron el escepticismo,

confusión o desinterés, lo anterior lo identifique como una reacción natural por la sobreposición de mando ejercida en ellas, donde la obligatoriedad condicionó el inicio de la primera sesión. Fue necesario inicialmente trabajar en la legitimidad del espacio y la creación de un ambiente de confianza, lo que permitió transformar la obligación en oportunidad de aprendizaje, de reflexión personal y sobre todo en deseo autentico por participar y permanecer en el taller.

Una vez establecidas las bases para reafirmar la presencia de las asistentes en el taller, surgieron otras dificultades: uno de los acuerdos iniciales fue la puntualidad para iniciar las sesiones, sin embargo, varias participantes no llegaron a tiempo, aunque no siempre fue un retraso voluntario, esta práctica tuvo un impacto desfavorable en algunas de las sesiones. Entre otras causas, las participantes llegaron con retraso debido a la distancia entre las áreas de trabajo y el salón asignado al taller. El ingreso tardío provocó la interrupción de los ejercicios de relajación en más de una ocasión, y también llegó a entrecortar la participación de quien hablaba en ese momento, lo que provocó dispersión en el grupo y preocupación en mi al facilitar la experiencia.

Otro factor determinante, estuvo vinculado a las necesidades de la operación de la empresa que, en ocasiones no permitieron la asistencia de las trabajadoras debido a que el taller se realizó en sus horarios de trabajo. En la tercera sesión, “Scarlet” argumentó que un supervisor la buscaba para decirle que tenía que retirarse, al mismo tiempo le solicitó que le diera la misma indicación a “Sol”, otra de sus compañeras. Bajo el argumento de que había mucho trabajo y era necesaria la presencia de estas dos mujeres en sus estaciones de trabajo. Esta situación provocó un poco de tensión tanto ellas como también en el resto del grupo al afectar el ambiente del taller y provocar malestar en el resto de las mujeres presentes, ya que deseaban que sus compañeras permanecieran en la sesión. La interrupción evidenció la fragilidad del espacio frente a las exigencias de productividad. Esta situación me permitió como facilitadora identificar la superposición jerárquica que se genera en las mujeres de la industria manufacturera, al ver en ellas el temor de que puedan ser reprendidas o sufrir represalias por no estar en su área de trabajo, esto a pesar de contar con el permiso de sus gerentes o directores para estar presentes en el taller, tal como lo expreso una de las participantes: “Es que,

si no me voy después me regaña mi supervisora o no me habla por varios días, también podría cambiarme de área y eso me da miedo" ("Scarlet", S2).

En este mismo sentido, en la sesión seis, 30 min antes de iniciar, recibí una llamada de parte de un supervisor para exponer la dificultad de permitir la asistencia de cuatro de las participantes debido a la carga laboral. Estos hechos mostraron cómo la lógica de la producción se impone sobre los espacios de cuidado para estas mujeres y al provocar ansiedad en las participantes y en mí como facilitadora, además de desilusión de las mujeres ausentes, por no tener la posibilidad de dar continuidad a su experiencia junto con sus demás compañeras.

Errores: Los errores mostrados a continuación, fueron vistos como aquellas decisiones y acciones que pudieron preverse o evitarse de mí parte como facilitadora y que al no ser previstos obstaculizaron el proceso del taller. La identificación de estos errores representó también una implicación autentica, que me permitió asumir la responsabilidad al tener presente que estas situaciones también representan una oportunidad de aprendizaje.

Las fallas técnicas fueron un reto importante. En la sesión dos, mientras las mujeres estaban en un momento de relajación, sintonice un canal de música equivocado, el cual lanzó un comercial ruidoso, lo que dispersó la atención del grupo, este momento se manifestó a través de risas y movimientos de parte de las asistentes. En otras ocasiones, las puertas cerradas y la falta de acceso al edificio retrasaron la llegada de las mujeres al taller. Esta situación generó malestar entre quienes, a pesar de haber llegado puntualmente, no pudieron ingresar al salón por la ausencia de personal encargado de abrir la puerta de entrada.

Durante el taller, se identificaron errores relacionados con las intervenciones realizadas. En la sesión seis como facilitadora reconocí haber tenido una participación extensa: "me doy cuenta de que hablo con ejemplos, que extiendo mi participación y le quito protagonismo a las participantes posicionándome desde la enseñanza y no desde el acompañamiento o la facilitación desde el campo del Desarrollo Humano y el Enfoque Centrado en las Personas" ("facilitadora", S6). En este testimonio se evidencia mi

implicación personal ante la tensión entre mi rol como gerente de Recursos Humanos de la empresa en donde se desarrolló el taller, la identificación de mis rasgos característicos al conducirme frente a los otros, y las formas en las que he concebido y afrontado la vida.

Otros errores estuvieron relacionados con la gestión del tiempo. En la sesión cuatro se invirtió más tiempo del previsto para ejemplificar el concepto de capacidad de agencia, lo que redujo el espacio destinado al ejercicio de “la caja de herramientas”. En la sesión cinco, fue evidente que el taller terminó con premura para evitar retrasos en el regreso de las participantes a sus áreas de trabajo. Estos hechos también mostraron la dificultad de equilibrar la profundidad de las intervenciones con la necesidad de cumplir con los tiempos establecidos para las participantes y mi participación como facilitadora.

También se identificaron errores técnicos menores, como el hecho de que en la sesión tres el aire acondicionado estaba muy frio, la falta de solicitud de alimentos de manera oportuna, (esto debido a que uno de los acuerdos con los supervisores para permitir la asistencia de las mujeres es que tomarían sus alimentos al finalizar el taller). La falta de alimentos en una de las sesiones generó preocupación en las asistentes. Aunque no fueron determinantes, estos detalles sin duda afectaron la concentración y la fluidez en la sesión.

Aciertos: a través de estas líneas se presentarán los logros y decisiones que favorecieron el desarrollo del taller. Se trata de momentos clave en los que se superaron retos, se aprovecharon oportunidades y se consolidaron estrategias que permitieron alcanzar los objetivos planteados. Entre ellos se destacó el reconocimiento del potencial del grupo, la generación de aprendizajes significativos evidenciados al cierre de cada experiencia y el impacto positivo logrado mediante una comunicación autentica con cada participante.

Considero que uno de los principales aciertos, fue la creación de un ambiente seguro y horizontal al evitar jerarquías, y ofrecer a las asistentes un espacio de igualdad y reciprocidad en la experiencia. En la sesión dos, una de las participantes expresó: “respiro un ambiente de confianza y bien intencionado” (“Serenidad”, S2). Este clima permitió que las mujeres se implicaran con cada intervención, tomaran una postura de

apertura, compartieran sus historias y se acompañaran mutuamente con gestos de empatía, tales como ofrecer pañuelos o colocar la mano en el hombro de quien lloraba, acercar agua o abrazar a una compañera mientras de mostraba vulnerable.

Otro recurso fundamental dentro del taller fue el establecimiento de acuerdos, los cuales garantizaron a las participantes un espacio seguro y orientado a la promoción del potencial humano.

A lo largo del taller se abordaron temas como el significado de la agenciación personal, así como aspectos relacionados con el autoconocimiento, el reconocimiento de las emociones y la valoración personal como herramientas legítimas en cada persona.

La apertura del taller consistió en una explicación dirigida a las participantes acerca del propósito, los objetivos de cada sesión y el sentido de su participación; esta exposición favoreció la aceptación de cada actividad y permitió que las mujeres decidieran de manera voluntaria presentarse en las siguientes seis sesiones.

A las participantes se les ofreció un acompañamiento congruente, un entorno de confianza, además de actividades que favorecieron la visualización de sus recursos personales y la conciencia de su valía. Cada una de las sesiones fue planeada, pensada y considerada para ellas lo que favoreció un encuentro de introspección profundo de sus experiencias.

A partir de las actividades cuidadosamente diseñadas, se promovió un aprendizaje colaborativo y progresivo que consolidó un clima de compañerismo, apertura y sensibilidad entre las participantes. Este entorno benefició la interacción constante del grupo mediante intervenciones y comentarios mutuos, lo cual, fue enriquecedor en la relación. La experiencia vivida y compartida evidenció en las participantes que las reflexiones y el intercambio de sus narrativas propiciaron un espacio cálido y emotivo de escucha activa no solo de parte de la facilitadora sino también de las asistentes. En palabras de una de ellas: “este espacio fue liberador y de conexión, me sentía implicada y empatizaba con la historia de mis compañeras” (“Bondad”, S7).

Un acierto importante fue la validación de las emociones que cada una de estas mujeres experimentó. Asimismo, como facilitadora reconocí mi propia implicación personal, me mantuve en una disposición empática que me permitió acompañar sin

atropellar o invadir con intervenciones personales, a través de reflejos y paráfrasis devolvía la vivencia compartida. Esta manera de estar concuerda con lo que señala Barceló (2012), “un facilitador centrado en la persona no hace empatía ni tiene respuestas empáticas, sino que está en un estado empático y mantiene una actitud abierta a la experiencia del otro” (p. 124).

El uso de recursos simbólicos constituyó otro acierto relevante. La introducción de “la caja de herramientas” representó un elemento valioso en el taller: “la caja de herramientas” fue una caja pequeña de cartón que representó de manera simbólica el corazón de las participantes y su capacidad de recibir lo “bueno” o “malo” de los demás y sobre todo de ellas mismas. En la sesión cuatro esta herramienta facilitó el reconocimiento de las fortalezas personales. Una de las mujeres expresó: “me siento positiva, feliz, descubrí muchas cosas de mí y me gustó mucho, siento mi cajita llena de emociones, además de que también puedo ver todo lo que valgo y eso me hace muy feliz” (“Solecito”, S4). Este recurso tangible permitió vincular las narrativas con elementos concretos, lo que favoreció ver en cada momento un reflejo de ellas mismas, la “caja de herramientas” consintió en la apropiación y el reconocimiento de las capacidades personales, la valoración propia, la resignificación de sus narrativas y el enriquecimiento colectivo al escuchar que sus compañeras veían su valía personal y su capacidad de actuar, lo que promovió el reconocimiento de su capacidad de tomar decisiones de manera oportuna ante una situación de dolor o malestar emocional.

Otro acierto fue un ejercicio del autorreconocimiento por medio del reflejo de una imagen, que se llevó a cabo en la sesión cuatro, cada participante se dio el tiempo de experimentar como se veía de manera personal, que decían los demás de ellas y como se sentían al respecto; este momento permitió que las participantes fortalecieran la visión de sus propias herramientas al reconocer lo que experimentaban al verse, “acabo de recordar una experiencia que me hizo sufrir mucho, usted dijo que viéramos en esta imagen lo que decían de nosotras y como me hacía sentir eso, recordé que decían de mí y ahora comprendo que eso no soy yo y reconocer esto me da fuerzas para enfrentar que esa no es mi realidad” (“Aire”, S3).También se vio la necesidad de acompañar el sentimiento de culpa de algunas participantes por no estar en sus áreas de trabajo.

Sugerencias: Estas son entendidas como propuestas, recomendaciones o alternativas que surgieron en el proceso de reflexión y acompañamiento, buscaron orientar hacia mejores posibilidades de crecimiento. De esta manera específica, resultó fundamental para la figura del facilitador prever la logística del taller con detalle, establecer acuerdos claros con la institución y las participantes para garantizar espacios que aseguraran la comodidad, la privacidad para el cuidado emocional que favoreció la participación. Más allá de la planeación, lo verdaderamente valioso es reconocer que la escucha comprensiva constituyó un recurso transformador; cuando las mujeres se sintieron escuchadas, se fortaleció su confianza y descubrieron es posible replicar estas experiencias en sus áreas de trabajo y sus vínculos personales. Este aprendizaje abrió posibilidades para descubrir su propia agencia.

Así, haber realizado el análisis mediante la metodología DEAS permitió comprender de forma integral los factores que incidieron de manera significativa en la evolución del taller, al haber evidenciado áreas de mejora y confirmar prácticas efectivas. Las dificultades y errores señalaron oportunidades para optimizar la planeación, mientras que los aciertos validaron las estrategias que favorecieron la relación grupal. Las sugerencias por su parte aportaron lineamientos concretos para elevar la calidad de las futuras intervenciones.

5.2 La experiencia de la facilitadora en el proceso de intervención

Acompañar a mujeres de la industria manufacturera representó un proceso donde se hizo visible mi implicación personal; entendida como el compromiso subjetivo y emocional que asumí al involucrar mis propias experiencias y reflexiones en la construcción del espacio grupal. Como señala Baz (2023), la intervención grupal exige al profesional una implicación activa que no se limita a la aplicación de la técnica, sino que implica una apuesta crítica y creativa en la relación con los procesos subjetivos y colectivos. Este componente se convirtió en un eje fundamental de la intervención.

Al inicio, como facilitadora reconocí sentimientos de inseguridad y temor frente a la posibilidad de no cumplir con las expectativas del grupo, aun sin saber cuáles serían, o si estas existían. También experimenté una sensación de incertidumbre de saber si las mujeres se presentarían o no a las sesiones, esto por pensar que podrían preferir permanecer en sus áreas de trabajo antes que formar parte del taller. De igual manera también me percibí con una sensación de inhabilidad para realizar los ejercicios de respiración guiados que ejecuté durante las primeras sesiones del taller. En la bitácora de la sesión dos anoté: “me sentí insegura mientras hacia los ejercicios de respiración guiada, me perdí en la ejecución y sentí que no era mi habilidad” (“facilitadora”, S2). Esta autopercepción reveló la tensión entre la preparación académica, el conocimiento de la técnica de intervención desde el Campo del Desarrollo Humano y la práctica real de la facilitación en el contexto donde trabajo. También identifiqué mis propias imposiciones personales, mismas que no correspondían a las esperadas por las asistentes; mientras que, por el contrario, las participantes experimentaban la relajación abriéndose a la experiencia al aceptar su propia escucha: “venia con muchas preocupaciones y agitada o más bien con muchos remolinos y después de la meditación ya me siento muy tranquila y serena” (“Fuego”, S2).

Conforme avanzaron las sesiones, logré consolidar una presencia más auténtica y congruente a través de la escucha empática, la aceptación de las narrativas de las participantes, así, como ellas las presentaban; sin interrupciones, sin juicios y con aceptación autentica. También sostuve la validación de mis propias emociones y de mi decisión de compartirlas con el grupo, al conseguir de esta manera una escucha mutua entre mi rol y las participantes. Por ejemplo, en la sesión uno compartí mi propia historia personal exponiendo con las participantes mi experiencia como mujer con una trayectoria de 25 años de trabajo en la industria manufacturera: “reconozco que durante mi trayectoria también viví la sobreposición de mando y esto me había hecho vivir con malestar emocional y a veces he dejado de reconocer mis recursos personales, también he dado paso a que otra persona dispusiera de mi tiempo o me hiciera sentir presionada” (“Facilitadora”, S1). A lo que una participante respondió: “Yo pensé que a ustedes no les pasaba nada” (“Serenidad”, S2).

Durante cada sesión observe una situación algunas veces presente en mi: y es que cuando llegaba al taller a veces me encontraba con mucho cansancio y este se iba desvaneciendo mientras entraba en contacto con las participantes, como si la experiencia compartida también me diera vigor y energía lo mismo que al grupo, esto favoreció el acompañamiento: “debo de confesarles que había sesiones en las que me sentía muy cansada, pero el compartir con ustedes nuestras experiencias me hacían terminar llena de energía y feliz de haber estado juntas estos momentos” (“Facilitadora”, S7).

Todas estas prácticas fortalecieron la relación de ayuda mutua, el respeto y la conexión auténtica sea de mi parte como la de las participantes. En la sesión cuatro registré: “observé cómo las participantes revelaron una disposición para explorarse y reconocerse” (“Facilitadora”, S4). Este reconocimiento me permitió comprender que la autenticidad sirvió como canal de conexión, lo que representó una herramienta indispensable para el acompañamiento verdadero y responsable.

Reconocí en mí, la tendencia a explicar desde mi experiencia personal y percibí que esta intervención puede limitar la voz de las participantes y de manera involuntaria quitarles a ellas el protagonismo. En este sentido identifique al respecto que, en mi vida he realizado rol de mando, con mis hermanos, sucesivamente con mis papás en edad adulta y en situaciones de enfermedad crítica, al afrontar varias situaciones en mi contexto familiar. Además de esto, también identifico haber sido pionera en las experiencias familiares tales como: la realización de un trámite escolar, viajar por primera vez fuera del país, elegir un estilo de vida religiosa. Acostumbrada a ser la primera en mi familia en asumir la tarea de allanar el camino para los demás, caigo de manera involuntaria en una sobreposición y le evito al otro tomar sus propias decisiones y elecciones.

5.3 La evolución de las participantes en la intervención

Resulta interesante descubrir el cambio que refirieron las participantes del taller en su percepción sobre sí mismas, su valía y el reconocimiento de sus herramientas

personales. El tránsito de las mujeres a lo largo de las siete sesiones evidenció un proceso de transformación significativo, que se describe en este apartado. Se abordarán las experiencias compartidas, qué les sucedía a las asistentes al momento de expresarse, las implicaciones con las historias de otra participante, además de las reflexiones y aprendizajes que rescataron, así como el reconocimiento de las herramientas que las acompañan en su proceso de reconocimiento de su valoración personal.

Mientras se compartían las situaciones personales desde la sesión dos hasta la sesión siete existió un camino de autorreconocimiento en cada participante, cada una de ellas con su propio ritmo y forma de demostrarlo. Cada una se escuchó, se reconoció y resignificó su historia de dolor, de retos y logros personales. Cabe mencionar que los seudónimos aquí utilizados fueron elegidos por cada una de las mujeres participantes.

Scarlet, durante su participación al taller fue una mujer presente, participativa y gentil con su forma de atender a las necesidades de las demás compañeras al ofrecer agua, pañuelos, o acercar la silla para alguien. Durante su intervención compartió con el grupo que había sido una mujer que vivió violencia de parte de su pareja: “él me decía que hacer, como vestir y que comer, yo ya no sabía que era mío y que era una imposición de su parte, esto lo que me hizo fue sentirme desvalorada y sin personalidad” (“Scarlet”, S2). Sus intervenciones fueron oportunas y llenas de empatía sobre todo cuando veía alguna necesidad en las demás participantes como cuando lloró al escuchar la historia de alguien más o cuando abrazó a una de sus compañeras diciéndole “pero ahora estas a salvo y ya no te lastiman” (“Scarlet”, S4). Sin embargo, aunque reconoce su necesidad de escucha y afirmar su deseo de seguir adquiriendo herramientas que le permitan reconocerse y valorarse, se ausentó del taller en tres ocasiones, aunque tenía autorización de su gerente para estar presente en el taller. Ella decidió no asistir debido al peso laboral en el área en donde trabaja. Su mensaje transmite una carga de responsabilidad que pesa más que su cuidado personal. Ella reconoció el valor del taller, pero también demostró que en ella persiste la subordinación cuando se trata de elegir

entre el cuidado personal y las exigencias de la operación o las exigencias de alguien más.

Sol, fue una participante con mucha disposición, aunque seria y moderada en sus expresiones también fue una mujer reflexiva y presente en todo momento, mientras las demás participantes expresaban sus historias o realizaban alguna intervención ella las miraba con atención, asentía con la cabeza o lloraba cuando se sentía conmovida por el dolor compartido y expresado por alguna compañera. Ella también reveló mucha tensión debido a la sobrecarga emocional infringida por su familia, mencionó que en su familia era ella a quien acudían todos a platicarle sus problemas. “Aunque soy la más chica de mis hermanos, todos van conmigo y me platican sus problemas, hasta mi mamá, ella va y todo me lo dice a mí y pues yo los aconsejo y los escucho” (“Sol”, S3). Su presencia también se vio interrumpida por las necesidades laborales. “No podré asistir debido a que tengo mucho trabajo” (“Sol”, S5, S6). Ella puede ser un ejemplo de cómo es que las mujeres reconocen su necesidad de espacios de cuidado emocional, pero al mismo tiempo son absorbidas por la lógica del cuidado del otro antes que ellas mismas, al mismo tiempo que, ante la prioridad productiva, no contempla el tiempo para el reconocimiento personal, por la exigencia de los resultados que la rebasan. Su ausencia no fue indiferencia o desinterés, sino que evidenció el conflicto entre el trabajo y el bienestar. Cabe destacar también su capacidad de aprender cuando ella se lo propone habiendo compartido con el grupo en la última sesión lo siguiente: “Estaba pensando en todas esas herramientas que me han acompañado o que nos han acompañado y no era consciente de ellas, me siento un poco revolcada pero también reconozco mis herramientas personales” (“Sol”, S4). Siguiendo la perspectiva de Napier (2000), quien subraya que el proceso grupal favorece la emergencia de recursos internos y la resignificación de experiencias dolorosas.

Paz, evidenció un tránsito significativo entre el desconocimiento de su valor como persona y el reconocimiento de su valía. En un inicio manifestó la huella del rechazo paternal y una autoestima debilitada; sin embargo, con el transcurrir de las sesiones, sus

intervenciones dieron a notar que comenzaba a darse cuenta de sus capacidades y la posibilidad de reconocer sus fortalezas. A partir de la sesión cuatro se expresó con un lenguaje más consciente de sus recursos, de su desarrollo y sus capacidades personales. Mostró apertura para recibir las experiencias enriquecedoras que el grupo le ofreció. Al realizar el ejercicio de la caja de herramientas en la sesión 4 manifestó: “En lo que iba escribiendo mis fortalezas me dije, los errores que cometí puede que los cometa de nuevo, pero ahora sé que la experiencia enseña, ahorita me siento bien, orgullosa de mí, porque yo me sentía incapaz de hacer algo, ahora al ver esto, sí sé que soy capaz” (“Paz”, S4). Este cambio reflejó la manera en que el encuentro grupal se convirtió en un espacio de validación y crecimiento para todas las participantes.

Aire, a pesar de su ausencia en varias sesiones del taller, se percibió con una capacidad enorme de reconocimiento personal. En su participación absorbió, bebió, se nutrió completamente en cada una de las sesiones a la que asistió. En las primeras sesiones, reconoció haber pasado por mucho dolor y que sus situaciones personales le impedían reconocer todos sus recursos; al final del taller se manifestó como una mujer orgullosa, noble, comprometida, fuerte y capaz, con mucho amor propio. Su presencia en el taller fue empática, observadora, receptiva y con una grande disposición en cada actividad, abierta a escuchar y recibir del grupo cada participación. “Me siento llena de amor propio y me siento orgullosa de mí y quiero platicarles que me siento muy feliz, muy feliz por haberme reconocido, porque veo que mi caja está llena de mí y eso significa que estoy llena de fortalezas y herramientas” (“Aire”, S7).

Atardecer, se mostró un poco receptiva; durante las intervenciones ella permaneció callada, o bien tomaba su celular dejando de prestar atención a la participación de alguien más. Al motivar su participación, ella prefirió no compartir sus experiencias con el grupo. En cada actividad participó, pero con cierta reserva, “es que ahorita estoy bien, no quiero compartir” (“Atardecer” S3). Sin embargo, también existieron momentos en los que compartió con el grupo su deseo de permanecer, aprender y valorar sus experiencias, en la sesión cuatro mencionó: “Me siento tranquila,

como que me desahogué, sí busqué dentro de mí lo que sentía, me di cuenta de que ya no me hace daño mirar para atrás, realizar la caja de herramientas y no compartirla con las demás me dio la posibilidad de valorar muchas cosas que he vivido". ("Atardecer", S4). Esto me permitió como facilitadora identificar que la vivencia de las emociones o las experiencias no se anulan al no ser compartidas con las demás personas, sino que el vivirlas de manera interna también es una forma de valorar la experiencia y enriquecerse con ellas.

Paciencia, mostró mucha disposición, fue alegre, participativa, y en cada sesión fue muy cordial, al saludar a sus compañeras, sonreírles, abrazarlas y acercarles agua o pañuelos si lo necesitaban. Fue abierta a la experiencia y colaborativa, su nombre fue elegido por ella como símbolo de trabajo personal. Con una personalidad que denota la lucha por su elección, al ser una mujer lesbiana, ha debido pasar por situaciones de incomprensión y rechazo. Mientras se realizaban cada una de las actividades fue abierta a ellas y al concluir la séptima sesión descubrió una grande capacidad de recibir las expresiones de sus compañeras "Me doy cuenta de que estoy encontrando el camino que me ayuda a reconocer mis emociones y que aún estoy aprendiendo a sentir y ponerme atención, me siento tranquila y con muchas ganas de seguir poniendo en práctica lo que aprendimos aquí" ("Paciencia", S7). Un factor determinante en la experiencia de Paciencia fue el sentirse aceptada de manera incondicional por el grupo, "me están sudando las manos, me siento muy nerviosa y no sé cómo expresarme, nunca hablo de mí con nadie y me da mucho miedo exponerme delante de la gente, pero deseo poder hacerlo" ("Paciencia", S2).

Serenidad, asistió a todas las sesiones reconoció que para ella era una experiencia de mucho aprendizaje. Compartió su experiencia con el grupo cada vez que tuvo oportunidad de hacerlo, también mencionó haber aprendido a verse como una mujer llena de fortalezas. Fue receptiva, llegaba puntual, se expresó con claridad, se abrió a la experiencia de manifestar sus necesidades y solicitar al grupo apoyo e incluso un abrazo. Tuvo apertura emocional que fue acrecentándose conforme avanzábamos en las

sesiones. Argumentó reconocer con mayor claridad su entorno laboral y haber experimentado mucha satisfacción con la asistencia al taller. “Siento que soy una mujer llena de calidez y de sueños, que aún no encuentro el amor pero que ahora entiendo que primero debo de amarme a mí para poder amar mejor a los demás, me gustaría decirles que, desde hace como 3 semanas gracias al taller, ya no tomo refresco y que eso es porque quiero cuidarme y ser mejor persona también con mi salud" (“Serenidad”, S7).

Fuego, fue puntual a las sesiones a pesar de haber faltado a alguna de ellas; es una mujer que se reconoció ser resiliente, optimista y que valoró la experiencia del taller. Fue tímida en sus participaciones, pero al mismo tiempo profunda y abierta a las expresiones que reafirman su autoconocimiento. Participó en cada actividad con entusiasmo, valentía y firmeza sabiéndose capaz, valiosa y fuerte. Ella reconoció que, ha sido desvalorizada por sus compañeros. Sus narrativas oscilaron entre la duda y la incertidumbre de si alguna vez la situación que vive cambiará. “Fuego” representa la lucha interna entre el deseo de validación y la certeza de que existe en ella capacidad para hacer las cosas, aunque en ocasiones no sea reconocida por los demás. “Me siento valiente y agradecida con el espacio de este taller, ojalá pudiera durar más, creo que nos ayudaría mucho seguir teniendo estas actividades, yo comienzo a reconocer que soy valiente, que he pasado por muchas penas pero que siempre he salido adelante con mucho valor y perseverancia” (“Fuego” S7).

Bondad, compartió que padece ansiedad debido a la carga laboral, por lo que vio en el taller fue una experiencia de apoyo que le permitió ser más consciente de lo que experimenta y como lo sobrelleva. Demostró apertura, empatía al escuchar el sufrimiento de sus compañeras, lloró junto con ellas y las abrazó cuando identifico que era un momento correcto para hacerlo. Fue colaborativa, abierta a las dinámicas, expresiva, atenta a las intervenciones y creativa en las expresiones de arte que se realizaron en la sesión 6 del taller. En sus relatos expresó la incapacidad de reconocer su capacidad de agencia, conforme avanzaban las sesiones ella transformó su lenguaje en expresiones con mayor reflexión y claridad de sus reacciones y herramientas personales, su narrativa

reveló una transformación, ella pasó de sentirse culpable por ser elegida líder en su área de trabajo, a reconocer que tiene talento y que es comprometida no solo con el trabajo sino con el cuidado personal. “Reconozco que soy muy valiente y divertida, que me quiero mucho y que he sido una mujer fuerte, que antes no me había dado cuenta de que tengo muchos recursos y que he tomado decisiones difíciles, pero siempre he salido adelante” (“Bondad”, S7).

Ánimo, asistió de manera intermitente al taller por carga laboral y por situaciones personales, mientras asistió fue una mujer silenciosa, participativa cuando se trataba de dinámicas como la “caja de herramientas”, o el autorreconocimiento a través del espejo, así como en las actividades de autoexploración con las expresiones de pintura, sin embargo. Se mostró reservada al momento de compartir con el grupo situaciones o experiencias personales

Alegría, aunque expresó muchas situaciones de valía personal no reconocía sus fortalezas y riquezas personales. En sus intervenciones era a veces difícil centrar su atención en sus emociones para evitar que se perdiera en las narrativas de historias que no la llevaban a valorar sus acciones o su capacidad de agencia. Fue participativa en las dinámicas, aunque faltó por temas personales como visitas al IMSS, problemas con su hija o sobrecarga laboral. Es una mujer que continúa trabajando en su propio descubrimiento. Aunque en sus intervenciones tuvo dificultad para reconocerlo está llena de valentía y coraje para salir de situaciones dolorosas, como la dominación ejercida por su padre, ser abandonada con una hija: “Me escapé de mi casa cuando tenía 14 años porque ya no quería seguir aguantando a mi papá, me puse a trabajar y después me casé cuando tenía 16 años tuve a mi hija y ahora yo me esfuerzo para que ella no sufra ni le falte nada como a mí” (“Alegría”, S4).

Soledad, se ausentó al menos de 3 sesiones debido a que no asistió a trabajar, por otra parte mientras estuvo presente en las sesiones permaneció en silencio, no quiso compartir su historia ni sus experiencias personales, sin embargo, durante la sesión seis

se abrió a la experiencia compartida con sus compañeras un reconocimiento personal que la llevó a decir “se siente bien ver que soy valiosa, que estoy llena de herramientas y que nunca, nunca me había dicho tantas cosas tan bonita ni me había visto así, antes no quise hablar, pero ahora me siento abierta a la experiencia y la estoy valorando mucho” (“Soledad”, S7). Ella a través del ejercicio del espejo en donde cada una colocó de manera personal todas las palabras que se dirían mientras se están viendo tocó de manera significativa sus emociones, permitiéndole abrirse con el resto de sus competencias: “Yo creo que no quería hablar antes para no llorar, y hoy lloré porque me siento aceptada por ustedes y porque ahorita que me estoy viendo como en este espejo imaginario que nos dijo, pues veo muchas cosas bonitas de mí y se siente muy bonito que uno se diga todas estas palabras de valoración” (“Soledad”, S7).

Solecito, ella fue reservada, amable y constante en la participación al taller, una mujer un poco tímida, y a la vez valiente, capaz de manifestar de manera verbal si requiere ayuda o necesita algo del grupo. Ella irradió una gran calidez, escuchó con empatía a sus compañeras y participó con entusiasmo y creatividad en las actividades solicitadas. No siempre tomó la palabra en las sesiones, aun así, sus participaciones fueron significativas y con mucho poder. Expresó que vivía sola y que eso le daba mucho orgullo: “antes siempre estaba buscando vivir con alguien y ser aceptada para sentirme bien, ahora me doy cuenta qué yo soy muy valiosa y que deje de tenerle miedo a la soledad” (“Solecito”, S6). A través de las siete sesiones se reveló en ella una capacidad de ser abierta y receptiva; al inicio mencionó no reconocerse ni valorarse, conforme avanzaron las sesiones ella argumentó reconocerse orgullosa de sí misma y feliz de verse como se está viendo a través de cada sesión. “Yo reconozco de mí que he sabido perdonar, que ya no me maltrato pensando si yo hice algo para que mi mamá me abandonara, que entiendo que yo no tuve la culpa de nada y que si ella no me quería era porque ella era así y no yo, además reconozco que soy valiente, bondadosa, que me gusta vivir en paz y estar bien con la gente” (“Solecito”, S7).

En relación con el proceso que atraviesan estas mujeres, Zohn y Moreno (2008) destacan que los modos de reacción aprendidos a lo largo de la vida pueden convertirse tanto en un recurso como en un obstáculo para su desarrollo personal y colectivo. De manera complementaria, Soto (2019), afirma que las situaciones difíciles superadas se transforman en recursos valiosos para acompañar y fortalecer a otras personas. Bajo esta perspectiva, resulta fundamental reconocer que las mujeres que participan en procesos de crecimiento requieren valentía para afrontar los conflictos, al integrar sus experiencias previas, sus aciertos, sus errores e incluso sus temores, como herramientas disponibles que favorecen la resolución y la construcción de vínculos con los otros de manera más humanizados.

5.4 La facilitación, un elemento esencial en el proceso de ayuda a mujeres de la industria manufacturera

La facilitación en el marco del Campo del Desarrollo Humano se consolidó como pilar fundamental dentro de la relación de ayuda, pues promovió que las participantes reconocieran sus recursos internos y resignificaran sus experiencias en contextos laborales o personales. Desde la perspectiva del Enfoque Centrado en las Personas, la función del facilitador no se limitó a conducir actividades, sino que implicó sostener un espacio horizontal en el que las personas pudieran expresar sus narrativas sin temor a juicios, validando sus emociones lo que favoreció la construcción de significados personales y colectivos. En ese sentido, Carretero (2004), señala que la labor de la facilitación exige coherencia con los principios que sustentan los grupos de crecimiento. Uno de estos principios es la convicción en la sabiduría personal, expresada en la tendencia actualizante y en el anhelo de trascendencia de cada ser humano. Dicho de otro modo, “cada persona sabe lo que es sano y satisfactorio para sí” (p. 6).

En el proceso de la facilitación se precisan actitudes y condiciones para promover el cambio en las personas. Es imprescindible que exista un encuentro interrelacional entre la persona que solicita ayuda porque se reconoce en un estado de vulnerabilidad,

y quien facilita dicho encuentro se muestra genuino en la relación al aceptar incondicionalmente al otro, a su mundo interno y sus experiencias (Rogers, 2023).

Así, en el contexto de la industria manufacturera, en donde las exigencias de productividad suelen invisibilizar las necesidades emocionales, la facilitación ofreció un contrapeso que dignificó la experiencia subjetiva y fortaleció la capacidad de decisión de las mujeres. La facilitación implicó también un ejercicio de presencia consciente. La escucha activa y la validación de las narrativas favorecieron que las participantes se apropiaran de sus procesos emocionales, identificar patrones de subordinación y reconocieron alternativas de acción frente a situaciones de sobrecarga laboral, acoso o falta de reconocimiento.

Por su parte Barceló (2003), plantea que la escucha activa requiere atender la experiencia sentida y comprender el significado que esta adquiere para la persona, así como las implicaciones que conlleva en su vivencia. Desde esta comprensión se favorece una comunicación bidireccional que abre la posibilidad de transformar el entorno y la comunicación entre las personas, es entonces que escuchar de manera activa representó “atender”, “comprender”, “acompañar”. En este sentido, la facilitación actuó como mediador de un proceso de autodescubrimiento que no impuso soluciones, sino que acompaño la emergencia de respuestas propias, autónomas y significativas de la experiencia vivida.

Asimismo, la facilitación se convirtió en un espacio de construcción colectiva y participativa. Las dinámicas grupales, los recursos simbólicos como la caja de herramientas y el espejo, o las actividades propuestas no se presentaron como técnicas aisladas, sino como dispositivos que favorecieron la interacción, la solidaridad y el reconocimiento mutuo entre las participantes. La facilitación sostuvo en este sentido el equilibrio entre la estructura del taller y la apertura a lo que surgió en el grupo con cada experiencia compartida, lo que promovió que las mujeres dieran un significado distinto a sus historias en el reconocimiento de su identidad y pertenencia en un entorno de confianza.

Es entonces que la facilitación en el ámbito del Campo del Desarrollo Humano se reconoció como un proceso ético. La transparencia al facilitar, de implicarme de manera

consciente y la disposición a compartir resonancias personales fortalecieron la autenticidad del acompañamiento. Este ejercicio no buscó el protagonismo, sino la coherencia entre la vivencia personal y la práctica profesional, lo que generó un espacio genuino, de encuentro y transformación. En el caso de las mujeres de la industria manufacturera, la facilitación de convirtió en una herramienta indispensable para visibilizar sus voces, validar sus emociones, su agenciación personal, reconocerse como agentes capaces de incidir en su bienestar y en sus contextos laborales.

A través de las siguientes líneas, se muestra la intervención desde mi rol de facilitadora al utilizar las respuestas de escucha como la paráfrasis y la síntesis. En este sentido Cepeda, Bautista, y Hickman (2025), definirán estas herramientas como: “elementos claves para expresar las ideas de otros con propias palabras manteniendo su significado original” (p. 1). De igual manera al definir la síntesis argumentan que este elemento permite devolver al interlocutor de manera resumida lo expuesto con anterioridad, al favorecer así que el otro comprenda que fue escuchado de manera correcta. Como parte de la facilitación también fue necesario estar atenta mis propias expresiones para evitar caer en momentos de recomendación o sugerencias de posibles soluciones.

> “Pues soy una mamá de cinco hijos y me casé a los 18 años […] cuanto veo personas mayores en la calle o en algún lugar, quiero siempre ayudar […] quisiera transmitirles el valor que es tener papás aún con sus defectos, aún con sus limitaciones, y que lo reconoces cuando ya no están […] porque lo que más duele es cuando ya no están y él hubiera hecho, duele muchísimo, entonces si ustedes que los tienen, pues aprovéchenlos. (“Fuego”, S2)

Facilitar a través de la paráfrasis: “me doy cuenta por lo que dices que para ti es importante atender la necesidad de las personas mayores, mencionas que cuando ves que alguna persona está siendo tratada mal, pues eso te hace pensar en tus papás, ¿Es así?” (“Facilitadora”, S2).

> “Sí, es que yo hice sufrir mucho a mis papás y cuando ya no los tuve entonces reconocí que yo no fui muy buena hija y que a veces fui muy rebelde con ellos, cuando mi papá estaba enfermo y me pedían ir a la farmacia o a la tienda por algo pues yo no iba, y pues yo ahora quiero que los demás no sientan la culpa que siento yo” (“Fuego”, S2).

Facilitadora (autorrevelación): “te escucho y me siento implicada contigo, también reconozco en mí que a veces atender a una persona enferma no es fácil y que me costó también ser paciente y ser más comprensiva con las necesidades de mis papás” (“Facilitadora”, S2).

A lo que ella respondió: “Ahora me siento más tranquila, pero si lloré mucho cuando perdí a mis papás” (“Fuego”, S2).

Facilitadora: Te agradezco por compartir esto con nosotras, ¿Cómo te sientes?

“Me siento bien al platicarlo, también me siento segura de compartirlo con ustedes, creo que me hacía falta decirlo porque este sentimiento nunca lo había platicado” (“Fuego”, S2).

Por otra parte, también expongo algunos ejemplos en donde realicé intervenciones de forma inoportuna; como ejemplo, en una de las actividades en donde las participantes se colocaron delante de un espejo y comenzó a hablarse así misma con generó masculino y sin darme cuenta la interrumpí.

> “A Paciencia le diría que es una mujer muy fuerte, que ha encontrado el autocontrol en sí misma” (“Paciencia”, S7).

Interrumpo a la participante y comienzo a decir: ha perdido en control en sí misma (esto modificó las expresiones de género masculino al género femenino al ser una mujer lesbiana ella inició a exponer sus fortalezas de manera abierta, clara y transparente mientras que en la facilitación la interrumpí y corregí) lo que se identifica como un error en la facilitación ya que bloqueé la intervención e hice que retomara su exposición en un género que probablemente no deseaba. El error fue percibido de forma evidente al

escuchar la grabación de la intervención, mientras que en el momento de la facilitación pasó desapercibido, lo que lleva a reflexionar sobre la atención constante de las intervenciones para no modificar las vivencias compartidas.

5.5 Mujeres en la manufactura, una experiencia colectiva

Las mujeres que conformaron el taller cuyas trayectorias personales y laborales revelaron una compleja intersección entre el esfuerzo, la vulnerabilidad, resistencia y deseo de transformación. Fueron mujeres adultas que desempeñan funciones operativas en entornos caracterizados por la alta demanda física, jornadas prolongadas y limitadas en oportunidades de crecimiento profesional. Estas condiciones inciden directamente en su bienestar emocional y en la percepción de su autonomía, al generar tensiones entre las exigencias laborales y sus proyectos personales y sobre todo la acción de su capacidad de agencia.

En el plano familiar y social, muchas han afrontado dinámicas de exclusión y abusos desde una perspectiva de género, además de ser relegadas a participaciones que aluden a roles tradicionales que restringen la expresión de sus necesidades. Esta situación ha propiciado patrones relacionales centrados en el cuidado de otros y la postergación de su propio cuidado, lo que evidencia la presencia de estructuras sociales que condicionan su identidad y su capacidad de agencia. Las participantes refirieron experiencias que reflejan desigualdad estructural y falta de reconocimiento en espacios laborales, lo que refuerza la necesidad de intervenciones orientadas a fortalecer la agencia personal, la valoración personal y aminorar el malestar emocional.

A pesar de estas condiciones, el grupo mostró recursos internos significativo; como capacidad reflexiva, disposición para el cambio y apertura a la construcción de vínculos de confianza y cuidado con los otros. Estas características revelan un colectivo que, aunque marcado por contextos adversos, mantiene una búsqueda activa de reconocimiento personal y emocional, además de la afirmación de su capacidad para tomar decisiones y elecciones. La caracterización de esta población permitió comprender la pertinencia del taller como un espacio de resignificación de las experiencias.

5.5.1 Capacidad de agencia, un recurso evidente en estas mujeres

Durante el taller la capacidad de agencia en estas mujeres aparece sobre todo ante la tensión de sus contextos personales y laborales. A partir de lo observado, se comprendió que cuando esta agencia no se ejerce plenamente, emergen sentimientos de malestar emocional y desvalorización personal. En cambio, cuando logran desplegarla, se fortalecen proceso de autonomía y reconocimiento de sí mismas.

Al hablar del reconocimiento de su capacidad de agenciación, cada mujer expresó haber tomado decisiones significativas que les permitieron mejorar sus condiciones de vida. Estas decisiones se concretaron en acciones como salir de sus hogares, huir del maltrato o del abandono, y retomar el rumbo de sus vidas otorgándoles un sentido de identidad a través de sus propias elecciones. En las sesiones dos y tres, las historias compartidas mostraron consistentemente cómo la capacidad de agencia operó como un medio de superación y de reorientación de sus trayectorias personales.

Los testimonios de algunas de las participantes lo ilustran con claridad:

- “Al verlo salir con otras mujeres decidí dejarlo y salir adelante con mi hija” (“Bondad”, S2).
- “Ya no quería estar con esta persona que tanto me transformó hasta no reconocerme; gracias a mis primas y mi familia salí adelante” (“Scarlet”, S3).
- “Mi supervisor me ha dicho que su abuela ensambla más rápido que yo, y pues yo después de lo de mi papá ya no me dejo de nadie, así que le contesté: ‘pues tráigase a su abuela’” (“Alegría”, S4).

Los fragmentos expuestos por las participantes se vinculan con el reconocimiento de su agencia como fuerza movilizadora en contextos de adversidad. Las narrativas dan cuanta de momentos en los que, ante el dolor o la disonancia emocional, lograron identificar recursos internos que les permitieron tomar decisiones importantes para su bienestar. Estas decisiones no surgieron desde la comodidad, sino desde la necesidad de transformar sus condiciones de vida y reconfigurar sus trayectorias personales y laborales. Las mujeres nombraron sus fortalezas, identificaron sus redes de apoyo y comenzaron a construir una representación simbólica de sus herramientas personales.

Este proceso se relaciona directamente con el desarrollo de la autonomía, la conciencia emocional y la posibilidad de elegir desde un lugar que dignifique su existencia. En este sentido la capacidad de agencia se manifestó como hilo conductor entre las historias, las emociones y los actos de resistencia cotidiana.

5.5.2. Las experiencias de las participantes desde el marco del malestar emocional

Las participantes reconocieron sus experiencias de una manera profunda, identificaron en sus trayectorias laborales los momentos en los que su dignidad fue vulnerada, así como las respuestas que lograron construir desde sus propios recursos. Esta revisión no solo permitió visualizar el objeto de estudio de mi trabajo; la capacidad de agencia, sino que también fortaleció la conjetura del impacto emocional de cómo dichas experiencias trastocan la vida de las mujeres en la manufactura. Al hablar de las experiencias laborales se identificó que estas se vinculan con la construcción de una identidad laboral, la cual se ve impregnada de malestar emocional. “Me hacían sentir como si yo no fuera capaz […] llegaba a mi casa llorando” (“Bondad”, S6). Su testimonio manifiesta como la presión externa y la ausencia de validación interna obstaculizaron su capacidad de sostenerse en una posición laboral que había alcanzado por mérito propio, generaron en ella malestar emocional, ansiedad y desvalorización de su persona. La falta de reconocimiento de sus capacidades personales las llevó a aceptar condiciones injustas, a normalizar el maltrato y a postergar decisiones que habrían transformado el reconocimiento de su valía y su entorno.

También, ante la normalización del maltrato fueron otras voces las que cuestionaron el derecho a exigir mejores condiciones. “Me decían mis compañeros, oye, ya pasaron muchos años, ¿Por qué sigues ganando lo mismo? Nosotros nos hemos desarrollado, pero tú después de muchos años sigues igual” (“Serenidad”, S6). Estas narrativas confirman que la presión externa al no ser acompañada del reconocimiento interno pareciera que debilita la capacidad de sostener límites y afecta la percepción de valía personal. Las participantes compartieron relatos que evidenciaron como la presión

ejercida por el entorno laboral, por figuras de autoridad o por dinámicas grupales ha impactado directamente en su bienestar emocional. Lo relevante no fue solo la verbalización del malestar, sino el reconocimiento de que esta presión ejercida ha moldeado en ocasiones sus decisiones, sus silencios y sus formas de relacionarse consigo mismas.

5.5.3 La valoración personal una necesidad de las mujeres en la manufactura

Cuando las mujeres en la manufactura se viven cotidianamente ante la ausencia de reconocimiento, pierden la motivación para lograr sus objetivos. Las participantes que compartieron sus experiencias expresaron que esta situación impuesta tanto por parte de sus supervisores como de sus compañeros ha debilitado su motivación para asumir nuevos retos o sostener posiciones de liderazgo. “Las mujeres en mi área de trabajo me atacaban con comentarios que me hacían sentir mal, solo por ser la líder, me hacían salir llorando del trabajo” (“Estrella”, S6). Estas historias compartidas permitieron reconocer que la valoración externa cumple un papel fundamental en la construcción de objetivos personales y profesionales. Cuando están presentes prácticas de hostigamiento, las mujeres tienden a dudar de sus capacidades, a retraerse y a resignarse a perder espacios que previamente habían conquistado. El taller permitió que estas experiencias fueran nombradas, comprendidas desde una perspectiva de agencia, lo que abrió la posibilidad de recuperar la motivación desde un lugar más consiente y de afirmación.

5.6 La supervisión académica como herramienta desde el campo del Desarrollo Humano

En el marco de la Maestría en Desarrollo Humano, la supervisión constituye un dispositivo formativo esencial que trasciende la práctica de la facilitación. No se trata únicamente de revisar el desempeño técnico, sino de abrir un espacio de análisis, resonancia y elaboración personal frente a las experiencias vividas en el acompañamiento grupal. La clase de supervisión se convirtió en un lugar de contención

y aprendizaje, donde como facilitadora me permitió reconocer mis implicaciones subjetivas, confrontar dudas e identificar los momentos de dificultad que emergieron en el proceso de intervención. Como el exceso de participación ante las participantes y la razón que me impulsó a ese tipo de intervenciones. Tal como lo señala Lobato (2007), la supervisión es un dispositivo formativo que trasciende la mera evolución técnica y se convierte en un espacio de reflexión, elaboración personal y acompañamiento profesional.

En este sentido, la supervisión me permitió identificar las huellas personales que se activaron durante el encuentro con la población implicada. La revisión de las experiencias posibilitó que las resonancias emocionales vinculadas con mi historia personal, como fue el sentimiento de abandono, la renuncia a los proyectos personales de vida como subordinación a la necesidad familiar, las exigencias laborales, y la inseguridad. La supervisión permitió que estos elementos se reconocieran y se elaboraran en un contexto académico seguro. De esta manera, no solo se fortaleció mi práctica profesional como facilitadora, sino que también favoreció la integración de la dimensión personal en la formación, al evitar que las implicaciones personales interfirieran de manera inconsciente en la relación de ayuda en el taller.

La supervisión se constituyó como un espacio de diálogo, que dio paso a la expresión y relación empática, pude compartir vivencias, recibir retroalimentación que amplió la comprensión de los procesos grupales. Este intercambio académico permitió distinguir entre las necesidades del grupo y mis miedos personales, lo que contribuyó a una práctica más congruente y ética. La supervisión se convirtió así en un puente entre la teoría y la práctica, pues articuló los fundamentos del Desarrollo Humano como campo de estudio con la experiencia concreta de la intervención. Asimismo, la supervisión fortaleció la capacidad reflexiva en mi rol de facilitadora. Al revisar cada sesión en clase, se generaron aprendizajes que permitieron ajustar estrategias, reconocer errores, y valorar aciertos desde una mirada crítica, pero también certera y compasiva. Este ejercicio de reflexión compartido ayudó a consolidar mi identidad profesional, al tiempo que promovió la autenticidad y la coherencia en el acompañamiento. Como facilitadora

aprendí a sostener la tensión entre mis propias emociones y las necesidades del grupo, lo que favoreció ofrecer un acompañamiento más humano, consciente y responsable.

5.7 Conclusiones del proceso experiencial de la intervención

Este proceso de la intervención permitió constatar la relevancia del Desarrollo Humano como un campo de estudio que dignifica las experiencias y promueve el crecimiento de las personas. A lo largo de las siete sesiones se evidenció que, aun en medio de la sobreposición de mando, la falta de reconocimiento y las exigencias productivas, las participantes lograron identificar sus recursos personales en la toma de decisiones y lecciones que les han ayudado a transitar por caminos complejos en sus vidas personales y como trabajadoras en la industria manufacturera, así como también el reconocimiento de su malestar emocional ante el acoso laboral y la falta de valoración.

Por su parte, la facilitación se consolidó como un elemento esencial en la relación de ayuda, al sostener un espacio seguro y libre de jerarquías, que favoreció la expresión de emociones y la construcción de aprendizajes colectivos. La supervisión académica, fue otro elemento que funcionó como un dispositivo formativo indispensable, al ofrecer un espacio de reflexión personal y de elaboración de mis implicaciones personales, al asegurar la congruencia ética y la autenticidad en el acompañamiento.

La intervención con mujeres en la industria manufacturera visibilizó la necesidad de generar espacios de cuidado emocional en entornos laborales, donde las voces de las participantes se reconozcan como legítimas y valiosas. En este sentido, la experiencia se convirtió en una aportación significativa, tanto para mi formación académica como para mi práctica profesional, al mostrar que la autenticidad, la escucha empática y la supervisión son ejes que hacen posible sostener procesos de cambio profundo y duradero en las personas.

El proceso de intervención desde el campo del Desarrollo Humano no solo se sostuvo en la teoría, sino que se validó en la vivencia concreta de las participantes y en la reflexión ética del acompañamiento. La riqueza de este recorrido se encontró en la manera en que estas mujeres lograron visibilizar sus recursos personales y colectivos,

así como en la posibilidad de transformar un espacio como el taller en un lugar de valía, de significados compartidos y de reconocimiento de su agencia personal. Este aprendizaje abrió paso a la construcción de los resultados, donde se presentan las categorías de análisis y subcategorías a partir de las voces de las participantes en las dinámicas que establecieron en la complejidad de su experiencia laboral en la industria manufacturera.

Capítulo VI Resultados

El análisis cualitativo de datos se ha consolidado como un eje fundamental en la investigación y la intervención pues este permite transformar narrativas, tomar en cuenta los testimonios y las experiencias de cada participante. Es entonces que, este capítulo se orientó a identificar las diferentes aristas que enriquecen la comprensión de las experiencias vividas durante el taller “Voces que resisten”.

Así, el análisis cualitativo se organiza en un proceso en espiral que integra reducción, descripción e interpretación además de que este “se centra en los sujetos, y su objetivo es comprender a las personas en su contexto social” (Mejía, 2011, p. 48). Para ello la reducción de datos implicó depurar y clasificar la información para hacerla gestionable, es decir, no solo aludió a la posibilidad de ordenar y reducir la información, sino que abrió paso a la construcción de categorías, entendidas como aquellos conceptos que condensan los significados y permiten agrupar las experiencias bajo criterios comunes. Una categoría, desde este análisis cualitativo, funciona como un puente entre los datos empíricos y la interpretación teórica, ya que organiza lo diverso en estructuras comprensibles y facilita la identificación de patrones, tensiones o sucesos relevantes. Es por ello por lo que las categorías posibilitan que la información depurada se convierta en conocimiento articulado de sentido y coherencia (Mejía, 2011). Capaz de dar cuenta de la complejidad de las vivencias de las participantes.

También, la descripción de lo vivido permitió elaborar conclusiones empíricas con una interpretación que condujo a la búsqueda de explicaciones teóricas. Este enfoque destaca la flexibilidad del proceso y la necesidad de reconstruir la realidad de los actores

sociales en su propio contexto. Además, reconoce la importancia de la representatividad, la fiabilidad y la validez de los datos, así como la identificación de categorías de análisis que permitan organizar la información de manera coherente (Mejía, 2011). En este sentido la categorización se convirtió en un proceso esencial para garantizar que los hallazgos reflejaran las dimensiones más significativas de las experiencias vividas durante el taller.

Por otro lado, Marí, Bob y Climent (2010), enfatizan que el análisis fenomenológico centra su atención en la experiencia vivida de las personas. Desde este enfoque, se buscó captar los significados relevantes de las vivencias de la población participante. Se subrayó la necesidad de respetar el lenguaje y las creencias de las involucradas, así como de construir categorías que reflejaron la esencia de lo vivido. También esta perspectiva no solo pretendió explicar casualmente los fenómenos, sino describirlos desde la mirada de quienes los experimentaron, al buscar transformar la experiencia subjetiva en conocimiento significativo

Por su parte Gómez (2002), propone una metodología interpretativa que propicia el diálogo entre la subjetividad y la objetividad, al reconocer la complejidad de un fenómeno social situado. Destaca la importancia de mantener el rigor metodológico sin perder la flexibilidad, e integrar teoría y práctica a lo largo de todo el proceso investigativo. En este sentido, se privilegió la comprensión de los significados y simbolismos que emergieron en la interacción entre mi rol como facilitadora y las personas participantes. La categorización y la escritura se convirtieron en momentos clave para articular evidencias, teoría e interpretación en un equilibrio constante, que se caracterizó por una apertura a la creatividad y por su búsqueda de articulación entre el objetivo y lo subjetivo, en una realidad social como lo es la agenciación humana en mujeres de la industria de la manufactura

En esta misma línea, Schettini y Cortazzo (2015), destacan que el análisis cualitativo no constituye una etapa aislada, sino un proceso transversal que acompaña todo el recorrido investigativo. Su propuesta subraya la necesidad de asumir posturas teóricas y epistemológicas explícitas, al evitar el caos metodológico al favorecer la

construcción de categorías de análisis que permitan ordenar la información dispersa y otorgar sentido a las experiencias vividas.

Por su parte Gómez (2002), define la categorización como el proceso mediante el cual el investigador organiza y transforma el material de campo en categorías de análisis, este procedimiento implica una lectura reiterada de los datos, la identificación de las evidencias y frecuencias, la construcción de subcategorías donde la especulación interpretativa va más allá lo descriptivo. De este modo, la categorización se convierte en una especie de tejido y de diálogo entre evidencias, teorías e interpretación para asegurar que el análisis cualitativo de los datos mantenga un rigor metodológico sin perder la apertura a la creatividad del investigador y a la búsqueda de significados.

La integración del trabajo a través de estos enfoques permitió reconocer que el análisis cualitativo no se limitó a un conjunto de técnicas, sino que constituyó una lógica de investigación orientada a comprender la realidad vivida durante el proceso del taller “Voces que resisten” desde múltiples dimensiones. La reducción de datos, la fenomenología y la interpretación ofrecieron herramientas complementarias que enriquecieron la mirada de mi rol como facilitadora y ampliaron las posibilidades de construcción de conocimientos.

A continuación, se presentan las categorías de análisis y subcategorías que se identificaron:

Tabla 7. Categorías de análisis y subcategorías

Categorías de análisis	**Subcategorías**
1. Mujeres como protagonistas de su historia	1.1 Reconocimiento de la propia valía y la gestión de la agencia en la reconstrucción de los proyectos de vida 1.2 Movilizar la agencia personal para dar sentido a la trayectoria vital 1.3 La agencia como resistencia para afrontar situaciones de vida desafiantes

2. Ante el malestar emocional, el surgimiento de la capacidad de agencia	2.1 Realidades emocionales: entre la producción y el agobio en la industria manufacturera 2.2 Expresión emocional como herramienta de autorreconocimiento y capacidad de agencia 2.3 Trayectorias de pérdidas, rupturas afectivas y negación de las emociones
3. Cuando la voz interior no alcanza para reconocer el valor personal	3.1 La falta de reconocimiento externo influyó en la manera en que aprendí a valorarme 3.2 Al alcanzar mis metas no siempre me sentí valorada o reconocida 3.3 La valía personal en el proceso de autoafirmación

Categoría 1. Mujeres como protagonistas de su historia

Esta categoría alude a la manera en la que las participantes al taller se reconocieron protagonistas activas en la construcción de sus trayectorias de vida. Este proceso no se limitó a enfrentar situaciones difíciles en el ámbito familiar, sino que les implicó convertir esas experiencias en elecciones conscientes que influyeron en su identidad y su manera de relacionarse con ellas misas y con los demás. Es decir, su agencia personal se expresó en la capacidad de ver sus prioridades, gestionar sus emociones y sostenerse ante la adversidad. Se manifestó como un proceso de crecimiento, donde la autonomía, la fortaleza y la capacidad de elección se convirtieron en ejes centrales de sus propias narrativas.

Subcategoría 1.1 Reconocimiento de la propia valía y la gestión de la agencia en la reconstrucción de los proyectos de vida

Las mujeres participantes en el taller “voces que resisten” expresaron que se vivieron en un proceso de reconocerse valiosas, dejaron de situarse como dependientes de las circunstancias o de la decisión de otras personas para asumirse paulatinamente como agentes protagónicos de sus trayectorias de vida. Esta evolución no fue de inmediato, sino resultado de validar sus propias experiencias, al reconocer a través de sus narrativas en torno a sus vivencias acumuladas su capacidad de actuar y se dieron cuenta de que fueron capaces de sostenerse desde el reconocimiento de su propia valía.

En este sentido, la agencia se manifestó en estas mujeres en la capacidad de tomar decisiones estratégicas para garantizar su estabilidad y crecimiento personal, realizaron acciones diversas en relación con su formación académica y la adquisición de sus recursos que les garantizaron una mejora en su vida personal y familiar. Las participantes mostraron que la autonomía no se redujo a una independencia material, sino que les implicó la determinación de reorientar proyectos, administrar sus recursos personales y planear su futuro con responsabilidad. Estas gestiones revelaron un ejercicio consciente de su agenciación personal. Así lo compartió una de ellas: “Yo me he desarrollado solita, nadie me ayudaba y terminé la preparatoria con muchos esfuerzos, pero logré capacitarme” (“Solecito”, S6). También otra de ellas compartió a este respecto: “Reconozco que soy muy valiente y divertida […] he tomado decisiones difíciles como el salir de mi casa paterna sin ninguna seguridad, dejando mi ciudad, pero siempre he salido adelante” (“Alegría”, S7).

Es Sen (2010), quien plantea que la agencia consiste en la libertad real de actuar en función de lo que la persona valora, lo cual implica reconocer sus capacidades y convertirlas en decisiones que incidan en su bienestar y en su entorno. También sostiene que la agencia se vincula con la posibilidad de evaluar cuidadosamente las condiciones sociales y transformar dichas apreciaciones en acciones que tengan efectos tangibles en la vida individual y colectiva. Subraya, además que, la agencia se relaciona con la noción

de libertad, entendida como el conjunto de oportunidades efectivas que permiten a las personas llevar adelante los proyectos que consideran valiosos.

Estas mujeres que participaron en el taller evidenciaron que su capacidad de agencia la gestionaron en la toma de decisiones frente a sus pérdidas, su malestar emocional y ante las exigencias cotidianas, donde la valentía y la resiliencia no se expresaron como atributos aislados, sino como elecciones concretas; al perdonar, sostener su paz interior al afrontar rupturas, y continuar sus vidas con determinación. En este sentido, la adversidad se convirtió en un referente de reafirmación de su capacidad de decisión y de transformar sus experiencias en aprendizajes para su crecimiento personal. Algunas de ellas mencionaron lo siguiente:

> Cuando la situación fue difícil, me di cuenta de que era más fuerte de lo que pensaba, tomé decisiones importantes, tomé a mi hija y salí con ella buscando una mejor condición de vida, a pesar del dolor, del abandono y de la falta de seguridad, recocí que era valiente y que necesitaba una mejor vida (“Bondad”, S3).

> Me doy cuenta de que soy una mujer que ha aprendido a reconocer lo valioso de sí misma, que antes pensaba que no era capaz y he podido salir adelante con mis hijos y eso me llena de paz y alegría, antes solo aceptaba lo que los demás decían de mí, decían que era incapaz de cuidar de mí y de mis hijos (“Lia”, S4)

También otra participante lo expresó así: “Yo reconozco de mí que he sabido perdonar […] reconozco que soy valiente, bondadosa, que me gusta vivir en paz y que he aprendido a valorarme y reconocer lo que hago bien” (“Soledad”, S7).

A través de los relatos, fue evidente que el reconocimiento de las capacidades propias se configuró en un proceso gradual que posibilitó a estas mujeres transitar de la dependencia hacia la afirmación de su protagonismo en sus historias de vida. La validación de sus experiencias y el otorgarles un sentido y significado distinto a sus narrativas generaron un punto de inflexión que las colocó en posibilidad de asumir

decisiones con mayor seguridad y claridad, al reconocer que son mujeres con riquezas, cualidades y fortalezas.

Es Bandura (1997), quien afirma que la agencia se consolida cuando las personas reconocen su autoeficacia y confían en sus capacidades para incidir en su entorno. Desde esta perspectiva, la toma de decisiones estratégicas y la construcción de proyectos propios constituyen expresiones concretas de agencia personal, lo que confirma que esta se nutre tanto de la valoración interna como de la capacidad de transformar la experiencia en crecimiento personal.

La agencia en estas mujeres de la manufactura se manifestó en acciones concretas orientadas a la construcción de sus proyectos personales y familiares, lo que evidenció que la autonomía y la autoafirmación la expresaron ante la capacidad de sostener sus propias iniciativas con responsabilidad y visión del futuro. Esta reflexión se derivó al comprender que el reconocimiento de sus capacidades no solo fortaleció la toma de decisiones, sino que también se convirtió en una herramienta que les posibilitó afrontar la adversidad y asumirla como una oportunidad de crecimiento y apropiación de sus propios recursos personales.

Subcategoría 1.2 Movilizar la agencia personal para dar sentido a la trayectoria vital

En esta subcategoría las participantes mostraron que su ejercicio de agencia personal no se limitó a resolver los problemas inmediatos, sino que les implicó otorgar un significado más amplio a sus experiencias y decisiones. En este proceso, sus trayectorias vitales se configuraron como momentos de reflexión donde el dolor, la ansiedad o la incertidumbre se transformaron en aprendizajes que fortalecieron su valoración personal, movilizaron su agencia al reconocer sus herramientas personales y compartir sus historias, es decir, al situarse en el taller y reconocerlo como un espacio de acompañamiento y escucha comprensiva, les facilitó reinterpretar momentos críticos y comprender cada elección en sus vidas como el afrontar la enfermedad, superar la

ansiedad como actos de sostén de su vida cotidiana. Estos momentos los vivieron como parte de un camino que les otorgó sentido y dirección a sus vidas.

El reconocimiento de la propia trayectoria de vida les implicó a estas mujeres integrar sus vivencias visibilizando que, en muchas ocasiones las acciones no dependían únicamente de ellas, sino que estuvieron influenciadas por las expectativas y demandas de su entorno. La agencia, en este nivel, la expresaron como la capacidad de transformar la incertidumbre en claridad y de situar cada experiencia dentro de un horizonte de continuidad y un progresivo crecimiento personal. Así, la agenciación en sus vidas se vinculó con la posibilidad de reconocer que sus decisiones tomadas, aun en contextos de vulnerabilidad, se convirtieron en momentos decisivos que fortalecieron su confianza y su capacidad para proyectar un futuro distinto con sentido.

Algunas de las participantes así lo compartieron: “Soy una persona que padece ansiedad, a pesar de eso sé por mi historia que soy una mujer valiente, que la ansiedad no limita mis decisiones, aunque antes no era así, antes me sumergía en el dolor” (“Bondad”, S2). “No había valorado mis acciones hasta que las escuché a todas, hoy al ver que es posible leer la historia con otra mirada también me da esperanza a mí, fui muy dura conmigo” (“Fuego”, S3). “Durante el ejercicio de reflexión con la cajita de herramientas descubrí que estoy llena de fortalezas, no me había reconocido, ni visto de esta manera” (“Serenidad”, S4).

A este respecto Frankl (2004), sostiene que la búsqueda de sentido constituye una necesidad fundamental del ser humano, capaz de otorgar dirección a su vida incluso en medio del desaliento, y darles un significado a las experiencias dolorosas y verlas como oportunidades para reafirmar su capacidad de autoafirmación y consolidar un proyecto vital con mayor coherencia. Por su parte, Bruner (1991) afirma que, es a través de la narrativa que las personas construyen y reconstruyen su identidad, otorgan continuidad y significado a sus vidas. En este sentido, los relatos compartidos en el taller funcionaron como un escenario de reconstrucción simbólica que favoreció en las mujeres integrar sus vivencias en una historia que validó su relevancia, fortaleció su autonomía y el reconocimiento de su capacidad de agencia.

Las mujeres participantes en el taller reconocieron que no gestionaron su agencia solo como una casualidad. Lo que se observó fue un proceso más profundo, en el cual las elecciones tomadas tuvieron una gran dosis de autonomía. Al identificar sus acciones concretas las llevó también a reconocer sus decisiones como un acto de libertad. De manera procesual otorgaron sentido y significado a sus experiencias desde sus fortalezas personales y asumieron actuaciones protagónicas en una historia que les pertenecía. Al compartir sus relatos en un entorno seguro como lo fue el taller, estas mujeres encontraron pequeñas oportunidades para integrar sus vivencias en una narrativa subjetiva, en la cual las circunstancias complejas dejaron de ser un límite para ellas y se convirtieron en un punto de partida para la afirmación personal y su agenciación. Al respecto algunas de las participantes mencionaron: “Antes no me aceptaba, sentía que los demás incluyendo mis papás no me querían, ahora sé que mi soy valiosa por lo que soy, me siento más feliz de reconocer mis herramientas” (“Paz”, S6). “En el pasado tome decisiones que no reconocí como valientes, hoy veo con claridad que he sido más fuerte de lo que pensaba” (“Scarlet”, S3). Y otra de ellas mencionó:

> Ahora veo lo que he avanzado, y como las cosas que decidí en el pasado me enseñaron a ser como soy hoy, solo yo sé lo que me ha costado vivir sola y prepararme, ahora me veo con más fuerza y con más amor (“Aire”, S6)

Otras dos participantes mencionaron: “Me gustaría decir que he tomado decisiones conscientes, pero la verdad es que a veces me he dejado llevar, ahora creo ser más segura de lo que quiero en mi trabajo” (“Fuego”, S2). “Después de lo que he escuchado me doy cuenta de que soy capaz de decidir y cambiar lo que no me gusta, ya no me dejo como antes […], quiero ser más atenta a lo que elijo” (“Scarlet” S3).

Es Bandura (2001), quien coloca la noción de agencia como núcleo de la acción humana. Menciona que la capacidad de agencia se expresa en la convicción que las personas tienen sobre su propia aptitud para organizar y ejecutar acciones que les permitan alcanzar sus objetivos. Esta no se condiciona a las circunstancias externas, más bien está ligada al reconocimiento de las propias capacidades y la habilidad de influir en la propia vida.

La agencia, se entiende como un proceso afirmativo de regulación personal. La convicción de autogestión efectiva fortalece la motivación, amplía la capacidad de decisión y otorga sentido a las acciones emprendidas. Está vinculada con la posibilidad de ejercer control sobre la propia vida, de superar barreras y de consolidar un proyecto vital que responda a las aspiraciones personales (Bandura, 2001).

De manera complementaria, Tejeda (2005), subraya que la agencia no se limita a un atributo interno, sino que constituye un proceso sistemático que involucra planeación, prevención, autoevaluación, motivación y autorregulación. En este sentido, la agencia se convierte en una estrategia de cambio que habilita a las personas para modificar sus condiciones y proyectar escenarios futuros. También menciona que el desarrollo de la capacidad de agencia requiere cuatro dimensiones: el reconocimiento de sí mismo, del otro, del contexto y de la historia, junto con la capacidad de transformar continuamente la acción. La agencia se concibe como la posibilidad que tienen las personas de actuar de manera intencionada y autónoma frente a la complejidad de las circunstancias, generar alternativas de acción que les permita adaptarse, influir en su entorno y consolidar procesos de desarrollo personal y social.

Subcategoría 1.3 La agencia como resistencia para afrontar situaciones de vida desafiantes

En esta subcategoría la agencia se expresó también en la capacidad de las mujeres para reconocerse dentro de un entramado social que no les otorgó legitimidad ni respaldo. Tuvieron que afrontar situaciones complejas vinculadas a un proceso de construcción social de su propia identidad femenina para sostenerse en la vida. Fue a partir de su participación en espacios compartidos como el taller, lo que favoreció que sus decisiones individuales cobraran un sentido más amplio, pues al narrar sus experiencias y escuchar las de otras mujeres manufactureras identificaron que sus trayectorias de vida y su agencia personal partió de una realidad social compleja enmarcada por desafíos y aprendizajes.

El reconocimiento colectivo entre las mujeres participantes fortaleció la validación de que cada una de sus elecciones estuvieron encaminadas a mejorar sus vidas y sus entornos inmediatos. El grupo funcionó como un espejo que reflejo sus logros a través de la escucha empática, la aceptación hacia quien compartió su historia de vida, sus experiencias, las elecciones tomadas en el pasado y en el presente. Fue entonces que el taller se convirtió en un recurso para reafirmar y reconocer su capacidad de actuar y decidir. Para ello, la agencia se posicionó como una práctica relacional; las mujeres no solo se escucharon y reconocieron su agenciación personal, también se identificaron con las demás compañeras en un encuentro colectivo que se promovió al compartir las experiencias personales en un espacio de apoyo y validación mutua. La agencia fue reconocida como una práctica que trascendió lo individual y se consolidó en la interacción con las demás participantes. El taller, entonces se convirtió en un espacio en donde las historias personales adquirieron significados en común que abrió la posibilidad de afirmar la capacidad de decidir y actuar en un marco de reconocimiento recíproco a partir de las vivencias desafiantes en las que se vieron inmersas estas mujeres a lo largo de sus vidas. Al respecto algunas de ellas compartieron lo siguiente: “Me sacaron de la secundaria para cuidar niños, me escapé cuando me di cuenta de que se estaban aprovechando de mí, tenía 14 años y me fui sola a vivir a otro estado” (“Aire”, S3). “Yo no pude estudiar porque mi mamá me abandonó con mi abuela y ella no me quería, también tuve que escapar de ahí cuando aún estaba muy chica” (“Solecito”, S3). “Yo perdí a mi bebe cuando estaba embarazada de 6 meses, es algo que aún me duele mucho hablar, pero he salido a delante” (“Bondad”, S2). Fue entonces que otra dos de las asistentes compartieron:

> “Yo también perdí un bebe […], durante mucho tiempo me sentí culpable […], también comprendo que tomé decisiones importantes a pesar del dolor, como el salir adelante y dejar de escuchar los comentarios de los demás […], comencé a retomar mi vida sin sentir más culpa por algo que no podía controlar (“Sol”, S3)

> A los 15 años me fui de mi casa porque tenía un papá muy estricto y yo no podía con esa vida […], me doy cuenta de que también otras de mis compañeras han

> tenido experiencias similares a las mías y que al escucharlas comprendo que hemos sido mujeres con mucho valor (“Alegría”, S2)

En este punto resulta pertinente el aporte de Giddens (2003), quien sostiene que la agencia implica intencionalidad y reflexividad. La intencionalidad se refiere a la capacidad de los sujetos de orientar sus acciones hacia fines determinados, mientras que la reflexividad alude a la facultad de evaluar continuamente dichas acciones y sus consecuencias en el marco de la vida social. Para este autor, estos atributos se manifiestan cuando las personas reconocen su lugar en el mundo y producen una diferencia en su entorno. También refiere que la agencia no es un mero actuar automático, sino un proceso consiente en el que los individuos monitorean sus prácticas y ajustan sus decisiones en función de las condiciones sociales que enfrentan.

Las mujeres que trabajan en la manufactura y que asistieron al taller, mostraron que resistir no significó únicamente soportar, fue en algunos casos redefinir el sentido de sus experiencias en un espacio donde la palabra y la escucha empática se convirtieron en un recurso que abrió la posibilidad de sostenerse comprensivamente. El taller funciono como escenario de legitimación, en el que las participantes reconocieron que sus trayectorias laborales y personales no fueron eventos aislados, sino parte de un entramado social que cobró visibilidad al ser compartido desde su propia subjetividad femenina. La agencia se expresó entonces como un acto de dignificación, es decir, las mujeres dieron pasos en la reconstrucción de sus propias narrativas, capaces de incidir en sus entornos familiares y laborales sin olvidarse de sus dolores del pasado ni de los aprendizajes obtenidos de cada experiencia, lo hicieron con voluntad al tomar las riendas de sus propias vidas, de sus decisiones, y consientes de los recursos personales que las acompañaron.

El respecto algunas de ellas mencionaron: “Siento como si hubiera descubierto muchas cosas de mí que antes no comprendía, me siento más capaz de verme como soy, llena de defectos, pero también con muchas herramientas que me hacen sentir valiosa” (“Paz”, S7). “No ha sido fácil crecer en esta industria, los compañeros buscan

opacar tu trabajo, ahora que las escucho sé que hemos resistido muchas cosas, me doy cuenta de que soy más fuerte de lo que pensaba" ("Estrella", S4).

Al escucharse dos participantes compartieron: "Es bueno sentir que no estoy sola en esta industria, he compartido con ustedes cosas muy personales que no pensé hablar con nadie más, pero me siento confiada en que todo queda aquí y que nos cuidamos entre nosotras" ("Serenidad", S4). "Nunca me había dicho tantas cosas positivas, ahora comprendo que es bueno y que se siente bien, saber que eres escuchada y sobre todo que uno mismo se debe de decir cosas que permitan recordarme que valgo mucho" ("Soledad", S7).

Resulta pertinente incorporar la perspectiva de De la Ossa y Botero (2024), quienes afirman que la capacidad de agencia no puede entenderse únicamente desde un plano individual, sino que se amplía en su dimensión relacional y colectiva. De acuerdo con estos autores la agencia, se configura como un proceso que se nutre de las interacciones sociales y de los vínculos comunitarios, lo que permite que las personas fortalezcan su acción en escenarios compartidos sobre todo cuando las experiencias significativas se ven vinculadas con las propias vivencias y subjetividades. La capacidad de agencia es vista desde esta visión como una herramienta que adquiere mayor densidad en la implicación personal ya que se reconoce en las experiencias individuales y se validan cobrar fuerza en el encuentro con los otros. Se expresa entonces como una práctica que trasciende la esfera privada y se consolida en la construcción de significados colectivos, donde la capacidad de actuar se potencializa en la relación con los demás y en la afirmación de los proyectos comunes.

Categoría 2. Ante el malestar emocional, el surgimiento de la capacidad de agencia

Esta categoría da cuenta de cómo las mujeres participantes expresaron emociones de ansiedad, tristeza, desaliento y dolor en relación con sus historias de vida. Estas se configuraron dándole forma a su malestar emocional como parte de un proceso complejo que articuló lo personal con lo estructural de sus entornos familiares y laborales. Estuvo vinculado a las exigencias laborales, económicas, pérdidas afectivas y las experiencias

de desvalorización que tuvieron que afrontar día a día. Reconocer estas narrativas les favoreció identificar que el dolor y la vulnerabilidad no son únicamente obstáculos, sino oportunidades de reflexión que les posibilitó resignificar sus propias historias. En este sentido, el malestar emocional se convirtió en un componente central para comprender la manera en que las mujeres afrontaron la adversidad, elaboraron sus experiencias y buscaron nuevas formas de sostenerse en su vida desde el ejercicio de su agencia personal.

Subcategoría 2.1 Realidades emocionales: entre la producción y el agobio en la industria manufacturera

Para esta subcategoría, la manifestación de las emociones frente a las exigencias laborales y las responsabilidades acumuladas detonó en la población estados de ansiedad, coraje y angustia, que se consolidaron como experiencias recurrentes en su vida cotidiana, especialmente en escenarios de precariedad económica, sobrecarga de trabajo. En dichas emociones se reflejaron condiciones persistentes que influyeron de manera significativa en su estabilidad emocional. La presión constante por cumplir con las demandas productivas y las exigencias familiares lo experimentaron como un peso que restringió su posibilidad de descanso y generó un estado de alerta permanente frente a estas circunstancias. En este marco, el malestar emocional se configuró como un indicador ante las desigualdades estructurales que han atravesado en sus trayectorias vitales y visibilizarlo resulta importante para comprender la naturaleza del impacto en su malestar emocional.

Lo que emergió en las narrativas de las mujeres participantes, fue un reflejo en torno de las tensiones que atraviesan la dinámica laboral del sector manufacturero. La presión por cumplir con metas de producción, la vigilancia constante de los lideres o supervisores, el acoso recibido y la sobrecarga de responsabilidades familiares configuraron un escenario en el que las emociones no pudieron ser ignoradas. La ansiedad, el coraje, la impotencia y la angustia estuvieron presentes en la manera en que las mujeres se relacionaron con su trabajo y con ellas mismas, así como

impregnadas de matices por condiciones de desigualdades de género, condición que caracteriza a las mujeres que trabajan en la manufactura.

La agencia, en este marco, se manifestó en ellas en actos reales de valentía, de nombrar las emociones y poner palabras a aquello que durante años habían guardado o silenciado. Reconocieron durante el taller que su malestar emocional no era un signo de debilidad, sino una evidencia de las condiciones de desigualdad que afrontan. La reflexión colectiva mostró que su capacidad de agenciación surgió precisamente en el cruce entre el malestar emocional la conciencia y reconocimiento de sí mismas y de las condiciones de sus contextos.

Al respecto, algunas de las participantes mencionaron:

> Viví mal mucho tiempo, no quería trabajar por el hostigamiento que vivía aquí por parte de mis compañeros, me hacían cosas muy feas, me escondían el material y borraban mis bitácoras […], muchos días llegue llorando a querer renunciar, pero ahora escucharlas y decirlo, como que siento que me liberé del sentimiento que tenía aquí atorado, no sabía que otras personas vivián lo mismo que yo. (“Estrella”, S6).
>
> Cuando me hicieron líder del área yo sí sufrí porque no había mujeres en mi departamento, puros hombres y me seguían para todos lados, le decía a mi mamá que me sentía muy mal […], llegué a querer renunciar varias veces por cómo me sentía, hostigada, perseguida, acosada, y a principio pensé que me gustaba que ellos me vieran y siempre me siguieran, pero no, después me di cuenta de que, si me sentía mal, acosada y eso aumentaba mi ansiedad (“Bondad”, S3)

Otra de las participantes comentó: “A veces me siento con mucha tristeza, como si todo estuviera completamente obscuro, como si no valiera nada, y es que la presión del trabajo y todos los problemas en mi casa me tienen siempre agobiada” (“Lia”, S3).

De acuerdo con Gómez, Vargas y Hernández (2021), mencionan que el agotamiento emocional en la industria manufacturera se vincula directamente con el estrés laboral y con la percepción de falta de control sobre las propias condiciones de

trabajo. Los autores señalan que este agotamiento constituye una de las manifestaciones más claras de los riesgos psicosociales en el sector, ya que se relaciona con jornadas extensas, exigencias productivas constantes y limitación de autonomía con respecto a la movilidad del espacio para trabajar. El cansancio emocional no se reduce a un estado pasajero de cansancio, sino que se configura como un proceso sostenido que afecta la salud mental, la motivación y la capacidad de tomar decisiones conscientes. La falta de reconocimiento, el hostigamiento y la presión por resultados generan un entorno en las trabajadoras en el que experimentan estados de ánimo como la de frustración y desvalorización personal.

Por su parte, García, Álvarez, Ramírez y Aranibar (2018) mencionan que el *mobbing* en la industria manufacturera se manifiesta como hostigamiento sistemático que afecta de manera particular a las mujeres en este ámbito laboral, genera estados emocionales como ansiedad, disminución de la autoestima y deterioro significativo de las relaciones personales. También refieren que este tipo de acoso no solo limita las oportunidades de desarrollo profesional, sino que también refuerza patrones de discriminación de género, convirtiéndose en un riesgo psicosocial que influye directamente en la salud emocional y en la estabilidad laboral de las trabajadoras.

E reconocimiento de las emociones, en las mujeres participantes además de sus experiencias en la manufactura favoreció la posibilidad de cuestionar las estructuras sociales que han limitado sus libertades, les han recordado su derecho a vivir con dignidad y sin hostigamiento o maltrato, fueron un terreno fértil para la construcción de nuevas narrativas con la posibilidad de verse valiosas y capaces de incidir en la cultura laboral. El taller se convirtió en un espacio en donde el malestar emocional se escuchó, se reconoció y se asumió como una práctica particularmente humana, es decir, desde sus pensamientos, emociones, deseos y acciones.

En este entendido la mayoría de las participantes mencionaron: “Cuando me sentía hostigada, no hablaba con nadie, me aislaba porque prefería estar sola, me sentía enojada y frustrada, no sabía que hacer” (“Paciencia”, S4). “Yo no sé bien como describir

como me sentía con tanta presión y hostigamiento, era como aguantar un dolor de cabeza siempre, constante, era una punzada que no se me quitaba, hasta que lloraba como que me desahogaba" ("Fuego", S6).

> Yo a veces me siento como enojada […], me siento frustrada, tanto esfuerzo y a veces no lograr nada […], solo la burla de mis compañeros porque ven como me esfuerzo, pero el supervisor no me promueve ni me dan el salario que me toca, solo me carga de trabajo, y además de eso, uno tiene que aguantar a los compañeros, como si no se dieran cuenta de toda la carga de trabajo que lleva un líder ("Aire", S3)

Con empatía una de ellas mencionó: "Me siento tranquila, muy conmovida por mis compañeras, me doy cuenta de que muchas de nosotras sufrimos mucho y no me consuela, pero me hace saber que no estuve sola" ("Alegría", S3).

Le Breton (2012), aborda las emociones no particularmente desde el mundo laboral, lo hace desde una aproximación antropológica y cultural, al mencionar que las emociones constituyen un sistema de significados que permite comprender la manera en que las personas se relacionan con su entorno social y cultural, ya que no son simples estados internos, son expresiones que condensan las tensiones estructurales y las condiciones de vida que atraviesan las personas. En contextos laborales caracterizados por presión o vigilancia, las emocione se convierten en indicadores de los límites impuestos por las organizaciones de trabajo y de las desigualdades que configuran la experiencia cotidiana. Es por ello por lo que el autor subraya que las emociones deben entenderse como fenómenos sociales inscritos en el cuerpo, capaces de revelar las formas de control y dominación que operan en los espacios laborales. Las emociones emergen como huellas de un sistema productivo que exige rendimiento constante y que limita la posibilidad de descanso, reconocimiento, configurando así un escenario donde el cuerpo y la subjetividad se convierten en espacios de resistencia.

Subcategoría 2.2 Expresión emocional como herramienta de autorreconocimiento y capacidad de agencia

Esta subcategoría da cuenta de emociones como la culpa, el arrepentimiento y la tristeza que las mujeres participantes compartieron en momentos de reflexión personal. Reconocieron su dolor ante pérdidas irreparables de miembros de sus familias, y la dificultad para expresar el llanto se convirtió en una experiencia que las ha acompañado en sus vidas. El estado de vulnerabilidad salió a flote como una constante, no solo en el reconocimiento de su fragilidad, sino también en la necesidad de validación personal y acompañamiento. En sus narrativas mostraron que el malestar emocional se expresó en formas diversas, entre ellas la tristeza, pero también incluyó manifestaciones de ansiedad y tensión que atravesaron la experiencia laboral, todo esto en un proceso que tuvo que ver con la percepción de no ser escuchadas o valoradas. Así, la exploración de su dolor dejó de ser un signo de debilidad, y abrió un camino hacia la propia autenticidad, reconocieron también la importancia de compartir sus emociones en un entorno seguro.

Las expresiones emocionales en estas mujeres constituyeron un eje fundamental en el proceso de autorreconocimiento y en la validación de su capacidad de agencia. Las emociones como la culpa, el arrepentimiento y la tristeza se definieron como señales que revelaron la necesidad de validar la experiencia. La posibilidad de haber nombrado el dolor y de reconocer su fragilidad les abrió la posibilidad hacia la autenticidad. Cuando la población participante reconoció sus emociones, se posicionaron desde la afirmación de su derecho a ser escuchadas y valoradas. Las emociones fueron entonces recursos que favorecieron la construcción de su propia identidad, pues les otorgó claridad sobre sus experiencias y, al mismo tiempo, las impulsó en la búsqueda de alternativas para incidir en su entorno ante el reconocimiento de su agenciación personal.

En esta subcategoría se muestra que el dolor compartido en un entorno seguro se convierte en un acto de afirmación personal y colectivo. Las emociones expresadas por estas mujeres se transformaron en lenguaje de resistencia, en donde la voz femenina tuvo legitimidad, y en donde el reconocimiento de las emociones se convirtió en una

fuerza para la acción, lo que otorgó sentido y significado a sus decisiones tomadas acompañadas del reconocimiento de sus propias voces

Al respecto la mayoría de ellas refirieron: “Mi mamá tiene cáncer, no ha sido fácil demostrarme fuerte, a veces siento que asumo toda la carga emocional para que ella esté bien, me siento ahogada y ahora que lo hablo me provoca una sensación de alivio” (“Scarlet”, S2).

> Creo que pocas veces hablo de cómo me siento, ser mamá soltera, desear una vida más normal, me da vergüenza expresarlo porque siento que la gente piensa que yo no me quiero o que me veo fea y por eso nadie está conmigo, pero es que tampoco quiero a cualquier hombre en mi vida a veces me siento triste y sola (“Serenidad”, S4).
>
> No se hablar de lo que siento, es como si siempre me hubieran dicho que me guardara mis emociones, hoy que las escucho creo que siento como un alivio porque me hacen saber que es bueno expresarse. (“Paciencia”, S5)
>
> Falleció mi papá y me doy cuenta de que no he podido expresar como me siento […], hablarlo aquí me hace sentir como si me quitara un peso, en mi casa no he podido expresar mis emociones (“Sol”, S5)

Nussbaum (2001), sostiene que las emociones constituyen juicios de valor que las personas realizan sobre aquello que consideran significativo para su vida. Desde esta perspectiva, la culpa, el arrepentimiento y la tristeza son expresiones que evolucionan y permiten asimilar las perdidas, las relaciones y las condiciones que configuran la existencia. Este autor enfatiza que las emociones poseen un carácter cognitivo y social, pues revelan la manera en que los individuos se sitúan frente a los otros y frente a las estructuras sociales que los rodean. La emoción es un componente esencial de la racionalidad práctica, ya que orienta las decisiones y otorga legitimidad a las acciones personales y colectivas.

El acompañamiento en el taller permitió observar cómo las emociones se convirtieron en un lenguaje que abrió caminos de reconocimiento y posibilidad de crecimiento en la población participante. La experiencia de escucharse y expresar

tristeza, arrepentimiento y culpa mostró que la palabra compartida tiene un poder que trasciende lo individual. Cada relato reveló que las emociones, al ser nombradas, adquirieron un sentido que fortaleció la identidad, la pertenencia y confirió legitimidad a las voces de estas mujeres como testimonios de vida y como recursos para el reconocimiento de su capacidad de agencia.

Así lo compartieron algunas de ellas: “Siento que decir como he vivido, reconocer mis culpas y las emociones me hace saber que estar triste o enojada no era un error, era consecuente del abuso que cometía mi pareja” (“Scarlet”, S3). “La manipulación de mi líder, los malos tratos no eran cosas que debía de aguantar, y no reconocer como me hacía sentir o que emociones tenía hizo que no me diera cuenta de los abusos” (“Aire”, S4). “Hace mucho que no decía lo que siento, me siento en confianza, aun así, el otro día cuando salimos, me sentía arrepentida de haber expresado mis emociones, sentí miedo de ser juzgada, pero hoy sé que hice bien al expresarme” (“Solecito”, S3).

Es Hochschild (2012), quien plantea que las emociones constituyen un componente central de la vida social, ya que no solo reflejan estados internos, sino que expresan evaluaciones sobre las condiciones en las que las personas se encuentran. Las emociones se entienden como respuestas que revelan la relación entre el individuo y las estructuras de poder, y que al mismo tiempo funcionan como indicadore de las tensiones que atraviesan la experiencia cotidiana. Este autor explica como las personas regulan y expresan sus emociones en función de normas sociales y expectativas externas. En contextos laborales o familiares, esta regulación puede invisibilizar el impacto de los abusos y dificultar el reconocimiento de las emociones como legitimas. La expresión emocional, en este sentido, se convierte en un acto de resistencia frente a la normalización del maltrato.

Subcategoría 2.3 Trayectorias de pérdidas, rupturas afectivas y agencia

En esta subcategoría puso de manifiesto cómo el malestar emocional en la población implicada se manifestó en experiencias de abandono, violencia y pérdidas que influyeron tanto en su infancia como en su vida adulta. La tristeza, la soledad y el sufrimiento se

expresaron como huellas persistentes que influyeron la manera en que se relacionaron consigo mismas y con los demás. Este malestar emocional estuvo relacionado con los vínculos familiares, y mostraron cómo las pérdidas se transformaron en un eje de reflexión sobre la propia historia de vida. Las rupturas de relaciones y el abandono parental fueron vividos como momentos de quiebre que les implicó reconstruir su identidad desde el dolor. Sin embargo, en medio de estas experiencias, también emergió su capacidad de agencia, reconocimiento del valor de los hijos como un impulso de crecimiento.

Las mujeres compartieron que la pérdida de figuras parentales y las rupturas de relaciones de pareja se vivieron como puntos de quiebre que les representó reconstruir su sentido de pertenencia. Algunas señalaron que la violencia doméstica y el abandono generaron sentimientos de vacío y desconfianza, mientras que otras destacaron que el cuidado de los hijos se convirtió en un motivo para sostenerse y proyectar nuevas formas de vivir su vida. Estas experiencias evidenciaron cómo el malestar emocional a veces también se reflejaba en sus relaciones laborales de manera hostil, situaciones que acrecentaron en ellas la soledad y el desánimo.

En ese sentido algunas las participantes mencionaron: “Murió mi papá y aun me duele mucho, lo sigo extrañando como si hubiera faltado apenas ayer, he asistido a muchos talleres y cursos para sanar el dolor, pero aún está presente” (“Estrella” S5).

> El trabajo ha sido mi refugio de las dificultades de casa […] aun así era evidente que mi enojo por la vida me acompañaba a todas partes ya que mi relación con mis compañeros era muy mala y aunque ellos no tenían la culpa yo les hablaba siempre mal, como si me desquitara con ellos de lo que vivía en mi casa con mis papás, no me daba cuenta de que eso además de todo también me tenía cada vez peor, vivir con el maltrato de mi papá, el abandono de mi mamá y la soledad me hacía comportarme peor y eso me dejaba cada vez más y más sola. (“Paz”, S4)

También compartieron:

> Mi papá fue un hombre muy duro […] solo sí a él se le antojaba por hacer sufrir a mi mamá nos castigaba a mí y a mi hermana y aunque nosotras no habíamos

> hecho nada terminábamos sentadas en el suelo llorando mientras mi mamá nos veía y no podía hacer nada a veces ella le decía, ya, déjalas salir, pero él por hacerla llorar a ella nos trataba más mal, así que mejor se quedaba callada. (“Alegría”, S3)
>
> Para mí, mis hijos han sido mi refugio, todo lo que hago lo hago pensando en que ellos no sufran lo que yo pasé y eso me hace feliz aun en los momentos de tristeza” (“Aire”, S4). En ese sentido otra de las asistentes argumentó: “mi hija es todo para mí, cuando mi esposo me engaño y yo deje que mi papá volviera a meterse en mi vida, mi hija fue mi refugio, ella me salvo sin saberlo (“Bondad”, S2)

Illouz (2007), plantea que las emociones se comprenden desde las relaciones y estas no se viven como experiencias individuales, son fenómenos inscritos en las estructuras sociales que regulan la expresión afectiva y moldean la subjetividad. Así, el sufrimiento derivado de las rupturas y pérdidas se interpreta como parte de un entramado cultural que condiciona la forma en que las personas viven sus vínculos y reconstruyen su sentido de pertenencia.

En algunas mujeres participantes, el dolor vivido se transformó en una acción concreta al gestionar su agencia personal como una herramienta que potencializó la acción, al convertir el cuidado de los hijos en un impulso vital que fortaleció su capacidad de elegir mejores condiciones de vida para ellas y para los suyos. Su propia experiencia de la vida les ayudo a proyectar nuevas formas de convivir con sus hijos; en medio de las adversidades familiares y laborales, algunas de las mujeres mencionaron haber tomado decisiones con miedo, pero al mismo tiempo con valentía para liberarse de la opresión y violencia, aprendieron a decir no y priorizar su seguridad física y emocional.

La mayoría de las asistentes así lo compartieron: “Para mí, el motor más importante son mis hijos y creo que muchas cosas las aprendo también de ellos, no dejarme de los demás y no dejar que nadie me vuelva a maltratar es algo que he aprendido de ellos” (“Aire” S6). “Mi hija es mi luz, ella me da mucha alegría, yo me desvivo por ella, aún esta pequeña y no se da cuenta de que su amor, sus caricias y todo lo que hace conmigo me llena de valor y felicidad” (“Bondad”, S4). “Yo soy mamá soltera

y daría lo que fuera por mi hijo, sé que no es un niño, pero es tan bueno conmigo, me trata tan bien, que no puedo no sentirme feliz por tenerlo" ("Serenidad", S4).

Nussbaum (2001), sostiene que las emociones constituyen evaluaciones cognitivas que revelan la manera en que las personas valoran lo que consideran esencial para su bienestar. El dolor, la tristeza y el amor no solo son estados afectivos, expresan la importancia de los vínculos y de las perdidas en la vida humana. La autora explica que las experiencias de sufrimiento derivadas de rupturas y abandono se convierten en momentos que ponen en evidencia la fragilidad de las personas, pero también su capacidad de orientar la acción hacia aquello que otorga sentido y significado en sus vidas, como los hijos.

Categoría 3. Cuando la voz interior no alcanza para reconocer el valor y la agenciación personal.

Esta categoría alude a situaciones donde las mujeres participantes expresaron dificultad para reconocerse como valiosas y de sostener una afirmación consistente de su propia identidad. Sus narrativas mostraron que la valoración personal no siempre la reconocieron como un acto interno, al contrario, esta dependió en gran medida de la validación de los demás. Ante la ausencia de expresiones que las hicieran sentirse reconocidas las llevó a afrontar estados de ánimo como la desvalorización, desaliento, resentimiento, frustración y tristeza, que al mismo tiempo reflejaron en ellas la necesidad de ser estuchadas. La percepción de no contar con legitimidad en sus voces y emociones fue un factor desalentador para algunas de ellas. En ese sentido, estas mujeres afrontaron sus experiencias donde la autoestima y el amor propio no siempre se sostuvieron de manera constante.

Subcategoría 3.1 La falta de reconocimiento externo influyó en la manera en que aprendí a valorarme

En esta subcategoría las mujeres participantes dieron cuenta de que en algunas ocasiones su valoración personal dependió del reconocimiento de los demás y de que

sus decisiones fueran tomadas en cuenta por sus compañeras de la línea de producción. La falta de reconocimiento generó en ellas experiencias subjetivas impregnadas de emociones como la tristeza, miedo e inseguridad. La necesidad de legitimidad externa representó un elemento indispensable para sostener la afirmación de sí mismas y se convirtió en un factor que incidió en el reconocimiento de su valoración personal.

El análisis de las narrativas compartidas en el taller favoreció el identificar que la valoración personal de las participantes se encontraba estrechamente vinculada con la necesidad de reconocimiento externo. La afirmación de sí mismas no siempre se sostuvo desde una convicción interna, en muchas ocasiones necesitó de la validación que les otorgaron las expresiones o las acciones de los demás; familiares, compañeros de trabajo, jefes directos o directivos de su ámbito laboral. Esta situación, les generó estados emocionales caracterizados por inseguridad, miedo, soledad, desvalorización personal, al mismo tiempo que evidenció la urgencia de ser escuchadas. La ausencia de reconocimiento debilitó la construcción de su autoestima y mostró cómo la afirmación personal se configuró en ellas a partir de la percepción de los otros, que no siempre les reflejaron lo su valía personal.

Al respecto, algunas de ellas compartieron lo siguiente: “Me han hecho sentir mal […] como si lo que dijera no valiera, mis compañeras ignoran mis indicaciones, aunque yo sea la coordinadora del turno, eso me ha hecho dudar de mí, eso me hace estar muy mal” (“Fuego”, S4).

> Yo dependía de que me dijeran si estaba haciendo bien las cosas, a veces te ignoran como si no valieras, como si le hablaras a la pared, yo a veces dudaba de mí […] cuando iba a preguntar a mi supervisor si estaba bien, me decía que si apoco necesitaba que estuviera alagándome todo el tiempo (“Alegría”, S4).

> No reconocían mi esfuerzo, no tomaban en cuenta todo lo que había hecho para poder ganar un poco más de dinero y llegar al puesto de líder, en lugar de colaborar conmigo me boicoteaban y me hacían batallar más (“Estrella”, S5)

Para Honneth (2011), la ausencia de reconocimiento no solo limita la autoestima, sino que también genera sentimientos de injusticia que impulsan conflictos en distintos ámbitos de la vida social. En este sentido, la falta de legitimidad en las voces y acciones de las personas se convierten en obstáculos para consolidar una identidad para sostener la valoración personal. También el este autor refiere que, el reconocimiento en el ámbito laboral resulta decisivo, ya que la estima social vinculada al desempeño y a la cooperación constituye un elemento central para la motivación y la afirmación de sí mismas.

Las experiencias compartidas por las mujeres participantes reflejaron una clara necesidad de ser escuchadas, contar con espacios en donde su voz sea reconocida como legitima y significativa. La ausencia de reconocimiento no estuvo limitada a la solicitud de un gesto simbólico, ellas expresaron de manera clara que el no ser validadas las llevó a no creer en sí mismas, a dudar de sus capacidades y a necesitar de la aprobación de los demás. Reconocieron que la valoración propia la sostuvieron a partir del reconocimiento de sus familias y sus compañeros de trabajo, y que cuando no estuvo presente, las dejo expuestas frente a la incapacidad de reconocerse con una identidad como mujeres valiosas y con potencial,

Al respecto la mayoría de las participantes compartieron: “Para mí, era importante escuchar que me querían, que me valoraban, así como soy, que aceptaban y apoyaban mis opiniones, pero en cambio solo recibí rechazo, eso me hacía dudar de mí” (“Paz”, S5). “Es importante para mí recibir su aprobación, saber que lo que estaba haciendo tenía valor no solo para mí, sino también para ella, (se refería a su mamá) me esforzaba mucho por obtener su aprobación y de esa manera sentir que me quería” (“Scarlet”, S2). “Nunca me sentí valorada, ni reconocida, no recibí mucho ni en mi casa, mucho menos en el trabajo, para mí hoy es importante, pero también reconozco que mi propio reconocimiento es más importante que los demás” (“Solecito”, S3).

Es Taylor (1994), quien sostiene que la identidad y la valoración personal se configuran en un marco de reconocimiento mutuo. Afirma que las personas requieren ser reconocidas en su dignidad y en sus aportaciones para consolidar una relación positiva consigo mismas. Cuanto este reconocimiento se niega o se invisibiliza, se produce una

fractura en la construcción de la autoestima y en la capacidad de proyectarse hacia el futuro. La necesidad de aprobación y legitimidad externa no responde únicamente a un deseo de aceptación, es a través de este proceso que se vuelve fundamental en la vida social y esta incide directamente en la manera en que las personas se valoran y se afirman.

Subcategoría 3.2 Al alcanzar mis metas no siempre me sentí valorada o reconocida

Para esta subcategoría, se dejó de manifiesto cómo las mujeres de la manufactura realizaron esfuerzos significativos en la búsqueda de un futuro mejor en sus vidas. Sin embargo, la falta de reconocimiento o valoración personal las llevó a no reconocerse como mujeres valiosas. Sus acciones y decisiones estuvieron encaminadas a la búsqueda de logros y cuyo esfuerzo pretendió la obtención del reconocimiento de sus padres, de su pareja o del líder de su área de trabajo. Este esmerarse estuvo acompañado de la necesidad de autoafirmación, pero al no recibir los incentivos externos de aprobación y reconocimiento que ellas esperaban las llevo a dudar de sus propios recursos y fortalezas, es decir, de su agencia personal.

Alcanzar metas personales y laborales, no garantizó a las participantes el reconocimiento a sus esfuerzos. A pesar de haber invertido tiempo, energía y compromiso en la búsqueda de mejores condiciones de vida y en logros de objetivos laborales, muchas de ellas expresaron que la ausencia de valoración externa debilitó la percepción de sí mismas. La falta de aprobación por parte de figuras significativas como los padres, parejas, lideres de área, supervisores, les generó dudas sobre sus capacidades y recursos personales, lo que influyó directamente en la afirmación de su agenciación personal.

Algunas de las participantes así lo mencionaron:

Me he esforzado, cuando no recibo un comentario positivo, o una acción de reconocimiento a lo que hago, me da como una sensación de lo que yo veo o hago

> no es real, y dudo de mí, dudo de lo que estoy haciendo y pierdo valor para continuar (“Paciencia”, S3)
>
> Siempre estoy esperando que me digan que estoy actuando de manera correcta, no escucharlo me hace dudar de mí, eso pasa en mi casa y en mi trabajo, aunque creo que no me importa, ¡la verdad es que sí me importa! (“Serenidad”, S6)
>
> Mi papá me dijo que yo ya no soy su hija desde que le dije que soy lesbiana, él me negó el habla y yo me esfuerzo mucho por demostrarle que soy capaz, pero él siempre me ignora, y mi mamá también, eso me hace ser una mujer insegura. ¡Aunque logro cosas, siento que nada es suficiente para que ellos me vean valiosa! (“Paz”, S4)

Rogers (2020), afirma que la valoración personal se convierte en un elemento central para que las personas fortalezcan su identidad y reconozcan sus recursos internos. Cuando los logros no se acompañan de reconocimiento, la percepción de sí misma se debilita y se limita la posibilidad de consolidar la autoestima y su proceso de autorrealización. Así, el crecimiento personal se potencializa bajo las condiciones idóneas, es decir, cuando se favorece la congruencia, la aceptación incondicional y la capacidad de expresión sin temor al juicio, conduce a las personas a reconocerse valiosas y capaces de desplegar sus propios recursos.

Para estas mujeres, la ausencia de aprobación por parte de figuras significativas influyó su capacidad de reconocimiento personal, las llevó a dudar de sus fortalezas y de la legitimidad de sus acciones. En el transcurso del taller algunas de las participantes compartieron: “Me gusta saber que lo que hago tiene sentido, para mí y para los demás, me gusta ayudar, escuchar a la gente, y así como yo comparto con los demás me gustaría que personas como mis jefes me reconocieran” (“Scarlet”, S2).“Yo siento que cuando me dicen que hago las cosas bien, después me siento motivada, y sigo queriendo hacer las cosas mejor, eso me hace crecer, tener gente que valore mi tiempo y mi trabajo” (“Serenidad”, S4). “Mi abuelo siempre me acompaño y me decía que yo era capaz de hacer lo que yo quisiera, para mí ha sido mi motivación, lo más importante, siempre me acompañan sus consejos y sus motivaciones” (“Paciencia”, S3).

Es a través de estas expresiones que fue posible evidenciar cómo es que el reconocimiento externo fortaleció la confianza y motivación de la población implicada. Fue evidente la importancia en ellas figuras como lideres, supervisores, o familiares se acercarán y les reconocieran sus acciones. Estas experiencias favorecieron el evidenciar que la valoración personal no se limita a los resultados alcanzados, está vincula también con la posibilidad de sentirse acompañadas y reconocidas.

Para Lafarga (2013), la valoración personal constituye un proceso esencial en el desarrollo humano, ya que posibilita a la persona reconocerse como digna y capaz de desplegar sus potencialidades. Cuando la persona se percibe valorada en sus acciones y decisiones, se consolida la confianza en sus recursos internos. La valoración personal no se reduce a un acto externo de aprobación, esta se convierte en un proceso interno que impulsa la vida misma de la persona que actúa y la afirma en su entorno y en su rol. Subraya este autor que la valoración personal fortalece la identidad y abre la posibilidad de que la persona se reconozca como agente de su propio desarrollo, capaz de transformar su entorno, sus vínculos y de asumir con libertad, madurez y serenidad las consecuencias de las decisiones tomadas además de los retos que enfrenta mientras cumple sus objetivos.

Subcategoría 3.3 La valía personal en el proceso de autoafirmación

En esta subcategoría las narrativas de las mujeres participantes en el taller revelaron que la afirmación de sus recursos como su valía personal y la motivación coexistieron en ellas pese a la dificultad para sostenerlas de manera permanente. En su proceso de autoafirmación se reconocieron con una existencia atravesada por momentos de duda y por la necesidad de reafirmación constante. La valoración personal, se expresó en ellas en momentos de manera frágil, ya que el valor de la persona se crea a través de la autoafirmación existencial, no se descubre.

La construcción de la autoafirmación en la población participante se vio vinculada a un proceso interno que requirió acompañamiento y reconocimiento. Lo que favoreció que ellas se reconocieran capaces de sostener su propia valía en medio de las

dificultades que tuvieron que afrontar a lo largo de sus vidas. Se convirtió en un elemento decisivo para la consolidación de la autoestima y la apertura de posibilidades para el futuro. Al respecto algunas de las participantes compartieron: “Comprendo que el valor de lo que hago o digo no depende de lo que me digan los demás, pero creo importante que los demás externen lo relevante y lo valioso de lo que hacemos” (“Scarlet”, S2). “Yo valoro mucho todos los halagos que me dice mi mamá, para mi es importante sus comentarios, eso me motiva a ser mejor mamá también y hacer lo mismo con mi hijo, creo que eso aumenta mi autoestima” (“Serenidad”, S6). En ese sentido otras integrantes del taller mencionaron: “Yo trato de hacer lo mismo con mis compañeros y las personas a mi cargo, cada que les doy su espacio, motivo sus participaciones y reconozco lo que hacen, noto como es que nos va mejor en todos los sentidos” (“Bondad”, S4). “Aprendí a reconocerme y tomar en cuenta todo el trabajo que he hecho en mí y para mi familia, a veces me gustaría que me dijeran que estoy haciendo las cosas bien, pero también sé trabajar sin ello, aunque creo que sí me hace falta que me reconozcan” (“Aire”, S6).

Maslow (2011), refiere que la necesidad de estima constituye un nivel decisivo en la jerarquía de necesidades humanas. Esta necesidad incluye el reconocimiento interno de los propios recursos y la confianza en poderlos gestionar, así como la valoración externa expresada en la aproximación con los demás. Cuando estas condiciones se promueven, la persona fortalece su autoestima y se afirma en su dignidad, lo que favorece la capacidad de tomar decisiones de manera congruente y oportuna, al generar una apertura de posibilidades. La ausencia de valoración, en cambio, debilita la percepción de la persona y limita el proceso de autorrealización.

En estas mujeres, la valoración del esfuerzo personal, el reconocimiento de sus recursos personales y la afirmación en lo que realizan, constituyó una práctica que favoreció que pudieran escucharse ellas mismas y al mismo tiempo accionar su agenciación personal, lo que les posibilitó ver los resultados de sus esfuerzos. Algunas de ellas así lo mencionaron: “Yo ahora estoy aprendiendo a verme, así como soy, para mí es un esfuerzo por mi ansiedad, pero también sé que soy valiosa, aunque a veces no me lo creo” (“Bondad”, S7). “Es bonito decirme cosas como las que me acabo de decir,

casi nunca valoro lo que hago, a ver visto todas mis herramientas en el espejo me hizo decirme que valgo mucho y que soy fuerte" ("Soledad", S6).

> Nunca me había permitido regalarme algo, quiero compartirles que fui al zoológico para conocer la experiencia de un día feliz, agradeciendo la fuerza de mi niña interior que dejo todo sin certezas, sin nada en las bolsas y con mucho miedo, hoy soy una mamá orgullosa y mucho de lo que hago, lo realizo por mis hijos, pero esta vez yo misma me regalé una experiencia y me di premio por mi vida ("Aire", S6)

Desde una perspectiva humanista, Rogers (2020), plantea que cuando la persona se permite escuchar sus emociones y reconocer sus recursos internos alcanza un nivel de congruencia que fortalece su capacidad de autoafirmación. Este camino no se reduce a la búsqueda de aprobación externa, también se sostiene en la aceptación de sí misma como valiosa y digna. Resalta además que la valoración personal surge cuando la experiencia se integra de manera consciente, y es en esa integración donde la autoestima se consolida y la agencia se gestiona.

De este modo, el análisis cualitativo realizado a través del proceso de la categorización posibilitó comprender cómo las condiciones estructurales y las dinámicas organizacionales configuran las experiencias de vida de las trabajadoras en la industria manufacturera. Este proceso también abrió un horizonte en la construcción de las conclusiones y el aporte del presente trabajo desde el campo del Desarrollo Humano, donde se entretejen las dimensiones de capacidad de agencia, emociones y valoración personal, que dan sentido y significado al cierre de la presente intervención.

Conclusiones y aporte al campo del Desarrollo Humano

El recorrido realizado a través de los capítulos anteriores ofrece un marco sólido para reconocer los aprendizajes que emergen de las experiencias y las reflexiones de las mujeres participantes en el proceso de la intervención desde el campo del Desarrollo Humano, en el cual se evidencia que las mujeres que se desempeñan en la manufactura afrontan condiciones que ponen en juego su agencia personal, al mismo tiempo que

también evidenció que en condiciones adversas en sus entornos personales o familiares su agencia se potencializa como un motor de impuso en la toma de decisiones oportunas para salir de condiciones de violencia, fue también evidente que pusieron en relieve el reconocimiento de sus emociones y su valoración personal.

El sector de la manufactura de tecnología, donde predomina la presencia de mujeres, muestra que son sus experiencias las que revelan la importancia de reconocer sus recursos internos y colectivos, los cuales les ayudan a resignificar su posición en el ámbito productivo, familiar y social. Con ello, se abre la posibilidad de integrar aprendizajes que fortalezcan la comprensión de sus decisiones y elecciones en sus historias de vida. Estas mujeres transitan a través de entornos laborales donde en ocasiones los estilos de liderazgo no favorecen la escucha de sus necesidades o propuestas, así como tampoco reciben un acompañamiento humano que las posicione en un ambiente con posibilidades de transformación y autorrealización.

Son estas mujeres las que, a través de sus actividades y aportaciones en su entorno laboral y social buscan la dignificación de su persona. Al contribuir, en cada decisión y actividad a un ambiente favorable para ellas y para los demás, se abren paso en los diferentes espacios donde participan, en la búsqueda de reconocimiento para legitimar así su agenciación personal, esta les ha posibilitado cuestionar cómo las prácticas organizacionales y culturales influyen en sus actitudes y decisiones que han limitado su autonomía a lo largo de sus vidas. Este ejercicio favorece en ellas la redefinición de su identidad como trabajadoras, pero también como mujeres con diferentes roles cotidianos como cuidadoras, proveedoras, y sobre todo como protagonistas de su historia. También, define lo necesario para que en sus vidas puedan mantener congruencia con sus valores, aspiraciones y actuaciones, a través del replanteamiento de sus decisiones desde una mirada renovada, comprometida, consientes de sus recursos y de las fronteras que los delimitan. Uno de los grandes retos de las personas consiste en transitar de prácticas de sumisión normalizada a la libertad de ser dueñas de su vida y destino (Napier, 2000).

Un constitutivo en la experiencia laboral de las mujeres en la manufactura es el malestar emocional, que emerge como una constante en la colectividad ante las condiciones desfavorables, como la falta de reconocimiento, sobrecarga de tareas y el acoso laboral, (*mobbing).* Esto complejiza el ejercicio de su capacidad de agencia, el reconocimiento y la expresión de sus emociones. Este malestar refleja la tensión entre la exigencia productiva y la invisibilización de las necesidades afectivas, lo que representa un territorio que delimita la distancia entre el esfuerzo cotidiano de estas mujeres y la escasa valoración simbólica de su aporte, así como también en cuanto al peso de las expectativas socioculturales que las sitúan en una simultaneidad de tareas: trabajadoras, madres y cuidadoras. En este sentido, el malestar emocional no se reduce a una vivencia en lo individual, constituye un indicador de las dinámicas organizacionales que reproducen desigualdades y que, al mismo tiempo, existe la posibilidad de cuestionarlas cuando estas mujeres son capaces de mirarse más allá de la productividad, cuando atienden paulatinamente sus emociones y configuran paso a paso su identidad, pues en este espacio de incomodidad, encuentran, aliento mutuo en el encuentro con otras mujeres que también buscan gestionar su agencia, resistencia y transformación.

Reconocer, entonces, la dimensión emocional como parte legítima de la vida laboral favorece construir entornos más humanos, ya que la productividad se vincula también con el bienestar personal y emocional de cada trabajadora. El eje que favorece reinterpretar la experiencia laboral de las mujeres en la manufactura se encuentra en la capacidad de discernimiento subjetivo, que posibilita reconocer las condiciones en las que se trabaja, pero también las emociones que se viven durante la jornada laboral, con la plena conciencia de los efectos que estas dimensiones generan en sus vidas cotidianas y en la manera en la que se relacionan con los demás. Así, atender sus propias emociones como dispositivos para comprender la experiencia emocional en la toman decisiones y la manera en que se experimentan se convierte en un recurso valioso, pues abre la posibilidad de identificar su influencia en las actitudes, decisiones y actuaciones, es decir, su agencia. También, a partir de la legitimación de los recursos personales y emocionales, les es posible a estas mujeres cuestionar las imposiciones socioculturales que han limitado su autonomía.

Es por ello por lo que las emociones no deben considerarse un aspecto secundario en la vida laboral, por el contrario, debe ser un eje que articule la capacidad de agencia y la valoración personal. Al integrarse en el entretejido de una intervención desde el campo del Desarrollo humano, representan la posibilidad de consolidar prácticas hacia la construcción de entornos más justos y armónicos para promover transformaciones que vinculen bienestar, autonomía y libertad.

Por su parte, la valoración personal emerge como un impulso de transformación en la vida laboral de las mujeres en la manufactura, ya que constituye el reconocimiento íntimo de sus capacidades y recursos ante un entorno que, con frecuencia se lo niega. Esta insuficiente legitimación, bloquea en ellas su motivación y debilita la confianza en sí mismas, lo que limita su agenciación personal. En contraste, cuando el entorno laboral reconoce las capacidades de las personas, favorece la construcción de sentido de identidad y pertenencia, ante lo cual se amplían las posibilidades de crecimiento, tanto en el plano individual como en lo colectivo. La valoración personal, se instaura como un dinamismo que incentiva la dignificación de la experiencia laboral, fortalece la confianza y abre caminos hacia la autonomía.

Desde este trabajo de intervención, se reconoce que la valoración personal no depende únicamente de factores externos, esta se construye también en la relación consigo misma, se constituye como un eje que articula la agencia y las emociones, al favorecer que las mujeres se reconozcan como valiosas y protagonistas de sus vidas. Así lo refiere una participante: “Nunca me había dicho cosas a mí misma que me hicieran sentir tan bien como en este momento, me reconozco poco y ahora me doy cuenta de que se siente bien decirme que soy valiosa” (“Soledad”, S6).

Este análisis, refleja cómo las estructuras jerárquicas y las dinámicas de control presentes en la industria manufacturera afectan el bienestar emocional de las trabajadoras, así como su capacidad de agencia y valoración personal. Se reconoce también, la necesidad de integrar la dimensión humana en los procesos organizacionales para promover la construcción de entornos seguros que favorezcan el crecimiento individual y colectivo de las personas.

Una intervención desde el campo del Desarrollo Humano implica replantear la experiencia de las mujeres en la manufactura desde una perspectiva humana y transformadora. Abre un abanico de posibilidades de aprendizaje, que parte del reconocimiento de sus emociones y de sus recursos internos como elementos legítimos de su vida laboral y personal, y que se convierte en fuente de crecimiento, conocimiento y valoración personal. En este proceso, la capacidad de agencia se manifiesta como el eje que les posibilita darle un sentido y significado distinto a sus vivencias, tomar decisiones conscientes y proyectar nuevas formas de participación y transformación en sus entornos.

Así, el Desarrollo Humano, como campo, constituye un marco pertinente para abordar realidades complejas, tales como el malestar emocional, el acoso laboral y la agenciación personal en la manufactura femenina. Con una búsqueda de propuestas que favorezcan el crecimiento y la valoración personal, donde el Enfoque Centrado en las Personas se presenta como una vía para validar las voces de las trabajadoras y la promoción de prácticas organizacionales más humanas y colaborativas.

La reflexión que se presenta en este momento de las conclusiones integra los hallazgos y subraya la importancia de transformar los entornos laborales en espacios más justos y equitativos, con encuentros relacionales auténticos, como un horizonte indispensable para fortalecer la autonomía y el sentido de pertenencia. Este horizonte abre la posibilidad de que las trabajadoras resignifiquen sus experiencias, generen nuevas formas de participación y consoliden prácticas que impulsen su protagonismo en la construcción de ambientes más humanos y colaborativos.

Las conclusiones derivadas del proceso de intervención ponen de relieve que:

- La agencia humana se fortalece cuando las personas reconocen sus capacidades y la ejercen en la toma de decisiones y elecciones en los diferentes ámbitos en los que participa. En el caso de las mujeres de la industria manufacturera, esto se traduce en la posibilidad de cuestionar prácticas y

fortalecer sus actuaciones personales, familiares y laborales.

- Las emociones, al ser reconocidas y atendidas, se convierten en recursos de fortaleza y crecimiento ante el malestar emocional de las trabajadoras de la manufactura.
- La valoración personal constituye un elemento indispensable para la motivación, la confianza y la construcción de la identidad. Además, se posiciona como un eje que atraviesa lo personal, lo familiar y lo laboral, genera un sentido de coherencia y continuidad que fortalece la experiencia de las mujeres en los diferentes escenarios en los que están inmersas.
- Los espacios de escucha y acompañamiento favorecen la capacidad de otorgarle un significado distinto a las experiencias y la construcción de una autoestima más sólida y duradera. En el contexto del acoso laboral en la industria manufacturera, estos se convierten en un recurso fundamental para atender el impacto emocional ante prácticas hostiles y la invisibilización, ya que permiten a las trabajadoras validar sus vivencias y el ejercicio de su agencia.

Este trabajo de intervención revela la urgencia de transformar las prácticas organizacionales hacia un modelo que reconozca la valía personal sin distinciones de género y que garantice condiciones equitativas para el desarrollo pleno de todas las personas. Confirma que la agencia, las emociones y la valoración personal son dimensiones inseparables que configuran la experiencia de las mujeres en la industria manufacturera. Así, la intervención realizada demuestra que, al visibilizar estas dimensiones y al promover espacios de reconocimiento, es posible fortalecer la capacidad de las trabajadoras para sentirse libres, valoradas y emocionalmente satisfechas con su propia existencia y con su participación en el mundo.

Referencias

Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores, 2012, Jul- Dic, 20(2), 167-177* https://ve.scielo.org/pdf/st/v20n2/art05.pdf

Aguilera, G. (2006). *Proceso de estructuración e institucionalización del campo académico del desarrollo humano en el ITESO* (1975-2005). [Tesis Doctorado en Estudios Científico-Sociales]. http://hdl.handle.net/11117/1219

Ahmed, S. (2004) *The Cultural Politics of Emotion*. Routledge

Álvarez-Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa: Fundamentos y metodología*. Paidós Educador.

Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C., y Torres, T. (2006). Acoso psicológico en el trabajo: ¿Un problema de genero? *Enseñanza e Investigación en Psicología, 11*(1), 53-63. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29211104

Ander-Egg, E. (2003) Investigación participativa. Grupo editorial Lumen Hvmanitas. https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2017/05/Repensando-la-IAP-2003-Ed.4-Ander-Egg-Ezequiel.pdf.pdf

Arias, W. (2015). Carls Roger y la terapia Centrada en el Cliente, *Avances en psicología: Revista de la facultad de psicología y humanidades, 23*(2), 141-148. https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/158/143

Ayala, C. (2019). Acoso Moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos. *Anuario Jurídico Y Económico Escurialense, (52), 149–178.* https://publicaciones.rcumariacristina.net/AJEE/article/view/387/pdf

Bandura, A. (1997). Autoeficacia: *Cómo desarrollar la confianza en tus habilidades*. Desclee de Brouwer.

Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review Psychology, 52.* 1-26. https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev.psych.52.1.1

Barbosa, A. Mar Orozco, C. E., & Molar Orozco, J. F. (2019). *Manufactura*. Patria Educación. https://books.google.com.mx/books?id=y5CzDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Barceló, T. (2003). *Crecer en grupo: una aproximación desde el enfoque centrado en la persona*. Desclée de Brouwer. https://elibronet.ezproxy.iteso.mx/es/ereader/iteso/47695?page=1

Barceló, T. (2012). Las actitudes básicas Rogerianas. *Revista Miscelánea Comillas 70*(136), p. 123-160. https://revistas.comillas.edu/index.php/miscelaneacomillas/issue/view/47

Baz, M. (2023). La intervención grupal: finalidades y perspectivas para la investigación. *Revista Área 3*, (11). https://area3.org.es/revista/m-baz-la-intervencion-grupal-finalidades-y-perspectivas-para-la-investigacion-141/

Bisquerra, R. (2012) De la inteligencia emocional a la educación emocional. *Cuadernos Faros*, (6), 24–34. https://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/documentos_ficha.aspx?id=3483

Borda, O. (1985). *Conocimiento y poder popular: Lecciones de campesinos de Nicaragua, México, Colombia.* Siglo XXI Editores. https://centrodocumentacion.psicosocial.net/wp-content/uploads/2001/01/fals-borda-conocimiento-y-poder-popular.pdf

Bourdieu, P. (1980). *La distinción: Una crítica social del juicio*. Taurus.

Bourdin, G. (2016) Antropología de las emociones: conceptos y tendencias. *Cuicuilco 23*(67), p. 55-74. https://www.redalyc.org/journal/5295/529555490004/529555490004.pdf

Botero, D. (2015). Pensar la ciudadanía en forma de agencia: una apuesta desde el enfoque de las capacidades de Amartya Sen. *Filosofía UIS, 14*(1). P. 55-72. http://dx.doi.org/10.18273/revfil.v14n1-2015003

Bresser, N. (2013). On matter of agency: Saba Mahmood and the postsecular turn in feminism. *Fundamentals of the Humanities.* p. 2-21 https://www.academia.edu/7728623/On_Matter_of_Agency_Saba_Mahmood_and_the_Postsecular_Turn_in_Feminism

Buber, M. (2023). *¿Qué es el hombre?* Fondo de cultura económica.

Castañeda, L. (2016) La configuración de la identidad de género en mujeres profesionistas no madres en Guadalajara, México. *Centro de investigación y estudios superiores en antropología.*

Castillo, M., Romero, E., Mínguez, R., (2022). El método fenomenológico en investigación educativa: una revisión sistemática. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, *18*(2), 241-267. https://doi.org/10.17151/rlee.2023.18.2.11

Carretero, M. (2004). *Estilos de gestión de un grupo de supervisión de facilitadoras del Desarrollo Humano en grupos de mujeres del Cerro del Cuatro* [Trabajo de obtención de grado no puplicado].ITESO

Cepeda M. L., Bautista, M. L., & Hickman, H. (2025). Implicaciones del papel de la Paráfrasis en la Educación Superior. *Boletín Científico De La Escuela Superior Atotonilco De Tula, 12*(23), 27–33.

https://doi.org/10.29057/esat.v12i23.12811

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research design: *Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Dantas, D., Moreira, V., (2009). El Método Fenomenológico Crítico de Investigación con Base en el Pensamiento de Merleau-Ponty. *Terapia Psicológica 27*(2) p. 247-257. https://www.redalyc.org/pdf/785/78511847010.pdf

DeNiz-Villaseñor, J. B. (2018). *El desarrollo de la capacidad de agencia en adultos mayores con adicciones en proceso de rehabilitación*. Trabajo de obtención de grado, Maestría en Desarrollo Humano. Tlaquepaque, Jalisco: ITESO. http://hdl.handle.net/11117/5753

De La Ossa, J., Botero, S., (2024). Cruzando las fronteras del Enfoque de Capacidades: capacidades y agencia desde una perspectiva colectiva y relacional. *Ánfora, 31*(56), p. 200-225. https://doi.org/10.30854/anf.v31.n56.2023.972

Emirbayer, M. Mische, A. (1998). What is agency? *American Journal of Sociology, 103*(4), 962-1023. https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/231294

Fazio, M. (2007). *Søren Kierkegaard*, en Fernández Labastida, F. – Mercado, J. A. (editores), *Philosophica: Enciclopedia filosófica on line*. http://www.philosophica.info/archivo/2007/voces/kierkegaard/Kierkegaard.html

Foucault, M. (1995). *Discipline and punish: The birth of the prison*. Vintage Books. https://books.google.com/books/about/Discipline_and_Punish.html?id=AVzuf-r22eoC

Freire, P. (2023). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI.

Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y representaciones. 7*(1), p. 201-229. http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267

Garcia, B., Álvarez, M., Ramírez, M., Aranibar, M., (2018). Acoso laboral a las mujeres en las maquiladoras, ¿mito o realidad? *The Anáhuac Journal*, *18*(1), P.63. https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2018v18n1.04

Giddens, A. (2003). *La construcción de la sociedad: Bases para la teoría de la estructuración.* Amorrortu.

Goleman, D. (2025). *Las 12 competencias de la inteligencia emocional.* Editorial Building Blocks
https://doi.org/10.29057/icsa.v12i23.11153

Gómez del Campo del Paso, M., Salazar, M., Rodriguez, E., (2014). Los talleres vivenciales con enfoque centrado en las personas, un espacio para el aprendizaje de competencias sociales. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación, 6*(1), p. 175-190.
http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80230114010

Gómez, E., y Alatorre, F. (2014). La intervención socioeducativa. Cuando se juega en la cancha del otro. *Sinéctica*, (43), 1-17.
https://sinectica.iteso.mx/index.php/SINECTICA/article/view/12

Gómez-Gómez, E. N. (coord.), (2015). Capacidad de agencia y emociones. *Agentes y lazos sociales: la experiencia de volverse comunidad.* p. 184-188. ITESO.
http://hdl.handle.net/11117/3001

Gómez-Gómez, E. N. (coord.), (2017). La esperanza y la capacidad de agencia. De la exclusión a la inclusión. En Enríquez R. y López O. (coords.), *Las emociones como dispositivos para la comprensión del mundo social*, p. 57-86. ITESO.

Gómez-Gómez, E. N. (2002) Tendiendo puentes. Una propuesta metodológica desde la investigación educativa de corte interpretativo. En *Sinéctica,* (21) ITESO.
http://hdl.handle.net/11117/2600

Gomez, K. Vargas, M. Hernández, A., (2021), Agotamiento emocional y su relación con el estrés de los empleados que Laboran en la Industria manufacturera. *Academic Journal of Studies in Society, Sciences and Technologies – Geplat Papers, 2*(2). p.1-11. https://cathi.uacj.mx/handle/20.500.11961/19651

González, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana de educación, 029*, p. 85-103 https://doi.org/10.35362/rie290952

González, P. (2007). Aristas del Desarrollo Social, El concepto de capacidad de agencia en Giddens y su relación con el Desarrollo Social. *IXAYA, 11*(20), p. 10-27. https://revistaixaya.cucsh.udg.mx/index.php/ixa/article/view/7639

González S., Sánchez, M. y Hernández, R. (2023). Árbol de problemas como base en la investigación. *Educación y salud boletín científico Instituto de Ciencias de la Salud.* Universidad Autonoma del estado de Hidalgo. *12*(23), 125-129. https://doi.org/10.29057/icsa.v12i23.11153

Gros, A. (2017) Tipificaciones y acervo de conocimiento en la fenomenología social de Alfred Schutz: Una reconstrucción teórico-sistemática. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales.* 231, 23-46. https://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcpys/article/view/56075

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Hochschild, A. R. (2012). *The managed heart: Commercialization of human feeling* (3rd ed.). University of California https://www.ucpress.edu/book/9780520272941/the-managed-heart

Hochschild, A. (2008). *La mercantilización de la vida íntima: Apuntes de la casa y el trabajo*. Katz Editores.

Honnet, A., (1997) *La Lucha por el reconocimiento: Por una gramática moral de los conflictos sociales.* Critica Grijalbo Mondadori Barcelona.

Illouz, E., (2007) *Cold intimacies: the making of emotional capitalism*. Polity Press.

Instituto Mexicano para la Competitividad, A. C. (IMCO). *Mujeres en las empresas* (2023). https://imco.org.mx/mexico-alcanzara-la-paridad-de-genero-en-los-consejos-de-administracion-de-las-empresas-hasta-2052/

Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco. (IIEG). *Industria electrónica.* https://iieg.gob.mx/ns/?page_id=15353

Jiménez-Arenas, J. (2020). De la paz imperfecta a la agencia pacifista. *Revista historia de la educación latinoamericana* 22(35). Universidad Granada España, Instituto Universitario de la Paz y los Conflictos. https://doi.org/10.19053/01227238.11917

Lafarga, J. (2010). ¿Qué es el Desarrollo Humano en México? Origen y proyecciones. *Cuadernos de difusión del Instituto Nacional de Investigación en Desarrollo Humano (INIDH).* Cuaderno 3, Proyecto Espiral A. C. https://cutt.ly/7eo5hXLv

Lafarga, J. y Gómez, J. (2013). *Desarrollo del potencial humano. Aportaciones de una psicología humanista.* Vol. 3. Trillas.

Lafarga, J., (2013). *Desarrollo Humano: el crecimiento personal.* Trillas.

Lacasse, M. (1994) *Tengo una cita conmigo*. Editorial SAL TERRAE Santander.

Ley Federal del Trabajo. (24/12/2024). https://www.scjn.gob.mx/

Leymann, H. (2008). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology. Vol. 5* p. 165-178. https://doi.org/10.1080/13594329608414853

Le Breton, David (1998). Las Pasiones Ordinarias. Antropología de las Emociones. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Nueva Visión.

Le Breton, D., (2012). Por una antropología de las emociones, *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad, 4*(10), p. 67-77. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273224904006

Liñán, S. (2025). *La capacidad de agencia en mujeres empresarias como promotora de su potencial humano.* Trabajo de obtención de grado, Maestría en Desarrollo Humano. Tlaquepaque, Jalisco: ITESO.

https://hdl.handle.net/11117/11668

Lobato, C. (2007). La supervisión de la práctica profesional socioeducativa. *Revista de Psicoterapia*, 12(1), 29-50. Universidad del País Vasco

https://ojs.ehu.eus/index.php/psicodidactica/article/view/208

Madmood, S. (2006). The Finnish Society for the Study of Religion. *Temenos*: Nordic Journal of Comparative Religion *42*(1), 31-37. https://journal.fi/temenos/issue/view/714

Martínez, M. (2008). *Epistemología y metodología cualitativa en las ciencias sociales.* Trillas.

Martínez, M. (2019). Una (breve y no muy sistemática) aproximación a la noción de agencia desde la vulnerabilidad. *Papeles del CEIC. International Journal on Collective Identity Research,* (1), 1-9. https://doi.org/10.1387/pceic.20616

Martínez, Y. (2018). *Filosofía existencial para terapeutas y uno que otro curioso*. Ediciones LAG

Maslow, A. (2011). *El hombre autorrealizado, hacia una psicología del ser*. Editorial Kairos.

Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, Johnny Saldana (2020) *Análisis de Datos Cualitativos: Una fuente de métodos* (3ra ed.). SAGE Publications.

Mejía, J. (2011). Problemas centrales de análisis de datos cualitativos. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social – ReLMIS,* (1), 47-60. https://cutt.ly/Weo5o7Kf

Muñoz, M. (2012). *Una hipótesis humanista sobre la emoción.* Cuadernos de difusión del Instituto Nacional de Investigación en Desarrollo Humano (INIDH). Cuaderno 6, Proyecto Espiral A. C. https://www.grupodeo.org/Menu_25_Encuentro/rc_images/rc_images/myriam_mu_oz_hipotesis_humanista.pdf

Napier, W y Gershnfeld M. (2000). *Grupos, teoría y experiencia*. Ed. Trillas

Nussbaum, M. (2003). Emotion and Culture: Arguing with Martha Nussbaum. *Ethos, 31*(4). 577-600. https://www.jstor.org/stable/3651796

Nussbaum, M. C. (2003). *Upheavals of thought: The intelligence of emotions*. Cambridge university press.

Noriega, J. (2018). No se nace mujer, se llega a serlo. *HistoriAgenda, 3*(35), 78-81. https://www.revistas.unam.mx/index.php/historiagenda/article/view/65412

Okun, B. (2002). *Ayudar de forma efectiva. Couseling: Técnicas de terapia y entrevista.* Páidos.

Plamper J. (2014). Historia de las emociones: caminos y retos, *Cuadernos de Historia Contemporánea.* 36, 17-29. https://core.ac.uk/download/pdf/38831828.pdf

Paves, I. Sepulveda, N., (2019). Concepto de agencia en los estudios de infancia. Una revisión teórica. *Revista Sociedad e Infancias 3,* p. 193-210. https://doi.org/10.5209/soci.63243

Pérez, J. (2021). *La importancia de la relación facilitadora en el docente tutor para el acompañamiento a estudiantes en el nivel medio superior.* [Trabajo de obtención de grado, ITESO]. https://hdl.handle.net/11117/7439

Preciado, M. Aldrete, M. Oramas, A. Santes, M., (2008). Agotamiento emocional en el trabajo en profesionistas y operadoras de máquina en la industria. *Revista cubana de Salud y Trabajo, (9)*2, 16-23. https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/740/762

Responsible Business Alliance (RBA) ttps://www.responsiblebusiness.org

Rivera, P. (1998). *Marco teórico, elemento fundamental en el proceso de investigación científica.* Lab. De aplicaciones computacionales, FES, Zaragoza, UNAM. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24243w/Marco%20teorico.pdf

Rodríguez, E. (2008). ¿Qué es el humanismo? Problemática de la formación humanista. *Revista colombiana de humanidades.* (72), 89-104 https://www.redalyc.org/pdf/5155/515551759007.pdf

Ruiz, M. Á. (2017). "Nada humano me es ajeno". Una aproximación a la historiografía sobre la historia de la Universidad española. *CIAN-Revista De Historia De Las Universidades*, 20(1), 193-220. https://doi.org/10.20318/cian.2017.3733

Rogers, C. (2019) Las actitudes terapéuticas en el Enfoque Centrado en la Persona.

Rogers, C. (2020). *El proceso de convertirse en persona. Mi técnica terapéutica.* Paidós

Rogers, C. (2023) *El Camino del ser.* Kairos.

Rogers,1969,0.06 https://www.youtube.com/watch?v=CDb-PHHyaek

Sánchez, N. (2007). El marco lógico. Metodología para planificación, seguimiento y evaluación de proyectos. *Visión General,* (2), 328-343. https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545876012.pdf

Sánchez, R. (1993). Didáctica de la problematización en el campo científico de la educación. *Perfiles educativos* (61), 1-61. https://www.redalyc.org/pdf/132/13206108.pdf

Sanssenfeld, J. Moncada, L. (2006). Fenomenología y psicoterapia humanista-existencial. *Revista de Psicología 15*(1) p. 91-106. https://doi.org/10.5354/0719-0581.2006.17146

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019, octubre). NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Ciudad de México: STPS. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf

Segrera, A. (2014). La riqueza de la diversidad del enfoque centrado en las personas: una perspectiva iberoamericana. En A. Segrera, J. Cornelius-White, M. Behr, y S. Lombardi (Eds.), *Consultorías y psicoterapia centrada en la persona y experienciales* (pp. 83-105). Gran aldea.

Sen, A. (2010). *La Idea de la Justicia.* Taurus.

Sen, A. (2000). El desarrollo como libertad. *Gaceta Ecológica,* 55, 14-20. https://www.redalyc.org/pdf/539/53905501.pdf

Sirimaco, M., Spivak, A. (2018). La emoción como herramienta analítica en la investigación antropológica. *Etnografías Contemporáneas 4*(7), p. 7-12. https://revistasacademicas.unsam.edu.ar/index.php/etnocontemp/article/view/467

Taylor, C. (1994), Multiculturalism: Examining the politics of recognition. Princeton: Princeton University Press.

Tejada, Z., (2005), Agenciación humana en la teoría cognitivo social: Definición y posibilidades de aplicación. *Pensamiento Psicológico, vol. 1*(5), p. 117-123. https://www.redalyc.org/pdf/801/80100510.pdf

Tobías, I. Garcia-Valdecasas, J. (2009). Psicoterapias humanístico-existenciales: fundamentos filosóficos y metodológicos. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, XXIX* (104), 437-453. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265019649010

Vasilachis de Gialdino, I. (Coord.). (2006). *Estrategias de investigación cualitativa.* https://www.academia.edu/28428950/estrategias_de_investigaci%c3%93n_cualitativa_La_investigaci%C3%B3n_cualitativa_Vasilachis

Villegas, M. (1986). La psicología humanista: historia, concepto y método. *Anuario de psicología 34*(1), 10-45. https://raco.cat/raco/index.php/en/home/#gsc.tab=0&gsc.sort=&gsc.q=villegas%20

Zohn, T. y Moreno, S. (2008). *El sanador herido*. *Mirada. Revista de Espiritualidad y Desarrollo Humano.* Año 7. No. 26. http://hdl.handle.net/11117/3964

Apéndices

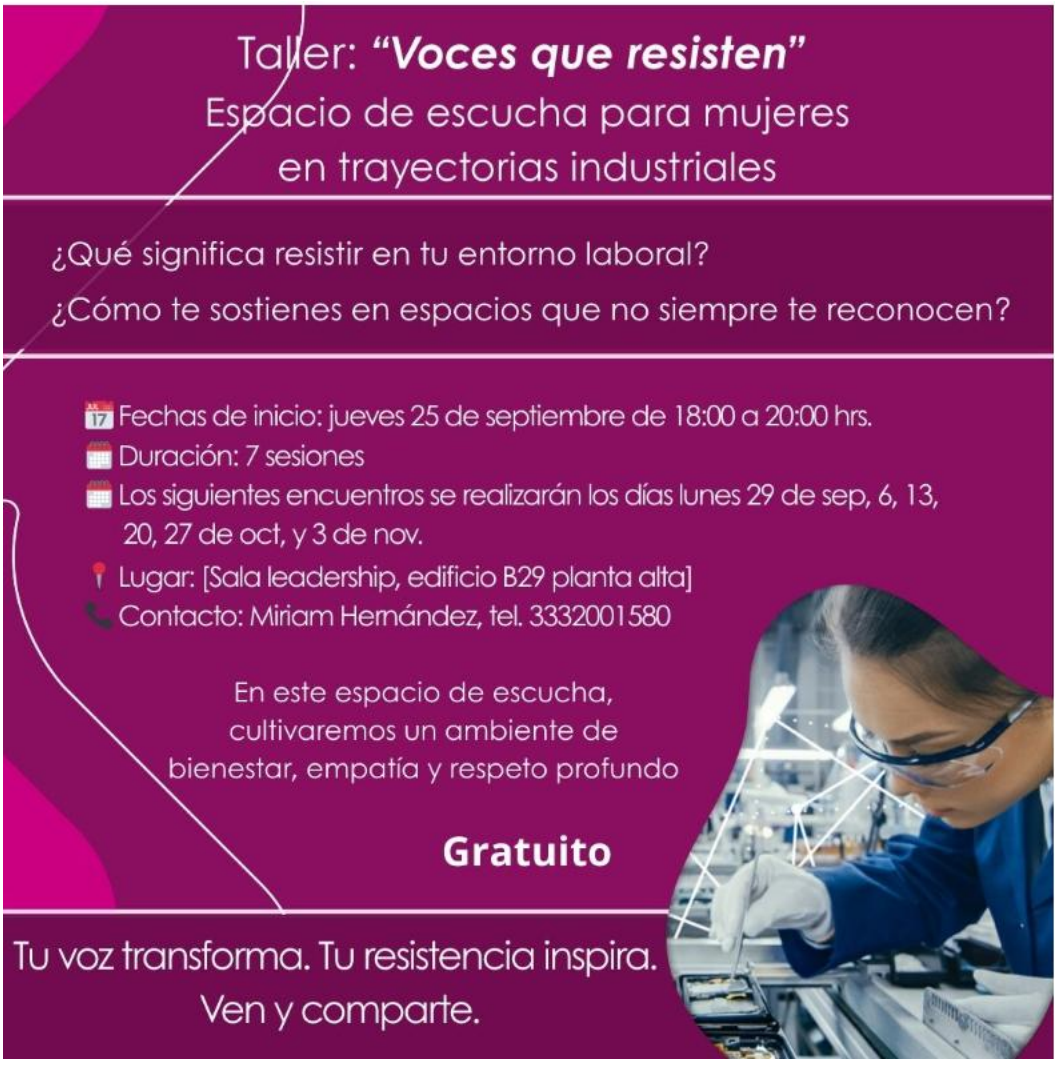
Apéndice A: Guía de preguntas en el proceso de problematización

Contexto de la entrevista:
Las entrevistas fueron realizadas de forma presencial en las instalaciones de una empresa dedicada a la manufactura
Propósito:
Recuperar información de la experiencia emocional, personal y de desarrollo de mujeres en la industria manufacturera.

(Preguntas Generales)
¿Cómo estás, cómo te ha ido últimamente?
¿Te agrada el trabajo que realizas actualmente?
¿Cuál es el mayor desafío que enfrentas en tu trabajo diario?, ¿cómo lo afrontas?
¿Cuáles son las situaciones que más trabajo te ha costado enfrentar en tu área de trabajo? ¿Y esto cómo te ha hecho sentir?
(Capacidad de agencia)
¿En tu área de trabajo has tenido que tomar decisiones con respecto a…?
Y esto ¿cómo te ha hecho sentir?
¿Tienes oportunidad de expresar tus opiniones y sugerencias en reuniones o sesiones de trabajo, en las juntas con los supervisores o durante el trabajo que realizas en tu área? ¿cómo lo haces?
¿Sientes que puedes avanzar en tu desarrollo dentro de la empresa?
¿Te sientes apoyada por tus colegas y supervisores en tus objetivos laborales?
¿Cómo? ¿por qué sí o por qué no?
(Malestar emocional)
¿Cómo te hace sentir la carga laboral que tienes actualmente ante la presión de cumplir con las metas de la empresa?

¿Has experimentado situaciones de acoso o discriminación en el lugar de trabajo?, ¿es decir, recibir invitaciones, propuestas, favores de…para … y cómo lo resuelves?
¿Te sientes valorada y reconocida por tus contribuciones y logros laborales?
¿Has sentido que tu salud emocional y/o física ha sido afectada por tu trabajo? ¿Cómo? ¿Cómo lo resuelves?

Apéndice B. Flyer de invitación a las sesiones del taller de escucha



Apéndice C. Planeaciones de las sesiones del taller

Nombre la sesión: Conocernos, reconocernos y escucharnos		**Sesión 1:**	
Propósito: Facilitar un primer acercamiento a la experiencia laboral desde la narrativa personal de las mujeres que trabajan en la manufactura, reconociéndonos, escuchándonos, construyendo una vinculo de confianza en el grupo y la construcción de acuerdos.			
Fecha: 25-septiembre-2025			
Actividad	**Descripción de la actividad y materiales**	**Apreciación del producto final**	**Tiempo**
1: Recibirlas, darles la bienvenida y presentación del facilitador	*Se inicia con la presentación del facilitador. * Se continua con una presentación visual con información en torno a los propósitos de la intervención desde el campo del Desarrollo Humano **Materiales:** PowerPoint	Las participantes llegaron sin saber cuál era la razón por la que se encontraban ahí, sin embargo, al introducirlas al taller y explicarles que era parte de mi formación académica, así como la razón de haber sido invitadas, fue entonces que se demostraron cómodas y agradecidas con la invitación.	20 min.
2: Presentación del taller, encuadre de las sesiones.	* Se propone a través de lluvia de ideas una propuesta de acuerdos comunes que favorezcan el bienestar de todas las participantes.	Cada participante colaboró aportando a modo de lluvia de ideas para la construcción de nuestros acuerdos para el taller.	10 min
	* Se exploran las expectativas de las participantes escuchando: ¿qué esperan del taller?, ¿qué desean aprender? y ¿cómo esperan vivir estos momentos juntas? **Materiales:** hojas blancas y se realiza una lista de palabras, al concluir el registro de la lluvia de ideas se pregunta cómo se representa cada valor y como lo viviríamos.	Durante su participación cada integrante del grupo manifestó no tener claridad de por qué habían sido integradas al taller, sin embargo, cada una de ellas manifestó sentir que era un regalo haber sido enviadas por sus jefes al taller y así lo vivirían.	15min

3: Presentación de las asistentes,	* Se realiza una dinámica de presentación de las asistentes invitándolas a usar su nombre personal, pero al mismo tiempo a elegir un seudónimo para el resto de las 6 sesiones faltantes, invitándolas a que escojan un nombre con el cual les gustaría ser llamadas y lo que representa para ellas. Dinámica: cada integrante se presentó con su nombre personal, pero al mismo tiempo realizó un movimiento físico, ejemplo: Mi nombre es Miriam y al decir mi nombre hice señas de un corazón, después les pregunté a todas, ¿cuál es mi nombre? Y ellas decían: Miriam y hacían señas de corazón, y así sucesivamente.	Cada participante eligió un seudónimo que le permitió sentirse libre sin condicionar sus experiencias a sus nombres reales.	30 min
4: preparación al cierre del taller y firmar el consentimiento informado.	*Se invita a las integrantes del taller a hacer la reflexión del cierre del taller por medio de una palabra que les signifique la actividad, ¿Cómo se sienten? ¿Qué se llevan? ¿Cuál es su compromiso con el taller? Se realiza el cierre recordarles cuando será la siguiente sesión del taller.	Al finalizar el taller se mostraron realmente interesadas de participar, entusiastas, algunas de ellas manifestaron que se sentían gradecidas por estar en este espacio de escucha y de aprendizaje conjunto.	15 min

Nombre la sesión: Mi historia de vida desde una mirada amorosa.		**Sesión 2:**	
Propósito: Invitar a las participantes a compartir sus historias vida desde sus propias voces en un clima de confianza y sin juicios, que favorezca el sentido de identidad y pertenencia al grupo.			
Fecha: 2-octubre-2025			
Actividad	**Descripción de la actividad y materiales**	**Apreciación del producto final**	**Tiempo**
1: Darles la bienvenida. Recapitulación de información y acuerdos de la sesión	*Se realiza un ejercicio de recuperación de la sesión 1 recordando los nombres con los cuales seremos llamadas durante la sesión. **Materiales:** se coloca un rotafolio con la información de los acuerdos realizador en la sesión 1 para recordar el compromiso realizado	Se inició la sesión con una bienvenida cálida y cordial a las participantes, a modo de recordatorio de colocó el rotafolio al centro del grupo y se les pidió a las participantes que recordáramos los acuerdos realizados la sesión pasada.	10 min
2: Ejercicio de meditación guiada y concientización del aquí y ahora	*Una vez recuperada la sesión, se inicia con un ejercicio de meditación y respiración que permita a las asistentes estar presentes en esta segunda sesión. **Materiales nuevos**: ejercicio de respiración, momento acompañado de música relajante. Bocinas, sonidos de naturaleza.	Escucharon un poco de música relajante con sonido de agua y naturaleza y se les invitó a las participantes ser conscientes de su estar en el salón.	10 min.
3: Iniciar a compartir sus historias de vida.	*Cada una de las participantes compartirán sus historias de vida y se promoverá en las participantes la escucha activa a sus narrativas, así como valorar sus expresiones no verbales.	De manera abierta se les invitó a compartir su historia de vida y lo hicieron voluntariamente. Cuando la primera integrante hablo y existió alguna implicación de otra compañera entonces	1:25 min

	A través de preguntas generadoras: ¿Cómo estoy con las historias escuchadas? ¿Quiénes somos las mujeres de la industria de la manufactura? ¿Cómo nos sentimos en este momento?	al concluir la primera intervención prestábamos atención a la siguiente compañera implicada con el tema. De manera respetuosa, las participantes demostraron estar interesadas en escuchar lo que se compartiría en el taller. El grupo se siente unido, solidario y empático con las historias de vida de sus compañeras, también veo que no se trata solo de escuchar narrativas sino de compartir emociones, lloran juntas, se ríen juntas y buscan los pañuelos rápido para ayudar a su compañera.	
4: Cierre del taller y recordatorio de la próxima sesión.	* Se realiza un cierre en donde se les pregunta a las asistentes que no hubieran podido compartir aun con el grupo como están y como se quedan. Por último, se realiza las preguntas de cierre del taller. ¿Qué te llevas de esta sesión? ¿Con una palabra, cómo defines este encuentro?	Se les prestó atención a las participantes que no pudieron exponer, preguntándoles ¿Cómo se quedaban? Buscando saber si había alguna implicación que tuviera que ser expuesta para evitar que alguien se fuera con la sensación de no haber sido escuchada.	15 min.

Nombre la sesión: Mi historia de vida desde una mirada amorosa (segunda parte)		**Sesión 3:**	
Propósito: Facilitar que las mujeres continúen con el compartir sus historias de vida y se reconozcan en los diferentes momentos que tomaron decisiones significativas. **Fecha:** 9-octubre-2025			
Actividad	**Descripción de la actividad y materiales**	**Apreciación del producto final**	**Tiempo**
1: Recibirlas, darles la bienvenida, y retomar los acuerdos comunes.	*Se inicia con un saludo cálido recapitulando nuestros acuerdos, y volviéndolos a escribir en la hoja de rotafolio preparada para ello. * Recapitular los aprendizajes y emociones compartidas en la sesión 2 por parte de la facilitadora **Materiales:** Hoja de rotafolio y plumones y notas personales de la facilitadora	Al inicio de cada sesión se realiza una invitación a las participantes a recordar los acuerdos de nuestra primera sesión a modo de apropiación de ellos, se les invita a las participantes a que los vuelvan a escribir en una hoja nueva para que sean ellas las que se comprometan con los acuerdos realizados.	10 min.
2: Se continúa dando la voz a las 6 participantes que aún faltan de compartir su historia de vida.	* Se les pregunta a todas las participantes, ¿Cómo estaban hoy? ¿Cómo llegaban al taller? y se le dará espacio a las asistentes que aún no comparten su historia de vida permitiendo experimenten al grupo como recurso de apoyo y escucha. **Materiales:** agua, pañuelos desechables.	Una vez dado un rondín completo por las expresiones del grupo con una palabra se invita a las participantes que no habían compartido sus historias de vida a continuar con la participación e invitar al resto del grupo a acompañar el compartir de sus compañeras.	70 min
3: Dinámica: reconociendo mis emociones a través un	*Durante este momento, con la finalidad de despejar un poco la atención de las narrativas de vida, centrarnos ahora en las emociones	Debido a las implicaciones y el tiempo en las narrativas de historias de vida de las 6	30 min

ejercicio de expresión artístico	A través de una pregunta generadora: ¿cuál fue el momento (s) que reconoces que tuviste que salir adelante? ¿qué emociones reconoces cuando tomaste decisiones significativas en tu vida? Y que lo compartan a manera de cierre reflexivo de la sesión. **Materiales:** colores obscuros y claros, material de papelería varios, acuarelas, crayolas, material que permita puedan expresarse representando sus emociones	compañeras faltantes, no fue posible realizar esta actividad.	
4: Cierre de la sesión	En una palabra, escuchar a las participantes y preguntarles ¿cómo se van?	Se realizó una ronda de participación en la que expresaron como están todas las participantes en este cierre de la sesión 3 del taller.	5 min

Nombre la sesión: Mi capacidad de decidir y reconocer lo que siento.		**Sesión 4**	
Propósito: Promover en las mujeres participantes el reconocimiento de sus fortalezas que les ha permitido afrontar situaciones complejas y las emociones que las atraviesan			
Fecha: 16-octubre-2025			
Actividad	**Descripción de la actividad y materiales**	**Apreciación del producto final**	**Tiempo**
1: Dar la bienvenida a las asistentes.	*Realizar como en cada inicio de sesión el recordatorio de nuestros acuerdos y mostrarlos visibles en rotafolio para todas, recuperar la experiencia vivida en la sesión 3.	Se recibió al grupo con un saludo cordial y se les invitó a recordar los acuerdos del taller, se plasmaron en el rotafolio y se inició la sesión.	10 min
2: Al concluir la bienvenida se inicia con la dinámica (pendiente en la sesión anterior): reconociendo mis emociones a través un ejercicio de expresión artístico.	*Durante este momento se le invitará a cada participante a recordar sus historias compartidas y reconocer las herramientas personales que las impulsaron a tomar decisiones importantes en su vida, y centrarnos en la capacidad de agencia y las emociones que las acompañaron, es decir, cómo accionaron sus recursos personales. A través de una pregunta generadora: ¿cuál fue el momento (s) que reconoces que tuviste que salir adelante? ¿qué emociones reconoces cuando tomaste decisiones significativas en tu vida? Y que lo compartan. **Materiales:** colores obscuros y claros, material de papelería varios, acuarelas, crayolas, material que permita puedan expresarse representando sus emociones	A partir de este momento se realizó una introducción de lo que significa la capacidad de agencia y como se vive, se exhorto a las participantes a recordar su propia historia de vida y se les pidió que eligieran una caja que había sido preparada con anterioridad. Esta caja representa a cada una de ellas; se les invito a que reconocieran en ella todas las cosas que las acompañan, fortalezas, capacidades y emociones, motivaciones y obstáculos.	50 min

3: A cada integrante se le entregará una caja que deberán cuidar por las siguientes 4 sesiones, esta caja simbolizará su propia caja de herramientas.	Se les invitará a las participantes a ir poniendo de manera simbólica con frases o palabras que recursos las acompañan y que fortalezas tienen en papeletas en una caja. **Materiales**: bocina, papeles de colores tipo recuadros para que puedan escribir sus emociones o fortalezas, plumones, colores, cinta.	Una vez que cada una de ellas reflexiono sobre su propria historia fueron colocando dentro de la caja papelitos con mensajes, emociones y fortalezas surgidas al recordar la historia que habían compartido con el grupo.	15 min
4: Realizaremos un ejercicio de meditación guiada que les permita conectar con sus emociones, a través de un recorrido en donde brevemente se les invitará a recordar un poco de su vida; su niñez, adolescencia, su ser como mujeres adultas y reconocer la etapa en la que se encuentran.	*Con música de fondo, luces cálidas y una posición cómoda se les invitará a vivir sus emociones, reconocerlas, y de ser posible agradecerlas. También se les invita a recordar e incluir las emociones que colocaron en su caja de herramientas al recordar su historia de vida.	Durante este momento, las participantes se dispusieron a realizar un camino de introspección que les ayudara a recordarse en todos los aspectos de su vida, como vivieron su infancia, como vivieron su trayectoria de vida y en donde encontraron o reconocieron sus emociones, capacidad de agencia y valorización personal.	20 min
5: Cierre de la sesión	Se invita a las asistentes a compartir una a una con una palabra, como se van, Y cerrar por parte de la facilitadora con una reflexión en torno a la capacidad de agencia presente en las participantes.	Se concluyo la sesión, con todas las participantes en circulo. Se les invitó a exponer brevemente su experiencia al reconocer sus emociones y su capacidad de agencia.	10 min

Nombre la sesión: Lo que valoro de mí como mujer y trabajadora de la industria manufacturera.		**Sesión 5**	
Propósito: Promover en las mujeres participantes el reconocimiento de sus emociones como fuente de fortaleza y de su valía personal.			
Fecha: 20-octubre-2025			
Actividad	**Descripción de la actividad y materiales**	**Apreciación del producto final**	**Tiempo**
1: Dar la bienvenida a las asistentes.	*Realizar como en cada inicio de sesión el recordatorio de nuestros acuerdos y mostrarlos visibles en rotafolio para todas.	Se inició la sesión 5 con la bienvenida de las asistentes, recordaron los acuerdos realizados en la sesión 1 y una de las participantes volvió a escribirles en el pizarrón reforzando el compromiso realizado con el resto del grupo.	10 min
2: Realizar un breve ejercicio de relajación consciente para explorar cómo se siente el grupo al iniciar la sesión y lo podrán expresar a través de usar una palabra que represente su estado emocional.	*Durante este momento, se les invitará a las asistentes a recordar cómo se sintieron en la sesión anterior y si hay emociones aún presentes en ellas. Podrán recurrir a su caja y anotar las emociones identificadas, para que puedan seguir alimentando su caja de herramientas con sus recursos personales, emociones y su apreciación individual (valoración personal) **Materiales:** cajas de herramientas presentes en la sala, nuevos papeles de colores, plumones, bocina para el ejercicio de respiración.	El grupo se colocó en circulo y cada participante expresó como se sentía y como llegaba a la sesión, algunas de ellas también expresaron cómo se sentían después de 4 sesiones juntas en el taller. Al menos 2 de las participantes manifestaron que el grupo había sido de apoyo para ellas, una de ellas abrió su caja de herramientas y colocó dentro de ella un papel con la emoción descubierta en el momento de hablar del grupo	20 min
3: Se les mostrará con imágenes impresas y	*Se les explicará a las asistentes la rueda de las emociones de R.	Al realizar la explicación de la rueda de las emociones las	45 min

colocadas en el salón las emociones que nos pueden acompañar durante nuestra vida.	Plutchik acompañándolas para que sean conscientes de todas las emociones que pueden determinar una decisión o una acción, se les invitará a quien desee compartir ¿Qué experimenta al conocer todas las emociones que las han acompañado y que recuerdo evoca en ellas? ¿Cómo se sienten o se viven las emociones? **Materiales**: hoja rueda de la conciencia, hoja: ejemplos de emociones y sensaciones, ejemplos de emociones.	participantes se vieron sorprendidas de la diversidad de las emociones, cómo se viven y cómo se nombran, de dónde surgen en ellas y cómo es que las gestionan. Las participantes se mostraron interesadas, abiertas y colaborativas al realizar el ejercicio que les permitió explorarse internamente en el reconocimiento personal.	
4: Al concluir el ejercicio se les invitará a las participantes a compartir de que se dieron cuenta al conocer estas 3 herramientas. (¿cuáles?	*Se le invitará a una participación de no más de 3 minutos que puedan exponer un ejemplo de uso de rueda de la conciencia, ¿si se dieron cuenta de cómo se puede vivir una emoción y cuáles son sus síntomas en el cuerpo? ¿Cómo las gestionan?	Cada una de ellas compartió de manera significativa qué sintió al verse y reconocerse. Algunas de ellas recordaron en qué momento accionaron sus recursos personales para salir de alguna situación de dolor o de peligro, también reconocieron qué detonadores las activan y cómo se movilizan sus redes de apoyo.	20 min
5: cierre de la sesión	Se invita a las asistentes, a compartir con una palabra, ¿cómo se van? Se les invitará a darse cuenta de sus recursos personales y a escribirlos y colocarlos en su caja de herramientas.	Cada ´participante dio cierre al taller al mencionar en una palabra o en una frase cómo se quedaba al cierre de la sesión y cómo se sentía.	15 min

Nombre la sesión: Mi experiencia y aspectos que me definen como mujer y mi rol en la industria de la manufactura		**Sesión 6**	
Propósito: Promover en las mujeres participantes al taller el reconocimiento de sus emociones como fuente legitima de fortaleza en los diferentes entornos en los que participa, particularmente ante el acoso laboral **Fecha:** 30-octubre-2025			
Actividad	**Descripción de la actividad y materiales**	**Apreciación del producto final**	**Tiempo**
1: Dar la bienvenida a las asistentes.	*Realizar como en cada inicio de sesión el recordatorio de nuestros acuerdos y mostrarlos visibles en rotafolio para todas.	Iniciamos la sesión con el recordatorio de los acuerdos y se comenzó con la introducción de los temas vistos en las sesiones anteriores.	3 min
2: Se iniciará con todas en circulo para compartir cómo llegan cada una de ellas a la sesión.	*A través de una palabra, ¿Cómo estás aquí y ahora?	Se les invitó a las participantes a explorar sus emociones y darse cuenta de cómo llegaban al taller.	10 min
3: Se colocan todos los elementos trabajados en la sesión 4 y 5: la caja de herramientas, y lo que valoro de mi como mujer experiencia de la sesión 5. Se agrega una dinámica en donde se les entregará a cada una de ellas una hoja de rotafolio y se les pedirá que escriban a través de palabras todo lo que reconocen de ellas, fortalezas, emociones, miedos y motivaciones.	*Se les invitará a las participantes a ir recordando todas las emociones presentes en ellas en las situaciones de acoso laboral, así como el reconocimiento de sus acciones al ser movilizadas por su capacidad de agencia. Como en las sesiones anteriores podrán recurrir a su caja de herramientas y anotar las emociones identificadas, para la que puedan seguir alimentando con sus recursos personales, emociones y su apreciación individual (reconocimiento personal) **Materiales:** cajas de herramientas presentes en la sala, nuevos papeles de colores, plumones, bocina, hojas rotafolio y cinta adhesiva.	Las participantes compartieron su historia laboral, centraron su atención a las emociones vividas en situaciones adversas del contexto laboral, como el maltrato de los compañeros, la sobreposición de mando o la desvalorización personal. Cada una de las mujeres platicó su historia, reconoció sus emociones, recuperó a través de su propia narrativa emociones, fortalezas y valoración personal, cada una de ellas al tener presente sus recursos anexaba en su caja de herramientas un papel en el que escribía alguna fortaleza reconocida.	50 min

	*Se les recordará a las asistentes el material compartido en la sesión 5 que favorezca el reconocimiento de cómo se viven las emociones y todas las formas y expresiones que de ellas derivan particularmente en las condiciones complejas laborales como el acoso dentro de la industria de la manufactura. **Materiales**: hoja rueda de la conciencia, hoja: ejemplos de emociones y sensaciones, ejemplos de emociones.	Durante este momento las mujeres del taller se iban recordando las experiencias vividas con anterioridad y acompañaban a las compañeras que no habían asistido en las sesiones anteriores.	
4: Se les invitará a las participantes a compartir su hoja de rotafolio con el resto de sus compañeras, guiadas con preguntas generadoras.	*Las participantes mostrarán su hoja de rotafolio y compartirán ¿Qué recursos descubrieron en ellas que no sabían que contaban con ellos? ¿Cómo se sienten al darse cuenta de sus fortalezas?	Cada participante plasmo en una hoja rotafolio el reconocimiento de sus emociones, se detuvieron a valorar sus propias historias y compartieron con el resto del grupo.	40 min
5: cierre de la sesión	Se invita a las asistentes, a compartir con una palabra, ¿cómo se van? Se les invitará a darse cuenta de sus recursos personales y a escribirlos y colocarlos en su caja de herramientas.	Cada participante se despide del grupo compartiendo su experiencia a través de una palabra expresando su emoción al cierre de esta sesión del taller.	15 min

Nombre la sesión: Me reconozco, me valoro, me despido.		**Sesión 7**	
Propósito: Acompañar a las participantes a través de la facilitación al cierre del taller; por medio de la integración de lo vivido, al reconocer su capacidad de agencia, sus emociones, su valoración personal y sus condiciones frente al acoso laboral como mujeres trabajadoras de la industria manufacturera. Se busca generar un espacio simbólico de despedida, gratitud y fortalecimiento de lo aprendido, compartido y vivido a través de las 7 sesiones.			
Fecha: 30-octubre-2025			
Actividad	**Descripción de la actividad y materiales**	**Apreciación del producto final**	**Tiempo**
1: Bienvenida y ambientación final.	*Se recibe al grupo con música suave, luces calidad. Se recuerda que esta es la última sesión. *Se les invita a las participantes a compartir con una palabra que represente como llegan al taller. *Se colocan las cajas de herramientas al centro del círculo.	Conforme se iban integrando las asistentes al taller íbamos recordando los compromisos y acuerdos elaborados durante cada sesión.	10 min
2: Dinámica: Mi voz, mi historia y mi persona tienen fuerza, valor y amor.	*Cada participante recibe una hoja con tres frases incompletas: -Hoy reconozco que soy capaz de… -Hoy reconozco que me permito sentir... ¿De qué manera? -Hoy reconozco lo que valoro de mí… ¿En qué forma? *Se les invitará a compartir a través de la visualización en el espacio (si así lo desean). Las reflexiones personales escritas en la hoja. (se pegan con cinta en la pared para que puedan estar visibles).	Las participantes se dispusieron con apertura y reflexión para responder estas preguntas, cada una de ellas tomó el material que identificó como necesario para poder plasmar sus capacidades de reconocer sus recursos personales, la forma en la que viven sus emociones y de qué manera las confrontan. Al concluir esta actividad, algunas de ellas compartieron lo que descubrían de sí mismas y como se veían a partir de camino de 7 semanas en el taller.	20 min
3: Circulo de gratitud y despedida. Dinámica de	Las participantes serán invitadas a reconocer su capacidad de agencia,	En circulo cada una de las participantes escribieron una	10 min

reconocimiento a través de una palabra escrita en un post-it.	su valoración personal y sus emociones. Se promoverá un ambiente de autoconocimiento y valoración personal.	palabra que definiera su reconocimiento personal y una palabra que representara como se agradecían todo lo que habían hecho por ellas mismas.	
4: Mujeres en la manufactura: Voces que resisten.	* Se les invitará a las a posicionarse delante de un espejo simbólico y colocar delante de él todos sus valores, recursos y habilidades, todo lo que las calificaba y como reconocían su capacidad de agencia, emociones y valoración personal. **Materiales:** cajas de herramientas presentes al centro del salón, además de los rotafolios de la sesión 5.	Cada participante a través de un espejo simbólico escribió, reconoció y valoró todo lo que ellas reconocían como un valor que expusiera su capacidad de agencia y sus recursos personales, cada participante se dispuso a verse delante de sí misma y agradecerse cada momento, decisión y acción realizada.	60 min
5: Cierre del taller	**Antes de sentarnos en el centro del salón, se le pedirá a cada asistente que escriba en un post-it una frase positiva que reconocen de ellas mismas, una vez concluida la escritura de su frase se les invita a las participantes a compartir con su compañera de al lado derecho su post-it diciendo**: lo que reconozco de ti es**… y agradecer su compañía durante las 7 semanas del taller.	Se detuvieron de manera reflexiva para verse y reconocerse siendo esta una dinámica de lo que vemos en nosotras mismas, pero también dejamos de reconocer en las demás mujeres que las rodean.	15 min

Anexo 1: Consentimiento informado en el proceso de la problematización



DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y SALUD
Maestría en Desarrollo Humano
Periférico Sur Manuel Gómez Morín 8585. Tlaquepaque, Jalisco, México. CP: 45090. Teléfono: +52 (33) 3669 3434

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Actividad: Entrevista cualitativa
Asignatura: Investigación Desarrollo e Innovación I
Al aceptar mi participación en la actividad referida he sido informado de lo siguiente:

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

Nombre y firma del entrevistado _____ Lugar y fecha _____

Nombre y firma alumna
_____

Anexo 2: Consentimiento informado en el proceso del taller de intervención



DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y SALUD

Maestría en Desarrollo Humano

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

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Actividad: Taller

Asignatura: Investigación Desarrollo e Innovación III (IDI III)

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

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

Nombre y firma del participante _____

Nombre y firma alumna _____

Lugar y fecha _____