

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



**RECONFIGURACIÓN DE LA IDENTIDAD Y NUEVAS FORMAS DE GENERAR
VÍNCULOS EN TELETRABAJADORES A PARTIR DE LA PANDEMIA DEL SARS-COV-2**

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

Presenta: **TANIA MUÑOZ GÓMEZ**

Asesora: Dr. **LUIS FERNANDO CEJA**

Tlaquepaque, Jalisco a 27 de febrero de 2025

Agradecimientos.

A *mis papás* que me dieron la vida, mi formación y herramientas para ser y estar en el mundo, que me han dado la seguridad y confianza en mí misma para salir adelante y que gracias a su apoyo he logrado ser lo que soy el día de hoy. Gracias porque no me sueltan a pesar de las adversidades, gracias por todo.

A *mi pareja*, que es mi roca, la persona con la que puedo ser y mostrarme vulnerable sin miedo, la persona que ha caminado conmigo a lo largo de la maestría y en este proceso tan duro y a la vez bonito, lleno de revelaciones y descubrimientos en mi persona.

A *mi grupo de maestría*, mis compañeros y amigos, que en cada sesión fueron mi espacio seguro para compartir, que son y serán siempre un grupo con el que puedo confiar y expresarme sin juicios. Gracias por acompañarme en cada paso, cada frustración, cada emoción y cada proceso para convertirme en persona.

A *mis maestros*, sin ellos, mi propio desarrollo humano no hubiera sucedido, gracias por poner su corazón y pasión en cada clase. Gracias por su paciencia, confianza y facilitación. Gracias por su enseñanza y por su apoyo a lo largo de la maestría. Gracias por cada intensivo realizado, que me acercan a más personas, que hacen que me sienta parte de un grupo maravilloso.

Y, por último, *a mí*, que no me di por vencida, aunque el camino fuera pesado, complicado y lleno de emociones. Por mantenerme abierta a explorar lo más profundo de mi ser y aceptarme vulnerable y más humana.

Resumen

En el presente trabajo se aborda información sobre las consecuencias que tuvo la pandemia del SARS-COV-2 en los empleados de una empresa de tecnología que, debido a esto, se cambia la modalidad de trabajo presencial a remoto.

El teletrabajo ya es una forma más común en las empresas para desempeñar las actividades desde cualquier lugar y como nueva forma de relacionarse entre los trabajadores, debido a esto, es relevante entender mejor cómo es que estos teletrabajadores se vivieron, la transformación de su identidad y formas de relacionarse y socializar con los demás. Asimismo, es importante analizar cómo es que el teletrabajo ha influenciado en su nueva forma de estar siendo y mostrarse ante el mundo, que si bien el trabajo remoto se podría percibir como algo positivo a una nueva forma de trabajo, también conlleva desventajas que se analizarán a lo largo de este análisis.

La virtualidad se presenta como un posible limitante para la socialización, vinculación y generación de relaciones fuertes entre los empleados. Trabajar detrás de una pantalla permite mostrarse solo lo que se quiere que los demás vean, sin mostrarse auténticos ni vulnerables ante las emociones y sentimientos que en el día a día se viven.

En este contexto, se aborda una alternativa mediante el Enfoque Centrado a la Persona y las herramientas del Desarrollo Humano, para facilitar y fomentar el autoconocimiento, la congruencia, vinculación, aceptación incondicional y por consiguiente, fortalecer la empatía entre ellos mismos y las personas que los rodean.

Palabras clave: Identidad, vínculos, teletrabajo, relaciones, emociones.

Introducción	8
1. El papel de la implicación personal	11
1.1 La elección del tema.	11
1.2 La implicación personal.....	11
2. La problematización	13
2.1 La pertinencia del tema- problema desde el Desarrollo Humano	13
2.2 Justificación.	15
2.3 Descripción de la población.	16
2.4 Propósito de la intervención.	16
2.5 Pregunta de intervención	17
2.6 Problematización	17
2.6.1 ¿Qué es problematizar?.....	18
2.6.2 Texto de contextualización	19
2.7 Árbol de problemas.....	21
2.7.1 Esquema de pre categorías.....	24
2.8 Pre-categorías	24
2.8.1 Transformación de la identidad a partir de la pandemia.....	24
2.8.2 La virtualidad como barrera para vincularse y confiar en las personas con las que trabajas.....	25
2.8.3 Falta de espacios de vinculación genuina como medio para el autoconocimiento y reflexión.....	27
2.9 Detección de necesidades	28
2.9.1 Identidad, teletrabajo y adaptación, una mirada desde la tendencia actualizante.	28
2.9.2 El teletrabajo, una barrera para relacionarse y confiar en las personas con las que trabajas.....	29
2.9.3 Los vínculos limitados en la virtualidad. Resignificación del tiempo y espacio para lograr mejores relaciones.....	29
3. Fundamentación teórica	31
3.1. Identidad, teletrabajo y adaptación, una mirada desde la tendencia actualizante.	31

3.1.1 El flujo de la identidad en un mundo líquido y la tendencia actualizante como proceso para aceptarla.	36
3.2 El teletrabajo, una barrera para relacionarse y confiar en las personas con las que trabajas.	41
3.2.1 Las máscaras en la virtualidad, ¿un obstáculo para generar una comunicación y vínculo yo-tú?	45
3.2.2 Expresión y reconocimiento de las emociones para lograr una mejor relación con uno mismo y los otros. La virtualidad como una salida fácil para lograrlo.....	47
3.3 Los vínculos limitados en la virtualidad. Resignificación del tiempo y espacio para lograr mejores relaciones.	51
3.3.1 La escucha y empatía, una medida para prevenir el aislamiento de las personas y relaciones interpersonales dispersas.....	54
3.3.2 El conocimiento a través de los otros como posibilidad para reconocerse, aceptarse y lograr mejores relaciones.....	58
4. Metodología.....	62
4.1 ¿Qué es el método?.....	62
4.2 Enfoque de esta intervención.....	64
4.3 Método: intervención-acción-participativa	64
4.4 Técnica: Taller de intervención.	65
4.5 El instrumento del taller.....	66
4.5.1 Esquema general de intervención.	66
4.5.2 Diseño del taller.	67
4.6 Consideraciones éticas.	86
5 Proceso experiencial de la intervención.	88
5.1 Introducción.	88
5.2 Descripción de los participantes que formaron el taller.	89
5.3 El taller, una forma de vincularse entre personas que trabajan virtualmente.....	92
5.4 El taller y el proceso de acompañamiento al grupo	96
5.5 Aporte del grupo de supervisión de facilitadores.....	100
5.6 El aporte del taller y los participantes al Desarrollo Humano.....	101

5.7 Conclusión del proceso experiencial de la intervención.	103
6. Resultados de la intervención.....	105
6.1 Identidad, teletrabajo y adaptación, una mirada desde la tendencia actualizante.	105
6.1.1 La transformación de la tecnología y sus consecuencias en las personas.	106
6.1.2 El camino hacia la consciencia de quién soy, una mirada a la tendencia actualizante en las personas.	109
6.2 El teletrabajo, una barrera para relacionarse y confiar en las personas con las que trabajas.	112
6.2.1 Las máscaras, un obstáculo para generar una comunicación y vínculo yo-tú.	114
6.2.2 Expresión y reconocimiento de las emociones para lograr una mejor relación con uno mismo y los otros. La virtualidad como una salida fácil para lograrlo.	116
6.2.2.1 La cultura y el género, una variable para vivir y expresar las emociones.	119
6.3 El lugar de trabajo es un medio para generar relaciones interpersonales: la virtualidad como nueva posibilidad para generar vínculos con las personas.	120
6.3.1 Resignificación del tiempo y espacio para lograr generar relaciones más cercanas.	123
6.3.2 La escucha, empatía y aceptación incondicional, un camino para evitar el aislamiento y autoconocerse.	125
7. Conclusiones	129
Referencias:	134
Anexo	140
A.- Formato de carta de consentimiento informado.....	140
B.- Guía de entrevista.	140
C.- Cuadro de categorías.....	141

Introducción

La importancia de la salud mental ha tomado más fuerza e impacto en las empresas de México a partir de la pandemia, ya que estas tuvieron que tomar medidas para poder salvaguardar la salud y bienestar de los empleados, como es el trabajo remoto, pero que, a su vez generó aislamiento en las personas. Debido a esto, las empresas se vieron obligadas a generar acciones para mantener la constante comunicación entre las personas, la cultura, organización y el buen ambiente laboral de forma virtual; sin embargo, pareciera que esto no ha sido suficiente para mantener a las personas vinculadas en un ambiente y espacio seguro para compartir, así como generar relaciones más profundas entre las personas de la organización, de acuerdo a los testimonios de las personas que fueron facilitadas en este proyecto, las interacciones y relaciones se generaban de forma presencial. Algunas de las variables que podrían dificultar la interacción y conexión entre las personas son que, el intercambio del diálogo se limitaba con la virtualidad, al no tener momentos de interacción casuales, como ir por café, juntas presenciales, tener a tu compañero a un lado, etc., con esta diferencia a la presencialidad, podría no generarse los espacios seguros y de confianza, para que las personas expresen lo que les sucede o necesitan, ya que la interacción constante abre oportunidad para generar confianza para expresarse. Otra variable es que, no se observa el lenguaje no verbal, el cual, dice más que las palabras, cuando una persona se encuentra desanimada, es notorio y las personas podrían preguntar cómo están o si necesitan algo, en la virtualidad, si la cámara no está encendida, esto no sucede.,

Y es que, la comunicación verbal y no verbal es clave para lograr una buena relación con las personas o para generar un vínculo de confianza, podría ser complicado conectar y conocer más a la otra persona que se encuentra del otro lado de la pantalla sin la cámara de la computadora prendida, ya que no es fácil detectar lo que no está diciendo con palabras la otra parte. Por esto, cuando se tiene la cámara apagada la comunicación corporal no se alcanza a detectar, a menos que el tono de voz se logre detectar, pero, de igual forma, esto genera una barrera para comunicarse eficientemente. Por lo que, no permite entender que es lo que la otra persona está queriendo decir, incrementando las suposiciones y percepciones de uno y otro, y por consiguiente limita la confianza y la conexión entre ellos mismos. Como lo dice Naranjo en Vargas (2019),

Para que las personas adquieran las comprensiones que necesitan una de otra, habrán de comunicarse con claridad. Sin esta comunicación, no se podría sobrevivir, pues se necesita conocer acerca de los hechos del mundo, de las otras personas y de las relaciones con estas. Para recibir este conocimiento, se cuenta con dos métodos básicos: “pedir respuestas verbales y observar la conducta no verbal.” (p.38)

El propósito de este trabajo es ir analizando cómo se encuentran los empleados en cuanto las modificaciones que han sufrido después de pandemia y ofrecerles las herramientas para descubrir más sobre ellos mismos, quienes son ahora y logren auto reflexionar sobre cómo se están relacionando con las otras personas y los vínculos que están o no generando en la virtualidad, y cómo están logrando socializar de forma remota. También, que descubran como se ha ido transformando su identidad con estas nuevas formas de trabajar, cambios en su comunicación y la complejidad que abona el teletrabajo para expresarse y mostrarse auténticamente a través de una pantalla.

Como lo menciona Borges (1998, en Da Rosa et al., 2011), “los individuos construyen el significado del trabajo en su proceso de socialización, siendo este, la socialización, uno de los factores que actualmente no se está dando en empleados que trabajan de forma remota” (parr. 29).

Así es que, a lo largo de este documento se abordarán las aportaciones de Carl Rogers y otros autores del Desarrollo Humano para comprender un poco más sobre el tema, la implicación personal y la importancia que tiene para comprender mejor los desafíos e investigación de dicho trabajo.

Todo el documento es fundamentado por medio de un marco teórico, metodológico e intervención. Dentro de este trabajo existen constructos que ayudan a ir partiendo y entendiendo mejor la información y la investigación de este trabajo, los cuales son: la identidad, las barreras que pudiera generar la virtualidad para la comunicación y los vínculos limitados en el teletrabajo. También, algunos de los autores del Desarrollo Humano que aportaron para fundamentar lo aquí presentado son: Rogers, Bauman, Larios, Le Breton, Muñoz, entre otros. El método de intervención que se utilizó fue un taller, el cual permitió un análisis del tema y que dio oportunidad para presentar una propuesta ante la problemática presentada.

En el último apartado de este trabajo, se comparte la intervención que se logró y los resultados obtenidos, las reflexiones de los participantes en el taller, las cuales dieron información relevante para desglosar los temas por categorías y tener una conclusión y propuesta sobre la problemática.

El presente trabajo, tiene como fin poder otorgarles a las personas la guía que les será útil en la virtualidad para su autoconocimiento, congruencia y la empatía que necesitan hacia ellos mismos y los otros, de manera que se generen nuevas ideas y formas de vincularse con las personas con las que trabajan remotamente desde el enfoque centrado en la persona. Esto es basado en la propuesta de Rogers (1961):

Si puedo crear una relación que, de mi parte, se caracterice por: una autenticidad y transparencia y en la cual pueda yo vivir mis verdaderos sentimientos; una cálida aceptación y valoración de la otra persona como individuo diferente; y una sensible capacidad de verlo a él y su mundo tal como él lo ve: Entonces el otro individuo, experimentará y comprenderá aspectos de sí mismo anteriormente reprimidos; logrará cada vez mayor integración personal y será más capaz de funcionar con eficacia; se parecerá más a la persona que querría ser; se volverá más personal, más original y expresivo; será más emprendedor y tendrá más confianza; se tornará más comprensivo y podrá aceptar mejor a los demás y podrá enfrentar los problemas de la vida de una manera más fácil y adecuada. (p.37)

Por esto, si se puede crear una relación en la presencialidad, ¿es posible crearla en la virtualidad?, sería valioso que las personas puedan conocer e implementar una alternativa que les permita hacer frente a la complejidad que la virtualidad trajo a sus vidas en cuanto a generar nuevas relaciones y vínculos, mostrarse y vivirse como ellos son de forma libre y potencializar su desarrollo personal.

1. El papel de la implicación personal

1.1 La elección del tema.

El tema es seleccionado y pertinente para mí, porque a partir de la pandemia, es que en el lugar donde trabajo, nos movimos a trabajar de forma remota, primero parecía temporal, solo en lo que pasaba el caos, pero después, se comprobó que sí podemos trabajar de forma remota, alcanzando los objetivos y entregables sin ningún inconveniente y ahora, soy oficialmente teletrabajadora.

Me llamó la atención poder profundizar más en cómo es que el teletrabajo ha mermado las interacciones y el poder conocer a las personas de forma más profunda, alejándolas y aislándolas. Personalmente yo disfruto mucho hacer amistades en el trabajo y noté que, de forma remota ya no interactuaba mucho con las personas de mi equipo.

Entonces, me pareció conveniente investigar más sobre la problemática, necesidad y alguna propuesta de solución a este tema.

1.2 La implicación personal.

Primero, parto de que me viví con mucha frustración durante los primeros meses que comencé la elaboración de este documento, ya que sentía que no estaba implicada en el tema. Me sentía bastante bien laborando virtualmente, “conectada” con mi equipo y las personas con las que trabajaba, no tenía detectado que mis relaciones no eran lo suficientemente fuertes como yo pensaba y que el trabajo remoto para nada me estaba afectando.

Me gustaría iniciar compartiendo un poco de como fui descubriendo mi implicación personal en el tema, no fue algo que tuviera presente o consciente de primer momento. Quiero aceptar y compartir que me tomó toda la maestría poder entender mejor mi implicación personal y honesta y genuinamente decir que, este apartado lo escribí cuatro veces, porque cada vez iba entendiendo mejor cómo es que me implico en mi TOG. Entender mi implicación fue gracias a las tareas, facilitación y la investigación realizada en este trabajo.

Eventualmente, lo fui descubriendo y reflexionando, cómo la virtualidad ha impactado en mi vida, en algunos aspectos positivos, pero en otros no tanto: por ejemplo, en mi salud

física, debido a la virtualidad y la pandemia dejé de ser una persona activa, una persona que se ejercitaba; la pandemia me hizo sedentaria y me colocó en una zona cómoda, donde cuidaba mi alimentación para no subir de peso, pero que para mi cuerpo no era suficiente ya que, debido a la pérdida de músculo que tuve, me lesioné la rodilla y me operaron. Me di cuenta de que, la virtualidad sí ha afectado también mi salud mental, me aislé, ya que también mis relaciones de trabajo son superficiales y anteriormente siempre me sentía en un ambiente más seguro y con relaciones fuertes con las que pudiera confiar y ser yo misma.

Profundizando un poco más en mis relaciones de trabajo, la virtualidad ha cambiado la forma de relacionarme con compañeros de trabajo. Reconozco que me gusta tener lazos fuertes con las personas que están en mi equipo, hacer amistades y vincularme personalmente. En mi trabajo actual no tengo eso: me llevo bien con todos, pero no conocen tanto de mí ni yo de ellos, me quedo corta en cuanto a la comunicación, el compartir experiencias y yo también interesarme en sus experiencias, no los conozco ni me conocen como soy y esto no lo tenía consciente. Me di cuenta de que ante una pantalla solo me mostraba feliz, tranquila, prendo mi cámara cuando no tengo nada que ocultar, como sentimientos que me pudieran hacer sentir vulnerable, como son el enojo, la tristeza, frustración, miedos, etc. Si me siento mal, apago la cámara y busco un pretexto para no prenderla, digo como que el internet está mal, tengo problemas con mi cámara o cualquier otra cosa para que no vean mi expresión no verbal. Ya que considero que soy una persona que refleja fácilmente que algo no anda bien, mostrarme vulnerable me cuesta mucho trabajo y más si es con gente que no me conoce realmente. Al trabajar en la oficina no había forma de ocultar mis emociones tan fáciles, aunque lo intentara, era notorio que algo me sucedía, pero trabajando desde casa es más fácil; sin embargo, me pregunto: ¿Qué tan beneficioso es?

Otro cambio que viví es que, era una persona que me gustaba arreglarme, vestirme y maquillarme para trabajar. Al inicio de la pandemia intentaba bañarme, arreglarme y vestirme para trabajar desde casa como lo haría en la oficina. Pero eso fue cambiando, al grado de no tener una rutina, fui dejándome llevar conforme a la agenda en mi trabajo y entre tiempos libres bañarme y activarme. Me di cuenta de que ahora solo lavo ropa

cómoda, como playeras y shorts o pijamas, esto me ha afectado un poco en mi motivación del día a día.

Ahora, en el tema de las emociones, no conectaba con mi yo interior, con mis heridas, sentimientos, mi cuerpo, no ser consciente de lo que le sucede a mi cuerpo ante una emoción, tragarme lo que siento y seguir con mi vida, pero que al final, es como irme llenando y desbordarme en cualquier momento, por no tener un buen manejo de mis emociones. El no sentirme vulnerable ante mí misma y los demás, sentir que puedo con todo y no permitirme ser “débil” por expresar lo que me sucede, es mi implicación más profunda en este tema que, así como lo compartí en un párrafo anterior, la virtualidad le vino bien a mi vulnerabilidad, así ya nadie me ve, no me conocen y todo se queda en casa.

Todos estos descubrimientos sobre mí y mi implicación personal se fueron dando como una revelación. Pero ahora que me doy cuenta, me parece que es importante prestarle atención y abordarlo desde el Desarrollo Humano para transformar esta forma de conectar con los otros y principalmente, conmigo misma, de perderle el miedo a mostrar mi vulnerabilidad, ser congruente y sincera con los demás y conmigo misma.

De igual manera, me parece que es importante el auto conocerme más y aceptarme más, reconocer que mi identidad se ha transformado y esto con la finalidad de sentirme plena en todo lo que hago. Me encuentro confiada en que las herramientas del Desarrollo Humano ayudarán a reconectar con mis sentimientos y emociones, a perder miedo a compartir más de mí con los otros desde una pantalla

2. La problematización

2.1 La pertinencia del tema- problema desde el Desarrollo Humano

Por esta razón, cuando las personas pierden o disminuyen esta posibilidad de interacción debido al teletrabajo, podría ser que algunos empleados sientan el aislamiento, desconexión con sus compañeros de trabajo, líderes e incluso desinterés

en permanecer en la compañía, generando desmotivación, baja productividad e incluso que renuncien a su trabajo. De acuerdo con Ramírez (2019)

Las relaciones que generan las personas dentro de su trabajo ayudan a propiciar un ambiente favorable para ellas. Es decir, en la medida que se construyen relaciones laborales sanas, el trabajo diario se vuelve menos estresante, más cooperativo y, por ende, más productivo. (p.13)

Adicional, Peñafiel et al. (2015, en Tejeda, 2019) comparte

Las personas en el transcurso de la vida crean numerosas relaciones, ya sea con los padres, los amigos, los hijos, compañeros de trabajo, de estudio, etc., a estas relaciones se les llama interpersonales, en ellas intercambian a través de la comunicación su sentir, así como necesidades y la forma en cómo perciben la vida. (p.11)

Por esto, sería importante prestar atención a la forma en que los empleados se están relacionando y comunicando con sus equipos, si bien en la virtualidad hay muchas herramientas y formas para mantener la comunicación constante entre equipos y lograr alcanzar los objetivos de cada área, pero la comunicación interpersonal se limita. Okun (2002, en López, 2021) lo menciona:

La revolución global de las comunicaciones (teléfonos móviles, computadoras, etc.) pone al alcance acceso inmediato a otras personas, pero no hace posible una comunicación y comprensión real del otro, personas que tienen problemas en sus relaciones interpersonales podrán satisfacer su necesidad de relación comunicándose globalmente a través de estos medios, pero es preocupante los efectos que esta comunicación impersonal ejerce en las relaciones humanas. Es poco probable que este tipo de comunicación satisfaga la necesidad humana de intimidad. (p.9)

Por consiguiente, si se promueven las herramientas que el Desarrollo Humano ofrece, como es la escucha, empatía y aceptación incondicional, se podría facilitar el desarrollo personal, ayudando a las personas a encontrar nuevas formas de vincularse y relacionarse con otras personas a través de una pantalla, mejorando la comunicación y ayudándolos a mostrarse más auténticos.

Igualmente, el Desarrollo Humano podrá incentivar los encuentros y espacios de escucha para que se puedan compartir experiencias, escuchar y ser escuchados. Y entonces, al momento de que se tienen estos encuentros más profundos, las personas podrían encontrar cómo compartir sus experiencias con los otros, sin sentirse juzgados y reflexionar sobre lo que les sucede. Así lo dice Soto (2019):

El Desarrollo Humano fomenta la capacidad de la persona para desarrollar su identidad y conservarla, a pesar de las diversas fuerzas que convergen en la práctica profesional. Debido a la naturaleza de este enfoque de la psicología se puede generar un entorno que de una u otra manera favorezca la calidad de la práctica profesional, en especial porque ofrece al empleado un entorno creativo para que pueda desarrollar su práctica, su inteligencia y sus recursos personales, de manera que su experiencia sea satisfactoria y le genere bienestar, quedando fuera del alcance de este un cambio en la cultura organizacional. (p.20)

Se pretende que esto, pudiera ayudar a los empleados a entender sus propias experiencias, conectar y ser más conscientes de sus sentimientos y pensamientos, con la escucha y reflejos, pudieran entender mejor qué les sucede, sus emociones y su cuerpo, así como, aceptarse incondicionalmente y tener la libertad de tomar las decisiones que mejor les convengan, confiando en el propio potencial y logrando así la conexión e integración entre las personas con las que trabajan, cuando se muestran genuinas.

2.2 Justificación.

Primero, sería relevante mencionar que, el trabajo remoto ya existía antes de que la pandemia sucediera; sin embargo, se incrementó su uso a partir de que todos estuvimos en confinamiento para evitar los contagios por la enfermedad por COVID-19. Este se implementó como medida para continuar laborando de forma segura desde casa y específicamente en las empresas con giro tecnológico, ya que la mayoría de los empleados pueden realizar el trabajo desde cualquier lugar del mundo, simplemente con el uso de una computadora y herramientas de comunicación remota.

Es posible que trabajar virtualmente trajera grandes beneficios, como pasar más tiempo con los familiares y mascotas, salvaguardar la seguridad y salud, evitar el tráfico, etc. Pero también, es posible que para algunos ocasionara algunas desventajas, como es la afectación en la salud mental de las personas, como el aislamiento y la falta de vinculación y relaciones humanas afectando su estabilidad emocional.

Para las empresas y las personas, la comunicación y cercanía es una variable indispensable, no solo para el alcance de los objetivos de la empresa, sino también, para mantener un buen ambiente y disminución del estrés laboral. Y es que, el trabajo es

donde pasan la mayor parte de su tiempo, compartiendo conocimiento e ideas con las personas de sus equipos, y generando buenas relaciones con las personas con las que trabajan, es relevante que una buena relación laboral entre las personas ayudaría a aumentar el bienestar de los empleados. Es probable que en el ámbito laboral sea el lugar donde se generan mayores vínculos cercanos, amistades e incluso conocer a tu pareja sentimental. Según Soto (2019) “lo laboral tiene gran peso en la vida del hombre, pues a este le dedica gran parte de su vida, en cuestión del tiempo que dedica a ello, así como del esfuerzo personal y emocional que esto implica” (p.21).

De modo que, el día se va mayormente en el trabajo, como lo menciona Ramirez (2019):

El trabajo en muchas ocasiones es como si fuera el segundo hogar para los trabajadores. Es ahí donde transcurre gran parte de su día, sus compañeros y superiores se vuelven como una especie de segunda familia para ellos. Por esta razón, una relación positiva o negativa tiene gran influencia en los comportamientos, así como en la satisfacción laboral. (p.11)

2.3 Descripción de la población.

En el presente apartado se describe a la población que participó en la investigación para el Trabajo de Obtención de Grado. La cual dio oportunidad a un primer acercamiento al referente empírico que ayudará a construir la problematización.

Primero, para entender la problemática que se plantea, se entrevistaron a cinco empleados que trabajan de forma remota en una empresa de giro tecnológico. El promedio de edad de los participantes es de 35 años, con carreras profesionales relacionados a computación y desarrollo de software.

Se entrevistó a tres hombres, dos programadores de software y uno líder de grupo de personas que desarrollan software y dos mujeres, una de ellas es desarrolladora de software y la otra ejerce en un rol de liderazgo para personas que desarrollan software.

2.4 Propósito de la intervención.

El propósito de esta intervención es detectar cómo ha sido la modificación y manera en la que las personas que trabajan de manera remota se viven con esta nueva realidad a raíz de la pandemia, incluso, si es que son conscientes o no de cómo se pudo transformar

su identidad y formas de relacionarse con las otras personas. Es relevante también considerar el tipo de personalidades que tienen algunas de las personas que trabajan en actividades tecnológicas, que podrían ser introvertidos, con dificultad para expresarse y compartir sobre ellos mismos. Para estas personas, la adaptación al teletrabajo podría venirles bien, ya que pueden mostrar solo una parte de ellos tras una pantalla, conversar por medio de emojis y no prender su cámara para que no se les vea; sin embargo, ¿podría ser que se sientan afectados por la falta de vínculos y pocas relaciones que se generan a partir de la pandemia? ¿aislados? ¿solos?, estas son algunas de las preguntas que se irán respondiendo en esta intervención para comprender las consecuencias y beneficios que el teletrabajo les ha ofrecido y dar una alternativa y propuesta ante las necesidades que pudieran surgir.

Antes del teletrabajo, las personas en esta empresa, trabajaban de forma presencial, compartían momentos jugando videojuegos, juegos de mesa o saliendo a comer, al realizar estas experiencias, generaban un vínculo y confianza entre ellos, ahora, es algo que no hacen, ya que cada uno se encuentra en sus casas y se comunican de forma remota y es limitada la comunicación, esto podría hacerlos sentir aislados.

2.5 Pregunta de intervención

¿Cómo facilitar la reconfiguración identitaria en empleados que han visto afectadas su comunicación y ofrecer nuevas formas para vincularse debido a la experiencia del teletrabajo a partir de la pandemia?

2.6 Problematización

En el presente apartado, se analizará cómo se encuentran los empleados en cuanto a las modificaciones que han sufrido después de la pandemia, es decir, cómo se ha transformado su identidad y formas de adaptarse a la nueva forma de trabajo remoto, también, la modificación en su comunicación y formas de vincularse con sus compañeros de trabajo y la relación que se genera, así como la complejidad que tiene hacerlo a través de una pantalla. Además, se hará un análisis para detectar si las personas son conscientes de su nueva forma de ser y relacionarse con los otros.

Las personas pasan el 80% de su tiempo en el trabajo, es ahí donde más se pueden generar relaciones interpersonales y vínculos que podrían durar para toda la vida. Por tal

motivo, se considera importante evaluar si se generan estos vínculos en el teletrabajo y qué es diferente en comparación de hacerlo presencialmente.

Es posible que para algunas personas la forma de relacionarse en el trabajo haya cambiado con esta modalidad o incluso no se relacionen con los demás, ya que podría ser complicada la interacción, compartir experiencias, conocer más a fondo a sus compañeros, confiar en ellos y lograr empatizar. Al trabajar de forma remota, no se dedican el tiempo ni el espacio únicamente para escuchar y ser escuchados, debido a que los momentos que tienen para comunicarse, son aprovechados para tratar temas laborales, más que sociales y personales.

Se mostrará en los siguientes apartados la raíz de la problemática que se aborda en este Trabajo de Obtención de Grado, con el objetivo de se pueda clarificar cómo se viven los empleados y las experiencias que tienen trabajando virtualmente. También cómo es que se han visto impactados en su identidad, formas de relacionarse con el mundo y en el establecimiento de vínculos.

A partir de las entrevistas realizadas y la investigación sobre el tema, será posible plantear una alternativa o solución a las necesidades identificadas.

2.6.1 ¿Qué es problematizar?

En este documento se presenta una problemática, la cual tiene un tema-objeto relacionado al Desarrollo Humano, pero para entender bien qué es un problema y cómo es el proceso, habrá que entender bien su significado. Sánchez (1993) dice:

Se entiende por problematizar un proceso complejo a través del cual el profesor-investigador va decidiendo poco a poco lo que va a investigar. Se puede caracterizar como:

- Un período de desestabilización y cuestionamiento del propio investigador.
- Un proceso de clarificación del objeto de estudio.
- Un trabajo de localización o de construcción gradual del problema de investigación. (p. 3)

Durante el proceso de la problematización se van encontrando variables que no se habían detectado, incluso la problemática en este trabajo en particular, dio un enfoque diferente al primero analizado, se estaba revisando el sentido y propósito de vida en los empleados, pero al ir entrevistando y profundizando en el tema, se detectó que la problemática más bien era, que las relaciones interpersonales se estaban viendo afectadas con la virtualidad y de ahí se parte a otras necesidades que se irán abordando en este apartado.

Por lo que el propósito que se busca al problematizar en este documento es encontrar una solución a las necesidades que se observan.

2.6.2 Texto de contextualización

Se realizó una búsqueda por diferentes fuentes como Google académico, revistas electrónicas y periódicos digitales, para dar sustento a los supuestos que se plantean aquí.

Se puede decir que el trabajo remoto tiene diferencias en cuestión de las relaciones interpersonales versus cuando se trabaja físicamente; es decir en una oficina, donde la interacción es más fácil. Así pues, lo importante es confirmar con datos estadísticos que lo que se piensa es cierto.

Por lo que se buscó sobre cómo la pandemia trajo consecuencias en las personas, formas de vivir y relacionarse con otras personas a través de una pantalla. La información obtenida es la que se menciona en los siguientes párrafos.

Una de las modalidades en México y el mundo que se incrementó tras la pandemia, fue el trabajo remoto, el cual permite desarrollar labores organizacionales desde cualquier lado. En estadísticas de Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se reflejan que el 9.5% de las compañías seguirá con el esquema de teletrabajo de forma permanente (Hernández, 2021).

Según una encuesta que lanza CodersLink sobre Salarios de TI en México 2022, se destaca un reporte donde indica que los programadores o las personas que trabajan en la industria de tecnología son los perfiles con mayor porcentaje de personas que trabajan remotamente durante el 2021. “Del total de profesionales de TI que laboraron en

modalidad Home Office el año pasado, más del 40% corresponden a roles de programadores” (Coderslink, 2022).

Otro dato importante es uno que arroja la empresa de tecnología Luxoft, donde se lanzó una encuesta llamada *¿Cómo te encuentras hoy?*, la cual fue respondida en el 2023 por más de 700 personas, los resultados se analizaron para entender los puntos que la empresa debería mejorar. Una de estas preguntas está relacionada con el teletrabajo: ¿los empleados quieren volver a la oficina? El 77% de los empleados respondieron que no desean regresar a la oficina, el 10% respondió que una o dos veces por semana y el resto ya trabaja en la oficina y así quieren quedarse.

Ahora, estos resultados confirman que uno de los rubros que más empleados ha colocado el teletrabajo, ha sido el tecnológico y que estas personas disfrutaban trabajar desde casa, y que la virtualidad no impide realizar el trabajo satisfactoriamente, y la comunicación se logra dar con herramientas como zoom, llamadas y mensajes por chat. ¿Esto los mantiene comunicados? sí, pero no conectados y relacionados con las personas más allá de temas laborales y como consecuencia podría ocasionar la desmotivación, aislamiento, falta de compromiso y problemas de salud mental a los empleados.

Entonces, la gente desea quedarse trabajando remotamente, pero tiene como desafío la vinculación entre los equipos, líderes y los lazos que se generan en el ámbito laboral. Ahora es un reto poder confiar y relacionarse con alguien de forma más profunda, pues están detrás de una pantalla y resulta difícil entablar una conversación más allá de temas de trabajo.

Un punto importante para considerar es el perfil de los empleados que trabajan en el mundo de la tecnología, la mayoría son personas introvertidas, las cuales les cuesta socializar, entablar una conversación fluida, así como expresar sus sentimientos y emociones. Según Hernández (2021):

En verdad, los trabajadores desde casa no deberían ser sinónimo de náufragos intentando sobrevivir en el mar de la hiperconectividad moderna. La interacción social es indispensable y no es posible sustituirla de manera adecuada teniendo en cuenta que su falta suele compensarse, en gran medida, de forma comportamental. La interacción social

también es un recurso psicológico del trabajo que ayuda a mantener a raya la tensión y el estrés. (par. 49)

Parece que la virtualidad afecta más a las personas para conectar con otras, genera una barrera para socializar, abrirse y compartir, así como, es complicado para las empresas generar propuestas para que las personas puedan conocerse más y confiar.

Para lograr la satisfacción de los empleados es necesario el crecimiento profesional que ofrecen, con constantes capacitaciones técnicas a los empleados, pero pierden de vista el desarrollo personal, como lo menciona Flores citado en Soto, (2019) “la Revista Forbes retoma la afirmación de Jeff Olson para señalar que las empresas destinan muy pocos recursos a la capacitación de los empleados, pero aún menos a su desarrollo personal” (p.11).

Y si las empresas dedicarían los esfuerzos a generar dinámicas, espacios o capacitaciones referentes a desarrollar su potencial humano, esto ayudaría a que las personas puedan relacionarse y comunicarse de una forma más efectiva.

Por otro lado, es igual de importante entender cómo el empleado está balanceando su vida con el teletrabajo, cómo lograr que las relaciones laborales vayan más allá y evitar el aislamiento que algunos podrían resentir. Lenguita y Miano (2005), realizaron algunas entrevistas a trabajadores y mencionan lo siguiente:

Si bien algunos teletrabajadores manifiestan que les gustaría estar en contacto con otros para que opinen de sus trabajos o que sienten a veces sensaciones de angustia y soledad, ya que el contacto con el otro se restringe a lo laboral, en otros casos, esta modalidad parece convenir con algunas personalidades más autónomas. (p.17)

Por lo anterior, se puede decir que los empleados que trabajan de forma virtual necesitan relacionarse, compartir y lograr este vínculo con sus compañeros de trabajo. La intervención que se busca tener será para generar acciones y fomentar los espacios de encuentro, autoconocimiento y así lograr relaciones más estables en el ámbito laboral.

2.7 Árbol de problemas

Se muestra en la figura 1 el problema principal de este trabajo, el cual gira alrededor de la reconfiguración de la identidad de las personas que trabajan de manera remota, así como las nuevas formas para vincularse con los otros en el teletrabajo a partir de la pandemia.

Se observa que las causas de esta problemática son la resignación, aislamiento y las personas se quedan en una zona de confort al adaptarse a la nueva forma de trabajo, evitando o sin buscar nuevas formas para relacionarse con otras personas de su equipo o la empresa de forma remota. También, se limita el poder compartir, escuchar y ser escuchados, y donde la empresa tampoco fomenta tener estos espacios o dinámicas para lograr que la gente se relacione. Entonces, esto trae como consecuencia la desvinculación entre ellos, dificultad para comunicarse y empatizar; se generan relaciones superficiales, provocando aislamiento.

A pesar de que los empleados podrían sufrir estas consecuencias, es probable que sean incongruentes con ellos mismos, ya que hay un reconocimiento de que las relaciones interpersonales son importantes, nutren y alimentan una parte positiva de ellos, sin embargo, no buscan las formas para abrirse y conectar con los demás.

Por último, en círculos azules, se comparten los efectos que existen ante este problema, principalmente las personas no se muestran como son, se ocultan tras una pantalla, mostrando lo que quieren mostrar, posiblemente por inseguridad, desconfianza o apatía y que provoca también efectos en la salud mental como depresión, ansiedad y desmotivación.

A continuación, se muestra el árbol problema:

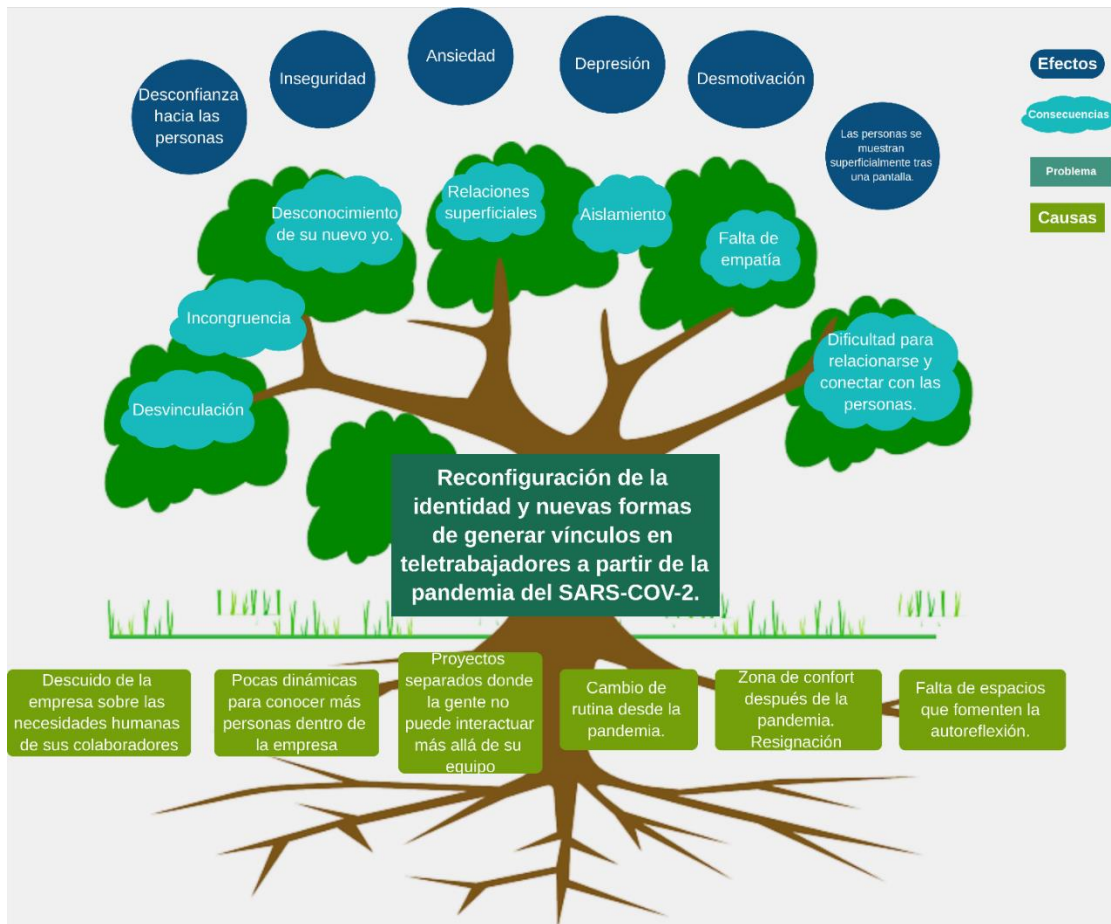


Figura 1. Árbol problema.

2.7.1 Esquema de pre categorías

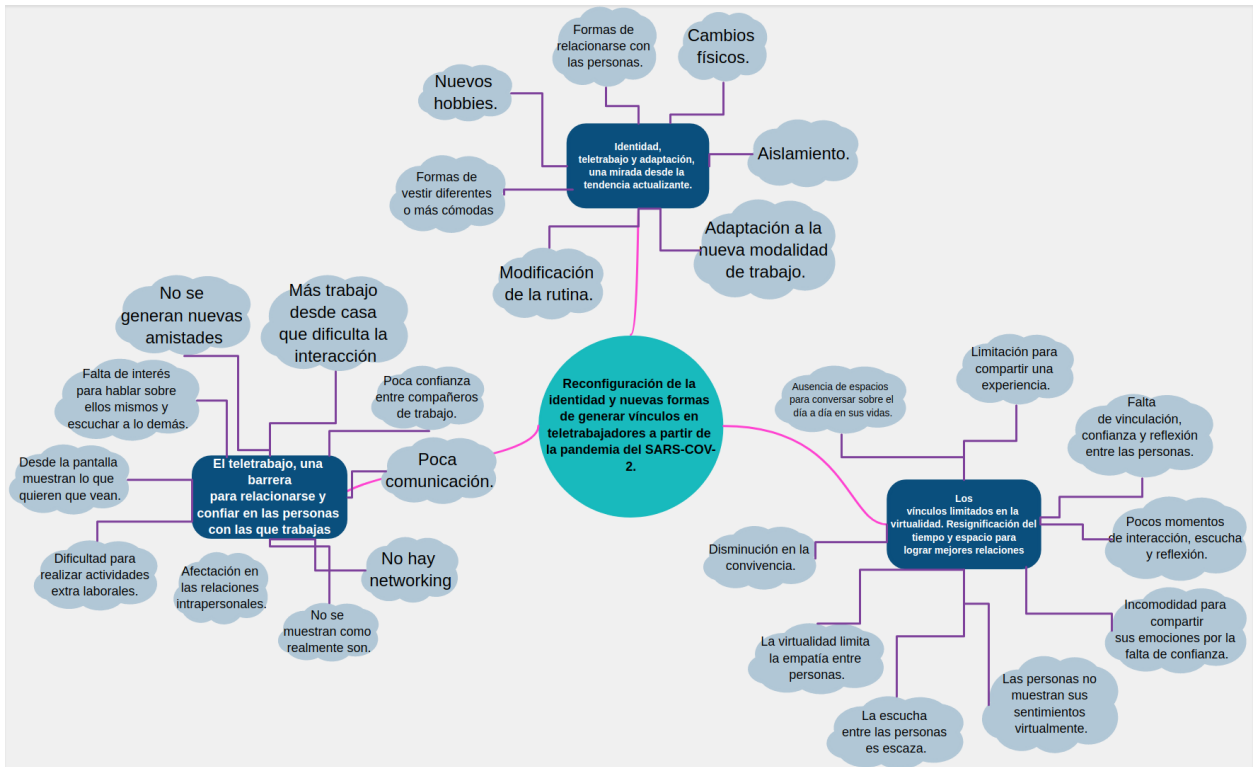


Figura 2. Esquema de categorías

2.8 Pre-categorías

2.8.1 Transformación de la identidad a partir de la pandemia

La pandemia vino a modificar la forma de estar viviendo en el mundo y la forma en que las personas se relacionan e identifican.

Durante las entrevistas, las cinco personas entrevistados compartieron que si sienten que hay una modificación en como se vivían antes de la pandemia y después de esta, ya que si sienten que son personas diferentes. Por ejemplo, compartieron como fue el cambio en su rutina, acondicionamiento de sus hogares para trabajar de forma virtual, también sus formas de relacionarse y ser con otros, incluso nuevas actividades que se puedan realizar desde casa como ejercicio, clases de cocina, juegos, etc.

Por ejemplo, “A”, comenta que modificó su rutina y espacio de trabajo, pero concluye con “pero a todo te acostumbras ¿verdad?” (E3, 21 de marzo de 2023). Como resignándose a esta nueva forma de vida.

En la entrevista, "V" menciona que tuvo cambios significativos en su forma de vestir, mencionando que no la reconocería si la hubiera conocido antes, ya que anteriormente se vestía con vestido y tacones y ahora prefiere la ropa cómoda. Otro punto que menciona "V" es que se volvió más hogareña y que trabajar desde casa no tiene que preocuparse porque "le vean la lonjita" (E5, 27 de marzo 2023).

Así como "C", que hace referencia a que la pandemia lo ayudó a ser más activo físicamente, se mueve más en bicicleta que antes y toma clases de baile, lo cual no hacía antes. Incluso, su forma de comunicarse cambió, adaptándose a los medios virtuales para hacerlo, como zoom, chat, teléfono.

Todos los entrevistados confirman que su identidad, rutina y formas de vivir ahora son diferentes a comparación de antes de la pandemia. Es decir, diferente en su forma de vestir, en generar nuevas amistades y como se relacionan con las que tienen actualmente, también, algunas amistades que los entrevistaron decidieron dejar ir por diferentes motivos o que frecuentan de vez en cuando, y en cuestión del teletrabajo, no han logrado tener nuevas amistades como antes se lograba estando en la oficina y por último, la modificación en su rutina del día a día, que en las cinco personas entrevistadas se detecta que la virtualidad les viene bien.

2.8.2 La virtualidad como barrera para vincularse y confiar en las personas con las que trabajas.

Todos los entrevistados coinciden en que sí tienen contacto con sus equipos de trabajo, pero no se logra la vinculación más allá.

La mayoría menciona que trabajar desde casa algunas veces hace que se trabaje más y haya menos tiempo y momentos para relacionarse con las personas con las que trabajan, sólo enfocan su tiempo para hablar sobre temas laborales. Dice A "estás más enfocado en lo que tienes que hacer y no va más allá" (E3, 21 de marzo de 2023).

Y es que, a ninguna de las personas entrevistadas les gustaría cambiar por nada el teletrabajo, sin embargo, reconocen que extrañan el contacto humano y en todas las

entrevistas coinciden en que no se pueden relacionar igual, no se genera la confianza, o al menos no tan rápido, no logran conocer más allá a las personas y vincularse con ellas.

“M” menciona en la entrevista que “estar físicamente con gente que hace lo mismo que tú, ayuda a nutrirse de ellos” (E1, 16 de marzo 2023). Haciendo énfasis en que teniendo cerca a las personas que te rodean, ayuda a que aprendas más de ellos. Esa cercanía permite que puedan compartir más sobre sus conocimientos y habilidades.

“C” solía tener una rutina fuera de trabajo con sus compañeros que generaba vínculos y afinidades, lo menciona de esta forma:

Algo que, si puedo decir que ha sido menos, antes teníamos la rutina que de manera regular tenían sesiones de juegos de mesa, o salíamos, convivíamos y colaborábamos en otros entornos y eso ayudaba a generar más confianza y afinidad, eso sí se ha perdido, de vez en cuando hemos tenido sesiones virtuales donde jugamos, pero no son iguales. Eso no me ha impedido hacer relaciones laborales sólidas, pero sí creo que es la diferencia más marcada. (E2, 16 de marzo de 2023)

Si bien, se puede lograr el trabajo en equipo y comunicación de forma virtual, no se logra una relación más allá de lo laboral.

En la entrevista con “R” nos dice: “la convivencia es necesaria, porque por mucho que te conozcas, hay algo que es diferente” (E4, 22 de marzo 2023).

“A” se considera afectada en sus relaciones, ya que no puede hacer nuevos amigos a través de la virtualidad, “ir a la oficina te abre la puerta a hacer más amigos y si se ha sentido aislada o sola” (E3, 21 de marzo de 2023).

Todos los entrevistados han aprendido a sobrellevar la comunicación con las personas durante la virtualidad, pero todos coinciden con que la relación que se logra no es la misma que conviviendo físicamente.

Algo que también parece que sucede en la virtualidad es que muchas veces no se muestran como realmente son detrás de una computadora, es decir, si prenden la cámara muestran una pequeña parte ellos, desde estado de ánimo, como es proyectado con su vestimenta, que postura tienen al sentarse, su comunicación no verbal, desde la pantalla es más difícil de entender cómo está realmente la persona, y si no prenden la

cámara, lo único que escuchas es su tono de voz y forma de expresarse, pero eso limita la comunicación y el vínculo, ya que no se logra conocer más a las personas.

2.8.3 Falta de espacios de vinculación genuina como medio para el autoconocimiento y reflexión

Trabajar de forma remota limita los espacios de vinculación y escucha, no se fomentan momentos donde solo se pueda compartir una experiencia o algo que está sucediendo en las vidas de las personas, ya que los momentos que se tienen son para abordar temas laborales y poco personales. Esto genera falta de vinculación, confianza y reflexión entre las personas.

Se detectó que en algunos casos si extrañan esta relación y conexión con las personas cuando se laboraba presencialmente, “M” lo menciona claramente “de repente si se extraña la convivencia en la oficina” (E1, 16 de marzo 2023).

Tener un espacio de escucha y compartir, ayuda a conectar más con los otros, a empatizar, conocer y conocerse uno mismo. También se fomenta la autorreflexión.

Fue significativo como la mayoría de los participantes agradecieron el espacio que se generó para la realización de las entrevistas, ya que coincidieron en que este tipo de conversaciones los ayuda a reforzar lo que sí detectan que está bien y lo que saben que aún tienen por mejorar, seguir avanzado y creciendo. Algunos ejemplos donde lo mencionan, “Al estarte contando esto como que me vuelvo más consciente, como que lo pienso, pero ahora que lo estoy comunicando me vuelvo más consciente, digo, la neta está chido, no tengo nada de que quejarme, me siento satisfecho” (M, E1, 16 de marzo 2023).

“Siento que fue una buena introspección, me hiciste preguntas muy puntuales que me van a ayudar a pensar en que tengo que hacer o avanzar. Buenas preguntas de mí hacia mí” (A, E3, 21 de marzo de 2023).

“Tranquilo, contento, creo que sirve como de terapia, es como que sé que esa rutina te absorbe y te quedas a un lado, pero bueno” (R, E4, 22 de marzo 2023).

Tener un espacio donde puedan compartir sus experiencias y emociones con otros, ayudaría a que se puedan apoyar, reflejar, automotivarse y motivar a otros, conectar con otras personas y escuchar de sus experiencias abre la mente y se logra la reflexión.

Se comprueba que, aunque se realicen estos espacios de forma virtual, el efecto en la escucha genuina tiene un impacto positivo en las personas.

2.9 Detección de necesidades

De acuerdo con las categorías anteriores se identifican las siguientes necesidades:

2.9.1 Identidad, teletrabajo y adaptación, una mirada desde la tendencia actualizante.

La virtualidad ocasionó que las personas tuvieran que modificar su forma de relacionarse en el mundo y por consiguiente se transformó su identidad. Los entrevistados coinciden en que tuvieron transformación en su persona, que no son los mismo antes y después de la pandemia y modificación en su rutina e incluso con sus relaciones personales.

Se percibe resignación en las palabras de algunos, se detecta la necesidad de que las personas reconozcan quienes son actualmente, cómo la virtualidad ha traído transformación en su identidad y aprendan a aceptarse, ser más empáticos con su nuevo yo y ser más conscientes de los cambios que la vida les trae, ya que las personas son seres en constante movimiento. Con esto, se busca que salgan de una zona de confort y no sólo resignarse con lo que son ahora, sería importante lograr su autoconocimiento y aceptación incondicional sobre ellos mismos.

Se detecta también que algunas personas han dejado de lado algunas amistades, por nuevas formas de pensar y relacionarse y que en la actualidad no logran conectar con otras nuevas personas con las que interactúan de forma virtual para hacer un vínculo y mostrarse como realmente son, se ocultan detrás de una computadora y evaden mostrar sus emociones y sentimientos.

2.9.2 El teletrabajo, una barrera para relacionarse y confiar en las personas con las que trabajas.

Ahora, con el teletrabajo, se detecta que las personas trabajan más y esto provoca que los únicos espacios de comunicación que se tienen solo hablen de trabajo, donde aprovechan el tiempo para liberar temas pendientes de su trabajo de la forma más rápida posible, olvidándose de tomarse un tiempo para convivir y conocer más a la otra persona.

Se detecta la necesidad de romper el hielo entre personas que trabajan remotamente para generar mayor vínculo y confianza entre ellos mismos. Así como empatía y aceptación.

Generar espacios de escucha y reflexión dentro de los equipos, para fomentar la interacción y escucha, momentos donde puedan compartir sus experiencias y se conozcan más, de esta manera disminuir el aislamiento y desconexión que se vive.

2.9.3 Los vínculos limitados en la virtualidad. Resignificación del tiempo y espacio para lograr mejores relaciones.

Se ha aprendido a trabajar y comunicarse de forma virtual, pero no a conectar y vincularse con las personas más allá de temas laborales.

Las personas necesitan espacios donde puedan expresarse, compartir, dialogar y sentirse escuchados por más personas para sentirse en contacto. Todos coincidieron en que necesitan el contacto humano que la virtualidad no les está dando, pero que ninguno de ellos está dispuesto a sacrificar la virtualidad para volver a la oficina. Y aunque cuentan con las herramientas tecnológicas que les ayudan a que puedan interactuar, compartir y conocerse más, solo las aprovechan para temas laborales.

Se detecta que teniendo espacios de escucha se puede lograr mejores relaciones de forma virtual y tener un impacto positivo para las personas. Y es que, la entrevista la sintieron como una oportunidad de compartir cómo se sienten, cómo se están viviendo y lo que les va sucediendo, los entrevistados concluyen en que se sintió bien expresarse y que les ayudó a entenderse más y reflexionar. Lo percibieron como un momento para

sentirse comprendidos, coincidiendo con que no necesariamente tienen que ir con un psicólogo para ser escuchados y que esto se puede ofrecer y llevar a cabo dentro del trabajo y de forma virtual.

Por lo que, utilizando las herramientas que el Desarrollo Humano ofrece, se lograría dar respuesta y solución a las tres necesidades que se detectan.

3. Fundamentación teórica

3.1. Identidad, teletrabajo y adaptación, una mirada desde la tendencia actualizante.

La forma en que se ve al mundo en el 2023 no es la misma que se veía hace 3 años cuando la pandemia del Sars-Cov 2 sucedió y con este suceso, parece que las formas que las personas tienen ahora para relacionarse se han transformado, el uso de la tecnología se maximizó y la forma de vivir la vida parece diferente.

Para algunas personas aun viviendo los estragos de esto que cambió al mundo, como es el trabajar o estudiar desde casa, medida que muchas organizaciones implementaron para salvaguardar la salud de sus empleados, “la comunicación a distancia representó una solución casi inmediata para resolver necesidades como el trabajo y el estudio” (Ceja, 2023, parr.14), y aun muchas empresas mantienen el teletrabajo como beneficio para sus colaboradores. Con el pasar de los meses se descubrió que el trabajo podía realizarse desde cualquier lugar y que, a su vez, tenía beneficios para los empleados.

Y es que, el interés de muchas empresas es ofrecer balance vida-trabajo a sus colaboradores, buscando constantemente opciones para lograrlo. Así lo mencionan Castañeda, Betancourt, Salazar y Mora, (2017):

Es importante resaltar que en los últimos tiempos las organizaciones han incrementado su preocupación por garantizar el bienestar laboral y social de los empleados, que, aunque esta tarea sea compleja y no se haya podido dar garantía total de contextos saludables de trabajo, si existe una preocupación constante por lograr promover y mantener un alto grado de bienestar físico y mental para los colaboradores. (p.7)

Es relevante recalcar que el teletrabajo no es algo que surge a partir de la pandemia, es una medida que ya existía en décadas pasadas, pero su uso se incrementó a partir del confinamiento. Como contexto sobre el teletrabajo o virtualidad como también se le nombra, en palabras de Ceja (2023), se entiende “la virtualidad como ausencia de la existencia, puesto que estamos hablando de algo que carece de materialidad y tangibilidad” (par.16). Esto ha evolucionado la forma de trabajar remotamente e interactuar con otra persona en la distancia. También en palabras de Lenguita & Miano (2005) “El teletrabajo se ha vuelto un paradigma del “trabajo flexible” y por lo tanto el eje

sobre el cual se proyecta la transformación del empleo tradicional hacia formas cada vez más precarias de vinculación laboral” (p.2).

Principalmente, el trabajo remoto se implementó para cubrir necesidades ambientales y disminución de tráfico, así lo comparte Lenguita & Miano (2005):

La idea del “teletrabajo” surge en los Estados Unidos tras la crisis del petróleo. Amparados en la necesidad de cierta concientización ambiental, sus promotores lo logran imponer como una solución para reducir los costos asociados al desplazamiento de los trabajadores. La propuesta se dirige hacia las “ventajas” de esta modalidad a la hora de reducir el congestionamiento del tránsito en las metrópolis y provocar así ventajas comparativas en la disminución de los índices de contaminación ambiental. (p.2)

Y de acuerdo con Sierra (2022):

El trabajo a distancia considerado como una atipicidad del contrato de trabajo por el lugar de la realización de la prestación de servicios se denominó “trabajo a domicilio”. Más tarde, a finales del siglo XX, con la entrada de la crisis del petróleo y el auge de las TICs e Internet, el trabajo tecnológico permitió el desarrollo del teletrabajo, y en estos dos últimos años de pandemia –junto a una incipiente e injusta guerra en Europa– el trabajo remoto como una de las múltiples manifestaciones del trabajo a distancia. (p.1)

Con el paso del tiempo y el desarrollo de la tecnología, es posible desempeñar actividades laborales de forma remota, sobre todo que, las empresas ofrecen apoyo y los recursos tecnológicos para esto. En particular, en México, en enero del 2021 se reformó el artículo 311 de la Ley Federal de Trabajo, el cual menciona que a las personas que se encuentran laborando bajo la modalidad de teletrabajo, la empresa les deberá proporcionar los equipos necesarios para realizar el teletrabajo, como equipos de cómputo, silla, monitor, entre otros; además de asumir los costos derivados de esta modalidad, como el servicio de telecomunicaciones y parte proporcional de la electricidad. Esto significa que estas personas podrán acceder a la tecnología y las herramientas necesarias sin utilizar su salario para ello, dando oportunidad a más personas de trabajar remotamente.

Por tanto, la virtualidad y teletrabajo han transformado el espacio y el tiempo, han dado la posibilidad de estar en varios lugares al mismo tiempo, como lo dice Perez (2008) “La posibilidad de estar en diferentes lugares al mismo tiempo, implica necesariamente una transformación tecnológica que permite nuevas formas de interacción y de relaciones tipo red, con mayor facilidad que en otras épocas”. (p.75). Y en palabras de Carrizo

(2021) “para hablar de teletrabajo, deben coexistir dos componentes fundamentales: “el distanciamiento físico entre el trabajador y el empleador” y “la mediación de la tecnología” a través de la cual se hace posible la comunicación” (p.13).

Con tantas posibilidades en el desarrollo de la tecnología, para algunos, los entornos virtuales parecen ser ahora el medio principal para el intercambio de la interacción humana.

Así pues, la virtualidad tiene un impacto en la vida humana y las personas han tenido que aprender a implementarla en su día a día, cada vez hay más cambios y avances, que tienen que aprender y adaptarse a ella, por ejemplo, el cambio en las formas de comunicarte a distancia ahora es más rápida y efectiva, en comparación con los medios que se tenían antes, como el envío de una carta, un fax o las llamadas a larga distancia, que eran bastante costosas. Las personas mantienen más comunicación con sus amigos y familiares a distancia gracias a la actualización de los medios de comunicación. También, poder adquirir cualquier producto que se necesite desde la comodidad de un clic.

Sin embargo, que haya posibilidades de comunicarte y adquirir cualquier cosa desde tu hogar, puede provocar sedentarismo. Ya que, hace que las personas no tengan que salir de casa, reduciendo los momentos para caminar, causando problemas en la salud física como reducción de la masa muscular, aumento de peso y agotamiento, o ya no ir a comprar lo que necesiten al supermercado o cualquier tienda. De acuerdo con Lenguita & Miano (2005)

Se perciben problemas que atañen a la salud física de los teletrabajadores: generalmente el que trabaja en una oficina suele moverse más del escritorio, para hacerse un café, para ir a la oficina de alguien, salir a almorzar. El que trabaja en su casa está muchas horas sentado frente a su computadora. Hay que obligarse a hacer actividad. (p.17)

Así como afectaciones en la salud mental: el aislamiento y la falta de espacios físicos para interactuar y socializar y ya no relacionarse con los compañeros de trabajo podría generar un desbalance en la salud mental de las personas. Estar la mayor parte del tiempo en casa, detrás de una computadora y sin tener espacios recreativos o en contacto con más personas, también podrían ser causantes de que las personas tengan ansiedad y depresión. De acuerdo con una investigación que realiza Ferri (2023)” los

resultados muestran que el teletrabajo afecta negativamente la depresión de hombres y mujeres, aunque los hombres perciben mayor impacto que las mujeres. (p.2)” Y también en Gómez et al.(2023):

Es presumible que en eventos o situaciones de aislamiento social preventivo se presentan factores tanto positivos como negativos. Dentro de los positivos se ha encontrado que las personas desarrollaron una mayor preocupación por los sentimientos de los miembros de sus familias y han prestado mayor atención a su salud mental; a la vez, gran cantidad de personas invirtieron su tiempo en actividades de descanso y ocio. Por otro lado, las implicaciones negativas corresponden a mayores niveles de estrés, ansiedad y depresión como también a problemas de insomnio, percepción de soledad, rabia y miedo; en algunos casos se llegó a derivar en trastornos psiquiátricos o agravar los preexistentes (p.66)

Y es que, cuando las personas se relacionan con otras, se abren oportunidades para conocer nuevos mundos, nuevas historias, formas diferentes de vivir la vida y experimentar, y en ese descubrir a la otra persona, se asoma la identidad de ella. Sus creencias, cultura, ideas, costumbres, manera de pensar y entender quién se es. Como lo describe Hall (2013) “La identidad es una narrativa del sí mismo, es la historia que nos contamos de nosotros mismos para saber quiénes somos” (p.353).

Parecido a lo que menciona Calderon (2008), “El saber quiénes somos y quiénes son los demás orientan nuestro “actuar-en-el-mundo”, entre otras cosas, porque dicha representación refleja nuestras creencias, valores, anhelos, biografías y sentires” (p129).

Pero ¿cómo se puede saber y conocer quién es la otra persona a través de una pantalla? ¿cómo las personas revelan su identidad en la virtualidad? De acuerdo con Andrade & Gómez (2021):

En la identidad y la virtualidad pueden darse varios escenarios: a) que la identidad virtual sea la manifestación equivalente a la identidad presencial, b) que la identidad virtual sean principalmente máscaras que no toleran identificar la identidad presencial, c) que se construya de manera sustancial la identidad en función de la virtualidad, o d) que la identidad presencial se modifique, amplíe o cambie predicados identitarios por efectos de la interacción dada a través de la virtualidad. (p.507)

La virtualidad se convierte en un nuevo lugar de interacción para las personas, un espacio donde las personas tuvieron que entender como comunicarse y adaptarse a una forma diferente de relacionarse, y en esta adaptación, surgen modificaciones en su actuar, impactando a la identidad y, el modo de estar siendo en el mundo. Y es que las

personas pueden reflejar lo que desean a través de una pantalla, una identidad electrónica, un avatar que los identifique, sin revelar quienes son realmente. Según Andrade & Gómez (2021) “al ser lo virtual otro escenario de interacción, así como los encuentros cara a cara, la identidad, en su sentido holístico, puede reescribirse, ampliarse, o modificarse como consecuencia de dicha interacción” (p.499).

Entonces, si la identidad es modificada en la virtualidad, la forma de interactuar con los otros donde existe la posibilidad de no mostrarse como realmente son, si no, lo que les gustaría que los otros vean de ellos mismos y que el teletrabajo llegó para quedarse ¿cómo sería posible que las personas tengan encuentros profundos y genuinos?

El teletrabajo no impide a las personas mostrarse como lo harían de manera presencial, pero sí facilita y fomenta que tengan la opción de no revelar quiénes son realmente si no quieren. Según Portillo (2016) “La virtualización de la sociedad ha producido una profunda transformación de los modos de relacionarse, de crear la imagen que queremos proyectar a los demás y del propio concepto de realidad” (p.60).

En este espacio virtual, es como si se creara el anonimato, ocultando el verdadero yo, que por temor al ser juzgado no se muestra tal y como se es, solo se muestra la que se considera que es la mejor versión de sí mismo, limitando la expresión de todas sus emociones y sentimientos, lo que hace que difícilmente se le llegue a conocer realmente a la persona y teniendo relaciones superficiales.

Por lo que vale la pena que las empresas fomenten en los empleados el darse el espacio y tiempo para interactuar, encender sus cámaras, hablar de cosas cotidianas y no relacionadas a trabajo, espacios donde se les vea y escuche, donde se sientan en confianza y se sientan recibidos y aceptados por quienes son. Que estos espacios puedan ayudarles a vincularse con otros y no sentirse juzgados. Como lo dice Gilbert (2015), “nuestra capacidad para sentirnos seguros en el mundo social, generalmente, proviene de la manera en que pensamos que los demás sienten y piensan respecto a nosotros” (p.113). Y que finalmente, con esto los empleados se sientan más comprometidos con la empresa en la que trabajan, al sentirse que pertenecen a un lugar o un grupo de personas.

3.1.1 El flujo de la identidad en un mundo líquido y la tendencia actualizante como proceso para aceptarla.

*Las nuevas realidades nos exigen asumir lo intangible, lo incierto y apropiarlo con velocidad para poder mantenernos o adaptarnos.
Perez 2008*

La globalización, junto con este cambio que trajo la pandemia ha hecho que las personas tengan que buscar cómo adaptarse de forma más rápida, aunque para algunos dolorosa. De acuerdo con Ceja (2023), “las personas tuvieron que aprender cómo sobrevivir no solo a un virus mortal, sino a una nueva cultura del no encuentro, de la no socialización, del no acercamiento humano, del miedo al otro como posible portador de la desgracia y de la muerte” (parr.11).

Es posible que, sin darse cuenta, las personas sufrieran modificaciones en su identidad. Puede ser difícil ser consciente de ello, detectar que la identidad está en constante movimiento a raíz de la pandemia o de tantos avances tecnológicos.

Aprender a utilizar nuevas herramientas para trabajar o entender nuevas reglas sobre cómo usar una mascarilla para no contagiarse, fue más fácil, que entender que con estos cambios la identidad también se transforma. La manera de ver la vida, creencias, formas de vivir y costumbres van migrando, y no es, si no hasta que las personas se vuelven conscientes de ello, que descubren cómo su identidad va teniendo modificaciones. Así lo dijo Soto (2019): “Los cambios en el comportamiento de las personas requieren tiempo, en tanto es un platillo que se cocina a fuego lento” (p.143). Incluso, las personas con las que se comparte todos los días la vida podrían o no detectar ciertas modificaciones en ellos, pero posiblemente tendrían que ser conscientes de esto y la consciencia es una variable necesaria que se requiere para identificar la transformación en la identidad para después entenderlo y aceptarlo. Como se menciona en Gilbert (2015):

En los últimos 10 años ha habido un interés creciente respecto al modo en que los humanos vinculan el auto entendimiento y la auto-identidad con el atender y razonar sobre las emociones y pensamientos internos. Sabemos, por ejemplo, que el cerebro es capaz de generar una amplia variedad de emociones complejas y contrapuestas, así como pensamientos y fantasías (a veces, extrañas y desagradables) que necesitan ser organizados de una manera coherente para que los sujetos tengan un sentido consistente de sí mismos. (p. 36)

Las personas que no son conscientes de este constante flujo en su identidad podrían creer que son las mismas por mucho tiempo, creyendo que sus ideas, pensamientos u objetivos se mantienen fijos, pero, con cada situación que se enfrentan, cada modificación que se vive en la sociedad, en su círculo más cercano, el adquirir nuevos conocimientos, etc., van sumando características a su identidad, la identidad no es fija. De acuerdo con Hall (1992):

La identidad se convierte en una “fiesta móvil”, pues es formada y transformada continuamente con relación a los modos en que somos representados o interpelados en los sistemas culturales que nos rodean [...] El sujeto asume diferentes identidades en momentos distintos, identidades que no están unificadas en torno a un “yo” coherente. Dentro de nosotros coexisten identidades contradictorias que jalan en distintas direcciones, de modo que nuestras identificaciones continuamente están sujetas a cambios. Si sentimos que tenemos una identidad unificada desde el nacimiento hasta la muerte, es sólo porque construimos una historia reconfortante o “narrativa del yo” sobre nosotros mismos [...] La identidad totalmente unificada, completa, segura y coherente es una fantasía. (p.365).

Quién también más adelante describe que la identidad debería ser nombrada identificación, que es más adecuado el termino, ya que es un proceso infinito, que no termina de modificarse:

Más que hablar de identidad como algo acabado, deberíamos habla de identificación, y concebirla como un proceso inacabado. La identidad se yergue, no tanto de una plenitud de identidad que ya está dentro de nosotros como individuos, sino de una falta de totalidad, la cual es ‘llenada’ desde fuera de nosotros, por medio de las maneras en que imaginamos que somos vistos por otros. (p.376)

Y es que, las personas viven en un mundo cambiante, donde nada queda fijo, se observa la evolución de todo lo material que nos rodea, de las leyes, la ciencia, la tecnología, etc. Y por el cual, si la sociedad se modifica, la identidad de las personas también, Un ejemplo claro es el uso de la telefonía, donde un día se utiliza un teléfono fijo y otro día ya se cuenta con un celular donde se puede realizar videollamadas a larga distancia sin un costo elevado, solo se necesita el acceso a internet ¿en qué momento pasó esto? Si se piensa, es probable que no sepan a consciencia el día o año en que tuvieron un cambio. Según señala Canaza (2018)

Mientras que algunas generaciones despiertan en una “sociedad red” (como la gGoogle, los nacidos a partir de 1993), otras como por ejemplo la generación Millennials (los nacidos entre 1981 y 1995) buscan su supervivencia al incorporarse en el ciberespacio,

en tanto que, para aquellas sociedades que no han logrado integrarse o adaptarse satisfactoriamente a esta atmosfera de virtualidad, sencillamente dejan de existir en el mundo virtual. (p.229).

También, cada día existen nuevas aplicaciones para comunicarse; lo que antes era novedad, ahora es obsoleto y es un aprendizaje constante del uso de dichas aplicaciones. “La vida, en su óptima expresión, es un proceso dinámico y cambiante, en él que nada está congelado” (Rogers, 2014, p.29).

Y es así, como los constantes cambios en la vida misma, generan que las personas también se transformen y se sientan diferentes con el pasar de los años, la vida ahora tiene un ritmo más acelerado, con una inconsistencia en las cosas que nos rodean y con relaciones interpersonales superfluas y pasajeras.

Bauman describe estos cambios en la sociedad como modernidad líquida, es decir, lo explica como una fluidez, como las conductas y tradiciones se desmoronan, pierden solidez, como una sociedad que busca prevenir que nada quede fijo ni constante. En palabras exactas de Bauman (2002):

Para que las posibilidades sigan siendo infinitas, no hay que permitir que ninguna de ellas se petrifique cobrando realidad eternamente. Es mejor que sigan siendo líquidas y fluidas, con “fecha de vencimiento”, para evitar que despojen de accesibilidad a las otras oportunidades, matando de ese modo a la incipiente aventura. (p.68)

Y el propio autor más adelante dice, que la modernidad líquida se caracteriza por ser una cultura desinteresada, con cambios constantes, siempre con nuevas posibilidades y cosas que no duran mucho, que se devalúan y con una constante búsqueda por obtener algo, “vivir en un mundo lleno de oportunidades- cada una más seductora que la anterior que “compensa por la anterior y da pie a pasar a la siguiente” - es una experiencia estimulante” (ob cit). Una sociedad donde no hay convicciones sólidas, sino, opiniones y decisiones que cambian de un día a otro.

El hombre se encuentra sumergido en una sociedad consumista, buscando la constante satisfacción que le da el adquirir productos nuevos, ligando esta necesidad con la necesidad de pertenecer, de llenar un vacío. Así como la fragilidad humana que se rompe, que se encuentra en soledad y con la búsqueda constante de aceptación de los

demás, dando oportunidad a las redes sociales de aprovecharse de esto. En palabras de Canaza (2018):

A medida que se generaliza el sentimiento de soledad consigo mismo, en los habitantes de la Aldea Global, los nativos e inmigrantes digitales, encuentran un espacio de reconocimiento en las redes sociales, un lugar en el cual se sienten protegidos y seguros de las amenazas del mundo externo. (p.233)

Por tanto, el sentimiento de soledad y angustia desaparece por un instante cuando las personas se introducen en el mundo virtual. De modo que la sociedad líquida envuelve a las personas haciéndola más solas, alejadas de la sociedad, exclusivas, con relaciones menos duraderas y vínculos más fugaces. Así lo dice Bauman (2002): “Las precarias condiciones sociales y económicas entrenan a hombres y a mujeres para percibir el mundo como un recipiente lleno de objetos *desechables*, objetos para *usar y tirar*, incluidos los seres humanos” (p.172)

Entonces, con toda la transformación tecnológica que se tiene, la identidad se ve afectada y transformada. Las personas tienen la libertad de mostrarse ante un mundo virtual como les venga en gana, mostrando una persona que no son, con filtros, con un estilo de vida irreal, provocando la comparativa de las identidades de cada persona. Lo importante es reconstruir la identidad, comprender los filtros que se ponen ante la sociedad y como realmente son, como se viven y conectar con su ser, desarrollarse y seguir creciendo de una forma más consciente en cada paso que se da en la vida. Como lo menciona Hall (2013)

En lugar de pensar en la identidad como un hecho ya consumado, al que las nuevas prácticas culturales representan, deberíamos pensar en la identidad como una “producción” que nunca está completa, que siempre está en proceso y se constituye dentro de la representación, y no fuera de ella. (p.359)

Los humanos tienen una tendencia hacia la actualización si se dan las condiciones adecuadas, si tienen el anhelo por desarrollar las propias potencialidades, de satisfacer sus necesidades y la apertura para adaptarse a nuevas formas de experimentar la vida, sin dejar de lado la identidad, lo que las caracteriza y las hace ser en el mundo. De acuerdo con Rogers (2014), “no podemos cambiar, no podemos dejar de ser lo que

somos, en tanto no nos aceptemos tal como somos. Una vez que nos aceptamos, el cambio parece llegar casi sin que se lo advierta” (p. 22).

Pero para llegar a la aceptación de la identidad, es importante que se comprenda quien se es y cómo las otras personas, sistemas u organizaciones podrían estar involucrados en la transformación de la identidad. Como lo menciona Calderon (2008):

La comprensión de nuestras identidades, tanto individuales como colectivas, nos puede ayudar en la búsqueda de respuestas que tienen ver tanto con la acción que puede desarrollar el sujeto para modificar-se y modificar el medio, como con los límites y estímulos que vienen marcados desde la estructura, es decir, desde los órdenes y desórdenes que pueden establecer los sistemas. (p.125)

Y entonces, al llegar a esa aceptación del individuo en movimiento, se podría lograr el crecimiento, desarrollo y la tendencia actualizante de la que habla Rogers. La persona debe aceptar que es un individuo en circulación, en flujo, con modificaciones y que se encuentra en un constante mantenimiento de su persona e identidad. Como se menciona en Barceló (2003)

Es el funcionamiento de esta tendencia direccional al crecimiento la que nos permite afirmar una segunda paradoja: siempre y nunca se es persona. Siempre se es persona porque inherentemente el individuo contiene la realidad de su núcleo interno y la posibilidad de desplegarse en crecimiento. Nunca se es porque la persona no es estática ni está paralizada, sino que su propio ser persona constituye un devenir, un acercarse al horizonte interior a medida que despliega su potencial que, al fin y al cabo, representa un ir y venir en el proceso inestable del fluir de la vida (p.18)

Y en palabras de Rogers (1985), “cualquier individuo tiene la capacidad para comprenderse, expandir su conciencia y lograr llegar a la solución de sus problemas, solo hará falta acompañarlo para que logre su actualización”. (p.42)

En una sociedad virtual, se vuelve un reto reconocerse y reconocer al otro por quien es, lo anterior concuerda con Calderón (2008), al afirmar que “una de las expresiones más visibles de la sociabilidad virtual es la capacidad que tienen los actores de (re)construir sus identidades y de moldearlas de acuerdo con sus expectativas y deseos de integración en el grupo social” (p. 127).

Si las caretas se quitaran, de manera que se muestre tal cual es la persona, de una forma más abierta y empática, siendo auténtica y congruente, favorecerá el desarrollo individual y con ello el del grupo.

El saber quién se es y respetar a los demás por quienes son, favorece el bienestar de las personas, así como la creación de mejores relaciones interpersonales. Como lo afirman Larios & Macias (2010):

Entender al otro desde su punto de vista no es sencillo; pero quien pone su corazón junto al del otro, puede entenderlo mejor porque escucha sus latidos. [...] hagamos a un lado nuestra propia forma de experimentar y percibir como si fuéramos el otro, y a eso le llamamos empatía. (p.93)

Y de acuerdo con Rogers (2014), “al aumentar la aceptación de su ser como tal, comienza a aceptar a los demás de la misma manera atenta y comprensiva” (p. 148). Por lo que, aceptarse entre unos y otros sin importar qué le identifique, podrían vivirse con mayor tranquilidad y esperanza en sus vidas.

3.2 El teletrabajo, una barrera para relacionarse y confiar en las personas con las que trabajas.

Una de las esferas de vida de las personas es la parte laboral, el trabajo que además de ofrecer un beneficio económico, ofrece una posibilidad de relacionarse con personas a lo largo de la vida. Algunas de estas personas son pasajeras, otras que se quedan para toda la vida.

El trabajo es la fuente donde algunas personas encuentran a esos amigos con quienes pueden confiar, incluso algunas personas encuentran a su pareja; además de que ahí las personas pasan la mayor parte de su tiempo. Si se toma en cuenta que el día tiene 24 horas, idealmente se usan 7 u 8 para dormir, algunas otras se utilizan para prepararse para iniciar el día, y después cumplir con la jornada laboral que dicta la Ley Federal de Trabajo, que son 8 horas diarias, más una hora de descanso; entonces, solo quedarían alrededor de 5 o 6 horas para estar con la familia o destinarla al ocio.

Y es que, el tiempo que se pasa en el trabajo podría ser más placentero si se vive en un ambiente laboral sano y seguro, un lugar para que las personas se sientan en confianza para expresarse y compartir, por esto, resultaría significativo laborar en una empresa con una cultura amigable y sana, como lo dice Castañeda & Salazar (2017):

El ambiente laboral ha tomado gran importancia ya que es un espacio en el cual sus integrantes deben pasar la mayor parte de su día y esto conlleva a que se haya que analizar y crear estrategias que hagan más ameno y sana el ámbito laboral (p.2)

Incluso, un ambiente donde las personas se sientan en confianza de ser quienes son y así vincularse con más personas y hacer amigos. Así lo menciona Machado (2017):

Hacer amigos implica ser quien uno es, sin actuar para parecerse a otros o para agradar a los demás, porque un amigo sólo nos quiere como somos y si fingimos o pretendemos engañarlo nos rechaza (p.67).

En el trabajo presencial, esta convivencia se da de forma más natural que en la virtualidad, ya que, en la presencialidad, aunque las personas también podrían ocultar un poco más de ellos mismos, el lenguaje no verbal dice mucho más que las palabras, esto, permite conocer a quien está enfrente. Según Gerard (1981), “la cara y el cuerpo son extremadamente comunicativos. Aun cuando dos personas están en silencio, la atmósfera puede llenarse con mensajes” (p.64). Similar a lo que menciona Le Breton (1999):

La comunicación con el otro implica tanto la palabra como los movimientos del cuerpo y la utilización por parte de los actores del espacio y el tiempo [...] Ninguna palabra existe sin la corporeidad que la envuelve y le da carne (p.40).

El lenguaje no verbal ayuda a confirmar el mensaje que podría no decirse con palabras, pero ¿se podrá confirmar ese mensaje si no se ve a la persona?, ¿si solo se le escucha?, ¿en una modalidad de trabajo remoto? Tal vez si el tono de voz cambia, si se alcanza a escuchar una respiración más agitada o si de repente existen silencios entre mensaje y mensaje. Entonces, ¿cómo se lograría esta convivencia y relaciones con las personas que trabajan a distancia? Las personas tendrían que prender su cámara en una videollamada, compartir más de ellos, preguntarse cómo están, cómo estuvo su día, su fin de semana, cosas triviales, etc., que ayudan a que las personas se conozcan más, pero ¿y si no lo hacen? Complicaría que las personas se puedan vincular y relacionarse, entonces, pareciera que la virtualidad les ayuda a levantar esos muros para no relacionarse y seguir adentro de su propio mundo.

Si las personas se muestran como son, sin máscaras, se lograría un mayor entendimiento, empatía y conexión con los demás. “El proceso para mostrarse genuinos y abiertos sería una vez que existe total confianza con otras personas en el trabajo. Es sumamente útil crear una relación en la que se sienta segura y libre” (Rogers, 2014, p.90)

Y este proceso para entrar en confianza con la otra persona del otro lado de la pantalla no es igual para todos, por ejemplo, algunas personas podrían lograrlo con el pasar de los días, conociendo a las personas poco a poco y compartiendo más de ellos mismos cada vez que se les ve o escucha, o, por el contrario, para otras personas es más rápido, simplemente con sentir que esa persona le transmite confianza se abren casi inmediatamente. Entonces, existen muchas formas en que ese vínculo se genere y la confianza surja, no hay una fórmula exacta para esto. Cuando una persona se muestra real, con todos sus sentimientos, pensamientos y emociones, podría transmitir la confianza hacia la otra persona, en palabras de Mora (2022):

Las emociones ayudan a fortalecer o no, ambientes de confianza, porque se enmarcan en un contexto particular, más humano, más personal y van quitando ciertos muros que en los ambientes laborales son fáciles de usar según los dinamismos de la organización. (p. 126)

En cuanto a una interacción física con otra persona, es complicado que se oculten las emociones, sentimientos e incomodidades que la persona pueda estar experimentando, pues no se necesitan palabras para expresarlo, el lenguaje no verbal dice más y es posible detectar lo que le sucede a la otra persona.

Ya sea de forma presencial o virtual, podría ser un reto conocer a las personas de una forma más profunda, si no existe un ambiente seguro y de confianza, es decir, un ambiente donde se puedan descubrir los miedos, ilusiones, qué les motiva, sus intereses, formas de relacionarse y comunicarse de forma no verbal, entender lo que las caracteriza e incluso formar relaciones interpersonales sólidas. Como lo dice Ramírez (2019):

Relaciones interpersonales positivas constituyen un elemento de satisfacción para los trabajadores, el llevar una buena relación con los compañeros y superiores en el trabajo, facilita no sólo el cumplimiento de los objetivos de la organización, sino también, el establecimiento de lazos de confianza e incluso de amistad que fomenta un ambiente armónico donde los individuos se pueden desarrollar profesional y personalmente. (p.59)

Y estas relaciones interpersonales positivas, pueden darse, si las personas están dispuestas, si las personas desean que se les escuche y ser escuchadas. El teletrabajador tiene la opción de prender la cámara y expresar cómo está, más allá de decir que “bien”, tomarse el tiempo para compartir algo significativo de su vida y aumentar la oportunidad de vincularse con los otros a través de una pantalla. O también tiene la opción de mantenerse con la cámara apagada, enfocado únicamente en compartir temas

laborales relacionados a la reunión y mostrar desinterés en saber qué sucede con la otra persona, cómo se encuentra realmente y no lograr ese vínculo. Dependerá de algunas características que se mencionan en Ramírez (2019):

Ciertas características personales facilitan o dificultan la comunicación para generar la relación con otras personas. Algunas de estas características son: actitud tajante y cerrada, falta de interés en fomentar la relación, baja contención emocional y miedo a establecer el contacto (p.64).

Pero ¿será sostenible vivir desvinculado de las personas? De acuerdo con Cadarso (2013), “las necesidades relacionales son tan importantes para el desarrollo humano como comer y beber para el desarrollo biológico. Están presentes a lo largo de todas las etapas del desarrollo” (p.71) y también menciona que “todos los seres humanos necesitamos estímulos que nos hagan sentirnos vivos, relaciones que nos conecten con los demás y estructura o protección para aprender a vivir en sociedad” (p.122). Sería importante que las personas puedan tener consciencia de sí mismos sobre cómo se sienten realmente con sus relaciones en el teletrabajo, cómo se viven, qué necesidades surgen, se sienten solos, sienten la necesidad de sentirse escuchados, etc. Estas preguntas que podrían ayudarles a activar su interés por vincularse y crear una conexión con los otros.

Parece que, las personas están metidas en su mundo, su trabajo y se muestran apáticos ante la oportunidad de darse el tiempo y espacio para conectar con los otros, van construyendo una barrera, un muro que no permiten traspasar, mostrando una parte de lo que son y ver a otros de la misma forma. “La virtualización de la sociedad conlleva una profunda transformación de los modos de relacionarse, de crear la imagen que queremos proyectar a los demás y del propio concepto de realidad les permite mostrarse como mejor les convenga” (Portillo, 2016, p. 53). Pero siendo esto, una forma de vivirse en dos mundos, como si en el virtual pudieran ser la persona que quieren ser y proyectar y en la presencialidad otra, la virtualidad da oportunidad a esto, pero ¿es mejor? ¿qué consecuencias podría traer en las personas vivirse en mundos diferentes? ¿son conscientes de ello?

3.2.1 Las máscaras en la virtualidad, ¿un obstáculo para generar una comunicación y vínculo yo-tú?

Las fachadas que las personas utilizan virtualmente generan desconexión, una comunicación interrumpida y una limitante para confiar en las personas, ahora, ¿Cómo confiar en alguien que tiene una máscara? ¿qué sucede con su forma de relacionarse y vincularse? ¿cómo construir una relación así, como si fuera una obra de teatro? “En ocasiones, se rompe el vínculo al forjar caretas o barreras en la comunicación dentro de los espacios de trabajo que les permita avanzar en las tareas provocando un distanciamiento con el otro” (Mora, 2022, p. 120). Y es que, mostrarse vulnerables ante otras personas es complicado, expresar los sentimientos abiertamente y ser congruente con lo que se piensa y siente, para algunas personas no es cosa fácil, por lo que optan por portar una máscara y subir un muro para evitar ser juzgados. Así como lo dice Rogers (2014):

la principal barrera que se opone a la comunicación interpersonal es nuestra tendencia espontánea a juzgar, evaluar, aprobar o reprobar las afirmaciones de la otra persona o del otro grupo (p.268).

Una persona tiene la opción de mostrarse como prefiera detrás de una pantalla o aplicación digital, y entra en un juego, como entrar a un metaverso, donde ahí cada persona tiene un personaje con las características que desee y con la oportunidad de mostrar una versión superficial de ellos mismos. Donde la comunicación es filtrada, cámara apagada, hay menos emociones o sentimientos expresados, donde se da la oportunidad de pensar lo que se va a decir, o escribirlo y borrarlo o disfrazarlo con un emoji, entonces las personas se comunicarán con otras como desean que se les lea o escuche. Según Calderón (2008):

En los entornos virtuales los rasgos de nuestra identidad nos proporcionan pistas acerca de lo que debemos o no debemos comunicar, para que dicha comunicación sea cónsona con la representación que tenemos de nosotros mismos y con la que esperamos que tenga “el-otro” de nosotros (p. 130)

Por lo que, una persona al tener un personaje en la virtualidad no significa que pierda la esencia o identidad, podría significar que solo muestra la punta de un iceberg, evitando lo que hay debajo, su angustia, su vulnerabilidad, su verdadero yo. Según Andrade & Gómez (2021):

La internet se presentaba en ese momento como la oportunidad de poder llegar a ser lo que realmente se era, ya que gracias al anonimato se eliminaban las interferencias propias de la interacción cara a cara, el temor a ser juzgados, o que pesara sobre nuestra historia de vida los errores cometidos en la interacción con los otros (p.499).

Y es que desde que existe el internet, como lo mencionan los autores, existe la posibilidad de un anonimato, de ponerse dentro de un caparazón para evitar ser juzgados. Ahora que la tecnología avanzó, estas interferencias entre el yo virtual y el yo verdadero, han aumentado, es una posibilidad que esto haya llevado a que los seres humanos actúen como la sociedad espera que se comporten, dejando de lado sus propios deseos, su confianza en poder tomar sus propias decisiones sin sentirse juzgados, permitiendo que la virtualidad se apodere de ellos mismos, sin dejar espacio a la auto reflexión de lo que realmente quieren y buscan en su vida, de aquello que los hace ser más personas. Como lo menciona Cadarso (2013):

Cuando nos vemos forzados a comportarnos de diferente manera a como nos apetece, una parte nuestra se separa de la otra parte, de la que se va a acomodar a los demás. Esto hace que no nos sintamos unidos: nos sentimos divididos y empezamos a dejar nuestros auténticos deseos, nuestro auténtico ser a un lado. En el proceso de dividirnos empezamos a construirnos una coraza o máscara que sea aceptable para los demás, para así poder mantener la relación; esto es nuestra personalidad. (p.213)

Y esta coraza que las personas se ponen al relacionarse con otras, podría generar una limitante en la interacción, este posible miedo de abrirse con las otras personas, conocerlas más y darles a conocer más de ellos mismos, entender qué le sucede al otro, formar un vínculo más allá de solo obtener algo, proyectar la indiferencia y distanciamiento hacen que la relación se quede en un vínculo de yo-ello como lo menciona Buber en Goleman (2010):

La modalidad de relación yo-ello se caracteriza porque la persona carece de empatía y de la correspondiente conexión con la realidad subjetiva del otro que tan evidente es para el emisor como para el receptor [...] acuñó la expresión yo-ello para referirse a la franja del espectro de las relaciones que va desde el simple distanciamiento hasta la manipulación más burda en la que no tratamos a los demás como personas, sino como cosas y, en consecuencia, los convertimos en meros objetos (p.110).

Si las personas mantienen una relación yo-ello con todos los que les rodean en el trabajo, entonces se podrían dificultar las conexiones, relaciones empáticas y las cuales, podrían trascender en algo más, en relaciones nutricias y significativas. Como lo dice Almeida & Gómez (2020): “cuando nos vinculamos desde otras partes de nuestro ser podemos

generar conexiones profundas y significativas” (p.58). Este vínculo desde otras partes de nuestro ser, como lo mencionan los autores, generaría relaciones más auténticas y de confianza en un ambiente laboral, tornándose en un lugar seguro donde trabajar; además, las personas que logran interesarse por la otra persona, que se muestra abierta y empática, generan una relación yo-tú. “La empatía constituye la antesala misma de la relación yo-tú, en cuyo caso, nuestro compromiso no es tan superficial porque, como dijo Buber, «la relación yo-tú sólo puede expresarse con todo nuestro ser». (Goleman, 2010, p.112).

Entonces, ¿la comprensión empática podría aplicarse en el teletrabajo? Tal vez si se considera que del otro lado de la pantalla se está interactuando con otra persona, con sentimientos, emociones y experiencias, mostrando un interés genuino en saber cómo está y escuchando atentamente, abriendo la cámara y haciendo contacto visual, podría expresarse esta empatía. Según Machado (2017)

Las personas ejercemos una influencia determinante sobre los demás. Somos seres sociales, el amor, el trabajo y las relaciones en general determinan a lo largo del día muchos de nuestros estados de ánimo, nuestra alegría, tristeza, euforia, depresión... ¿Cómo podemos mejorar nuestras relaciones con los demás hasta el punto de esto pueda ejercer positivamente en nosotros mismos? (p.52)

Reconocer a las personas y el sentimiento positivo que puede generar en ellas cuando se les ve y escuchar con todos los sentidos, aun en la distancia, sería entonces una acción valiosa para generar auténticas y genuinas relaciones.

3.2.2 Expresión y reconocimiento de las emociones para lograr una mejor relación con uno mismo y los otros. La virtualidad como una salida fácil para lograrlo.

Para algunas personas, expresar las emociones podría ser un reto, un mundo desconocido en el que no se desea conectar y lo que para ellas podría ser peor, que las personas sepan qué les sucede y sentirse juzgadas. Esas emociones que podrían considerarse negativas, como es el enojo, la tristeza, la melancolía, miedo, son esas emociones que les hacen verse y sentirse vulnerables ante los demás. También están las emociones y sentimientos que expresan afecto, como el cariño y amor hacia los otros, porque para algunas personas, también expresar esos sentimientos hacia el otro ser, es

una tarea del otro mundo. Y es que, sentir amor es parte del ser humano, amor a las personas, a los animales, a la vida en sí. Como lo dice Larios & Macias (2010):

La vida es amor. El hombre mismo es amor. El que no ama está muerto pues la potencia profunda del alma, la vocación más importante del ser humano es la transformación en persona y solo se es persona en y para el amor (p.77).

Para algunas personas, expresar ese amor no es sencillo o cualquier otro sentimiento, tampoco lo es. Sin embargo, en la virtualidad, para algunos, podría ser más fácil la expresión de sentimientos por medio de palabras escritas, en un mensaje de texto y junto con emojis, stickers o gifts que expresan lo que no se puede expresar tan fácil de frente. Como se menciona en Rodriguez (2018)

Cada vez hay en nuestro mundo menos «te quiero» pronunciados en persona y más TQM enviados a través de un ciberespacio sin presencia ni pasión. [...] Hoy se conversa más a distancia que cara a cara. Los chats, el WhatsApp especialmente, han invadido la vida cotidiana. Y tienen sus ritmos propios. Una mezcla de inmediatez, abreviatura y brevedad que va limitando la interacción. Por más emoticones que inventemos, ¿cómo van a conseguir reproducir las sutilezas del lenguaje a la hora de expresar las emociones? (p.40)

Que se tenga la posibilidad de escribir lo que se piensa y siente, da oportunidad a que se exprese lo que no se puede decir de frente, con palabras, a que se comparta de una forma más filtrada y sin la emoción latente, sin el sentimiento proyectado con el lenguaje no verbal, esa posibilidad que ayuda a las personas a desinhibirse a través de un chat. Esa posibilidad también, de escribir y borrar una y otra vez, hasta que se sientan conformes con lo que las personas desean expresar. Es decir, en un contexto de teletrabajo, se “ofrece un modelo de conversación por turnos (demorable fácilmente)” (Portillo, 2016, p.54). Y donde más adelante el mismo autor también menciona que “La comunicación por turnos otorga la posibilidad de demorar la respuesta y conseguir el tiempo necesario para calcular la respuesta más acertada” (p.55).

Con esta posibilidad, si un teletrabajador se siente enojado, frustrado o descontento con la otra persona por alguna situación suscitada en el día a día laboral, puede tener la posibilidad de no expresarlo en el momento en que está sintiendo la emoción, ya que no se le está viendo, escuchando o teniendo de frente y permitiéndole que, si lo desea expresar en algún momento, lo pueda comunicar, compartir cómo le hizo sentir ese suceso, de una forma controlada y filtrada. Incluso, con la oportunidad de hacerlo si bien

en llamada, videollamada o simplemente por escrito. Claro que, pausar el sentimiento, para después hablar con la otra persona de forma tranquila, también sucede en una realidad presencial; pero, es más fácil detectar en el momento que a la persona le sucedió algo con solo verle la cara, con ese lenguaje no verbal, que de forma virtual, si la persona no comparte que tiene una molestia, el receptor podría ni notarlo. Las emociones en palabras de Muñoz (2012):

Comunican. Especialmente a través de la expresión no verbal. Es así como otros pueden captarnos y cómo podemos captar a otros sin palabras. Nos permiten percibir inconsistencias entre lo verbal y lo no verbal. Las emociones son terriblemente indiscretas para bien y para mal, ya que nos comunican lo que realmente nos importa. (p.12)

Virtualmente, las personas podrían no detectar ni entender a la otra persona de una forma más profunda, siendo empática ante sus reacciones, conocer más sobre sus emociones, comprendiendo que es lo que le sucede, que le hace enojar, llorar, reír, avergonzarse etc. La virtualidad les aleja de esa conexión con sus emociones y la de los demás, ya que, al darle una pausa a lo que les sucede y en algunas ocasiones, dejarlas ir, no expresarlas y guardárselas para ellos mismos, provocaría que en cualquier momento salgan de una forma desbordada hacia la otra persona, como si cualquier cosa detonara el sentimiento silenciado en su más profundo ser. De acuerdo con Rogers (2014):

He podido observar que, en definitiva, el individuo se siente satisfecho si puede expresar sus emociones intensas o persistentes, en el momento en que éstas surgen a la persona a quien están dirigidas y con toda la profundidad que adquieren. Esto es más útil que rehusarse a admitir su existencia y permitir que se acumulen hasta un punto en que pueden resultar explosivos o proyectarlos hacia una situación ajena a la que les dio origen. (p.265)

Y esto es similar a lo que menciona Filliozat (2007):

una emoción puede esconder otra. En cada familia aceptan unas emociones y otras no. Educados para ocultar nuestro yo verdadero, descargamos las tensiones disfrazando las emociones. Además, podemos sentirnos tentados de mostrar determinados sentimientos si con ellos obtenemos beneficios relacionales. (p.81)

Y como lo dice Ceja (2023) “Las emociones no son virtuales. La virtualidad puede ser apariencia, pero las emociones no.” (parr. 18). Y aunque las personas traten de ocultar sus emociones, habrá algo que toque con esa emoción guardada y explotaran, dejando ver su sentimiento desbordado. Las personas podrían sorprenderse de la intensidad del

sentimiento que salió a la luz o incluso, de sus propios sentimientos, encontrándose confundidos ante sus reacciones, no comprendiendo qué les sucedió y encontrando justificante para ello, así como, “tendemos a exagerar los sentimientos que nos resultan más fáciles y a disminuir aquellos que, por nuestra historia y experiencia pasada, han sido mal vistos o amenazantes de cierto modo” (Muñoz, 2012, p.25), y se cierra la posibilidad de ponerles nombre a la emoción y sentimiento, confiando en su experiencia, una posibilidad de reflexionar sobre lo que les detonó esas reacciones y trabajar en ello de forma consciente, así como, haciéndose responsables de ello. Como lo dice Larios & Macias (2010):

nombrarlas es requisito indispensable para tener poderío sobre las emociones. Si no les ponemos nombre, somos víctimas de ellas y vivimos algo así como una tormenta emocional. Pero una vez que sabemos lo que sentimos estamos listos para buscarle un significado (p.29).

Y es que, en un ambiente laboral, es posible que no sea tan aceptado que alguien hable o exprese con todas sus emociones y sentimientos; pero si las empresas dan las condiciones y generan una cultura más humana, reconociendo que las personas son no solo de carne y hueso, sino también, que también sienten, y donde no solo la razón entra en juego en las relaciones de trabajo para el vínculo, la resolución de conflictos y negociaciones para llegar a mejores acuerdo. Reconocer una emoción y expresarla a la otra persona es “obra de una negociación consigo mismo, con los otros en uno mismo; la resultante de una interpretación” (Le Breton, 1999, p.116). Y reconocer que las emociones y sentimientos surgen desde una interpretación. Expresar al otro que se está percibiendo y que le hace sentir, generará un mejor entendimiento y un ambiente más sano, donde las personas se pueden sentir con la libertad de ser quienes son con todo su ser.

El tener consciencia de que se reprimen las emociones e incluso que se utiliza la tecnología a favor para contener los sentimientos que florecen, ayudaría en el proceso de vivirse plena y auténticamente. Silenciar las emociones aleja a las personas de ser libres, aceptar que se está constantemente sintiendo las emociones y sentimientos de los otros, en palabras de Le Breton (1999), “el hombre no está en el mundo como un objeto atravesado a ratos por sentimientos. [...] está permanentemente afectado, tocado por los acontecimientos” (p.103).

Reconocer y aceptar las emociones que se tienen abriría un camino hacia la empatía y aceptación con los demás, aceptando que la otra persona tiene un motivo por el cual sentirse así y dejando de lado los prejuicios para mantener una relación positiva con los demás. Es importante también, reconocer que las emociones dan miedo, que descubrir qué hay detrás de ellas detonaría un sinfín de situaciones que trabajar, pero que, si no se enfrentan, las personas no saldrían de su coraza, de su forma real de estar en el mundo. Como lo dice Filliozat (2007), “las emociones asustan porque nos enfrentan a una realidad que se preferiría no ver, nos obligan a encarar la verdad” (p.39)

3.3 Los vínculos limitados en la virtualidad. Resignificación del tiempo y espacio para lograr mejores relaciones.

*Una auténtica relación personal implica siempre que estoy,
al menos durante unos instantes,
completamente presente para la otra persona.
Larios & Macías (2010)*

El teletrabajo se convierte en un beneficio que ofrecen la mayoría de las empresas de nivel internacional enfocadas a la tecnología para atraer talento, es una medida atractiva para algunas personas, ya que ofrece la flexibilidad de trabajar desde cualquier lugar y organizar los tiempos como se deseen. Esa flexibilidad que les permite también pasar menos tiempo en el tráfico, que hoy en día va en aumento en las grandes ciudades, les permite pasar más tiempo en familia o aprovecharlo para lo que consideren importante o productivo. Como se menciona en Perez & Zerbi (2020)

Las TIC han aumentado la posibilidad de las empresas de producir trabajo de mejor calidad y en tiempos más cortos. Esto se traduce en una mayor cantidad de tiempo libre para los trabajadores, conllevando al mismo tiempo un cambio en la relación entre clientes y trabajadores y entre trabajadores y empresas. Así que el empleo de las TIC se puede considerar un cambio positivo a condición de que sean empleadas de buena manera. (p.192)

Y pareciera que, al estar trabajando desde casa, los empleados tienen mayor flexibilidad de su tiempo, decidir a qué hora levantarse y empezar a trabajar, a qué hora comer, a qué hora desconectarse, teniendo total control sobre su tiempo, lo cual puede provocar que los teletrabajadores dediquen más tiempo trabajando, que en tomar descansos y

tener espacios para la convivencia con sus compañeros, aun en la distancia. Las personas tienen la posibilidad de organizar una videollamada para la interacción social y compartir experiencias con sus compañeros de trabajo, pero esta posibilidad es aprovechada mayormente para juntas, las cuales tienen como objetivo abordar temas relacionados únicamente con el trabajo.

Las relaciones y vínculos en la virtualidad se viven de manera diferente en la presencialidad. Esto no quiere decir que sean mejores o peores, solo diferentes. Las personas en la oficina, aun cuando podrían utilizar su tiempo de junta en junta, se daban el espacio para la interacción, ya sea en el pasillo, rumbo al traslado de una sala o al inicio de la junta, la interacción es más natural. Ahora, en la virtualidad, esos espacios como se ha mencionado están limitados, a menos que resignifiquen su manera de interactuar con los otros, por ejemplo, dándose el tiempo para una conversación no relacionada a trabajo, dedicarse más tiempo a la interacción humana y para escuchar y ser escuchado, ya que, las personas tienen mucho qué compartir de su día a día y es necesario tener a alguien con quien hacerlo.

Cuando las personas se encuentran inmersas en sus actividades diarias, es posible que no se otorguen una pausa para convivir y conversar con sus compañeros de trabajo, donde estos espacios dan las oportunidades para no perder el contacto humano y que ayudan a lograr un descanso mental, simplemente con el hecho de platicar, reír y pasar un buen rato. De acuerdo con Perez & Zerbi (2020), “es necesario tener cautela a que las máquinas no perjudiquen a las personas, teniendo en cuenta que las relaciones laborales, [...] son antes que todas relaciones entre seres humanos” (p.205).

Con relación a la cultura en el teletrabajo, las empresas van formando estilos de comunicación y formas de relacionarse entre empleados que van transmitiendo desde el primer día en que una persona ingresa a la empresa. Las personas van aprendiendo de ello, se adaptan a estas normas y las implementan en su día laboral. Aprendiendo prácticas de los compañeros y del líder, observando cómo se relacionan y de qué forma lo hacen. Es posible que, si las empresas, junto con sus líderes, no fomentan espacios específicos para la interacción y la generación de relaciones genuinas en la virtualidad,

las personas difícilmente tomarán la iniciativa para hacerlo con sus compañeros de trabajo, como lo dice Sanchez (2023):

el clima organizacional está estructurado con base a los principios de fundación de la organización y es transmitido por los espacios y ambiente de comunicación que generan los directivos junto con sus colaboradores (p.31).

Sería importante que los líderes rompan con las limitantes en la comunicación, generando espacios específicos para la interacción, donde dejen de lado un momento sus actividades laborales, y lo dediquen cien por ciento a estar con el grupo desde cualquier parte del país, a la distancia, pero sintiéndose cerca. Y es que, “resulta muy común volcarse en el trabajo, alejarse de las personas y solo convivir con los compañeros en tanto se relacione con la actividad laboral y puedan tener una interacción real” (Mora, 2022, p.120). Si la empresa organiza reuniones virtuales o alguna sesión simplemente para escuchar al otro, o si viene desde el líder y este les hace ver la importancia de tener esos espacios de convivencia, entonces las personas podrían tomarle la misma importancia y hacerlo, generando así una práctica común, que con el paso del tiempo les resulte natural por su propia voluntad y comenzar a reconocer a los otros y conocerlos más. En palabras de Mora (2022)

Reconocer a la persona desde el ámbito relacional considerando a los compañeros como personas y el movimiento positivo que ocurre en cada uno cuando el otro me reconoce a mí como persona, como al compartir situaciones similares, condiciones que los involucran y acercamientos más humanos y empáticos, se pueden establecer relaciones y vínculos que generen un clima organizacional más favorable para el bienestar laboral. (p.124)

El ser humano necesita de la interacción humana para estar en el mundo, esa interacción que les permite ser vistos por el otro, y ver a los otros, con sus experiencias, historias, aprendizajes, permitiéndose aprenderle y entonces dándose la oportunidad de crecer y desarrollarse. Como lo menciona Bauman (2002):

Si los vínculos humanos, como el resto de los objetos de consumo, no necesitan ser contruidos con el esfuerzos prolongados y sacrificios ocasionales, sino que son algo cuya satisfacción inmediata, instantánea, uno espera en el momento de la compra [...] entonces no tiene sentido intentar salvar esa relación, con más y más desgaste de energías cada vez, y menos aún sufrir las inquietudes e incomodidades que esto implica (p.174).

En un ambiente laboral, se descubren muchas historias y se aprende de los otros, ya sea que se use ese aprendizaje para el ámbito personal o profesional, pero que ese contacto e interacción con los otros le dan la oportunidad de descubrirse y desarrollarse.

3.3.1 La escucha y empatía, una medida para prevenir el aislamiento de las personas y relaciones interpersonales dispersas.

*El encuentro entre extraños,
es un acontecimiento sin pasado.
Bauman, 2002*

El contacto con las personas, la comunicación verbal y no verbal, las relaciones que se generan con el intercambio de experiencias son vitales para los seres humanos, pero lograrlo en la virtualidad podría no ser tan fácil como en la presencialidad. Algunas personas que trabajan de forma remota se sienten afectadas y comienzan a sentirse solas y se aíslan de los demás, impactando seriamente su desempeño en el trabajo e impactando su salud mental. En un estudio que realizaron Moirano y compañeros (2021), se afirma que:

En relación a dilucidar el grado de impacto que el aislamiento social genera en los teletrabajadores, los consultados reconocen que se encuentran frecuentemente irritados (especialmente los más jóvenes y los pertenecientes a organizaciones privadas), que la situación afecta su estado de ánimo. [...] Los datos obtenidos para la variable de aislamiento social indican que el mayor impacto se produce sobre el estado de ánimo, la mayoría de los encuestados siente que el aislamiento social los afecta principalmente en este punto. P.99

Y quienes más adelante recomiendan “Prestar atención y ofrecer un medio para canalizar las necesidades específicas de cada teletrabajador en el nuevo contexto podría acompañar en su desempeño laboral. Además de un espacio de escucha, como programa general” (p.100). Y de acuerdo con Le Breton (1999):

La soledad atenúa la expresión de las emociones, reprime su manifestación, debilita los gritos o las risas, apacigua las mímicas, los gestos o la palabra. Amortigua su poder. Si pese a ello las emociones se desarrollan aun en la soledad, es porque vivimos también con la presencia difusa de los otros. (p.150)

De aquí la importancia de generar estos espacios de escucha y empatía en las organizaciones de forma virtual; sin embargo, ¿cómo lograr la escucha activa en la virtualidad? ¿cómo reflejar la empatía a través de una pantalla?, ¿será posible? Ya que

las personas que se encuentran inmersas en sus actividades diarias durante el teletrabajo se alejan del contacto humano. “En nuestra frenética necesidad, de que hay que hacer todo para ayer, nos da la sensación de que no tenemos tiempo para escuchar” (Codina, 2004, p.11), de parar un momento durante las labores del día y preguntar cualquier cosa irrelevante a la otra persona, con el simple motivo de romper el hielo, de interesarse por conocer más a las personas con las que se trabaja y generar esa confianza entre ellos. Probablemente sea complicado lograr la escucha activa y la comprensión empática en la virtualidad, pero si se iniciara con un rapport en todas las reuniones que se tienen en el día, solo unos momentos, los lazos se pueden generar poco a poco hasta el punto en que naturalmente las personas se sientan en un lugar seguro para compartir lo que les sucede en sus vidas. Según Goleman (2010) “La sensación que acompaña al rapport es muy positiva y genera la armonía que aloja simpatía, [...] aunque sólo sea de un modo provisional, se trata de una sensación que fortalece los vínculos interpersonales” (p.34).

Cuando se van conociendo las personas, mostrándose tal cual son, con simples detalles al compartir, como, por ejemplo, qué se hizo el fin de semana, con quién se vive, sus hobbies, etc., se van encontrando similitudes entre las personas y esto da pie a una conversación y genera la confianza. De acuerdo con Rodríguez (2021) “Cuando cada persona es capaz de mostrar quién es, no solo comunica sus habilidades, conocimientos, valores o actitudes, pues al tiempo en que lo hace, ayuda a construir confianza y empatía” (p.138). Y así como lo menciona Goleman (2010):

cuanto más nos identificamos con alguien, más se funden nuestras categorías mentales, una fusión inconsciente que supone que lo más importante para el otro también es, para nosotros, lo más importante (p.114).

Mostrar interés por alguien más y que la otra persona lo reciba, puede provocar el inicio de una conexión con el otro, con un sentimiento de seguridad y confianza. Tener buenas relaciones en un ambiente laboral propicia el bienestar de las personas. Como lo dice Gilbert (2015), “sentir que otra persona se preocupa realmente por uno y es capaz de proporcionarle cuidado resulta reconfortante” (p.113). Y es este interés y preocupación que las personas pueden mostrar por otras en los encuentros y espacios de escucha que las empresas podrían organizar para sus empleados en la virtualidad, creando momentos

específicos donde el único objetivo sea el compartir, expresar lo que sienten, piensan, qué les preocupa, sin sentirse juzgados. Un espacio de escucha donde los empleados puedan conocer a otros, verles el rostro, entender que no están solos, porque cuando se trabaja virtualmente, el conocer a otras personas fuera del propio equipo de trabajo es una limitante. Es sano que crezcan las redes de personas al rededor, personas con las que se identifiquen y se hagan compañía ya sea para toda la vida o de forma pasajera, durante una etapa de sus vidas. Según Almeida & Gómez (2020)

Virirse en un grupo de encuentro es abrirse a la posibilidad de crecer en colectivo, de creer en la diversidad, aprender a aceptar la diferencia, a confiar en “extraños”, a crear conexiones desde la empatía y la sensatez, a aflojar el cuerpo para sentir lo que sucede en mí y en los otros, a escuchar activamente sin juicios ni etiquetas, a tener consciencia de mi expresión y mi sabiduría orgánica. (p.33)

Todo lo que pueda suceder durante este espacio, es aprendizaje para los otros, el verse reflejados con las historias e ir entendiendo más y generando empatía. Y estar presentes es un elemento para esto, las personas tienen que estar atentas psicológicamente, abiertas a la posibilidad de lo que pueda suceder en ese encuentro, “saber escuchar, escuchar con los oídos, con el corazón y con el cerebro, abrimos a entender lo que quieren decirnos” (Bustamante & Bustamante, 2015, p. 119) y dispuestos a recibir al otro.

En la presencialidad, es más fácil detectar cuando alguien no está presente psicológicamente, o no está escuchando, cuando se encuentran distraídos con el celular o la mirada distante; sin embargo, en la virtualidad para que se pueda percibir ese estar presente y escuchando activante a los otros, sería indispensable que las personas mantuvieran su cámara encendida, con la mirada puesta en los participantes en la videollamada, dando señales de están escuchando a los otros, aun estando en espacios físicos distintos, alejados, el prestar y sentir esta atención es posible también en la virtualidad, si se hace de esta forma, ya que “este, “estar con” otra persona, es imposible sin prestar atención” (Gerard, 1981, p.58). Y de acuerdo con Goleman (2010):

El primero de los ingredientes es la atención compartida. Cuando dos personas atienden a lo que el otro dice y hace, se genera una sensación de interés compartido, una atención de doble sentido que constituye una especie de adhesivo perceptual y alienta la aparición de los mismos sentimientos. (p.34)

Algunas de las personas que trabajan en la virtualidad en empresas de tecnología, tienden a tener personalidades introvertidas, tímidas, con dificultad a comunicarse, y que,

durante estos encuentros, también se aprende sobre como expresarse sin miedo y dejando de lado los prejuicios, aprenden que hablar “es un viaje de ida y vuelta” (D’Ors, Canal IBERO Puebla, 2021, 39m18s). En palabras de Rodriguez (2018)

La conversación es un arte y requiere un aprendizaje. [...] Conversar depende de muchos rasgos: del carácter, del contexto, de la cultura. Hay pueblos más sobrios y otros más dicharacheros; hay personas más reservadas y otras más locuaces; hay quien habla por los codos y quien del monosílabo hace un arte. [...] Pero, dicho esto, hay que preguntarse si no tendremos demasiado poco tiempo para la conversación tranquila y profunda. Esa conversación en la que lentamente caen barreras, en la que lo cotidiano da paso a la confianza, y la confianza a la confidencia. [...] La intimidad requiere tiempo. [...] Es como una lenta maniobra de aproximación en la que dos (o más) interlocutores se van conociendo, tanteando, acercando y explorando hasta que, al fin, caídas las barreras, se permiten asomarse a la otra persona. (p.38)

La escucha, es valiosa, cubre la necesidad de las personas de expresarse abiertamente, sin que se les aconseje o juzgue, simplemente tener ese espacio donde puedan sacar todo lo que tienen guardado en su corazón, las emociones ocultas, los miedos y frustraciones. De acuerdo con Codina (2004), “cuando se nos escucha auténticamente tenemos la tendencia a expresar más cosas y con mayor profundidad y riqueza de detalles que si se nos escucha superficialmente” (p.9) Y como lo menciona Rogers (1987)

Cuando escucho realmente a una persona, incluido el significado importante para ella en aquel momento, oyendo no solo las palabras, sino a la persona en sí y cuando le hago saber que he captado su propio significado privado, ocurren muchas cosas. lo primero es una mirada de agradecimiento. Se siente exonerada. Quiere hablarme de su mundo. Se lanza con una nueva sensación de libertad. Se abre al proceso de cambio. (p.17)

En la sociedad, hay pocos lugares donde se pueda llorar, enojarse, gritar, se limita a las personas a expresar sus emociones abiertamente, en palabras de Muñoz (2012), “me parece que durante mucho tiempo la emoción fue vista como un estorbo y como algo que había que reducir o quitar para responder más adecuadamente, más fríamente” (p.12) Cuando las personas no tienen un espacio seguro, no expresan lo que tienen dentro, propiciando aún más el aislamiento, las personas aprovechan que no se les ve para esconderse detrás de una pantalla y no sentirse juzgados y vulnerables.. Como lo menciona Filliozat (2007), “el hecho de que un sufrimiento no se vea no impide que exista, y puede hacer daño durante mucho tiempo cuando no tiene espacio para

expresarse” (p.40). De aquí la importancia de tener espacios de escucha seguros en el trabajo que les permita liberarse de esas emociones e ir descubriendo más de ellos mismos para su desarrollo humano.

“Escuchar es una manera de demostrar la sensibilidad y empatía de uno” (Friedman, 2005, p.19). La empatía ocurrirá cuando se le escucha a la otra persona y se intenta entender el mundo como la otra persona lo ve, observándola, no juzgándola y estando ahí para lo que necesite. La empatía, según Goleman (2005) “es la habilidad para captar las emociones de otras personas, comprender sus puntos de vista e interesarse activamente en sus preocupaciones” (p.28).

Cuando las personas descubren cómo les hace sentir que otros los escuchan atentamente, y son empáticos con sus formas de estar siendo en el mundo, tal vez desarrollen esta habilidad en ellos y se vivan más tranquilos, atentos a su bienestar y salud mental. Como lo menciona Friedman (2005), “ser específicamente escuchado lleva a algo nuevo” (p. 16).

3.3.2 El conocimiento a través de los otros como posibilidad para reconocerse, aceptarse y lograr mejores relaciones.

*Pienso que en el fondo, todos se preguntan:
«¿Quién soy yo realmente?
¿Cómo puedo entrar en contacto con este sí mismo
real que subyace a mi conducta superficial?
¿Cómo puedo llegar a ser yo mismo?»
Rogers, 2014.*

Qué importante es que todas las personas se conozcan más y que esto les ayudara a tener una mejor relación con ellos mismos y mejoraran sus relaciones interpersonales. Que las personas conocieran y reconocieran sus emociones, sentimientos, qué les hace sentir ciertas situaciones, entender su historia y patrones aprendidos, sus creencias, mandatos y valores formados en la infancia, cómo es que se ha formado y transformaciones su identidad, todo, para que puedan comprender quiénes son en esta vida, aceptarse y no juzgarse, para no juzgar a los demás y se vivan en una sociedad más sana emocionalmente. En palabras de Machado (2017), “El conocimiento personal es descubrirse a uno mismo con sus virtudes y defectos, es un proceso largo e

infinito por los constantes cambios que la persona experimenta, enfocándome en el momento” (p.6)

El autoconocimiento no es algo que se resuelve de un día para otro y tampoco es algo estático, ya que las personas no se quedan estáticas en sus vidas, van cambiando, teniendo nuevas experiencias y relaciones que suman a esta transformación y evolución de las personas. Una de las cosas importantes para relacionarse con los demás, es también entenderles y conocerlos para lograr una mejor dinámica relacional, ser empático con los otros y ayudarlos cuando lo necesiten, pero ¿cómo se lograría esto sin que las personas se entiendan a sí mismos, aceptando todas sus virtudes y defectos? De acuerdo con Bustamante & Bustamante “No puede haber un entendimiento de "los otros" sin un cambio en el entendimiento de sí mismo, un cambio de identidad que altera nuestro entendimiento de nosotros mismos, nuestras metas y nuestros valores” (p.115).

Tener espacios de escucha en un ambiente laboral, abre la oportunidad para que las personas se conozcan, se entiendan mutuamente, se puedan expresar sobre lo que están sintiendo y pensando, así como dar lugar para la retroalimentación, donde el facilitador o los mismos compañeros en el espacio tengan la posibilidad de hacer preguntas u ofrecer algún comentario acerca de cómo perciben a la otra persona para ayudarle a reflexionar más sobre lo que está viviendo, hacerles preguntas que no se habían cuestionado o visualizado anteriormente y permitiéndoles también descubrir cosas de él o ella para que les sea más fácil el conocimiento personal. Estos espacios permiten que la persona se detenga a pensar, sentir con calma lo que le sucede en su parte orgánica, comenzar a ser conscientes de lo que les pasa con lo que comparten, pero también darse cuenta de lo que les sucede con lo que la otra persona les está reflejando. Según Larios & Macias (2010)

Hay una conciencia que es conocer y sé que hay una conciencia universal. Ser consciente sería estar despierto, ir despertando. Ser consciente es darme cuenta, y la autoconciencia es darme cuenta de mí; darme cuenta de mi cuerpo, de mi mente, de mis emociones, de mi espiritualidad, de mis aspiraciones, de mis limitaciones... y poder abrazarlas de una totalidad. (p.23)

Ser consciente de actitudes aprendidas en el pasado que se repiten en el presente, haciendo de ellas un patrón de comportamiento que hace creer a las personas que esa

es su forma de ser y lo que las caracteriza, como justificándose porque así son, pero que, en realidad, esa forma de ser podría ser modificada si se quiere que deje de ser una condicionante para su desarrollo humano. Si se tiene la apertura para ello, podrá desarrollarse y seguir mejorando como persona. Como lo menciona Rogers (2003):

En nuestra vida cotidiana existen mil y una razones que nos impiden experimentar plenamente nuestras actitudes: razones originadas en nuestro pasado y en el presente, y otras surgidas de la situación social, que hacen que parezca demasiado peligroso y potencialmente nocivo experimentarlas de manera libre y completa (p.92)

En el teletrabajo, podría ser más complicado detectar esas conductas o características de las personas ya que no se les ve, conductas que pueden ayudar a entender los estados de ánimo y conocer más su personalidad, ya que también, muchas de las conductas de las personas van de la mano con el lenguaje no verbal. Y podría ser que, para las personas en el teletrabajo, esto les resulte más cómodo, que no se les conozca, para no sentirse juzgados.

En el trabajo virtual, las personas pueden no darse cuenta de cómo se están relacionando con los demás. A diferencia de como lo hacen en la presencialidad, pueden no estar conscientes de las diferencias que tienen sus formas de relacionarse y comunicarse. Darse cuenta de sí se esconden detrás de la pantalla o tienen una barrera que limita la comunicación, y entender estos motivos para hacerlo. Podría ser que, al esconder su verdadero yo, o el yo que aún no conocen en su totalidad, resulte un alejamiento de los demás y de su propio desarrollo. Como lo dice Rogers (2014)

Si puedo crear una relación que, de mi parte, se caracterice por: una autenticidad y transparencia y en la cual pueda yo vivir mis verdaderos sentimientos [...] Entonces, el otro individuo experimentará y comprenderá aspectos de sí mismo anteriormente reprimidos; logrará cada vez mayor integración personal y será más capaz de funcionar con eficacia; se parecerá cada vez más a la persona que querría ser; se volverá más personal, más original y expresivo; será más emprendedor y se tendrá más confianza; se tomará más comprensivo y podrá aceptar mejor a los demás, y podrá enfrentar los problemas de la vida de una manera más fácil y adecuada. (p.37)

Entonces, resulta relevante que las personas se conozcan y estén abiertos al desarrollo personal para enfrentarse a los problemas de la vida como afirma Rogers, pero también para lograr mejores relaciones con sus compañeros de teletrabajo.

Si una persona, se permite recibir la opinión de los demás, que podría ser con la mejor intención, sin juicios, solo reflejando lo que observan de la esa persona, se puede lograr la autoconciencia. Como afirma Rodriguez (2021):

se dice que un logro se centra en una mayor apertura para escuchar lo que piensan los demás; una apertura a la crítica sincera y bien intencionada que ayuda al autoconocimiento de las fortalezas y las debilidades a nivel personal y a la implicación que tienen en el aprendizaje colaborativo (p.117).

Y también Soto (2019):

A partir del autoconocimiento que cada participante logra, les resulta posible considerarse y reconocer de manera clara lo que sucede en ellos en diversos escenarios y poder con base en estas reflexiones confrontar, manifestar o comunicar lo que les sucede de una manera asertiva, esto les permita atender sus necesidades, hacerse responsables de lo que les sucede y generar un tipo de relación distinta con los demás. (p.143)

Algunas personas pueden entrar en conflicto cuando deben tomar una decisión, se encuentra en una constante lucha entre lo que tienen qué hacer y lo que sienten que se tiene que hacer, entre pensar y sentir están las respuestas que las personas buscan para la resolución de sus conflictos, porque como lo dice Le Breton (1999).

El "corazón" y la "razón", lejos de rechazarse, se entrelazan de manera necesaria, se influyen mutuamente, y el individuo logra a veces "razonar" en parte su afectividad al percibir, por ejemplo, cómo lo molesta; o se rinde a ella con toda buena fe o la lucidez atenuada de un "ya lo sé, pero, de todas formas..."(p.104)

Los espacios de escucha y el encuentro con el otro, ayudan a las personas a ir aprendiendo y a darse cuenta de cómo lidiar con estos sentimientos encontrados, escucharse y confiar en lo que su instinto les indica. Y es que detrás de esta encrucijada entre la razón y el corazón para la toma de decisiones, podrían estar los miedos, las experiencias del pasado y las inseguridades de las personas. Como dice Cadarso (2013), "nuestro pasado es como los fantasmas que nos rondan, convirtiéndose en una pesadilla, hasta que nos tomamos el tiempo suficiente para ayudarles a pasar a la luz" (p.7). Cuando las personas descubren lo que hay detrás de este dilema, expresándolo y siendo sinceras con ellas mismas, es más fácil resolver el problema, lograr la paz con esta lucha interna y aceptar que cualquier decisión que se tome será la correcta, porque es la decisión que en el momento su capacidad le da para tomar y no arrepentirse.

¿También, las personas que se encuentran interesadas en ser partícipes de los espacios de escucha deben encontrarse dispuestas a expresar sus emociones, compartir sus experiencias y escuchar a los otros con todos sus sentidos aun en la virtualidad, quitando cualquier distractor, mostrándose preparadas para ayudar y ser ayudadas y a recibir lo que pueda surgir en esos encuentros, como lo menciona Machado (2017):

Es indispensable para que el proceso de cambio de la personalidad se lleve a cabo, que la persona busque y acepte el acompañamiento, se encuentre en estado de vulnerabilidad y se dé ese primer paso de querer vivirse de otra manera. (p.93)

Las herramientas que el desarrollo humano ofrece se pueden aplicar en la virtualidad, como los encuentros y estos espacios de escucha virtuales. Esto ayuda a que las personas se sientan acompañadas aun en la distancia, que suelten sus prejuicios, que se sientan apoyadas, escuchadas y finalmente libres para ser quienes desean ser aun en el teletrabajo y por ende en su vida personal. Lafarga & Gómez (1990), afirman:

El Desarrollo Humano promueve que la persona profundice en la complejidad de lo que es permitiéndole reconocerse también desde lo que siente y experimenta, lo que se convierte en un recurso invaluable para el sano desarrollo no sólo de sí mismo sino de su entorno. (p.58)

El DH para las personas podría significar un comienzo para la sanación, autoaceptación y el encuentro positivo con ellos mismos y los otros aun en un ambiente laboral, porque “no hay que olvidar que se trabaja con y para humanos que necesitan interacción social y sentido de pertenencia” (Sanchez, 2023, p.29)

4. Metodología

4.1 ¿Qué es el método?

En este apartado se define qué es la metodología y la importancia de utilizar el proceso metodológico para llevar de manera correcta los elementos que la componen. Esto ayuda en el proceso estratégico de la intervención que será aplicada en los siguientes apartados.

En palabras de Alba (2004): “La propuesta de metodología se basa en el diseño de un modelo de investigación, que permite crear el ciclo de vida de la metodología para,

finalmente, presentar los pasos a seguir para alcanzar los objetivos de investigación” (p.13).

Y de acuerdo con Gómez (2006)

Es una tarea que implica un aprendizaje que demandará *disciplinar y sistematizar el pensamiento y las acciones a desarrollar*, es un delicado equilibrio entre la aplicación de normas más o menos estrictas, determinadas por un método y la originalidad y creatividad del aprendiz. [...] requerirá conocer los conceptos centrales del área del saber en que se investigue, y los procesos que la comunidad científica en general utiliza para generar nuevos conocimientos. (p.11)

Para este proyecto, se llevó a cabo una intervención desde una metodología cualitativa con el apoyo del método fenomenológico, en palabras de Novelo (2018) “el método fenomenológico se interesa por el estudio de los fenómenos tal y como son experimentados por el sujeto, por lo que se ubica en el marco de la metodología cualitativa” (p.37) con el cual se puso en práctica las habilidades del ECP y que tuvo como objetivo dar una respuesta a la problemática anteriormente planteada.

Para intervenir un grupo de personas, se realiza un diseño y cronograma de actividades, con el apoyo de material y técnicas didácticas, así como la experiencia obtenida con los estudios y práctica a lo largo de la maestría, la cual se proyecta ante el grupo y se puede transmitir que el facilitador tiene el control de lo que dirá y surgirá en la sesión. Sin embargo, podrían surgir cosas fuera del control del facilitador, llevarlo a un momento de incertidumbre e incongruencia con lo que se dice y se hace. Como lo menciona Gómez (2014):

No hay que perder de vista que el agente externo es “un otro”, lo que encierra una ruptura epistemológica de fondo, donde la vigilancia epistémica en diada con la ética resulta imprescindible. El que interviene no llega a interpretar la realidad; llega a una realidad reinterpretada (parr. 4)

Por lo que sería importante durante la intervención escuchar al grupo y entender su contexto, qué los lleva a tomar la sesión, creencias, emociones escondidas y demostradas durante las sesiones, para poder generar el ambiente adecuado y fomentar la confianza hacia la facilitadora, así como en el mismo grupo. Es un proceso cuidadoso, ya que, por un lado, se tiene la estrategia, el método y la técnica, pero por otro, cualquier cosa puede suceder y salirse de control si no se presta atención a lo que va sucediendo a lo largo de las sesiones.

4.2 Enfoque de esta intervención.

En este trabajo de investigación se utilizó la metodología cualitativa, ya que se pretende entender cómo las personas que trabajan remotamente se viven ahora, comparando con el tiempo cuando trabajaban en una oficina, las transformaciones que han tenido en su ser, cómo se están comunicando y relacionando con los otros a través de la virtualidad. De la Roche, Estupiñán, & Pulido (2021), mencionan que “la investigación cualitativa busca estudiar de manera científica las experiencias, las culturas humanas, las ostentaciones y demostraciones. En una palabra, todo aquello que guarda relación social y el medio representacional del ser humano” (p.19)

Y en palabras de Bejarano (2016):

La Investigación Cualitativa o metodología Cualitativa es un método de investigación que se utiliza principalmente en las Ciencias Sociales. Se desarrolla a través de metodologías basadas en principios teóricos como la fenomenología que según la Filosofía Contemporánea es la práctica que aspira al conocimiento estricto de los fenómenos, que son simplemente las cosas tal y como se muestran y ofrecen a la consciencia. (p.2)

Por lo que, al ser una intervención social, vivencial y que se busca comprender la experiencia de las personas por medio de la intervención y utilizar las actitudes del desarrollo humano, este es el enfoque más adecuado para obtener información para dar respuesta a la problemática.

4.3 Método: intervención-acción-participativa

Para este trabajo, se utilizó la investigación, acción participativa para promover el trabajo en el grupo de personas que participó en las sesiones, donde se promovió las habilidades de desarrollo humano. Zapata & Rondán (2016), describen a este método como “investigación para el cambio social llevada a cabo por personas de una comunidad que buscan mejorar sus condiciones de vida y las de su entorno” (p.5).

Y en palabras de Gómez & Alatorre (2014):

Acercarse al conocimiento de la intervención socioeducativa (ISE en adelante) nos obliga, de entrada, a dejar de lado formas de pensamiento lineales y simples, y buscar respuestas desde la perspectiva del pensamiento complejo. Esto, porque la ISE es una acción social que involucra diversos actores, estrategias, escenarios, modos de intervención, niveles de incertidumbre, etcétera, y que sobre todo lleva implícita la intencionalidad de transformar una determinada circunstancia, dinámica o realidad, lo que remite a proyectos de sociedad. (p.2)

Quienes más adelante también comparten que “en la intervención lo objetivo y lo subjetivo son difícilmente separables; es un juego de representaciones, un juego de historias personales y colectivas puestas en movimiento” (p.4).

Entonces, con este método, se pretende enfocar en el sujeto y sus experiencias significativas, escuchando y estando presente para el grupo, de manera que se puedan realizar ajustes entre cada sesión, entrelazando lo teórico con lo práctico, ya que, al ser una intervención con personas, existe la posibilidad que no se estén logrando los objetivos de la intervención y se tengan que buscar nuevas estrategias.

4.4 Técnica: Taller de intervención.

La técnica que se utilizó fue un taller de intervención, llamado “Virtualidad y realidad: la pantalla, los otros y yo”, con personas que laboran en modalidad teletrabajo. Este taller tuvo como objetivo que las personas que participarán en este taller descubran quienes son, cómo se ha ido transformando su identidad a partir de la pandemia, así como hacerlos conscientes de cómo se están relacionando con sus equipos y otras personas con las que laboran en la misma empresa de forma remota y como se han mostrado a través de una pantalla. Así como, ofreció herramientas para una mejor comunicación, escucha y empatía con los otros, con el propósito de que les pueda ayudar en su día a día con las personas que les rodean en el trabajo.

Fue conveniente aplicar un taller de intervención para resolver esta problemática, ya que se buscó ver cómo interactúan de forma remota las personas del grupo, con personas que no conocen, que no han interactuado anteriormente o han interactuado poco. El taller pudo ofrecer una nueva visión para el investigador y los participantes, sobre como sí podrían o no generarse vínculos, relaciones, sentir la escucha y empatía aun a la distancia, en espacios diferentes. Según Gómez y Alatorre (2014), “intervenir es una práctica social concreta, con una intención específica, y su objetivo genérico es tomar parte en una situación, problema, dinámica o relación para favorecer algún tipo de transformación” (p.3) En esta intervención se tuvo como intención generar un cambio en la forma de relacionarse y conectar con otras personas en la virtualidad.

Y de acuerdo con Rodríguez (2012)

El taller se concibe como práctica educativa centrada en la realización de una actividad específica que se constituye en situación de aprendizaje asociada al desarrollo de habilidades manuales o tareas extraescolares. [...] En general, se le relaciona con toda actividad compartida, de carácter práctico o teórico-práctico, caracterizada por ciertos niveles de participación (p.13).

4.5 El instrumento del taller.

4.5.1 Esquema general de intervención.

Sesiones	Temas	Propósito	Fecha
Sesión 1 Conociéndonos en grupo y nuestros intereses.	Encuadre y primer acercamiento con el grupo.	Encuadre, reglas, propósito del taller, presentarse, entender lo que esperan del taller, qué les gustaría que sucediera. Fechas, horarios, reforzar el objetivo del consentimiento informado que se compartió antes del taller , etc.	Miércoles 14 de febrero de 2024
Sesión 2 Un acercamiento más profundo en grupo. ¿quién soy?	Fomentar la confianza, Identidad	El grupo compartirá más sobre ellos mismos, de una forma más profunda, qué los identifica. Así comenzarán a conocerse un poco más entre ellos mismos, con el objetivo de fomentar un círculo de confianza y preparar el terreno para las siguientes dinámicas.	Miércoles 21 de febrero de 2024
Sesión 3 ¿Cómo me ven los demás?	Autoconocimiento, identidad, crecer la confianza.	El objetivo en esta será que descubran como los perciben los demás y como eso se integra a su identidad. En esta sesión podrán complementar lo que son, desde lo que piensan los demás de ellos y a ser conscientes de las cosas que no ven, pero los demás sí. Por lo que, al compartir con el grupo, se seguirá construyendo la confianza.	Martes 27 de febrero de 2024
Sesión 4 Somos seres emocionales.	Autoconocimiento.	Conocerán sobre las emociones básicas que existen, así como que identifiquen con qué emoción se identifican más y porqué, que entiendan qué creencias hay detrás de eso. Así como entender que les sucede ante las emociones de los demás, cómo las reciben. En esta sesión les ayudará a hacer consciencia e identificar lo que están sintiendo y expresarlas asertivamente.	Miércoles 6 de marzo de 2024

Sesión 5 ¿yo? ¿tu? Nosotros en la virtualidad.	Relaciones, vínculos, confianza, autoconocimiento.	Serán conscientes de cómo se están relacionando con las personas con las que trabajan. Así como, que sean capaces de entender qué los lleva a confiar y abrirse con alguien y qué no. Si han logrado tener una red de apoyo trabajando remotamente. Observar las diferencias entre el modo de relacionarse en el teletrabajo versus presencialmente. Y que te descubran si se están mostrando como son y que les hace sí mostrarte auténticos o que les hace no hacerlo.	Miércoles 13 de marzo de 2023
Sesión 6. Comunicar también es escuchar.	La escucha, empatía, aceptación incondicional.	Conocerán herramientas y actitudes que pueden implementar con sus relaciones interpersonales y aplicarlas en su trabajo remoto. Así como, que serán conscientes sobre el poder que tiene la escucha, empatía y aceptación incondicional en la mejora de relaciones, aun en la virtualidad.	Miércoles 20 de marzo de 2024.
Sesión 7 Cerrando juntos.		Hacer una recapitulación de lo compartido a lo largo de las 6 sesiones y que los participantes compartan sus aprendizajes significativos y reflexiones.	Martes 26 de marzo de 2024.

4.5.2 Diseño del taller.

Sesión 1
Taller: Virtualidad y realidad: la pantalla, los otros y yo.
Facilitadora: Tania Muñoz Gómez
Objetivo: Que un grupo de personas descubran más sobre su identidad y seas consciente sobre cómo se ha transformado su forma de relacionarse con los demás en el trabajo virtual. También,

que sean conscientes sobre qué pasa con sus emociones, su comunicación y cómo son reflejadas ante las personas que les rodean.

Tema: Conociéndonos en grupo y nuestros intereses. **Fecha:** miércoles 14 de febrero de 2024

Propósito de la sesión: Explicar encuadre, reglas, propósito del taller, presentarnos, entender lo que esperan del taller, qué les gustaría que sucediera. Fechas, horarios, consentimiento informado, etc.

Actividades	Duración	Materiales	Producto final
<p>Bienvenida.</p> <p>Agradecimiento a los participantes por asistir. Presentación, datos generales, nombre y cómo le gusta que le llamen, posición, hobbies, etc. Y por qué les llamó la atención el taller. Compartir también cómo llegan a la sesión 1.</p>	15'		Videograbación de la sesión.
<p>Encuadre.</p> <p>Explicar el propósito del taller, encuadre, los temas a tratar, reglas durante las sesiones, fechas y tiempos, reforzar el objetivo de haber firmado el consentimiento informado previamente. Espacio para establecer acuerdos.</p>	15'	Presentación en ppt.	
<p>Dinámica de integración.</p> <p>Mentiras y verdades: Cada participante deberá decir dos mentiras sobre ellos y una verdad. Los demás participantes deberán adivinar cuál es la</p>	30'		

<p>verdad y así poder conocer algo más sobre cada integrante del grupo.</p>			
<p>Dinámica de integración:</p> <p>La ruleta de las preguntas.</p> <p>En una ruleta se colocan preguntas para conocer más sobre cada integrante del grupo. Se va girando la ruleta y el participante deberá responder, después elegir a la siguiente persona que quiere que responda. El primer participante es voluntario o elegido por la facilitadora si nadie quiere iniciar.</p>	20'	Ruleta con preguntas en aplicación en línea..	
<p>Expectativas:</p> <p>Una vez que conocieron el encuadre, reglas y un poco al grupo. Cada persona deberá compartir que esperan del taller, qué están dispuestos a ofrecer en cada sesión y si hay algo que les gustaría que no sucediera.</p>	20'	.	
<p>Cierre:</p> <p>Agradecer nuevamente por la participación y que compartieran un poco de ellos.</p> <p>Explicar que para la siguiente sesión necesitaremos dos cosas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una hoja y pluma. - Un artículo que crean que se asemeja su personalidad o los caracterice. Ejemplo: ropa, collar, una taza, etc. 	15'		

Sesión 2			
Taller: Virtualidad y realidad: la pantalla, los otros y yo.			
Facilitadora: Tania Muñoz Gómez			
Objetivo: Que un grupo de personas descubran más sobre su identidad y seas consciente sobre cómo se ha transformado su forma de relacionarse con los demás en el trabajo virtual. También, que sean conscientes sobre qué pasa con sus emociones, su comunicación y cómo son reflejadas ante las personas que les rodean.			
Tema: Un acercamiento más profundo en grupo. ¿Quién soy?		Fecha: miércoles 21 de febrero de 2024	
Propósito de la sesión: Que el grupo comparta más sobre ellos mismos, de una forma más profunda, qué los identifica. Que comiencen a compartir un poco más de ellos mismos para fomentar un círculo de confianza y preparar el terreno para las siguientes dinámicas.			
Actividades	Duración	Materiales	Producto final
Bienvenida. Agradecimiento a los participantes por asistir. Reforzar nuevamente las reglas para la sesión y dar una explicación del propósito de esta sesión.	5'		Videograbación de la sesión.
Conectarnos en el momento presente. Dinámica de relajación para que dejen de lado sus actividades de trabajo y se enfoquen en la sesión. 1.- Estirar y relajar el cuerpo. Se pedirá a los participantes que se paren, guiándolos a que primero estiren con los brazos arriba, inhalando y exhalando,	10'		

<p>después a un lado y al otro. Estirar las manos, el cuello, la cadera, después he de pedirles que tomen su pie, doblando una rodilla, después el otro y por último abrir y cerrar las manos para relajar también.</p> <p>Se les pedirá que tomen asiento y que tomen nuevamente 3 respiraciones profundas, pero ahora sentados. Inhala, retiene 3 segundos y exhala con la boca soltando en 3 segundos. Ofrecer tiempo para hacer algún otro movimiento que su cuerpo les pida pueden hacerlo.</p>			
<p>¿Cómo se sintió el ejercicio?</p> <p>Invitarlos a compartir cómo se sintieron con los ejercicios, cómo se sintió su cuerpo.</p>	10'		
<p>Rompiendo el hielo: Este objeto/ artículo me caracteriza.</p> <p>Comenzar la dinámica preguntando si trajeron su objeto y que muestren el artículo a la cámara. En caso de que alguno no lo tenga, dar unos minutos para que puedan ir por él, ya que se encuentran trabajando desde casa. (O buscarlo en internet y compartirlo o describirlo, en caso de que no se encuentren en casa).</p> <p>¿Cuál es su artículo y porque les caracteriza?</p> <p>Ejemplo: Un collar con un cuarzo, porque creo mucho en las energías, me hacen sentir protegida y segura que todo estará bien.</p>	20'	Artículo o prenda de cada participante.	

Ofrecer un espacio si alguien quiere hacer alguna pregunta o comentario a su compañero para generar más dialogo y confianza.			
<p>Dinámica: La sociedad de la nieve.</p> <p>Se explica la siguiente motivación como parte de la dinámica:</p> <p>Estás volando en el avión que va rumbo a Chile y por accidente se cae en la cordillera de los Andes y sobrevives.</p> <p>Te encuentras en un momento crítico de tu vida y quieres dejar por escrito algo sobre ti, para que pueda ser leído por alguien más, en caso de que lo peor suceda. Dejas una carta, una carta que te describe, que te identifique y que permita dejar un pequeño legado a las personas que te conocen y también a las que no, que conocerán un poco de ti y de tu historia.</p> <p>Se les dará unos minutos para reflexión sobre las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none">- ¿Quién soy? Lo que dices de ti mismo para describirte.- ¿Qué te define?- Mi rol en el mundo.- Mis valores.- ¿Cuáles son mis creencias?- ¿Cuáles son mis anhelos?- Para qué soy bueno (habilidades y conocimientos)- ¿Qué le da sentido a tu vida?	20'	Hoja y pluma.	

<p>Uno por uno irá compartiendo su carta si así lo desea, o responder las siguientes preguntas:</p> <p>¿Cómo te sentiste? ¿De qué te das cuenta?</p> <p>Dar espacio si algún integrante del grupo quisiera comentar o preguntarle algo a la persona que compartió.</p>			
<p>Cierre:</p> <p>Agradecer nuevamente por la participación y que compartieran más sobre ellos. En una palabra, ¿cómo se van?</p> <p>Explicar la tarea que queda pendiente para la siguiente sesión. Pedir a mínimo 2 personas compartan que ven en ellos. Las características que observan, valores, para que creen que son buenos, qué les gusta de ellos.</p>	10'		

Sesión 3	
<p>Taller: Virtualidad y realidad: la pantalla, los otros y yo.</p>	
<p>Facilitadora: Tania Muñoz Gómez</p>	
<p>Objetivo: Que un grupo de personas descubran más sobre su identidad y seas consciente sobre cómo se ha transformado su forma de relacionarse con los demás en el trabajo virtual. También, que sean conscientes sobre qué pasa con sus emociones, su comunicación y cómo son reflejadas ante las personas que les rodean.</p>	
<p>Tema: ¿Cómo me ven los demás?</p>	<p>Fecha: martes 27 de febrero de 2024</p>

Propósito de la sesión: Ya compartieron quienes son en las primeras sesiones. El objetivo en esta será que escuchen a las personas que elijan sobre lo que piensan sobre ellos. Que descubran como los perciben los demás y como eso se integra a su identidad. Esta actividad les ayudaría a escuchar y confirmar lo que ya sabían y descubrir lo que no, sobre cómo la gente los percibe. También, que compartan con el grupo, para seguir construyendo la confianza.

Actividades	Duración	Materiales	Producto final
<p>Bienvenida. Agradecimiento a los participantes por asistir. Explicar a grandes rasgos lo que veremos en la sesión. Preguntar cómo llegan a la sesión.</p>	10'		Videograbación de la sesión.
<p>Compartiendo quién soy para los demás. Solicitarles que saquen su tarea. La lista de cosas que les dijeron. Se dan 5 minutos para que nombren una emoción o sentimiento que tuvieron cuando les compartieron qué veían en ellos. Pedir voluntariamente quien quiera participar o elegir a alguien si no hay voluntarios. Se les pedirá que lean la lista, de lo que les dijeron y la emoción o sentimiento que vivieron. Ahora que lo dices en voz alta, qué te sucede, qué emoción estás sintiendo. Además, preguntar si hay algo que descubras de la descripción.</p>	5' 60'		
<p>La película de mi vida se llama...</p>	30'		

<p>Con todo lo que han compartido de lo que son, sus anhelos, habilidades, lo que le da sentido a su vida y lo que descubren de lo que las personas dicen de ustedes. Vamos a ponerle título a la película de su vida. ¿Si se hiciera una película de su vida, ¿cómo le llamarían?</p> <p>Ejemplo: El carácter que se transforma. (Mi forma de ser, relacionarme y carácter ha cambiado mucho desde mi niñez hasta ahora)</p> <p>Se dará unos minutos a las personas para que piensen cómo le llamarían a la película de su vida.</p> <p>Después, tienen que compartir el nombre y porqué le llamaron así.</p>			
<p>Cierre:</p> <p>Recapitular lo que se hizo en las últimas 3 sesiones para conocernos y que sean conscientes de quienes son y su identidad.</p> <p>¿cómo se quedan?</p> <p>Nuevamente traer hoja y pluma para la siguiente sesión.</p>	10'		
	15'		

Sesión 4	
Taller: Virtualidad y realidad: la pantalla, los otros y yo.	
Facilitadora: Tania Muñoz Gómez	

Objetivo: Que un grupo de personas descubran más sobre su identidad y seas consciente sobre cómo se ha transformado su forma de relacionarse con los demás en el trabajo virtual. También, que sean conscientes sobre qué pasa con sus emociones, su comunicación y cómo son reflejadas ante las personas que les rodean.

Tema: Somos seres emocionales.

Fecha: miércoles 6 de marzo de 2024

Propósito de la sesión: Que identifiquen las emociones básicas que existen, así como que las que sienten más y porqué. También, que entiendan qué creencias hay detrás de eso. Así como entender que les sucede ante las emociones de los demás, cómo las reciben. Qué está sesión les ayude a hacer consciencia e identificar lo que están sintiendo y expresarlas asertivamente.

Actividades	Duración	Materiales	Producto final
<p>Bienvenida.</p> <p>Agradecimiento a los participantes por asistir. Preguntar cómo llegaron a la sesión.</p> <p>Explicar a grandes rasgos lo que veremos.</p>	5'		Videograbación de la sesión.
<p>Emociones básicas.</p> <p>Compartir cuáles son las emociones básicas.</p> <p>Y una breve explicación sobre la diferencia entre las emociones y sentimientos.</p>	10'	<p>Video de Youtube</p> <p>Presentación en ppt.</p>	
<p>Las emociones en la virtualidad.</p> <p>Enumera las emociones del 1 al 5. Siendo 1 la emoción que más frecuentemente muestras y 5 la que menos muestras en el teletrabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alegría • Afecto • Enojo • Miedo 	5'		

<ul style="list-style-type: none"> • Tristeza <p>*Se agrega una sexta emoción, que no está en el video, que es el afecto. Explicar que la mayoría de los autores la consideran también como una de las emociones básicas. Fuente: Muñoz, M. (2012). <i>Una Hipótesis Humanista sobre la Emoción</i>. México: INIDH.</p> <p>Enseguida, se dividirán en grupo de 3 personas por medio de salas en el zoom.</p> <p>En cada grupo, compartirán cuál emoción pusieron en el número 4 y 5. Y responderán las siguientes preguntas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué te limita a mostrar estas emociones? - ¿Te ha sucedido que alguien muestre esas emociones contigo? ¿Cómo reaccionaste ante ello? - ¿Qué reflexionan sobre lo compartido? <p>Compartirán en la sesión cada grupo, una reflexión sobre lo que platicaron en las salas.</p>	<p>15'</p> <p>30'</p>		
<p>Dinámica: O manejo mis sentimientos o ellos me manejan a mí.</p> <p>En la siguiente actividad, enumera las emociones básicas del 1 al 5, siendo 1 la emoción que con más facilidad reconoces en tu vida cotidiana y 5 la que con más dificultad reconoces. Adicional, piensa en un suceso que recuerdes que detona cada una de las emociones y 2 sentimientos que te quedan o quedaron después.</p>	<p>10'</p>		

<p>Responde las siguientes preguntas:</p> <p>De la emoción 3 y 5, ¿qué sentimientos detectaste? ¿cómo vives este sentimiento en tu vida?</p> <p>¿Qué te enseña ese sentimiento en tu vida? ¿Qué te ha enseñado?</p> <p>¿Para qué te ha servido ese sentimiento?</p> <p>¿Qué significado le das?</p> <p>¿Hay algún sentimiento que te cause conflicto?</p>	45'		
<p>Cierre:</p> <p>Agradecer por compartir y su tiempo. Compartir con que emoción o sentimiento cierran la sesión.</p> <p>También, sugerir que al final del día en una hoja anoten las emociones y sentimientos vividos en el transcurso del día, tanto como se sienten cuando reciben las emociones de los otros. Esto como ejercicio para ser más consciente de sus emociones.</p>	5'		

Sesión 5	
Taller: Virtualidad y realidad: la pantalla, los otros y yo.	
Facilitadora: Tania Muñoz Gómez	
Objetivo: Que un grupo de personas descubran más sobre su identidad y seas consciente sobre cómo se ha transformado su forma de relacionarse con los demás en el trabajo virtual. También,	

que sean conscientes sobre qué pasa con sus emociones, su comunicación y cómo son reflejadas ante las personas que les rodean.

Tema: ¿yo? ¿tu? Nosotros en la virtualidad.

Fecha: miércoles 13 de marzo de 2024

Propósito de la sesión: Que sean conscientes de cómo se están relacionando con las personas con las que trabajan. Así como, que sean capaces de entender qué los lleva a confiar y abrirse con alguien y qué no. Si han logrado tener una red de apoyo trabajando remotamente. Observar las diferencias entre el modo de relacionarse en el teletrabajo versus presencialmente. Y que descubran si se están mostrando como son y que les hace sí mostrarse auténticos o que les hace no hacerlo.

Actividades	Duración	Materiales	Producto final
Bienvenida. Agradecimiento a los participantes por asistir. Explicar un poco sobre la sesión y el objetivo. ¿Cómo llegan?	10'		Videograbación de la sesión.

<p>Ejercicio de respiración: Recorrido por mis relaciones.</p> <p>Se les pedirá a los participantes que cierren sus ojos, observen su respiración. Después, que empiecen a dar un recorrido por las relaciones interpersonales que han tenido en su vida. Desde que tienes memoria, tus relaciones en tus primeros años, tus hermanos, primos, compañeros del kinder, piensa en sus caras, sus nombres, piensa en los amigos que han tenido en la adolescencia, piensa en esas personas con las personas con las que has conectado y te has sentido en cercanía para contarles lo más íntimo de tu ser. Sigue el recorrido en tu vida adulta, en universidad, en tu primer trabajo y así hasta el día de hoy. Solo observándolas.</p> <p>Después, daremos tres respiraciones profundas y abrirán sus ojos lentamente.</p> <p>Esto nos dio una oportunidad de reconectar con las personas que nos hemos vinculado y conectado antes de la primera dinámica.</p>	5'		
---	----	--	--

<p>Dinámica: Descubriendo mis niveles de comunicación.</p> <p>1.- Se les pedirá a las personas del grupo que piensen y escriban los nombres de las personas, amigos o personas que tienen en sus vidas, con las que confían que conocieron en la presencialidad, incluyendo a esas personas que conocieron en el trabajo presencial.</p> <p>2.- Hacer otra lista de las personas con las que confían a nivel personal en el teletrabajo, que pueden confiar en ellas y platicar sobre su vida, experiencias, sentimientos, vida personal, etc.</p> <p>Van a dejar la lista a un lado, para escuchar sobre los niveles de comunicación que ayudarán a profundizar más en como se relacionan.</p>	10'	Hoja y papel	
<p>Los niveles de comunicación.</p> <p>Explicar los niveles de comunicación que existen y cómo estos nos ayudan a lograr relaciones más profundas o a un nivel superficial.</p>	5'	Presentación de power point	
<p>De ambas listas, nuevamente hacer 2 listas, de las personas que seleccionaste, con cuáles te comunicas a nivel de afecto, valores y experiencias cumbres.</p> <p>En grupo compartir sus descubrimientos: ¿Cuántas personas se encuentran en tu</p>	10'	Hoja y papel.	

<p>primera lista y cuantas en la segunda?</p> <p>Enseguida, la persona que quiera compartir, le iré haciendo preguntas llevando los niveles de comunicación:</p> <p>¿Con cuantas personas de la segunda lista (teletrabajo) te comunicas a nivel afecto, valores y experiencias cumbres? <u>Hechos</u></p> <p>¿Cómo se ha dado esta cercanía con (nombre de la persona)? <u>Hechos</u></p> <p>¿Qué piensas que ha ayudado a que le tengas ese nivel de confianza y comunicación? <u>Opiniones</u></p> <p>¿Qué te hace sentir tenerla como tu amiga o amigo? <u>Sentimientos</u></p> <p>¿Recuerdas algún momento especial con esta persona que te sea significativa? <u>Significados</u></p> <p>¿Qué haces tú para brindar confianza a los demás?</p> <p>¿De qué te das cuenta?</p>	60'		
<p>Cierre:</p> <p>Agradecer el tiempo y su atención a lo largo de la sesión.</p> <p>Compartir como se van de la sesión.</p> <p>Traer papel y pluma.</p>	5'		

Sesión 6

Taller: Virtualidad y realidad: la pantalla, los otros y yo.

Facilitadora: Tania Muñoz Gómez

Objetivo: Que un grupo de personas descubran más sobre su identidad y seas consciente sobre cómo se ha transformado su forma de relacionarse con los demás en el trabajo virtual. También, que sean conscientes sobre qué pasa con sus emociones, su comunicación y cómo son reflejadas ante las personas que les rodean.

Tema: Comunicar también es escuchar.

Fecha: miércoles 20 de marzo de 2024

Propósito de la sesión: Que conozcan herramientas y actitudes que pueden implementar con sus relaciones interpersonales y aplicarlas en su trabajo remoto. Así como, que sean conscientes sobre el poder que tiene la escucha, empatía y aceptación incondicional en la mejora de relaciones, aun en la virtualidad.

Actividades	Duración	Materiales	Producto final
Bienvenida. Agradecimiento a los participantes por asistir. Explicar un poco sobre la sesión. Y preguntar cómo llegan.	5'		Videograbación de la sesión.
Barreras de comunicación Explicar las barreras de comunicación, la docena sucia.	5'		
Dinámica: ¿Sabes escuchar? Se realizarán una prueba de nivel de escucha, esto les ayudará a ser conscientes de si saben o no escuchar, así como reflexionar sobre ello. ¿cómo les fue? ¿De qué te das cuenta?	15' 10'	Test de nivel de escucha en Word.	

<p>Escucha y empatía: actitudes que facilitan el encuentro.</p> <p>Presentación explicando las actitudes y como aplicarlas facilitan el encuentro con el otro. A partir del video compartido se hacen las siguientes preguntas de reflexión: ¿Alguna vez estuvieron en el lugar de Eugenio (¿siendo no escuchado? sincérate contigo mismo ¿Alguna vez fueron la otra persona (el productor)?</p>	<p>10'</p> <p>15'</p>	<p>Presentación en power point.</p> <p>Video Youtube</p>	
<p>Dinámica: Escucha y empatía.</p> <p>Se les pedirá a las personas del grupo que compartan sobre un viaje, una reunión familiar o de amigos o algún suceso importante que tuvieron y que significó para cada uno.</p> <p>Durante ese tiempo, van a practicar las 3 técnicas de escucha: Clarificar, Reflejar y síntesis.</p> <p>¿Cómo te sentiste?</p> <p>¿Te sentiste escuchado?</p> <p>¿Consideras que lograste reflejar tu escucha a la otra persona?</p> <p>¿De qué te das cuenta?</p>	<p>15'</p> <p>45'</p>		
<p>Cierre.</p> <p>Agradecer el tiempo y participación en la sesión. En una palabra, ¿cómo se van?</p>	<p>5'</p>		

Sesión 7			
Taller: Virtualidad y realidad: la pantalla, los otros y yo.			
Facilitadora: Tania Muñoz Gómez			
Objetivo: Que un grupo de personas descubran más sobre su identidad y seas consciente sobre cómo se ha transformado su forma de relacionarse con los demás en el trabajo virtual. También, que sean conscientes sobre qué pasa con sus emociones, su comunicación y cómo son reflejadas ante las personas que les rodean.			
Tema: Cerrando juntos.		Fecha: martes 26 de marzo de 2024	
Propósito de la sesión: Hacer una recapitulación de lo compartido a lo largo de las 6 sesiones y que los participantes compartan sus aprendizajes, como qué se quedan y sus reflexiones.			
Actividades	Duración	Materiales	Producto final
Bienvenida. Agradecimiento a los participantes por asistir. Explicar un poco sobre la sesión. Y preguntar cómo llegan.	10'		Videograbación de la sesión.
Recapitulando con un quiz. Se realizarán 10 preguntas relacionadas a lo compartido en las sesiones sobre los intereses del grupo a lo largo de las sesiones. Con la finalidad de recapitular y divertirse un poco.	15'	Trivia con la aplicación de página web: ahaslides .	
Cerrando juntos. 1.- Cada integrante inicia compartiendo 3 aprendizajes significativos que se llevan del taller (dinámicas, teoría, videos).	55'		

<p>2.- Después, cada integrante comparte que se llevan del grupo, de las personas con las que compartieron a lo largo del taller y cómo se sintieron.</p> <p>3.- Agradecimientos a quien deseen, para ir cerrando.</p>			
<p>Cierre:</p> <p>Facilitadora agradece la participación a lo largo del taller, invita a que puedan llevarse lo aprendido en su día a día en el teletrabajo, pero también a nivel personal.</p> <p>Compartir la información de la facilitadora en caso de que surja alguna duda.</p> <p>Y preguntar como cierran el taller, cómo se van.</p>	15'		

4.6 Consideraciones éticas.

Es importante destacar las acciones que se tuvieron para realizar esta investigación y las consideraciones éticas que se tomaron en cuenta para proteger la privacidad de los datos, así como, utilizar toda la información que sea conveniente para la comprobación de la información teórica que se ha mencionado en este trabajo.

Principalmente, se lanzó una convocatoria para que los participantes que desearan formar parte del taller lo fueran de manera voluntaria. Enseguida de que se confirma a la persona su participación en el taller, se le hizo llegar una carta de consentimiento informado, donde se menciona que el taller será grabado y que la información que comparte a lo largo del taller será protegida y utilizada para fines académicos. Así como, a lo largo de este documento, en las evidencias, el nombre de cada participante será

cambiado por seudónimos para cuidar la confidencialidad de la información. Una vez concluidas las bitácoras, que fueron útiles para la materia de Supervisión de la intervención, así como, analizada y plasmada en el TOG, los videos e información fueron destruidos para evitar cualquier filtración de la información y los datos de los participantes.

5 Proceso experiencial de la intervención.

5.1 Introducción.

En este apartado se compartirán un análisis y reflexiones sobre el taller de “Virtualidad y realidad: la pantalla, los otros y yo”. El cual se diseñó y planeó basado en las categorías y problemáticas que se han ido detectando a lo largo del TOG. Los temas abordados en el taller fueron, la transformación de la identidad, la adaptación que han tenido a partir de la pandemia, las barreras para confiar y relacionarse en el teletrabajo, los vínculos que no se generan y los espacios limitados que se tienen para fomentar la escucha y empatía entre las personas que trabajan de forma remota.

Se describirán los primeros hallazgos descubiertos y cómo fue el proceso y la evolución que se fue teniendo a lo largo de las sesiones, una mirada desde la facilitación que se tuvo y cómo la supervisión ayudó a la facilitadora a tener mayor seguridad en cada sesión, también, los efectos en los participantes del taller, las técnicas de facilitación que se utilizaron, características de la población y sus avances en cada sesión, como es que fueron abriéndose más a la experiencia. Y, por último, la aportación de este taller al Desarrollo Humano.

Es relevante resaltar que, fue importante realizar un taller con personas que trabajan virtualmente, para que, desde la experiencia en el mismo taller, en un momento presente, se pueda confirmar si se puede generar confianza, relaciones y vínculos de forma remota, además, evaluar qué factores son los que sí o no permiten que se den estos vínculos y comunicación entre los participantes. Así como, que, en el momento de compartir y escuchar a los otros, les permita profundizar más en su propia experiencia y ser y estar en el mundo, siendo más conscientes de quienes son y como se ha transformado su identidad.

En el pasar de las sesiones, se fueron realizando modificaciones del diseño del taller y la facilitación, debido a la supervisión de la intervención que se tuvo. Se fue observando y retroalimentando detenidamente, para entender mejor lo que a la facilitadora le sucedía en la sesión y con la población, así como los efectos de las actividades y facilitación en

los integrantes del grupo. La modificación de algunas actividades fue importante para profundizar más en la experiencia de los participantes.

5.2 Descripción de los participantes que formaron el taller.

En los siguientes párrafos de este apartado se irán describiendo características relevantes de los participantes que asistieron al taller de forma constante. Ya que, inicialmente se inscribieron 14 personas. En la primera sesión entraron 11 personas y después se quedaron 9 participantes. Se utilizaron seudónimos para cuidar la confidencialidad de las personas.

Nombre	Edad	Posición actual	Características que se observaron.
Javier	28 años	Desarrollador de Software	Introvertido, pero se nota abierto a aprender y escuchar. Se reconoce como su forma de solucionar problemas lo hace igual que como programa en software. Su forma de hacer amistades es por medio de redes sociales y chat, nunca ha trabajado de forma presencial. Recién que egresó de la carrera sus trabajos han sido de forma virtual.
Brandon	29 años	Desarrollador de Software	Extrovertido, le gusta hacer bromas. Tiene muchos amigos, pero ninguno en el teletrabajo, prefiere relacionarse de forma presencial, aunque no volvería al trabajo de oficina. Las personas lo buscan para contarles de sus problemas, le gusta escuchar. También hace referencia a que su forma de resolver situaciones es igual realiza trabajos de programación de software.
Ingo	30 años	Desarrollador de Software	Introvertido, participó poco, pero atento a las sesiones y abierto a aprender. Tiene amistades en el teletrabajo que ya las lleva también a la presencialidad. Se reconoce que es empático que sabe escuchar, pero le cuesta trabajo expresarse y hablar sobre sus sentimientos. No se había puesto a reflexionar lo que siente y por qué lo siente. Sonriente y cada sesión se iba reflexivo y con aprendizajes.
Adri	30 años	Desarrolladora de Software	Extrovertida. En cada sesión se le veía abierta a participar y compartir sobre ella, y también a escuchar a los demás.

			Tiene facilidad para relacionarse con las personas tanto virtual como presencialmente, no le gustaría volver a trabajar en una oficina, prefiere la virtualidad y se siente bastante cómoda así. Se interesa porque los hombres expresen sus sentimientos y es líder de un equipo de hombres.
Ali	28 años	Desarrolladora de Software	Es abierta al compartir y participativa, aunque menciona que es tímida al inicio, prefiere observar al grupo y luego se abre, le pone nerviosa ser la que comparte, pero está dispuesta a hacerlo para conocerse más. Le gusta escuchar y apoyar a sus conocidos en lo que necesiten. Se va feliz del taller, agradecida por el espacio y tiempo, con ganas de tener más espacios así.
Ana	26 años	Reclutadora	Se muestra seria en las sesiones, interesada en los temas, aunque en ocasiones dispersa, se reconoce como una persona que conoce sus emociones y sentimientos. Se le facilita expresarse y compartir.
Nidia	30 años	Recursos humanos	Extrovertida. Las relaciones que ha formado son mayormente de forma presencial, no se le dificulta platicar y hacer amigos. Es abierta al compartir, bromista y sonriente. Reconoce que las sesiones le han ayudado a conocerse más, valorarse y reconocer quien es. Se le dificulta mostrarse triste y recibir la tristeza de las otras personas, prefiere animarlas. Se va reflexiva con el taller.
Sonia	28 años	Desarrolladora de Software	Extrovertida. Es directa y compartía al punto lo que pensaba. Se describe como perfeccionista, pero en camino a aceptarse como una persona imperfecta. Es buena escuchando y abierta a aprender y aportar en cada sesión.
Ramon	49 años	Diseño gráfico.	Extrovertido. Se muestra siempre abierto a compartir sus reflexiones y experiencias con gran facilidad, la mayoría de sus aportaciones hacían que el grupo le hiciera preguntas o se llevaran un aprendizaje de él. Se reconoce que, aunque no es aún la persona que quisiera ser, está aprendiendo y por eso está en el taller. Es genuino cuando habla sobre su

			forma de ser, emociones y sentimientos y reconoce cuando no escucha a las personas o es impaciente.
Carlos	36 años	Desarrolladora de Software	Introvertido. Reflexivo en cada sesión y profundizaba mucho en él mismo y lo aprendido. Se fue pensativo en cómo, como hombre, le ha afectado no aprender como expresarse y comunicarse, fue algo que se lleva a su grupo de amigos y comparte, lo cual le permitió conocerlos más y ser más abierto con ellos. Se va satisfecho del taller y con ganas de que haya más espacios así para hombres.

Así es como fue su evolución a lo largo de las sesiones.

Al iniciar el taller, en la primera sesión, algunos integrantes del grupo no abren sus cámaras, fue hasta que se les solicitó hacerlo, que algunos las encendieron de inmediato y a otros les tomó unos minutos. Se observa que se encuentran a la expectativa, atentos, escuchando, algunos haciendo más de una cosa a la vez, la atención se percibe dividida entre el taller y su mirada en otro lado. Todas las personas que asistieron al taller tienen una característica en común, que su rol actual en la empresa es el de desarrollador de software. Que es un perfil de personas, que están enfocados a la tecnología, que algunos son tímidos y prefieren relacionarse con poca gente, pero que, a la vez, se detecta que se encuentran interesados en conocer a más personas en la modalidad virtual fuera de su equipo de trabajo.

Todos coinciden en que no tienen espacios donde puedan interactuar más allá del trabajo, que les llama la atención el taller para conocerse más y conocer a más personas.

Se muestran receptivos y abiertos en el momento de iniciar las primeras dinámicas para romper el hielo, las cuales resultaron efectivas, ya que se fueron con una sonrisa y con ganas de saber que más iba a pasar en el taller.

A la siguiente sesión, todos los integrantes sí se unen a la sesión, lo que, podría significar que buscan acompañamiento y el encuentro con otros para lograr su autoconocimiento y desarrollo personal, sabiendo que podrían estar en un estado de vulnerabilidad, ya que, no conocen a las personas con las que están y qué irán descubriendo más sobre ellos,

pero que, a pesar de ello, se animan a abrir sus micrófonos y compartir sobre ellos mismos.

En una de las sesiones, comparten lo que las personas piensan de ellos, importante resaltar en este punto que, la indicación fue que pidieran a dos personas mínimo que los describan, lo cual unos si se limitaron a preguntar a solo dos, pero otros, si les interesó preguntar a más personas, unas que fuera muy cercana y la otra no, o publicarlo en redes sociales y esperar las respuestas, o incluso pedir a más de 2 personas, porque sentían que no les iban a responder, pero llevándose la sorpresa de que todos respondieron. A todos les dieron retroalimentación positiva, la cual, para la mayoría resulta sorprendente, pero hasta cierto punto incomodo e irreal, haciendo énfasis en que pareciera que solo se los dijeron por quedar bien, ya que no estaban acostumbrados a eso, pero recibiendo también los comentarios con compasión y cariño, permitiendo sentirse agradecidos, halagados, emocionados, valorados y con amor, como lo dice Schmid (2008). “Lo que nos debemos unos a los otros es nada más ni nada menos que amor/no es otra cosa que amor” (p. 9).

5.3 El taller, una forma de vincularse entre personas que trabajan virtualmente.

El taller ofreció a las personas un acercamiento a una cercanía humana que añoraban y que tenían cuando trabajan presencialmente.

A este grupo de personas, les es muy importante conocer más compañeros de trabajo de forma remota y conforme fue avanzando el taller, el grupo realizaba todas las actividades que se les pedían, algunos participaron más que otros. Es fácil que expresen sus ideas y pensamientos y no lo que sienten, para esto, es necesario generar confianza tomando en cuenta la limitante de su ámbito laboral. Les parece extraño contar con un espacio donde tienen la oportunidad de conocerse y conocer a los compañeros a través de la expresión de experiencias significativas, aun en el ámbito laboral. Desde que trabajan virtualmente, no han tenido momentos así, todo es trabajo, las emociones no se muestran ante los otros. Es una población que tiene poco tiempo para comunicarse de manera profunda, no se dan el tiempo para encontrarse con otros, virtualmente tienen la

tendencia a comunicarse a través de emojis y mantener la cámara apagada, entonces, abrirse de repente con personas que no conocen y confiar, fue un reto. Se sintieron vulnerables al compartir más sobre sus vidas, esto les tomó más de tres sesiones, “el tema de la confianza se vuelve entonces un factor determinante en la construcción de relaciones interpersonales positivas en los contextos laborales” (Ramírez, 2019, p.62).

Particularmente, las mujeres eran más abiertas que los hombres, confirmando cuatro de las cinco mujeres en la sesión, que están o han participado en procesos psicoterapéuticos en algún momento de su vida, esto les ha permitido tener mayor conocimiento personal y poder comunicar sus sentimientos de forma más libre.

Parece que, culturalmente, a los hombres se les ha enseñado a no expresar sus emociones y sentimientos, limitándolos a entenderse mejor y expresarse libremente sin prejuicios. Como lo menciona Rogers (2014)

En nuestra vida cotidiana existen mil y una razones que nos impiden experimentar plenamente nuestras actitudes: razones originadas en nuestro pasado y en el presente, y otras surgidas de la situación social, que hacen que parezca demasiado peligroso y potencialmente nocivo experimentarlas de manera libre y completa. (p.92)

Fue evidente que, a los hombres les costó más expresarse, pero estaban ahí, en un taller de Desarrollo humano y que sí se dieron esa oportunidad, que cuando le tocaba compartir, lo hacían, sin rechazar el momento, solo sí con más dificultad de hilar las palabras y sentires.

El taller fue un regalo que cada sesión les ofrecía un aprendizaje, que se iban reflexivos y con ganas de aplicarlo en su día a día. Se permitieron descubrir qué les identifica en este mundo, sus motivaciones, aspiraciones, el sentido de su vida. Se fueron con más autoconocimiento y trabajo personal, fue un espacio que les permitió entender cómo se estaban cuidando y dando camino hacia la aceptación incondicional. En palabras de Larios & Macias (2010) “El amor a uno mismo consiste en el esfuerzo que voy haciendo todos los días para conocerme a mí misma, para permitirme ser, y luego ser y estar con el otro: comunicarme con ese otro” (p.91)

Las personas que trabajan a distancia, aunque prefieren seguir laborando así, tienen un gran interés por comunicarse de manera significativa y profunda con las personas. Están

dispuestos a aprender y a enriquecer sus formas de relación no solamente con las personas con las que trabajan sino en general en otros ámbitos de su vida como amistades y parejas.

La experiencia significativa de la persona que facilitó el taller.

De inicio, la facilitadora se encontraba con una idea de cómo la virtualidad ha transformado su forma de relacionarse con otras personas, así como, nociones generales sobre las características de la población con la que iba a trabajar durante siete sesiones. Desde el primer encuentro, se confirma que la población es introvertida, seria, con dificultades para compartir y expresarse, pero conforme se les van dando las indicaciones y la facilitación, se van mostrando más abiertos y motivamos a participar y estar presentes en el taller.

En ese primer encuentro, el objetivo fue conocerse, que conocieran a la facilitadora tanto como ella a ellos.

Algo que descubre la facilitadora en sus primeras dos sesiones, fue que sus miedos al facilitar un grupo la estaban limitando a poder profundizar más en las experiencias de los demás, el miedo de no querer invadir demasiado su privacidad, miedo a herir los sentimientos de alguien y que debido a ello ya no quieran compartir o se sientan incómodos. Ese miedo a sentirse que no es suficientemente buena le cerraba la posibilidad de entenderse mejor y ayudar al grupo a conocerse y profundizar más en ellos mismos. Como lo dice Rogers (1987) “Cuando soy capaz de ser congruente y auténtico, frecuentemente ayudo a la otra persona. Cuando la otra persona es evidentemente real y congruente, suele ayudarme a mí. En esos momentos excepcionales en que la profunda realidad de uno se encuentra con la del otro, se da lo que Martin Buber denomina una memorable «relación yo-tú»” (p. 25)

Y cuando se está facilitando, la congruencia es algo que se tiene que observar y analizar, para que el encuentro pueda darse de una forma más genuina “No es sencillo conseguir tal realidad. Ser real implica la difícil tarea de darse cuenta del flujo de experiencias que transcurren dentro de uno mismo, un flujo caracterizado especialmente por su complejidad y su cambio continuo...” (Rogers, 1966 en Lietaer, 1997, p. 26).

Conforme fue avanzando el taller, la facilitadora se fue sintiendo más segura de ella misma, menos ansiosa y nerviosa y también, fue observando que las personas entraban más relajados y felices de estar presentes. Abiertos a lo que fuera a surgir en la sesión del día y perceptivos a la escucha tanto de la facilitadora como del grupo, como si cada sesión los dejara con ganas de seguir aprendiendo y explorándose a ellos mismos. Así lo dice Schmid (2008)

En un encuentro interpersonal se pueden experimentar la afinidad y la alienación al mismo tiempo. Por lo tanto, encuentro es una aventura que contiene una semilla creativa, un gran avance hacia algo nuevo. [...] El encuentro es dónde comienza y tiene lugar el diálogo (p.4)

En este confiar en la facilitadora y el grupo, las personas fueron compartiendo cosas más personales, lo que le dio una nueva visión a la facilitadora, en cuanto a que, la virtualidad podría no ser un limitante para sí confiar, más allá de las condiciones, las condiciones que las personas ponen ante ello. Cada experiencia compartida de los participantes parecía como si hubieran leído lo ya escrito a lo largo del TOG, referente a como se viven en la virtualidad, el aislamiento que sienten, la comunicación limitada que tienen con otras personas fuera de sus equipos de trabajo y las barreras que se ponen para no mostrarse como realmente son. Esto, le ofreció tranquilidad a la facilitadora, al darse cuenta de que no es la única que se vive así, con la ausencia del contacto humano.

Por consiguiente, que las personas pudieran compartir sobre sus emociones y que algunos sí lograron expresarlas en el taller, fue una sorpresa para la facilitadora, el encuentro con este grupo, proporcionó a la facilitadora la posibilidad de reconocer y explorar lo que vivía en esos encuentros, retándola a recibir esas emociones y ayudar al grupo a sobrellevarlas, sin tratar de modificarlas y respetando los límites de las personas, sin forzarlas, ya que como se mencionó, el grupo tiene características específicas, como es que, les cuesta expresarse. Las habilidades facilitadoras, permitieron a la facilitadora confiar en ella misma y recibir al grupo hasta donde ellos le permitieran. Estar presente, con una expresión positiva incondicional, permitió que el grupo pueda abrirse y compartir, expresar lo que les va sucediendo y sentirse en confianza para mostrarse como son. Según Schmid (2008):

De manera que presencia no sólo debe ser considerada como un estado alterado y trascendente de conciencia, como Rogers escribe, sino como una forma de ser, como “ser en encuentro”. [...] Presencia es una expresión de empatía porque, en asombro existencial, está relacionada a lo que el otro está experimentando. (p.6)

Disponerse a vivir las actitudes facilitadoras propuestas por el Enfoque Centrado en la Persona fue algo que la facilitadora fue observando en cada sesión, sintiendo y escuchándose a ella misma, haciendo todo lo posible por no enjuiciar a las personas con las que se encuentra, si no, ofreciéndoles la atención, escucha y empatía plena, para que ellos puedan ir encontrando sus propias respuestas, permitiéndose sentirse vulnerables en un grupo que solo han visto en este taller. “El hecho de sentirnos escuchados y oídos, particularmente en momentos de lucha y de limitaciones, nos ayuda a valorarnos y a fortalecernos. Nos vemos a nosotros mismos y nuestra humanidad en el espejo del otro, además de saber que no estamos solos”. (Barret-Lennard, 1988, en Vanaershot, 1997, p. 53). Y con esta referencia, la facilitadora descubre que tampoco estuvo sola en este proceso de aprendizaje y reflexión también para ella. Que el grupo de supervisión de facilitadores. le aportó más a su desarrollo personal, entendiendo que, así como ella, fue mostrándose vulnerable poco a poco, entendiendo sus emociones y pudiendo expresarlas, así el grupo que se encontraba en su taller. Se dio cuenta que la paciencia que ha tenido con ella misma en este caminar del autoconocimiento y aceptación, es la misma paciencia y aceptación que podría ofrecerles al grupo para lograr la evolución que cada uno estaba permitiendo sentir y vivir.

5.4 El taller y el proceso de acompañamiento al grupo

En esta parte de facilitación, se compartió una breve descripción de lo que fue sucediendo en cada una de las sesiones y los momentos más relevantes para los participantes.

El taller se llevó a cabo de forma virtual, utilizando la herramienta de zoom, ya que hacía sentido para la tesis que se aborda en el TOG.

Durante el taller, la facilitadora estuvo atenta y dispuesta a poner al servicio del grupo las actitudes facilitadoras: congruencia, comprensión empática y aceptación positiva incondicional y a practicar las respuestas de escucha que fueron aprendidas durante la formación en el posgrado, como paráfrasis, clarificación, síntesis, reflejos; de esta manera fue receptiva a la experiencia de los participantes y a su propia experiencia, animándose a confiar en el potencial que cada persona tiene para encontrar sus propias respuestas.

En la primera sesión, la facilitadora compartió el encuadre y el programa de la sesión a lo largo de cada sesión, hizo énfasis en que será un espacio seguro y confiable donde pueden compartir, se les pidió que mantuvieran la cámara encendida y atención y escuchar a sus compañeros en el taller. En la primera sesión, se dio oportunidad a romper el hielo y conocer quienes conformaban el taller y qué los motivó a inscribirse.

En la segunda sesión, se realizó una actividad que disparó la experiencia significativa, que era, definir su identidad. En una carta, escribieron quiénes eran en el mundo, qué los definía, sus motivaciones, anhelos, esperanzas, creencias, virtudes y defectos, qué les daba sentido a sus vidas, etc. Lo que les dejó una revaloración a su persona, mencionan que voltearse a ver y escribir sobre ellos mismos, más allá de lo que hacen en su día a día, los regresa a su aquí y ahora y a reflexionar sobre su vida.

Algunas personas del grupo reconocieron que se sienten vulnerables al compartir quienes son, pero se sintieron en confianza y no juzgados.

En la tercera sesión, compartieron lo que las personas dijeron sobre ellos, siendo un momento emotivo y de sorpresa para los participantes. Y aunque se mostraron escépticos ante lo que les dijeron, por ejemplo, uno de ellos dio un ejemplo, de que las mamás siempre dicen cosas buenas de sus hijos y que podría no ser tan cierto, pero que dicen cosas positivas porque los quieren. En este caso, la facilitadora les ofreció su escucha y otra visión de esas palabras compartidas de sus conocidos, lo que les ayudó a resignificar lo que creen de ellos mismo y lo que los demás ven.

La sesión cuatro, se abordó el tema de las emociones, dando una pequeña explicación sobre las emociones básicas, se les pidió que reflexionaran sobre cuáles experimentan

con mayor y cuáles con menor frecuencia, así como, cuáles expresan con mayor facilidad en la virtualidad y cuales no tanto. Esto les permitió darse cuenta sobre como las están viviendo y expresando, los participantes coinciden que algunas emociones no son bien vistas en el trabajo, como el enojo y la tristeza, porque creen que, si las muestran, no tienen suficiente inteligencia emocional, y que se pueden ocultar fácilmente en la virtualidad simplemente apagando la cámara y micrófono. Sin embargo, aceptan que, si alguien las expresa, pueden ser empáticos y entender desde donde viene su emoción, como si la sesión les diera un giro a lo que creen de las emociones, dándose cuenta, que va desde lo que cada uno interpreta del suceso. esta sesión les ayudó a dar un giro a sus creencias respecto de las emociones y a darse cuenta cómo éstas están íntimamente ligadas con la interpretación que cada uno hace del suceso. Esto genera que estén dispuestos a que ante cualquier emoción que experimenten o vean en otra persona, primero se pregunten qué significado estará detrás de esa emoción. Según Muñoz (2012) “Las emociones son terriblemente indiscretas para bien y para mal, ya que nos comunican lo que realmente nos importa” (p.12)

En la quinta sesión, se abordó el tema de las relaciones que han construido a lo largo de sus vidas, tanto las que formaron presencialmente, como las que han formado en la virtualidad. Se compartió información sobre los niveles de comunicación, para iniciar con la reflexión y que pudieran entender con qué profundidad se están comunicando con las personas. Enseguida, realizaron una lista de las personas en quienes más confían, todos tenían más lazos cercanos de personas que conocieron y siguen viendo presencialmente y la mayoría, excepto una o dos con las que se han relacionado en la virtualidad, pero que el factor de la presencialidad estuvo ahí, es decir, que iniciaron una amistad virtualmente, pero al verse por algún evento o actividad de trabajo en la oficina, se reforzó más el vínculo personal. Parece que a las personas más jóvenes se les facilita más poder relacionarse virtualmente.

Después, en la sesión seis, se llevó el tema de la escucha y comprensión empática hacia las demás personas. Se hizo una explicación sobre la forma más sana, enriquecedora, clara, profunda de comunicarnos y cómo la escucha tiene un lugar fundamental en esta comunicación. Se les pidió realizar una prueba de escucha, para llevarlos a la reflexión

y experiencias que han tenido ante la escucha. El grupo compartió que la escucha es una parte importante para que se sientan en confianza y valorados. Expresaron cómo el taller es un ejemplo de este tipo de escucha y cómo se han sentido escuchados todo el tiempo por la facilitadora y eso les ha permitido expresarse sin sentirse dirigidos o juzgados. Pero que también, al escuchar a otros, se quedaron pensativos, les hace preguntarse más sobre sus experiencias y se reconocieron a ellos mismos sus esfuerzos, miedos y caminar en esta vida. Según Gilbert (2015):

La gente se puede sentir amenazada y ponerse a la defensiva cuando piensa que los demás no la entienden y/o no tienen demasiado interés en escucharla ni en tomarse en serio sus puntos de vista. Nos sentimos tranquilizados cuando percibimos lo contrario – que los otros consideran que nuestros puntos de vista merecen ser tomados en consideración, articulados y validados y, lo que es muy importante, no ser ignorados ni rechazados. (p.114)

Y, por último, en la sesión siete, se dio espacio y tiempo para que reflexionaran sobre los aprendizajes que tuvieron, experiencias significativas y que se llevaban del grupo. Algunos miembros del grupo compartieron que lo que más les significó fue poder reconocer quienes eran en esta vida, qué hacen, qué han hecho y para donde van, dando nombre a lo que les sucede, sus emociones y sentimientos y de dónde puede venir lo que les está pasando. También, dándose oportunidad de expresarse con otras personas y aplicar lo aprendido en sus grupos de personas. Para las mujeres, validar que el camino recorrido en terapias psicológicas se ve reflejado, se sienten confiadas en que los esfuerzos han valido la pena y que encontrarse con personas que no conocían y poder expresarse y compartir les deja satisfacción.

En general, se van felices, pero nostálgicos de que terminara el taller, haciendo referencia que era como un recreo, donde veían personas, platicaban, escuchaban y seguían aprendiendo. Agradecieron también a la facilitadora por su tiempo, escucha y facilitación al grupo, que permitió que se fomentara este espacio de confianza.

Sin duda, que se unieran a un taller de forma voluntaria, da esperanza de que las personas, aun en la virtualidad, están motivadas para seguir desarrollándose y vinculándose con otras personas en la virtualidad. “Es indispensable para que el proceso de cambio de la personalidad se lleve a cabo, que la persona busque y acepte el

acompañamiento, se encuentre en estado de vulnerabilidad y se dé ese primer paso de querer vivirse de otra manera” (Machado, 2017, p.93)

5.5 Aporte del grupo de supervisión de facilitadores.

Con la supervisión, la facilitadora descubre que todo está en su cabeza, la idea que ella se hizo de sí misma y reconoce que tiene el conocimiento y las herramientas para explotar todo su potencial. En las clases de supervisión, que, aunque no fuera supervisada la facilitadora, lo que los demás compañeros compartían, le permitía a ella explorarse y entender mejor sus intervenciones.

Como lo dice Carretero (2004):

Estos grupos cuentan con personas que llamamos facilitadoras, que acompañan el proceso de crecimiento de los participantes. Su actividad básica se centra en promover un clima psicológico de seguridad, así como facilitar en los miembros del grupo la expresión de sus sentimientos y pensamientos, de manera que se genere en forma gradual la libertad de expresión y la disminución de actitudes defensivas dentro del grupo. Este ambiente permite a cada miembro orientarse hacia una mayor aceptación de la totalidad de su ser—emocional, intelectual y físico- tal cual es (p.4)

En el grupo de supervisión se generó la confianza y permitió que la facilitadora pudiera compartir un poco sobre sus intervenciones y lo que le sucedía en ellas. Quitándose cualquier prejuicio y presión que ella misma se ponía en el momento de facilitar, que a su vez, le nublaban la posibilidad de explotar todo su potencial. Ser congruente le ayuda a la facilitadora a llevar al grupo esta misma congruencia. Así lo menciona Carretero (2004) “Por medio de este espacio, las facilitadoras buscamos la congruencia personal en relación con nuestro trabajo de intervención, ampliar nuestra conciencia ante las relaciones que establecemos durante nuestra práctica, de manera que podamos responder de forma más satisfactoria” (p.5)

Al final, recibía la retroalimentación con emoción, más que con nervio, aceptando que cualquier otra intervención pudo ser mejor, pero sin quitarse crédito a ella misma de lo logrado. El taller fue un éxito, según la retroalimentación que los participantes dieron y se sintió motivada de seguir llevando el Desarrollo Humano a otros grupos dentro de la virtualidad.

5.6 El aporte del taller y los participantes al Desarrollo Humano.

En este apartado, se describirá como es que el taller y los hallazgos obtenidos en el taller, se ligan a las categorías detectadas en el TOG y como es que tiene relevancia para el Desarrollo Humano.

Se inicia por el tema de la transformación de la identidad a partir de la pandemia y el teletrabajo, se comprueba ante algunos comentarios de las personas, cómo han cambiado con el tiempo la forma en como interactúan ahora todo es tan fácil y rápido ante un chat, emojis, compras en líneas con un clic. Y cómo las personas que los rodean los pueden llegar a percibir diferentes en comportamiento, pero iguales en esencia. Tener la oportunidad de escuchar o leer lo que piensan de ellos, les suma a su identidad y conocimiento personal, y que eso les recuerda quienes son, les ayudó a reafirmar sus virtudes que a veces olvidan. Se dan la oportunidad de tener una nueva visión de quienes son, más allá de lo que sus propios ojos ven y que les suma a su identidad y crecimiento. Cuando se voltean a ver ellos mismos, sus características y lo que los identifica, descubren quienes son en el presente y cómo se han desarrollado a través de los años y experiencias vividas. Las personas del grupo confirman que son personas en constante movimiento y transformación. Aquí es donde la tendencia actualizante toma sentido, como lo describe Barceló (2003):

Parece plausible la existencia en las personas de una tendencia a la supervivencia, al crecimiento y a la autorealización. El organismo humano es susceptible de autorregulación y de autodirección en sentido positivo si se facilitan las condiciones que favorezcan el despliegue de esta tendencia actualizante. Esta tendencia al crecimiento no forma parte exclusivamente del ámbito de la moral, más bien tiene que ver con el desarrollo biológico y con la capacidad de adaptación en la satisfacción de las propias necesidades, con el impulso intrínseco de cada individuo al restablecimiento del equilibrio emocional y con el deseo interno de desarrollar las propias potencialidades. (p.12)

Y en esta tendencia al crecimiento, se vuelven conscientes sobre cómo se están relacionando con las demás personas en la virtualidad. En esta nueva forma de conectar, utilizan las herramientas tecnológicas que hay a su alcance, sin embargo, que para poder estar en contacto y mantener la confianza, debe ser constante la comunicación, es necesario darse el tiempo para mantener la comunicación, para expresarse y permitir que los otros se expresen, mostrando la empatía y atención total. Sin embargo, los participantes coinciden en que la virtualidad significa una barrera ante la posibilidad de conocer mejor a una persona. Algunas personas del grupo reconocen que por el tono de voz o la baja participación que pueda tener una persona en una junta, podría detectar que algo le sucede, porque tiene un cambio en su forma de interactuar, pero que igual en muchos casos ni se dan cuenta, como lo harían trabajando presencialmente. La virtualidad ha permitido pausar las emociones y expresar los sentimientos cuando ya se procesaron o incluso, muchas veces ya ni expresarlos, simplemente dejarlos ir. Expresar las emociones en el teletrabajo es algo complicado, o incluso detectar lo que la otra persona está sintiendo, tampoco es fácil, como lo menciona Portillo (2016):

Otra de las ventajas a las que nos han acostumbrado este tipo de plataformas y aplicaciones de comunicación es la simplificación de las emociones, mediante el uso de emoticonos y stickers que palien la necesidad de explicar verbalmente el estado de ánimo del locutor (p.55).

Pero, parece que si las personas se esfuerzan y reciben el mismo interés por parte de la otra persona que está del otro lado de la pantalla, están dispuestos a mostrarse como son, con todas sus emociones y experiencias.

Los vínculos en el taller se observan como la punta del iceberg, podría ser que, si se mantuviera ese espacio constantemente, de manera indefinida, la confianza se construiría más y daría oportunidad a que se sientan en total libertad para expresarse y compartir.

La información sobre formas de escucha de escucha que el desarrollo humano ofrece, les dio una nueva visión sobre cómo se están comunicando, una nueva forma de relacionarse con los otros y de entenderse mejor a ellos mismos. Entendiendo cómo es que se sienten cuando se les escucha y actualizando su manera de estar con los demás en el teletrabajo

Las condiciones que se han ofrecido en el taller y la sesión sobre la escucha les nutre y les ayuda a adquirir nuevas formas de relacionarse e interactuar, les ayuda a darse cuenta de sus formas de escuchar y su capacidad para comprender de manera empática, para reconocer sus recursos y áreas de mejora; lo que les significa nuevas oportunidades de desarrollo personal. Escuchar y comprender de manera empática, es importante para los participantes, para conectar y seguir compartiendo con más personas a su alrededor.

5.7 Conclusión del proceso experiencial de la intervención.

En el taller se pudo ver que, cuando las personas que trabajan de forma remota se voltean a ver ellos mismos, sus características y lo que los identifica, descubren quienes son en el presente y cómo se han desarrollado a través de los años y experiencias vividas. Se dan cuenta de lo que los ha formado y ser quienes son, pero que también, estas creencias y formas de comunicarse los ha limitado en su desarrollo.

El taller fomentó un crecimiento personal, a través del conocimiento y la aceptación personal. Se dieron cuenta de cómo se están relacionando en la virtualidad, la cual, aunque ha limitado las relaciones interpersonales y encuentros más cercanos, no están dispuestos a volver a una oficina.

De forma remota también pueden lograr el encuentro si se dan el tiempo, los espacios y la disposición de encender su cámara y estar con toda la atención a la sesión. Ya que, mantener la cámara apagada no ayuda a saber cómo se está viviendo, expresando y lo que está sintiendo la otra persona, cancela toda posibilidad de leer el lenguaje no verbal, que dice más que las palabras.

El encuentro se dio porque hubo interés y estuvieron presente con todos los sentidos. Es evidente como el teletrabajo ha transformado la forma en que las personas se relacionan con otras, se han adaptado a esta nueva forma de comunicarse y conectar con las personas decidieron dedicar su tiempo para participar en un espacio seguro y al encontrarse con otras personas vivieron momentos de relajación y bienestar.

Por último, se observa la conducta y expresiones que pudieran dar un acercamiento a su tendencia actualizante, su conocimiento personal y una nueva visión de la forma en que se pueden relacionar con las personas, tanto en la virtualidad como en la presencialidad. Pareciera como que tienen una nueva mirada y forma de estar en el mundo para seguir desarrollándose.

6. Resultados de la intervención

6.1 Identidad, teletrabajo y adaptación, una mirada desde la tendencia actualizante.

A lo largo de este Trabajo de Obtención de Grado se ha ido abordando cómo es que la pandemia trajo al mundo una oportunidad de trabajar de forma remota, debido a las medidas preventivas para mantenernos en casa y evitar el contagio. Las personas tuvieron que encontrar la forma de adaptarse a mantenerse encerrados, pero obtener los recursos necesarios, cubrir sus necesidades básicas para sobrevivir. Así como, encontrar las formas de seguir en contacto con quienes conforman su vida, como es la familia, amigos, compañeros de trabajo. Y es que, el gran reto para el mundo fue el aislamiento obligatorio. Una medida contundente y eficiente para mantener la seguridad y salud de todos; sin embargo, la salud mental de las personas se pudo ver impactada, ya que la socialización para las personas es parte importante de lo que podría mantenerlos cuerdos y en un estado de tranquilidad y paz. Así pues, tomando en cuenta estas formas en que las personas tuvieron que moverse y adaptarse en el mundo, podemos observar variables que podrían haber modificado la identidad de las personas. Así lo dijo Andrade & Gómez (2021), al afirmar que la identidad se construye a partir de la socialización, ya que es la sociedad quien también transmite valores y aprendizajes, que atribuyen a la trascendencia y evolución de cada individuo. Estar en sociedad es crecer, aportar y permitir que los otros aporten a cada una de las personas.

Ahora, viendo el lado de los empleados en las empresas, el confinamiento fue un cambio drástico, de un día para otro; es decir, de ir a la oficina todos los días, despedirse un viernes, pensando que volverían el siguiente día hábil, a ya no ver gente y trabajar desde casa, perder de alguna forma ese contacto “humano”, a intentar tenerlo por medio de una pantalla y herramientas tecnológicas que permitieron mantener la comunicación entre los colaboradores de una empresa.

La virtualidad o teletrabajo han transformado el espacio y el tiempo donde las personas se comunican, ha dado la posibilidad de estar en varios lugares, incluso del mundo y estar en contacto al mismo tiempo.

El teletrabajo se convierte en un nuevo lugar de interacción para los empleados, pero que podría limitar la posibilidad de vivir un encuentro profundo con el otro. Es un espacio donde las personas ya entienden cómo utilizar las herramientas tecnológicas para comunicarse y trabajar desde casa, al cual lograron adaptarse, pero que parece ser una interferencia para el contacto humano. Ya que, si bien, la comunicación está y es constante, podría correrse el riesgo de no generarse una relación más cercana, como una relación yo-tú, quedándose en un yo-ello.

6.1.1 La transformación de la tecnología y sus consecuencias en las personas.

El mundo en el que vivimos es cambiante, la tecnología les ha dado a las personas la facilidad de obtener las cosas más fácil y rápido. Las personas se han tenido que adaptar a ello y esto hace que se impacte su identidad y forma de estar en la sociedad.

La población podría haber sufrido modificaciones en su actuar, su forma de relacionarse, sus valores y creencias, impactando así, a la identidad y el modo de estar siendo en el mundo. Como lo mencionan Bustamante & Bustamante (2015), “es un hecho que la globalización produce desidentidad, la cual a su vez genera deshumanización” (p. 41).

Fue relevante para este trabajo, analizar y profundizar en cómo las personas se encontraban en el momento presente, entender qué se había movido en sus vidas e identidad a partir de la pandemia, cómo se relacionaban y qué consciencia tenían de ello.

Por lo que se realizó un taller de intervención, de un total de 6 sesiones, con 8 participantes en promedio. Se dedicaron tres sesiones específicamente para mover la consciencia a los participantes sobre su identidad, sobre quiénes son y cómo han ido transformándose. Los participantes pudieron reflexionar sobre esto, dándose la

oportunidad de ver en ellos mismos, algo más allá de lo que son en el día a día, en su rutina diaria; es decir, entender qué los forma, además de lo que estudiaron y lo que hacen en su trabajo, qué los identifica, cuáles son sus valores, anhelos, aspiraciones, roles y qué le da sentido a su vida. El objetivo fue hacerles ver qué podían recuperar de su identidad, una mirada más profunda y consciente sobre ellos mismos.

Algunos participantes se dan cuenta de que tuvieron un cambio en referencia de la identidad debido al impacto emocional, como dice Le Bretón (1999); por ejemplo, de considerarse seres sociales en sus vidas, ahora con la virtualidad se volvieron más solitarios y de alguna forma apáticos a intentar otras formas de relacionarse, aunque todos manifestaron que es más difícil hacerlo entre pantallas que presencialmente. También, la modificación de la rutina debido a la virtualidad, como el hecho de estar todo el tiempo en casa podría hacerles perder el interés en salir, ejercitarse, conocer personas, socializar. Así lo menciona Sonia:

Suelo o solía ser muy sociable, me gustaba convivir con las personas, y siento que esto me apagó un poco, casi no salgo, todo lo busco en línea y no me gusta tanto, no tanto que no me guste el trabajo remoto, pero creo que esa parte de lo social no me encanta tanto.

También coincide y lo comparte Bob,

Por el mismo trabajo en casa, los martes de frescura, el miércoles de frutas y verduras, son mis días geniales, porque es cuando salgo de casa. Creo que una parte es que estamos perdiendo ese nivel de socialización entre las personas.

Se modifica la manera de cubrir una necesidad, las compras en línea como los participantes lo mencionan. El tener la posibilidad de comprar comida, algún artículo del hogar o cualquier cosa en línea disminuye la posibilidad de que las personas tengan que salir de su casa al super mercado o a una plaza para adquirir lo que requieren, dando pie también, a que se alejen aun más de socializar con otros. También Nayeli lo expresa de la siguiente manera:

Siento que cambia, ahora con la virtualidad siento que soy otra persona, como que un poquito más aislada, como que más flojera de salir, mejor voy a pedir en Amazon. Como que antes de la pandemia no se usaba tanto eso de Amazon o mercado libre.

Entonces, a la manera como lo menciona Bauman (2002), parece que existe una volatilidad en la identidad de las personas, uno va siendo libre de ser quien es, de acuerdo con el momento presente, de acuerdo con cómo el mundo va cambiando, de acuerdo a su forma de sobrevivir. Por lo que, podríamos decir que al menos para las personas que participaron en el taller, el acceso a la tecnología les facilitó que fluyan con ella y se adapten al mundo cambiante e inconsistente en ese momento, esto, debido a que su trabajo está relacionado con la tecnología. Y así es que, después de pandemia, ahora que se comprueba que es posible tener contacto presencial con los otros, esta población decide quedarse trabajando desde casa. Así lo comparte Ali:

Sí tuve la oportunidad de trabajar en oficina, y si sentí un cambio, me costó un poco de trabajo este cambió, ahorita ya me gusta.

La oportunidad de comunicarse a la distancia fomenta que se encuentren con una barrera para volver a la presencialidad, porque es más fácil y sencillo mantenerse alejados físicamente de una comunidad de referencia. Sin embargo, a pesar de todo, las personas asistentes al taller se encuentran interesadas en encontrar los medios y formas de conectar con los otros, de darse la oportunidad de intentarlo, de descubrir si les es posible o no hacerlo en la virtualidad, es latente que lo humano no les es ajeno y es esencial en sus vidas. Relacionado a esto, Ramón expresa una especie de nostalgia, al compartir que:

Debe haber, al menos, técnicas nuevas o mejores maneras de relacionarte con las personas y hacer vínculos más estrechos, porque creo que esta virtualidad nos despersonaliza de alguna manera.

Lo anterior muestra que las narrativas de vida de los participantes cambiaron de algún modo y se dieron cuenta de ello, al echar de menos a las personas. En palabras de Pérez (2008), “poder no ser excluidos” (p.71). Como una forma de tener ambas cosas en sus vidas: el trabajo en casa, pero la relación humana de la mano.

En el taller, los participantes logran darse cuenta cómo la tecnología ha implicado un cambio en su modo de estar siendo en el mundo que los ha alejado de la sociedad y que les gustaría encontrar la forma de poder socializar más.

6.1.2 El camino hacia la consciencia de quién soy, una mirada a la tendencia actualizante en las personas.

En las consideraciones de los asistentes al taller, hay evidencias de que la virtualidad ha despersonalizado a algunos, alejándoles de su propia consciencia, cuerpo y emociones. Y es que, la rutina diaria y las múltiples actividades que como adultos tienen, aleja a las personas de la reflexión y consciencia de quiénes son y qué les sucede. Ahora, la virtualidad suma otro distractor como las redes sociales, pero también, en el teletrabajo, la mente y consciencia de las personas se encuentra como pausada, sin posibilidad a enfrentarse a ellos mismos y lo que la sociedad pueda ver de ellos mismos, así lo dicen Andrade & Gómez (2021), que es como un juego de anonimato, donde se construye la identidad conforme a su mejor versión, según su perspectiva, para evitar así cualquier juicio. Por lo contrario, cuando se tiene una interacción de frente con alguien, se ve a la persona tal cual está en ese momento, se percibe lo que le sucede a la otra persona, aunque no lo exprese, se le conoce más. Pero de forma remota, es complicado si no se prende la cámara y el micrófono, como si la virtualidad le diera una ventana a otro mundo, a mostrarse de una forma y sintiéndose de otra, como esconder detrás de una pantalla lo que realmente son y sienten.

Fue importante abordar a lo largo del taller, la consciencia hacia ellos mismos, iniciando con quiénes son en esta sociedad. Como lo dijo Brandon,

A veces se nos olvida quienes somos porque estamos tan acostumbrados a nosotros mismos que ya lo hacemos demasiado cotidiano.

Lo anterior, pareciera una paráfrasis que presenta el propio Bauman (2007), al hablar de la preocupación por la identidad, pues Brandon muestra cómo es que vivimos en un ir y venir sin preguntarnos quiénes somos, hasta que sucede algo que nos sacude.

El taller les fue brindando una oportunidad de conectar con ellos mismos y los otros, de descubrir más sobre sus emociones y entenderse mejor, la tendencia actualizante se refleja en cada sesión. Para Javier, la actividad fue importante para reflexionar y así lo comparte:

Si es una manera de conocer o recordar cómo eres o quién eres.

Hace referencia a lo que dijo Rogers (2014), quien al explicar el concepto de tendencia actualizante, lo hace reconociendo la idea del yo. La persona actualiza aquello que realmente es y lo hace en un modo concreto de estar siendo en el mundo. Siendo las personas un proceso cambiante, no congelado.

Es importante destacar que los participantes lograron voltear a ver su yo del pasado y su yo del presente, el poder darse cuenta cómo se ha modificado su conducta, reconociendo que son mejores personas ahora, desde su perspectiva. Como dice Cabarrús (2003), "Que lo que revela la experiencia personal implica, por una parte, una realidad golpeada, herida, vulnerada pero también, por otra, un potencial, unas fuerzas, un "pozo"-de posibilidades, un conjunto de fuerzas positivas" (p.11). Exploraron tanto el pozo de sus heridas, como el manantial de agua viva. Este manantial oculto por las múltiples actividades se vio revelado como un lugar al que pueden acudir para recuperarse a sí mismos.

Se observa la tendencia actualizante en su proceso de convertirse en persona, ya que reconocen que siguen en un camino de constante crecimiento y aprendizaje para convertirse en la persona que les gustaría ser. Y es que, se dan cuenta de que ya no son lo que solían ser, que han ido creciendo y madurando. Como lo menciona Gilbert (2015), "ha habido un interés creciente respecto al modo en que los humanos vinculan el auto entendimiento y la auto-identidad con el atender y razonar sobre las emociones y pensamientos internos" (p.36)

Y tiene relación con lo que Ramon comparte:

La vida me ha dado lecciones fuertes, para pasar de ser una buena persona o incluso, diría yo, de una pésima persona, a una buena persona, a una mejor persona, muchas cosas de nosotros que como bien dicen de nosotros, creemos que somos una manera, pero estamos siendo de otra manera. Entonces, reconocerlo, no es fácil, es un proceso también, de asimilación, de querer hacer un cambio, tal cual, creo que todos en algún momento tenemos esa oportunidad de mejorar y estoy en esa parte de mi vida, en hacer mejoras de mí mismo.

También Javier lo expresa de la siguiente forma:

Siento año con año, o bueno cada cierto año que soy diferente persona y creo que, bien ahora, porque justo ahora que pedimos a otras personas que dieran su perspectiva de

nosotros, empiezo a ver cómo somos una versión diferente de nosotros mismos, pero en otra persona, entonces, somos nosotros, pero somos una versión diferente para ellos, entonces eso te ayuda a conocerte mejor.

Y es que, una de las sesiones fue muy emotiva para los participantes, ya que, se les solicitó que preguntaran a tres personas sobre qué pensaban de ellos, para descubrirse, valorarse y sumar características valiosas a su identidad. Así lo refiere Calderón (2008), como identidades colectivas, estas que ayudan a las personas a encontrar respuestas y modificarse, según como sean percibidos y como se relacionen con los otros.

Relacionado a esto, Bruno dijo:

Me siento muy alagado, la verdad es que dicen cosas que yo no pensé que era y que solamente ellos ven y más que nada sentí mucha alegría de lo que piensan de mí.

También Ana comparte lo siguiente:

No alcanzo como a visualizar más las virtudes que los defectos, entonces, que está persona me dijera tantas cosas y que me conociera de una manera más detallada, me hizo como quebrarme un poco.

Ya que, entender y saber que ven los demás en ti, aporta y nutre a lo que conforma su identidad, suma características que no ven en ellos o que no les es fácil creerlas o aceptarlas. Esto les da una mirada completa, una versión de lo que creen que son, lo que complementa su identidad. Como lo dice Bob:

Yo creo que al final es bueno tener esa visión o perspectiva de todas las personas y creo que es buena práctica de forma general, saber cómo nos ven, cómo nos perciben, la persona que somos, de acuerdo a la perspectiva de vida de otras personas. Es importante a veces vernos desde otro espejo, me encanto, la verdad es que a veces nos falta esa partecita de ver cómo nos ven.

La actividad les dio la oportunidad de conocerse mejor, sentirse valorados y reconocer lo que están dando a la sociedad, le dio como una mirada hacia su propia tendencia actualizante, reconfirmando su camino de desarrollo. Como lo expresa Ali:

Me asombra que las personas lo vean y digo, a si soy y como que ya terminas de aceptarlo. También hay otras cosas que digo, si he trabajado en ello y que digo si soy y si lo reconocen y lo reconozco y digo, ay que padre, estamos en la misma página.

La sesión les ofreció una mirada a poder describirse a ellos mismos sin juzgarse, sin tener miedo a decir quién son y descubrirlo, como lo menciona Hall (2013), el lenguaje de la identidad es lo que se lleva dentro, lo que se puede reconocer de sí mismos y su

discurso interno. También, pudieron integrar más características que les identifica de lo que los otros perciben de ellos, ya que, es probable que su propio juicio les nuble a creerlo, confiar en sus virtudes y áreas de oportunidad, como lo comparte Carlos en la sesión:

Quando se trata de describirse a uno mismo, me juzgo mucho y siento que me trabo, a veces no sé qué decir, pero en esta ocasión siento que fue diferente. Como que me quite esos pensamientos, como de ser juzgado.

Por lo que, parece que ofreciendo las herramientas del Desarrollo Humano para descubrir quienes son en este mundo, les facilita el poder describirse e identificar quienes son conscientemente.

De ahí que, traer la consciencia e internalizar quiénes son se deja de lado, debido al día a día, la rutina, los cambios y la adaptación constante al mundo evolucionando, los lleva a dejarse de lado y no ver o preguntarse quiénes son en el presente, como si una parte importante sobre ellos quedara olvidada. Pero que es relevante para cada una de las personas, ser conscientes de ello, como lo dice Hall (2013), la identidad es la narrativa que ellos mismos, la historia que se cuentan. El taller les ayudó a entender que la identidad no es algo ya consumado, está en flujo constante, que tiene que actualizarse en su consciente, ir transformando esa historia que dicen de sí mismos, para que puedan abrirse con los otros y así conozcan su yo del presente. Así como lo dice Machado (2017), “Para las relaciones interpersonales es de vital importancia la imagen que tenemos de nosotros y de otros seres humanos” (p.94)

Con las actividades que se realizaron en el taller, la facilitación y actitudes que el enfoque a la persona ofrece, los participantes pudieron acercarse a resignificar su ser y a mirar lo que aportan al mundo, teniendo otra mirada de quienes son, destacando la aceptación incondicional hacia ellos mismos y los demás, como hace referencia Rogers (2014).

6.2 El teletrabajo, una barrera para relacionarse y confiar en las personas con las que trabajas.

La tecnología ha avanzado, ahora se tienen más herramientas para comunicarse a la distancia, herramientas que constantemente se utilizan en el teletrabajo, como es el

zoom, WhatsApp, slack, entre otras. Pero a pesar de ello, las personas encuentran limitada su interacción.

Parece un reto poder comunicarse con el otro, de una forma más profunda y sincera, la comunicación que tienen en el teletrabajo tiende a ser para temas relacionados al trabajo. Las personas se quedan con interés de saber más del otro, de compartir y conocer a otras personas dentro de la misma compañía, pero es como si no encontrarán las formas para hacerlo. Así lo comparte Brandon:

Siempre trato de romper una barrera en la que es manager y subdelegado a ser una conversación más casual, pero no pueden avanzar a la siguiente etapa, porque es de trabajo.

El teletrabajo está limitando la oportunidad de poder vincularse de forma más profunda con las personas. Así lo compartieron Lenguita & Miano (2005), se ha impactado la forma de socialización e integración de las personas, deteriorando los vínculos que pudieran generarse.

El grupo comparte que, solo sí se encuentra en un espacio de confianza, podrían abrirse más y conversar sobre intereses personales. Es probable que, con el paso del tiempo encuentren personas con las que pueden confiar y relacionarse, logrando tener una conversación amena, animarse a bromear y conversar, pero sin llegar a generar un vínculo profundo, en el cual compartan sus sentimientos y experiencias más personales.

En el taller, todos los participantes, excepto una persona, comparten que los amigos que han hecho en el teletrabajo se deben a que, en algún momento, por alguna circunstancia, se vieron de forma presencial, dando información importante que podría confirmar que la presencialidad sigue siendo una variante fundamental para poder generar un vínculo yo-tu. Como si, hacer amistades 100 por ciento de forma virtual, siguiera siendo un tanto imposible, reduciendo la posibilidad de lograr el vínculo.

Los participantes, a lo largo del taller, pudieron darse cuenta y la oportunidad de descubrir que, en la distancia y remotamente, se puede generar la confianza y conocer más allá a las personas, como lo menciona Sánchez (2023), al decir que el teletrabajo no elimina las relaciones humanas, solo ha transformado la forma de integrarse a la sociedad. También los participantes se dan cuenta de que se puede lograr generar un espacio

seguro, aplicando las actitudes del desarrollo humano, como es la escucha, empatía y aceptación incondicional, con estas variantes podrían conectar más con las personas que conforman sus equipos de trabajo. Como lo menciona Calderón (2008), que ahora, los entornos virtuales son los nuevos espacios para la interacción humana y que aun con lo digital se puede vivir la cooperación y solidaridad hacia el otro.

Al finalizar el taller, todos los participantes comparten que se llevan nuevas formas de comunicarse y relacionarse con las personas en la virtualidad. Se mostraron interesados y con la apertura para poner en práctica las habilidades y lo que aprendieron en el taller, así como a no juzgar o rechazar lo que la otra persona dice, como lo comparte Rogers (2014), que las barreras se generan a partir de que se hacen juicios o reprueban la otra persona. Es por eso, que el grupo descubrió herramientas para aceptar con más empatía al otro y aplicarlas dentro y fuera de la empresa para la que trabajan.

6.2.1 Las máscaras, un obstáculo para generar una comunicación y vínculo yo-tú.

Los participantes del taller demostraron que, a pesar de que el teletrabajo los aleja de las personas, no se ha perdido el interés de querer sentir el contacto humano con las personas con las que se trabaja, por ejemplo, desde el interés en participar en un taller de Desarrollo Humano, tomando en cuenta que son personas cuyo perfil es tecnológico, que desarrollan software, que gustan de pasar su tiempo libre jugando videojuegos, alejados de su ser emocional, autoconocimiento. Como lo expresa Javier:

Me gusta aprender humanidades, porque así se rompe este estereotipo donde los programadores no sabemos hablar o somos muy cuadrados o tenemos una actitud diferente de la que se espera.

Se mostraron abiertos a poder vivir sus emociones y poder expresarlas sin juicios o remordimientos con el grupo. Así como, el interés en conocerse aún más y conocer a otros. Abiertos a la experiencia y a lo que pudiera suceder en el taller.

Al inicio, los participantes se mostraron serios y a la expectativa. Y es que, se encontraban con personas que nunca habían visto en su vida, aun cuando trabajan en la misma empresa, trabajan en proyectos diferentes, incluso, en ciudades distintas.

Por lo que, para ellos, confiar en las personas que no conocen y compartir su vida no es sencillo, les era más fácil en la oficina con la convivencia diaria; sin embargo, la población está abierta a escuchar y ser empáticos si del otro lado de la pantalla quieren compartir, pero ellos iniciar una conversación sobre ellos mismos, parece más complicado, les resulta difícil iniciar una conversación y ser escuchados. Como lo dice Ali:

El contar tantas cosas íntimas, con personas que no conozco tanto, a mi si me cuesta mucho trabajo y me cuesta trabajo llegar yo sola y decir, prefiero que me pregunten.

Pudieron aprender que, si se tiene el interés, el tiempo y un ambiente seguro pudieran mostrarse más libres y con ganas de compartir y conocer a más personas. Como lo dijo Rodriguez (2018), “la intimidad requiere tiempo” y es que, en la prisa del día a día, lo atareadas que pudieran estar las personas teletrabajadoras, sumado a la timidez y desconfianza que se tienen, no se dan ese espacio y tiempo para mostrarse y conocerse, a compartir más de ellos mismos y escuchar al otro, dejar caer esos muros que impiden mostrarse como son.

Fue importante generar un espacio seguro y de confianza para que pudieran abrirse un poco más cada sesión. Como iniciar con lo básico que es romper el hielo, se utilizaron los niveles de comunicación para ir creando un ambiente sin juicios y de escucha. En palabras de Carlos en una de las sesiones:

Me siento en confianza.

El grupo fue reconociendo que extrañan los espacios de recreación, de socialización y contacto humano que tenían en la oficina, era sencillo entablar conversaciones e ir conociéndose más, sin hacer un esfuerzo mayor, como es el de prender la cámara en todo momento que tienen una reunión o participar activamente. La empresa no los obliga a prender la cámara, por lo que es abierto a quien quiera hacerlo. Esto les da la posibilidad de mostrar lo que les sucede, aunque no lo hablen, el lenguaje no verbal se puede observar. Como lo menciona Ramon:

Creo que si es importante (tener la cámara prendida), cuando tienes la cámara apagada, todo mundo puede decir que si, aunque el 80% piense que no y creo que eso es mucho más evidente con las cámaras encendidas, por lo que tienes que aprender ahora a disimular un poco más el enojo cuando llega suceder.

Así como Carlos también lo expresa:

Siento que a veces es muy impersonal o en mi caso que no prendemos las cámaras, entonces, como que tampoco yo pueda demostrar o que vea mis gestos, entonces, todo es más como auditivo, entonces va más en como hablas o respondes, entonces, como es tan fácil a veces apagar el micrófono, puede que lo apagues y ya digas algo o alguna grosería y si no, siento que eso también pone barreras para poder comunicar lo que sentimos. O como también, como eso no es tan fácil mostrarlo, como que da igual, o en mi caso, también eso pasa, si algo que me dijeron me hace enojar, pues ya digo, ya da igual, ya quiero terminar la llamada y ya.

También lo comparte Ali:

Uno muchas veces tiene la cámara apagada y como que no ven nuestra expresión, entonces la comunicación e interacción se limita demasiado. Te pones en mute y haces o dices lo que quieres decir y ya nadie sabe, nadie se da cuenta.

Como lo mencionó Portillo (2016), las emociones se simplifican y controlan en la virtualidad, ya que, se pueden expresar por medio de emoticones y evitan verbalizarlas. Se ponen en pausa y esto ayuda a las personas a que no se les vea vulnerables, a que no se sepa que le está sucediendo y a levantar más sus muros, sus barreras de comunicación.

Sin embargo, con el taller, se demuestra que, fomentando un espacio seguro y utilizando las herramientas tecnológicas, así como pactando las reglas durante cada sesión para una buena comunicación y escucha, las personas se encuentran en una misma sintonía y eso les da la motivación y el compromiso mutuo para prender las cámaras, conectar y vincularse con los otros, conocer a las personas, más allá de la pantalla y lograr un vínculo yo-tú, como lo describe Buber.

6.2.2 Expresión y reconocimiento de las emociones para lograr una mejor relación con uno mismo y los otros. La virtualidad como una salida fácil para lograrlo.

En el taller, una de las sesiones fue dedicada exclusivamente para hablar y entender más sobre emociones y sentimientos, así como, herramientas para expresarlas. Al inicio población reconoce que les dificulta hablar y expresarse, pero se les observa con un interés genuino de descubrir nuevas formas y herramientas para conocerse más y compartir más con los demás.

La mayoría comparte que se les dificulta expresar con palabras las emociones, es más fácil con el lenguaje no verbal, como lo dice Sonia:

Tiendo a no expresar tanto con palabras, soy más gesticular.

Haciendo referencia a lo que dijo Le Breton (1999), en la comunicación también está implicado el cuerpo, cada palabra que sale, toma vida en el cuerpo, o incluso, sin decir palabras, en el cuerpo se refleja que algo está sucediendo a la persona. Pero ¿qué pasa si en este grupo de personas, no suele expresar sus emociones con facilidad y menos en ambientes de poca confianza? Pareciera, que, debido a esto, en este grupo en particular, no les gusta que los demás sepan lo que sucede con ellos mismos, la virtualidad les viene bien, ya que, como se mencionó antes, apagar la cámara, es una oportunidad de ocultarse, de ponerse una máscara a lo que les pasa, lo que sienten y piensan. Como lo expresa Carlos:

A mí se me dificulta expresar mis sentimientos, siento que pongo barreras o cosas que me las quedo y como no soy expresivo, tal vez, no logro iniciar ese tipo o fomentar esas situaciones, si se ha dado mucho, si soy empático y se escucha y dar consejos, entonces he, cuando alguien se acerca a mí y se abre, si se da la oportunidad, pero es raro que yo inicie eso, si necesito sentirme más en confianza y creo que eso me ha limitado a no poder expresar mis sentimientos y también se me dificulta a pedir ayuda, entonces eso también me ha limitado a poder expresarme.

Así como Ramon lo comparte:

El enojo se disimula más en la virtualidad, porque si te puedes dar esos segundos de pensarlo bien o si no tienes la cámara prendida, bien puede ser evidente que te está llevando el coraje, pero nadie lo ve y mientras no reacciones o no escribas o no lo digas, nadie se va a enterar. Creo que la virtualidad te ayuda un poquito a esconderlo. A mí me pasaba que cuando estábamos en la presencialidad si me notaban cuando me enojaba, porque es evidente, en mí sobre todo no se disimula pues.

Así pues, el teletrabajo les brinda esa opción de transformar la forma en que contactan con otras personas y recibirlas de forma diferente ¿deshumanizada? Pero, como lo dijo Larios & Macias (2010), nombrar las emociones es indispensable para entender lo que les sucede y no encontrarse en una marea alta constante interna, sin entenderse y sin poder tener mejores relaciones.

Un factor que se detectó en el taller es que, algunos participantes comparten que algunas emociones no son bien vistas, como si fuera negativo poder expresar todas las emociones, es complicado, ya que todo el tiempo las personas están sintiendo algo. Pareciera como si tuvieran que ser como robots ¿entonces? Como si fueran personas

sin emociones y sentimientos, porque si las expresan, hay consecuencias. Como lo comparte Nidia:

A veces expresar las emociones muy fuertes, eso nos limita por los puestos de trabajo que tenemos. Si la de RH que se vea que explotó en un correo o en una junta, como que es muy mal visto.

También lo menciona Ana:

A las personas que, si eran como muy enojonas y además escalaban algunos temas, los mandaron a un curso de conflict management, entonces, por eso también no quiero mostrarlo y me da pena mostrarlo para que no me manden.

Pero, en palabras de Muñoz (2012), “La emoción es una reacción espontánea del organismo, por lo mismo es amoral. No podemos dejar de sentir lo que sentimos, ni de necesitar lo que necesitamos” (p.16). Todos los seres humanos sienten, pero se les juzga, este grupo coincide en que se sienten juzgados y señalados por expresar emociones que creen que son negativas., sin embargo, en DH no existen las emociones positivas o negativas, pero para el grupo así las perciben.

Hay un temor fundado, que les limita a expresar sus emociones, entonces es mejor pausarlas, calmarse y dejar ir el tema, al final, nadie se da cuenta, si no los escucharon, vieron o leyeron. Ya que, para algunos, es mejor expresarse por medio de mensaje o emojis. En palabras de Nidia:

De miedo o tristeza, no me ha tocado verla o expresarla mucho, más que por chat.

También, Javier comparte un momento triste que tuvo y que no se dio la oportunidad de expresarlo con sus compañeros:

Esas últimas emociones (enojo, miedo, tristeza) no nos damos el tiempo como para compartirlas, aunque tengo afecto con mis colaboradores, somos bastante serios y al menos con los que hablo diario, no tenemos ese espacio como para decir, paso esto. Por ejemplo, sentí tristeza cuando uno de nosotros se fue, por alguna otra razón y se fue, nos avisó y ya nada más fue como se fue, ya ni modo y continuamos.

Así como Ramón, también lo expresa:

El enojo si trato de simularlo mucho, porque en mi experiencia no te lleva nada bueno, además soy una persona explosiva, entonces tengo que ser muy mesurado al respecto.

Existe el miedo a mostrarse como realmente son, el qué pensarán de ellos, sentirse juzgados, señalados, a expresarse y mostrarse emocionales. Según Filliozat (2007), si

se expresan las emociones en ciertas circunstancias pueden nublar el razonamiento, pero, también la incapacidad de no hacerlo es igual de grave para llegar a entender y razonar.

Sin embargo, en la cuarta sesión se les dio otra mirada hacia las emociones, entenderse mejor, sus creencias detrás de sus emociones, para así tener las herramientas y habilidades para no reprimirlas, si no, liberarlas, pero de una forma balanceada. Siendo empáticos con ellos mismos y los demás. Recibiendo las emociones de los otros con apertura y aceptación. Aceptando su humanidad y la de los otros. Para Igor fue muy revelador la sesión, así lo comparte:

A veces no se ni que es lo que siento, me siento perdido, me llevo tarea para estudiarme a mí, cuáles son las emociones que tengo, a lo que voy es que en algún punto no me fijo en mis emociones diarias, entonces quiza en esa parte no las conozco bien de mí, hasta que tuvimos esta dinámica dije, a caray, que está pasando.

Como lo dijo Filliozat (2007), “El corazón tiene razones que la razón no siempre entiende” (p.89) Y es que, se observa a este grupo que ha tenido poco contacto con sus emociones, se van más a lo racional que lo emocional y darse la oportunidad de explorar que les sucede, que sienten y porqué lo sienten, le dio una mirada a otro mundo, a otra forma de percibirse y estar consigo mismos y los demás.

6.2.2.1 La cultura y el género, una variable para vivir y expresar las emociones.

En este grupo de personas, que se encontraban divididos entre hombre y mujeres, surgió una mirada adicional a lo estudiado a lo largo de este TOG.

En cuando al género fue evidente que, a lo largo de las sesiones, las mujeres iban compartiendo que conocían más de ellas mismas, por procesos terapéuticos que habían tenido, al contrario que los hombres, que ninguno expresó que hubiera pasado por un proceso terapéutico y que incluso, este taller les estaba ayudando a entenderse y conocerse mejor.

Los hombres tuvieron una revelación y encuentro con ellos mismos, sobre sus emociones, incluso algunos descubriendo sentimientos que no habían detectado que experimentaron en determinadas situaciones, que no sabían exactamente como se

sentían, hasta que en el taller se compartió más sobre esto. Carlos comparte un poco sobre cómo ha podido llevar sus aprendizajes a su círculo de hombres:

Pues me ayudó a expresarme más con mis amigos, o sea, estos temas los empecé a sacar con ellos, empezamos a discutir y también este, pues fomentó más este, pues preguntar esto que compartimos aquí, también lo preguntaba con mis amigos, ¿no? Entonces también como me ayudó a hablar más temas con ellos y también conocerlos un poco más en ese sentido.

Quien también comparte su experiencia con la sesión:

Me ayudó como a darle importancia a lo que yo siento, como a no, este, hacerlo de lado y pues poder identificar pues el sentimiento y darle, pues lidiar con él ¿no?

Carlos se dio cuenta del amor y aceptación que logró sentir durante las sesiones y lo proyecto con sus amigos, como lo dice Cadarso (2013), “finalmente el amor es una energía que nos conecta, une, funde con el otro y crea algo nuevo” (p.27). Podríamos decir que, se creó algo nuevo para las personas en el taller, autoconocimiento, aceptación y empatía, que pareciera que se logra llevar a las personas que los rodean.

Además, es importante destacar que, los participantes se unieron voluntariamente al taller, siendo este una ruta para la expresión, para los hombres y para las mujeres un soporte más a su experiencia, ya que, algunas expresan el orgullo que sienten al comprobar su camino avanzado y su motivación para seguir creciendo.

Entonces, podría sí ser un factor el género, pero, creando las condiciones necesarias, como el espacio de confianza, sin juicios y aplicando las actitudes que el DH ofrece, se logra la magia y las barreras culturales que viven los hombres se alcanzan a disolver, como si el taller les diera esa pequeña semilla hacia su paso para convertirse en personas.

6.3 El lugar de trabajo es un medio para generar relaciones interpersonales: la virtualidad como nueva posibilidad para generar vínculos con las personas.

Los vínculos que se pueden llegar a generar en un ambiente de trabajo se hacen debido a la convivencia diaria, el compartir diariamente con las personas que ven en la oficina, conversar en los pasillos, a la hora de la comida, etc., se realizan de una forma natural y sin mayor esfuerzo. Al contrario que en la virtualidad, las personas tienen que

realizar este esfuerzo o iniciativa para darse el tiempo para conocer a otras personas de una forma más profunda y sincera.

Y es que, sí tuvieron un cambio drástico las personas debido a la pandemia, es decir, de poder tener esta cercanía con la gente de manera constante a ya no verse y solo escucharse, y tal vez, verse a través de una pantalla si se permitían prender sus cámaras. Y de acuerdo con Pérez (2008), que mencionó que hay aspectos complicados en esta transformación de tiempo y espacio, como la pérdida de lo tangible, lo presencial y único, la relación con el hombre. Como lo dice Ali:

Sí tuve la oportunidad de trabajar en oficina, y si sentí un cambio, me costó un poco de trabajo este cambió, ahorita ya me gusta, pero si le sufrí porque soy una persona que le gusta estar hablando con personas, pero ahora estando sola con mis monitores, si es triste de repente.

El contacto humano es necesario para las personas, podría ser como una forma de sentirse pertenecientes a algo, también como una forma de sentirse bien. Como lo dijo Javier:

A veces se extraña tener estos eventos o talleres en línea que ayudan a tener un sentido de pertenencia a dónde estás trabajando.

El trabajo es un medio para encontrar un grupo de personas con las que se conecta y se amplía la red de apoyo, de generar amistades y relaciones más profundas, así lo mencionó Orozco (2020), quien hace referencia a que las relaciones interpersonales son un factor importante y que tenerlas dentro del trabajo es un factor importante, ya que es el lugar donde más pasan tiempo las personas; sin embargo, parece que el teletrabajo podría limitar esta posibilidad si las personas no se encuentran con la disposición de hacer lo que hacían en la presencialidad. Brandon comparte su sentir respecto a esto:

Me doy cuenta que, tener trabajo remoto ha mermado mi cantidad de amigos en los que puedo confiar, porque no he generado a nadie desde la prepa, en la universidad si, también, pero son más comunes los de la prepa, pero me pone a pensar si está bien o está mal, porque no puedo decir, ha necesito "x" cantidad de gente en la que me sienta en confianza profunda, pero si me invita a reflexionar en la cantidad de gente en la que estoy actualmente me representa un buen espacio o si conocer más gente, para no nada más conocerla, para que ellos sean en los que yo confíe, si no, yo también ser una persona en la que ellos puedan confiar, me invita a la reflexión.

Y esto lleva a que si las personas pudieran ser más conscientes de cómo se están relacionando y esas pequeñas acciones que podrían hacer la diferencia para conectar,

podrían sentirse más vinculados con las personas con las que trabajan. De acuerdo con Soto (2019), cuando las personas reconocen sus necesidades y se hacen responsables de ellas, se puede lograr una relación distinta con las demás personas. También Mora (2022), hace referencia a que una vez que los trabajadores identifican sus necesidades y reconocen sus emociones, pueden detenerse a reflexionar sobre su experiencia y tomar decisiones que los hagan sentir mejor en su trabajo. Por ejemplo, interesarse por el otro o compartir más de ellos mismos en reuniones virtuales o por medio de un chat, utilizar los medios de telecomunicación que se tienen para lograr conectar y vivirse de una forma diferente y positiva en su trabajo.

También Sonia comparte cómo se siente al respecto:

Para mí no es tanto la virtualidad, si no la constancia con la que veo a la gente, o sea, puede estar virtual, pero si tuviéramos, por ejemplo, cada jueves nos vamos a juntar a jugar juegos de mesa o leer, sé que seguiría con contacto, pero al final ya quedó como que solo en WhatsApp y de vez en cuando, entonces, ya no está como constante en mi día a día esa relación, entonces como que pierdo un poco la conexión o el contacto con las personas.

Así como Ali lo menciona:

A pesar de la virtualidad, si tuviéramos estos tiempos constantes a la semana con personas del trabajo, podríamos crear un ambiente diferente y lazos con los demás. No está todo perdido para socializar desde una computadora y a distancia, pero la clave yo creo que es ser constante y dejar de la apatía.

Los participantes del taller tuvieron la oportunidad de ser conscientes de cómo el trabajo remoto ha limitado la posibilidad de generar relaciones profundas con las personas, mostrándose nostálgicos y reflexivos. Sin embargo, en el taller, se dieron la oportunidad de abrirse a la posibilidad de encontrar nuevas formas de conectar, de compartir lo más profundo de su ser y escuchar la vida de los demás, encontrándose con la realidad de las otras personas, entendiendo que no son los únicos que experimentan el aislamiento y desvinculación con las personas. De acuerdo con Ingo:

Ahorita zoom es para trabajo y muy poco para platicar y convivir y creo que aquí el haber escuchado diferentes historias nos lleva a ese nivel que nos está faltando.

Así como Brandon también comparte:

El escuchar activamente genera una conexión en las personas, por lo que cuando ya tienes la conexión genuinamente no sientes que la conversación es muy robotizada, muy parametrizada, sino que al menos yo lo veo así de esa manera, así cuando ya generas

como conversación como ahorita entre nosotros, no lo sientes tan obligado o no lo sientes como que muy escalonado, ni es un guion, sino de que hablamos, tenemos una discusión.

Se reconoce que si bien, la virtualidad es un medio que podría limitar el encuentro, no es la causa de que no puedan lograrlo, si no, el descuido hacia las personas, hacia su propia persona y la apatía por intentar nuevas formas de relacionarse utilizando la tecnología con la que cuentan.

6.3.1 Resignificación del tiempo y espacio para lograr generar relaciones más cercanas.

Los teletrabajadores cuentan con todas las herramientas tecnológicas para estar en constante comunicación con sus equipos de trabajo, utilizarlas para conversar, escuchar atentamente las historias de los otros, pero, en el taller comparten que lo dejan de lado, posiblemente porque no se sienten con la confianza de abrir la puerta a charlar cosas más allá del trabajo o que la misma virtualidad los ha hecho apáticos. Como lo dijo Brandon:

De repente se nos olvida que trabajando remoto también hay que platicar y hay que hablar y que hay mejor generar estos espacios seguros.

También Nidia comparte:

Este grupo fue que, o sea, que siento que somos diferentes, pero congeniamos muy bien todos ¿no? O sea que fue muy fácil como expresarlo, compartir cosas personales con ya, con todos. Y no es algo fácil, pues porque en otros grupos donde he estado es así como de, ay, yo no voy a decir nada incómodo ¿no? O sea, hasta te sientes como incómodo y aquí jamás.

En el taller, se fue fomentando la confianza y el ambiente seguro para compartir, sentirse escuchados y las personas también fueron descubriendo nuevas formas de escuchar, de expresar. Los participantes se dieron cuenta de la importancia de tener la cámara encendida, de cómo esta sí tiene un efecto diferente, positivo, para generar el ambiente que es como el puente para conectar y vincularse con los otros, del otro lado de la pantalla. Como lo comparte Ali:

Yo cuando hablo, o sea, estoy viendo aquí la pantalla y me encanta, me encanta Ramon porque siempre es como que afirma, o sea como que sí se mueve y sé que me está poniendo atención.

Y es que, según Codina (2004), cuando se escucha auténticamente, las personas tienden a compartir más y con mayor profundidad.

Durante el taller, los participantes descubrieron que, sí es posible confiar en otras personas que no conocen, se sintieron escuchadas, empatizaron, así como pudieron compartir situaciones y momentos personales, que no habían logrado a lo largo de su experiencia trabajando de forma remota. En palabras de Carlos:

Como que siento que también me cambiaron el chip, al ver que había personas en taller que solo habían estado en remoto y como que me ayudó a entender que a veces yo ponía esas barreras porque a mí me gustaba más presencial, ¿no?, este relacionar entonces el hecho de darme cuenta de que había personas que habían estado como en las 2 formas, pues no sé, como que me di cuenta de que tal vez era yo el que también, pues no sé, yo me ponía barreras, ¿no?, no quería pasar más allá.

Entonces, sí hay apertura, el espacio, tiempo y la escucha, se da el ambiente para que puedan compartir más y vincularse. Así como, aprender de las otras personas, al reflejarse en otros, empatizar con los otros sobre estas historias que se parecen, los hace conocerse más, descubrir y ver cosas que probablemente no habían visto, también, ser más compasivos con las otras personas y con ellos mismos. Así lo expresó Carlos:

Me llevó experiencias, puntos de vista diferentes, vivencias de otras personas y aprendo a como también ellos lidian con estas situaciones

También Ramón compartió lo siguiente:

Me cambió el panorama ahorita escuchar a mis compañeros y si me voy a llevar una profunda reflexión y creo que pueden venir cosas mejores si uno hace los cambios adecuados.

Con estas reflexiones de los participantes hace sentido lo que Larios & Macias (2010) mencionan, que cuando una persona se revela con la otra sucede el amor, el amor hacia ellos mismos y el amor hacia los otros.

Generar acuerdos, fue clave al inicio del taller, ya que, fueron la base para sentirse en un espacio seguro, los cuales sí se respetaron en todo momento. Los participantes pidieron respeto y no sentirse juzgados desde la sesión uno y así sucedió, según Larios & Macias (2010), cuando las personas se comunican sin juicios, esto enriquece las relaciones. Al finalizar el taller agradecieron la escucha y la confianza, también que se respetara lo que pidieron al inicio, no juicios. Así lo menciona Javier:

Sí me siento abierto de compartir quien soy con todas las personas que me den la oportunidad y aquí sucedió.

También Ali lo expresó:

Me llevo un recuerdo de todas las personas de este curso, que tuvieron la confianza de compartir un poco de ellos, a pesar de ser desconocidos. Entonces, como que sí, sí valoro eso.

Se logró resignificar el cómo relacionarse en la virtualidad y se sintieron contentos y con nuevas herramientas que aplicar en su día a día, tanto en el trabajo, como en su vida personal.

6.3.2 La escucha, empatía y aceptación incondicional, un camino para evitar el aislamiento y autoconocerse.

El aislamiento es uno de los factores que más ha afectado a las personas al trabajar de forma remota, sienten la soledad y la desconexión con las personas. Y es que, para algunas personas del grupo, es difícil poder sentirse en confianza y expresar su sentir, compartir que se sienten solos y no escuchados. En palabras de Ramón:

Me siento rezagado o aislado a como era la situación en la oficina, comparto esas inquietudes y me deja más tranquilo porque creo que hay cosas que todos queremos ver que hacer.

También Ana menciona:

Mi equipo está en Mexico, pero siempre estamos en slack y luego en las juntas nadie prende su cámara y soy la única mujer en el equipo, entonces en esa parte si me siento un poco como solita.

Y este aislamiento podría ser derivado también a que no se sienten escuchados, como lo mencionó Filliozat (2007):

En nuestra sociedad hay pocos lugares donde se pueda dejar correr las lágrimas o dar rienda suelta a la cólera, pocos lugares para expresar los miedos o las angustias, pocos abrazos en los que refugiarse mientras se exterioriza un pesar. (p.42)

Los participantes comparten que no tienen problemas en comunicarse y expresar sus ideas, en temas de trabajo, pero en temas personales no saben cómo hacerse escuchar. De acuerdo con Ramón:

Te preguntan, empiezas a explayarte. Y hacen algo con lo que te das cuenta de que no te están poniendo atención ¿me explico? o que al menos están ignorando algo, pueden estar oyéndote, pero no escuchándote y hay una gran diferencia.

Ali expresó lo siguiente:

Uno quiere ser escuchado, quiere ser comprendido.

Por lo que, en el taller, los participantes encontraron el espacio donde pudieron expresar sus sentimientos, entender y vivir lo que es sentirse escuchados en la virtualidad, pero también, aprendieron a escuchar. Como lo dijo Goleman (2010), cuando la interacción y atención es mutua se genera una sensación de interés compartido y alienta a las personas a compartir sus sentimientos. El grupo aprendió a escuchar con las actitudes que el Desarrollo Humano nos ofrecen y esto les brindó una mirada diferente para aplicar con las demás personas. Así lo comparte Ali:

Aprendí a escuchar y no es algo que ya haga bien, pero ya soy más consciente a la hora de que alguien esté hablando como que ya me acuerdo de eso.

Y en palabras de Brandon:

Sí, sí se puede generar una buena conexión dentro de la virtualidad y que mejor que también sea en cualquier modalidad, en presencial, virtual o todo, pero si estos espacios son necesarios para poder como que platicar.

Así como Carlos lo mencionó:

Siento que me quedo agradecido por haber hecho este ejercicio, siento que me llena mucho y me gusto recibir ese feedback y ahora compartir y escuchar a otros compañeros.

Se descubre que el espacio de escucha que tuvieron pudo ayudar a reducir los niveles de estrés y relajar a los participantes del taller, de repente había sesiones a las que llegaban con muchos pendientes, estrés y agobio, pero, al final de la sesión se iban liberados y más relajados, por ser escuchados y tener un poco el contacto humano que les hace falta. En palabras de Carlos:

Yo también me voy feliz porque venía muy estresado del trabajo y el hecho de hablar con ustedes, escucharlos, pues me alegró el día.

Ana también compartió lo siguiente:

La verdad es que conectar con ustedes y tener este espacio con ustedes, me alegro muchísimo el día me siento más tranquila, más feliz. Entonces pues, yo me voy así, feliz, gracias.

La escucha que vivieron los participantes en el taller les dio una mirada distinta hacia los demás y ellos mismos, incluso, esta mirada dio por sí misma la oportunidad de vincularse y conocerse, como lo dijo Powel (1974), "Para conocerme debes conocer mis sentimientos. Y solo después de que *me* conozcas a través del diálogo, en cualquier

momento de mi vida, podrás comprender las ideas, preferencias e intenciones que comparto contigo en la discusión” (p.60).

Cuando escuchaban a los otros, se reflejaron en ellos, empatizaron y descubrieron que no estaban solos en este camino. Se demostró en cada sesión que la escucha fue un factor para el autoconocimiento, ayudó a la autorreflexión y asimilación de sus comportamientos.

Brandon expresó lo siguiente:

Me voy reflexivo y me gusta mucho, porque me hace pensar de donde, porque actuamos como actuamos y entender a las otras personas que están del otro lado, porque no necesariamente esa tristeza es como nosotros vemos el mundo.

Se dieron la oportunidad de conocer sus emociones, de donde vienen y porque las viven como las viven, que les sucedía con algunas emociones, fue un valioso descubrimiento para ellos en el taller, fue un paso más a su autoconocimiento, pues según Cadarso (2013), las emociones ayudan a las personas a adaptarse al entorno, fluyendo y contribuyendo al acercamiento o alejamiento de sí mismos. Así lo compartió Carlos:

Lo que me gustó fue que me pude conocer más a mí mismo.

Quien más adelante también comparte:

Yo me voy, conociéndome un poco mejor, porque si conoces las emociones, pero aterrizarlas o interpretarlas en como las sientes, ahorita con el ejercicio, conoces unas, pero no sabía o no recordaba un suceso hasta que vi los sentimientos y empecé a relacionar cosas y ya llegué a un suceso en el que sentí la emoción.

Y de acuerdo con Ramón:

Este taller es muy buena manera de explorar tu conciencia y creo que me doy cuenta de mi propia búsqueda y que no termina. Para mí, vivir es una búsqueda.

También Nidia expresó:

Yo aprendí en este taller como auto valorarme y también como conocerme. [...] Entonces, si me sirvió mucho este taller para eso, para conocerme y aprender, así como a describirme y al igual pues también expresarme.

Por tanto, lograron darse cuenta de cómo es que han disfrazado algunas emociones con otras y de esta forma entender mejor cómo es que van resolviendo problemas o comunicándose con los otros, desde emociones que ocultan con otras, desde la aceptación y entendimiento de su propia experiencia, como lo dijo Rogers (2014), “a

medida que el cliente adquiere la capacidad de aceptar su propia experiencia, también se halla en condiciones de aceptar la experiencia de otros” (p.142). Por lo que, también se mostraron abiertos y empáticos a entender a los demás, a estar atentos y recibir las emociones de los demás, como entendiendo que cada persona tiene sus propias batallas en la vida y que les ha hecho ser como son o expresarse como lo hacen, pues de acuerdo con Goleman (2010), cuanto más empatía existe entre las personas, mayor es el vínculo y la motivación de ayudar a otros a sanar su sufrimiento. En palabras de Ali:

Es esta parte de la empatía donde entendemos que no es personal, o son diferentes culturas y que por eso esas emociones son las que menos demostramos o sentimos también.

Reconfirmando que, la empatía es un medio importante para sentirse más en conexión con las personas que los rodean. Como lo menciona Goleman (2010) que la empatía es el paso previo y necesario para generar una relación yo-tú.

7. Conclusiones

La pandemia del SAR COV-2 fue un suceso que vino a cambiar al mundo, provocando muchas pérdidas de familiares y amigos, pero también, cambiando la forma de estar en este mundo. Para algunas personas pudo provocar un aislamiento, estrés, ansiedad, cansancio, apatía, etc., como algunas consecuencias negativas, pero para otras personas, pudo ser una oportunidad de renovarse, encontrar formas de ejercitarse desde casa, emprender y claro, la implementación del trabajo remoto como medida de seguridad para los empleados. Que de esto se habla este TOG: cómo el trabajo desde casa llegó para quedarse.

El teletrabajo ya existía desde antes de la pandemia, pero solo algunas personas lo ejecutaban; con la pandemia, la mayoría de las empresas, incluso universidades lo implementaron para ofrecer otra forma de trabajo. Pero ¿qué pasa ahora con las personas que están desde casa, sin contacto humano, más que detrás de las pantallas?, ¿qué pasa con las emociones y el compartir con esas personas con las que interactúas la mayor parte de tu día? ¿Cómo es que la virtualidad ha acercado o alejado a las personas? Estas preguntas son las que llevan a la investigación de este tema, siendo pertinente abordarla desde la perspectiva del Desarrollo Humano.

Para la realización de este trabajo, fue importante implementar cada una de las partes que la investigación requiere, como entender la problemática, necesidades de las personas, fundamentar las preguntas e hipótesis mediante un marco teórico con autores del Desarrollo Humano, una intervención cualitativa y análisis profundo de los datos recabados durante el taller de intervención. Pero, hay algo importante que también se considera en el desarrollo de este trabajo y es, la implicación personal, necesaria para comprender más a fondo qué es lo que se quiere trabajar, por qué es relevante el tema para la facilitadora y para qué serviría, qué aporte tendría.

Y es que, el profundo entendimiento de la propia implicación permitió a la facilitadora adentrarse mejor en el tema del que está hablando y poder llevar la intervención desde una consciencia más profunda, viviendo y compartiendo las actitudes del Desarrollo Humano durante todo el Trabajo de Obtención de Grado, pero también durante la facilitación con las personas que participaron en el taller, pudiendo detectar

en cada una de las intervenciones los momentos en que la facilitadora se implicaba y pudiendo ponerse en epojé para colocar al grupo primero.

La intervención se realizó a personas que trabajan en modalidad Teletrabajo, en edades promedio de 34 años y con perfiles en desarrollo de software, los cuales, compartieron su sensación de que la virtualidad los ha alejado de lo humano, pero también que extrañan esos momentos para compartir y expresarse, esos momentos que les permitía generar relaciones y vínculos en el trabajo. Para la facilitadora fue una sorpresa que las personas de forma voluntaria se registraran al taller, que inició con 14 personas y quedaron 10 participantes en casa sesión de manera constante. Esto fue una agradable sorpresa al ver esa necesidad de aprender nuevas formas para relacionarse con los demás detrás de una pantalla, en espacios lejanos, pero sintiéndose como si estuvieran cerca.

El taller virtual ofreció a las personas un acercamiento al contacto humano que tanto añoraban y que tenían cuando trabajan presencialmente.

A este grupo de personas, les es muy importante conocer más compañeros de trabajo de forma remota, y no solo para entablar conversación sobre temas de trabajo, si no que tienen necesidad de llevar la conversación a algo más profundo, que los nutra y los lleve a la conexión con el otro, como un vínculo yo-tú. El teletrabajo es su nueva realidad y aunque sí pudieran ir a la oficina si lo desean, no quieren hacerlo, disfrutan el trabajo en casa, pero como consecuencia, les hace extrañar el contacto humano. En palabras de Cadarso (2013), "Vincularse es no solo una necesidad biológica de supervivencia sino también una experiencia profunda y casi espiritual de conexión con el otro" (p.42). Las relaciones sí se ven limitadas de forma remota, a las personas les toma más tiempo conectar y vincularse con otras personas a través de una pantalla que presencialmente.

El taller fue un regalo que en cada sesión les ofrecía un aprendizaje, que se iban reflexivos y con ganas de aplicarlo en su día a día. Se permitieron descubrir lo siguiente:

- En cuanto a la transformación de la identidad a partir de la pandemia del SARS COV-2 y el teletrabajo, se comprueba que este grupo sí ha cambiado con el tiempo la forma en como interactúa ahora consiguen ya todo más fácil y rápido, comunicándose por medio de un chat, utilizando emojis para la expresión de las emociones, compras en líneas con un clic, más alejados del contacto humano; sin embargo, tuvieron la oportunidad regresar a su yo consciente, entendiendo qué les identifica en este mundo, sus motivaciones, aspiraciones, el sentido de su vida. Se recordaron quiénes son, así como reafirmaron sus virtudes que a veces olvidan. La facilitación les ofreció una mirada distinta, a verse desde otra perspectiva y llenándose de agradecimiento por su caminar en este mundo.
- Referente a las barreras para relacionarse y vincularse, se confirma que la virtualidad representa una barrera en cuanto a que se pueda conocer mejor a la persona y generar un vínculo. Expresar las emociones en el teletrabajo es algo complicado, o incluso detectar lo que la otra persona está sintiendo, tampoco es fácil si no se le ve; sin embargo, se confirma que si las personas son conscientes de que la cámara encendida podría cambiar la forma de comunicarse si la encienden, ponen toda su atención en la otra persona, surge la magia. El grupo logró conectar, expresar y compartir temas personales que antes no habían logrado hacer con otras personas en el teletrabajo. Al final, se quedaron sorprendidos de que los espacios seguros también pueden generarse en la virtualidad si se dan el tiempo de escuchar y compartir.
- Sobre la resignificación del espacio y tiempo para generar espacios seguros, la apatía y aislamiento apareció como una consecuencia de la virtualidad. Se trata de consecuencias que han afectado a las personas para que puedan darse el tiempo de vincularse con los demás, de dedicar tiempo de su día para conversar y escuchar a los otros. Las personas tendrían que haber un esfuerzo e interés genuino para generar estos espacios, al darse esta oportunidad, se logra generar esta confianza. En el taller se comprobó también que, ya cuentan con herramientas tecnológicas para comunicarse, pero que si las personas aprenden y aplican las técnicas de escucha que el desarrollo humano ofrece, les da una

nueva visión acerca de cómo se están comunicando, una nueva forma de relacionarse con los otros y de entenderse mejor a ellos mismos. Empatizando con los demás, pudieron comprender cómo es que se sienten cuando se les escucha el teletrabajo. Y es que, solo sí el grupo pone en práctica su escucha, empatía y aceptación incondicional, se logra un espacio seguro, un espacio que les permitirá conectar y seguir compartiendo con más personas a su alrededor.

Las personas del taller se fueron con más autoconocimiento y trabajo personal, fue un espacio que les permitió entender cómo se estaban cuidando y comunicando con los demás, dando camino hacia la empatía y aceptación incondicional.

En el taller se pudo ver que, cuando se voltean a ver ellos mismos, sus características y lo que los identifica, descubren quiénes son en el presente y cómo se han desarrollado a través de los años y experiencias vividas. Se dan cuenta de lo que los ha formado y los ha hecho ser quienes son, pero que también, estas creencias y formas de comunicarse los ha limitado en su desarrollo.

En la intervención con este grupo, se fomentó el no hacer juicios, permitiendo compartir más y así crecer juntos auto conociéndose y aceptándose más. Se dieron cuenta de cómo se están relacionando en la virtualidad, la cual, aunque ha limitado las relaciones interpersonales y encuentros más cercanos, no quieren abandonar para volver a la oficina.

De forma remota también pueden lograr el encuentro si se dan el tiempo, los espacios y la disposición de encender su cámara y estar con toda la atención a la sesión, ya que mantener la cámara apagada no ayuda a saber cómo se está viviendo, expresando y lo que está sintiendo la otra persona, cancela toda posibilidad de leer el lenguaje no verbal, que puede decir más que las palabras. En el taller se logró la confianza, el encuentro sin juicios, debido a que todos estuvieron dispuestos a escuchar, aportar y a mostrarse con su cámara encendida. Como lo dice Gerard (1981) "Usted quiere algo más que la presencia física (o electrónica). Usted quiere la presencia psicológica. Si la falta de atención quebranta la comunicación humana ordinaria, dicha falta es desastrosa en la ayuda." (p.58).

El encuentro se dio porque hubo interés y estuvieron presentes con todos los sentidos. Es evidente como el teletrabajo ha transformado la forma en que las personas se relacionan unas con otras, pero se han adaptado a esta nueva forma de comunicarse y conectar dedicando su tiempo personal para entrar a un espacio seguro y comprender que platicar con otras personas les hacía entrar en un momento de relajación y sentirse bien.

Por último, se observa su crecimiento personal y nueva visión de la forma en que se pueden relacionar con las personas, tanto en la virtualidad como en la presencialidad.

Se concluye puntualizando que, con la transformación y avance de la tecnología, la virtualidad no va a desaparecer, si no que va a continuar siendo y actualizándose, pero que, si es utilizada por personas para personas, entonces, este trabajo pudiera ser un referente para que se encuentren las formas de seguir teniendo un contacto humano con los otros, que este trabajo les brinde la guía para no perderse y alejarse de ellos mismos ni los demás, que sea como una luz de esperanza para seguir conectando y vinculándose de forma más real y genuina.

Referencias:

- Alba, P. E. G., & Córdoba, B. R. (2004). *Metodología de la investigación*. Nueva Imagen.
- Almeida, E & Gómez, N. (2020) *La sensibilidad personal y la valentía comunitaria*.
Psicología Social Comunitaria y Desarrollo Humano. Primera edición. México.
- Andrade, V., & Gómez, M. A. (2021). *Identidad presencial e identidad virtual: implicaciones de la interacción virtual incrementada por la pandemia*. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia
- Bauman, Z. (2002). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de cultura económica.
- Barceló, T. (2003). *Crece en grupo: una aproximación desde el enfoque centrado en la persona* (2a. ed.). Editorial Desclée de Brouwer. <https://elibro-net.ezproxy.iteso.mx/es/ereader/iteso/47695?page=1>
- Bejarano, M. (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1(2), 1-9.
- Bustamante, M. & Bustamante, S. (2015) *Desarrollo personal. Autoconocimiento*.
Primera edición. Ecuador.
- Cadarso, V. (2013). *Abraza a tu niño interior. Nunca es tarde para sanar tu infancia*. La esfera de los libros. Madrid
- Calderón, C. A. (2008). La identidad como mediadora de la comunicación en los entornos virtuales. *TELOS 77: Creatividad e innovación en la cultura digital*, 77, 125
- Canaza-Choque, F. A. (2018). La sociedad 2.0 y el espejismo de las redes sociales en la modernidad líquida. *In Crescendo*, 9(2), 221-247.
- Carretero, M. (2004). *Estilos de gestión de un grupo de supervisión de facilitadoras del desarrollo humano en grupos de mujeres del Cerro del Cuatro*. Tesis de maestría no publicada, ITESO, Tlaquepaque, Jalisco

- Carrizo, S. N. M. (2021). De la presencia a la virtualidad: el impacto del teletrabajo en la vida cotidiana y las relaciones laborales, en tiempos del Covid-19. Grado Cero. *Revista de Estudios en Comunicación, (03)*.
- Castañeda, H., Betancourt, J., Salazar, N., Mora, A. (2017) Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psicología, psicoanálisis y conexiones. Vol 9 N° 14, Colombia*.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4IPJCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA125&ots=4SWpkfdw_A&sig=98J_H7N31Ukl16Z1tY5HPWMf-Ms#v=onepage&q&f=false
- Ceja, L. (2023) *La Virtualidad como lugar ético para el desarrollo, educación y cuidado de las emociones*. ITESO, México.
- Coderslink.com (13 de junio de 2022) *¿Home sweet home office en México? Los programadores mexicanos han dado su veredicto*
<https://coderslink.com/talento/blog/home-office-en-mexico-2022/#:~:text=El%20panorama%20del%20home%20office,cifra%20se%20increment%C3%B3%20al%2068%25>
- Codina Jiménez, Alexis (2004). Saber escuchar. Un intangible valioso. *Intangible Capital*,
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (2011). *Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología*. *Universitas Psychologica, 10(1), 175-188*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672011000100015
- De la Roche, M., Estupiñán, A., & Pulido, M. (2021). Características e importancia de la metodología cualitativa en la investigación científica. *Revista Semillas del Saber, 1(1), 18-27*.

D'Ors, P. [IBERO Puebla] (4 de marzo 2021). La dimensión contemplativa de las relaciones personales [Video]. YouTube <https://youtu.be/vKUqNQF7UL0>

Egan, G. (1981) *El orientador experto. Un modelo para la ayuda sistemática y la relación interpersonal*. México; Grupo Editorial Iberoamérica.

Hernández, B. (2021) Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, vol. 10, núm. 29, 2021 <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300002/html/>

Escudero, A. L. S. (2016). El teletrabajo: nueva tendencia mundial de interacción social. Una resignificación en los conceptos de tiempo, espacio y relaciones sociales o personales implícitas dentro de la modalidad laboral. *Revista Reflexiones y saberes*, (4), 88-95.

Filliozat, I. (2007). *El Corazón tiene sus razones. Conocer el lenguaje de las emociones*. México: Urano

Ferri, T (2023). La relación entre el estrés y la ansiedad por el teletrabajo y la salud psicológica (depresión) y satisfacción modulada por el apoyo social. [Trabajo de grado Maestría]

Friedman, N. (2005). Experiential Listening. *Journal of Humanistic Psychology*, Vol. 45. Iberoamérica.

Gerard, E. (1981) *El orientador experto. Un modelo para la ayuda sistemática y la relación interpersonal*. México; Grupo Editorial

Gilbert, P. (2015) *Terapia centrada en la compasión. Características distintivas*. Biblioteca de psicología. Desclée de Brouwer.

Goleman D. (2005), Liderazgo que obtiene resultados. *Harvard Business Review*

América Latina, Vol. 83, No. 11, pp 119 – 122.

Goleman, D. (2010) *Inteligencia social. Las nuevas ciencias de las relaciones humanas.*

México: Planeta

Gómez, L, Paiva, A., Lugo, K., Wilches, P., Suárez, A. (2023). Niveles de estrés, ansiedad

y depresión durante el aislamiento social obligatorio en personas que realizan teletrabajo. *Carta de psicología* 57 60-64

Gómez, E. y Alatorre, F. (2014). La intervención socioeducativa. Cuando se juega en la cancha del otro. *Sinéctica*, 43.

Recuperado de

http://www.sinectica.iteso.mx/articulo/?id=43_la_intervencion_socioeducativa_cuando_se_juega_en_la_cancha_del_otro

Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica.* Editorial

Brujas.

Hall, S. (2013). *Sin garantías. Trayectorias y problemáticas en estudios culturales.*

Biblioteca de ciencias sociales. Ecuador

Hernández G. (1 de junio de 2021) Dan marcha atrás, sólo 5.7% de las empresas hará

permanente el home office: Inegi. *Periódico El economista.com.mx*

<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Dan-marcha-atras-solo-5.7-de-las-empresas-hara-permanente-el-home-office-Inegi-20210531-0111.html>

Lafarga, J. & Gómez del Campo, J (1990) *Desarrollo del Potencial Humano: aportaciones*

de una psicología humanista /compiladores. Editorial Trillas. México.

Larios, R. & Macías, A. (2010). *Corazón de piedra... ¿yo?* México: Amat Editorial

Le Breton, D. (1999) *Las pasiones ordinarias. Antropología de las emociones.* Ediciones

nueva visión. Buenos Aires

Lenguita, P y Miano, A (2005). *Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a*

- domicilio. En Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas.* Buenos Aires, Prometeo.
- Lietaer, G. (1997) Capítulo 1: Autenticidad, congruencia y transparencia. En Brazier, D. (1997) *Más allá de Carl Rogers*. PP. 25-42. Desclée de Brouwer
- Machado, V. (2017) *Relacionándome sin fronteras*. [Trabajo de Grado Maestría, ITESO].
- Mora, A (2022). *El reconocimiento de las emociones en los trabajadores para facilitar el bienestar laboral*. [Trabajo de Grado Maestría, ITESO]
- Muñoz, M. (2012). *Una Hipótesis Humanista sobre la Emoción*. México: INIDH.
- Novelo, P (2018) *Las condiciones Laborales y el potencial humano. Una estrecha laboral*. [Trabajo de Grado Maestría, ITESO].
- Orozco, L. (2020) *La implicación en el trabajo y la relación interpersonal como aspectos de crecimiento desde el Desarrollo Humano en el personal administrativo de una empresa manufacturera transnacional*. [Trabajo de Grado Maestría, ITESO]
- Pérez, J. B., & Zerbi, A. (2020). *El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual*. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.
- Portillo, J. (2016). Planos de realidad, identidad virtual y discurso en las redes sociales. *Logos: Revista de Lingüística, Filosofía y Literatura*, 26(1), 51-63.
- Ramírez, L. (2019) *Relaciones interpersonales en el ámbito laboral*. [Trabajo de Grado Maestría, ITESO]
- Ramírez-Wong, L. (2019) *Relaciones interpersonales en el ámbito laboral*. [Trabajo de Grado Maestría, ITESO]
- Rodríguez, A. (2021) *El autoconocimiento y la empatía: Habilidades facilitadoras en la construcción del aprendizaje colaborativo de estudiantes universitarios* [Trabajo de Grado Maestría, ITESO].
- Rodriguez. J (2018) *Bailar con la soledad*. Editorial Sal Tarrae, España

Rodriguez, M. (2012). El taller: una estrategia para aprender, enseñar e investigar. *Lenguaje y Educación: Perspectivas metodológicas y teóricas para su estudio*, 13-43.

Rogers, C. (1985). *Terapia Personalidad Y Relaciones Interpersonales*. Argentina: Nueva Vision

Rogers, C. (1987). *El camino del ser*. Kairos

Rogers, C. (2014) *El proceso de convertirse en persona*. Paidós

Sanchez (1993) *Didáctica de la problematización en el campo científico de la educación*. México, Perfiles educativos.

Sánchez Herdoiza, G. N. (2023). *Impacto del clima organizacional en la modalidad de teletrabajo desde la perspectiva de los profesionales del área de talento humano* (Bachelor's thesis).

Sierra Benítez, E. M. (2022). El avatar del trabajador como identidad virtual del contrato de trabajo. *Noticias CIELO*, 2. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/130334/sierra_noticias_cielo_n2_2022-1.pdf?sequence=2

Soto, C. (2019) *La facilitación en los procesos de comunicación en la organización. Una contribución desde el Desarrollo Humano al logro de la satisfacción laboral*. [Trabajo de Grado Maestría, ITESO]

Vargas, C. (2019) *El mundo laboral y el mundo personal: un entramado relacional*. [Trabajo de Grado Maestría, ITESO]

Vanaershot, G. (1997) Capítulo 2: 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.

Zapata, F., & Rondán, V. (2016). *La investigación-acción participativa*. Recuperado de:

<http://mountain.pe/recursos/attachments/article/168/Investigacion-Accion-Participativa-IAP-Zapata-y-Rondan.pdf>

Anexo:

A.- Formato de carta de consentimiento informado.

Zapopan, Jalisco a 13 de marzo de 2023

Ricardo Reynoso

Presente.

Por medio de la presente expreso mi consentimiento y le doy mi autorización para que se lleve a cabo la entrevista que tendremos y sea grabada en audio y video.

Entiendo que el propósito de la entrevista consiste en participar con mi opinión y mi experiencia de la investigación que se está realizando acerca del tema "Resignificación y sentido de vida en personas que trabajan de forma virtual".

Es de mi conocimiento que dicha investigación Tania Muñoz Gómez la realizará como parte de su Trabajo de Obtención de Grado, para la Maestría de Desarrollo Humano en ITESO. Entiendo también, que, por lo compartido, la información de la entrevista será tratada con respeto y en un marco de confidencialidad que restringe su uso para los fines antes señalados.

|

Atentamente.

B.- Guía de entrevista.

- 1.- Preguntas iniciales para saber sobre edad, estado civil, grado de estudios, personas con las que vive, ocupación, rutina.
- 2.- Actividades en el trabajo.
- 3.- ¿Te gusta lo que realizas?
- 4.- ¿Tienes algún plan a corto o mediano plazo?
- 5.- ¿Sientes que eres una persona antes y después de pandemia? ¿Cómo lo vives?
- 6.- ¿Para ti es importante tener interacción física con las personas?
- 7.- ¿Te has sentido en algunos momentos aislada o que necesitas más interacción con tu equipo?

- 8.- ¿Cómo lo sientes, ¿Cómo es que te afecta?
- 9.- ¿Quiénes son tu red de apoyo?
- 10.- ¿Qué es salud mental para ti? ¿Cuál es el significado que le das?
- 11.- ¿Cómo te quedas con esta llamada? ¿Cómo te sientes?

C.- Cuadro de categorías.

Categoría	Evidencia	Interpretación
<p>1.- Cambios en la identidad a partir de la pandemia.</p>	<p>E2: C menciona que la pandemia lo ayudó a ser más activo físicamente, se mueve más en bicicleta que antes. También su forma de comunicarse se tuvo que adaptar a comunicarse todo el tiempo de forma virtual.</p> <p>E3: A hace referencia que, si tuvo un cambio a raíz de pandemia y tuvo que hacer modificaciones en su rutina y espacio de trabajo, incluso se ha ido alejando de ciertas amistades, por la falta de afinidad con ellos.</p> <p>E4: R comenta que a raíz de la pandemia tuvo que buscar actividades más de casa, trabaja más que antes.</p> <p>E5: V comenta que tuvo cambios en su vestimenta, formas de relacionarse con sus amigos, antes salía más que ahora, se volvió más hogareña. También comenta que el estar desde casa no tiene que preocuparse por su apariencia física.</p>	<p>Todos los entrevistados mencionan que si tuvieron cambios a raíz de pandemia, aunque algunos mantuvieron la conversación superficial, hacen hincapié en que su forma de relacionarse, vestirse y organizarse se modificó. Coinciden en que no son las mismas personas antes y después de pandemia. ¿Pero que tanto lo están aceptando positivamente o solo se están resignando?</p>

<p>2.- Falta de espacios de vinculación genuina como medio para el autoconocimiento y reflexión.</p>	<p>E1: M comenta que al compartir como se vive actualmente, se vuelve más consciente de cómo se siente. La entrevista le ayudó a confirmar que se encuentra bien y el camino recorrido. E3: A Sintió que fue una buena introspección, la escucha la ayudó a hacerse preguntas a ella misma para saber que tiene que trabajar. E4: R se sintió como si estuviera en una sesión terapéutica, fue un espacio para reconectar con él, dice y darse cuenta de donde está y lo que le falta para sentirse bien desde su autoconcepto de salud mental y los temas abordados.</p>	<p>Los entrevistados comentan que el espacio de escucha les ayudó a sentirse bien y darse cuenta de donde están y que les falta para estar ahí, incluso reconocer sus avances. Tomando en cuenta que en preguntas anteriores se detecta que no se vinculan más allá de temas laborales, interpreto que estos pequeños espacios de escucha los ayudaría a reconectar con ellos mismos y con los demás. Tener un tiempo de tranquilidad entre tanta carga de trabajo, incluso tener más empatía con ellos mismos y los otros.</p>
--	---	---

3.- La virtualidad como barrera para vincularse y confiar en las personas con las que trabajas.

E1: M trabajar virtualmente le gusta, pero reconoce que, si se extraña la convivencia en la oficina, ya que la diferencia es que la convivencia física hace que aprendas más de otros.
E2: C para él, el contacto humano es muy importante, se ha ido adaptando a comunicarse de forma virtual con su equipo y hacer vínculos, pero no logra tener una comunicación más allá de temas de trabajo. El convivir físicamente, ayuda a generar más confianza y afinidad.
E3: A reconoce que, si se mantiene cercana a su equipo, por medio de videollamadas o chats, pero que tratarlos físicamente es diferente, ya que se lograba más conexión, conocer más de las personas, no solo hablar de cosas de trabajo. Otro punto que menciona es que la virtualidad la hace sentir aislada y sola, pero que busca como balancear eso.
E4: R hace referencia que, si es diferente convivir físicamente a virtualmente con las personas, de manera física se logra el networking, mayor interacción y virtualmente solo se habla de trabajo.

Durante las entrevistas se repite el que le encuentran muchos beneficios a trabajar de forma remota y no están dispuestos a volver a la oficina 100%. Si necesitan el contacto humano, la relación y el poder vincularse. Coincide en que buscan las formas de relacionarse virtualmente y se sienten cercanos a su equipo, pero me parece que, solo es en un nivel laboral, a un nivel personal no lo hacen, ya que se repite que solo mantienen una comunicación en temas laborales y no personales, no se logra este vínculo más allá de lo laboral.