

**INSTITUTO TECNOLÓGICO
y de Estudios Superiores de Occidente**

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

Departamento de Psicología, Educación y Salud
Maestría en Desarrollo Humano



**El autocuidado desde la biofilia frente a la
realización profesional en mujeres con cargos de
jefatura**

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

Presenta: **LIC. CELINA MONSERRAT GARCÍA VILLA**

Asesora **DRA. M. LORENA CAMACHO SANTOYO**

Tlaquepaque, Jalisco. Septiembre del 2024.

Resumen

Este trabajo de intervención fue realizado con el propósito dar cuenta del autocuidado desde la biofilia en mujeres con cargos de jefatura. Se siguió una ruta teórica metodológica desde la investigación cualitativa, el campo del Desarrollo Humano, la fenomenología, la investigación acción participativa para describir sus experiencias de sentirse apasionadas con lo que viven frente a su realización profesional. En el proceso de la problematización se identificó el problema central: ante la pérdida de biofilia, hay una ausencia del autocuidado en estas mujeres. A partir de lo cual se diseñó e implementó un espacio de acompañamiento desde el Enfoque Centrado en las Personas en la modalidad de taller para comprender la complejidad del contexto cultural, las historias de vida y las experiencias de esta población, que se recuperaron a manera de relatos reflexivos, que dieron cuenta de las vivencias de las participantes, de la facilitadora y de sus habilidades de facilitación. Esto favoreció ir a los resultados que derivaron de los hallazgos, la fundamentación sobre el autocuidado y la biofilia dentro de contextos profesionales. Las conclusiones giraron en torno a la vinculación existente entre la pasión por la vida y la promoción del autocuidado en la población implicada.

Palabras Clave: autocuidado, biofilia, mujeres con cargo de jefatura, realización profesional, enfoque centrado en las personas

Agradecimientos:

Este camino de dos años y medio ha sido apasionante, lleno de colores y sabores que si bien empezó con un “tengo tarea”, se convirtió en un constante “gracias por ayudarme a hacerlo posible”.

Inicio agradeciendo a Dios que me ha dado cuanto necesito en la vida.

A mis padres que me dieron la vida sin dudar, así como su amor que se siente inagotable.

Por la vida de mis hermanas, que han sido un regalo de compañía y aliento en cada nuevo paso.

A mi esposo que se convirtió en alumno indirecto de mis tareas y prácticas, le brindo mi reconocimiento a su resiliencia, su temple y fe. También a mi hija, le agradezco su maestranza, sus preguntas profundas, sus reflejos de congruencia y su pasión por descubrir cosas.

Muchas gracias a todas las mujeres que confiaron en mí, en el proceso de cuidar de ellas y de apreciar su grandeza.

A las nuevas hermanas que en este recorrido conocieron mis miedos, me acompañaron en el duelo de la pérdida y reflejaron su brillo divino para yo alcanzar a ver el mío, gracias.

Gracias a mi hermano de alma grande, que hizo magia con su palabra, ejemplo y fe.

A mi asesora que no me dejó tirar la toalla en este trabajo de obtención de grado, infinitas gracias a todas mis profesoras y profesores.

Le agradezco al ITESO por la oportunidad de hacerlo posible.

Por último, gracias a mí, porque ahora me veo, porque me siento orgullosa de mí y porque estoy aprendiendo a disfrutar el proceso.

Índice

Introducción	6
Capítulo I La persona y su implicación desde el Campo del Desarrollo Humano	10
1.1 Justificación.....	10
1.2 Implicación Personal	14
1.3 Pertinencia para el Campo del Desarrollo Humano	17
Capítulo II Problematización	18
2.1 La Problematización y sus Acciones.....	18
2.2 Contextualización	21
2.3 Primer Acercamiento a la Población Participante	24
2.4 Árbol de Problemas	24
2.5 Entrevista desde el Paradigma de la Investigación Cualitativa	27
2.6 Identificación de Categorías Preliminares.....	29
2.7 Detección de Necesidades	34
2.8 Problemática Identificada	36
2.9 Objeto de Estudio	36
2.10 Pregunta de Intervención y Propósito	37
Capítulo III. Fundamentación Teórica	37
3.1 La Psicología Humanista-Existencialista y el Campo del Desarrollo Humano.....	38
3.2 El Autocuidado. Algunos Conceptos Básicos	42
3.3. Biofilia desde la Perspectiva de la Psicología Social	46
3.4. La Mujer en la Historia y su evolución en el Rol Laboral.....	52
Capítulo IV. Fundamentación Metodológica.....	60
4.1 ¿Qué es Intervenir desde el Campo Desarrollo Humano?.....	60
4.2 La Fenomenología.....	62
4.3 El Método Fenomenológico	64
4.4 La Investigación Acción Participativa (IAP).....	66
4.5 Plan de Intervención.....	67
Capítulo V Primeros Hallazgos, Relato Reflexivo de la Intervención.....	72
5.1 Mi rol como Facilitadora en la Intervención.....	73
5.2 Facilitados ¿Cuál es su Narrativa de lo que les Pasó en el Taller?.....	75
5.3 Facilitación: Pautas de acción, ¿Cómo se Facilita? ¿Cuál es el Efecto?	82
5.4 La Población Participante	83
5.5 Tema sobre el Autocuidado y la Biofilia	84
5.6 El Acompañamiento desde la Supervisión.....	84
5.7 Conclusiones Preliminares de la intervención.....	85

Capítulo VI Resultados de la Intervención.....	86
Categoría 1. El Autocuidado, desde el Autoconocimiento, la Compasión y la Aceptación	88
Categoría 2: Biofilia: La Pasión de Vivir y Compartir.....	94
Categoría 3. Realización, el Poder de Sentirse Vivas.....	100
Capítulo VII Conclusiones.....	105
7.1 El Autocuidado y la Biofilia	106
7.2 La Necesidad de Omnipresencia de esta Población.....	107
7.3 El Acompañamiento desde la Facilitación a Mujeres con Cargos de Liderazgo.....	108
7.4 Aporte Social desde el Campo del Desarrollo Humano	109
Referencias.....	112
Apéndice A.....	124
Apéndice B.....	125
Apéndice C.....	127
Apéndice D.....	127
Anexo 1	140
Anexo 2.....	141

Introducción

Este trabajo de intervención fue realizado con el propósito de dar cuenta del mundo vivido de las mujeres que tienen cargos de liderazgo y a la par, la responsabilidad de una casa o la relación con su pareja, incluso el cuidado de familiares dependientes de ella. Se siguió una ruta teórica metodológica desde la investigación cualitativa, el Campo del Desarrollo Humano, la fenomenología y enfoques complementarios humanistas-existencialistas para darle un sentido de interdisciplinariedad, describir y comprender qué sucede con su autocuidado y con su experiencia de sentirse apasionadas con lo que viven, con lo que van construyen o en palabras de Fromm (1957) con su biofilia. Si bien, ser parte de un ámbito laboral es un aspecto fundamental de la existencia humana, cuando deja de ser el centro de toda la atención y energía vital, logra que el tiempo destinado para otras esferas que también son primordiales en su vida, sea productivo y nutritivo para la persona.

De manera inicial se elaboró la implicación personal donde se da cuenta la intención de ahondar en el tema-problema, al venir de una incesante necesidad de tener un espacio para voltear a ver las causas y consecuencias que nacen de la falta de autocuidado ante el sentido de realización laboral.

Se continuó con la elaboración de la pertinencia del tema desde la mirada del campo del Desarrollo Humano, fundamentado desde Fromm (1957) para entender el concepto de biofilia y el desarrollo de las personas, también con Frankl (2004) para explorar las características de la conducta y la dinámica emocional de la vida plena y saludable cuando las necesidades existenciales se satisfacen, enriquecido por el Enfoque Centrado en las personas (Segrera, 2014) que refleja que toda relación es comunicación y toda comunicación está basada en una relación y eso nos convierte en personas relacionales.

Al llegar a la problematización y sus acciones Sánchez (1993), define problematizar como el proceso que desencadena la generación de conocimiento científico por medio de interrogar sobre el objeto de estudio que para el presente trabajo fue el autocuidado desde la biofilia, bajo un proceso que permitió llevar una secuencia de los elementos que ayudaron a definir qué se iba a investigar o intervenir.

Parte de las acciones de la problematización fueron las entrevistas desde el paradigma de la investigación cualitativa, como un primer acercamiento a la población implicada con preguntas abiertas para profundizar en la perspectiva y las necesidades

de las mujeres con un perfil de liderazgo laboral, que adicional a su responsabilidad en el trabajo también tienen múltiples roles. En las respuestas de dichas entrevistas se identificaron constantes como unidades de análisis a partir de las cuales se definieron las categorías preliminares, como: la Integración de la biofilia en el liderazgo y la solución de problemas, corresponsabilidad y sentido de plenitud fuera del trabajo, balance entre sentido de vida y realización laboral y, el autocuidado y los límites ante la sobrecarga de trabajo. Estas marcaron a su vez las directrices para la construcción de la fundamentación teórica. Las entrevistas también favorecieron la construcción del árbol de problemas lo que permitió identificar el problema central: ante la pérdida de biofilia, hay una ausencia del autocuidado de las mujeres con cargos de liderazgo.

Otra de las acciones en este mismo proceso fue reconocer las necesidades de estas mujeres, así como la dificultad para encontrar el equilibrio entre la vida personal y el ámbito laboral, a este respecto Lafarga (2010) refiere que las personas buscan un crecimiento lo más equilibrado posible para promover su desarrollo armónico integral en todos sus roles ya que para conseguirlo se requiere de un ejercicio de consciencia constante y cuidadoso sobre el sentido que despierta el gusto por la vida. También mencionó la población entrevistada, la exigencia social y autoexigencia que se imprimía en ellas, para alcanzar estándares de eficiencia y calidad constantemente, así como la presencia del cansancio emocional frente a las responsabilidades que realizan en los diferentes roles de los que forman parte. Es a partir de las necesidades encontradas que la pregunta de intervención se formuló de la siguiente manera ¿Cómo propiciar el autocuidado en mujeres líderes con una realización prometedora y a la vez fortalecer su biofilia?

Así, el propósito de la intervención fue implementar un espacio de acompañamiento desde el Enfoque Centrado en las Personas para mujeres con cargos de jefatura en empresas o empresarias, mismas que omiten su autocuidado y debilitan la biofilia, para que les permita resignificar su desarrollo personal y profesional con sentido y pasión.

Con respecto a la fundamentación teórica, se realizó un proceso de búsqueda que Londoño (2014) describe como el procedimiento de investigación para descubrir teorías, trabajos y documentos académicos con información relacionada al tema central de este trabajo. Después, se organizó y discernió la información relevante

desde un proceso hermenéutico, que desde el mismo autor explica como la capacidad del investigador de interpretar y explicar con la información pertinente la relación que los temas implicados tienen con los aspectos centrales del trabajo y su objeto de intervención.

Se indagó sobre la biofilia estudiada por Wilson (1984) que la propone como la tendencia innata de los seres humanos de sentirse identificados con la naturaleza, también la propuesta Aristotélica que alude a la buena vida, así como una perspectiva humanista en donde Maslow (1968) y Rogers (1961) enuncian la importancia relacional para una realización congruente y consciente. Por otro lado, el autocuidado se fundamentó desde una mirada social, con Orem (1959, en Morales, 2003) quien lo refiere como las actividades que realizan las personas con el propósito de promover su salud, cuando se viven en condiciones de vulnerabilidad, no sólo en la dimensión biológica sino también en su relación con otros, es una elección que se lleva a cabo con el propósito de mantener bienestar. Como última línea teórica se planteó la realización que desde lo propuesto por Maslow (1991) quien la enfoca como un proceso de crecimiento y desarrollo, particularmente para este trabajo sobre las mujeres que se esfuerzan por alcanzar su máximo potencial, plenitud y satisfacción por la vida.

Posteriormente se trazó un horizonte teórico metodológico que se abordó desde una perspectiva del método fenomenológico que Guerrero-Castañeda, et al., (2017) mencionan que es un recurso para introducirse en la conciencia humana y recuperar la experiencia tal como se vive. La fenomenología pretende comprender la vivencia también corporal, es explorar las sensaciones que surgen en el cuerpo (Moreno, 2014). También se atendió a la investigación acción participativa para propiciar el desarrollo de las personas y sus contextos, donde se investiga para llevar a cabo una intervención y dar cuenta de la participación de los actores implicados, donde se buscó la colaboración de estas mujeres que postergan su autocuidado por atender a sus múltiples roles laborales, familiares, sociales o maternos y cómo gestionan la búsqueda de la biofilia. Esta metodología posibilitó en la población implicada acceder al reconocimiento de las condiciones que involucran su actuar en los diferentes contextos donde participan, con el propósito de intencionar la satisfacción de sus necesidades, así como también dieron cuenta de la acción al tener la posibilidad de estrategias más eficientes para atender su propio cuidado.

Se diseñó, aplicó y supervisó un taller de 7 sesiones llamado: taller promotor del autocuidado para mujeres con roles de liderazgo. Mismo que, con herramientas del Enfoque Centrado en las Personas, fueron elementos que complementaron la fundamentación metodológica de la intervención. Participaron 10 mujeres, entre 35 y 45 años, directoras de empresas, madres, esposas. Reunidas con el objetivo de comprender sus necesidades y experiencias para promover el cuidado propio desde su biofilia.

Posteriormente trazar un plan de intervención representó atender a una ruta que implicó no sólo transitar por una investigación para comprender la complejidad del contexto cultural, las historias compartidas y las experiencias grupales de estas mujeres, que posteriormente fueron recuperadas en los primeros hallazgos a manera de un relato reflexivo que dio cuenta de la vivencia de las participantes la facilitación en sí misma y las características más relevantes de la población. Lo que permitió ir a los resultados de la intervención mediante el análisis de los datos cualitativos, el cual según Mejía (2011) es una etapa primordial en la investigación donde se gestiona y clasifica la información con la búsqueda de evidencias empíricas constantes, organizada por categorías, interpretadas y fundamentadas con teoría.

La primera categoría de análisis hizo referencia al autocuidado, desde el autoconocimiento, la compasión y la aceptación, se abordaron los elementos que predominaron en la experiencia de estas mujeres que procuran cuidar de manera detallada sus responsabilidades laborales, sus seres queridos, sus promesas hacia otros y no así su propio cuidado.

La segunda categoría se abordó desde biofilia, la pasión de vivir y compartir se puso de manifiesto su preocupación por estar disponibles para las personas cercanas a ellas; hijos, pareja, amigos, colaboradores, con el fin de impulsarles de manera constructiva a continuar en crecimiento junto con ellas.

La tercera categoría tuvo que ver con la realización personal y profesional, al poder de sentirse vivas, desde una perspectiva que entiende los motivos y los retos que las inspiran, ya sea si asumen con pasión lo que hacen o solo cuantifican sus roles exitosos.

Finalmente se llegó a las conclusiones y reflexiones que se derivaron de la investigación, los hallazgos sobre el autocuidado y la biofilia en relación con la realización desde contextos profesionales. La necesidad de omnipresencia de estas mujeres que quiere hacer cada vez más acciones, pues el simple hecho de pensar en

hacer menos le genera culpa y le nubla su realización. Es así como en la facilitación de mujeres que de alguna manera imprimen liderazgo en su hacer profesional, permitió vivenciar un espacio de sincera fragilidad de sus miedos, o pérdidas, mismas en las que descubren su valentía al seguir de pie. Por último, el aporte social de este trabajo de intervención alude al reconocimiento de una población ávida por promover su autocuidado que buscan contactar con lo más vivo que tienen, sus propias vidas.

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

Lafarga (2010) describe Desarrollo como un elemento dinámico que implica transformar el proceso evolutivo de las personas involucradas no solo en lo personal sino relacional. Para efectos de esta intervención se abordó el interés en comprender el proceso por el que se transita hacia el autocuidado desde el conocimiento y la aceptación personal, así como la pasión por sentirse vivos.

No se trata de una búsqueda aislada de la persona, sino reconocer que lo es gracias a las relaciones que establece con los demás (Najmanovich, 2011). Por lo que es fundamental considerar que lo que le sucede a la persona no se puede separar de lo que le ocurre al mundo y viceversa. En otras palabras, ésta construye su medio ambiente natural, social y emocional en su interacción con él, no independiente de él.

1.1 Justificación

Más de 19 millones de trabajadores en Estados Unidos de América han renunciado a sus trabajos desde abril de 2021, un ritmo récord que altera los negocios en todas partes. Las empresas luchan por abordar el problema por una simple razón: ¿por qué sus empleados se van? ¿qué necesitan para que se sientan parte de la institución? En lugar de tomar el tiempo de investigar las verdaderas causas de la deserción, muchas empresas comenzaron a adoptar soluciones rápidas bien intencionadas que fracasan: por ejemplo, aumentan los salarios, beneficios, bonificaciones de "agradecimientos" sin hacer ningún esfuerzo para fortalecer vínculos relacionales que las personas tienen con sus colegas y sus empleadores.

La pandemia por COVID-19 que oficialmente comenzó en marzo del año 2020 y mostró su final para finales del año 2021 en nuestro país, vino a cambiar las prioridades laborales, tanto de los empleados como de los que dan empleo. Las nuevas necesidades ahora van más enfocadas a las relaciones en el trabajo, como hacer cosas que tengan un propósito o significado para su vida. Se han presentado

altos índices de desmotivación laboral, porque algunos aspectos de este no significan un camino que los conduzca a la realización (De Smet, et al., 2021).

Los beneficios económicos, no generan un peso para decidir ser parte de la empresa, pareciera que la empatía, comprensión y compasión son valores que se tienen que presentar para que los miembros de un equipo puedan resolver sus necesidades y motivaciones ante los cambios acelerados que las empresas tienen como parte de su visión. Las personas piden ser escuchadas dentro del ámbito laboral, así como tener la oportunidad de un liderazgo que les pueda ayudar también a encontrar sentido a las cosas que hacen.

Resulta importante conocer qué sucede con las personas en el ámbito que más horas activas les dedican al día anualmente y en el cual buscan más que dinero o compensaciones económicas, y como se refleja esto en las relaciones creadas en el trabajo y las que se tejen fuera de ahí.

Desde los años setenta del pasado siglo XX, se había identificado que la industria permitía al trabajador realizar más operaciones, planear y disponer de su trabajo como quisiera, con la finalidad de asumir más responsabilidades. Al principio parecía una idea empoderadora para quién recae el “job enrichment” (Fromm, 1975), pero se comenzó a ver limitado por la cultura, en el sentido de que la realización del trabajo no bastaba en hacer el mismo más interesante, sino en reducirlo al grado que el empleado pudiera crecer y desarrollar sus habilidades y sus intereses en su tiempo libre.

El trabajo puede ser un elemento gratificador como parte de la existencia humana cuando deja de ser el centro de toda la atención y energía vital, entonces el tiempo de ocio se puede volver productivo y nutritivo para la persona. Ese tiempo de ocio, o ahora nombrado como “salario emocional” Nicolás (2011), está caracterizado como una retribución no económica, que satisface las necesidades personales, familiares y profesionales del empleado para mejorar la calidad de vida, es uno de los reconocimientos que poco a poco se demanda en las organizaciones en la actualidad.

Así, el trabajo, puede permitir a la persona autorrealizarse, entendida esta, desde la propuesta de Maslow (1991), como la capacidad de la persona de ser lo que quiere y puede llegar a ser, siempre y cuando se cumplan las necesidades básicas. Por lo que sería injusto idealizar o centrar el sentido de vida con una perspectiva de biofilia, si la realidad laboral es desalentadora. En este punto se exponen dos aspectos, para mayor claridad del lector: El primero; la definición del término “biofilia”

(Fromm 1975, p.261) la conceptualiza como el amor apasionado por la vida y todo lo que esta tiene, es decir, las personas que viven con esa pasión son aquellas promotoras que pueden construir en lugar de conservar, se centran en ser más, que en tener y consumir. Como segundo aspecto; se expone la realidad de las necesidades básicas sobre el panorama mexicano en cuanto a su calidad de vida personal y laboral.

Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, (OCDE, 2020) sobre la calidad de vida laboral en México, es que el ingreso familiar disponible neto ajustado promedio per cápita es de 16,269 dólares al año, cifra menor que el promedio de la OCDE de 30,490 dólares al año. En términos de empleo, alrededor del 59% de las personas con una edad entre los 15 a 64 años tienen un empleo remunerado, cifra menor que el promedio de la OCDE de 66%. Cerca del 76% de los hombres tienen un empleo con salario, en comparación con el 45% de las mujeres. En México, el 27% de los empleados tienen un horario de trabajo muy largo, cifra mucho mayor que el promedio de la OCDE de 10%; y, entre ellos, el 33% de los hombres trabajan con remuneración en comparación con el 17% de las mujeres.

“Los últimos 18 meses, a partir de abril 2020 hasta finales del año 2021 han enseñado que los empleados anhelan invertir en los aspectos humanos del trabajo... Quieren un sentido de propósito renovado en su trabajo ... quieren significado.” (*Smet, Baldocchi & Shaninger, 2021, p.1*) Pero esto no será fácil, porque esto supone que las empresas y sus líderes entiendan verdaderamente las necesidades de sus empleados. Los líderes o responsables de un equipo de personas tendrían que desarrollar una empatía mucho más profunda y sólo entonces los empleadores podrían reexaminar lo que sucede con sus empleados, junto con ellos, y comenzar a brindar la flexibilidad, la conectividad como vínculos de confianza y cuidado que fortalezca el propósito que las personas buscan, así como su propio cuidado.

Desde la perspectiva de Frankl (2004), se puede decir, que “las condiciones laborales logran potenciar los recursos de las personas, en la medida en que el trabajo tenga un sentido para la persona, principalmente si está alineado con su sentido de vida” (Frankl, 2015, en Novelo, 2018, p.27). Se incide que el sentido de vida se forja en el caminar de nuevas actividades en el trabajo, los vínculos interpersonales, el temple del espíritu que se desarrolla con el esfuerzo y ahínco a algo más allá de uno mismo. Hay una relación directamente proporcional entre el sentido que se

experimenta en el trabajo, con la posibilidad de relacionarse o formar vínculos con los otros, pues brinda a las personas además un sentido de reconocimiento y pertenencia en la organización.

¿Por qué resulta importante encontrar un propósito y gusto en la vida dentro del ámbito laboral ya que se ve reflejado como un problema social?

Hay en esto, una percepción cultural de destructividad que a medida que aumenta se deteriora el desarrollo por la pasión a la vida, lo que origina un “tullimiento psíquico” (Fromm, 1975, p.262) que deriva de la vida no vivida, la consecuencia de no haber llegado a determinada etapa con pasión, pero que si con narcisismo e indiferencia social, personal y laboral.

Bauman (2003) explica que el hombre moderno busca ser libre, emancipado, a su vez que se guarda más para sí mismo, despreocupándose cada vez de lo que sucede a su alrededor. Inmerso en el consumo busca satisfacción rápida. Pareciera que las personas en esta modernidad llamada por el autor como líquida, se sienten más seguras en soledad que en sociedad, con corazas de protección que lo aíslan de convivir y lo invitan a llenar esa necesidad con el consumir, el tener y el hacer de manera individual.

Como si las prioridades fueran direccionadas en reconocer y aplaudir lo que se tiene, lo que se logra, la velocidad con la que se vive, el poco tiempo disponible para las personas y su propio cuidado, al grado de mantenerse totalmente ocupadas, alejadas de los demás y del ser en sí. Repetir las mismas decisiones, rutinas casi similares heredadas del entorno, sin cuestionar el sentido de hacer o vivir así, se replica por años esta rutina que parece hace de la persona incapaz de detenerse. Se vive con estandarización para ser más eficientes, efectivas, estructuradas, solo algunas se cuestionan si son lo suficientemente libres para crear cambios en su propia vida o viven de un modo predeterminado. La estadística proyecta que las prioridades profesionales están en situación de cambio, las personas renuncian por el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal. La mala salud física y emocional han priorizado factores relacionales, y requieren un sentido de propósito en su trabajo (Smet, Baldocchi & Shaninger, 2021).

1.2 Implicación Personal

En el 2004 decidí estudiar la carrera de contabilidad pública y finanzas, en una universidad privada, gracias a la beca deportiva que conseguí. Elegir la carrera fue relativamente fácil ya que desde secundaria tenía influencia por el despacho contable de papá, mismo que me permitió familiarizarme con tecnicismos, impuestos, cargos, abonos y estados financieros, en el verano tenía trabajo seguro en sus oficinas.

Así fue como empecé a observar que la rutina en una oficina podría ser organizada, armoniosa, a veces tediosa, con dosis importantes de estrés, pero sin muchos cambios, me daba la sensación de cierto confort. Si a eso le sumamos la máxima de mi padre que decía constantemente: “un contador siempre tendrá trabajo”, mi sentido de obediencia y de escoger algo que asegurara una buena oferta laboral fueron mis dos anclas para reforzar mi decisión, aun cuando no sentía pasión por la carrera.

Podría decir que no se equivocó, desde que salí me coloqué en empresas internacionales, dentro del área de finanzas. No tardé en darme cuenta de que había personas que llevaban más de una década en esas empresas, algunos incluso en la misma área, con pocos movimientos horizontales o verticales en el organigrama, otras personas realizaban la misma actividad en el mismo puesto por años desde que ingresaron a la compañía. La actitud era tibiamente cordial, es decir un ambiente educado y serio, sin momentos de convivencia o actitudes de compañerismo, ni integración. Lo curioso es que en las personas que me tocó ver su crecimiento en el área corporativa, una minoría mostraba calidez humana, su energía se volvía apresurada a conseguir los resultados, había más estrés para ellos, más rutina, más trabajo y al parecer menos tiempo de vida; al invitarlos a eventos organizados por la empresa o interdepartamentales presentaban más apatía a participar conforme avanzaba el tiempo.

Este fenómeno lo volví a ver en las otras dos compañías para las que trabajé, hasta que me empecé a envolver en ese bucle de un mayor rango, una rutina monótona muy similar al día anterior y con cada vez con menos energía para planear algo que fuera más integral en mi vida y que pudiera combinar mis proyectos profesionales con los personales. A estos síntomas de falta de tiempo, desgano, prisa, estrés, cansancio creativo le llaman síndrome de burnout (Shove, Trentmann, & Wilk, 2009), pero en mi experiencia, podría decir que se trataba de una pérdida del sentido

de la vida, donde ya sea por competencia o por introyecto solo me repetía: quiero subir, quiero más, quiero vivir para trabajar, trabajo por mi hija, trabajo para pagar estudios, trabajo porque es lo único que sé hacer, pero no me planteaba quién era yo sin trabajar...

Encontrar el equilibrio entre el trabajo y la vida diaria es un desafío que afrontamos todos los trabajadores. Las familias son las más afectadas. La capacidad de combinar con éxito el trabajo, la vida familiar, y los compromisos sociales, son importantes para el bienestar de todos los miembros de la familia. Hay gobiernos que ayudan a mitigar este asunto al estimular prácticas laborales solidarias y flexibles, que faciliten a los padres de familia el logro de un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. México en este rubro, se encuentra en el último lugar según la OCDE (2020).

¿Realmente hemos llegado a esta vida para encontrar plenitud en el trabajo?, a partir de que uno empieza la etapa productiva laboral, ¿buscamos la realización profesional o buscamos plenitud?, ¿somos más personas cuando se escala en el organigrama?, ¿mis planes futuros inyecten vida o ansiedad?, ¿qué sentido tiene la vida si te limitas exclusivamente a tus habilidades profesionales?, ¿Lo que hago es porque quiero o porque me toca hacerlo?

Estas preguntas me ayudaron a identificar el tema-problema que me implica. En mi última experiencia como empleada, jefe de un grupo de jóvenes, me pude ver en ellos y con mis 30 años en ese entonces, me di cuenta de que al igual que ellos, no tenía un propósito personal, sino que mis propósitos y metas en la vida estaban supeditados en lo que la empresa dictara para mí. Y creo que ese es el gran riesgo, cuando no nos descubrimos en el camino, no tenemos claridad de lo que somos capaces de hacer sin un propósito que nos apasione, nos motive o nos inspire, y permitimos que los métricos de la empresa para la que trabajamos sea la que nos dicten por dónde y cómo somos más valiosos.

Este introyecto profesional a mí me funcionó, fue cómodo hacer mías las metas, misiones, valores, y retos de la compañía, era más fácil atender a objetivos profesionales que me validaban y por los que podría recibir reconocimiento externo, que, cuestionarme sobre lo que aportaba a mi vida, a mi familia y al mundo que tengo en proceso de construcción, incluso ¿Cómo quiero ser recordada cuando ya no esté en esta vida?

Hace un par de años, poco antes de empezar la pandemia, mi hija de 3 años me preguntó ¿mamá, por qué tú no chiflas cuando trabajas, como lo hace el que recolecta la basura? Esa observación me hizo darme cuenta de que poco a poco dejaba de disfrutar de la vida laboral, que en mi rutina no sentía plenitud y no estaba segura si realización era la palabra que cabía en mí, o sentía gratitud por el trabajo, el sueldo y el equipo de trabajo.

En la búsqueda de re-encontrarme y de ayudar a mi joven equipo con su propósito personal y sentido de vida, tomé certificaciones de coaching, compré libros de superación personal, me inscribí a cursos de autoconocimiento y comprensión humana en tipos de personalidades conocidos como endotipos; un modelo que plantea una forma de conocernos, saber por qué somos como somos y profundiza en la observación de rasgos físicos, categoriza a las personas con base en el diseño hormonal que domina en su metabolismo (Arau,2018). Al momento de nacer una de las 7 glándulas que tenemos toma el control de nuestro cuerpo y de esa forma determina nuestra forma de ser. También exploré el eneagrama, que también es una metodología de clasificación de la personalidad, presenta nueve tipos de personalidad principales. Se trata de una técnica milenaria pero interpretada, desde el punto de vista de la psicología. Sumé a la caja de herramientas, diplomados de numerología y mindfulness para desarrollar equipos conscientes y presentes. Todas estas herramientas las tropicalicé con la genuina intención de contribuir en el desarrollo personal mío y de mi equipo.

Considero importante descubrir habilidades propias, reconocer puntos débiles para pulir, y que este autoconocimiento sea atractivo, sume a la identificación del sentido de vida, que al encontrar el alcance que pueden tener, quieran compartir e impactar en la sociedad a la que pertenecen. Que haya un propósito tal que independientemente del trabajo que se desempeñe en la empresa en la que estás, lo que haces ahí contribuye y te encamina a la finalidad más trascendente a la que buscas llegar, con la finalidad de empoderarse y emocionarse nuevamente con la vida que pueden construir, a su vez cuidar y atender sus propias prioridades relacionales, personales, sociales que apuntalen el crecer con plenitud y tal vez tejer más humanidad.

1.3 Pertinencia para el Campo del Desarrollo Humano

La historia ha presentado que la persona tiene una naturaleza intrínseca que no parece ser perversa. Maslow (2009) afirma que es más conveniente sacar a la luz esta naturaleza humana, que ahogarla, aun cuando esta sea delicada o sutil. Esto significa que se tienen a disposición personal un sistema de valores que, mientras más se ahonda en la búsqueda de lo que al hombre hace feliz, más aprende a respetarse así mismo, a cuidar de sí con amor y realización. Cada vez que se atenta a la propia naturaleza intrínseca de la persona, la frustración, el dolor o la tragedia se quedan grabados, “en un estado de incongruencia, vulnerabilidad o angustia” (Rogers, 1985, p.49)

Las personas al buscar un autocuidado inclinado a la salud que integra lo emocional, con lo físico y lo relacional como parte de un tejido más orgánico, les permite que se hagan responsables de trabajar con y para los otros, cuando deciden ocuparse de desarrollar su bienestar y el de los demás, se ven beneficiados de los resultados que esta decisión constructiva conlleva, ya que es de una naturaleza social.

Desde la perspectiva de Frankl (2004), en el hombre hay una inclinación natural para crear una vida significativa, misma que lo rescata de la percepción de vacío, apatía o frustración existencial. Y sugiere que hay maneras de hallarlo:

- Una actividad para ser congruente con el sentido de vida debe promover el potencial de la persona, además de darle a su vida productividad. (Novelo, 2018).

- “El amor que trasciende a la persona física del ser amado y encuentra su sentido más profundo en el ser espiritual del otro, en su yo íntimo” (Frankl, 2004, p.66).

- La decisión personal de “atesorar su dignidad”, su valor; o “despreciar la dignidad moral” (Frankl, 2004, p.92) en las situaciones difíciles el ser humano apela a este sentido de darle un significado al sufrimiento, dado que es lo que da la madurez para demostrar que, la libertad interior puede edificar a la persona, pues de ésta depende la reacción que decida tener frente a condiciones que no están dentro de su control.

Por su parte, Fromm (1975) hace referencia a la capacidad productiva de la actividad humana, que repercute en la sociedad. Con respecto al impacto en la sociedad, este autor, pone de manifiesto que no puede haber desarrollo personal, si

no hay desarrollo social, reitera la relación de dicotomía que existe en el individuo con la otredad.

Por lo que, desde la mirada del campo del Desarrollo Humano, resulta pertinente crear espacios de acompañamiento con una escucha comprensiva que promuevan tejer vínculos entre los colaboradores líderes que tienen bajo su responsabilidad un equipo de personas, para que en este proceso puedan visualizar propósitos que les conceden el gozo para sentir pasión por lo que hacen, por la vida misma y reconocer la importancia de su autocuidado. Las personas llegan a la pasión por la vida en la manera que construyen, superan o impactan en su trabajo o en las demás actividades de su hacer cotidiano, siempre y cuando se perciban alineados con sus propias convicciones, no por la experiencia que profesionalmente tienen, o por el significado que genera el resultado logrado sino por asignarle una intención personal a lo que hacen, en este caso en el ámbito laboral, en la idea de que puedan nutrirse de manera libre, incondicionalmente aceptada y con una comprensión empática hacia sus planteamientos dirigidos para recuperar su autocuidado desde la biofilia con la intención de poder despertar el reconocimiento de las habilidades que hay en cada una de ellas, validarse de su marco de referencia (Frankl, 2004).

Capítulo II Problematicación

Problematicar representa un proceso laborioso, que permite plantear el problema a investigar. Sin embargo, se cuida no centrar la atención en intentar resolver problemas, debido a que con ello se desatiende el identificarlos y plantearlos adecuadamente, con lo cual se infringe la lógica de su análisis.

2.1 La Problematicación y sus Acciones

La acción de formular y evaluar diversas alternativas de propuestas sobre problemas de investigación se denomina problematicación, misma que conforma una tarea fundamental para el adecuado desarrollo del proceso investigativo.

Sánchez (1993) destaca la conveniencia de enfocarse en la problematicación como el proceso que desencadena la generación de conocimiento científico. Donde se pone en juego un modelo de aprendizaje de la misma problematicación al implicar:

- La desestabilización y cuestionamiento del investigador, de su labor.
- Clarificar el objeto de estudio. Identificar el motivo de sus preocupaciones, lo que se conoce, lo que se ignora y lo que el investigador desea comprender.

-Localizar problemas prácticos o construir problemas teóricos de investigación.

Construir un problema de investigación se relaciona con teorías de conocimiento que se distinguen entre el orden perceptible de fenómenos y el orden de explicar conceptos, así como la relación que hay entre ellos. Una cosa es el problema en sí, es decir, algo que se percibe, un objeto o fenómeno; y otra muy diferente es el problema de investigación, que consiste en definir clara y concisamente lo que se va a investigar, da como resultado, la problematización (Sánchez, 1993).

El desafío de la problematización es que ésta es considerada un quehacer que integra acciones que convergen en la formulación del problema de investigación; aunque, la estructura está abierta y orientada a generar un conocimiento nuevo.

Para efectos de esta investigación-acción-participativa el problema de investigación tiene que ver, por un lado, con la realización profesional de las colaboradoras de una empresa que tienen cargos de jefaturas, o que son responsables de guiar, medir y coordinar a un grupo de personas, y por otro lado las causas que las llevan a descuidar su integridad física y emocional al estar socavadas por el estrés laboral y otros apartados de su vida distintos de las actividades en su empresa.

Sin embargo, previo al desarrollo y planteamiento tanto de la problematización como del problema de investigación, se siguió la tónica sugerida por Martel (2016) , se plantearon preguntas para construir el esquema de análisis así como la descripción del objeto de estudio, con el cuidado de no perder el objetivo en el camino, así como hacer uso de estrategias que apoyaron al desarrollo del problema, por ejemplo entrevistar a una persona con experiencia en el tema-problema, revisar diferentes fuentes, como artículos, trabajos de obtención de grado y otros recursos que enriquecieron la identificación de necesidades así como el reconocimiento de categorías preliminares.

Actualmente hay demasiadas organizaciones lucrativas que funcionan desde suposiciones anticuadas sobre el potencial humano y el rendimiento individual, que se basan más en el carácter tradicional o cultural que en la ciencia. Continúan con prácticas de planes en incentivos y pago por resultados, frente a evidencias que no suelen funcionar y a menudo perjudican. Parece que cuando el dinero es usado como incentivo externo las personas pierden el interés intrínseco por la actividad que desempeñan (Conyon y Freeman, 2002) entonces ¿el dinero no es suficiente motivador para trabajar con compromiso?, ¿cuáles son las nuevas aspiraciones que

se plantean los empleados?, ¿éstas tienen que ver con las nuevas generaciones, o se descarta la brecha generacional?, ¿qué les genera sentido de pertenencia y ánimos de desarrollo?, ¿los vínculos de confianza y cuidado ayudan al desarrollo personal y al sentido de pertenencia?, ¿cómo dirige y se cuida un líder de empresa de manera que no acabe por desmotivarse y descuidar a los empleados?, fueron cuestionamientos que formaron parte de las acciones en este proceso de la problematización, o momento de desestabilización del investigador como lo llama Sánchez (1993).

Pink (2000), propone llevar la comprensión de la motivación al siglo XXI para dar un gran paso en el mundo empresarial, pues ésta, se convertiría en la afirmación de la humanidad. Reitera que un profesional debería percibir, económicamente lo suficiente para que el dinero no tenga nada que ver con su calidad y motivación en el trabajo. Sin embargo, existen dos vertientes al respecto: La primera asume que las personas evitan el esfuerzo, ya que sólo trabajan por dinero y seguridad, por lo que deberían de ser controladas con ese incentivo. La segunda asume que el trabajo es algo tan natural como el alimento y el descanso, por lo que la iniciativa y creatividad en las personas se ven comprometidas para elegir buscar más responsabilidades.

Fromm (1975), señala que hay estímulos que activan a la persona y producen una respuesta simple, como leer temas o géneros de interés personal, escribir una idea, admirar un paisaje, mismos que invitan a responder activa y armónicamente con la persona estimulada, que a su vez generan propósitos de descubrir cosas nuevas y estar atentas con lo que sucede con ellas y con los demás. “Incrementan notablemente el aprendizaje profundo, no solo como la adquisición de información, sino a la asimilación de la experiencia” (Fromm, 1975, p.175). Al comparar la investigación contemporánea, coincide con lo planteado hace casi 50 años, los seres humanos por naturaleza buscan una finalidad, la causa más grande y perdurable para ellos mismos. Sin embargo, tal parece que las empresas tradicionales consideran el propósito como un accesorio, siempre y cuando no se interponga en el logro de los beneficios de éstas.

Pink, (2000) en la universidad de Rochester, realizó un estudio de seguimiento de vida a sus estudiantes que estaban por egresar y los dividió en dos grupos. Un grupo de estudiantes tenían “aspiraciones extrínsecas”, por ejemplo: hacerse ricos, famosos, con metas tituladas por la universidad como metas de beneficios. El segundo grupo planteaba “aspiraciones intrínsecas”, enfocadas en ayudar a los

demás a conseguir sus objetivos, aprender y crecer. A estas metas se les llamó metas de finalidad. Cuando estos estudiantes ya llevaban uno o dos años con una carga laboral cotidiana, los investigadores los citaron para conocer cómo se encontraban. Los que tenían metas de finalidad y sentían que las alcanzaban, mostraron mayores niveles de satisfacción y de bienestar, así como muy bajos índices de ansiedad y depresión, que cuando estaban en la universidad. Los que mencionaron que estaban por lograr sus objetivos con la acumulación de riqueza, la cosecha de elogios, expresaron tener niveles de satisfacción, autoestima y actitud positiva no superiores a los que tenían al estudiar en universidad. Es decir, habían alcanzado sus metas, pero no se sentían más felices, presentaban aumento de ansiedad, depresión y soledad.

Una de las explicaciones particulares en esta investigación fue que la depresión y ansiedad en los estudiantes que lograron sus grandes objetivos extrínsecos se causó porque no tenían una buena relación interpersonal con los demás. Están tan ocupados por ganar dinero y atender su propia satisfacción, que dejan poco espacio en su rutina para la empatía, el afecto, la relación social y el autocuidado.

Fromm (1975) al respecto y desde una analogía con el hombre prehistórico, que vivía en tribus, cazaba, recolectaba y se distinguía por su gran cooperación, poca destructividad y mayor productividad al dividir el trabajo. Es decir, el sentido aumenta, en la medida en la que el trabajo brinde la posibilidad de relacionarse con otras personas y también cuando esta se sienta reconocida por la organización o colectivo al que pertenece.

2.2 Contextualización

En los últimos años ha surgido un cuestionamiento: ¿qué hace que las empresas generen pertenencia en los empleados y estos se sientan plenos al realizar su trabajo?

Taylor (1856 - 1915) y Fayol (1841 - 1925), dicen que, para ser productivos, hay que estandarizar procesos y por ende la gestión de personas, sin dejar de remunerar lo suficiente para cubrir las necesidades básicas. Maslow (1943) por su parte describe con base en su pirámide las necesidades básicas, la seguridad como segundo nivel, en la cual aparecen la protección, estabilidad en cuanto a los ingresos con sus incentivos laborales; en el tercer nivel está la pertenencia, misma que se abre

a la sociedad; continúa el nivel del reconocimiento, denota que es importante sentirse valioso en el trabajo y por último, el nivel de la realización, ubicándola en lo más alto de la pirámide, cuya preocupación abarca la necesidad de la persona de ser y hacer lo que está destinada a cumplir en esta vida.

Las sociedades cambian y con ellas sus necesidades en la escala del ser humano, para poder ser productivo y sentirse motivado. Por eso los ejecutivos, empresarios e investigadores tratan de entender ¿qué hace que una persona sienta pertenencia y compromiso para trabajar en una empresa? Pues los fenómenos antropológicos y sociales apuntan a que la búsqueda del balance de vida, que aún es ambiguo, a su vez es lo suficientemente fuerte para tomar decisiones radicales como para renunciar a un trabajo que no les ayuda a sentirse realizados o pone en riesgo su propio cuidado.

Los resultados que surgen de una encuesta hecha a cinco países (Australia, Canadá, Singapur, Reino Unido y Estados Unidos) por Smet, Baldocchi & Shaninger, (2021), enlistan los factores que son importantes para los empleados en contraparte con lo que los jefes o empleadores creen que es importante.

Factores que valoran más los empleados que los empleadores: horario de trabajo flexible, tener compañeros de trabajo en quién confiar, potencial de avanzar en la organización, sentido de pertenencia, ser evaluado por el gerente y por último, como el más importante, ser evaluado por la organización.

Factores que valoran menos los empleados de lo que los empleadores piensan: ser buscado por otra empresa, opción de trabajar de manera remota, oportunidades de desarrollo, buscar otro empleo y la que evalúan más los empleados, el obtener compensación inadecuada.

Factores que valoran por igual empleados y empleadores: cuidado por la familia, sentirse comprometido con el trabajo, una carga de trabajo poco administrable, el balance vida y trabajo como las más importante.

Factores que tienen una importancia neutra para empleados y empleadores: vivir en una ciudad deseable, comenzar un negocio, acceso a la tecnología, hacer un trabajo con significado, un entorno seguro, habilidad de trabajar de manera autónoma, (Smet, Baldocchi & Shaninger, 2021).

Los ejecutivos que piensan que la deserción de empleados ha disminuido o se limita a industrias particulares, están equivocados de acuerdo con esta encuesta. El 40 % de los empleados, dijeron que es al menos algo probable que renuncien en los

próximos tres a seis meses. El 18% de los encuestados dijo que sus intenciones varían de probables a casi seguras. Estos hallazgos se mantuvieron en los cinco países ampliamente consistentes en todas las industrias.

Los empleados en los Estados Unidos fueron los más propensos a decir que habían dejado sus trabajos anteriores sin uno nuevo 40 %. A nivel de la industria, el 42 % de los trabajadores de atención médica y asistencia social que renunciaron lo hicieron sin tener un nuevo trabajo, un recordatorio del número de víctimas de la pandemia por COVID-19 en los trabajadores de primera línea. Una cuarta parte de los empleados de cuello blanco que renunciaron dijeron que lo habían hecho sin tener un trabajo en fila, un hallazgo que se mantuvo en todos los niveles de ingresos.

Esta tendencia no solo está a punto de continuar, sino que podría empeorar mucho más, entre los empleados que dijeron que es probable que dejen sus trabajos en los próximos tres a seis meses, casi dos tercios agregaron que lo harían sin buscar nuevos trabajos.

Pareciera que la pertenencia, los vínculos, el propósito e incentivos menos tangibles y más aspiracionales propios de la persona, son los nuevos puntos de inflexión para decidir continuar en una empresa que no sólo de beneficios económicos para la vida de la persona sino una empresa que beneficie la vida de esta, no solo en lo económico.

Un estudio elaborado en el 2020, por una de las plataformas de bolsa de trabajo más grande de México (OCCMundial) que publica ofertas laborales, vacantes y consejos para quién busca empleo, determinó que una de las principales causas que orillan a los mexicanos a renunciar a un empleo es el síndrome de burnout o síndrome del trabajador quemado, ya que el 30% de las personas sufren desgaste físico y/o mental en su área laboral.

El síndrome de burnout se refiere al estrés laboral crónico que se caracteriza por un agotamiento generalizado, éste hace que los empleados se vean impactados en términos de ansiedad y en malas relaciones interpersonales dentro del área de trabajo, que conlleva a deteriorar el autocuidado, la depresión y la falta de realización personal.

Según información del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), desde el 2020 el 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral debido a la sobrecarga, y supera a países como China y Estados Unidos.

También indica que el 24% de los empleados han padecido frustración en su entorno laboral, de acuerdo con el estudio Adaptabilidad laboral post-pandemia en México de la OCCMundial 2020.

Es a partir de lo anterior que se da cuenta del contexto sobre el comportamiento de las personas particularmente después de la Pandemia en relación con los nuevos criterios de decisión para permanecer en sus trabajos fue necesario como parte de las acciones del proceso de la problematización tener un primer acercamiento con la población implicada en el tema para dar complementariedad a dicho proceso.

2.3 Primer Acercamiento a la Población Participante

En este acercamiento participaron 5 mujeres con cargos de liderazgo, desde una jefatura, coordinación, gerencia, hasta dirección o socias de la empresa que conforman, su responsabilidad tiene un alcance que va más allá de tomar decisiones. Por un lado, tienen equipos de trabajo numerosos, por otro, su carga laboral, su atención al cliente interno y externo es demandante y por último, tienen actividades adicionales a sus compromisos profesionales. Cuyas edades fueron de los 35 a los 45 años y su antigüedad en las empresas es mayor a un año, dentro de esa jerarquía en el organigrama de la compañía, es decir, en ese puesto que les implica tener liderazgo.

El marco de referencia es que son mujeres profesionistas, con un salario bien remunerado, la mayoría de ellas con pareja o incluso madres de niños pequeños, que su sobrecarga no sólo es laboral, sino también asumen responsabilidades bajo los roles de mamás, maestras, familia o proveedoras del hogar. Dicho acercamiento favoreció la construcción de una herramienta en la identificación del problema central como fue el árbol de problemas.

2.4 Árbol de Problemas

De acuerdo con el proceso de la problematización, se implementó una técnica que ayudó a desarrollar las ideas de este campo de estudio para identificar el problema y organizar la información recolectada, conocida como árbol de problemas, por la forma en que se representa la información, relaciona las causas que lo explican y las consecuencias que se derivan del problema (Sánchez, 2007).

Éste se utiliza con la finalidad de identificar sobre todo tres elementos:

Primero, el problema central, que define una carencia, necesidad o déficit real, localizado en el tronco del árbol; como segundo elemento está las causas, que se enumeran en las raíces de este, se acomodan de lo más general a lo particular atiende a: ¿por qué sucede lo que está señalado en el problema? así como a cada causa ya identificada para poder llegar a lo más particular de cada bloque de estas. Como último elemento están las consecuencias, directamente relacionadas con el problema que se podrán encontrar en la copa del árbol, mismas que van de las más visibles a las menos evidentes según ascienden secuencialmente y depende de la importancia o relación que tienen con el problema.

Con el propósito de visualizar la problemática de la pérdida de la biofilia, en ausencia del autocuidado en mujeres buscadoras de su realización profesional donde está implícito su rol de liderazgo, se analizan las posibles causas por las que la biofilia se deteriora o se pone en duda.

Así, el árbol de problemas sintetiza el conjunto de elementos que no están presentes y que responden a las causas que evitan incorporar la biofilia en su realización profesional con mujeres que experimentan una sobrecarga de trabajo, bajo los efectos de la ausencia del autocuidado.

La construcción de esta técnica fue posible una vez que se realizaron las entrevistas cualitativas a la población participante.

2.4.1 Esquema del Árbol de Problemas



2.4.2 Análisis del Árbol de Problemas

En la afanosa búsqueda de la realización profesional de las mujeres con puestos de liderazgo hay profundas causas que constantemente se presentan y marcan de manera contundente que, perder la biofilia o pasión por la vida, va en función de la ausencia del autocuidado por la sobrecarga y autoexigencia laboral y personal.

Entre las causas más relevantes se encuentran la falta de límites en el trabajo, como la dificultad para decir no a más responsabilidad o más adrenalina en los cortos tiempos de entrega de un proyecto, da pie a una expectativa constante de reconocimiento por todo el esfuerzo, energía o trabajo en equipo realizado. Al no recibir el nivel de reconocimiento esperado o necesitado, se hace presente la pérdida de valor personal, bajo este supuesto, parece que la biofilia estuviera supeditada a la aceptación externa en el ámbito profesional.

Al no ser capaces estas mujeres de delimitar el tiempo y energía que se le dedica al trabajo, así como lo que se desea asignarles a otras áreas de la vida personal, se hace evidente un desbalance entre lo que es importantes para la mujer en cuestión, al tener que escoger si le dedica tiempo a su equipo de trabajo, a su familia o a otros vínculos sociales también significativos para ella. Se expresa que la poca claridad en las prioridades y el sentido de urgencia en la solución de problemas, por un lado, da la percepción de que todo es importante, y por otro, la sensación de perder un poco el rumbo del sentido de la vida, al cambiarlo por sensaciones de realización profesional, pero no de plenitud personal.

También una de las causas en las raíces parece ser la constante comparación con respecto al género masculino, pues 60% de las entrevistadas tienen que usar su ingenio para cubrir otros aspectos como el cuidado de los hijos o del hogar, que a veces lo viven con culpa por no dedicarles lo que les gustaría a ellas, convirtiéndose más en una cuestión de prejuicio social, ya que es mal visto que se le dedique más tiempo al trabajo y, por ende, se desatienda el hogar.

Hay consecuencias que son más visibles que otras y las más sobresalientes son: una sobrecarga de trabajo que lleva consigo el cansancio crónico, mental y emocional, es decir pocas ganas para vivir algo diferente a las responsabilidades laborales. La autoexigencia continua no permite la aceptación de su verdadero valor por ser mujer, cuando la frustración que se presenta frente a la expectativa interna tan alta va en detrimento de su autoestima, ya que se sienten responsables de la

productividad, motivación y cuidado de grupos a su cargo, donde sus decisiones en la empresa para la que trabajan pueden afectar las necesidades de estas y descuidan las de ellas como personas.

Esto es preocupante porque hay consecuencias tan profundas como impactantes y poco visibles que alejan a estas mujeres de la biofilia en sí. Se encontró que se identifican prioritariamente con el rango o las actividades que hacen dentro del trabajo, con una ausencia de autocuidado que les genera enfermedades físicas y emocionales que ponen en riesgo su integridad personal y la ruptura de vínculos que para ellas también son importantes.

2.5 Entrevista desde el Paradigma de la Investigación Cualitativa

Con la intención de ahondar en el tema que se ocupa en este trabajo, se usó la entrevista cualitativa como método de recolección de datos para este tema-problema. En la investigación cualitativa la entrevista no se basó en cuestionarios cerrados y altamente estructurados, sino que los encuentros con estas mujeres fueron para la recolección de información y datos a través de una conversación donde las entrevistadas fueron guiadas por los propósitos específicos de la presente investigación, que en este momento fue el recuperar la experiencia de las personas implicadas en el tema-problema.

Así, la aplicación de la entrevista cualitativa supone el establecimiento de algunas pautas claras y también de condiciones necesarias para favorecer el proceso.

Para este caso, las entrevistas cualitativas indagaron sobre cómo piensan y se sienten las personas en relación con su realización laboral y si esta les da pasión por la vida, y como se cuidan, con preguntas abiertas y de tipo semiestructuradas.

En este tipo de entrevistas de acuerdo con (Taylor y Bogdan, 1987) se sugiere no sólo obtener respuestas, sino también aprender qué preguntas hacer y cómo hacerlas, al considerar la historia personal o trayecto laboral que resultó útil tomar en cuenta cuando se utilizan esta modalidad de entrevista. Se cuidó también establecer rapport (relación de intimidad, sintonía o comprensión empática) con las entrevistadas independiente del tipo de encuentros que se tengan con ellas.

Esta investigación buscó dar cuenta de uno de los retos más grandes que afrontan los puestos de jefaturas en las organizaciones, que buscan mantener la productividad de sus colaboradores en un nivel óptimo, con el fin de superar los obstáculos que plantea el mercado, con un conocimiento profundo de la fuerza que

motiva a cada colaborador, que varía de acuerdo con la personalidad, el carácter y/o las habilidades. Es por esto por lo que el propio cuidado y el entorno organizacional se convierten en un elemento clave para el desarrollo de actividades, pues se busca que la organización se encamine a la productividad sostenida y direcciona sus esfuerzos para mejorar el entorno del colaborador sin descuidar la biofilia.

Y para conocer acerca del tema fue necesario como ya se mencionó, realizar un primer acercamiento al campo donde se realizaron entrevistadas a cinco mujeres con cargos de jefatura por más de 1 año en las empresas que laboran o empresarias que llevan más de ocho años con su negocio y que tienen bajo su responsabilidad la dirección y gestión de equipos de trabajo. Las entrevistas fueron por videollamada, basadas en una guía de preguntas que delimitaron las necesidades y aportaciones al tema-problema de este trabajo. (Apéndice A).

Previamente se les dio a conocer el consentimiento informado, para cuidar y darle formalidad a las condiciones ética de la confidencialidad al hacer uso de seudónimos (Anexo 1).

Tabla 1

Datos generales de las personas entrevistadas.

Nombre	Edad	Estado Civil	Ocupación	Antigüedad en la empresa
Gabriela	35 años	Soltera, sin hijos	Consultora externa en materia de seguridad federal.	Más de 6 años
Lizet	42 años	Casada, con hijos	Gerente de impuestos	14 años
Lourdes	37 años	Casada, con hijos	Socia de una agencia de diseño.	18 años
Natalia	40 años	Casada, con hijo	Socia de una agencia en industrias creativas y directora de una AC.	Más de 9 años
Mariana	33 años	Casada, sin hijos	Vicepresidente de Marketing en Una escuela para aprender inglés.	Año y medio

Los tópicos de las entrevistas fueron:

- La realización profesional de mujeres líderes que tienen equipos de trabajo.
- El autoconocimiento de sus habilidades que potencializa la biofilia.
- El balance entre la vida laboral y el autocuidado.

2.6 Identificación de Categorías Preliminares

En el análisis de los datos de las entrevistas se identificaron constantes en las respuestas de las mujeres entrevistadas como unidades de sentido que permitieron identificar las siguientes categorías preliminares, a) La Integración de la biofilia en el liderazgo y la solución de problemas, b) Sentido de plenitud en el ámbito personal y laboral c) Balance entre sentido de vida y realización laboral y, d) Conocimiento del

propio potencial frente a la adversidad, e) El autocuidado y los límites ante la sobrecarga de trabajo.

2.6.1 La Integración de la biofilia en el liderazgo y la solución de problemas

Coincidieron todas las participantes que cuando se encuentran frente a desafíos por resolver, la preparación, el vínculo con su equipo para trabajar juntos, la creación de proyectos que contribuyan a hacer un cambio o superar los métricos esperados, son situaciones que les permiten sentirse realizadas profesionalmente y pasión en lo que hacen. También mencionaron algunas ver los lunes con emoción, como oportunidad a retos nuevos o incluso identificar su trabajo como el amor de su vida

“Soy de esas personas que sí les gusta el lunes y me gusta ir a trabajar” (Lourdes)

“Mi trabajo es mi pasión. Este. Es como. No sé. Viniera a vernos al amor de mi vida. Yo vengo a mi trabajo todos los días y me voy de mi trabajo, contenta con lo mucho lo poco que hicimos” (Gabriela).

“Pues yo creo que el cumplir las metas o los objetivos de mis obligaciones laborales. ... cuando otros departamentos no llegan al objetivo, como fue la certificación y en el momento en que me dieron ese reto a mí, se logró la certificación. O sea, es como decir yo si lo puedo hacer. ..., pero cuando me lo encargan a mí, sé que las cosas van a salir. Y estaba tan segura que salió bien” (Lizet).

“Ahí lo que te podría decir es que lo que más gusta es que tomamos las decisiones 100% nosotras como queremos, cuando queremos y con base en lo que estamos buscando y en lo que estamos planeando” (Natalia).

“Mi equipo era un equipo chiquito, eran cuatro personas, pero era como el “Dream Team” (Mariana).

Las personas que se autorrealizan se encuentran relativamente poco asustadas con la incertidumbre, lo sorprendente, incluso sienten que prefieren vivir esas experiencias en el camino de su realización (Maslow, 1985).

2.6.2 Sentido de plenitud en el ámbito personal y laboral

La plenitud personal la mayoría de las entrevistadas la perciben cuando lo que hacen tiene un alcance mayor a las fronteras laborales. Cuando trasciende su congruencia, sus palabras, acciones y sus sugerencias en otras personas, ya sean familiares, clientes, alumnos. Otros valores que contribuyen a la autorrealización es la sensación de productividad y de reconocimiento al hacer cosas por la sociedad.

“Entonces tanto el ser coherente, el tener mi propia identidad, el tener mis propias motivaciones, tienen que hacer un match con lo que yo estoy haciendo en mi área, en mi área laboral. No puedo ser una persona en mi casa, y ser otra persona en el trabajo. ... Contribuyo dentro de lo que puedo como persona. Ayudar a la sociedad como Gabriela, no como servidora o como consultora de apoyar a las personas más vulnerables. Entonces llega un punto en el que nos conectamos” . (Gabriela).

“Siento mucha validación en mi palabra.” (Lizet).

“Sé que mi trabajo y mi posición no me definen, pero sí son motivadores de vida muy importantes. Entonces le doy un peso muy fuerte porque es algo que me hace sentir plena. ... y no es el hecho de la posición. Podría ser vendiendo cupcakes o cualquier otra cosa, pero es la productividad. El sentir que eres útil para la sociedad y para otras personas es lo que te mantiene como enganchada”. (Mariana).

“Mucho de lo que tengo como propósitos tiene que ver con co-responsabilidad social. ... Entonces la docencia es una forma de retribución. Yo fui una alumna becada y de alguna manera que tu conocimiento como profesionista lo compartas, aunque sea de una manera remunerada, ... Entonces creo que la docencia es una forma de compartir lo que hacemos”. (Lourdes).

“Es bien fácil que la gente diga Ay, muchas gracias. Oye, esto me funciona súper bien. Que digan esto está muy bien, esto me ha servido mucho, esto ha sido muy importante, etcétera”. (Natalia).

Maslow (1985) al respecto refiere que, en la medida en que ambas aristas, la personal y la laboral se unifican e integran desde el interior de la persona, se experimenta un sentido de realización constructivo, más integrador en lo personal y con quienes convive, se tiende a la búsqueda de “valores positivos, hacia la serenidad, la amabilidad, la valentía, la honestidad, el amor, el altruismo, y la bondad” (p. 211)

2.6.3 Balance entre sentido de vida y realización laboral

En esta categoría en todas las entrevistadas apareció un común denominador, el balance de vida, en el que, al momento de ser cuestionado, reconocieron que puede estar mermado por la cantidad de responsabilidades a veces igual de apasionantes, mismas que favorecen el sentido de sus vidas, aun cuando haya un desbalance en otras dimensiones distintas al trabajo, como entre las del ámbito personal, la recreativo, la familiar, lo social, la salud.

“Yo creo que no está 100% balance. Es un reto que tomo en el día a día. ...Yo creo que todas las mamás que trabajamos nos preguntamos si estamos haciendo la mejor

decisión, porque los ves que en un abrir y cerrar de ojos crecen. ... el chiste es como hacer las paces con tu decisión y mantenerlo congruente en el día a día". (Lourdes).

"Creo que todavía no me atrevería a decir que un 50 50, pero creo que estoy muy cerca. ... Hay muchas cosas profesionales maravillosas que pasaron en mi vida, que yo ni siquiera tengo una foto. ¿Por qué no nos tomamos el tiempo para tomarnos una foto?". (Natalia).

"En cuanto a tiempo, se podría decir que obviamente mi trabajo consume más que mi vida personal, porque estoy desde las 08:00 hasta las 18:00 de la noche trabajando. ... Mi trabajo ocupa mucho más tiempo que mi vida personal. Pero creo que es así por diseño. O sea, yo también lo he fomentado de esa manera". (Mariana).

"El equilibrio, que para mí es la base primordial tanto de mi vida personal como la laboral. Difícil, sí, pero todo se puede." (Gabriela).

"Tengo mucho más trabajo que vida. Estoy en números rojos en vida ... sí hay reconocimiento. Pero la verdad es que no vivo para trabajar. Eso no es lo que quiero. Y así estoy viviéndolo. Entonces, si llega a ser frustrante, no tengo satisfacción personal, O sea, de mi vida personal no, porque me falta libertad. Esa libertad de tiempo. No tengo tiempo para vivir." (Lizet).

El equilibrio de las dimensiones personales y laborales se le ha construido una alta expectativa. Conseguirlo implica conocer las expectativas individuales sin dejar de ver las posibilidades de hacer elecciones (Alves, et al., 2013)

También la OMS (1994) define el concepto de calidad y equilibrio de vida como aquella percepción del individuo sobre su posición en la vida que va muy relacionado con sus propios objetivos es un constructo personal.

2.6.4 Conocimiento del propio potencial frente a la adversidad

Al encontrarse frente a situaciones que les desarrollaron habilidades y talentos que no sabían que ellas tenían, les permitió crecer en autoconocimiento y trabajar en el reconocimiento de su potencial frente a crisis o adversidades profesionales o laborales, así lo mencionaron todas:

"He desarrollado como ese sexto sentido de poder identificar cuando te están mintiendo o cuando te están diciendo la verdad en el trabajo. ... Y ahora llega el punto en donde los directores o la gente importante de la compañía me habla para preguntarme o me habla también a nivel mundial de otros países y me dicen oye Lizet, ¿cómo funciona esto?" (Lizet).

"Pues yo creo que el manejo de presión el cómo también podemos solventar una crisis. Contener, contener crisis o poder solventar o poder también en vez de prevenir,

ser reactivos. Entonces también sé que tenemos la posibilidad de reaccionar. Tenemos esa capacidad de reaccionar”. (Gabriela).

“Soy muy buena en el respeto por la diversidad de pensamiento. Todos somos diferentes, ¿no? “ (Mariana).

“Las quiebras, cuando los proyectos se van a la quiebra... Cuando de repente no hay para pagar la nómina en la caja chica no alcanza... Entonces me agüita... Pero también siento que mis ciclos de recuperación son más cortos. Es decir, a lo mejor antes esa tristeza, esa depresión, ese estrés, pudieran haberme durado más tiempo. Ahora siento que los tengo, pero que los supero más rápido”. (Natalia).

“...haber emprendido esta empresa, porque no es lo mismo diseñar, que dirigir una empresa de diseño... Entre todos nos tuvimos que estar capacitando en muchos ámbitos ... Nosotros éramos buenos diseñadores, un equipo bueno de diseño, todos talentosos, muy comprometidos, con mucho desconocimiento y que conforme fuimos construyendo también pues hemos logrado construir esto” (Lourdes).

Las potencialidades humanas tienen una raíz biológica, pero la persona se hace a sí misma con la propia vida, con su voluntad y autorresponsabilidad, es decir el trabajo esforzado, la decisión, el compromiso son el camino para ser una persona productiva (Frick, 1971)

2.6.5 El autocuidado y los límites ante la sobrecarga de trabajo

En esta última categoría la incidencia fue casi general en cuatro de las cinco mujeres entrevistadas, han dejado de lado su autocuidado al poner como prioridad su rendimiento laboral, sus responsabilidades con otras personas. Mantener el ritmo y la capacidad de resolver gran cantidad de situaciones de trabajo, aun cuando su salud emocional o física se ha visto afectada en ausencia de límites personales que les permitan regularse y respetarse a sí mismas, sobre todo si los propósitos personales son olvidados por la sobrecarga laboral.

“Evalúas cuántos empleos creaste, qué derrama económica generas y todos esos síntomas, ... un cliente dice: es que antes yo creía que era empresario, ahora estoy seguro de que soy una empresa y estoy como posicionado y me siento mejor y eso se transmite. Yo dije: bueno, es cierto, yo soy más canosa, yo ando más gorda, yo estoy más fea, pero ustedes se ven muy bien muchacho” (Natalia)

“Sí, a veces es complicado, ... me siento una persona responsable y cuando no cumplo con la responsabilidad que tengo. ¡Híjole! Ya me estalló el apéndice, Ya soy diabética, ya soy hipertensa. O sea, todo eso es por todo este estrés. ¿Y qué dices? Oye, ni siquiera. Ni siquiera es mío. Ni siquiera el dinero de la compañía es mío... Ya fui hasta el cardiólogo... ¿valdrá la pena mi salud por todo esto?” (Lizet).

“Creo que esa misma parte de ser muy capaz, hizo que subiera la carga laboral al grado en que yo no puse un límite sano.... Llegó un momento en el que yo tenía todo, me subieron el sueldo, el puesto de directora, pero estaba vacía. Nada me podía llenar y no me podía hacer feliz nada. Eso era porque yo tenía demasiada presión, tenía muchas cosas que hacer... o sea, yo llegué a tener depresión” (Mariana).

“Sí, pues creo que la parte que me falta un poco más es lo social, A veces no tengo tiempo ni de desayunos, ni de cenas, ni nada. ... El ejercicio es mi parte más desbalanceada o al menos la que más me preocupa en este momento, mi cuerpo más lo requiere, para mantener fuerza, mantener flexibilidad. Es también un equilibrio de un ratito darle, darle pausa al cerebro.” (Lourdes).

Para Kepner (1992) la anomia la define como “la desensibilización de cimientos físicos” (p.98). Hay un riesgo importante de que estas mujeres se sientan perdidas de su realidad o de vivir algún vacío, al no tener presente una sensación clara de cómo se encuentra su cuerpo y sus emociones. Como se lee en los testimonios anteriores

Rojas (2023) explica que es preciso cuidar tanto los pensamientos, como la percepción corporal por medio de una autoevaluación de dimensión corporal, psicológica, socioemocional y hasta espiritual, para reconocer qué límites hay que poner para el bienestar propio.

2.7 Detección de Necesidades

La elección de este tema problema “El autocuidado desde la biofilia en relación con la realización profesional en mujeres con cargo de jefatura” parte de dos premisas; la primera es un reflejo de mi implicación personal y las consecuencias más profundas que mostraban un vacío personal que no se llena con la realización profesional que obtenía en ese momento.

La segunda premisa es el conocimiento de la biofilia como esa pasión por lo que genera vida, desarrollo y plenitud personal, y se convierte en un alimento de consumo constante llamado autocuidado y que permite que el desgaste de energía ocasionado durante el proceso de solucionar problemas laborales así como el exceso de cortisol (hormona del estrés, que se activa por las sobre cargas de responsabilidad, por mencionar una), se transforme de manera natural en el sentido o finalidad aún más trascendental que el título de un puesto con mayor jerarquía en una empresa.

También en las entrevistas fue posible identificar necesidades de manera evidente que las mujeres con puestos de liderazgo en las empresas, luchan constantemente por gestionar los problemas que se presentan día con día en su área laboral, ya sea al delegar responsabilidades ocasionalmente o hasta dónde sus habilidades le permiten, empoderarse para alcanzar cada desafío, redescubrir sus habilidades al resolver bajo crisis, competir constantemente para justificar su puesto, su rango o validar la capacidad que tienen para la jerarquía que lleva su nombre en el organigrama.

Por otro lado, pareciera que esa exigencia ya sea externa, que viene de los métricos de la empresa, o interna, que proviene de las expectativas de cada mujer, contribuye de manera importante a la realización profesional, sin considerar las necesidades personales que en el proceso de seguir con el crecimiento profesional se tiende a descuidar o desatender, incluso, pasan a ser olvidadas, con esto se da una pérdida de la biofilía, por el exceso de trabajo y el descuido del cuidado personal, que a su vez afecta directamente su bienestar, que repercute en problemas de salud, dificultades familiares, falta de productividad e insatisfacción personal.

Otras de las necesidades detectadas es la falta de claridad en el alcance de las funciones que les corresponden al estar en constante comparación con el género opuesto, el escaso reconocimiento y retroalimentación sobre su desempeño, como si el éxito fuera parte de su responsabilidad para dar ejemplo a los que vienen detrás de ellas. Su estabilidad emocional, su integridad personal se ven afectadas por un cansancio crónico físico, mental y emocional, que al momento de cuestionar o analizar el costo de su plenitud, se les dificulta identificar si realmente las acerca a la biofilia o las aleja más de ésta.

Se vio identificado también en estas mujeres una necesidad de equilibrio entre la vida personal y el ámbito laboral, que de acuerdo con Lafarga (2010) se busca un crecimiento lo más equilibrado posible con una promoción armónica, integral de la persona en todos sus roles ya que para conseguirlo se requiere de un ejercicio de consciencia cuidadosa sobre el sentido que despierta el gusto por la vida.

2.8 Problemática Identificada

Ante la pérdida de la biofilia, hay una ausencia del autocuidado en mujeres con altos cargos de gestión en el ámbito laboral donde se pudo identificar:

- Una incesante búsqueda de realización profesional de las mujeres con puestos de gerencia en los cuales les implica actuaciones de liderazgo, en ellas se disminuye la biofilia o pasión por la vida, que se ve reflejada en la ausencia del autocuidado por la sobrecarga y autoexigencia laboral y personal.
- Un desbalance entre lo que es importante para las mujeres en cuestión, al tener que escoger entre dedicar tiempo a su equipo de trabajo, a su familia o a otros vínculos sociales también significativos para ellas.
- La sensación de perder un poco el rumbo del sentido de lo que las apasiona al cambiarlo por experiencias de realización profesional, pero no de plenitud personal.
- La existencia de prejuicios sociales que consecuentemente las lleva a desear ser omnipresentes, para cubrir otros aspectos como el cuidado de los hijos, del hogar, las relaciones sociales significativas, donde la culpa se hace presente por la ausencia en tiempo de cantidad y calidad para ellas mismas.
- Una sobrecarga de trabajo que lleva consigo el cansancio crónico, mental y emocional, es decir pocas ganas para vivir algo diferente a las responsabilidades laborales.
- La autoexigencia continua no permite la aceptación de su verdadero valor por ser mujeres.
- La despersonalización de su esencia, pues solo se identifican con el rango o las actividades que hacen dentro de su ámbito laboral.

Así, lo anterior planteado como parte de las acciones del proceso de la problematización en este momento permitió, identificar el objeto de intervención desde el campo del Desarrollo humano y el planteamiento de la pregunta y propósito de la intervención.

2.9 Objeto de Estudio

Es el autocuidado desde el campo del Desarrollo Humano y el enfoque de la biofilia en mujeres con puestos de jefatura, ya que resulta valioso crear una vida

significativa y de auto realización, sin dejar de lado condiciones de su autoconcepto, autoaceptación y resiliencia. (García 2004 en Loza, 2020).

2.10 Pregunta de Intervención y Propósito

La intención es que de la intervención se pueda responder a la siguiente pregunta: ¿Cómo propiciar el autocuidado en mujeres líderes con una realización prometedora y a la vez fortalecer la biofilia?

Con el genuino propósito de: Implementar un espacio de acompañamiento desde el Enfoque Centrado en las Personas en mujeres con cargos de jefatura en empresas que omiten su autocuidado y debilitan la biofilia, para que les permita resignificar su desarrollo personal y profesional con sentido y pasión.

Cabe mencionar que, la manera en cómo está formulado el planteamiento del problema central, la pregunta de intervención y el propósito, proporcionan una ruta de hacia dónde dirigir la construcción de la fundamentación teórica, así como las categorías preliminares construidas en el proceso de la problematización.

Capítulo III. Fundamentación Teórica

Las funciones del marco teórico referencial concentran y analizan los informes de investigación, los libros consultados, los artículos académicos, las hipótesis, los conceptos y los desarrollos teóricos que resultan relevantes para la investigación.

Una vez revisado los materiales que sustentan los supuestos del tema-problema, pueden encontrarse aspectos que han sido poco explorados y que ayudan a dar una justificación sólida, tal vez novedosa, al presente trabajo de intervención.

Daros (2002), enfatiza que el marco teórico funge como eje integrador de todo el proceso de investigación. La coherencia entre todos los elementos de una investigación genera una teoría desde una interpretación abstracta. Las ideas elaboradas coherentemente consideran proposiciones y juicios que al ser integrados de manera lógica constituyen una teoría.

Para otorgar especificidad al trabajo teórico, existe una práctica que ayuda a hacer más efectivo el contexto de descubrimiento, a ésta, se le conoce como “teorizar” (Swedberg, 2012). Es construir una teoría, siempre y cuando cumpla con ciertas reglas de procedimiento, que consisten en: observar y escoger algo interesante;

formular un concepto central, construir una teoría y por último, completar tentativamente la teoría con una explicación o interpretación.

El investigador se debe preguntar si el objetivo de la investigación está dirigido al análisis de la estructura social o de la acción social y si a su vez es compatible con la teoría que explica la propuesta y los instrumentos de medición y observación seleccionados (Sautu, 2005).

En la estructura metodológica que soporta el diseño de investigación, las diferentes etapas se coordinan entre sí, así sean enfocadas en la estructura social o en la acción social. Es la manera en que se analizan los datos, se ejecuta la investigación y se explican los resultados lo que sentencia el enfoque de la fundamentación.

Para efectos de este trabajo de obtención de grado se anticipa que la investigación-Acción-Participativa está dirigida al análisis de la estructura social, ya que, por un lado, la temática fue abordada desde el campo del Desarrollo Humano con una mirada interdisciplinar en relación al autocuidado en mujeres y por otro, los elementos a observar con referentes al detrimento de la biofilia en ellas, ya que tienen altas responsabilidades en equipos de trabajo y gran cantidad de situaciones de índole laboral para resolver.

3.1 La Psicología Humanista-Existencialista y el Campo del Desarrollo Humano

Uno de los temas sin duda apasionantes pero complejo es hablar del legado que las bases de la psicología humanista-existencialista ha dejado al campo Desarrollo Humano, mismas que surgieron en la búsqueda de comprender el sentido de la existencia humana. Desde mediados del siglo XX como resultado de las guerras mundiales, surgen varios pensadores preocupados por el estudio del comportamiento, del pensamiento humano, así mismo buscaban alejarse del reduccionismo del conductismo y del psicoanálisis. Estos, influenciados por el humanismo la filosofía existencial y la fenomenología, comienzan a desarrollar lo que se conoce como “tercera fuerza o psicología humanista”, con un interés por comprender la vivencia, el sentido y el significado de la existencia humana.

Dentro de la rica diversidad que hubo de pensadores, en este apartado se resalta la fuerte aportación de cuatro de ellos:

Frankl (1905-1937), fundador de la logoterapia y análisis existencial. Que propone la libertad de elegir la actitud con que vivimos lo que nos pasa. Erich Seligman Fromm (1900-1980), psicólogo social, humanista, que desde una filosofía marxista ofrece la perspectiva de la productividad, como la capacidad que tiene el ser humano de transformar su mundo, al transformarse a sí mismo con la praxis, en otras palabras, desde la práctica y el desarrollo social.

Por su parte Maslow (1908-1970), psicólogo estadounidense, postula que el ser humano necesita ir más allá de sí mismo para realizarse, pues no basta con tener sus necesidades básicas cubiertas. Promotor de una personalidad saludable.

También Rogers (1902-1987) quien creó el Enfoque Centrado en la Persona (ECP), mismo que inicialmente lo trabajó desde la psicología clínica en la atención de problemas emocionales en una relación uno a uno. Se reconoce como una de las aportaciones más importante al campo de estudio del Desarrollo Humano, así como la fenomenología como método para explicar el experimentar de las personas. Por su parte, Segreña (2004) complementa este enfoque Centrado en las Personas para promover el desarrollo también de los grupos y las organizaciones.

3.1.1 El Método Fenomenológico para el campo del Desarrollo Humano.

Cuando se Recibe y Responde al Otro

El término fenómeno equivale a la vivencia y se refiere a la “experiencia intacta, entera y con significado y no a los fragmentos de experiencias conscientes como las sensaciones aisladas” (Imbernón y García-Valdecasas, 2009, p.442).

La fenomenología como sistema filosófico tiene sus orígenes con Edmund Husserl (1859-1938), basada en este sistema filosófico, surge el método fenomenológico.

Moreira (2001), utiliza el marco teórico de Rogers por medio de la fenomenología como método, propone una terapia mundana, como una ruta que reconoce que la salud mental depende de la posibilidad de abrirse al mundo social y al movimiento del tiempo y de la historia. El objetivo del método que plantea se divide en dos: el involucramiento existencial y el alejamiento reflexivo (Dantas y Moreira, 2009).

Agrega que el método fenomenológico ayuda a entender con exactitud y hasta cierto modo experimental la forma en que el otro ser humano percibe y vive el mundo y el de sus semejantes, considera a su vez la multi subjetividad que puede surgir. Es

en el vivir de todos los días donde se revela la persona. Ella reconoce que muchos sufrimientos de la “neurosis contemporánea”, se deben a una manera rígida de organizar la relación personal propia, con el mundo, pues nunca se tiene el tiempo, y es cada vez menos capaz de expresar sentimientos; es por eso por lo que sufre la persona por su rigidez, es esclava del trabajo, del estatus, del consumismo, de la tecnología y de la soledad que van de la mano con la globalización. Quiere vivir en un mundo exacto, concreto, donde se sienta segura (Moreira, 2001).

La fenomenología es volver a las cosas en sí mismas, es decir, todo aquello que nos muestran nuestros sentidos y la vida que realizamos, “nos basta con abrir los ojos y dejarnos vivir para penetrarlo” (Merleau-Ponty, 2020, p.13). En otras palabras, es lo experimentado como real, el mundo de la percepción y la construcción de significados propios, sin la intención de modificarlos. Se hace énfasis en la descripción, no en la interpretación, ni en las explicaciones, para llegar a la comprensión del fenómeno, es decir, a la vivencia o la experiencia.

Por otra parte, al hablar de la filosofía y epistemología del campo del Desarrollo Humano resulta necesario desde la filosofía explicar por medio de cuestionamientos lo que significa la vida para los seres humanos, con el objetivo de entender la manera de ver el mundo desde otros lentes, al permitir junto con fundamentos epistemológicos generar conocimiento desde la experiencia personal del otro, para que se pueda llegar a una reflexión.

Si bien la epistemología estudia la construcción del conocimiento, hay tres afirmaciones epistemológicas que el campo del Desarrollo Humano enuncia: el conocimiento se da con lo que vivimos, el autoconocimiento se da al relacionarnos con otro y la persona se hace más humana al practicar su relación interpersonal (Imbernón y García- Valdecasas, 2009).

Lo anterior ayuda a trazar el camino para entender la existencia del “ser en el mundo” (Merleau-Ponty, 1945), es por eso por lo que no cabe la dicotomía hombre y mundo. Hombres y mujeres son lo que construyen gracias a las relaciones que tejen, son responsables de las decisiones que toman en sus vidas. Así, el Desarrollo Humano como campo de estudio podría ser entendido como “el proceso de autorrealización de las personas individualmente consideradas, de los grupos y de la sociedad” (Lafarga, 2010, p.29).

3.1.2 El Enfoque Centrado en las Personas como Piedra Angular del Campo del Desarrollo Humano

La psicoterapia se distingue por ser resolutiva, por aliviar el sufrimiento del paciente; a diferencia del campo del Desarrollo Humano, éste es tan amplio que cabe en varios ámbitos, desde la relación de un papá - hijo, jefa - colaborador, siempre y cuando sean promotores del progreso personal y grupal.

Sin embargo, este campo de estudio no es lo mismo que el Enfoque Centrado en las personas (Segrera, 2004), el primero implica el aprovechamiento de los recursos del potencial humano. El segundo se enfoca en el reconocimiento de que todas las personas, grupos, organizaciones están en relación, es decir, crean un tipo de encuentro que pueda desplegar el propio desarrollo, construido desde una relación congruente con el otro, definiéndose como la relación interpersonal transparente, en la cual la comprensión empática y la consideración positiva incondicional promueven en la persona su crecimiento y transformación, donde ésta se sienta aceptada, reconocida como es, incluso al evidenciar sus situaciones inconscientes dolorosas o insatisfactorias.

Cuando una persona funciona de una manera integrada, unificada, efectiva, ella tiene confianza en las direcciones que escoge y confía en su experiencia orgánica. Desafortunadamente la trágica condición de la humanidad es donde ha perdido confianza en sus propias direcciones internas no conscientes (Rogers, 1977).

Así, la vida es percibida como un proceso dinámico, que actúa según la tendencia del individuo en dirección al crecimiento de la persona. El devenir de la vida del ser humano, como ser en proceso, es lo que permite a éste, decidir autónomamente el curso de su propio existir y de elegir el cambio (Barceló, 2003).

El ser humano es considerado independiente y al ser pensante también es completamente responsable de las decisiones que toma a lo largo de su vida. (Tobías Imbernón y García-Valdecasas, 2009). Esta afirmación apela a la libertad de elegir la manera de existir y experimentar la realidad. Bajo estas afirmaciones se refuerza la acepción de darle significado a la existencia humana con el libre albedrío de elegir cómo quieres vivir, evolucionar, relacionarte y trascender en una experiencia de autorrealización sin descuidar el cuidado propio.

El Enfoque Centrado en las Personas es la piedra angular que tiene como responsabilidad de ser parte activa del cambio social, no puede solo limitarse a una

relación unidireccional, en la espera de que solo una persona busque el desarrollo, al contrario, se procura comprender las relaciones con el mundo en el que se viven los grupos para desarrollar comunitariamente la cooperación en lugar de la indiferencia. (Segrera 2008).

3.2 El Autocuidado. Algunos Conceptos Básicos

Para Prado et al., (2014) el autocuidado se define como el conjunto de acciones intencionadas que realiza la persona para controlar los factores internos o externos, que pueden comprometer su vida y desarrollo posterior. Por tanto, es una conducta que realiza la persona para sí misma, ejercida desde la práctica de las actividades en un proceso de maduración, con el interés de mantener un funcionamiento vivo y sano, del desarrollo personal y el bienestar mediante la satisfacción de requisitos para las regulaciones funcionales y del desarrollo.

Hablar de madurez, se trata como dice Barceló (2003) de percibirse como ser en proceso, y solo así es precisamente lo que permite a la persona decidir autónomamente el curso de su propio existir y, por consiguiente, elegir el cambio y la transformación de los hábitos que lo alejan del autocuidado.

Adicional a la práctica del autocuidado “es necesario exista un desarrollo personal y una continua estabilidad en las condiciones de autoconcepto, autocontrol, autoestima, autoaceptación y resiliencia” (García 2004 en Loza, 2020. p.47), ya que llevarlo a cabo la persona requiere hacer un trabajo de reflexión interior, mismo que ayude a saber cómo cuidar de sí misma y de los demás sin resultar ignorada por ella misma. Es decir, conciliar cierta armonía entre cuerpo y emociones que consiga un estado de felicidad o plenitud.

Orem (1993, en Naranjo et al., 2017) describe el autocuidado como el sistema de acción que las personas deben realizar por sí solas para mantener la función reguladora de la salud donde el desarrollo y bienestar se aprende principalmente en el seno de la familia, la escuela y la sociedad mediante el reconocimiento de dicha práctica a lo largo de la vida.

Desde la perspectiva de Tonon (2003) dirige el autocuidado hacia la calidad de vida, misma que el autor lo separa en dos métricos. El eje objetivo, que mide el sentirse bien desde aspectos culturales y el eje subjetivo, que se enfoca en la importancia de conceptos como autoestima y satisfacción medidas desde la importancia personal. Se dimensionan la salud, el bienestar social y psicológico

basado en la experiencia de autocuidado de la persona y de su situación.

Lamentablemente al dar respuesta a las demandas de una realidad compleja la persona le da la espalda a su mundo interior, por falta de tiempo, exceso de estrés o porque no considera el propio cuidado como primordial debido a que tiene muchas otras situaciones que atender incluso que pareciera que son urgentes.

En el 2018 de acuerdo con cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés, depresión y ansiedad que genera el trabajo, de la mano con los accidentes laborales generan pérdidas anuales equivalentes al 4% del Producto Interno Bruto (PIB) global, de acuerdo con estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), México tiene el primer lugar en estrés laboral, por encima de países como China (73%) y Estados Unidos (59%), categorizadas como las dos economías más grandes del planeta.

Ahued (2018) menciona que la OMS reveló que el 75 % de los mexicanos padecen estrés, lo que trae como resultado una disminución del rendimiento laboral, al mismo tiempo produce ausentismo, ocasiona depresión, ansiedad, y está estrechamente ligado a los accidentes en los centros de trabajo.

El estrés se ha convertido en un índice para explicar gran parte de los males del mundo moderno, va acompañado de condiciones tan diversas como fumar, agotamiento mental, insomnio, desmotivación, casi nula tolerancia, y por mencionar condiciones más graves están: cometer homicidio, suicidio, padecimientos de cáncer, parálisis y ataques cardíacos entre los más frecuentes (Lazarus, 2000, en Loza, 2020).

No se puede hablar de autocuidado si se disocia de una conciencia que está deteriorada anímica, física o mentalmente. Se trata de tomar conciencia del propio mundo interior, de lo que sucede en un instante preciso en el cuerpo, durante la respiración, del sentimiento que produce el contacto con una persona o situación; dejar que aflore en la conciencia, sin reprimir la experiencia perceptiva.

3.2.1 Límites Sanos para el Autocuidado

Tawwab (2021), afirma que “Los límites te harán libre” (p.13), pues son una pauta que se les da a los demás sobre cómo deben tratar a la persona que los establece. También los límites son las expectativas y las necesidades que ayudan a dar seguridad y marcan un rango que delimita el estado mental y emocional sano. Aprender cuándo decir que no y cuándo decir que sí también son parte esencial para

sentir comodidad.

Refiere también que cuando hay un cuidado pobre de uno mismo lo primero que ocurre es dejarse llevar por el impulso o deseo de ayudar a los demás. La clave para cuidar bien de uno mismo está en los límites. Se trata de decir que no a algo para decir que sí a tu propia salud emocional, física y mental, va más allá de pasar un día en un lugar que disfrutes o te permita descanso. Decir que no a resolver por alguien, es un acto de autocuidado, es prestar atención a las necesidades del propio cuidado.

La persona que vive agobiada tiene más cosas que hacer que el tiempo necesario para llevarlas a cabo. Se puede llegar a sentir un ahogo mientras piensa cómo introducir más actividades en una planificación que ya está hasta el tope, por no querer o saber decir no. Esto es un estado cultural, es decir, en Latinoamérica, estar así de ocupados es algo endémico, las personas se esfuerzan por hacer más. El tiempo es lo de menos, pero el precio que se paga es el bienestar. Comprender los límites que personalmente se tienen es una manera proactiva de calcular lo que de verdad es asumible y de igual manera lo que permite dar el máximo esfuerzo en la tarea que se realiza.

La mujer históricamente ha estado presente de manera importante en el cuidado de la vida vulnerable. Cuidar es un acto inherente a la mujer en un contexto cultural, familiar, religioso, social, y familiar, es ella la que está vinculada subjetivamente a ser y estar para otros, diluye de principio sus sueños o motivaciones por el juicio o el deber de cuidar al otro, y prioriza los requerimientos materiales y emocionales de las personas bajo su cuidado en un contexto de la feminización del trabajo y que la coloca en un plano de desigualdad social.

Por ello las mujeres dejan de lado su energía vital que no está destinada a darse vida a ellas mismas. En este sentido, es necesario identidades femeninas, que establezcan límites personales y relacionales, de manera que su experiencia tenga como centro su propio ser, y parta de ahí, hacia el mundo (Lagarde, 2005 en Andrade, 2014).

Para las mujeres, tener conciencia de sus límites, requiere de hacer un trabajo de reflexión sobre cuáles son los cuidados propios, es decir, reconocer las necesidades físicas, psicológicas y emocionales que le ayuden a identificar qué necesitan y cómo cuidar de sí mismas, reconocer en qué momento es oportuno y sano ponerse como prioridad para salvaguardar su desarrollo.

Las señales cuando una mujer necesita poner límites Tawwab, (2021) menciona que es en primer lugar el resentimiento hacia la gente que pide ayuda, pues le generan sentimientos de frustración, irritación, enfado, amargura por la sensación de que se aprovechan porque la ayuda es por obligación, no por la alegría que da ayudar al otro. Entonces la evasión de interactuar con las personas que crees que van a pedir algo, es un modo pasivo- agresivo de expresar el hartazgo de estar ahí. Esperar a que el problema desaparezca parece la opción más segura, pero la evasión es una respuesta basada en el miedo.

Los límites saludables son posibles cuando se es consciente de las capacidades emocionales, mentales y físicas, aunado con una comunicación clara de los principios personales, la opinión propia, incluso hasta la confianza de presentar una vulnerabilidad saludable. De recibir sin malestar un no como respuesta, sin tomarlo como algo personal, es fundamental actuar y defender con el comportamiento lo que se comunicó como límite. Rogers (1969) al respecto menciona que la congruencia es el estado de la personalidad, en que las auto experiencias se simbolizan de manera adecuada y se incluyen en el concepto del sí mismo.

La mujer que está abrumada, que se encuentra en un conflicto frente a una elección o algún aspecto de su vida, cuanto más es plenamente consciente de lo que sucede en su interior en ese momento, su reacción frente a esa situación será lo más sana posible.

Cuando una mujer actúa de una manera integrada, unificada, ella tiene confianza en las direcciones que inconscientemente escoge y confía en su experiencia orgánica (Rogers, 1977) como sí a mayor congruencia, su autocuidado es más integral, ya que sus elecciones van confirmadas por lo que reconoce que necesita. Esto ratifica que el autocuidado no se trata de seguir una receta preestablecida por alguien más, sino que va más dirigido a reconocer lo que la persona decide con respecto a sus necesidades, deseos, que le permita reflexionar en torno a esta experiencia para que las elecciones sobre cómo cuidar de sí misma generen confianza por encima de las expectativas impuestas. Buscar la congruencia en los límites que se pautan, en las vivencias y en el autocuidado que desea respetar de sí misma, así como la satisfacción de las necesidades puede generar aceptación incondicional de su persona.

Sin embargo, la mayoría de las mujeres, independientemente de la escolaridad que tengan o su nivel de modernidad, ya sea si no generan ingresos o tienen

participación social, aceptan como introyecto o destino ser la “superwomen”, pues se desempeña en trabajos domésticos y extra - domésticos al asumir una sobrecarga de funciones y con lo que es probable se ponga en segundo plano el cuidado propio (Lagarde, 2001).

Aunque la cultura pueda llegar a desestimar los límites impuestos por el colaborador, eso no significa que no sean relevantes ni vitales. Entre los ejemplos más comunes en el no reconocimiento de los límites en el trabajo, Tawwab, (2021) menciona que son: hacer el trabajo de los demás, al aceptar más de lo que se puede aceptar, la falta de delegación de tareas, así como decir que sí a acciones de las que debería encargarse más de una persona, los límites no son de sentido común, hay que enseñarlos, no se puede huir de la incapacidad para establecerlos.

En el ámbito laboral y desde el contexto de la presente intervención fue posible reconocer como necesario que la mujer identifique las áreas en las que necesita poner límites. Le implica considerar su experiencia y descubrir qué hace que se sienta agobiada o “quemada” (Síndrome de Burnout) al buscar la coherencia y respeto hacia los límites personales para que los demás los puedan respetar también y superar el miedo a la perfección.

La mujer trabajadora perfecta no existe. Pues esto viene de expectativas personales como externas. Es verdad que al poner límites a veces puede ser no bien recibido por los demás, pero son importantes ya que el espacio laboral es el lugar en el que se pasa la mayor parte del tiempo en etapa productiva, este es un recurso valioso y, por lo tanto, estar cómoda donde se pasa más tiempo es vital para el bienestar que ayuda a sentir pasión por la vida.

3.3. Biofilia desde la Perspectiva de la Psicología Social

Este término creado por el psicólogo alemán Erick Fromm (1975) la explica como “el amor apasionado por la vida y todo lo vivo, así como el deseo de crecimiento o desarrollo en una persona, una idea o un grupo social” (p.261). Las características de la persona de acuerdo con este enfoque de la biofilia están dirigidas a la capacidad de maravillarse y hacerse preguntas para encontrar algo nuevo, que le permita gozar la vida y todas sus manifestaciones, en lugar de conformarse por lo viejo. Se ama la aventura de vivir, más que la certidumbre, prefiere construir y conservar, elige ser más, en lugar de tener más. Quiere moldear e influir por el amor, la razón y el ejemplo, no por la fuerza, o la manipulación de la gente como si fueran cosas.

Por tanto, una de las actividades que suman a la biofilia es la realización trascendente que puede experimentar la persona al sentirse productiva con el trabajo que lleva a cabo. Esto ratifica que poner en juego las potencialidades propias permite la construcción del desarrollo del individuo, al nutrir sus necesidades existenciales; de crecimiento, prosperidad, de trabajo, de amor (Fromm, 1975).

Para efectos de este apartado, se define trabajo como el intercambio de la persona con la naturaleza, convirtiéndose en una parte tan esencial de la existencia humana que sólo cuando deja de ser enajenada, el ocio puede ser productivo. En otras palabras, el trabajo no solo es el desafío de hacer interesante lo que se hace, sino que también se busca reducir eficientemente la jornada laboral; hacer tu trabajo con la menor cantidad posible de recursos, para destinar el tiempo libre disponible en el crecimiento y desarrollo de otros contextos personales. De no existir este momento de ocio, el trabajo se vuelve más que estímulos emocionales, una experiencia de estancamiento, es decir, la persona trunca su crecimiento personal, en consecuencia, “se genera una psicopatología de “tullimiento”, causado por la vida no vivida” (Fromm, 1975, p.261).

En este sentido la biofilia impulsa a la supervivencia desde una actitud cuidadosa y productiva hacia la propia vida, en el caso de estas mujeres su necesidad va enfocada en sentirse útiles, constructoras de relaciones, oportunidades y más caminos por hacer. Sentirse sanas no es prioridad, pues su mirada está puesta en apoyar a los demás, su vida se entrega a expectativas sociales y generacionales, sobrevivir podría ser una característica que califique mejor su condición pues se encuentran en un constante cúmulo de actividades llenas de adrenalina, competencia y dinamismo.

Sin duda, hablar de estímulos que generan movimiento, pasión y hasta evolución, conlleva una lista de sugerencias, pero se abordarán dos que guían hacia la realización trascendental de la mano de la biofilia y que refuerzan el ocio como un ejercicio productivo. “El primer estímulo es activante y el segundo los estímulos simples” (Fromm, 1975, p.171), son activantes porque invitan a responder, relacionándose activa y simpáticamente con algún objeto. Es decir, producen un empeño o afán al verlo y descubrir aspectos siempre nuevos. Ejemplos de esto podrían ser cuando se lee una novela, un poema, se disfruta del paisaje, la música o la compañía de una persona amada. Y los segundos son aquellos que provocan una reacción en quien lo percibe, ello significa que empuja a la persona a reaccionar.

Ambos son fundamentales en la vida de las personas, así como el involucramiento con el mundo exterior.

La persona que se siente apasionada por la vida a su vez busca vínculos que le permitan compartir, crecer, cooperar, estos no vienen como resultado de la modernidad, ya que desde los tiempos que la movilización y la caza era en manadas lo logrado para subsistir se compartía. Desde la perspectiva psicosocial, no hay desarrollo personal, si no hay desarrollo social. La generación de nuevos vínculos con los otros está fuertemente relacionada con la salud emocional. Sin fuertes lazos afectivos se puede padecer un aislamiento extremo y hasta desorientación. Por eso la biofilia sugiere que es posible relacionarse con los demás aun cuando sea de modos diferentes, se puede amar a los demás o hacerse parte de ellos o hacerlos parte de sí (Fromm, 1975).

3.3.1 Biofilia desde la Perspectiva de la Biología

Desde este campo, el término biofilia es definido como el impulso de asociación que sentimos hacia otras formas de vida (Kellert y Wilson, 1993). Existe una necesidad casi vital de estar en contacto constante e íntimo con el resto de los seres vivos, ya sean plantas o animales. Al igual que se puede sentir confort al socializar o entablar relaciones con otras personas, también se puede encontrar paz cuando se camina por el bosque, se acerca al mar, sentir refugio al contemplar la naturaleza o se dedica tiempo a pasear y ver un atardecer. Esta teoría biológica refuerza que el contacto con la naturaleza es esencial para el desarrollo psicológico humano.

Según el grado de comprensión que se logre sobre otros organismos, al grado de valorarlos, implica a su vez darle más valor a la vida propia y a la existencia humana, que permite proteger en mayor grado el espíritu humano. Esto contribuye a la tendencia de centrarse en la vida y los procesos vitales como necesidades de base biológica, como parte integral del desarrollo como individuo y como elemento evolutivo (Kellert y Wilson, 1993).

La vida es un proceso activo y dinámico, el estímulo viene de la misma persona o de afuera, si el medio ambiente es favorable o desfavorable se puede confiar en que el proceder de las personas está en la dirección de mantenerse, mejorarse y reproducirse. Esta es la naturaleza misma del proceso llamado vida (Rogers, 1977).

En la actualidad la información sensorial que nos ofrece la naturaleza está prácticamente ausente en la vida de las personas. La pérdida de contacto directo con

la naturaleza al enfocar el interés en los nuevos artefactos y modelos modernos son generadores de apatía y de irresponsabilidad hacia los hábitats naturales y hacia uno mismo. El progreso tecnológico aboca consecuencias negativas para la vida, y por lo tanto no se le puede llamar progreso. Se defiende siempre la mejora del nivel de vida que proporciona mayores posibilidades y mayor libertad, sin embargo, esa libertad de tiempo se ocupa con la conquista de consumir (Bauman 2003).

Kellert y Wilson (1993) mencionan que existe una lógica evolutiva hacia la biofilia ya que el ser humano no comenzó en esta tónica hace 10,000 años A.C. con la agricultura, ni los 5000 años A.C. al construir ciudades ni a 500 años D.C. de la industria tecnológica, los humanos han evolucionado en entornos naturales y no en los artificiales. Por ello el estar en espacios naturales proporciona beneficios que se han detectado a través diversas investigaciones.

En lo que respecta a ambientes de trabajo de oficina, ante el déficit de naturaleza en las áreas laborales, las empresas han comenzado a integrar la biofilia dentro de sus instalaciones. De hecho, se ha descubierto que tiene efectos positivos en las personas, hay menor concentración de cortisol, asociado a un menor nivel de estrés; mayor actividad nerviosa parasimpática ligada a la relajación; y menor actividad nerviosa simpática, lo que indica una disminución del estrés.

Así, desde la anterior perspectiva lo que resulta relevante para el desempeño laboral es el hecho de que el diseño biofílico se asocia con “menos estrés, mayor concentración, menor ansiedad y un aumento de las conductas prosociales” (Fitzgerald & Danner, 2012 en Ostner, 2021, p.174) Demasiado estrés no solo es un riesgo para la salud, sino que también reduce la productividad y la creatividad. Dificulta la interacción social y la comunicación.

Por lo tanto, la salud y el bienestar tienen un papel que desempeñar en relación con el compromiso y la innovación. La promoción del bienestar con la ayuda de la biofilia facilita el logro de los objetivos comerciales comunes que requiere el trabajo de oficina (Ostner, 2021). Menciona también que en un lugar de trabajo se puede medir indirectamente la productividad por la cantidad de actividades repetitivas en un tiempo determinado, al igual que es posible registrar las tasas de ausentismo, las horas trabajadas, las infracciones de las normas de seguridad, el número de días de baja por enfermedad, la retención del personal, la rotación de empleados, el rendimiento laboral, el estrés, la fatiga mental y emocional, y las tasas de aprendizaje, que dan cuenta también de la falta de autocuidado. Los resultados relacionados con

el diseño de un lugar de trabajo que atiende a la biofilia muestran un papel positivo para el ambiente laboral y sus empleados.

Cuando se habla de la mujer en el ámbito laboral y desde el contexto de la presente intervención, la decisión de convertirse en madre es un gran ejemplo que vincula la biofilia y biología, pues dar vida, preservarla, cuidarla y buscar el desarrollo y la evolución del ser que nace, es representativo del cuidado de la vida. Sin embargo está totalmente influenciada por el trabajo, actualmente, parece que nunca es un buen momento para dar vida, o no se puede dejar de trabajar, donde el significado de la maternidad y el cuidado de los hijos en la vida de las mujeres directivas o con cargos de liderazgo se convierte en tarea difícil, que requiere mucho esfuerzo y una gran organización personal que conlleva una fuente extra de estrés, que las aleja de su propio cuidado para demostrar que se puede rendir lo mismo o de mejor manera para cumplir con las expectativas laborales, en el momento en que una mujer decide dar vida a otro ser humano.

Si bien hay muchas herramientas tecnológicas que ayudan a la organización del tiempo, la eficiencia en el trabajo, la medición de tareas productivas y la facilitación para que las mujeres puedan cumplir con su rol biológico maternal y su rol profesional, es importante que el desarrollo tecnológico no disgregue o trunque la sintonía con la naturaleza humana, pues en la medida que se separe la persona del contacto con la naturaleza, el aprendizaje o cuidado de esta, demerita la pasión por lo vivo y por evolucionar.

Podría considerarse una desgracia que el hombre haya perdido contacto con la naturaleza externa, así como con su naturaleza interna, y entre las dos se convierta en un organismo que existe en un mundo inexistente. El hombre es naturaleza, entonces entre mayor contacto se tenga internamente, como con la naturaleza exterior, se cuida ese lado de biofilia que permite estar en el presente y en continuo desarrollo (Vega, et al., 2018).

Por su parte, Wilson (1984) refiere que la tendencia de los seres humanos se centra en afiliarse con la naturaleza y con otras formas de vida desde una base genética, ambos se ubican en la conciencia humana y la actitud. Ven la biofilia un amor humano generalizado por los seres vivos o los sistemas. Menciona también que desde la ética aristotélica también se aborda el concepto de biofilia, al tratar una relación de amistad como aquel vínculo que impacta la vida y la evolución del hombre que cuida la naturaleza en comunidad.

3.3.2 Biofilia desde la Perspectiva Filosófica y Ética

Estos enfoques se centran también en la conciencia humana y la actitud, ambos ven la biofilia como un amor humano generalizado por los seres vivos o los sistemas. Cuando las personas son amigas sobre la base de la virtud o la excelencia, están deseosas de hacer el bien unos a otros, esa es una señal de excelencia. Es decir, “si una persona da más de lo que recibe, no tendrá quejas contra su amigo, ya que logra lo que se ha propuesto, pues cada uno desea tanto dar como recibir lo que es bueno” (Aristotelian Ethics and Biophilia, 2014 p,11).

Estas consideraciones biofílicas sugieren una ética ambiental que puede ser más aristotélica que humana en cuanto a la “bondad” de estar en concordancia con el ambiente natural. Si la ética está basada en el amor en todas sus formas de vida, plantea la pregunta si seremos capaces de amar suficientemente la vida como para salvarla en todas sus manifestaciones.

Lo anterior refuerza la idea de que es hora de inventar un razonamiento moral de un tipo nuevo y más poderoso, de mirar hacia las raíces de la motivación y entender por qué, en qué circunstancias y en qué ocasiones, cuidar y proteger la vida. Los elementos a partir de los cuales se puede construir una ética de conservación profunda y constructiva, que incluyan los impulsos y las formas sesgadas de aprendizaje clasificadas como biofilia. De manera análoga desde Rogers, (1977) sería momento de trabajar la tendencia actualizante.

Para Kellert y Wilson (1993) mencionan que el vínculo dependiente entre el ser humano y la naturaleza “va mucho más allá de las cuestiones simples de sustento material y físico para abarcar así el anhelo humano de bienestar estético, intelectual, cognitivo, e incluso del significado espiritual y la satisfacción” (p.42). Sus estudios muestran que en ambientes naturales las personas tienden a comportarse de manera más altruista y coexiste una sensación de satisfacción con la vida, ya que a su vez despierta la tenacidad por ésta, el empuje vital y la habilidad para sobrevivir a ambientes hostiles, con una capacidad de adaptación asombrosa, así como la construcción de vínculos que permitan gozar de buena salud y poseer altos niveles de energía.

También refieren que la biofilia es la experiencia de unión y vínculo con los otros, así como con la naturaleza, en la idea de fortalecer un sentido de integridad e independencia, que además genera la motivación de la vida, de elegir congruentemente para sentirse vivo y se promueve el desarrollo del potencial humano

desde la admiración y respeto por la otra persona. Si se acota este fundamento en el ámbito empresarial, podría ser una estrategia potente para la gestión del capital humano.

Un lugar de trabajo biofílico centrado en el ser humano puede aumentar la satisfacción laboral y, por lo tanto, es útil para atraer nuevos empleados y retener a los existentes (Thomson & Bruk-Lee, 2019). Si el espacio de trabajo se optimiza para su uso con conocimientos biofílicos, éste puede considerarse un activo comercial en lugar de un costo. La biofilia merece ser considerada como una estrategia valiosa para aumentar el bienestar y buen vivir del empleado, así como también del desempeño empresarial (Ostner, 2021).

El espacio donde resulta más accesible favorecer un marco de crecimiento personal es el de las relaciones interpersonales y por esa razón lograr ser una mujer que encuentra plenitud, autorrealización en su área laboral o con su equipo de trabajo responde a la presencia y fortalecimiento de los vínculos de confianza y cuidado que tejen para alcanzar sus metas. También entra en juego la red que ella crea fuera de los límites laborales para poder llevar a cabo más de un solo rol. Es decir, si es madre, su red se consolida en una niñera o un familiar que cuide de sus hijos, si tiene pareja, el apoyo que ésta le da para compatibilizar la familia con el trabajo, esto favorece el constituir el amor a la vida que decide tener adicional a su trayectoria laboral, que también le despierta motivación y pasión.

3.4. La Mujer en la Historia y su evolución en el Rol Laboral

Para comprender los cambios gestados en los roles de las sociedades actuales, es necesario comprender el contexto histórico y cultural en que se ha visto la mujer a lo largo de la historia desde el ámbito laboral y más allá al integrarse a la terna del liderazgo junto con los hombres y tomar decisiones en empresas que en su mayoría están precedidas por fuerzas masculinas.

El campo de acción de la mujer en la sociedad actual es bastante amplio, representa un espectro que permite reformular los roles de ésta. Zubieta, et al., (2011), afirman que el aumento de la presencia femenina en la esfera pública ha provocado cambios culturales que impactan en la cognición social en términos de expectativas en función del género. Desde esta perspectiva el rol de la mujer se abre ante nuevas oportunidades y posibilidades en las que es capaz de intervenir y actuar, a su vez propicia un papel más dinámico y variado en la construcción de la sociedad.

Dahrendorf, (2010) refiere que el contenido de todo rol lo define la sociedad. Para las sociedades cazadoras y recolectoras, el trabajo de la mujer era única y exclusivamente el ser madre pues ella era el símbolo de fertilidad, reproducción y su papel principal tuvo que ver con asegurar la permanencia del grupo.

La historia relata que hubo mujeres matriarcas al mando, que debían cumplir con su papel de madre y esposa. Pero fue durante el renacimiento, que una gran cantidad de mujeres empiezan a luchar por lo que ellas consideran “libertad de conciencia”, y buscaban el derecho a pensar como mujeres, a su vez reclamaban el derecho a escribir libremente. En este movimiento se reconocen los vestigios de mujeres que comenzaron a ampliar sus roles (Hernández, 1992).

Para la época de la ilustración aparece el primer tratado del feminismo español, “Defensa de las mujeres,” escrito por Fray Feijoo en 1726, religioso benedictino, quien expresó sobre la desigualdad entre las almas de varones y hembras, ya que no es comprobable que Dios escogiera las mejores para los hombres y las defectuosas para las mujeres. Este autor defiende que no existe diferencia intelectual entre géneros y marcó el precedente para que las mujeres pudieran tener mayor acceso a la educación. Este documento marca los primeros atisbos de participación femenina en actividades diferentes al hogar.

Continuaron décadas de luchas y esfuerzos para que se les reconociera a las mujeres también como fuerza laboral igual que los hombres. Fue un 8 de marzo de 1908, cuando 15,000 mujeres tomaron las calles en Nueva York para exigir aumento de sueldo, menos horas de trabajo y derecho al voto. Sin embargo, un evento clave para evidenciar la fuerza y el impacto del movimiento femenino, por sus derechos, fue la tragedia que se suscitó en una fábrica textil, un grupo de más de 130 mujeres obreras migrantes en su mayoría de Europa del este e Italia, murieron incineradas en lo que parece fue un incendio provocado por el dueño de la fábrica textil en la que ellas trabajaban. Este grupo se reunió a manera de protesta para reclamar su igualdad de condiciones laborales (Staff, 1998). Esto impulsó a las mujeres a continuar con la lucha con mayor ahínco.

Una década después, en 1918, bajo el contexto histórico de la primera guerra mundial, las mujeres comenzaron a ser más visibles y reconocidas en otros roles distintos al hogar. Asumieron entonces trabajos de perfil masculino como conductoras de camiones, obreras en la industria de armas, aun cuando seguían las discriminaciones, comenzaron a movilizarse para luchar por acuerdos sobre el tiempo

de jornada y salarios más equitativos.

Fue hacia 1945, finales de la segunda guerra mundial que las mujeres se introducen en la esfera laboral menos obrera y más intelectual, al ejercer como secretarias, profesoras, modistas, por mencionar algunas. Hasta 1950 la mujer se filtró en cargos directivos en la industria, solo si presentaba un permiso paterno o de los esposos (Pardo, et al., 2011, en Méndez, 2016). Se configuraba entonces a los hombres y a las mujeres como elementos de esferas distintas, se interpretaba peligroso mezclar los sexos (Porter, 2008).

La idea prevaleciente en esos momentos era que “cuando las mujeres trabajan fuera del hogar, la familia proletaria sufre un daño notorio... la mujer debe dedicarse a ser esposa, madre y ama de casa, mientras que el hombre trabaja y produce” (Thompson, 1992, en Rendón, 2000, p.91). El hecho de que las responsabilidades familiares recaigan predominantemente en las mujeres ha sido señalado como uno de los obstáculos más importantes para que puedan acceder a posiciones de liderazgo jerárquico.

En la década de los 70 del pasado siglo, el acceso al poder de la figura femenina se hace presente en mujeres como Margaret Thatcher como primera ministra del Reino Unido de 1979 a 1990. Se desarrolla un movimiento de inclusión femenina en roles más productivos, intelectuales y hasta de liderazgo a cambio de remuneración económica por su trabajo, lo anterior tomó fuerza en Europa y Estados Unidos en los inicios del Siglo XX.

En México fue hasta la década de los 90, que el término segregación ocupacional, definido como la tendencia en la cual los hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones y distintos sectores de la economía y separados unos de otros en la estructura de una organización o industria, comenzó a tener presencia (Rendón, 2000). Empero la mujer para ser directiva tenía que ser mucho mejor que el hombre.

En la actualidad la integración de la mujer en la fuerza laboral e intelectual está en evolución, pero queda camino por recorrer, también es cierto que los roles se reconfiguran y amplían para las mujeres que deciden no solo estar en casa a cargo de las labores domésticas, sino que asumen más responsabilidades ya sea por necesidad o pasión.

3.4.1. Los Roles de la Mujer Maravilla

La mujer maravilla o súper mujer, es la connotación que se le da a aquella que busca ser casi omnipotente, hacer todo bien, todo el tiempo, aquella que es altamente cualificada con el éxito profesional y la vida familiar. Es perfeccionista busca resaltar en el trabajo, en la casa, como esposa, como amiga, y buena madre. Se esfuerza por tener logros y ayudar, sin embargo, esa carga de exigencia genera excesivo estrés y agotamiento (Alles, 2000).

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI) publicados en el 2022, el 67% del tiempo total del trabajo que realizan las mujeres mexicanas es no remunerado. Presentan 13.4 horas más de trabajo semanales que los hombres. Esto es directamente proporcional al tiempo libre que tiene para el descanso, esparcimiento o desarrollo, por mencionar unos ejemplos (Nerio, 2021).

En México, ocho de cada diez profesionistas consideran que la maternidad y tener mayores responsabilidades en el entorno familiar son sus principales obstáculos en el campo laboral, según una encuesta realizada por la plataforma de bolsa de trabajo conocida como OCCMundial en el año 2014 entre más de mil usuarios, 34% fueron mujeres. Reconoce que estas son jefas o líderes de un equipo de trabajo en una empresa, culturalmente tiene varios roles, sin embargo, la exigencia para que ellas logren el éxito profesional sin desequilibrar las cargas de trabajo a nivel familiar y social es latente sin importar el origen cultural al que pertenece. Hay una fuerte creencia de que si no puede la mujer con todos los roles no es exitosa.

Alles (2000) por su parte, enumera cinco roles de la mujer que trabaja y sus características:

Profesional: La mujer deberá obtener y conquistar lo que particularmente interesa en el trabajo, actualizarse constantemente y desarrollar habilidades que le permitan gestionar estrés y equipos de trabajo.

Esposa: En este rol el deber es ocuparse de su pareja y en ocasiones de asistirlo en temas personales, como agendar y recordarle las citas con el médico, fechas sociales importantes, entre otras acciones.

Madre: En ella recae la responsabilidad sobre la crianza, la construcción de la vida emocional, física e intelectual de unos seres humanos, que en un principio son completamente dependientes de ser cuidados por ella. A este rol se suma, crear menús, cocinar y hacer compras, administrar el presupuesto, conciliar y contener. Se involucra en lo relacionado con el mantenimiento y reparación de la casa.

Administradora del hogar: Ocuparse personalmente de las tareas domésticas aun cuando se tenga personal, su responsabilidad es supervisar que haya los elementos necesarios para el funcionamiento y cobertura de las necesidades de los miembros que habitan en casa.

Mujer: Cuidar su imagen y su cuerpo, a la vez que la salud física y mental, sus emociones, sus relaciones. En otras palabras, el rol de estar siempre bien.

Con respecto a lo anterior cabe mencionar que la colaboración del hombre en asuntos domésticos va en aumento, así como la crianza paterna en los niños también. Sin embargo, para una proporción elevada de directivos varones el núcleo familiar representa un lugar de descanso y distracción, que los aleja temporalmente de las preocupaciones laborales, a diferencia de la mayoría de las mujeres lo perciben como una fuente de estrés. Si algunas de las tareas antes descritas no se cumplen, las mujeres presentan sentimientos de culpa y ansiedad por no tener el tiempo suficiente para estar y cuidar de los demás (Barberá, et al., 1995).

La mujer trata de armonizar sus diferentes roles o en definitiva deja de considerar alguno de estos. Pues está comprobado que conforme escala en jerarquía dentro del organigrama de una empresa se percibe virtualmente idéntica a sus compañeros masculinos (Wajcman, 1996, en Barberá, et al., 1995).

En esta diversidad de roles, la valía de la mujer está en relación con la cantidad de acciones que le implica y que suelen estar en contra de sí misma. No se permite dejar de lado ningún rol, pues eso le resta valor, desde su perspectiva súper poderosa.

Para lograr todo esto, se resta horas de sueño a ella misma, y de un momento a otro, todo es más importante de resolver y cuidar, antes que ella. En el intento de ser la mujer maravilla y repartirse entre sus actividades profesionales y sus funciones tradicionales, está sujeta a tres veces más estrés que el varón, aunado a esto su expectativa de ser y hacer con perfección la ejecución de sus responsabilidades, paradójicamente se siente en una posición vulnerable frente a la utoexigencia, es decir, sucumbe a las exigencias impuestas por ella misma, aún en contra de su voluntad.

Con la lucha por sus derechos desde que la mujer comenzó a incorporarse en el mundo laboral, parece que a la vez se ha polarizado un nivel de autoexigencia en el cual, socialmente la expectativa incluye ser excelentes trabajadoras, madres responsables, amorosas, parejas dedicadas, amantes expertas, buenas hijas, amigas disponibles y además físicamente atractivas. En otras palabras, expectativas

perfeccionistas, algunas tal vez aprendidas en la familia y en la sociedad

Entonces esta súper mujer termina al final de la jornada, exhausta mental y físicamente, en algunos casos afronta situaciones con colaboradores poco comprensivos que les exigen ser productivas, eficientes, puntuales y líderes, pero que cuestionan y contabilizan los permisos requeridos para cumplir con los roles adicionales para atender las otras funciones que también eligieron y de las cuales no puede haber queja, pues fue su decisión o tal vez, creen que no tuvieron más opción y por eso constantemente cumplen con los estándares sociales, pero ¿qué pasa con su sentido de realización o plenitud si la perfección o el éxito está evaluada desde los ojos de otros?, ¿dónde queda su propio cuidado?

3.4.2 La Autorrealización desde la Subjetividad de la Mujer

Tratar la subjetividad desde el pensamiento de Beauvoir (1949) es hablar de la trascendencia que designa una subjetividad libre capaz de definir su propia naturaleza y puede construir proyectos como persona en el mundo del que forma parte. Sin embargo, la sociedad patriarcal sólo le permite la trascendencia al hombre, este puede ser soldado, político, cocinero o científico. Por el contrario, a la mujer se le sitúa como objeto, antes que como sujeto, con un listado de atributos que la evaluarán por su belleza, su gusto en el vestir, su manera de hablar y expresar encanto. Desde la infancia se le enseña a atender los deseos de los otros.

Las expectativas que genera la feminidad parece que inhiben el desarrollo de las capacidades de la mujer, como si ellas mismas sintieran miedo de que su éxito confronte su feminidad.

Así, en el transcurso de los años la mujer ha trabajado por el sentido de seguridad y visión del futuro, demuestra su capacidad para generar recursos económicos, es hábil para desenvolverse en esferas públicas, así como para la toma de decisiones independientes del hogar, también ha participado y construido redes de apoyo para hacerse visible en la comunidad (García B., 2003, en Andrade, 2014).

Una cultura femenina supondría asumir con conciencia la relevancia social del propio trabajo, autoconciencia económica y subjetiva que posibilitaría encontrar vías de acceso a la influencia pública. Esto tendría para la mujer la posibilidad de vivenciar y afianzar su propia identidad (Nadig, 1984, en Ruiz, 1998), en el reconocimiento de la capacidad de saber quién es, qué desea o no y que le complace o desagrada.

También para la mujer actual, que se asume autónoma, integrada a su cultura

a través de actividades creativas, intelectuales, dignas de sentir orgullo de su trabajo como vía de satisfacción y autorrealización, no cabría la sumisión o el sometimiento (Lagarde, 2000), ya que el deseo de éxito es parte de la naturaleza humana y para la mujer contemporánea subir peldaños que la conduzcan hacia el éxito personal, así como sumar al progreso de la sociedad genera satisfacción, es ante estas expectativas que puede obtener grandes recompensas, reconocimientos y la conformación identitaria en el mundo corporativo.

Investigaciones enfocadas a la vivencia ocupacional, plantean que el trabajo puede ser el espacio de contención, sentido y organización de la vida del sujeto, así como también es el vehículo de deseos y motivo de los encuentros más significativos para que le permitan sentirse realizado (Tonon, 2003).

Hay un impulso vital y natural a la autorrealización, a crecer y buscar el desarrollo que permita explorar y ampliar el propio potencial y las capacidades, particularmente en el caso de la mujer que ha elegido el camino de la dirección, liderazgo y gestión corporativa, sin soltar los otros roles de los que adicionalmente se siente responsable. Le implicaría tomar decisiones que no conlleven un constante sentido de bruma o conflicto en cada elección sobre los aspectos de su vida. Pues ese estado resalta la incongruencia que hay entre lo interno y externo (Rogers, 1969 en Frick, 1971). Es decir, que cuanto más plenamente consciente es la mujer con cargo de liderazgo, de gestión de lo que sucede en su interior, su reacción frente a esa situación lo hará de la manera más sana y estará en condiciones de atender a su propio cuidado.

La autorrealización se refiere a un concepto activo y dinámico que incluye la necesidad de establecer unidad y autocoherencia, así como también la estimulación que lleva al cambio, el crecimiento y la autorrenovación. En palabras de Maslow (2019) se trata de “ser en lugar de llegar a ser” (p.63).

La necesidad intrínseca de autorrealizarse desde el “ser”, significa avanzar hacia lo que se le llama valores positivos, hacia la serenidad, la benevolencia, la valentía, la honestidad, el amor, el desinterés y la bondad (Maslow, 2019). Si estos valores no están presentes en la mujer que se desempeña en ambientes corporativos, su autorrealización no es experimentada, su congruencia como estado de sí misma no está alineada con lo que ella necesita.

Entonces, la realización personal de una mujer que trabaja con cargos directivos pone en juego sus necesidades emocionales de competencia y realización

exitosa en la tarea laboral que desempeña cotidianamente. También tiene la percepción de alcanzar a cubrir con todos los compromisos sociales, familiares y personales que se tienen identificados por ella, ya que estos también son importantes y busca resolverlos de la mejor manera.

3.4.3 La Realización y la Tendencia Actualizante

Toda persona tiene la tendencia inherente a desarrollar sus potencialidades para conservarse o mejorarse. No solo se trata de cubrir las necesidades que Maslow (2019) denomina como básicas. Sino también a realizar el desarrollo, es decir, expandir su crecimiento al usar con eficacia las herramientas que en el camino aprende a utilizar. Rogers (1977) afirma que, si se habla de lo que motiva la conducta de las personas, la tendencia opera de tal manera que muestra si un organismo está vivo o muerto. Es decir, la presencia o ausencia de la tendencia actualizante es el latir de la persona para moverse hacia su propio mejoramiento, e independencia del control externo.

Una vez presentada la oportunidad, la persona tiende a actualizar sus potenciales más complejos en lugar de darse por satisfecha con desafíos más simples. Sin embargo, hay que cuidar la unicidad de la mejora interna con la externa, de lo contrario puede resultar perjudicial para la confianza de sus propias direcciones o decisiones tomadas. Entonces “¿Cómo es posible que una persona pueda estar luchando conscientemente para tratar de alcanzar un objetivo mientras que toda su dirección orgánica está en completo desacuerdo con ello?” (Rogers, 1977, p.169).

Se trata de tomar conciencia del mundo interior, de lo que sucede internamente en un instante preciso, en el cuerpo, en la respiración. El sentimiento que produce el contacto con una persona o situación deja que aflore en la conciencia, sin reprimir la experiencia perceptiva. El devenir de la vida de la persona, como ser en proceso, es precisamente lo que le permite decidir autónomamente el curso de su propio existir y, por consiguiente, elegir el cambio y la transformación (Barceló, 2003).

Por eso tanto la realización personal como la tendencia actualizante parece que van de la mano para efectos de este contexto, ya que las mujeres que buscan su realización están dispuestas y listas para hacer algo, como si hubiera una fuente interna de energía que está en función confiable de todo su organismo y no solo en

una parte de ella. Esta tendencia a la realización, hacia la actualización, va más allá de solo mantenerse activa, sino busca mejorar (Rogers,1980).

Hay una disposición personal en las mujeres para el riesgo, que viene determinado por el impulso a superar límites frente a la costumbre de mantener un falso equilibrio relacional, en virtud del cual se acostumbra a desempeñar ciertos roles en las relaciones que le suelen impedir contactar con su experiencia interna, que le permitiría atender a su propio cuidado, a su pasión por la vida sin descuidar la biofilia.

Como es la persona internamente es la experiencia externa que vive, si bien Maslow (2019) refiere que la naturaleza interna es sutil y débil, pero ni las personas enfermas se apagan. En las mujeres implicadas en este tema, la luz podría disminuir por el poco autocuidado y por las enfermedades que por consecuencia surgen dada la falta de éste, por otro lado, la naturaleza interna dirigida a enfocarse en el desarrollo congruente podría volver a tomar fuerza para experimentar su realización

Capítulo IV. Fundamentación Metodológica

La recopilación de la información que deriva de la investigación tiene el propósito de profundizar el conocimiento principalmente con el apoyo de información, estudios publicados, que puedan confirmar o reforzar las inferencias o interpretaciones planteadas.

4.1 ¿Qué es Intervenir desde el Campo Desarrollo Humano?

El Desarrollo Humano como campo de estudio busca promover el crecimiento potencial de las personas y por ello forma relaciones de ayuda que permitan lograr una mejor expresión y uso funcional de los recursos internos de las partes involucradas en un encuentro interrelacional (Rogers, 1986). Desde esta perspectiva intervenir representa la vinculación con encuentros profundos entre personas, grupos, organizaciones para promover cambios favorables en las personas como sujetos autónomos y responsables de su propias decisiones y destinos (Segrera, 2014).

Rogers (1980) plantea un abordaje de intervención basado en tres actitudes primordiales para una relación de ayuda desde el Enfoque Centrado en la Persona: la escucha empática, la consideración positiva incondicional y la autenticidad o congruencia por parte del que interviene o facilitador, también postula tres condiciones más para que se dé el cambio en la relación interpersonal: primero que exista un contacto frecuente entre dos personas; segundo, que el otro se encuentre

en estado de vulnerabilidad o de angustia y tercero, que haya congruencia del facilitador en la relación. Estos son los aspectos y habilidades primordiales que un promotor del campo del Desarrollo Humano debe procurar para intervenir, así como mantener un cuidado personal constante en espacios de exploración personal y acompañamiento con el fin de establecer relaciones facilitadoras sanas y congruentes.

En una intervención social desde este campo, parece que lo objetivo y lo subjetivo se fusionan, se entretajan las historias personales y colectivas que son dinámicas, con un constante cuestionamiento de las interpretaciones y la importancia que se da a los elementos compartidos. Para Gómez y Alatorre (2014) “Son esquemas de representación, resultado de las vivencias previas que perfila el yo-individual y desde ahí se establece el vínculo con el otro-social” (p.4) En este escenario social los actores no asumen un rol pasivo, son personas con la fortaleza y capacidad de transformarse en la grupalidad bajo un proceso no directivo, pero sí metodológico.

De manera inicial, el proceso de intervención comienza por la detección de necesidades que surgieron del contexto de la población, se formularon preguntas que ayudaron a entender el contexto como: ¿las mujeres con roles de gestión, de liderazgo atienden a su propio cuidado?, ¿qué posibles cambios surgirán a partir de la intervención? Esto para tener en cuenta sus recursos y también para que las participantes fueran autogestoras de su propia evolución. Se cuidaron los detalles del encuentro interrelacional para favorecer la experiencia de la escucha y la exploración de acuerdo con el Enfoque Centrado en las Personas.

Por su parte, Okun (2010) menciona que es necesario tener habilidades y conocimientos que difieren en cada caso para el establecimiento de las relaciones de ayuda eficaces. Coincide con Rogers (1980) en cómo las personas pueden ayudarse a sí mismas y a los demás a mejorar sus relaciones interpersonales. Si las personas que ayudan pueden establecer relaciones de calidad en sus propias vidas, podrán ampliar estas habilidades en los otros y mejorar su calidad de vida.

También en el proceso de la intervención se crea la comunicación empática y en la aplicación de estrategias de ayuda. Donde las habilidades eficaces de comunicación favorecen las interacciones y facilita una vía para afrontar conflictos y decisiones. Estas estrategias son entendidas como los distintos enfoques que utilizan las personas que ayudan para invitar a la reflexión, la comprensión y el cambio, así

como una mayor aceptación de sí mismas. También tienen el propósito de mejorar el nivel de autoconciencia y el buen funcionamiento de la persona que recibe la ayuda en la gestión de sus sentimientos, acciones y pensamientos (Carkhuff, 1967, en Okun 2010).

En la intervención existen nuevos enfoques que proporcionan ayuda en el juego interno con tensiones y contradicciones sociales presentes en un mundo complejo que conducen a una comunicación clara y una escucha empática ubicadas en la base de las relaciones de ayuda (Gómez y Alatorre, 2014). Cuanto más en contacto están las personas con sus propias creencias, sentimientos e implicaciones, más capaces son de comunicar autenticidad, claridad y empatía para comprender y promover una ayuda más eficaz.

4.2 La Fenomenología

Una ruta para investigar desde el entendimiento de la experiencia del otro la proporciona la fenomenología. Corriente filosófica propuesta por Husserl (1859 -1937) que estudia el mundo relacionado a la manifestación de los seres y acciones, todo aquello con esencia y que también sea percibido puede ser estudiado por la fenomenología. Este movimiento filosófico conocido como el estudio del fenómeno, invita a comprender los problemas filosóficos desde la experiencia intuitiva o evidente, ya que desde esta es posible describir el sentido que el mundo tiene para las personas.

Por su parte Heidegger (1927) refiere que la fenomenología debe demostrar qué es lo que hay oculto en la experiencia común diaria. En otras palabras, este autor enfatiza que lo que se le conoce como realidad es lo que es experimentado por la persona como real, que a su vez va ligado al proceso mental y a la propia construcción de significados. No se pretende poner al mundo entre paréntesis o “epoché” (Husserl, 1913) para estudiar al fenómeno, su interés trata de mirar al ser humano desde su propia perspectiva, como se percibe.

“La epoché”, exige al investigador la compleja disciplina de hacer más fina su capacidad de consciencia con la finalidad de lograr suspender temporalmente sus conocimientos pasados, sus experiencias previas, sus variadas teorías y cualquier otro elemento que pudiera sesgar su acercamiento con el fenómeno estudiado (Sassenfeld y Moncada, 2006).

Es interesante entender la fenomenología de la mano de sus términos conceptuales más comunes, para permitir distinguir el alcance y propósito como método cuando busca explorar los significados que las personas les imprimen a sus vivencias, ya sea desde la descripción fiel de sus narraciones o la interpretación de quién estudia el fenómeno (Hernández, et al., 2014). El primer concepto que reconocer es la intencionalidad, como el carácter que tiene la conciencia, y a su vez siempre va dirigida a algo, por lo que los actos intencionales están en constante movimiento. Le segunda, la intuición, al ser la forma más general que se pone en contacto con el objeto, si el contacto es directo con el objeto, se le conoce como percepción. También están los fenómenos psíquicos que forman parte del curso de la conciencia. Hay vivencias intencionales como el juicio, la percepción y los actos de voluntad.

En la fenomenología el investigador puede identificar la esencia de las experiencias humanas en torno a un fenómeno según como lo describen los que participan en un estudio. Es así como la variedad de fenómenos por estudiar no tiene límites, por lo que pueden integrarse a este todo tipo de emociones, razonamientos, experiencias o percepciones de la vida cotidiana.

Para efectos de este trabajo se identificó la esencia de la experiencia de las mujeres con cargos de jefatura que describen cómo llevan su autocuidado, sus relaciones personales, cómo se perciben ellas con sus ganas de vivir, cómo es la soledad que a veces viven al escalar en el mundo empresarial y las emociones que existen al estar bajo la exigencia propia o social de otros roles adicionales a los laborales.

Cualquier persona se dirige constantemente al mundo, sea por medio de acciones voluntarias, o en las relaciones con el mundo. Cada conciencia nace en el mundo y cada percepción es un nuevo nacimiento de la conciencia (Merleau-Ponty, 1945). Para él la reducción fenomenológica es la resolución de poner en suspenso todas las afirmaciones espontáneas que se viven no para negarlas, sino para comprenderlas y detallarlas (Dantas y Moreira, 2009).

En el campo del Desarrollo Humano se busca describir y comprender el experimentar de las personas en lugar de interpretar desde el método fenomenológico, es decir, reconocer lo que le sucede al otro al anteponer una pausa a los propios juicios.

4.3 El Método Fenomenológico

La filosofía fenomenológica desde su método permite aprehender la vida subjetiva del otro, describirla, para reflexionar en torno a ella. La realidad es como una co-construcción entre el observador y lo observado.

La “actitud fenomenológica” Moreira (2001 en Sassenfeld y Moncada, 2006, p.94) solo se alcanza si se toma la aplicación disciplinada del método fenomenológico como fundamento para investigar y entender de manera exacta y empírica la experiencia que la persona tiene del mundo, de sus semejantes y de sí mismo. Una persona en una actitud natural donde no realiza juicios sobre su existencia, para ella el mundo está ahí, existe.

La perspectiva fenomenológica tiene la intención de recibir las experiencias de la persona, para describirlas y posteriormente comprender al “ser-interacción-con-otros-en-el-mundo” (Alemany, 1997; Gendlin, 1970a; 1993; Moreira, 2001; 2009 en Moreno, 2019). Es decir, observar su comportamiento, circunstancias y su manera de relacionarse con otros, desde el genuino interés de captar el significado que la persona le imprime a su vida. En un encuentro relacional que requiere habilidades como: la apertura, el respeto, comprensión empática y disponibilidad, para quien lleva la intervención, es primordial que durante las sesiones el facilitador que muestra esta escucha fenomenológica pueda hacer a un lado sus prejuicios, creencias, preocupaciones, de modo que le sea posible atender y entender al fenómeno como viene (Moreno, 2019).

La propuesta es mirar el mundo con ojos nuevos (Schmitt, 1960 en Osorio 1998), donde el método fenomenológico no se aparta ni de la totalidad de la realidad de la experiencia, ni de ciertas áreas de ella, solamente suspende el juicio que concierne a la realidad. Para recibir al otro en el campo del Desarrollo Humano desde el método fenomenológico es elemental volver el interés hacia la persona con su historia y pluridimensionalidad, tal y como es, sin la intención de modificarla. Se enfatiza la descripción, es decir evitar la interpretación o la justificación para poder llegar a comprender el fenómeno; la experiencia.

“Comprender sería un sinónimo de captar el sentido de la experiencia subjetiva y de las conductas observables en relación con las circunstancias personales concretas e inmediatas” (Imbernón y García-Valdecasas, 2009, p.443), sin olvidar el marco social en el que está inmersa la persona.

Existen dos factores primordiales que guían el método fenomenológico, son la experiencia y el fenómeno. “La experiencia es la forma personal de experimentar el hecho de nuestra existencia en el mundo y de los fenómenos internos y externos de momento a momento” (Sassenfeld y Moncada, 2006, p.95). También es lo que la persona construye de sí misma y con los otros, a partir de la interrelación de las experiencias que previamente refleja y de las cuales reflexiona. Esto se convierte en una intersubjetividad, por lo que no se puede traducir como una verdad absoluta (Dantas y Moreira, 2009). El fenómeno por su parte equivale a la vivencia, en los propios términos de la persona, sin un análisis explicativo o causal, es la “experiencia intacta, entera y con significado y no los fragmentos de experiencias conscientes” (Tobías Imbernón y García Valdecasas, 2009, p.422), lo que permite ir al entendimiento auténtico del objeto de estudio.

El método fenomenológico se rehúsa a explicar únicamente el mundo, busca ser una descripción de lo vivido (Tobías Imbernón y García-Valdecasas, 2009). Sin embargo, su relevancia está en el proceso continuo y coherente de la capacidad de darse cuenta del investigador y de la reducción de cualquier prejuicio o preconcepción que se albergue respecto del fenómeno observado. Para Moreira (2001), la investigación fenomenológica busca permitir que la teoría emerja a partir del encuentro como unión inseparable entre la experiencia y el fenómeno. Se puede ver como una práctica voluntaria y constante de poner en pausa la toma de posición acerca de lo que se da y cómo son recibidos los fenómenos y afirmaciones que se viven, no para evitarlas o negarlas, sino para lograr una mejor comprensión de estas y después expresar el significado particular que viene entretejido en la experiencia de cada persona (Moreira, 2004, en Danta y Moreira, 2009).

El propósito en términos del presente trabajo es llegar a comprender el mundo vivido de las mujeres que tienen altos cargos en el ámbito laboral, a la par de otras responsabilidades de la casa y de los otros que cuida. Resulta entonces pertinente realizar una intervención desde el campo fenoménico, para poder dar cuenta de qué sucede con su autocuidado y con su experiencia de biofilia. Si bien, como enuncia Lafarga (2020), ellas son responsables de la promoción de su propio crecimiento personal, al llegar a experimentar la libertad suficiente para compartir su vivencia y reflexionar sobre la importancia de transformar sus circunstancias.

De manera complementaria y desde el paradigma de la investigación cualitativa se abordó también una propuesta metodológica para propiciar el desarrollo

de las personas y sus contextos donde se investiga, para llevar a cabo una intervención y dar cuenta de la participación de los actores implicados. Representa una mirada alternativa de intervención en el reconocimiento, comprensión, reflexión y transformación de las realidades de las personas, colectivos e instituciones como lo es la Investigación Acción Participativa (Ander-Egg, 2003).

4.4 La Investigación Acción Participativa (IAP)

La IAP puede responder también al propósito de la intervención como un método que facilita procesos socioeducativos, colectivos e interpersonales, se centra en los grupos vulnerados y excluidos de los beneficios sociales. Este método apela a la humanización del estudio entre el sujeto y el objeto con una continua retroalimentación de conocimientos a los diferentes actores que son parte de la investigación, por lo que resulta pertinente su abordaje en el campo del Desarrollo Humano. Ayuda a ubicar con claridad los procesos que influyen en la definición del proyecto de investigación, precisan los objetivos, las modalidades y estrategias de las acciones tanto de intervención, como de participación y su relación con el contexto social (Gómez y Alatorre, 2014).

La investigación en IAP, es uno de los elementos de un procedimiento reflexivo que se sistematiza y se critica con la finalidad de estudiar algún aspecto de la realidad, que no solo queda en el estudio, si no que se traslada a la práctica, de esta manera proporciona el conocimiento. Así mismo, es participativa porque los investigadores participan del proceso, así como también se involucra a las personas que son campo de investigación y sujetos activos que contribuyen a conocer y a transformar la realidad en la cual están implicados (Ander-Egg, 2003).

Desde la IAP se buscó la participación de estas mujeres que postergan su autocuidado por atender a sus múltiples roles laborales, familiares, sociales o maternos y cómo gestionan la búsqueda de la biofilia. Algo notable de esta metodología es que posibilitó a esta población femenina acceder a los conocimientos necesarios para que pudieran actuar, con el propósito de que ellas mismas intencionaran satisfacer sus necesidades encontradas en el contexto que se desenvuelven, dan cuenta de la acción al tener la posibilidad de estrategias más eficientes para atender su propio cuidado, en un espacio de confianza como lo fue el taller que les permitió vincularse con su propio autoconocimiento, reconocimiento y expresión de sus experiencias.

Además, uno de los beneficios plausibles de esta metodología fue la recuperación de la memoria histórica de las experiencias sociales de mujeres que trabajan con ahínco para realizarse profesionalmente, pero que también cuidan, nutren, acompañan, contienen y desarrollan otros roles distintos al de su campo laboral, que las convierte en protagonistas en este trabajo de intervención. Donde la reconfiguración de su autocuidado sólo fue posible al generar la reflexividad y llevada a la práctica, la cual tiene una relación cercana con la racionalidad y con las actuaciones sociales que involucran el sentido y pasión por lo que viven. Freire (1970 en Gómez y Alatorre, 2014) refiere que no hay reflexión que surja sin acción y de manera inversa ninguna acción es llevada a la práctica sin reflexión. Aportación que no solo invita a conocer y a actuar, sino a crear conciencia desde la congruencia, así como de las posibilidades que tienen para reconocer la importancia de su propio cuidado y ponerse en acción.

La complementariedad de los contenidos tanto de Ander-Egg (2003), como de Gómez y Alatorre (2014), permitieron ampliar la concepción sobre la importancia de la intervención desde el Desarrollo Humano como campo de estudio, con la intención de impactar en la realidad de los actores a intervenir, así como la IAP como metodología para involucrar e invitar a tomar acciones sociales que representen cambios. Ambos enfoques coinciden en el propósito de desarrollar, educar, comprender y transformar una mejor versión tanto de los que intervienen, como de los intervenidos.

Cabe mencionar que no basta con quedarse con datos cualitativos o cuantitativos de las investigaciones, tampoco es suficiente la comprensión de la perspectiva del pensamiento, el reto es lograr desde el campo del Desarrollo Humano, promover la toma de conciencia en estas mujeres con respecto de su autocuidado, y despertar las ganas de transformar su realidad, así como sumarse a formar parte de la acción y la colaboración en su contexto social inmediato.

4.5 Plan de Intervención

Trazar un plan de intervención representó atender a una ruta que implicó no sólo transitar por una investigación y actuar sin reflexionar para comprender la complejidad del contexto cultural, las historias acumuladas y las experiencias grupales de este grupo de mujeres desde la mirada el Desarrollo Humano como

campo interdisciplinar, sino implementarlo y recuperar la experiencia de la intervención.

4.5.1 Tema

El autocuidado desde la biofilia frente a la realización profesional en mujeres con cargos de jefatura.

4.5.2 El título de Intervención

Taller promotor del autocuidado en mujeres líderes con múltiples roles.

4.5.3 Justificación de la Intervención

La biofilia es una manera creativa que se inclina por el cuidado a las personas, y a los seres vivos, ayuda además con el equilibrio personal y ambiental. Para efectos de este Trabajo de Obtención de Grado (TOG), la biofilia hace referencia al vínculo entre la salud que proviene del autocuidado y la realización profesional de mujeres que han dedicado gran parte de su energía al crecimiento laboral, mismo que les ha costado el afrontar prejuicios sociales, culturales, incluso se podría decir que pandémicos, al resaltar la carga de responsabilidades que una mujer tiene aparte de cumplir con un rol laboral que le demanda un número significativo de responsabilidades que al mismo tiempo gestiona y resuelve. Esto a costa de un cansancio y descuido físico, emocional que les fue importante voltear a ver, pues lo viven solas desde la perspectiva que hay pocos espacios para mostrarse vulnerables sin ser cuestionadas.

Si bien, en cuanto a su realización profesional son un reflejo de mujeres fuertes, independientes, resolutivas, incluso referentes de grupos empresariales, que al reflexionar sobre su experiencia de cuidado propio y su sentido de vivir con pasión lo que hacen, es decir, desde la biofilia les resulta complejo reconocer el rumbo que puede tomar su vida con el ritmo que sostienen en su cotidianidad, dándose un evidente dilema en estas mujeres entre el cansancio y la alegría de vivir. Por lo que resultó valioso propiciar un espacio de escucha para ellas desde el Enfoque Centrado en las Personas y desde la mirada del campo del Desarrollo Humano.

4.5.4 Población

Mujeres ejecutivas entre 35 y 45 años que trabajan en puestos de alta dirección y que a su vez son esposas, madres o tienen personas bajo su cuidado.

4.5.5 Propósito de la intervención

Implementar un espacio de acompañamiento en mujeres con cargos de jefatura en empresas que omiten su autocuidado y debilitan la biofilia, en la modalidad de taller desde el Enfoque Centrado en las Personas para promover su desarrollo personal, profesional y resignificar con sentido y pasión.

4.5.6 Fundamentación del taller desde el Enfoque Centrado en las Personas

Una presencia vivencial significa intervenir desde la actitud, incluye acompañar con las capacidades y dificultades propias. Es confiar en la capacidad de la persona, escuchar activamente para crear vínculos, compartir y dar nombre a lo que sucede en la intervención, forma parte de entender el funcionamiento integral de la persona como organismo que si se percibe en un clima facilitador tiende al autodesarrollo (Barceló, 2012).

Lo más importante en la facilitación es la creación de un clima que sea seguro y libre en la manera de pensar y expresar en la que el cliente o paciente se viva completamente aceptado y comprendido. En otras palabras, es fundamental que, para conseguir este clima, el facilitador o la persona que facilita la ayuda interiorice una actitud de estar presente.

Rogers (1980) modela un sistema de facilitación que alude en tres actitudes primordiales para la intervención basadas en el Enfoque Centrado en la Persona: la escucha empática, la consideración positiva incondicional y la autenticidad o congruencia por parte del facilitador, además de las condiciones puestas en la interrelación.

Para Barceló (2012) la primera condición actitudinal de una relación promotora del potencial humano tiene que ver con la autenticidad, la sinceridad y la congruencia. Es mostrarse a sí mismo en la relación, sin esconderse detrás de una postura de experto, permite que exista una mayor posibilidad de que la persona facilitada crezca de manera constructiva y se muestre a sí misma más auténticamente. Es un proceso de desposeer roles. Esta actitud congruente es llevada hacia la experiencia, la conciencia y la comunicación.

La segunda condición resulta posible cuando se da la conexión entre la verbalización de la experiencia y la sensación que se ha hecho explícita en la persona, es decir; se vuelve perceptible su coherencia entre el lenguaje verbal y no verbal del facilitador, esto constituye la aceptación, el aprecio o la consideración positiva

incondicional de la persona facilitada. Se trata de estar dispuestos a aceptar que la persona facilitada puede experimentar y expresar sus propios sentimientos, mismos que no serán juzgados ni manipulados sino considerados como significativos.

La tercera condición facilitadora de la relación es la comprensión empática. Que se refiere a recoger los significados personales que experimenta en el momento a quien se acompaña y que se le da a conocer, lo que hace posible que emerja un clima de comunicación que anima la interacción y el encuentro.

Las tres condiciones se necesitan para alentar a la concientización desde el Enfoque Centrado en las Personas (ECPs), además de las tres actitudes que ya se mencionaron en un apartado anterior. Es decir, se requiere una sensibilización que conlleva a una experiencia reflexionada, “no se puede conocer realmente aquello con lo que no se está en contacto directamente” (Segrera, 2014, p.135).

4.5.7 Descripción de la intervención

La presente intervención se realizó en la modalidad de taller en siete sesiones sabatinas, con duración aproximada de 2 horas cada una para acompañar y escuchar la experiencia de mujeres con perfiles empresariales, con persona a su cargo, con multitareas, que tienen una gran capacidad de resolver situaciones, así como de guiar, sin dejar de lado sus responsabilidades hacia sus roles extralaborales en sus ámbitos interpersonales y familiares.

La estrategia de intervención tuvo la intención de que conocieran y compartieran nociones que aluden al amor a la vida, así como el autocuidado en perfiles gerenciales, directivos y empresariales. A lo largo del taller y trabajar estos temas con un poco de más profundidad, les permitió identificarse y apropiarse de una manera paulatina y participativa de los conceptos trabajados, se atendió desde la perspectiva de Ghiso (1999), el cual refiere que el taller no solo se trata de transmitir información, sino que es un requisito la creatividad para generar conocimiento nuevo que permita los quiebres, las transformaciones, las mutaciones y diferentes tipos de cambios, que hagan posible las nuevas formas de hacer ver, de compartir, de recuperar, hacer análisis y hacer sujetos de conocimiento y acción.

A su vez este espacio fue el medio por el cual fue posible la recuperación de experiencias, analizar las creencias o constructos que las han llevado a descuidarse o postergar su cuidado personal, a cuestionarse sobre su sentido y pasión por la vida

y cómo la viven. En otras palabras, un planteamiento de la percepción del marco de referencia hecho a mano, desde sus propias voces.

En el taller se promovieron momentos para expresar sus vivencias, así como material para reflexionar y considerar una serie de herramientas metodológicas que se implementaron para facilitar la apropiación de algún contenido cuando resultó pertinente compartirlo. La constitución de estos elementos, más las condiciones de los acuerdos, la creatividad para generar conocimiento nuevo, la motivación de las participantes contribuyó para que taller pudieran ejercer acción desde su propio contexto es a lo que Ghiso (1999) le llama taller como dispositivo.

Asumir el taller es hacerse cargo de los matices emocionales que se presentan durante el mismo, con colores de triunfo o frustración en los procesos de investigación grupal, que surgieron de aventuradas preguntas y construcciones de conocimiento sin el miedo a la contradicción, pues el trabajo de promover conciencia del tema en cuestión es marcar los argumentos en los que se incurren, Ghiso (1999). Por eso fue importante indagar antes de empezar un taller las expectativas, los miedos de las participantes y hasta las incertidumbres sobre la experiencia de compartir lo de cada una sin saber cómo puede ser recibido por el grupo, además del pantone de tonalidades emocionales que puede haber en juego. Justamente son las emociones a las que también se les prestó atención en la experiencia de cada una de estas mujeres que poco a poco compartieron su vulnerabilidad.

El esfuerzo por conseguir la construcción y posibles cambios en las mujeres y en sus prácticas de autocuidado, así como de su sentido hacia la biofilia se vio reflejada en lo que cada una expresaba con sus ideales, en propósitos, deseos y aspiraciones que surgieron de lo más profundo de sus emociones, que a su vez fue la dirección del proceso de investigación-acción-participativa.

También se plantearon una serie de acuerdos que sirvieron como guía de los límites para propiciar un espacio de escucha seguro y respetuoso, como la puntualidad, el escuchar con atención, evitar interrumpirse y cuidar que las aportaciones no fueran con juicio, lo que permitió que el grupo pudiera compartir su realidad, su sentir, su forma de comprender y actuar. A su vez, se les pidió su autorización con un consentimiento informado por escrito para grabar las sesiones, cuyo uso fue académico exclusivamente y atender a las condiciones éticas de confidencialidad al nombrarlas con seudónimos, con la finalidad de recuperar información de la intervención (Anexo 2).

4.5.8 Temáticas de las Sesiones de la Estrategia de Intervención

- Sesión 1: Bienvenida: Acuerdos. Inicio del contacto con mi naturaleza.
- Sesión 2. Origen de lo significativo. Vincularnos para reconocernos.
- Sesión 3: Compasión. ¿Existe el autocuidado en las súper mujeres?
- Sesión 4: Voz de la impostora vs Reconocimiento de mi propio potencial.
- Sesión 5: Gestión y solución de problemas vista desde la biofilia.
- Sesión 6: La importancia del balance en mis múltiples roles.
- Sesión 7: Hacia el cierre: Acompañada, libre y realizada.

La calendarización de las sesiones, así como las planeaciones de estas quedaron explicitadas en los apéndices C y D respectivamente.

Después de haber realizado la intervención, se identificaron los primeros hallazgos en esta intervención y el relato reflexivo en torno a la implicación personal que se tuvo al facilitar a la población participante y el aprendizaje en el acompañamiento de supervisión. Al conocer la propia experiencia como facilitadora algunos de los apartados se escribieron en primera persona. Cabe recordar también que por razones de confidencialidad se usaron pseudónimos como nombres de mujeres que han sido reconocidas en la historia por su temple y logros, así como con una S y con número respectivo para diferenciar en cuál sesión fue recuperada su participación.

Capítulo V Primeros Hallazgos, Relato Reflexivo de la Intervención

Desde la perspectiva del campo del Desarrollo Humano se busca promover el potencial de las personas, las organizaciones y los grupos al favorecer encuentros inter relacionales que permitan un esfuerzo encaminado a lograr una mejor expresión y un considerable uso funcional de los recursos internos de los involucrados (Rogers, 1961).

En esta intervención se construyó un espacio de escucha, en el cual, la aceptación positiva incondicional, la confianza y la autoexploración emocional fueran condiciones asequibles para observar qué sucede con el autocuidado y que le sucede a la biofilia, en una población muy exigente, competitiva, determinante y empoderada, por una

parte, y con muy poco permiso para mostrarse frágiles, incluso comprensivas con ellas mismas.

Este apartado cuenta con siete secciones: La primera es la del facilitador donde se describe lo que hice durante las sesiones del taller, lo que me sucedía al momento de intervenir a la población participante y lo que reflexioné en torno a las implicaciones con las integrantes. La segunda sección da cuenta de lo que les sucedió a las facilitadas, cuáles fueron sus narrativas durante las intervenciones y lo que les pasaba con las estrategias que se planearon para ellas. Se continuó en tercer lugar con la explicación sobre la facilitación y sus efectos al implementar algunas acciones. La cuarta sección relata un esbozo de la población, seguido por la quinta donde se habla del tema que predominó y se cierra con la sexta sección sobre los aportes que la supervisión tuvo para mejorar la facilitación.

5.1 Mi rol como Facilitadora en la Intervención

Para describir lo que me sucedió como facilitadora, así como las reflexiones y descubrimientos sobre mí misma, hago una metáfora basada en la experiencia de acampar en la naturaleza como aprendiz, para poder explicar de mejor manera cómo fue este trayecto personal durante la intervención.

Etapa 1: Preparar el equipo de campismo.

Una vez seleccionada y planeada la ruta para la travesía, con la preparación, el listado de herramientas útiles para estar seguras durante el camino y el mapa para llegar al lugar indicado junto con las interesadas en conectar con la naturaleza y con ellas mismas, descubrí que no sabía si mi experiencia, preparación y competencias eran suficientes para llevar la expedición.

Lo desafiante en las primeras intervenciones fue el juego de emociones que se manifestaron en mí: los nervios, mis inseguridades frente a mujeres tan preparadas, pero sobre todo el síndrome de la impostora (Cadoche y Montarlot, 2021), que se caracteriza por un conjunto de sentimientos de culpa por el éxito. Esto se debe a una lucha persistente en demostrar que debo ser la mejor al descartar los propios talentos y al menospreciar la propia capacidad. Estos sentimientos me hacían titubear al cuestionarme constantemente si había sido suficientemente buena, empática, comprensiva, capaz, auténtica y experta, por mencionar las más predominantes, pero sobre todo el miedo de que al acompañar las participantes identifican emociones que reflejaban mi fragilidad ante ellas.

Mi propósito en las tres primeras sesiones era un tanto ambicioso, quería que cada participante llegara a una experiencia cumbre, definida por Maslow, (2008) como aquella experiencia subjetiva de alto impacto emocional en la que la persona se siente en completa armonía consigo misma y experimenta un profundo bienestar, así como una fuerte sensación de felicidad. Además, validar que mi escucha fuera pertinente desde el campo del Desarrollo Humano que provee el crecimiento, y que especialmente reconocieran las participantes que valía la pena invertir su tiempo valioso y escaso dadas sus múltiples ocupaciones en el taller al que las había invitado, o dicho de otra manera a esta expedición de autocuidado desde la biofilia.

Etapa 2. La ruta de terrenos accidentados, picos y valles.

Encontré implicaciones profundas con la ironía o el humor como estrategia para evadir emociones que confrontaron mis heridas, que pusieron en evidencia mi inexperiencia frente a situaciones difíciles de sobrellevar. Entiéndase por implicación la percepción emocional distinguida desde la emoción experimentada en uno mismo con las experiencias de los otros, aquellos pensamientos vinculados con lo que a mí también me pasa al escuchar a los demás, aquello con lo que me siento identificada y mi reacción puede ser reconocida en el momento en que ocurre (Carretero, 2019).

En particular cuando los temas fueron sobre la pérdida, específicamente, la muerte de los hijos. Hablar de mi duelo como mamá de unas gemelitas que no se lograron porque trascendieron a los meses de haberse gestado fue liberador, pues no había hablado con un grupo de desconocidas sobre esto y justo esa oportunidad que me di de compartirlo generó una experiencia que me llevó a transitar con más calma por ese miedo a llorar para demostrarme que era fuerte y que el dolor me permitía no olvidarlas. Pude resignificar mi recuerdo de su muerte, con más paz al reconocer la pérdida más desde el amor, que desde el sufrimiento.

En este camino de picos y valles, me inquietaba ver a las participantes cansadas, exhaustas y llorar con intensidad por su cansancio o por lo pesada que llevaban su mochila, a veces surgía en mí la necesidad de cargarles su equipaje o de no ahondar el origen de su cansancio. Por otro lado, también me descubrí molesta por aquellas que no mostraban la reflexión que yo esperaba. Pero tenía claro que solo podía acompañarlas, sin intentar salvarlas o cambiarlas. Me costó trabajo entender que algunas no quisieran continuar el camino, ya que la asistencia era una medida autoimpuesta para determinar la calidad de mi intervención.

Respetar el proceso de cada participante ya sea para desistir como para asistir, con la actitud que cada una traía a la mano fue una enseñanza para mí que significó que persistir incluye querer renunciar, sentir un mal momento es parte de la conciencia de sobrepasar los desafíos, es la oportunidad de aceptar lo que siento y de continuar el camino que se recorre con la benevolencia de mi experiencia.

Etapa 3. La contemplación del paisaje en grupo.

Para las últimas sesiones me sucedió que el recorrido era más disfrutable, la exigencia que se hacía tan presente era más efímera con la confianza que practicaba cada sábado que tocaba la sesión del taller. Mi propósito de darles una “experiencia cumbre” había cambiado a acompañarlas de manera más presente y con cierta dosis de silencio, a comprenderlas y escucharlas en el espacio que las participantes elegían para llegar hasta donde cada una quería y/o podía, con las pausas necesarias para recobrar el aliento, la perspectiva y las fuerzas para continuar. Me sentí parte del grupo, sin ser la única responsable de que llegaran al final sanas y salvas.

Pude comprender en mí que la biofilia es diferente del perfeccionismo, me condujo a cuidarme, a voltearme a ver en los aciertos y en los tropiezos, a mantener recursos como el silencio para las voces impostoras que mermaban mi paz mental y a reconocermelo como parte de ese grupo de mujeres extraordinariamente vivas y apasionadas que descubren que la compasión interior y el contacto con la naturaleza interna implican mayores beneficios, que provienen de las relaciones con los otros, de los vínculos íntimos basados en el cuidado y confianza mutua (Tonon, 2003). Esas relaciones vivas que construí a lo largo del camino de esos 7 sábados fue la experiencia de biofilia más consciente que he vivido.

5.2 Facilitados ¿Cuál es su Narrativa de lo que les Pasó en el Taller?

Para Barceló (2003) los facilitados son integrantes que se agrupan con la intención de participar en una acción conjunta, se reúnen para algo y muy posiblemente su intención inicial se vea modificada a lo largo del proceso. Fue importante recuperar la narrativa de cada asistente, lo que les pasó con las dinámicas y preguntas planteadas como recursos para movilizar las sesiones y cuáles fueron las reacciones o emociones que manifestaron ante esa experiencia.

Se inscribieron 12 mujeres con trayectorias profesionales admirables, que desde la primera sesión denotaron su claridad, sus expectativas sobre el autocuidado, es decir, el de tener un espacio de desahogo para ellas, soltar el trabajo y retomar la

familia, reconocerse y lo que necesitaban para sentirse en un ambiente de confianza mediante la aceptación, la sinceridad, el respeto y la confidencialidad. No tardaron mucho en poder mostrar el cansancio que traían de cargar una gran mochila y de la prisa para que la experiencia del taller fuera una responsabilidad más ya cumplida. Al final del trayecto, culminaron 8 que transitaron de la razón y de a poco a la emoción, a veces muy necesitadas de compartir y otras temerosas de reconocer su sentir.

Sofía Ionesco: directora de pediatría del turno nocturno de una institución de salud. Edad, 45 años, esposa de médico internista, madre de 2 hijos. Su participación en la primera sesión fue atenta, muy participativa al momento de crear los acuerdos del grupo, incluso asentía en varias ocasiones aun cuando bostezaba seguido, seguramente por sus turnos nocturnos laborales, compartió que vivía con mucho estrés y entrar en contacto con la naturaleza era algo que disfrutaba.

En la sesión 2 al pedirles que compartieran algo significativo de sus vidas, con la intención de tejer vínculos y confianza para el grupo, ella se mostró renuente a compartir su historia de vida, su narrativa fue breve y concisa, cuando su voz se quebró un poco al hablar sutilmente de la pérdida de su papá y de su hermano se aclaraba la garganta y se desviaba a dar consejos, como si fuera su recurso para no detenerse en ese recuerdo. Reflexiono que quizá por su profesión le era muy natural dar sugerencias acerca de las maneras en que sus compañeras participantes podrían cuidarse. Por lo que se le invitó a pausar los consejos para hablar más de lo que a ella le sucedía. Sin embargo, sus respuestas cada vez fueron más cortantes y tal vez por eso fue de las primeras en dejar de asistir, su argumento fue que el taller no era para ella. Asistió a las 2 primeras sesiones.

Sonia Sotomayor: fundadora de una empresa de tecnología. Edad 40 años, esposa y madre de 3 hijos que cursan la primaria. Compartió su genuino enojo con su glándula tiroides al presentar nódulos de dudosa procedencia, tema que le generaba mucha ansiedad. Al principio del taller se consideraba una mujer que necesitaba controlar sobre todo su salud y la de sus hijos, pues le daba mucho miedo perderlos. Cree que sus hijos no ven todo el esfuerzo que hace para ser una mamá presente y así lo refiere en la sesión 3: "Siento que le doy muchísimo tiempo a mi familia y si algo no puedo darle, mi hijo me reclama y se le olvida todas las cosas que sí he hecho por él... queda a un lado todo lo que he hecho por toda la familia".

Desde la primera sesión se sintió en confianza para llorar con libertad, mencionó que llevaba años sin poder hacerlo y menos en compañía, así que, en lugar de evadir sus sentimientos, se permitió vivirlos por lo que resignificó su fuerza desde la vulnerabilidad al permitirse expresar y sentir. Descubrió que su voz interna o “voz impostora” como ella la nombró, era muy severa y constante todo el tiempo, misma que le drena de vida. Se dio cuenta que esas voces tan reprobatorias no son del todo tuyas y que puede trabajar en su proceso personal para restarles fuerza. Durante el taller compartió con el grupo que en el transcurso de la semana le tocó estar de panelista frente a una audiencia de 80 personas, pero justo antes de tomar la palabra afrontó una fuerte crisis de ansiedad, que le paralizó el cuerpo al ver a tantas personas en el público. Reconoció que la herramienta que aprendió en este proceso fue hablarse diferente, con compasión y junto con el control de su respiración le permitió proceder con el discurso como panelista.

Hacia el final del taller con esperanza y gratitud compartió que los nódulos en su tiroides habían desaparecido y que estaba en proceso de aprender a soltar lo que no puede controlar y sentirse acompañada durante este espacio le permitió sobrellevar la enfermedad de mejor manera.

Isadora Duncan: especialista en impuestos. Edad 44 años, esposa y madre de 3 hijos. Le costaba mucho trabajo hablar de ella, su discurso redundó frecuentemente en sus hijos, su trabajo, sus actividades en casa y en menor medida en su esposo. Hubo una dinámica de “rompe hielo”, donde cada participante leía una pregunta elegida al azar por ellas mismas, su pregunta fue ¿eres feliz?, misma que le fue muy complicado responder, decía estar agradecida con los hijos, la casa, la vida que tenía, su esposo, que le gustaba y disfrutaba su trabajo, pero con lágrimas en los ojos no pudo responder a dicha pregunta, por más vueltas que le dio. Desde la sesión uno, manifestó su sensibilidad y llorar al escuchar a las demás sobre sus duelos, al hablar ella de su soledad, de sus miedos y de sus dolores constantes de cabeza, mismos que cedieron en las meditaciones matutinas al aire libre que se hacían al iniciar cada sesión del taller.

Se prometió que este año lo enfocaría en cuidar de ella, de tener tiempo para reconocerse, en congruencia con eso, se inscribió a tomar el taller, pues quería descubrir qué la detiene a contactar con profundidad sobre lo que le da valor a su vida. En su proceso con el grupo se dio cuenta que bailar era una pasión que le truncaron en su juventud, que su voz interna le carga mucha culpa sobre todo si lo

que hace es para ella. En la actividad de la sesión 7, al tener que dibujar los roles que le daban realización, no pudo identificarlos. Por otro lado, agradeció el espacio de estar acompañada y sentirse tan identificada con las situaciones de las demás compañeras del taller.

Rigoberta Menchú: directora de pediatría de una institución de salud en turno matutino. Entre 40 y 45 años, esposa y madre de 3 hijos, uno en etapa adolescente y dos pequeños cuates. Se considera una mujer que ya cumplió sus sueños y se preguntaba continuamente ¿qué más sigue? Coincidentemente la pregunta que al azar eligió decía: ¿Cuáles son tus sueños? Al responder, se dio cuenta que estaba enfocada a vivir los sueños de sus hijos y en el taller confirmó que se encuentra aún en la búsqueda de los suyos.

Al ser pediatra tiene fuertes mandatos internos y sociales para no expresar sentimientos, sin embargo, en este espacio encontró la manera de manifestar todo el miedo con las situaciones de sus pacientes, y sobre todo en relación con el embarazo de sus cuates, no pudo manifestar dichos sentimientos por años, pues por ser médico pediatra, ella “tenía que” mostrarse confiada y así lo mencionó: “lloro porque ahora que te escucho conecto con el miedo que tenía al embarazarme de mis cuatitos, tenía mucho miedo, pero no podía decir nada porque yo soy la doctora, no quería transmitirles ese miedo a ellos” (S.2).

Aun cuando su participación en el taller fue corta, en la segunda sesión ya compartía cambios de autocuidado para ella, pues comenzaba a hacer ejercicio nuevamente. No pudo continuar con el taller, pues su mamá se puso delicada del corazón y tuvo que asumir el cuidado de ella.

Maryam Mirzakhani: directora de escuela federal a nivel secundaria. Edad 49 años, esposa y madre de 3 hijos, dos de ellos ya mayores de edad, el tercero falleció a los 8 meses de haber nacido y el enfocarse en su trabajo fue el ancla para poder salir avante de su pérdida. Después de 18 años decidió pausar lo relacionado con su bebé y prefirió bloquear el duelo para no sentir el dolor, a la vez construyó una barrera emocional con sus hijos que actualmente busca hacer a un lado.

Su manera de empatizar con las demás participantes, de permitirse mostrar su sensibilidad, fue compartir con palabras cuidadosas una situación similar o adversa a alguna integrante donde ya no coincidía con el autoconcepto de rudeza que refirió tener. Empero las demás participantes le reflejaron las cualidades que vieron en ella: su humanidad, su ternura al hablar y su entrega por servir o ayudar a los demás, al

grado de hacerla reflexionar de dónde viene esa etiqueta de rudeza, consideró la posibilidad de “cambiarse el chip” sobre ese pensamiento.

Al hablar en el taller, de cómo ella se alía con la biofilia en su rutina, compartió que lo que la hace sentir viva es el vínculo con su familia y sus amigos, se siente agradecida por una vida bien vivida y por el amor recibido. Concluyó que la biofilia le permitió sentirse fuerte y vulnerable, con ella, se reconoció con un entorno que la nutre de vida.

Nefertiti: directora de una escuela federal a nivel secundaria. Edad 44 años, viuda y madre de una hija. Su participación al principio era un tanto sarcástica al hablar de sus emociones o de contactar con la tristeza. Su marido murió en la pandemia por COVID-19 y desde el inicio, en el grupo fue clara al comunicar que esa pérdida ya la había superado, solía usar etiquetas muy fuertes tanto para referirse a ella como a sus compañeras, mismas que de vez en cuando matizaba con bromas, podría denotar el enojo que Nefertiti sentía por la falta de él. Entre las etiquetas que se asignó, la que más llamó la atención fue la “viuda negra” y posteriormente “la amante”, pero su mirada reflejaba tristeza y tal vez vergüenza ya que bajaba la mirada para hablar de ese tema en particular.

A lo largo de las sesiones su actitud se tornó de ser desafiante en las primeras a un tanto más afable y empática en las posteriores. Poco a poco se reconoció con emociones como la tristeza porque anhela encontrar una pareja, se dio cuenta de su miedo a la soledad, así como su necesidad de saberse indispensable para su hija. Tardó un poco en sentir pertenencia en el grupo, su actitud era desafiante, incluso en la sesión final confirmó: “al principio no estaba segura si iba a terminar este taller, pero después de la tercera sesión me daba emoción llegar a este espacio y verlas”. Un hallazgo relevante es que reconoció que las meditaciones del inicio de la sesión y algunas preguntas que se hicieron en el taller las replicó con su equipo de maestros y directores.

Eleanor Roosevelt: directora editorial de un periódico. Edad 44 años, esposa y madre de 2 hijas pequeñas. Su jornada laboral es vespertina, ya que termina una vez que ella autoriza que el periódico se imprima. Llegó al taller con la necesidad de encontrar un espacio de desahogo, pues su rutina estaba muy saturada de actividades por todos los roles que elegía, al punto de que aprovechaba el recorrido del trabajo a la casa para poder llorar en el carro si se sentía sobrepasada. Al inicio del taller compartió inquietudes existenciales sobre su verdadera esencia, no se

sentía feliz solo como mamá, o esposa, incluso imaginarse la posibilidad de salirse de su trabajo le generaba sensaciones de no haber hecho nada con su vida.

Sus problemas de salud se manifiestan en el estómago, la anemia, un cansancio crónico y en la inconformidad con su cuerpo, por eso es exigente con su cuidado. Al final del taller reflexionó que, si se cuida desde el amor y no desde la fobia a la enfermedad, sería menos extenuante. Conforme transcurrían los sábados, días del taller, logró verse en las demás participantes, de una forma más compasiva y vivió la experiencia de este espacio sin culpa. Se sintió con la capacidad de detener su incesante voz de insatisfacción que dice: “esa no es mi voz” repetir esta frase con frecuencia le generaba alivio.

Marta Vieira: empresaria y dueña de una compañía tecnológica que tiene junto con su esposo. Edad 35 años, mamá de 2 hijos pequeños. Decidió participar en el taller para conocerse, darse tiempo y practicar el autocuidado. Desde el inicio mostró apertura y confianza.

Se describió como una mujer intensa, dinámica, que a la vez quiere estar presente para sus hijos y para su empresa. Levantarse de madrugada para correr, la hace sentir viva, las cosas que le despiertan emociones fuertes también la llenan de vida. Escuchaba atentamente a las demás participantes, asentía, aportaba sus experiencias y sus heridas. Su reflexión final fue que la biofilia le recuerda que cada cosa que experimenta es porque está viva y le gustaría tomar cada situación como el aprendizaje que la vida le quiere enseñar.

Artemisia Gentileschi: directora de recursos humanos en una tequilera. Edad 40 años, divorciada, mamá de una pequeña que falleció al nacer. Asistió una sola vez, mencionó que por su trabajo se le complicó continuar. Compartió su experiencia de la pérdida de su bebé, con un discurso muy claro, que parecía memorizado, aun cuando sonreía al platicar, sus ojos se ponían vidriosos. Ya no hubo oportunidad de saber más de ella.

Ada Lovelace: directora de escuela secundaria. Edad 40 años, asistió 3 veces, sin compartir mucho de ella o su familia. No tiene hijos, a veces decía que por decisión y en otras que porque no pudo.

Empezó a abrirse con transparencia como describe Lietaer (1997) con comunicación explícita de sus percepciones conscientes, actitudes y sentimientos. Desde la primera sesión mostró en su narrativa que llevaba años en proceso psiquiátrico por depresiones e insomnio. Repetidas veces hablaba de cansancio por

cumplir expectativas de otros, entre ellos, su familia. Quería trabajar en dejar de preocuparse por la expectativa externa, es decir, ya no quería que los comentarios y opiniones de otros le afectara tanto su autoestima, porque estar en el cumplimiento constante de esas expectativas, era desgastante, además de que no le permitían sentirse aceptada por ella misma.

Grace Hopper: gerente de logística en una empresa internacional. Edad 42 años, esposa y madre de una hija en etapa adolescente. Llegó al taller con el propósito de volver a verse, pues quiere estar “bien” y saludable para su hija. Grace debido a que perdió a sus papás cuando era pequeña, tenía miedo de faltarle a su hija, y es lo que la motiva a cuidarse. También ha pasado por momentos delicados de salud, faltó a la primera sesión por un estudio de biopsia que le realizaron un día antes del inicio del taller. Durante su trayecto en el taller se sintió agradecida por dedicar tiempo a ella para hablar de lo que le duele, de sus emociones, lo referente a su salud, así como de escuchar sus maneras de hablarse internamente. Sus propias reflexiones le permitieron retomar nuevos hábitos con un enfoque de más fe hacia Dios y no desde el miedo de “faltarle” a su hija, como a ella le hicieron falta sus papás al quedar huérfana.

Margaret Thatcher: directora de impuestos de una empresa internacional. Edad 41 años, esposa y madre de 2 hijas en etapa adolescente. Toda su vida ha vivido a dieta por la inconformidad que siente con su cuerpo, y un juicio interno muy severo hacia sí misma. Compartió con sinceridad que ella solo siente que se alía con la biofilia los fines de semana que puede dedicarse tiempo a ella, a sus plantas y a sus mascotas, debido a que los demás días se reparte en todos sus roles para cumplir con ellos y pese a que tiene muchos, se adjudica más, sobre todo en dinámicas que tienen que ver con sus hijas, para que ellas vean en ella una presencia de calidad.

No se permite descansar, ni llorar, pues no le encuentra sentido. Se desvía al contactar con profundidad en el aspecto emocional. Ha librado situaciones de salud como el cáncer y ahora está en cambio de hábitos por su diabetes, pero reconoce que se cuida poco. Lo que le da sentido a su vida son los vínculos que construye en los roles de los que forma parte.

Las integrantes del grupo, cabe mencionar iniciaron con una expectativa de aprender nuevas herramientas para el autocuidado, se animaron a caminar poco a poco hacia su interior, reconocieron el trayecto construido y lo que eso había promovido en ellas, para observar con conciencia cómo se hablan y cómo se cuidan

o no, así como para discernir cómo cambiar, mejorar o mantenerse. De acuerdo con Rogers (1969, en Frick, 1971) cuanto más plenamente consciente la persona de lo que sucede en su interior en ese momento, su reacción frente a esa situación se vuelve lo más sana posible.

5.3 Facilitación: Pautas de acción, ¿Cómo se Facilita? ¿Cuál es el Efecto?

Al inicio fue fundamental establecer los acuerdos que favorecieron la construcción de confianza y espacio seguro, para ello, se pidió al grupo que respondieran a la pregunta “¿qué necesitas para sentir confianza?” A su vez, la facilitadora sugirió algunos para generar un ambiente respetuoso y sobre todo empático que se recordaban al inicio de cada sesión.

Después se les invitó a meditar para poder estar lo más presentes posibles, el 90 % de las meditaciones fueron en los jardines de las instalaciones donde se llevó a cabo el taller (ITESO). Estas eran guiadas para traer al presente la compasión que existía en ellas, la gratitud, el estado del cuerpo, la calma mental. Las últimas sesiones se les pidió que se tomaran de las manos y reconocieron que se facilitó más estar presentes y dejar en pausa sus pendientes por sentir contacto de las manos de sus compañeras.

Hubo momentos de mucho llanto, en los que se hizo silencio por parte de la facilitadora y las participantes, este acompañó con aceptación, incluso con empatía la intensidad de la expresión en dichos sentimientos.

Se utilizó la paráfrasis para describir la situación o la idea contenida, algunos reflejos para resaltar el contenido emocional, inclusive las recapitulaciones sintetizadas (Cormier y Cormier, 2000) fueron herramientas para facilitar a mujeres con escudos tan firmes que las resguarda de mostrarse conmovidas con ellas mismas, este efecto sólo fue posible en un ambiente que combinara el dinamismo con actividades que les permitieran moverse, sentirse activas, salir del salón, un llamado a la acción, para aprovechar la energía que es tan natural en ellas, sin dejar de estar presente la pausa de la compasión, para detenerlas con delicadeza a reflejarles su propia exigencia. También tuvieron lugar algunas confrontaciones que reflejaban las discrepancias entre el contenido de la narrativa verbal y la descripción de un comportamiento. Cormier y Cormier (2000) dice que deben emplearse con precaución para no generar una respuesta defensiva.

A partir de la sesión 4, la facilitación ya no solo era guiada por la facilitadora, el grupo era facilitador también, las participantes habían aprendido a reflejar, es decir nombrar a las emociones identificadas en su mensaje de manera directa (Cormier y Cormier, 1996, en Gómez, 2019). Se reconocían aquellas cosas positivas que observaban entre ellas, o preguntaban con interés para comprender lo que quería expresar la participante en turno. Como si la facilitación fuera más libre y no solo responsabilidad de una sola persona.

Todo esto se dio como consecuencia de un clima empático, pues gracias a la facilitación hubo sentido de valoración y aceptación como personas. Se sintieron escuchadas en su mayoría y sobre todo el espacio fue un gran espejo para verse a ellas mismas y ver su humanidad en el reflejo de la otra (Barret.Lennar 1988, en Vanaershot, 1997).

5.4 La Población Participante

Las participantes del grupo fueron mujeres exitosas profesionalmente, que están entregadas a cumplir sus roles de la manera más excelente posible sin descanso, hay ambición en sus planes porque les llena de satisfacción lograr metas y resolver problemas. Tienen una gran capacidad de ver el potencial en los demás, así como de comprender lo que les puede limitar a otros para desempeñarse. Sin embargo, esa comprensión y compasión no acostumbran a aplicarlas para ellas. Se reconocen con la presencia de voces internas que las critican y que no les permiten abrazarse, verse, reconocerse como personas. En este grupo y desde la mirada del campo del Desarrollo Humano fue posible que transitaran por un camino para escucharse en la otra y compadecerse mutuamente, incluso les permitió ejercitar mayor gentileza en su trato hacia con ellas.

Son generosas y serviciales, la construcción de vínculos da sentido a sus vidas porque las empodera para hacer grandes cosas por los demás; como si la biofilia y el sentido de pertenencia fueran de la mano. Cuando las personas establecen vínculos con otros sobre la base de la confianza y el cuidado, están deseosas de hacer el bien unos a otros y desarrollar un sentido de pertenencia.

Aunque conocen a muchas personas, por su posición laboral y por todas las actividades en las que están involucradas, se sienten solas cuando se trata de compartir sus emociones, su lado vulnerable, sus miedos y tristezas. Por ello pocas veces buscan contactar su sentir, no se dan permiso de mostrarse como necesitan,

para evitar el desmoronamiento de la expectativa externa que otros han idealizado sobre ellas. En otras palabras, pareciera que no hay manera de descansar de su autoexigencia.

Las mujeres líderes, con múltiples roles a la vez, no se priorizan respecto de su autocuidado, su energía vital no está destinada a darse vida a ellas mismas. Por lo que resulta fundamental la construcción de identidades femeninas, que establezcan límites personales y relacionales, de manera que su experiencia tenga como centro su propio ser, y parta de ahí, hacia el mundo (Lagarde, 2005 en Andrade, 2014).

5.5 Tema sobre el Autocuidado y la Biofilia

La biofilia y el cuidar, son actos inherentes a la vida, son el resultado de una construcción propia de cada situación, de promover, proteger y preservar la humanidad. Estos podrían usarse como herramientas para la realización profesional de la mujer, que promueva la inclinación natural para crear significado y congruencia para ella (Reyes, Jara y Merino, 2007, en Loza, 2020).

Por otro lado, el autocuidado tiene que ver con preguntarse cómo está el propio cuerpo, que trata de somatizar por las emociones contenidas, incluso darse tiempo de desahogar las emociones y distinguir las voces internas que atrofian su seguridad y su salud. Estas mujeres se descuidan y evitan su dolor que acumulan con el paso del tiempo, por tantos compromisos adquiridos. Esa evasión puede deberse a no tener permiso, acompañamiento, tiempo y espacio para afrontar sus emociones porque tuvieron que construir un molde para encajar en los roles que querían conquistar. Sin embargo, al trabajar con ellas a manera de acuerdos las tres actitudes que propone Rogers (1961), la comprensión empática, la aceptación incondicional y la congruencia pudieron experimentar la consciencia de cómo reaccionan frente a determinadas situaciones y reconocer lo valioso de liberar su tendencia actualizante hacia su autocuidado.

Si la biofilia está implicada en la construcción de vínculos (Fromm, 1975), entonces el autocuidado es el puente que permite construir el vínculo con ellas mismas y con los otros cuando se abandonan y descuidan.

5.6 El Acompañamiento desde la Supervisión

La supervisión es un espacio para que la facilitadora mediante un supervisor como mentor o guía, (Page y Wosket 1994 en Mearns y Thorne, 2003) pueda

aprender, practicar y mejorar formas de acompañar acompañándose (Bowen, 1968 en Mearns y Thorne, 2003).

Las aportaciones de la supervisión ofrecen un contexto en donde la facilitadora pudo darse cuenta de los propios procesos que ocurren en relación con el grupo que atiende y así permitir que exista una relación más congruente (Mearns y Thorne, 2003). Por eso mismo el propósito del supervisor es facilitar el desarrollo de la capacidad del facilitador, al explorar la experiencia del supervisado en cada sesión (Conradi 1996, en Mearns y Thorne, 2003).

Gracias a la supervisión fue posible ajustar en las sesiones posteriores las implicaciones u omisiones relevantes con las integrantes. Entre las aportaciones más cruciales se encontraron tres momentos. El primero al fungir como un espacio de preparación personal para dimensionar los miedos que me saboteaban como facilitadora al tener que abordar situaciones referentes a la pérdida de los hijos. Ya que ese duelo me tenía temerosa de poder perder la calma frente al grupo, precisamente originado por el fallecimiento de sus bebés en el pasado. El segundo, la implicación que existió con la ironía de una de las participantes que reflejó la evasión que presentaba la facilitadora de manera personal cuando no quería hablar de sus sentimientos. Como último momento crítico, fue la observación cuidadosa y puntual de la supervisora para señalarme la falta de comprensión hacia Ada porque sentí muy personales los juicios que esta participante expresaba al grupo.

El compromiso y la revisión meticulosa de la supervisora en la lectura de las fichas de sistematización, invitó a explorar más sobre los bloqueos ocurridos en el momento y de manera más experiencial en las clases, con respeto y empatía, sin ser maternalista (Mearns y Thorne, 2003). Además, me alentó a explorar con libertad qué me sucedía al facilitar. Sus reflexiones dirigían a centrarse en los detalles de lo planteado que quedó sin atender durante las intervenciones, convirtieron este ejercicio de ser supervisado a un encuentro de aprendizaje, ya que con la manera en que la supervisora presentaba los reflejos hacia mi rol de facilitadora, se convirtió a su vez en un modelaje para que pudiera implementarlos en la intervención.

5.7 Conclusiones Preliminares de la intervención

La experiencia de planear una intervención para que la investigación fuera con una acción participativa con impacto social fue un reto que confrontó con la propia implicación personal, los desafíos en el trayecto, así como lo encontrado desde el

proceso de la problematización que permitió construir un plan de intervención desde una metodología participativa para recuperar la experiencia de autocuidado desde la biofilia de la población participante.

La profundización y la facilitación en la intervención es una gran oportunidad de generar congruencia, primero en el facilitador y después en las participantes. El reflejo de sentimientos, la resonancia en las paráfrasis permitió que la biofilia y el autocuidado se experimentaran en cada sesión.

Planear sesiones, ajustar la manera de intervenir, trabajar implicaciones personales, fueron condiciones que le dieron sentido apasionante a cada sesión del taller. Fue prepararse para todo y aceptar de manera incondicional lo que la sabiduría del grupo iba a manifestar.

Se pudo experimentar el autocuidado desde la facilitadora al cuidar sus palabras hacia sus participantes, sus emociones presentes para poner en paréntesis cuando se requería y sobre todo en relación con la exigencia que alimentaba algunos juicios propios muy severos, mismos que en el transcurso de esta experiencia se lograron identificar, como el perfeccionismo, sin embargo, el sentido de biofilia que se vivió, lo que aportó en cada persona y la vida que transmitió en la intervención fue significativo.

También, sin el respaldo de una supervisión tan cercana, no hubiera sido posible tener la oportunidad de retomar y hasta conciliar ciertos bloqueos personales en este rol, de la misma manera se promovió la aceptación de ser aprendiz en este proceso de crecimiento propio y grupal.

La recopilación de primeros hallazgos abre la puerta para comenzar con la construcción de los resultados de la intervención con base en el análisis cualitativo de los datos, así como la teoría que dio sustento también a las reflexiones subjetivas, que permitieron además la construcción de categorías de análisis y subcategorías.

Capítulo VI Resultados de la Intervención

Esta etapa está definida por tres fases interrelacionadas: la reducción de datos, en la cual se hacen separaciones de unidades, síntesis, se identifica, clasifica y se categoriza la información, la tercera es la disposición y transformación de datos y la tercera es la obtención de resultados y conclusiones (Rodríguez et al., 2005).

Así, el análisis de los datos cualitativos representa el esfuerzo de reunir las experiencias, de recoger lo recuperado en la investigación o intervención. De tejer las

historias de la población, así como la estructura de las interpretaciones son parte de la propuesta metodológica. Se busca respetar el equilibrio entre lo subjetivo del investigador, así como del investigado y lo objetivo de la teoría. No tiene la intención de llegar a la verdad absoluta, pero sí contiene planteamientos flexibles sin desviarse del rigor metodológico, para cuidar que las afirmaciones no se alejen de las evidencias (Gómez, 2002).

También desde la perspectiva fenomenológica se ofrece la confianza de adentrarse en el mundo de las personas para identificar y darle significado a las condiciones y las experiencias que viven. Poder recopilar el significado a partir de la percepción solo se consigue con empatía, escucha, comprensión y aceptación de la relación entre las personas que interactuaron en la investigación. Es oportuno limitarse a las situaciones directamente vinculadas con el conocimiento o experiencia de las personas, para garantizar la comprensión de los resultados.

Una vez que se tiene todo el trabajo de campo de la investigación se pasa a la descripción de las categorías de análisis que consiste en que la información se clasifique en partes o paquetes donde se buscan constantes como unidades de sentido de la información, las cuales comparten una misma idea, es decir, toda la evidencia del universo recopilado por el investigador se agrupa según las repeticiones de los datos en el discurso para tener una comprensión clara que permita además la construcción de subcategorías, como elementos más pequeños que se vinculan a un tema conceptual con las interpretaciones que tienen relación (Mejía, 2011).

Por último, se pasa a la escritura de las categorías de análisis y subcategorías con las reflexiones que van acompañadas de evidencia empírica, así como del fundamento teórico que refuerza la interpretación (Gómez, 2002).

A continuación, se mencionan las categorías de análisis y subcategorías identificadas.

Tabla 2

Categorías de Análisis y Subcategorías

Categoría 1. El autocuidado, desde el autoconocimiento, la compasión y la aceptación.	1.1 El Autoconocimiento me Ayuda a Mirar mis Necesidades y mi Potencial.
	1.2 El Autocuidado Compasivo y Comprensivo
	1.3 La paradoja de la aceptación para cambiar mi autocuidado.
Categoría 2. Biofilia: La Pasión de Vivir y Compartir.	2.1 Lo que me Nutre es Construir Experiencias de Crecimiento.
	2.2 ¿Vivimos para hacer o vivimos para ser?
	2.3 Estar Presente, una Decisión con Biofilia
Categoría 3. Realización, el poder de sentirse vivas.	3.1 ¿Hay Realización sin Biofilia?
	3.2 ¿Ser la Mejor o Disfrutar lo que Haces?
	3.3 La Realización es ¿Cuantitativa o Cualitativa?

Categoría 1. El Autocuidado, desde el Autoconocimiento, la Compasión y la Aceptación

En esta categoría se abordan los elementos que predominaron en la experiencia de estas mujeres que cuidan de manera fina y detallada sus responsabilidades laborales, sus seres queridos, sus promesas hacia otros y sobre todo su repartición del tiempo. Conforme se hace más presente el autoconocimiento, dan cuenta de su compasión para verse humanas y valiosamente imperfectas, así como la aceptación de sus límites, que les permite transitar hacia un autocuidado más consciente que promueve la congruencia para ellas mismas.

Subcategoría 1.1. El Autoconocimiento me Ayuda a Mirar mis Necesidades y mi Potencial

Es en esta subcategoría que se promueve el autoconocimiento como herramienta para distinguir las necesidades personales que cada mujer tiene, desde el tipo de cuidado que necesita su cuerpo, su mente y sus emociones, hasta las voces severas que se presentan incesantemente cuando están frente a desafíos que les despiertan inseguridades, miedos y ansiedad. En la medida que ellas hacen consciente su potencial y el cuidado que su salud física y emocional amerita, les es más fácil pasar a la acción por convicción, más que por obligación autoimpuesta.

La mayoría de estas mujeres se hablan a sí mismas muy fuerte, con palabras severas, con tono de exigencia. Se dan cuenta que cuidan más la manera en cómo le hablan a los demás, para alentarlos, que cómo se tratan así mismas. Tal como lo dice Ada en la sesión 4 “Yo soy buena para decirle a los demás en qué son buenas, pero yo me juzgo muy fuerte, me castigo emocionalmente”. Pareciera que no es tan viable expresar y validar lo que necesitan, así como lo comparte Sonia en la sesión 3 “Me siento muy frustrada, y puede ser un pen*****, pero ya es mucho lo que estoy cargando, lo bueno no se ve”. Y cuando se les invita a escucharse con atención y consciencia la mayoría siente pena por tratarse con cierta rudeza, justo como lo dice Nefertiti en la sesión 3 “Me dio risa escucharme y me dio pena también”.

Loza (2020) sugiere que es necesario que las mujeres realicen sus propios cuidados desde reconocer sus necesidades físicas, mentales, de hacer un trabajo de reflexión interior que ayude a saber cómo cuidar de sí mismas y de los demás sin descuidar su propio cuidado. También explica que el desarrollo personal, el entendimiento del autoconcepto, el autocontrol, autoaceptación y resiliencia son condiciones necesarias para que surja el autocuidado (García 2004, en Loza 2020).

La mayoría de estas mujeres no tiene tan apropiado el autocuidado, ni de fácil acceso un espacio para concientizar sus necesidades, tienen sentimientos profundos guardados por mucho tiempo, mismos que se entremezclan, por eso para ellas el llanto es la manifestación física para liberarlos, aun cuando les cuesta trabajo identificar si viene desde el miedo, la tristeza, la angustia, la ansiedad o el cansancio. No se dan el permiso de equivocarse, de enfermarse, de aceptarse con sus limitaciones humanas, porque la competencia y su constante comparación con otros no les permite detenerse a escucharse o celebrar sus logros. Invalidan sus experiencias si no son tan retadoras o inspiradoras como las situaciones que

escuchan de las demás. Y esa falta de validación se refleja en lo que perciben de sus hijos, pareja o equipo de trabajo al no poder estar tan presentes para ellos:

“Te divides en mucho, das demasiado y no se valora” (Sonia, S.4).

“Me siento sumamente estresada por este papel que asumí de ser miembro de la mesa directiva...Mi trabajo me tiene con una sensación de que no estoy cumpliendo como debería o que no voy a saber cómo responder ante las demandas que se me hacen en el trabajo por este cansancio con el que llego a trabajar ya” (Margaret, S.4).

“A veces lloro en el carro, manejando en el trayecto de mi trabajo a mi casa” (Eleanor, S.1).

“Nos sentimos inseguras porque no sabemos para qué somos buenas, la inseguridad viene de no reconocer lo que sí sabes hacer” (Marta, S.1).

Para esto Lowen (1979 en Loza 2020) dice que, si la persona vive situaciones de estrés en su trabajo, sin clarificar lo que realmente experimenta, se debe a que no tiene identificadas las emociones que sobresalen y al reprimirlas con la intención de sostener su fortaleza en el día a día, se construye un bloqueo cada que hay un conflicto. Por eso Dychtwald, (1980) señala que para que las mujeres lleven a cabo su autocuidado, necesitan conocer su libertad de ejercerlo y replicar la armonía con su cuerpo-mente.

Subcategoría 1.2 El Autocuidado Compasivo y Comprensivo

Esta subcategoría presenta la compasión como la oportunidad de mirarse con amabilidad ante su autoexigencia y nivel de perfección. Se parte del reconocimiento en que estas mujeres dicen no incluir para ellas el regalo de perdonarse por sus fallas, por la culpa que, como madres sienten por no estar presentes con sus hijos o por poner límites a las expectativas de los otros hacia ellas, pero cuando se permiten ser compasivas con ellas mismas encuentran valioso atender su propio cuidado y el de los demás.

Ninguna de las participantes mostró compasión para ellas mismas, pero sí para los otros, aun cuando expresaron que equivocarse es de humanos, pero esa bondad no está disponible para ellas, si no resuelven en tiempo y forma, como lo expresó Sofía en la sesión 1: “no puedo fallar”, a lo que Eleanor reflexiona en esa misma sesión “no nos permitimos ser vulnerables con nosotras mismas”, entonces cargan con culpas cada vez que se dan oportunidades para autocuidarse tal como lo comparte Isadora en la sesión 4: “me siento egoísta cuando pienso en mí, si decido

descansar un poco... en cuanto me recuesto pienso en todo lo que tengo que hacer y la culpa me levanta, si voy al baile me regaño ¿Por qué fui a las clases de baile? cuando sabía que tenía trabajo por hacer.”

La mujer ha aumentado su participación en la sociedad, en el ámbito cultural, profesional, académico a parte del familiar, por eso los diferentes roles y compromisos que debe atender le absorben todo el tiempo, se centra en atender y comprender las necesidades de hijos, pareja, clientes, es por ello por lo que sus anhelos de descanso propician vergüenza, así como desdicha al fallar (Mearns y Thorne, 2003 en Saldaña, 2017).

Por otro lado, Wheeler (2023) dice que dos cosas que parecen opuestas pueden ser ciertas al mismo tiempo, sugiere reencuadrar la polaridad del blanco y negro si se trata de practicar la comprensión tan bien como se aplica para los demás, con frases más compasivas como “eres importante y no puedes hacerlo todo”. “Das lo mejor de ti en el trabajo y el mundo no se derrumbará si no revisas tus correos electrónicos por la noche” y “cuidas a los demás y necesitas recargar energías” (p.37). Estos matices de gentileza para sí mismas de manera genuina les restarían carga a la culpa por no haberlo hecho mejor.

Existe una voz interna que es incesante en la mente de estas mujeres, les cuenta historias que les amedrenta su autoconcepto y desdibuja la oportunidad de perdonarse, verse reales, sin comprender a profundidad el origen de esas voces y qué las detonan. Las sesiones 2 y 6 muestran lo crudo de sus propios discursos:

“¡No me gusta decir: pobre de mí! ...En todas las fotos me sentía gorda y ahora que estoy en un peso que nunca había tenido en la vida sigo sin gustarme... Siempre que veo mis fotos identifico mi sentimiento de insatisfacción conmigo” (Ada, S.2).

“¡Hay una voz que me tortura durante el proceso de alguna meta!” (Sonia, S.6).

“Esta locura me tiene cansada, siempre estoy cansada, tengo cansancio celular” (Isadora, S.6).

“¡Ya ven que les digo que soy muy ruda, a veces me toca ser la vieja bruja, sé que algunos lo dicen cuando no estoy!” (Maryam, S.6).

Greenwood (2022), considera que es importante identificar el origen de la contaminación emocional derivada de pensamientos críticos en demasía, “¿estos pensamientos son crónicos, episódicos o evento único?, ¿están relacionados con el

trabajo o se limitan a su vida personal?” (p.3). Estas interrogantes tienen la finalidad de identificar el origen de estos juicios tan presentes y reconocerlos cuando aparecen.

Cadoche y Montarlot (2020) le ponen nombre a esta voz al llamarla “síndrome de la impostora”, mismo que lo sufren las que tienen cierto éxito, con una posición importante en empresas, pero que no se creen merecedoras de lo que han conseguido, presentan miedo dominante a decepcionar, miden sus capacidades por el número de funciones que asume con la necesidad de brillar en todos sus roles, con eso cargan una gran vergüenza si no cumplen con una de sus responsabilidades.

Barceló (2012) propone las actitudes básicas rogerianas útiles para tratar la falta de confianza en las personas que se juzgan constantemente, con la aceptación, empatía y genuinidad es posible ayudarlas a reflexionar la complejidad de lo que les sucede e inspirarlas a que confíen en ella mismas, inclusive hasta puedan desposeer algunos roles que no le permiten sentirse apreciadas.

Subcategoría 1.3 La Paradoja de la Aceptación para Cambiar mi Autocuidado

La presente subcategoría da cuenta de la paradójica herramienta de la aceptación, para permitir el cambio en el autocuidado de estas mujeres, que se sienten constantemente en competencia con ellas mismas y con los demás, sobre todo en el ámbito laboral, reconocen que es necesario brindarse cuidados, pero les resulta difícil encontrar el momento para hacerlo. Sin embargo, conforme trabajaban en su aceptación, su autocuidado se hace más consciente, en lugar de forzoso. Así lo expresó Sonia en la sesión 7:

“Pasé del concepto de Autocuidado a la acción, el autocuidado no salía ni en terapia, mi terapeuta me decía, tienes que darte espacios para ti y no me nacía. En estas 7 sesiones sí pasé a la acción porque no lo hice sola, me cambió el chip para yo poder encontrar espacios de autocuidado.”

Por otro lado, algunas compartieron que les cuesta trabajo retomar su autocuidado, porque no se dan el tiempo o se auto sabotean, pues cuidar a otros es algo muy importante y natural en ellas, así lo mencionaron:

“...en el cuidado de mí... O sea, es como si no fuese capaz, ... creo que ahí como que no lo estoy invirtiendo tanto... Este... sí, me gustaría (duda un poco) ... O sea... Invertir ahí, pero... ¿y luego los otros?” (Isadora, S.2).

“¿Qué me falta para accionar, si tengo años en mi autoconocimiento? ...También me ha pasado eso. Así como... voy, así como en la montaña rusa donde digo, ¡ya no puedo

más! y luego digo: Naa, todo está bien... puedo con ello y me adapto a los tiempos.” (Eleanor, S.3).

“Yo este año me había prometido tener tiempo para mí y por eso tomé el taller, ahora voy a extrañar mi espacio, porque no lo sentía como una obligación más” (Marta, S.7)

“Vivo mucho estrés, trabajo en la noche, medio se acostumbra uno a trabajar de noche” (Sofía, S1).

Kepner (1992) refiere que “sin una sensación clara de nosotras mismas y del entorno, perdemos nuestra base en el mundo” (p.95). Dicho sea de paso, estas mujeres que viven la celeridad del día, parece que están acostumbradas a postergar las sensaciones experimentadas por la escasez de tiempo, por priorizar el bienestar de los que cuidan o porque lo han hecho por tanto tiempo que ya no saben cómo reconocer lo que sienten y requieren para su propio cuidado.

Conforme ellas empezaron a crear intimidad en el grupo, con confianza e interés natural por las demás, las penas, angustias y satisfacciones de las otras, comenzaron a sentirse y sensibilizarse con más sinceridad. Ya no eran mujeres únicamente que se mostraban racionales. En palabras de Dytchwald (1980) surge una nueva clase de personas en ellas con la unidad consciente de que son cuerpo y mente, que, junto con las relaciones cercanas y amables entre el grupo, es posible intencionar la mirada hacia el trabajo del cuidado propio.

La obligación, el deber ser, la autoexigencia y sobre todo las expectativas propias y externas, tan presente en la realidad compleja de ellas les hacía creer que una vez que logran tener estas áreas en armonía, estarían en posibilidad experimentar salud emocional, satisfacción, paz, sentirse vivas y mejor.

“Estamos en la búsqueda de qué nos falta para poder ser la persona que esperamos” (Marta, S.1).

“Creo que sí hay que buscar más, pero hay que reconocer lo que ya logramos” (Maryam, S.1)

“Si la instrucción hubiera sido escribáse una carta a ustedes mismas, habría cierta gratitud, pero más cosas a mejorar o deseos, o tal vez caprichos que me gustaría que pasaran en mí” (Eleanor, S.7).

“Es que literal me enfoqué en desvivirme de amor en la carta y recibirlo fue muy muy lindo, porque nunca me hablo así” (Marta, S.7).

“Reconozco que, si yo no estoy bien, no puedo ser y dar” (Margaret, S.7).

Rogers (1977) menciona que a menudo las personas se encuentran en guerra consigo mismas y eso puede volverlas auto derrotistas al grado de vivir como en una psicosis, infelices y divididas. Esta dicotomía se da al perder la habilidad de enfocar la atención consciente. En este caso, todas las mujeres se esfuerzan conscientemente para poder lograr una meta como el autocuidado, pero sus intenciones están en oposición, como si estuvieran en conflicto entre el deber y el querer.

Donde aceptarse implica mirarse con aprecio, para confiar en las propias capacidades y también en el potencial personal inherente Barceló (2012). Es decir, cuanto mayor sea la congruencia en ellas y en sus experiencias el autocuidado se pronuncia orgánicamente, sin formularse como una imposición “me tengo que cuidar”, justo como todas lo expresaron al inicio de la intervención. Es Kepner (1992) quien reiteró que “donde el cuerpo no es sentido, se disminuye el ser” (p.105). No hay manera de trabajar en un autocuidado consciente sin aceptar el amor y la pasión por la propia vida. La manera de nutrir, cuidar y descansar el cuerpo, el espíritu, la mente, son indicadores de mostrar una incondicionalidad amorosa hacia sí mismo.

Categoría 2: Biofilia: La Pasión de Vivir y Compartir

En esta categoría se habla sobre la biofilia desde la mirada de mujeres particularmente en el ámbito laboral con cargos que les implica importantes responsabilidades bajo su gestión, comparten su tiempo, recursos y energía en un intercambio con los otros que les han permitido crear vínculos de confianza y cuidado y les recuerdan que lo que hacen con y para los demás les despierta pasión por vivir.

Subcategoría 2.1 Lo que me Nutre es Construir Experiencias de Crecimiento

En esta subcategoría se aborda cómo en estas mujeres existe un constante desafío por superarse y resolver problemas de manera eficiente y lo nutritivo que les resulta tener y crear experiencias que generen crecimiento en y junto con los otros, ya que esto les proporciona un empuje hacia la vida con sabor a logro.

Evolución es una palabra muy constante en ellas, desafiarse, superarse, resolver problemas y solucionar cuestiones complicadas les brinda biofilia. Sin embargo, no buscan desarrollarse solas, se preocupan por que esas experiencias estén disponibles para las personas cercanas a ellas; llámese hijos, pareja, amigos, colaboradores, que los impulsan también de manera constructiva a continuar en

constante crecimiento, inspirados por los recursos y estrategias que estas mujeres puedan compartir y complementarles en este camino llamado vida. Como lo compartieron en la sesión 6 Martha, Maryam y Eleanor.

“Construir nuevas relaciones me hace sentir viva totalmente... Se puede caer el mundo, pero estoy con mis hijos, jugando con ellos, digo: ¡esta es la vida, este juego brusco que tengo con ellos, es vida! ...Hacerlo de manera grupal y decir aquí estamos muchos que tenemos algo en común sea en conciertos o corriendo carreras, aquí somos tantas mil personas que nos gusta lo mismo... Es ahí cuando digo, esto tiene que ser la vida y no hay de otra... cuando estás compartiendo, que más importante que eso... Las cosas que despiertan emociones fuertes en mí es lo que me hace sentir viva.” (Marta)

“He estado en varias escuelas y ahora que fue mi fiesta de 50 años, ver la construcción y conservación de mi vínculo con los maestros durante estos años me hizo sentir plena... La familia y los amigos es lo que a mí me mantiene viva... “En el trabajo siento que soy constructiva porque por el puesto que tenemos somos los menos queridos, me gusta ser modelo o referencia para el equipo y para los alumnos” (Maryam).

“Me siento plena de ver así mi casa (ordenada) y decir es mi casa, es mi éxito, me siento a gusto viviendo ahí ... Yo siento que estoy naturalmente haciéndole la vida a mis hijas, ¡dale dale!, ¡crece, déjame educarte!, con eso las estoy ayudando a crecer” (Eleanor).

Fromm (1974, en Schultz, 2018) habla de la necesidad para obtener como único propósito de extraordinario valor la expresión, el crecimiento de la vida humana. En el caso de las participantes, al ser activas se enriquecen y se motivan junto con el proceso de los otros, ya que al satisfacer las necesidades de sus expectativas y compartir sus experiencias ellas se vivifican. Ya que son las relaciones interpersonales el lugar idóneo que ayuda al crecimiento de las personas Barceló (2003).

Por su parte Frick (1971) parafrasea a Rogers sobre aprovechar el potencial, dice que, si no se desarrolla este en las personas, su manera de vivir es como si se estuviera en estado vegetativo, pues el esfuerzo, el compromiso son senderos que guían para convertirse en alguien vivo y productivo.

También en esta subcategoría se identifica el valor que le otorgan estas mujeres a la posibilidad de construir vínculos de confianza y cuidado con sus familias, equipos de trabajo, amigos. Su sentido de vida despierta cuando hay algo que les permite construir una esperanza, un cambio, un lazo afectivo con más personas. Reconocen

la necesidad de cercanía para compartir, sentirse escuchadas y aceptadas, así como crear relaciones interpersonales duraderas que les genere sentido y pasión en lo vivido. Tal como lo compartieron Eleanor y Sonia en la sesión 6:

“Siento que hay cositas en el día, mini reconocimientos como: ¡mamá te quedó rica la comida!, saludar como reina de la primavera saludando a todo mundo en la escuela de mis hijas... y no hago conciencia de eso día a día. Son cosas que cotidianamente me hacen sentir bien” ... “La biofilia me da satisfacción, sé que me falta equilibrio, pero soy yo quién me lleno la agenda para estar al cuidado de muchas cosas y ahora me doy cuenta de que, así puedo llegar a ser recordada que viví con alegría” (Eleanor).

“Tener una charla filosófica con alguien, sin resolver el hilo negro, pero conectando me hace sentir viva. Pienso que estamos ávidos de ser comprendidos, de platicar de cosas profundas, con esa actitud de interiorizar, escuchar y aceptar lo que el otro tiene para compartir.” (Sonia).

Es Rogers (2020) quien reconoce que la persona es la que elige y la que determina el valor de una experiencia, es decir, cuando las mujeres son capaces de validarla se vuelven enriquecedoras para ellas. Por su parte Jourard & Landsman, (1987) sostienen que en las experiencias las personas desarrollan una comunicación libre y congruente que les permite transitar hacia su propio crecimiento, ya que existe una vinculación constructiva en torno a temas personales o sociales, donde se nutre el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Barceló (2003) puntualiza la importancia sobre la comunidad, refiere que no es posible existir aisladamente como personas, pues al ser seres sociales, es necesario la relación y la convivencia en sociedad, para formar parte de grupos de personas con los que se puede realizar proyectos vitales y crecer juntos.

Subcategoría 2.2 ¿Vivimos para Hacer o Vivimos para Ser?

En esta subcategoría se hablaba de las diversas actividades que tienen estas mujeres, de los sentimientos y responsabilidades que poseen, se preguntan: ¿quién soy sin todos mis roles? Cuando se desprenden de situaciones cuantificables, las habita un silencio que les resulta incómodo por la ausencia de respuesta. Pues no lograban verse si no están en continuo movimiento.

La mayoría de las participantes tienen conocimiento de lo que necesitan para sentirse bien, sentirse vivas, como es el caso de Margaret que en la sesión 5 compartió su claridad en la cantidad de cosas que necesita. “El pedacito de el tiempo

que tengo es para mí, lo demás es para ver cómo puedo hacer sentir mejor a mis hijas... Siempre estoy pensando en cómo le voy a dar felicidad a ellas, yo creo que su felicidad es mi felicidad también.”, o Nefertiti que en la sesión 2 expresó la necesidad por su hija: “me da vida la necesidad que creo que tiene mi hija de mí”, también Sonia expuso en la sesión 3 el miedo que le da perder lo que tiene “yo sí estoy apegada a cosas, sobre todo a personas y tengo mucho miedo de perderlos”.

Dos de ellas mencionaron con la voz entrecortada y lágrimas en los ojos, la palabra vacío aun cuando se supondría lo tiene todo:

“Tengo a mis hijos, mi esposo, mi trabajo, pero algo me falta, pero no sé qué es” (Isadora, S.2).

“No me siento feliz, me pregunto ¿quién soy yo?, ¿solo soy mamá?, ¿solo soy esposa?, ¿no soy mi esposo! y no quiere ser solo eso. (Eleanor, S.2) ... Muchas veces me siento muy plena, pero otras veces digo ¿qué más? Quiero sentirme plena por mí misma, porque todos ellos en algún momento se van a ir” (Eleanor, S.4).

Maslow (2019) explica que la adaptación del mundo real divide a la persona. Lo que significa que la persona da la espalda a muchas cosas de su interior porque las percibe peligrosas, pero al hacerlo pierde la fuente de su alegría, su capacidad de amar, de jugar, de reír y hasta de crear. Las mujeres con cargos tan importantes han encontrado que no les queda otra que asumirse para los demás y para sí mismas como “súper mujeres”, como forma de sobrevivencia, en una cultura empresarial y capitalista que enlista lo que hay que tener para una buena vida (Barrera, 2001, P.76). Aunque ello les implique no verse a sí mismas si se les quita todo lo que tienen y lo que dan.

Si bien puede sonar filosófico el planteamiento de esta subcategoría, es verdad que a las mujeres en cuestión les gustaría ser recordadas en relación con sus logros y cualidades. Justo como cada una expresó en la sesión 6 cuando se les pidió como parte de una actividad que escribieran su propio epitafio, no pudieron dejar de lado sus roles, lo construido, situación que las hizo reflexionar sobre su manera de demostrar cariño y alegría es con el hacer y dar, más que el estar y ser, y así lo describieron:

“Mujer maravillosa, excelente madre y compañera” (Margaret).

“Ella que tomó todo lo que la vida le ofreció, ella que amó sin medida, ella que compartió lo que tomó de la vida.” (Nefertiti).

Alegre y entusiasta, siempre responsable y trabajadora. (Isadora).

“Yo soy cero cariñosa, entre semana, como mamá estoy carrereándolas para alcanzar a todas las actividades, no me tomo un espacio para decirle a mis hijas, te amo, te quiero, ven te voy a apapachar... mi tendencia es ser ruda, todo mundo me conoce como ruda” (Margaret).

“Me identifico con ustedes en relación con los niños, no soy muy cariñosa, me gustaría poder jugar con ellos” (Sonia).

Lo más bello que hay en la vida es exteriorizar las fuerzas internas como es el caso del amor sin fin, el amor que desempeña el rol de ser y no el de consumir, poder compartir las propias capacidades sin fin alguno. Pero un amor así desaparece en una cultura dirigida a fines exteriores, al éxito, a la producción y al consumo, por eso es tan poco posible el amor a la vida dice Schultz (2018).

Santas (2014) explica que cuando las personas tienen una relación personal de amistad basada en el respeto o en el amor, están deseosas de hacerles el bien pues eso es una señal de virtuosidad. De esta manera el realizar múltiples roles es una manifestación virtuosa de lo que son estas mujeres.

Subcategoría 2.3 Estar Presente, una Decisión con Biofilia

En esta subcategoría se habla de reconocer su decisión de vivir el presente, que les permite valorar y sentir la vida al identificar lo que interiormente les sucede, ya que realizan un esfuerzo sostenido por organizar su tiempo personal y laboral ante posibilidad de elegir donde estar sin tratar de atormentarse por lo que dejan de hacer, ahí es donde encuentran el desafío.

El gran reto para la mayoría de las participantes fue trabajar de manera constante en un ejercicio de discernimiento para estar presentes lo más integradamente posible, procuraban evitar estar disgregadas por los pendientes, la culpa y sensaciones entre la mente y el cuerpo. Sin embargo, semana a semana durante las 7 sesiones del taller, fue importante realizar una meditación guiada, lo que les ayudó a reconocer que les es más fácil incluso disfrutable estar presentes, cuando deciden, que las veces que se les impone.

En la sesión 2 algunas compartieron sobre el desafío de estar presente, en la teoría saben que a mayor consciencia más armonía entre lo que se piensa, se hace y se quiere llegar a ser, pero en el experimentar la vida día a día su realidad es otra. Sonia comparte cómo valida sus emociones sin evasión. “Me dan crisis de ansiedad y siento que me voy a morir, pero ahora las permito estar, aunque sean tan terribles”. O Rigoberta al darse cuenta de que los sueños que quería vivir eran los sueños esperados de sus hijos:

“Quiero envejecer como una persona integrada, como una sola con su cuerpo... Ups qué difícil, ... no sé qué sigue, me di cuenta de que estoy viviendo el sueño de mis hijos, pero nooo, ahora quiero formar mis propios sueños. Sin que estén influenciados...”

Ellas reiteran el poder de decidir, sin importar si la experiencia es favorable, desafiante o aterradora. Pero lo hacen desde la consciencia, Kepner (1992) al respecto refiere que las sensaciones que percibe el cuerpo son un ancla para afianzarnos en la realidad.

“Me fue más fácil tener la mente enfocada en la meditación porque sentí el movimiento y calor de las manos de mis compañeras” (Eleanor, S.6).

Por otro lado, también algunas bloquean sus emociones, con pensamientos internos severos o cuestionadores para ellas mismas. Porque la idea de mostrar su vulnerabilidad les provoca una sensación que se les escapa de las manos, las exponen o las confunden más.

“Ay Monse, tú siempre nos quieres hacer llorar aquí, estoy muy sensible, y quería llorar y dije: bueno, ¿por qué quiero llorar?, no debo de llorar, ¡No debo de llorar!”. (Margaret, S.5.).

“Sé que no tengo que hacer nada que no quiera hacer, pero en la práctica es dónde viene el reto real, porque no lo identifico como un “tengo que” ... a veces lo puedo llegar a confundir con lo que yo quisiera. (Sonia, S.5).

A lo que Maslow (1968 en Frick, 1971) decía que, si la persona se dedicaba a hacer lo que más vida le da, aun cuando eliminara cosas que disfruta hacer, como contemplar un atardecer o salir con su pareja, entonces enfocarse en “eso” es lo más vital y esencial para él como individuo. Parece ser que la decisión consciente más que reactiva es un camino que da vida.

Las evidencias anteriores muestran también esa guerra interna que desequilibra de la que habla Rogers (1977) al referirse a los motivantes en conflicto dentro de la persona que la dividen por luchar y alcanzar un objetivo conscientemente, mientras que todo su ser está en dirección opuesta.

Categoría 3. Realización, el Poder de Sentirse Vivas.

En esta última categoría se aborda la realización personal y profesional desde una perspectiva que permitió entender qué motivos o situaciones les generan realización a estas mujeres con poder de decisión en sus trabajos, en el entendido de que el desarrollo del potencial, así como en el afrontar desafíos es cómo construyen su plenitud y realización, donde esto lo asumen con pasión por lo que hacen o solo consideran la cuantificación de sus roles exitosos.

Subcategoría 3.1 ¿Hay Realización sin Biofilia?

En esta subcategoría se muestra evidencia de cómo la autorrealización se relaciona con la biofilia, es decir, al elegir avanzar hacia el crecimiento de su propio potencial probablemente también les proporciona pasión por la vida que deciden vivir.

Si bien, están bajo mucho estrés, responsabilidades y anhelos, se sienten apasionadas con su trabajo, con ese poder de facilitar la vida de las personas, así como ser un referente en las historias de quienes tienen alguna influencia. tal como lo expresó Maryam en la sesión 1 “Me levanto todas las mañanas con muchas ganas de ir a mi trabajo”. Eleanor reconoce en la sesión 5 que disfruta lo que laboralmente hace, su trabajo le recuerda sus ganas de vivir:

“No soy como un viejito en una oficina gris, tecleando sin sonreír frente a un monitor, disfruto lo que hago, ¡lo que yo hago me abre el pecho!, me hace sentir súper woman y creo que las que estamos aquí el trabajo y lo que hacemos en él nos gusta” .

Al escuchar esta afirmación en el taller, todas asintieron en señal de sentirse identificadas con lo dicho por Eleanor.

En esta época precisamente la búsqueda de la realización, la plenitud es una aspiración de todos, como dice Alves, et al., (2013) al hablar de la satisfacción, refiere que aquellas personas que trabajan en proyectos profesionales, como el caso de estas mujeres, de ellas surge la experiencia emocional que se desarrolla al sentirse productivas y focalizadas. De la mano de esta perspectiva se vincula la biofilia desde

el punto de vista de Frick (1971) quien refiere que al tener nuevos pensamientos, oportunidades, desafíos y posibilidades estimulan la vida, a pesar de que “una vida sin tensión no sería satisfactoria” (p.111).

Pero la realización no llega sin la biofilia, si la impresionante carrera profesional se vive acompañada de una vida personal sinsabor, posiblemente los esfuerzos van en direcciones contrapuestas. Se dan cuenta que su trabajo es un gran lugar para sentirse dignas y reconocidas, pero no es todo en su vida. Ya que si se permanece todo el tiempo bajo la misma exigencia se puede llegar a olvidar la pasión que inspiró a lograr proyectos profesionales o personales. Vivir los resultados a distancia del ámbito laboral, les recuerda porqué aman lo que hacen. Así lo explicó Margaret en la sesión 7 al hablar de que una realización sin pasión o amor a la vida sería contradictorio, poco real.

“Si algo te da realización, pero no te da sentido de vida, serías alguien frío, ¿no? ... Hace 4 o 5 años yo hubiera dicho: ¡sí, los logros en el trabajo, llegar alto lo son todo! Y ahorita en este momento de mi vida digo: ¡no, el día de mañana no me van a recordar por los logros del trabajo!”.

No se trata solo la realización profesional, sino que abarca la realización como persona, esa que se vive en los momentos de felicidad, en los emocionantes, así como también son parte importante los instantes de madurez, en palabras de Maslow (1985) son los episodios saludables de una persona, que además actualizan sus potencialidades en todos sus roles, sin limitarla a lo maternal, laboral por mencionar los de mayor peso en estas mujeres.

La tenacidad con la que ellas viven la vida, esa fuerza vital que las empuja a seguir adelante, aun cuando a veces se sienten que sobreviven frente a ambientes de mucho estrés y responsabilidad, les desarrolla la capacidad de adaptarse, así como de apreciar en lo que se han convertido por su gran poder de vivir la vida en cada rol que desempeñan, tal como lo describe Rogers (1977).

Subcategoría 3.2 ¿Ser la Mejor o Disfrutar lo que Hago?

Esta subcategoría presenta la dicotomía en que se vive dicha población, pues al tener perfiles tan exigentes sobre ellas mismas, sus logros y las expectativas que creen necesarias cumplir para continuar su desarrollo, las lleva a no disfrutar del todo

lo que hacen y a tener sentimientos de culpa sobre todo en la interrelación con las personas que en su vida personal más aman.

Por más extraordinario desempeño que tengan, cuentan con una lista de pendientes que parecen interminables, además llevan sentimientos de culpa o inseguridad, ya sea por destinar más tiempo a roles que no son tan preeminentes para su realización o porque sus prioridades son las necesidades y gozos de otros, situación que les crea duda sobre si lo hacen por gusto propio o por ser validadas por los demás.

Ejemplos sobre la decisión de ser la mejor fueron expresados por Sofía desde la primera sesión al decir varias veces “no puede fallar uno bajo contextos laborales y familiares”. Isadora en la sesión 3 comparte que tanto en lo académico como en lo laboral ha sido reconocida por su desempeño, sin embargo, actualmente duda al reflexionar de lo que le da plenitud. “En la escuela me sentía muy orgullosa e importante... ahora con trabajos no tengo tiempo para ir a mis clases de baile que tanto me gustan”.

Como experiencias de validación es Sonia quien en la sesión 4 reconoció que aun cuando su familia es lo más importante, ella siente frustración por el esfuerzo de estar presente para ellos, así como para sus compromisos laborales, lo que la hace sentirse insatisfecha. “En mi familia todos tienen sus momentos de descanso, y yo no los tengo, por estar dividiéndome, tratando de darle a todos lo que necesitan y yo me dejo a un lado... Me siento muy frustrada”.

Estos ejemplos del esfuerzo constante por ser las mejores, así como la validación de su entrega y la minuciosa organización que se necesita para lograr estándares de reconocimiento en todos los roles es natural para la realización de las personas, Maslow (2019) refiere que “se necesita contemplación y acción” (p.191) de las personas motivadas por la necesidad de desarrollo, en lugar de solo accionar a aquellas que son motivadas por necesidades básicas, que surgen de la aprehensión a sentirse virtuosas, respetadas y dignas de amor.

También afirma que las personas realizadas viven y disfrutan la vida en general, indistintamente de las situaciones que se presenten, ya que las dificultades superadas accionan el desarrollo, con la ambición de ser buen ser humano, donde no solo contemplan y disfrutan momentos dispersos de triunfo (Maslow, 2019).

La culpa es un sentimiento que inhibe el disfrute de lo que hacen esta población, ya que viene del perfeccionismo que se dispara en las áreas donde se sienten más vulnerables en el terreno profesional o personal. Se pueden mostrar perfectas, ser lo más infalible posible y trabajar sin tregua, en la idea de evitar o minimizar la culpa o la vergüenza de no cumplir las expectativas sociales sobre todo si estas provienen de la pareja, familia, amigos o jefes. Así lo compartieron algunas de las participantes:

Mi marido me dijo: ¿Es neta que te vas a ir, después de la semana que tuviste? Y me fui con culpa el primer sábado” (Sonia, S7).

“no crean que soy una mala madre, sí cuidó y cuidé a mis hijos, pero hice una barrera y me gustaría poder ser más amorosa con ellos” (Maryam, S1).

“Me sentí egoísta porque pensé primero en mí como la persona que más amo” (Eleanor, S4).

“¿Será que estamos buscando siempre el 100 en todo?... yo no he logrado ser ni esposa al 100%, ni mamá al 100%. ... entonces tengo que dividir ese porcentaje y mi reto viene con la culpa de no haber estado el 100% en mis otros roles” (Sonia, S5).

Lo anterior es valioso, pues nadie quiere vivir reprobado, en Lacayo (2012) se habla de la resistencia que hay de reconocerse vulnerable y capaces de cometer errores. Dicha resistencia Monbourquette (1999) lo denomina la sombra que se arroja al inconsciente por temor a ser rechazados por las personas con un papel determinante. Sin embargo, cuando esta se toma como una señal para poner atención a cosas que se omiten, se aprovecha como la oportunidad de retomar el poder y la responsabilidad de actuar con integridad (Casarjian, 2007).

Tener la capacidad de disfrutar el proceso de construir una versión más integrada y congruente como mujer, da la oportunidad de vivir una realización plena, sin sentirse disminuida por los errores o las comparaciones, más bien fortalecida por la congruencia de que lo que se hace es con la consciencia de disfrutar el propio desarrollo con la vida, no solo un momento de ella.

Subcategoría 3.3 La Realización es ¿Cuantitativa o Cualitativa?

Si se tratara de definir la realización de manera empírica, en esta subcategoría se plantearía si es una cuestión cuantitativa de estas mujeres al hacer

constantemente muchas actividades que les avivan pasión, plenitud, satisfacción, por la cantidad de cosas que logran resolver. O se trata de la capacidad de considerar la realización de manera más intrínseca por la calidad e impacto que tiene en sus vidas desde el reconocimiento de la biofilia.

Pareciera como si se viviera una construcción de mujeres que se han preparado para hacer todo; porque ellas pueden, tener familia, hacer ejercicio, verse bien, emprender, liderar, con edades entre 35 y 45 años que no tienen en su mente hacer menos. Constantemente piensan en hacer su máximo esfuerzo como Margaret lo compartió en la sesión 5:

“¿Cómo puedo vivir tranquila sabiendo que no hice algo que tenía que haber hecho?, vivo con esa angustia de que tengo que cumplir en el trabajo, y me tienen que ver bien y tengo que seguir dando más”;

Aguantar más, así lo manifiesta Sonia en la misma sesión:

“Yo creo que, entre más creces, también te vuelves un saco de box, donde todo mundo le puede pegar más”;

Quizá esto tenga explicación en las mujeres de esta era que aspiran a crecer profesionalmente, pues han encontrado que no tienen más opción que asumirse para sí y para los demás como “súper mujeres” como una herramienta de sobrevivencia en una cultura de competencia laboral (Zabludovsky, en Barrera, 2001, p.76).

Los roles culturales de la mujer mexicana que sigue el camino profesional con ambición de ampliar los estereotipos que la limitan al hogar, tiende a encontrar realización personal en función de la satisfacción de los deseos ajenos, probablemente si hace más, es mayormente reconocida por la cantidad de deseos que logra o de la eficiencia que demuestran al hacer más en menos tiempo (Rocha & Díaz, 2011 en Andrade, 2014).

Sin embargo, su nivel de reflexión y presente cuestionamiento interno les permite poner sobre la mesa si lo que hacen las define como personas. Si la acción de dar, en su vida requiere dar atención, oportunidades, amor, incluso tiempo, se tratan de elementos no fáciles de cuantificar, pero que ellas lo plasman en el compromiso de compartirlo con otros y de dárselos a ellas mismas. Tal como lo afirmaron algunas de las participantes en la sesión 5:

“Reconozco que, si yo no estoy bien, no puedo ser y dar” (Maryam).

“Me hice consciente que, con un poquito, paso a paso, he estado haciendo cambios en mi vida” (Marta).

“El pedacito de el tiempo que tengo es para mí, lo demás es para ver cómo puedo hacer sentir mejor a mis hijas... Siempre estoy pensando en cómo le voy a dar felicidad a ellas (Margaret)

“El amor que tengo y veo en los demás, es amor que puedo tener también para mí” (Nefertiti).

Posiblemente la realización se trata más de un regalo, de dar atención al espacio y la pausa, desde una perspectiva que transforma el hacer menos como opción saludable, que les ayuda a tomar decisiones conscientes en el camino de convertirse en la persona que a cada una le gustaría ser al cuidar de sí mismas, de su salud, desde la sabiduría del organismo, con la reflexión como clave para preservar el proceso de valor cualitativo de la realización, en este caso particular de las mujeres (Rogers, 1965, en Lafarga y Gómez, 1981).

En este proceso cualitativo el cambio es una constante y más en esta población, no se trata solo del alcance de las metas, si no de poder disfrutar el camino de alcanzarlas, así como de descubrir las nuevas capacidades auto descubiertas en un estilo de vida en continuo cambio (Stevens, 1973, en Lafarga y Gómez, 1981). Entonces se trata de sinceridad, también de congruencia al establecer las prioridades en el orden que a cada una le dé sentido y pasión a su vida, para que sus acciones y decisiones vayan acorde con la mujer que quieren ser, no quien tienen que ser.

Una vez que se realizó el análisis de la información cualitativa por medio del proceso de categorización, fue posible tener una comprensión estructurada de los datos recopilados, lo que permitió la formulación de conclusiones a manera de cierre del presente trabajo.

Capítulo VII Conclusiones

En este capítulo se formulan las reflexiones e interpretaciones finales del trabajo realizado. El apartado comprende los conocimientos construidos en el transcurso de la investigación, mismos que derivaron del análisis del tema problema identificado, la ruta teórica metodológica, la planeación de la intervención, así como el acompañamiento desde la supervisión.

Se comenzará con las inferencias relacionadas a las implicaciones del autocuidado y la biofillia, al ser esto el objeto de estudio, le secundan la caracterización de la población con múltiples roles y un abordaje de las experiencias

de ellas y de la facilitadora durante la intervención, así como el aporte social de esta intervención desde el campo del Desarrollo Humano.

7.1 El Autocuidado y la Biofilia

En un contexto profesional y social las mujeres participan de una situación de desigualdad en el mercado laboral, eso denota la invisibilidad del esfuerzo que hacen no solo en el ámbito de su trabajo, sino en la búsqueda del bienestar de su hogar, su familia, pareja, por mencionar algunos. A ellas les toca cuidar de todos antes que a sí mismas, dar vida, consuelo, contención, consejo, servicio y compañía a los que las rodean. Por lo que, su atención y recursos están repartidos para abarcar la exigencia social, lo que resta, si es que queda algo, es para ellas.

No se propone esta afirmación con la intención de victimizar a la mujer en sus roles, lo que se busca es evidenciar que la mujer que se quedaba en casa al cuidado del hogar se ha extendido hacia otros roles de carácter profesional, de crecimiento personal, pero a su vez tiene que organizarse antes de salir de casa desde un rol prescrito por una sociedad patriarcal, en el cual es en ella quien recaen los cuidados de los otros.

Si bien es cierto que es importante para las personas dedicarle tiempo al descanso, a una alimentación saludable, hacer ejercicio, mantenerse activas, actualizadas y con energía, la realidad es otra para las mujeres. Se formulan constantemente reproches severos y rumiantes por lo no logrado, con un autosabotaje que evade voltear a ver su cuidado propio, no solo corporal, sino también emocional, mental, espiritual y relacional, que merma un autocuidado auténtico. Si a esto, se le agrega el síndrome de la impostora (Cadoche y Montarlot, 2021), que además amedrenta la confianza, desvirtúa la valía de mujeres competentes, tanto por lo que son, como por lo que hacen, tal como lo comparten aquellas mujeres que formaron parte en esta intervención. El cúmulo emocional, racional se vuelve insostenible.

Es por lo que seleccionan herramientas para contrarrestar esta bruma mental atosigante. Entre las más funcionales para ellas las obtienen al prestar atención a sus propias sensaciones, emociones y necesidades, también al reflexionar sus experiencias que ayudan a pensarse menos amenazadas, a aceptarse sin luchar contra ellas y a discernir qué acciones les hace bien.

Ciertamente cada vez que ellas imponen su autocuidado lo sueltan a medio camino. Probablemente porque creen que hay algo más importante que ellas, además de que anteponen una larga lista de prioridades, en las cuales ellas figuran al final, si es que figuran.

Por otro lado, cuando se plantean la necesidad de enfocarse en el autocuidado como la posibilidad de hacer pequeñas acciones como escuchar comprensivamente, respirar profundamente, comprenderse con empatía, ser bondadosas, y sororas, en la idea de generar su cuidado y una relación armoniosa hacia ellas mismas, así como con los demás, es entonces que les es posible experimentar un vínculo con la vida misma, con lo que les apasiona vivir para compartir. Es así como el autocuidado se hace presente en ellas de manera consciente y continua, es decir, desde la perspectiva biofílica.

Ello significa que su autocuidado se da por la biofilia que sienten en ellas. Llegan a reconocer que no se cuidan bajo una imposición “tengo que cuidarme”, sino con la congruencia y aceptación de que procuran su cuidado para dar vida a proyectos, relaciones, sueños. Al mismo tiempo que se llegan a considerar parte valiosa de la vida misma que ellas desean experimentar, como cuando una de ellas compartió: “quiero envejecer como una mujer integrada, no solo cuidando mi cuerpo... también mis sueños” (Rigoberta, S.1).

Estas mujeres que pareciera cargan al mundo sobre sus hombros, se dan cuenta que les vivifica construir relaciones, dar vida, esperanza, desarrollo. Reconocen que para que suceda de una manera más orgánica y consciente el autocuidado, les implica ser coherentes, solo así en su proceso de desarrollo es posible que se vivan fortalecidas, abrazadas de la biofilia y sin culpas.

7.2 La Necesidad de Omnipresencia de esta Población

En este mundo complejo en el que aspiran a crecer profesionalmente, han encontrado que no tienen más opción que asumirse como “súper mujeres” para sobrevivir en una cultura de competencia laboral con el afán de cumplir las encomiendas que le son adjudicadas y asumidas. No se permiten flaquear ya que, de hacerlo muestran su vulnerabilidad e incompetencia para puestos directivos, son ambiciosas en sus planes de desarrollo, fuertes, firmes y osadas, reconocen que tiene todo lo que cree necesario para vivir bien, pero les falta tiempo para estar presente

en todas sus actividades, sin el remordimiento de que algo dejaron pendiente por resolver.

Esta culpa deviene de una mezcla de actuaciones impuestas en una sociedad donde se privilegian roles masculinos como proveer, generar, liderar, sobre los femeninos; cuidar, nutrir, servir, que estas mujeres asumen y por lo cual hay un costo a pagar, como el cansancio, el desgaste emocional e incluso no sentirse lo suficiente por el frustrante afán de querer estar presente en los múltiples roles a la vez. Esto les implica buscar ser omnipresentes, estar en todo y para todos. Si están en la oficina, también se las ingenian para hacerse presentes en la escuela de los hijos, al estar en casa, arman estrategias organizadas para atender el hogar, los hijos y los pendientes del trabajo. Desean poder estar en muchas partes a la vez y se conflictúan cuando saben que se pierden de algo que también les gustaría vivir.

Pareciera entonces que su realización está anclada a la cantidad de lugares y momentos en los que pueden estar, al número de actividades que logran hacer, en un periodo de corto o largo plazo y de la manera más eficiente. Sin embargo, cuando se detienen a validar lo que son, reconocer lo que hacen y aceptarse como personas con limitada omnipresencia, es posible que se permitan vivir con una conciencia presente de ellas mismas, incluso con gratitud de poder darse tiempo de expresar su fragilidad humana sin autocensurarse, y tomarse el tiempo para estar con ellas mismas de manera real y sentirse realizadas también.

7.3 El Acompañamiento desde la Facilitación a Mujeres con Cargos de Liderazgo

Acompañar desde el campo del Desarrollo Humano implica ir al ritmo de las participantes, pero donde cada una transita su camino de manera personal. Si llegan con energía o tal vez agobiadas, con desgano o prisa, la responsabilidad de la facilitadora es escuchar para comprender el matiz al momento de compartir su experiencia. Este encuentro relacional se vuelve desafiante, pues representa considerar desde un primer momento construir un clima de confianza, de apertura, en un espacio donde nadie se conoce, pero están ahí, ávidas de escuchar, aprender sobre el autocuidado en mujeres que encuentran tiempo para casi todo. Es una experiencia de aprendizaje y crecimiento para ambas partes.

Escuchar sus historias de vida, mueven el corazón, la mente de quien las acompaña, sus narrativas se entrecruzan con las demás que las escuchan y

reconocen sentirse identificadas. Lo interesante es que, lo que se vive en la intervención no solo se queda en el espacio físico como si fuera una clase más, en donde cierras el cuaderno y no vuelves a pensar en lo aprendido. Estas mujeres logran reflexiones profundas sobre su existencia, su propósito de vida, su congruencia y sobre todo se responsabilizan de ellas mismas con cuidado, con aceptación, con más ganas de vivir, desde la pasión por disfrutar la vida y por lo que construyen, más que desde el deber de vivir con el traje de súper mujeres que se han construido un tanto forzado. En otras palabras, el sistema del que ellas formaban parte comenzó a configurarse con nuevas maneras de vivir la vida desde un cuidado más hacia ellas.

Es significativo cómo la compasión resulta ser una herramienta importante para darse la oportunidad de mostrarse frágiles y sin reproches. Al principio de las sesiones del taller les presento ofrecerla a los demás sin mayor dificultad, sin embargo, en ellas no les resultaba necesario mirarse y valorarse con esa misma consideración. Aquí es importante detenerse, ya que como facilitadora se llega a vivir lo mismo que las participantes, hay una voz presente que nubla la capacidad de hacer conciencia y reconocer estar bajo un juicio severo de ser perfecta desde el primer encuentro con la población. Pero es gracias al trabajo de supervisión que se puede transitar hacia una observación y comprensión desde una perspectiva fenomenológica con respecto a cómo se llevaba a cabo la intervención. Es decir, envolver la experiencia de quienes son acompañadas, alejarse reflexivamente para entenderla y regresarla a la población participante, en la cual prevalece un escudo de fortaleza que guarda automáticamente en una caja los sentimientos y acciones que denoten vulnerabilidad, ya que suelen elegir un camino de ser heroínas en una realidad donde hacer más es apremiante, sentir menos o sentir en soledad es un precio que están dispuestas a pagar.

Lo enriquecedor también desde esta experiencia es que el Desarrollo Humano promueve tanto a facilitadas como facilitadora a mirarse, escucharse, comprenderse y aceptarse positivamente, y no sólo eso, además experimentar la biofilia al mostrar lo particularmente humano; a veces fuertes, otras no tanto, pero sobre todo dispuestas a cambiar con consciencia hacia permitirse ver el cuidado propio desde la pasión por el regalo de la vida misma.

7.4 Aporte Social desde el Campo del Desarrollo Humano

Finalmente a partir de las reflexiones previas y de la interpretación de la teoría que sustentan una intervención, se identifican aquellos puntos de encuentro que

permiten afirmar que el Desarrollo Humano es un campo de estudio que promueve la posibilidad de reconfigurar el autocuidado desde la biofilia, donde se analizan las oportunidades de reflexión interdisciplinar para comprender de una manera más integral a la mujer que desempeña múltiples roles y responsabilidades desde su propio potencial mediado por su pasión a crecer en lo profesional, lo social y personalmente.

Así, al vivir un espacio de acompañamiento desde esta mirada, ellas se reconocen en la necesidad de cultivar su mundo de afectos de manera compasiva y comprensiva para nutrir su cotidianidad, para llenar de nuevas vitalidades el deseo de vivir. Las manifestaciones cariñosas, las palabras afectuosas actúan como calmantes, hasta como analgésicos y constituyen una valiosa ayuda para vivir en biofilia.

Dicho campo de estudio mira a la población en cuestión y promueve su comprensión, así como la consideración de su capacidad de desarrollo responsable, sujetas a decisiones y acciones para gestionar de manera consciente y tal vez congruente su autocuidado e ir más allá, hacia una perspectiva colectiva, al reconocimiento del impacto que generan estas mujeres apasionadas por construir y compartir mejoras en la calidad de vida de ellas mismas y de quienes forman parte de su entorno.

Se confirma que cuidar de sí, se inicia con la toma de conciencia a este respecto y se aprovecha la experiencia personal enriquecida en un grupo de mujeres desde el Enfoque Centrado en las Personas, las cuales se identifican con el mismo deseo y compromiso de transitar hacia su propio cuidado al reconocerse valiosas. Si bien, las diferentes formas de llevar a cabo el autocuidado son propias de cada persona, estas fueron influidas por las interacciones y valores que acontecieron en sus historias de vida, mismas que influyeron o eligieron llevarlas a su cotidianidad para apreciar su tendencia actualizante o bajo el contexto de esta investigación su apasionante manera de vivir día a día.

Hablar de biofilia resulta ser un término amplio pues va desde lo psicológico con Fromm (1975), biológico con Kellert y Wilson (1993), filosófico (Aristotelian Ethics and Biophilia, (2014) y hasta arquitectónico con técnicas de aplicar naturaleza en edificios. Las perspectivas convergen en que las personas están profundamente vinculadas a la naturaleza y poder contactar con ella, tanto externa como de manera intrínseca es fundamental para un desarrollo pleno. Un enfoque de biofilia permite que las personas puedan vincularse con la naturalidad de otras, y que, al enfocarse en sus vidas, en su

presente, se hace consciencia del propio cuidado, se reconfigura la realización desde el bienestar colectivo y no solamente desde el éxito profesional.

Si bien la mujer ha ampliado significativamente sus opciones de realización, mismas que van más allá de las puertas del hogar, que no solo se enfocan en procurar las esferas tradicionalmente femeninas, también ha incursionado significativamente en el ámbito laboral, en el que paga un precio de una agotadora omnipresencia al buscar presencia en todo compromiso. Estas mujeres cuidan detalles, personas, equipos, empresas, agendas, resultados, juicios, a veces por deber, otras por pasión y se validan con el número de cosas que hacen, pero con un grillete de culpa y cierta soledad por no poder disfrutar de lo que logran, debido a la falta de tiempo para contemplar, interactuar y reconocer cada uno de sus actos.

La oportunidad de mostrar su fragilidad y su esencia humana en compañía de otras mujeres con experiencias apasionadas por alcanzar logros las revitalizan, les permite ver su valía en la mirada de aquellas con quien se identifican. Tal vez no busquen hacer menos, pero sí reconocen que, al contactar con otras llenas de vida y sueños, en un espacio que promueve cuidar su momento presente para escucharse, aceptarse y actuar en congruencia con su interior no renuncian a lo que aman, encuentran vida y amor en lo que hacen y una vez que se apropian de eso, deciden cuidar de sí mismas.

Referencias

- Ahued, A. (2018, 27 de mayo). 75% de los mexicanos padece estrés, escasa funcionalidad laboral y académica. *Excelsior*. Comunidad, (p.2)
- Alles, M. (2000). *Mujeres, trabajo y autoempleo. Otro camino frente al desempleo y el desarrollo de carrera*. Ed. Granica.
- Ander-Egg, E. (2003). *Repensando la Investigación-Acción-Participativa*. Grupo Editorial Lumen Hvmanitas.
- Andrade, S. (2014). *Relación de identidad de género y empoderamiento en un grupo de mujeres*. [Estudio de caso de Desarrollo Humano, Universidad Iberoamericana. Ciudad de México]: <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/015865/015865.pdf>
- Arau, C. (2018). ¿Cómo está constituida una persona?: Temperamento, Carácter y Consciencia. En Arau, Cuauhtli (Ed). *Endotipos, Autoconocimiento y Comprensión*. Colegio Vivir
- Aristotelian Ethics and Biophilia, (2014) Published in *Ethics and Environment*, 19,1, *Valdosta State University*. USA.
- Balance vida - trabajo. How's Life? 2015* [Recurso electrónico] Disponible en: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>
- Barberá, E., Sarrió, M., Ramos, A., (1995), *Mujeres Directiva: Promoción profesional en España y el Reino Unido*, Institut Universitari d'Estudis de la Dona.
- Barceló B. (2003). *Crece en grupo. Una aproximación desde el Enfoque Centrado en la Persona*. Ed. Desclée de Brower.

- Barceló, T. (2012). Las actitudes básicas rogerianas en la entrevista de relación de ayuda. *Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 70(136), 123-160.
- Barrera, D. (2001), *Empresarias y Ejecutivas. Mujeres con Poder*. Colegio de México.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad Líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Beauvoir, S. (1949). *El Segundo Sexo*. Cátedra, Colección Feminismos.
- Cadoche, E y Montarlot, A. (2021). *El síndrome de la impostora*. Editorial Península.
- Casarjian, R. (2007). Perdonarse a uno mismo un fabuloso nacimiento. En Perdonar: *Una decisión valiente que nos traerá paz interior*. (pp. 53-68). Urano.
- Cervantes, S. y Novelo, P. (2019) *La fenomenología como articulación entre teoría y práctica en psicología*. Virginia Moreira. 2019.
https://iteso.instructure.com/courses/21255/files/3401963?module_item_id=854999
- Conyon, M. y Freeman, R. (2002). Beneficios para la empresa de contar con trabajadores – *accionistas*. *Management en Recursos Humanos*, n° 5, (pp.7-13). Santiago Chile.
- Cormier, W y Cormier L. (2000). *Respuestas de escucha en Estrategias de entrevista para terapeutas*. Ed. Desclée De Brouwer. Bilbao
- Dantas, G. y Moreira, V. (2009) El Método Fenomenológico Crítico de Investigación con base en el Pensamiento de Merleau-Ponty, *Terapia Psicológica* [on line], Vol. 27, (2), (pp. 247-257). Consultado el 20 de mayo del 2017.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v27n2/art10.pdf>

- Daros, W., (2002). *¿Qué es un marco teórico? Enfoques*, XIV(1),73-112. [fecha de Consulta 22 de Enero de 2023]. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25914108>
- De Smet, A.; Dowling, B.; Mugayar-Baldocchi, M.; Schaninger, B. (2021, Septiembre), *'Great attrition' or 'great attraction'? The choice is yours*, *McKinsey Quarterly*, <https://cutt.ly/PVUns6Y>
- Duek, M. C., (2010). Ralf Dahrendorf: crítica e implicancias de su teoría ecléctica de las clases. *Trabajo y Sociedad*, XIII(14), (pp.1-17).
- Dychtwald, K. (1980). *Cuerpo-Mente*. México: Lasser Press. Capítulo 1. "Cuerpo-mente".
- Husserl, Edmund. *Invitación a la fenomenología*. Ed. Paidós.
- Feijoo, B. (1726). *Teatro crítico universal*, tomo primero. XII. Edición de Madrid. Recuperado de: <https://www.filosofia.org/bjf/bjf000.htm>
- Frankl, V. E. (2004). *El hombre en busca del sentido*. Barcelona, España: Herder Editorial. Colaboración de José Benigno Freire. 3ª. Edición, 9na.Reimpresión.
- Frick, W. (1971). *Psicología Humanística*. Entrevista con Maslow, Murphy y Rogers, Editorial Guadalupe
- Fromm, E. (1975). *Anatomía de la destructividad humana* (19.ª ed., pp. 170–300). Ciudad de México: Siglo xxi editores s.a. de c.v. Recuperado de <https://cutt.ly/dV9WPdu>
- Ghiso, A., (1999). Acercamientos: el taller en procesos de investigación interactivos. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, V(9), (pp.141-153).

Gómez, N y Alatorre, F. (2014). La intervención socioeducativa. Cuando se juega en la cancha del otro. *Sinéctica*, num. 43; *Repositorio Institucional del ITESO*. <http://hdl.handle.net/11117/2597>

Gómez, N., (2002). Tendiendo puentes. Una propuesta metodológica desde la investigación educativa de corte interpretativo. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, (21), (pp. 44-51).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99817897007>

Gómez M. y Castilleros L. (2019). Destrezas y habilidades para la entrevista. En Zohn, T.; Casillas, E.; Cervantes, S. (Coord) *Entrevistar en psicología*. (pp. 69 – 107). ITESO

Greenwood, K. (2022), *Cómo las organizaciones pueden apoyar la salud mental de las mujeres en el trabajo*. Harvard Business Review, recuperado de <https://hbr.org/2022/03/how-organizations-can-support-womens-mental-health-at-work?language=es>

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill

Husserl, Edmund. (1986). *Ideas Relativas a una Fenomenología Pura y una Filosofía Fenomenológica*. FCE.

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) / Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) / Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Nueva edición) (ENOE-N). Fecha de actualización: miércoles, 23 de noviembre de 2022 en:
<https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=602>

INEGI. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)/ Declara INEGI Encuesta de Uso de Tiempo como Información de Interés Nacional. Fecha de actualización: 21 de octubre del 2022. Recuperado de

<https://www.gob.mx/inmujeres/prensa/declara-inegi-encuesta-de-uso-de-tiempo-como-informacion-de-interes-nacional>

Jourard, S y Landsman T., (1987), *La personalidad saludable. Un acercamiento a la psicología humanística*. Editorial Trillas, México.

Kellert, S. R. Y Wilson, E. O. (1993). *The Biophilia Hypothesis*. Washington, D. C.: Island Press.

Kepner, J. (1992). *Sensación y proceso corporal. Un enfoque Gestalt para el trabajo corporal en psicoterapia*. México: Manual Moderno.

Lacayo, R. (2012). *Liberarnos de la culpabilidad*. En *Saber perdonar: paz y libertad*. P.163-198. Ed Urano.

Lafarga, J (2010). *¿Qué es el desarrollo humano en México? Origen y proyecciones. Cuadernos de Difusión del Instituto Nacional de Investigación en Desarrollo Humano* cuaderno nº 3

Lafarga C. J. (2010). *¿Qué es el facilitador del Desarrollo Humano en México?. Origen y proyecciones. Cuadernos de Difusión del Instituto Nacional de Investigación en Desarrollo Humano (INIDH). Cuaderno 3. Agosto 2010. México, D. F.: Proyecto Espiral, A. C.*

Lafarga, y J. Gómez. (Eds,1981), *Desarrollo del potencial humano. Aportaciones de una psicología humanista*. (Vol. 2, pp.32-61). Trillas

Lagarde, M. (2000). *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. Siglo XXI Editores

Lagarde, M, (2001). *Las mujeres queremos el poder*. Envío, vol. 228. Extraído 20 de marzo de 2023 en www.enviodigital.org.

- Londoño, M. (2002). Entre Certezas e Incertidumbres, que no se contraponen. *Fundación para la investigación y educación en salud y derechos reproductivos de la mujer*. Cali, Colombia.
- Loza Pérez, K. (2020). Prácticas de autocuidado en mujeres de una organización de la sociedad civil: *taller desde el Enfoque Centrado en la Persona* [Trabajo de obtención de grado en Desarrollo Humano, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente]
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad* [recurso electrónico]. Ediciones Díaz de Santos. Madrid. Disponible en:
<http://ezproxy.iteso.mx/login?qurl=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat00523a&AN=elibro.ebr10224017&lang=es&site=eds-live>
- Maslow, A. (2008), *La personalidad creadora*, Barcelona, Kairós.
- Maslow, A. (2019). *El hombre autorrealizado. Hacia una psicología del Ser*. Kairós
- Mearns, D. y Thorne, B. (2003). Supervisión en la terapia centrada en la persona: facilitación de la congruencia En *la terapia centrada en la persona hoy* (pp. 309-330). Elke Lambers
- Mejía, J. (2011). Problemas centrales del análisis de datos cualitativos. Revista *Latinoamericana de Metodología de la investigación Social*, num. (1) pp. 47-60. <https://acortar.link/HdVOYd>
- Méndez Sarmiento, D., Cruz Mancheno, M. (2016), *Liderazgo femenino: una revisión a la literatura. Seminario de profundización*. Nova Talenta. Vol. II. Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Recuperado de:
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/6d4de665-d40f-455d-890c-18edb8bc38c1/content>

Merleau-Ponty, M. (1945) *Fenomenología de la Percepción*, México: Fondo de cultura económica.

Merleau-Ponty M. (2020). *El mundo de la percepción. Siete conferencias*. Fondo de Cultura Económica.

Monbourquette, J. (1999). Estrategias para reconciliarse con la sombra. En *Reconciliarse con la propia sombra*. (pp.107-126). Ed. Sal Terrae. Santander

Morales G, Pérez J, Menares M. (2003). Procesos emocionales de cuidado y riesgo en profesionales que trabajan con el sufrimiento humano. (pp. 9-25). *Rev de Psicología de la Universidad de Chile*; XII

Moreira, V. (2001) *Más allá de la persona: hacia una psicoterapia fenomenológica mundana*, Santiago de Chile, Ed. Universidad de Santiago.

Moreno, S. (2019) Una perspectiva fenomenológica para entrevistar en Psicología en Zohn- Muldon, T., Casillas, E., Cervantes-Rodríguez, S. (Coord), *Entrevistar en psicología*, (pp.183 - 205), (1ra ed), Guadalajara, ITESO.

Naranjo, Y., Concepción, J., & Rodríguez M. (2017). La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Gaceta Médica Espirituana*, 19(3), 89-100.

Najmanovich, D. (2011). El juego de los vínculos. Subjetividad y redes: figuras en mutación. Colección Sin Fronteras. Buenos Aires: Editorial Biblos.

Nerio Monroy, A. (7 de marzo, 2023) *El mito de la Súper mujer y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar*. *México Social*. Recuperado el 23 de abril de 2023, de <https://www.mexicosocial.org/la-super-mujer/>

- Nicolás, M. A. (2011). *El salario emocional. Revista agropecuaria y ganadera*, 692-693. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3798882>.
- Novelo, P. (2018), *Las condiciones laborales y el potencial humano. Una estrecha relación*. [Trabajo de obtención de grado, Maestría en Desarrollo Humano]. ITESO.
- OCCMundial. 5 de marzo del 2014. 70% de los profesionistas opinan que las mujeres tienen las mismas oportunidades en el ámbito laboral. Recuperado de:
<https://www.occ.com.mx/blog/6-actividades-para-retener-a-tus-mejores-empleados/>
- Okun, B. (2010). *Ayudar de forma efectiva. Counseling. Técnicas de terapia y entrevista*. Paidós.
- Osorio, F. (1998). El Método Fenomenológico. Cinta de Moebio, (3)
- Ostner S. (2021). Biophilia Hypothesis. The benefits of nature in the workplace. *A Handbook of Management Theories and Models for Office Environments and Services*. (1° Ed., pp 169-177) Rianne Appel-Meulenbroek, Vitalija Danivska.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/oa-edit/10.1201/9781003128830-15/biophilia-hypothesis-sven-wolf-ostner>
- Pink, D. (2010). La sorprendente verdad sobre qué nos motiva (1.ª ed., p. 240). Gestión 2000. Recuperado de
https://read.amazon.com/?asin=B0064UVNHO&ref_=kwl_kr_iv_rec_1&language=es-US
- Porter, S. (2008). *Mujeres y trabajo en la ciudad de México: condiciones materiales y discursos políticos*. El Colegio de Michoacán

- Prado, L., González, M., Paz, N., Romero, K. (2014) *La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención.*
- Rendón Gan, M. (2000). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en México durante el siglo XX.* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México, México]. Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/60893>
- Rogers, C. (1961). *El proceso de convertirse en persona. Mi técnica terapéutica.* México: Editorial Paidós Mexicana, S. A.
- Rogers, C. (1977). *Una base política: la tendencia actualizante. En el poder de la persona.* P.165 Ed. El Manual Moderno
- Rogers, C (1980). *La tendencia formativa. El camino del ser.* Edit. Karios Troquel.
- Rojas, M (2023) *¿Cómo hacer que te pasen cosas buenas?.* Editorial Planeta. México.
- Ruiz Martín del Campo, E., (1998). Subjetividad femenina. (pp.143-160) *Espiral*, V(13),
- Saldaña, G. (2017). *Reconocimiento y valoración personal de la mujer en la crisis de la mitad de la vida.* [Tesis de maestría]. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. Repositorio Institucional del ITESO. <https://bit.ly/3JLpwGK>
- Sánchez, N., (2007). El marco lógico. Metodología para la planificación, seguimiento y evaluación de proyectos. *Visión Gerencial*, (2), (pp.328-343). Universidad de los Andes Mérida, Venezuela Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545876012>

- Sánchez, R., (1993). Didáctica de la problematización en el campo científico de la educación. *Perfiles Educativos*, (61), (pp. 1-25).
<https://www.redalyc.org/pdf/132/13206108.pdf>
- Santas, A. (2014). Aristotelian ethics and biophilia. *Ethics & the Environment*, 19(1), (pp.95-121).
- Sassenfeld, A. y Moncada, L. (2006). Fenomenología y psicoterapia humanista-existencial. *Revista de Psicología*, XV (1), (pp. 91-106).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26415105>
- Sautu, R. (2005). El diseño de una investigación: teoría, objetivos y métodos. *Todo es teoría: objetivos y métodos de investigación* (pp. 18-26). Lumiere.
- Segrera, A.; Cornelius-White, J.; Behr, M., Lombardi, S., (2014), Consultorías y psicoterapias centradas en la persona y experienciales. Fundamentos, perspectivas y aplicaciones. Buenos Aires, Gran Aldea Editores.
- Segrera, A., (2004). Una contribución a la formación social desde el enfoque centrado en la persona y la pedagogía liberadora. Tesis para Obtener el Grado de Maestro, Universidad Iberoamericana, Mexico. Recuperado de:
<http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014361/014361.pdf>
- Schultz, H. (2018). Erich Fromm. El amor a la vida. Conferencias radiofónicas compiladas. Capítulo I y 5. México Ed. Paidós.
- Shove, E., Trentmann, F., & Wilk, R. (2009). *Time, Consumption and Everyday Life*. New York: Berg.
- Swedberg, R. (2012): "Theorizing in sociology and social science: turning to the context of discovery". *Revista Theory and Society*, 41, (pp.1-40)

- Taylor S. & Bogdan R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados.[recurso electrónico]. Ediciones Paidós Ibérica, S.A. Disponible en:
https://books.google.com.mx/books?id=EQanW4hLHQgC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Tobías Imbernón C., García-Valdecasas J. (2009). *Psicoterapias humanístico-existenciales: fundamentos filosóficos y metodológicos*. Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq., 2009, XXIX, Núm. 104, (pp.437-453).
- Tonon, G.(2003), *Calidad de Vida y Desgaste profesional. Una mirada del síndrome del burnout*. Editorial Espacio
- Vanaershot, G. (1997). *La empatía como proceso dinamizador de los diversos microprocesos dentro del cliente*. En Brazier, D. (1997) Más allá de Carl Rogers. PP. 47-66. Bilbao: Desclée de Brouwer
- Vargas, I. (9 de mayo del 2014). *Imagen de supermujer, tu peor enemiga*. *Expansión*. Recuperado el 23 de abril del 2023 de
<https://expansion.mx/mi-carrera/2014/05/08/ser-039super-mujer039-no-es-una-buena-opcion>
- Vega, C.; Martínez, R. y Paredes, M. (2018). Cuidado, comunidad y común. Extracciones, apropiaciones y sostenimiento de la vida. *España: Traficantes de Sueños Útiles*. (p.253).
- Warner, M. S. (2001). Empathy, relational depth and difficult client process. In S. Haugh & T. Merry (Eds.), *Rogers' therapeutic conditions: Evolution, theory and practice Vol. 2: Empathy* (pp. 181-191). Ross-on-Wye, Reino Unido.
- Wheeler K. (2023, Marzo). *The six pillars of healthy work-life balance*. *Happiful*. 71. shop.happiful.com

Wilson, E. (1984). *Biophilia. The human bond with other species*. Harvard University Press.

Zubieta, E., Beramendi, M., Sosa, F., & Torres, J. (2011). Sexismo ambivalente, estereotipos y valores en el ámbito militar. *Revista de Psicología*, 29(101-130)

Apéndice A

Guía de entrevista en el proceso de la problematización.

Contexto de la entrevista	Propósito
Virtual: Plataforma Zoom Presencial en el domicilio de la empresa para la que trabaja.	Recuperar información en relación con la realización profesional de mujeres con cargo de jefatura que puedan experimentar una vida sin propósito en una rutina que las lleve a perder el sentido de su vida.
Guía de preguntas	
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Me podrías compartir qué es lo que más te gusta de trabajar ahí? 2. ¿Qué es lo que menos te gusta? ¿por qué? 3. ¿En qué momentos en tu vida laboral te has sentido pleno, (feliz, satisfecho)? 4. ¿Cómo sabes que lo que haces en tu trabajo es valioso a nivel personal? 5. ¿Qué propósito personal se cumple en el rol que desempeñas? 6. En tu experiencia ¿cuál ha sido la actividad que te ha permitido descubrir habilidades que no sabías que tenías? 7. ¿Cómo podrías calificar tu balance de vida? 8. ¿Qué tan alineados crees que están tus propósitos personales, con lo que haces en tu trabajo? 	

Apéndice B


Categorías preliminares en la problematización.

Sujetos	La Integración de la biofilía en el liderazgo y la solución de problemas.	Corresponsabilidad y sentido de plenitud fuera del trabajo.	Balance entre sentido de vida y realización laboral.	Conocimiento del propio potencial frente a la adversidad.	El autocuidado y los límites ante la sobrecarga de trabajo
Mujeres con cargos de jefatura por más de 1 año de antigüedad en las empresas que laboran o empresarias que llevan más de ocho años con su negocio y que tienen bajo su responsabilidad la dirección y gestión de	Cuando estas mujeres se encuentran frente a desafíos, la preparación, el vínculo con su equipo para trabajar en la solución y la creación de proyectos que contribuyan a hacer un cambio o superar los métricos de evaluación del desempeño, son situaciones que les	La corresponsabilidad en actividades fuera de los ámbitos laborales apremie la plenitud personal. cuando trasciende su congruencia, su palabra, acciones y sus sugerencias en otras personas, distintas al ambiente laboral. Otros valores que	El balance de vida puede estar desgastado por la cantidad de responsabilidades laborales que resultan apasionantes, pues enriquecen al sentido de realización profesional y favorecen el sentido de sus vidas, aun cuando eso propicie un desbalance en	Fue general la reflexión que las crisis o los problemas despiertan en las mujeres entrevistadas habilidades nuevas o que parecían escondidas, incentivando en ellas un autoconocimiento y potencial de sus habilidades propias.	La incidencia fue casi general al poner en pausa su autocuidado por priorizar sus responsabilidades laborales, familiares, y una que otra las sociales también. Pareciera que decir no, a personas con cargo superior, o clientes, o

<p>equipos de trabajo.</p>	<p>permiten sentirse realizadas en lo laboral. Pareciera que a medida en que resuelven los retos, su trabajo le da sentido a su vida.</p>	<p>favorecen a la autorrealización es la sensación de productividad y de reconocimiento externo al hacer cosas por la sociedad, porque reconocen que la sociedad desde otros ámbitos también les retribuye al compartir sus conocimientos en la docencia o en actividades cívicas, ética y sociales en congruencia con lo que promueven en su trabajo.</p>	<p>otras dimensiones diferentes al trabajo. Esta categoría despertó más preguntas de reflexión interna, con algunos tintes de duda con respecto al costo del desbalance que ellas saben que hay en su vida</p>		<p>personas importantes para ellas no estuviera dentro de sus opciones de respuestas permitidas, sin embargo, cuidar su salud física, mental y emocional, puede esperar o incluso responderse con un no a ellas mismas.</p>
----------------------------	---	--	--	--	---

Apéndice C.

Calendarización de la Intervención

Calendario del taller Promotor del autocuidado en Mujeres líderes. 							
SESIONES 2023	23 DE SEPTIEMBRE	30 DE SEPTIEMBRE	7 DE OCTUBRE	21 DE OCTUBRE	28 DE OCTUBRE	4 DE NOVIEMBRE	11 DE NOVIEMBRE
Bienvenida: Acuerdos Inicio contacto con mi naturaleza.	Salón W105 9:30 A 12:00						
Origen de lo significativo. Conectar para comprender.		Salón W105 9:30 A 12:00					
Compasión ¿Existe el autocuidado en las súper mujeres?			Salón W105 9:30 A 12:00				
Voz de la impostora vs. Reconocimiento de mi potencial.				Salón W105 9:30 A 12:00			
Gestión y solución de problemas vistas desde la biofilia.					Salón W105 9:30 A 12:00		
La importancia del balance en mis múltiples roles						Salón W105 9:30 A 12:00	
Acompañada, libre y realizada.							Salón W105 9:00 A 12:00

Apéndice D

Planeación de las sesiones del taller

Nombre de la sesión: Bienvenida: Acuerdos. Inicio del contacto con mi naturaleza.

Propósito: Propiciar un espacio de acompañamiento seguro con una escucha comprensiva para que las participantes se sientan acogidas en esta experiencia del taller.

Número de sesión/ Fecha	Tema	Actividad	Material	Duración	Producto Final
Sesión 1 / 23 de septiembre 2023	Bienvenida	1. Dar la bienvenida a las asistentes y explicarles sobre el consentimiento informado y la grabación.	Teléfono para grabar la sesión. Hojas del Consentimiento Pluma	10 minutos	Aceptaron el consentimiento informado.

Meditación aquí y ahora	2. Ir al jardín para sentarse o acostarse en el suelo y que se queden un momento sintiendo el ambiente, escuchando los ruidos del lugar, reconociendo cómo está su cuerpo.	Tapete de yoga Bocina.	15 minutos	Descubrieron que no podrían definir la compasión hacia ellas.
Hagamos acuerdos	3. Encuadre del taller. Conocer cuáles son sus expectativas. Explicar el consentimiento informado como documento que avala confidencialidad.	Computadora. Acuerdos de la facilitadora Acuerdos del grupo.	25 minutos	Se establecieron 6 acuerdos más adicionales a los 4 pedidos por mí.
	Receso	Agua, café y galletas	10 minutos	
Escuchar tu expectativa.	4. Entregarles su material del día y que se presenten diciendo si se identifican con la semilla que eligieron.	Maceta Plumas Post its	25 minutos	Buena respuesta con la identificación de la semilla que escogieron. Les fue fácil compartir algo de ellas, así como platicar si eran casadas, mamás, en qué trabajaban, etcétera.
	5. Explicar el material que se estará usando durante las 7 sesiones (Futura caja de herramientas). Escuchar sus expectativas que escribirán en los post it, para pegarlos en la cartulina.		15 minutos	
¿Cómo me voy?	6. Cierre ¿Qué lleva mi macetita?	Post it Plumas	15 minutos	
			2 minutos.	Se generó confianza, compartieron sentirse contentas por el espacio, pues necesitan un lugar para

	Compromiso	7. Aviso de pedirles que traigan para la próxima sesión un objeto significativo.			desahogarse sin juicios. Se comprometieron a regresar
--	------------	--	--	--	--

Nombre de la sesión: Origen de lo significativo. Conectar para comprender.


Propósito: Fortalecer los vínculos al compartir lo significativo en la vida para cada mujer participante.

Número de sesión/ Fecha	Tema	Actividad	Material	Duración	Producto Final
Sesión 2 / 30 de septiembre de 2023	Bienvenidas.	1. Bienvenida Recordar acuerdos Presentar encuadre de la sesión.	Teléfono para grabar la sesión.	5 minutos	Se sintieron recibidas, bienvenidas y aceptadas.
	Meditación aquí y ahora	2. Dinámica de relajación. Sentarnos en círculo, para escuchar meditación guiada. Observar cómo vengo el día de hoy. Preguntarles cómo llegan y cómo se sienten.	Meditación guiada. Lectura sobre mi cuerpo para hacer consciencia de que es el compañero de toda la vida. Dychtwald, Cuerpo-mente, capítulo 1, pps 19 -21	10 minutos	Descubrieron lo desconectadas que estaban de su cuerpo.
		3. Presentar a las participantes nuevas. (Si es que aplica) Entregar material al nuevo ingreso (Si es que aplica) Receso.	Material para nuevo ingreso. • Post its de expectativas • Consentimientos informados, para las nuevas.	10 minutos	Se integraron fácilmente a la dinámica del grupo
	Dinámica rompe hielo.	4. Dinámica para conocernos más. Cada una anota en un papelito una pregunta	Agua, café y galletas • Computadora. • Post its • Plumas.	10 minutos 30 minutos	Se tejió una red simbólica con la experiencia profunda y sincera

		que le gustaría saber de alguna del grupo o del grupo en general. Todos los papelitos se depositan en un bowl. Cada una agarra un papelito y contesta la pregunta.			de todas las participantes. Lo que compartimos es un lugar seguro donde mostrarnos vulnerables.
	Tejiendo vínculos	5. Compartir el objeto significativo que hayan traído a la sesión, desde mi lugar. Responder a la pregunta. ¿Por qué es significativo este objeto? Ya que termine de hablar la primera, le pasará la bola de estambre a otra compañera, sin soltar el hilo de estambre para ir formando una red.	<ul style="list-style-type: none"> ● Objeto significativo. ● Kleenex ● Bola de estambre 	60 minutos	La confianza y el respeto, así como la claridad de poder expresar qué necesito si me siento vulnerable y que necesita mi compañera si se siente así.
	Conocerme para aceptarme	6. ¿Con quién o con qué me identifiqué en esta sesión? Anotarlo en los post it para ponerlo en su macetita, e invitarlas a compartir lo escrito		15 minutos	Reflexionaron el alcance del inicio del taller. Comprendieron cómo se iban vinculando con la familia, el dolor, la pérdida.
	¿Cómo me voy?			15 minutos	

Nombre de la sesión: Compasión ¿Existe el autocuidado en las súper mujeres?

Propósito: Hablar de compasión, para poder apropiarse del concepto y poderlo aplicar frente a su exigencia cotidiana.

Número de sesión/ Fecha	Tema	Actividad	Material	Duración	Producto Final
Sesión 3 / 7 de octubre 2023	Bienvenida.	<p>Darles la bienvenida con el video Las mujeres podemos tener todo.</p> <p><u>"Women can have it all"</u></p> <p> <u>Stand up by Michelle Wolf</u> 🗣️</p> <p>Y preguntarles qué les genera escuchar su perspectiva irónica.</p>	Video bocinas activadas.	5 minutos	Les dio un poco de risa, pero afirmaron sentirse así de presionadas socialmente y que no es parejo anhelar ser mamá, profesionista, mujer, esposa y cumplir con todos los estándares sociales al mismo tiempo.
	Meditar	<p>Meditar en el jardín, podrán elegir un elemento de la naturaleza que les inspire contacto y en silencio abrasarse, tocar, oler lo que eligieron y al mismo tiempo pensando en las personas más importantes de tu vida.</p>	Una campana	10 minutos	Se entregaron a la naturaleza en la dinámica, se acostaron en el tronco de un árbol caído, se sentaron en las raíces del árbol, lo abrazaron como si el árbol las estuviera sosteniendo.
	Mi encuentro conmigo	<p>Sacar la foto de su niñez o de alguna etapa especial de su vida, poner la foto en su regazo y compartir lo que le dirían a la pequeña de cada una, de lo que son ahora.</p>	Foto de tu niñez	30 minutos	Hubo descubrimientos interesantes al momento de agradecerse. Reconocieron su fortaleza, su tenacidad, el peso que le daban a los comentarios externos. Quieren cuidar su salud, su plenitud, su amor propio y el
	Continuar con mi	<p>Sacar la foto de su niñez, poner la foto en su regazo</p>	Agua, café y galletas	10 minutos	
				30 minutos	

encuentro conmigo.	y compartir lo que le dirían a la pequeña de cada una, de lo que son ahora				amor que dan a los demás.
¿Cómo me cuido en este momento?	Escribir en los post it lo más relevante de su encuentro con ellas.			30 minutos	

Nombre de la sesión: La voz interna, el síndrome de la impostora vs una voz más compasiva.

Propósito: Observar cómo se escuchan cuando se hablan a ellas mismas y hacer conciencia de su compasión.

Número de sesión/ Fecha	Tema	Actividad	Material	Duración	Producto Final
Sesión 4 / 21 de octubre 2023	Bienvenida	Escuchar cómo llegan después de 15 o más días sin vernos.	Frases que ellas mismas han dicho, presentadas en una diapositiva.	5 minutos	Llegaron animadas y la mayoría puntuales. Mostraron gusto de volverse a ver.
	Meditación	Salir a meditar al jardín para escuchar y hacer conciencia de las voces internas. Escuchar la canción "Solo para ti" de La otra	Meditación guiada. La voz que habita en mí. Canción: "Solo para ti" La otra. Bocina.	15 minutos	Les gustó la canción y sentirse en proximidad con la otra.
	Puesta en común ¿Cómo suena la voz de la impostora?	Se pondrán a platicar en parejas. Una hablará y la otra escuchará sin interrumpir. El tema a compartir es ¿cómo me hablo cuando	Reloj Campanita	35 minutos	Escucharse en la voz de la otra con más compasión y comprensión, les mostró que pueden hablarse así, siempre y cuando lo tengan presente.

		<p>hablo conmigo?.</p> <p>Al sonar la campana se cambian los papeles, la que escucha ahora comparte y la que anteriormente habló, ahora escucha con atención.</p> <p>Al sonar la campana regresan a su lugar y comparten lo que escucharon de su pareja, en la idea de generar entre todas una reflexión que ayude a entender sus diálogos internos.</p>			<p>Sintieron compasión por todo lo que hacen y no se ve.</p>
		<p>Receso</p>	<p>Agua, té, café, galletas.</p>	<p>5 minutos</p>	
	<p>Continuación Historia de Vida</p>	<p>Retomar a las que faltaron.</p>		<p>10 minutos</p>	<p>3 compartieron y 2 de ellas se sensibilizaron mucho con su infancia, con el anhelo de seguir siendo auténticas y aceptadas.</p>
	<p>Cierre: Una frase de compasión para contra restar la voz de la impostora.</p>	<p>Escribir en un post it una frase que les ayude a suavizar cuando la voz interna esté</p>	<p>Plumas Post its</p>	<p>15 minutos</p>	<p>Les costó trabajo poder redactar una frase compasiva para ellas mismas, pero leerla les permitía respirar</p>

		muy agresiva con ellas mismas. Compartirlo y expresar cómo se van al escuchar esa frase			profundo después.
--	--	--	--	--	-------------------

Nombre de la sesión: El síndrome de la impostora frente al reconocimiento de mi potencial.

Propósito: Observar desde dónde viene la voz interior cuando es tan severa. Y cómo afecta con el autocuidado y potencial.

Número de sesión/ Fecha	Tema	Actividad	Material	Duración	Producto Final
Sesión 5 / 28 de octubre 2023	Bienvenida	Poner la frase para reflexionar: "La fortaleza no es el arte de aguantar, es el coraje de expresar"	Presentación con esa frase de bienvenida.	5 minutos	Invitarlas a reconocerse fuertes porque expresan sus sentimientos y ahora nadie se disculpó por llorar.
	Meditación	Meditar en el jardín en silencio, con el tema de la carga mental. Después caminar para hacer contacto visual y terminar dándose un abrazo.	Tapete de yoga.	15 minutos	Hubo sonrisas, se sintió cariño y aceptación.
	La carta.	Escribir una carta a alguien muy especial, meterla al sobre y entregarla a la facilitadora.	Sobre, Hojas Plumas Caja de madera.	25 minutos.	Conectaron con fibras sensibles y escribieron con mucho sentimiento.
	Receso	Receso	Agua, té, café, pan de muerto.	5 minutos.	
	Video	Video de Barbie sobre los juicios sociales.	Link y bocinas https://www.instagram.com/reel/Cx6ZCh3uU	5 minutos	Brazos cruzados al ver el video, como molestia de

	¿qué tanta salud mental nos genera nuestra voz interior?	Invitarlas a hablar en primera persona.	U2/?utm_source=ig_w eb_copy_link&igshid= MzRIODBiNWFIZA==	25 minutos	saber que esas voces son tan presentes todo el tiempo
	Cierre	¿Qué se movió en mi cuando me leo como una persona tan especial? Hubo: Sentido de vida, Realización, amor a la vida o autocuidado.		30 minutos	La voz de la impostora abarcó gran tiempo de la sesión y hablaron de carga mental, exceso de responsabilidad, dicotomía entre el deber y el querer, realización por su trabajo y culpa por no dedicarle tanto a su familia.

Nombre de la sesión: La biofilia como motor para el sentido de vida

Propósito: Reflexionar qué es lo que le da sentido a la vida y cómo se pueden aliar con la vida en su día a día.

Número de sesión/ Fecha	Tema	Actividad	Material	Duración	Producto Final
Sesión 6 / 4 de noviembre 2023	Bienvenida	En cada lugar habrá un epitafio en blanco, con la pregunta: ¿Cómo deseas ser recordada? Se compartirá el epitafio al final antes del cierre.	Epitafio impreso	5 minutos	Aunque les impactó la pregunta, les ayudó a profundizar cómo le van a dar sentido a su vida.

	Meditación	Meditar en círculo tomadas de las manos en el jardín para trabajar el vínculo y la aceptación Meditación: Cultivando Metta	Tapete Bocina	10 minutos	Meditar tomadas de las manos generó estar más presentes, más calma mental y hasta disminución del dolor de cabeza.
	El mapa del sentido de la biofilia	Cada participante tendrá asignado un color de hojas. Cada participante tendrá que buscar sus 4 piezas de papel de su color, en las cuales vendrá 1 pregunta en cada pieza. Las hojas estarán escondidas entre los árboles del ITESO. Una vez encontradas las 4 hojas, responderán de manera escrita las siguientes preguntas. ¿Qué actividades, momentos, pensamientos te permiten sentirte viva?, ¿Qué cosas te resultan fáciles, aunque no sea lo que más te apasione?, ¿Qué necesitas en este momento de tu vida?, ¿Qué convierte tu vida en algo valioso?	Hojas de colores Preguntas Plumas	25 minutos	Dinamismo y reflexión sobre el valor de su vida y lo que las hace sentir vida. Se divirtieron en esta actividad. No se querían ir al receso, seguían sentadas en el jardín compartiendo experiencias.

	Receso	Fruta, te y café		10 minutos	
	¿Cómo te alias con la vida al responder estas preguntas?	Hablar de la biofilia y la relación con el sentido de vida, con la comunidad, con lo vivo y sus roles. Se retoma lo del epitafio y qué podrían hacer para ser recordadas como les gustaría.		30 minutos.	Fue energizante hablar de lo apasionadas que son con su manera de vivir y de lo responsables que se sienten por sus decisiones y del gusto por servir, compartir y experimentarse vivas aún en el fracaso.
	Cierre	¿Qué descubren de su pasión por la vida? ¿Cuál rol		30 minutos	Ya empiezan a sentir nostalgia por el cierre y a expresar que les gustaría que no se acabara. Se veían contentas, comprendidas, empoderadas y animadas con su vida.

Nombre de la sesión: Realización y la idealización del balance de mis múltiples roles.

Propósito: Reflexionar de todos los roles que tengo y del porcentaje que le dedico a cada uno, en el reconocimiento de mi idea de realización personal/profesional.

Número de sesión/ Fecha	Tema	Actividad	Material	Duración	Producto Final
Sesión 7 / 11 de noviembre 2023	Bienvenida	Se les recibe con las expectativas	Post its	5 minutos	Que leyeran las expectativas

		que escribieron en la sesión 1, para que vayan reflexionando cómo llegaron.			todas a manera de collage las hacía sonreír y confirmar cuáles sí se cumplieron.
	Meditación	Meditar en círculo en el jardín para trabajar el vínculo y la aceptación Meditación guiada por la figura del facilitador haciendo un recuento de lo vivido en las 6 sesiones anteriores	Tapete Bocina	5 minutos	Meditar y recordar la trayectoria del grupo las hacía sonreír con ojos cerrados y también mostrar gestos conmovidos por lo reflexionado.
	La carta de autocompasión	Se les entregará la carta que escribieron en la sesión 4, para leerla en silencio y en primera persona.	Carta.	15 minutos	Al leerla la mayoría llegó con los ojos llorosos y comentó que nunca se habían hablado con tanto amor para ellas.
	La rueda de la vida	En el salón, se les dará una hoja con un círculo dibujado. Ellas dividirán el círculo en la cantidad de roles que tienen y le pondrán el nombre a cada rol. Después de nombrar cada uno de sus roles, podrán un % de la calificación que le	Hoja con círculo dibujado Plumones de colores	50 minutos	Compartir cómo cada uno hizo su rueda de la vida les reflejó una vez más que a veces no se ponen como parte de un rol para cuidar de ellas. Y darse cuenta de eso, fue una profunda reflexión para ellas.

		<p>pondrían a cada uno de sus roles y por último tendrán que poner el % que les gustaría asignar a cada uno de sus roles, para conocer su ideal de realización.</p> <p>Una vez terminado el círculo se les preguntará con cuál rol se sienten más realizadas.</p> <p>¿Qué descubriste de ti en este taller</p> <p>¿Qué va primero para ti, el autocuidado, la realización o la biofilia?</p> <p>¿Qué sigue después de este taller sobre tu autocuidado?</p>		<p>Se sienten muy realizadas en el trabajo.</p> <p>La maternidad les genera sentimientos encontrados entre satisfacción, culpa e incertidumbre.</p> <p>Solo 3 de 8 dibujaron un espacio para cuidar de ellas.</p> <p>Para la mayoría la biofilia va primero, casi a la par del autocuidado. La realización sin biofilia sería robótico o frío, concluyeron.</p> <p>Sigue trabajar por su cuenta en lo que reconocen que les falta cuidar de sí. Y les gustaría seguir en espacios que promuevan sobre todo el cuidado mental y emocional.</p>
	Cierre		30 minutos	

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 Celina Monserrat García Villa 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

Nombre y firma alumna

Lugar y fecha

Anexo 2

Consentimiento Informado para 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 círculo 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 Celina Monserrat García Villa 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
