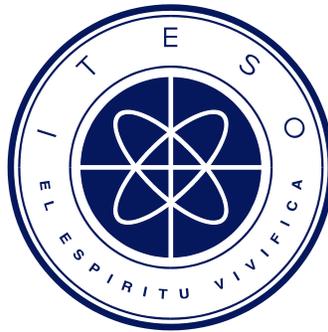


INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE

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

Departamento de Psicología, Educación y Salud

MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO



RECUPERACIÓN DE LA EXPERIENCIA DE MUJERES EN BÚSQUEDA DE INSERCIÓN LABORAL EN LA ZONA METROPOLITANA DE GUADALAJARA

Trabajo que para obtener el grado de

MAESTRA EN DESARROLLO HUMANO

Presenta: Esmeralda Fabiola Zárate Rodríguez

Asesor: Dr. Luis Miguel Sánchez Loyo

San Pedro Tlaquepaque, Jalisco. 20 de noviembre de 2017.

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a todas aquellas personas que han sido mis maestros y mentores, y que con su conocimiento, con su vida y su ejemplo me han ayudado a crecer como ser humano y como profesionalista.

Dedico también estas letras a las Mujeres Cometa que coincidieron en mi camino y que me enseñaron mucho más de lo que yo les pude entregar. Espero que nunca dejen de brillar.

A mis compañeros de la maestría, gracias por hacer de esta etapa de mi vida la más inolvidable historia.

Mi respeto y agradecimiento también al Centro Universidad Empresa del ITESO por su apoyo incondicional al desarrollo de este trabajo, y cuyas mujeres líderes inspiran y luchan todos los días por un mejor futuro para México.

Mi eterno amor y agradecimiento a mis padres, quienes me enseñaron el verdadero amor incondicional, aún antes de conocer el mundo.

A Adrián, por ayudarme a volar y por iluminar cada uno de mis días.

Espero que lo que aporta este trabajo siga inspirando a construir un mayor compromiso con el ser humano.

“Yo estoy aquí, de pie frente al destino,

Con mis manos pequeñas sosteniendo

Un fusil de esperanza.

Con mi piel de uniforme,

Con la sonrisa abierta a la mañana”

Cary Gall

Índice

RESUMEN.....	4
I. Introducción	5
II. Construcción del Objeto de Investigación	10
A. Estado de la cuestión	10
B. Descripción de la Población	16
C. Estado actual del problema	17
D. Causas, efectos y jerarquización de las problemáticas	19
E. Preguntas de Investigación	20
F. Objetivo de la Investigación.....	20
1. Objetivos específicos.....	20
III. Marco Teórico	21
A. Aportes del Desarrollo Humano al Trabajo	21
B. Fundamentación teórica del Desarrollo Humano y las condiciones del proceso terapéutico desde el Enfoque Centrado en la Persona	23
C. Fundamentación teórica del humanismo mundano y fenomenológico de la Dra. Virginia Moreira y la recuperación de la experiencia desde este enfoque.....	27
D. El sentido de vida	29
E. Auto-conocimiento y Congruencia.....	30
F. Autorrealización.....	32
IV. Fundamentación Metodológica	34
A. Investigación Cualitativa	34
1. Método Fenomenológico	34
2. Participantes	35
3. Técnicas para recabar datos	37
4. Análisis de datos (deductivo):.....	40
5. Pasos concretos para la realización de este estudio.....	41
6. Informe de investigación	41
7. Recursos necesarios para hacer la investigación.....	42

8.	Consideraciones Éticas	49
9.	Cronograma	50
V.	Resultados.....	51
A.	Percepción sobre la búsqueda de inserción laboral	51
B.	Percepción sobre su situación económica	56
C.	Condiciones Laborales: Esperadas y Ofrecidas	57
D.	Recuerdos autobiográficos de sus experiencias laborales pasadas.....	59
E.	Vivencia emocional.....	63
F.	Autoconcepto	64
G.	Toma de conciencia a tras la intervención grupal desde el ECP	65
VI.	Discusión	71
A.	Aportaciones del humanismo al acompañamiento y recuperación de la experiencia de mujeres tapatías en búsqueda de inserción laboral	71
B.	Experiencia de las mujeres en búsqueda de inserción laboral	75
C.	Vivencia Emocional	78
D.	Efecto de la intervención humanista en el sentir y conocimiento personal de las participantes.....	83
E.	Alcances y Limitaciones	86
VII.	Conclusiones	88
VIII.	Referencias:	91
IX.	Anexos	100
A.	Entrevistas con Académicos	100
B.	Convocatoria al Taller Mujeres Cometa	121
C.	Repositorio de las videograbaciones, audios y grabaciones de la intervención.....	121
D.	Cuestionario de Reflexión del Día	122
E.	Cuadro de Resultados	123

RESUMEN

El presente trabajo de obtención de grado se refiere al tema del desempleo y búsqueda de inserción laboral de mujeres en la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG). Para estudiar esta problemática, se realizaron entrevistas individuales desde el humanismo fenomenológico y un taller de intervención grupal de cuatro sesiones desde el Enfoque Centrado en la Persona (ECP) de Carl Rogers (1961), titulado "Mujeres Cometa". El grupo de mujeres se conformó por quince participantes sin ningún tipo de empleo y en posibilidades de trabajar y de trabajadoras sin ninguna percepción salarial, de acuerdo a la clasificación del INEGI (2016), habitando la ZMG. Las integrantes asistieron a una entrevista individual entre el 27 de febrero y el 10 de marzo de 2017, y a cuatro sesiones grupales efectuadas los sábados 11, 18, y 25 de marzo, y 1º de abril de 2017.

Los objetivos de la presente investigación fueron: a) Realizar una intervención desde la perspectiva humanista de Carl Rogers para acompañar y recuperar la experiencia de mujeres en búsqueda de inserción laboral, con educación media y superior en la Zona Metropolitana de Guadalajara. b) Documentar la vivencia emocional de las mujeres tapatías que han estado en situación de desempleo o en búsqueda de inserción profesional. c) Analizar el efecto de una intervención humanista en el sentir y conocimiento personal de las participantes.

De acuerdo a la información obtenida, la experiencia de las participantes en búsqueda de inserción laboral abarca aspectos como: su propia percepción sobre la búsqueda de inserción laboral; revisión de las condiciones laborales que esperan y aquellas con las que se encuentran o les son ofrecidas; percepción sobre su situación económica; recuerdos autobiográficos de sus experiencias laborales pasadas; fragmentos de sentido sobre su propia autopercepción y distintas vivencias emocionales respecto a la búsqueda. La serie de emociones que describen incluyen desesperación, enojo, tristeza, angustia, estancamiento, frustración y depresión entre otras. Tras la intervención humanista, ellas expresan una toma de conciencia heterogénea sobre sí mismas y sobre su búsqueda, generada a partir del grupo de ayuda desde el Enfoque Centrado en la Persona (ECP). En la toma de conciencia ellas identifican cualidades, y una nueva significación de sus autopercepciones y sentimientos.

La intervención grupal desde el ECP les permite avanzar y fluir de la descripción de sus problemas y síntomas hacia una mejor reorganización de sus ideas y valoración de sí mismas. Se propone el Desarrollo Humano como una vía para ayudar a personas que se ven afectadas emocionalmente por la búsqueda de inserción laboral.

I. Introducción

En México y en el mundo, las mujeres siguen enfrentándose a dificultades para acceder a oportunidades de trabajo en igualdad de condiciones a los hombres. Aunque ha habido avances hacia una mayor equidad entre géneros, esta situación no deja de ser un desafío. “No se trata únicamente de obtener un ingreso para sobrevivir o para vivir. El trabajo decente también es una fuente de autoestima, prestigio social, seguridad humana y dignidad” (Naoko, 2015, pág. 13). Cabe agregar que aunque para uso de este documento la igualdad pudiera ser el término más preciso de utilizar, ya que se refiere a “recibir el mismo trato sin considerar las diferencias” (Carbonell, 2008), la equidad resulta también pertinente, ya que de acuerdo al sociólogo chileno Manuel Antonio Garretón, “la equidad apunta a la igualdad de oportunidades individuales para la satisfacción de un conjunto de necesidades básicas o aspiraciones definidas socialmente” (Diario El Telégrafo, 2014). En consecuencia, resulta relevante estudiar las dimensiones del desempleo femenino, los efectos de la falta de oportunidades, y la necesidad de seguridad y empoderamiento laboral de mujeres en la economía actual de México.

En México, cada año el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), documenta la participación de las mujeres en la actividad económica de México lo cual permite conocer las dimensiones y condiciones de su empleabilidad. El INEGI sondea el posicionamiento de las mujeres en la Población Económicamente Activa (PEA) del país donde según el reporte emitido el 29 de abril de 2015, de 52.1 millones de personas pertenecientes a la PEA de México, tan solo 19.7 millones eran mujeres (INEGI, Cifras del cuarto trimestre de 2014., 2015). El reporte más reciente del segundo trimestre de 2017 eleva la cifra de PEA femenina a 20, 620,506 de un total de 54, 068,791 personas (INEGI, 2017). Esto significa que en la actualidad cerca de 38% de la fuerza laboral activa en México, son mujeres. Además, según un informe emitido en 2014 por el INEGI, “tanto para los grupos de edad de 45 a 64 y de 65 y más años, es

mayor la proporción de mujeres que trabajan sin pago, comparada con la de los hombres, alcanzando para el grupo de los no pobres de 45 a 64 años la cifra de 368 mujeres por cada 100 hombres en dicha situación” (INEGI, Mujeres y hombres en México, 2014, pág. 86). Al 2017, la cifra de mujeres que forman parte de la “Población No Económicamente Activa (PNEA)”, o aquellas “personas que durante el periodo de referencia no realizaron ni tuvieron una actividad económica” es de 27,410,259, cifra mucho mayor a la de hombres, la cual corresponde a 9,640,048 (INEGI, 2017).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), de la cual México es miembro, publicó en la edición 2016 de su reporte *Panorama de la Sociedad* que aunque la tasa de jóvenes que no estudian ni trabajan (denominados “Ninis”) ha disminuido en la última década, México sigue teniendo una media por encima del resto de los países de la OCDE (Carcillo, 2016). Cabe agregar que el reporte señala que: “La mayor parte de estos jóvenes inactivos son mujeres. En efecto, las jóvenes mexicanas tienen una probabilidad prácticamente 4 veces superior de ser Nini que los hombres” (Carcillo, 2016, pág. 1). Asimismo, “más de la mitad de estas jóvenes son madres” (Carcillo, 2016, pág. 1), por lo que el reporte también revela que la tasa de empleo de madres con niños entre 3 y 5 años es baja. De acuerdo a la publicación, esta situación se puede atribuir parcialmente a la asignación tradicional de roles, pero también a la falta de guarderías de tiempo completo, lo que le dificulta a muchas madres poder conciliar algún trabajo con las responsabilidades familiares (Carcillo, 2016).

La última Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, realizada en 2010 (CONAPRED, 2011), expone que 36% de la población mexicana piensa que aquellos jóvenes que no estudian o trabajan es porque no quieren hacerlo, y que sí se justifica en alguna medida no darle trabajo a personas mayores, sobre todo en las zonas metropolitanas de Ciudad de México, Monterrey y Guadalajara. Según se ha citado anteriormente, cabe subrayar que mucha de esa población económicamente no activa,

está finalmente compuesta por mujeres. La discriminación se entiende como “la práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido” (CONAPRED, 2016). Hoy día existe en México una Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual prohíbe la restricción de oportunidades de acceso al empleo, así como establecer diferencias en los salarios, prestaciones y condiciones laborales entre hombres y mujeres (CONAPRED, 2016). “Cuando la discriminación se focaliza histórica y sistemáticamente en contra de personas pertenecientes a grupos específicos, se habla de grupos vulnerados que, al tener constantemente menores oportunidades y un acceso restringido a derechos, se encuentran en una situación de desventaja con respecto al resto de la sociedad”. En el ámbito laboral, hay diferentes motivos de distinción, exclusión o restricción de derechos de las mujeres para la obtención de un empleo, entre ellos se encuentran el propio género, el embarazo y la edad, entre otros (Frey, Valerie; Guven, Pinar; Clarke, Chris ; Erwin, Addie ; Gentili, Elena ; Apolline, Jaoui, 2017) que podrían considerarse como factores causales para generar discriminación (CONAPRED, 2016).

El rezago laboral femenino evidencia que aún hay esfuerzos por realizar en materia de equidad entre mujeres y hombres. Si bien el Estado mexicano ha generado “acciones para eliminar la discriminación y garantizar los derechos humanos” de mujeres y niñas, como el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (INEGI, Mujeres y hombres en México, 2014), aún hay acciones que desde el desarrollo humano se pueden llevar a cabo para aminorar las brechas de empleo por género y acompañar el proceso de búsqueda de inserción laboral de las mujeres.

Un punto por considerar en la búsqueda de empleo es el deseo de seguridad. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) plantea que la seguridad humana ha evolucionado y se entiende hoy en día como la creación de sistemas que faciliten a las

personas los elementos básicos de supervivencia, dignidad y medios de vida (Rojas Aravena, Álvarez Marín, Beirute Brealey, Fuentes Julio, Luz I. Álvarez, & Santillán, 2012). Aunque anteriormente la seguridad se comprendía más como la defensa ante las amenazas del poder duro como las guerras y conflictos violentos, hoy la seguridad humana se define como la protección de las libertades vitales y la realización del potencial (Rojas Aravena et al., 2012). “El concepto de seguridad humana nació del desarrollo humano como paradigma y al igual que el desarrollo humano, está centrado en las personas” (Rojas Aravena et al., 2012, pág. 15). La seguridad humana, al estar centrada en las personas, viene enlazada con el desarrollo humano y los derechos humanos, se preocupa por la pobreza y trata de empoderar “desde abajo” (Rojas Aravena et al., 2012, pág. 18). El que un grupo tradicionalmente sub-representado se inserte en el ámbito laboral, requiere tanto de seguridad como de formas de empoderamiento.

El empoderamiento viene de la palabra inglesa *empowerment* que significa dar poder (Estrada, 2013). Para la estadounidense Stephanie Riger, “la autonomía y el dominio son parte del empoderamiento, pero requieren de la libertad de elegir” (de León, 1997, pág. 197). Aquellas mujeres que están en proceso de búsqueda de inserción laboral, pudieran beneficiarse de este empoderamiento. Para Margaret Schuler, socióloga estadounidense: “el empoderamiento es el proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar su propia vida y el entorno, desarrollan una toma de conciencia sobre sí mismas, en su estatus y en su eficiencia en las interacciones sociales” (Estrada, 2013, pág. 82). Esta toma de conciencia es equiparable a aquella que proponía Carl Rogers (1961) a partir de la construcción de una relación desde la perspectiva del desarrollo humano, donde existe un ambiente de escucha, respeto y aceptación incondicional. En un espacio con dichas características, las mujeres pueden conocerse, compartir y reflexionar sobre su vivencia en torno a la búsqueda de inserción laboral. Ahí pueden haber algunas reflexiones sobre cómo viven esa experiencia y cómo toman sus decisiones. En la búsqueda de inserción laboral

femenil, entendida como el “proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos” (García Blanco & Gutiérrez, 1996), mucho se han documentado las causas de rezago pero pocas veces se atienden las consecuencias psicológicas que se presentan durante la búsqueda de trabajo, o se acompaña a las personas en esta vivencia.

De acuerdo a las consideraciones anteriores, la creación de una relación de ayuda para mujeres en búsqueda de empleo, desde la perspectiva del desarrollo humano de Rogers (1961), pudiera ser un posible camino para facilitar la toma de conciencia y maduración del individuo que facilite dicho proceso de búsqueda así como su desarrollo profesional (Rogers C. , 1961). Las condiciones primordiales que sugería Rogers (1961) para generar relaciones de ayuda, trazaban que hubiese al menos dos personas en contacto, y una de ellas se encontrase en cierto grado de angustia, incongruencia, desadaptación psicológica y dispuesta a recibir ayuda. Posteriormente, el facilitador construiría un ambiente de comprensión empática, aceptación incondicional y congruencia en la relación (Rogers, 1961), mostrándose lo más genuino posible. Como resultado, quien recibe la ayuda tendría las condiciones necesarias para su desarrollo según lo observado por Rogers (1961). Generar estas condiciones para mujeres en búsqueda de inserción laboral puede potencialmente atender un escenario donde por el momento no termina de haber suficiente ayuda. Maslow (1973) ya consideraba desde hace varias décadas al “desarrollo no sólo como la satisfacción progresiva de las necesidades básicas hasta el punto de lograr su ‘desaparición’, sino también como motivaciones específicas de desarrollo más allá y por encima de estas necesidades básicas, talentos, cualidades, tendencias creativas, potencialidades innatas” (Maslow, 1973, p. 58).

La existencia de un número mucho menor de mujeres que hombres trabajando, es síntoma de que aún existen condiciones de vulnerabilidad para las mujeres en México. La dimensión del desempleo de mujeres en México y todos los factores que le

rodean fungen como evidencia de que existe una problemática que requiere de esfuerzos desde la perspectiva, estrategias y métodos del desarrollo humano. La creación de una relación de ayuda para mujeres en búsqueda de inserción laboral es un posible camino para acercarse, ayudar y recuperar la experiencia de aquellas mujeres que se encuentran en estas circunstancias.

II. Construcción del Objeto de Investigación

A. Estado de la cuestión

Pese a muchos manifiestos hechos para lograr igualdad de género y mayor empoderamiento de la mujer en acuerdos internacionales, como la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)* realizada en Nueva York en 1992 (INEGI, 2008, pág. VII), y la creación de *UN Women* en julio de 2010 por la asamblea general de las Naciones Unidas (UN Women, 2016), aún faltan muchos esfuerzos para alcanzarlo. México en particular ha avanzado en temas legislativos con la promulgación de varias leyes como la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley sobre Trata de Personas, entre otras (INEGI, 2008, pág. VII). No obstante, aún existen diversas causas por las cuáles al día de hoy no se ha logrado una mayor igualdad ni equidad en México. Entre ellas se encuentra el contexto histórico social propio del país, el rezago femenino en la vida laboral, y la aún prevalente violencia de género (Frey et al., 2017).

La emancipación de la mujer en México ha tenido “tímidos avances y retrocesos que configuran el estudio de la historia de las mujeres en México” (Ruíz Carbonell, 2014, pág. 75). En los siglos XVIII y XIX la mujer era considerada como “incapacitada” para participar de cualquier actividad jurídica y por tanto carecía de los mismos derechos que los hombres. Cualquier avance en materia de igualdad entre mujeres y hombres era prácticamente nula, y aunque en la época de la Reforma, Ignacio Ramírez

propuso que se les otorgaran los mismos derechos que a los hombres, esta concesión fue desestimada (Ruíz Carbonell, 2014). A pesar de la Reforma impulsada por Benito Juárez, prevalecieron “aspectos que impidieron avances para el establecimiento del derecho de igualdad, como fueron las normas establecidas dentro de la moral burguesa imperante, la obligación de cohabitación, la lectura de la Epístola de Melchor Ocampo donde se mantenía la diferencia entre hombre y mujer, con un papel asignado a ésta de sierva y débil, difundándose la costumbre de añadir a los apellidos de la contrayente el del esposo precedido por un ‘de’, costumbre aún bastante generalizada en la actualidad” (Ruíz Carbonell, 2014, pág. 76). Para 1867, con la Ley Barreda, finalmente se eliminaron los impedimentos jurídicos para que las mujeres pudieran asistir a la preparatoria y después pudieran acceder a estudios universitarios, no obstante, sólo las personas privilegiadas tuvieron acceso a la educación, dejando así a muchos en la ignorancia, la cual se veía como algo necesario para la obediencia (Flores Pacheco, 2013, pág. 29). Para finales del siglo XIX, las mujeres eran aún en su mayoría analfabetas.

El contexto histórico social de México, brinda muchas pistas respecto a las dinámicas que aún prevalecen entre hombres y mujeres aún al día de hoy. Tras la Revolución Mexicana, donde la mujer tuvo una importante participación, en 1916, Hermila Galindo solicitó el voto para las mujeres, mismo que fue denegado bajo el pretexto de “la supuesta incapacidad de las mujeres para ejercer este derecho responsablemente” (Ruíz Carbonell, 2014, pág. 78). Aun así, existieron algunos avances en cuestión laboral ya que se protegió la maternidad de las mujeres trabajadoras (Ruíz Carbonell, 2014). En los próximos años existirían más avances, no rotundos, pues aún la educación de la mujer estaba dirigida a las tareas domésticas. Fue hasta 1953 que por fin se logró la concesión del voto para la mujer y hasta 1975 cuando el Congreso Mexicano finalmente “aprobó dos decretos que incidían en la igualdad jurídica de la mujer” (Ruíz Carbonell, 2014, pág. 83). Hay que considerar que en más de cien años de historia donde la mujer participó activamente en luchas como la

de la Revolución Mexicana, fue hasta hace apenas cuatro décadas cuando tuvo la posibilidad de participar en las decisiones ciudadanas.

En los años siguientes, se realizaron en México esfuerzos con respaldo por parte de las Naciones Unidas, sin embargo la meta no se ha alcanzado. Por ejemplo, fue apenas en 2006 que la epístola de Melchor Ocampo fue eliminada de la lectura en los matrimonios civiles (Franco, 2006). Además, ciertos patrones fueron arrastrados hasta la vida moderna según comenta De Gómez Figueroa (1977):

En el sistema actual, las relaciones familiares y las de la mujer han estado dominadas por patrones tradicionales; si bien caducos para las pretensiones de la mujer, todavía vigentes en la vida moderna. La mayoría de las mujeres están colonizadas por dentro, han interiorizado su situación subalterna con respecto a los hombres. Esto se ha logrado a través de ciertos mecanismos mediante los cuales la mujer incorpora una autoimagen que reproduce su condición dependiente en la familia y en la sociedad. Entre esos mecanismos pueden citarse el proceso de socialización en la infancia, la educación formal e informal y los mensajes de los medios de comunicación, que han logrado el condicionamiento de la mujer hacia ciertas actitudes de inferioridad con respecto al hombre. Se la educa pensando desde niña en la futura madre, que se dedicará única y exclusivamente al cuidado de la casa, del marido y los niños (De Gomez Figueroa, 1977).

La interacción diaria y las experiencias vividas (Eguía, 2016), conforman los procesos socio-afectivos que muchas veces son causa raíz de problemáticas en un sistema, que en este caso es aún la falta de empoderamiento femenino. La Maestra en Educación Alma Delia López Angulo (2016) constata lo anterior a través de su experiencia docente en la educación media superior en Jalisco donde ha observado lo siguiente: jóvenes que quedan embarazadas abandonan sus estudios para formar una familia y que sus parejas las mantengan; las familias de jóvenes varones que no aceptan un embarazo de sus hijos, pagan porque a la mujer se le realice un aborto sin que los padres de ellas se enteren; hay agresiones verbales por la forma de vestir de las mujeres; hay agresiones físicas que se maquillan como un juego; hay sumisión por parte de la mujer a los deseos de los novios de esa edad que puede ser desde permitir que controlen algunas de sus posesiones (como celulares), en qué salón están, o hasta dejarse influir respecto a dónde y qué carrera estudiar (López Angulo, 2016).

Hoy en día, excluir de la vida académica a algún sector de la sociedad es considerado discriminación. No obstante, según el libro *Intrusas en la Universidad* (Buquet, Cooper, Mingo, & Moreno, 2013), “esto no significa que los procesos discriminatorios hayan sido erradicados por completo de las instituciones educativas” (pág. 53). Prevalece la idea que “porque las mujeres son muchas” en los ámbitos académicos, ya no hay discriminación (Buquet, Cooper, Mingo, & Moreno, 2013). Sin embargo, si bien a nivel primaria y secundaria el porcentaje de mujeres estudiando es mayor que la de los hombres, la situación se revierte en el nivel de educación superior, donde aún supera la cantidad de hombres sobre el de mujeres (Vargas, 2014).

De acuerdo al libro *Intrusas en la Universidad* (2013), las oportunidades para las mujeres ascienden según su estatus socioeconómico, pero también se ven limitadas por la concepción tradicional del papel de la mujer. Es común el argumento de que las mujeres priorizan sus responsabilidades familiares por lo cual ellas “eligen” no aspirar a actividades, estudios, o exigencias que se contrapongan a dichos compromisos (Buquet, Cooper, Mingo, & Moreno, 2013). De acuerdo a De Gómez Figueroa, esto podría ser reflejo de un acto de discriminación *de facto*:

En lo que se refiere a la legislación en nuestro país no existe discriminación alguna para la mujer en materia educativa, pero existe de hecho dentro del sistema económico-social, donde las posibilidades de participación son restringidas. Las oportunidades de educación en nuestro país no son limitativas por sexo; la oferta es la misma para mujeres y hombres, sin embargo, la demanda muestra el predominio cuantitativo de los hombres (De Gomez Figueroa, 1977).

El problema se recrudece en ciertos grupos sociales, especialmente en la población de mujeres indígenas donde más del 35% es analfabeta (Evia, 2015).

Según un estudio realizado por la UNAM (Buquet, Cooper, Mingo, & Moreno, 2013), las estudiantes también dedican más de sus horas a labores domésticas que los hombres (pág. 167), dejándoles menor tiempo de esparcimiento y de estudio. Asumir estas actividades es parte de los “patrones tradicionales” anteriormente mencionados por De Gomez Figueroa (1977) y que se reflejan también en el ámbito laboral. De

acuerdo a una entrevista a Irma Flores, directora de Red Ring (empresa de asesoría laboral), publicada por *El Universal* (Migueles Tenorio, 2015): “desafortunadamente todavía hay muchas empresas en México que ven en la contratación de una mujer más un problema que una oportunidad, a pesar de que tenga estudios, debido a que las siguen ligando a su rol tradicional de madre y esposa” (Mujeres sufren mayor desempleo, 2015). En el mismo artículo se menciona que como el hombre no se encarga de los hijos, existe la idea de que no va a faltar al trabajo o que va a tener mayor disponibilidad aun cuando hay evidencia de que las mujeres han podido sortear estas situaciones.

Las condiciones de competitividad laboral de las mujeres son todavía más desfavorables al considerar que la obtención de estudios superiores ya no es suficiente. De acuerdo a los indicadores emitidos por INEGI en enero de 2015, “casi una de cada dos mujeres que están entre los eslabones más altos de preparación académica tienen una mayor dificultad para enrolarse en la vida laboral en el país” (Verdusco, 2015). Según Leticia Armenta, directora del Centro de Análisis Económico del Tecnológico de Monterrey Campus Ciudad de México, estos datos “revelan factores de tipo social y cultural donde se privilegia el liderazgo masculino, por lo que los hombres con preparación de bachillerato, universitaria y de posgrado tienen mejor oportunidad de encontrar empleo que una mujer con la misma instrucción” (Verdusco, 2015).

La dependencia económica merma la generación de un contexto en el que se logre el empoderamiento de la mujer. El trabajo doméstico no remunerado es riqueza que producen las mujeres que típicamente no es reconocido. “El trabajo doméstico no remunerado representa aproximadamente el 21.7% del PIB nacional, y el 79.5% de esa riqueza la producen mujeres. En contexto, esta cifra es mayor al porcentaje de la industria manufacturera (16.5%) y el sector comercio (14.2%)” (Evia, 2015). Lo cual causa rezago económico en la población femenina. A su vez, esta dependencia soporta también situaciones de violencia de género donde la mujer vive carencias alimentarias, y violencia económica entre otras agresiones (Vargas, 2014). Asimismo, el “46.1% de

las mujeres de 15 años y más ha sufrido algún incidente de violencia por parte de su pareja” (Vargas, 2014).

La combinación de todo lo anteriormente planteado, deviene en una menor oportunidad para la mujer de participar en el mercado laboral. El 7 de marzo de 2016, la Organización Internacional del Trabajo reveló un estudio que señala que "las oportunidades de las mujeres para participar en el mercado de trabajo son un 27% menores que las de los hombres" (Oportunidad laboral para mujeres, menor que en varones: OIT, 2016). En Jalisco, esto se manifiesta al revisar las cifras proporcionadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a principios de 2016, ya que de la población económicamente inactiva mayor de 15 años, 73.8% son mujeres, y de la población económicamente activa, 61.5% son hombres (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2016). Además, "las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo no remunerado, tanto del que se realiza para el mercado, como el que comprende las actividades domésticas" (INEGI, 2008). Mucha de esta población femenina no recibe ingresos por su trabajo.

La relevancia social de que la mujer sea mayormente integrada a todas las dinámicas de la sociedad, sobre todo al campo laboral, radica en que "en realidad no conocemos las sinergias y mejoras que obtendremos como sociedad si las mujeres pueden integrarse libremente y con confianza a las actividades laborales, democráticas, y gubernamentales en completa equidad" ante las violencias sistemáticas que aún existen, plantea el Maestro en Ciencias Adrián Vázquez (Vázquez Pérez, 2016). Si bien la igualdad está ya respaldada por muchos tratados internacionales de derechos humanos, aún el contexto histórico social de México, el rezago de las mujeres en la vida académica y profesional, así como la violencia de género permean los procesos socio-afectivos que no han permitido el empoderamiento de la mujer (González, 2015). Pero ¿para qué quiere la mujer poder? "Para honrar la vida en todas sus manifestaciones", y la mejor manera de hacerlo es abriendo nuevos caminos de diálogo entre las mujeres y

también con los varones “para trazar caminos de igualdad” (Morfín, 2015 en González, 2015).

B. Descripción de la Población

El grupo de mujeres que participó de esta investigación pertenece a la población económicamente activa (PEA) e inactiva del estado de Jalisco, en edades de entre los 21 y 60 años. Participaron mujeres casadas, divorciadas, viudas y solteras, con un grado de escolaridad de preparatoria y grado universitario. Esta población se desenvuelve principalmente dentro del área geográfica hoy señalada como la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG), conformada en el estado de Jalisco, “considerada como “la segunda Zona Metropolitana más grande del país (después de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México)” (Orozco Martínez, 2013). La configuración de la ZMG considerada para esta investigación es la que incluye Guadalajara, Zapopan, Tlaquepaque, Tonalá, Tlajomulco y El Salto (COEPO, 2008, en Orozco Martínez, 2013). Una de las participantes reportó habitar por temporadas fuera de la ZMG en la población de Tequila, Jalisco.

Los factores estructurales y culturales que se conjugan en el mercado de trabajo donde esta población de mujeres habita son: “crisis del modelo económico, reducción de tasas de fecundidad, incremento de hogares encabezados por mujeres, migración de las mujeres del campo a la ciudad, diversificación y expansión del sector de servicios, incremento en los niveles educativos, así como las modificaciones en la vida cotidiana y familiar” (Uribe Vázquez & Ávila Jiménez, 2005, pág. 30). Pese al incremento en los niveles educativos y en el mercado de trabajo, “parecen enfrentar ‘fuertes restricciones’ en la consolidación de sus trayectorias laborales, de sus condiciones de desarrollo así como en la construcción de sí mismas” (Orozco Martínez, 2013, pág. 141).

Para las profesionistas este paso laboral [el insertarse en la vida laboral] representa su rito de iniciación en un campo de batalla en el que de manera inevitable los géneros

aparecen como combatientes rivales y enemigos vitalicios a vencer bajo normas no declaradas. Allí, entonces, se define el primer peldaño en que unas se rinden o resignan a permanecer a la sombra y las menos persisten en pos de equidad, aún a riesgo de los obstáculos que hay que sortear, empezando por los desiguales niveles de ingreso y expectativas ante la calidad de las tareas respectivas (Robles, 2011, en Orozco Martínez, 2013, pág. 141).

Otro aspecto importante sobre la población considerada para esta investigación es la actual condición social de las mujeres en Jalisco donde en uno de cada diez hogares se tiene una jefatura femenina, donde además se proyecta que para 2030 las estructuras nucleares de familia serán mayormente monoparentales (Enríquez, 2012, en Orozco Martínez, 2013). Esto deriva en un continuo estado de transformación del rol de la mujer, sobre todo cuando en el hogar ellas asumen la jefatura y manutención, exista o no pareja. Se añade además, que algunas de las mujeres de la población considerada para esta investigación, no sólo buscan desarrollar una labor extradoméstica, sino a la par también realizan labores domésticas y de cuidado de otras personas, ya sea hijos, adultos mayores o enfermos (Orozco Martínez, 2013). En el caso de la población específica que participó de este estudio, un tercio de las participantes se encontraron en esta condición, donde además de buscar realizar una actividad que les redituara económicamente, se encontraban a cargo de uno o dos hijos, o de algún adulto mayor. Esto sugiere una sobrecarga de labores en el total de la población del estudio, con las respectivas consecuencias de salud física y emocional.

C. Estado actual del problema

Según Lara & Acevedo (2002), en el libro *La salud mental de las mujeres mexicanas*, “en México, han sido realizado muy pocos estudios acerca de la relación que existe entre el trabajo extradoméstico y la salud mental” (pág. 142). Estos estudios han revelado que distintas circunstancias laborales, incluido el desempleo, pueden ocasionar nerviosismo, desesperación, estrés, agotamiento, depresión, ansiedad, insomnio, accidentes, ataques cardíacos, úlceras y alergias (Lara & Acevedo, 2002). En

un estudio realizado en el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente, seleccionando enfermeras y amas de casa con características similares, comparó a ambos grupos respecto a su salud emocional (Lara & Acevedo, 2002). El resultado fue que “se encontraron mayores niveles de depresión entre las amas de casa; también ellas reportaron mayor conflicto entre el papel de trabajadora y ama de casa, esto es, había más mujeres no trabajadoras que deseaban hacerlo que enfermeras que pensarán que no deberían emplearse” (Lara & Acevedo, 2002, pág. 144). En general, se ha reportado tanto nacional como internacionalmente una mejor situación de las mujeres empleadas en comparación con las amas de casa, donde las primeras cuentan con mayor satisfacción con sus vidas, autoaceptación, menos depresión y mejor salud física y mental (Lara & Acevedo, 2002).

Algunas de las hipótesis propuestas para explicar esta situación han sido resumidas por Lara (1998) de la manera siguiente: a) las mujeres que se incorporan a la fuerza de trabajo lo hacen porque tienen mejor salud, b) la participación en varios roles puede hacer que uno de ellos mitigue los efectos adversos de otros, c) la incorporación al trabajo remunerado aumenta el apoyo social, mientras que el trabajo de ama de casa propicia el aislamiento social y tiene características depresógenas, d) el involucramiento social puede reducir algunas enfermedades y daños y e) las ganancias directas del ingreso más las ganancias secundarias (como logros y reconocimientos) pueden influir en una mejor salud (Lara & Acevedo, 2002, pág. 145).

Además de las consecuencias mencionadas en relación a la salud mental de las mujeres, parte de la problemática en México también se identifica en torno al limitado acceso a la toma de decisiones que tiene la mujer (Arroyo, y otros, 2002). La auto-realización queda estancada en el momento que la mujer deja de tomar decisiones sobre su propia vida.

El rezago en la participación de las mujeres en cada una de las instancias institucionales de gestión de la vida social y económica es evidente. Destaca la poca presencia de mujeres diputadas, senadoras, presidentas, directoras, subsecretarias; en las empresas, como gerentes, presidentas de consejos de administración; así como delegadas, lideresas sindicales, miembros de partidos políticos, rectoras en universidades, etcétera (Arroyo, y otros, 2002, pág. 30).

En el libro *La salud mental de las mujeres mexicanas* (Lara & Acevedo, 2002), se indica como posible propuesta para mejorar las situaciones antes descritas el incremento de

nuestro conocimiento acerca de las condiciones relacionadas al trabajo que afectan la salud de las mujeres, y a su vez, darle mayor impulso a la investigación en esta área, ya que actualmente ésta es “casi nula” (pág. 145). Según afirman Lara y Acevedo (2002), se precisan reportes sobre el malestar emocional y de salud de las mujeres desde un enfoque de género, considerando precisamente estudios con mujeres, y no generalizaciones ya antes formuladas a partir de muestras de trabajadores varones.

D. Causas, efectos y jerarquización de las problemáticas

Remitiendo a la problemática anteriormente descrita, el siguiente recuadro presenta una relación de las causas y efectos de la falta de inserción laboral y desarrollo profesional de las mujeres en la ZMG. Se estará utilizando la definición de “autorrealización” referida por Carl Rogers entendida como el proceso de convertirse en una persona integral, abierta a la experiencia y en aceptación de la responsabilidad de su comportamiento, de sí misma y con capacidad de adaptarse a las circunstancias de la vida (Bernal Guerrero, 2016). Por “autoconocimiento” se hará referencia a las “vivencias ‘experienciadas’ que desde el interior de la persona determinan su desarrollo y evolución” (Rogers, 1959, en Casanova, 1993).

Causas de la falta de inserción laboral y desarrollo profesional de las mujeres	Efectos	Prioridad
Crisis económica	Falta de oportunidades Falta o escasez del sustento de vida Falta de autorrealización Problemas de salud física y emocional	1
Trabajo doméstico no remunerado (necesidad de cuidar a otras personas y atender el hogar)	Falta de autorrealización Aislamiento social Escasez de recursos para emprender la búsqueda Problemas de salud física y emocional	1
Discriminación de género	Oportunidades limitadas Mayor esfuerzo para obtener el sustento Problemas de salud física y emocional	2
Violencia	Problemas de salud física y emocional Aislamiento social	3
Rezago educativo (falta de capacitación y formación)	Falta de oportunidades Desconocimiento sobre las propias habilidades	3

E. Preguntas de Investigación

- ¿Cómo puede el humanismo aportar a la recuperación de la experiencia de mujeres tapatías en búsqueda de inserción laboral?
- ¿Cuál es la experiencia de las mujeres en búsqueda de inserción laboral?
- ¿Qué vivencia emocional reportaron ante el desempleo o falta de inserción laboral las mujeres tapatías?
- ¿Cómo afecta la intervención humanista su sentir y su conocimiento personal?

F. Objetivo de la Investigación

A partir de todas las interrogantes antes planteadas, el objetivo del presente trabajo de obtención de grado fue:

- Realizar una intervención desde la perspectiva humanista de Carl Rogers para acompañar y recuperar la experiencia de mujeres en búsqueda de inserción laboral, con educación media y superior en la Zona Metropolitana de Guadalajara.
- Documentar la vivencia emocional de las mujeres tapatías que han estado en situación de desempleo o en búsqueda de inserción profesional.
- Analizar el efecto de una intervención humanista en el sentir y conocimiento personal de las participantes.

1. Objetivos específicos

- Profundizar en la descripción de la experiencia de las mujeres en la o las situaciones descritas, a través de las técnicas y enfoque del desarrollo humano.
- Conocer y documentar las experiencias para identificar los distintos estados emocionales, anteriores y posteriores a la intervención de este grupo de mujeres.
- Analizar el proceso de toma de conciencia que abone al desarrollo personal y profesional, así como la congruencia de las mujeres en esta búsqueda a partir del proceso de ayuda que recibieron a través de las sesiones grupales de Desarrollo Humano ofrecidas para ellas.

III. Marco Teórico

A. Aportes del Desarrollo Humano al Trabajo

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo es “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (OIT, 2015). El trabajo es un elemento importante de la vida de las personas, ya que a cambio de un pago (dinero, pagos en especie, propinas, entre otros) la persona desempeña una actividad y realiza una inversión de tiempo. Esta inversión de energía y tiempo le traerá un beneficio económico, y en un estado ideal, le permitirá desarrollar capacidades propias. Según el último informe de tendencias de la OIT (2014), en promedio, el 93.9% de la población mundial realiza algún tipo de trabajo (OIT, 2015). Si bien, esto no significa que todos esos trabajos estén bien remunerados, regulados, compensados o que sean una labor digna. Más bien muestra que la mayoría de los seres humanos invierten sus esfuerzos en “trabajar”.

Para las personas que se encuentran en la búsqueda de un empleo, la disciplina del Desarrollo Humano, implementada ya sea en el proceso de búsqueda o progresión profesional de las personas, puede ser una vía para crecer sus capacidades y auxiliar en la toma de decisiones que les ayuden a satisfacer sus necesidades. Esto se puede lograr a través del Enfoque Centrado en la Persona, donde se genera una relación de ayuda entre el facilitador (o terapeuta) y “el consultante”¹ (Rogers C. , 1961).

Los primeros estudios realizados sobre el impacto psicológico que tiene la falta de empleo fueron realizados en 1930 por Marie Jahoda en Marienthal, Austria (Körner ,

¹ Término que se utilizará para fines de este trabajo, refiriéndome así a la persona en acompañamiento.

Reitzle, & Rainer , 2012). Desde entonces, se ha documentado que la falta de empleo y la inseguridad en el trabajo ha tenido efectos psicológicos adversos en las personas en dichas condiciones. Actualmente, debido a los cambios económicos, existe mayor incertidumbre respecto a las posibilidades y oportunidades de empleo (Körner , Reitzle, & Rainer , 2012). Los estudios más recientes relacionados a este tema se han realizado en Alemania, e indican que la cantidad de problemas psicológicos entre las personas desempleadas son casi dos veces mayores que las de las personas trabajando (Körner , Reitzle, & Rainer , 2012). “Por ejemplo, las personas desempleadas muestran mayores síntomas psicósomáticos y ansiedad, mayores tasas de depresión así como niveles de satisfacción de vida y de autoestima menores²” (Körner , Reitzle, & Rainer , 2012, pág. 188).

Körner , Reitzle, & Rainer (2012) realizaron un estudio de personas desempleadas donde observaron que algunas de las exigencias subjetivas personales que las afectaban eran el miedo anticipado o experimentado ante las dificultades de encontrar un trabajo nuevo o adecuado , el miedo de poder cumplir ante las exigencias de las nuevas tecnologías, así como la falta de seguridad y/o ambigüedad en la planeación de su plan de carrera. Los recursos que se observaron como medios de ayuda psicológica para este grupo de personas fueron: las posibilidades de comprometerse y protegerse a sí mismos, así como de lograr reconocer qué era lo que los motivaba (Körner , Reitzle, & Rainer , 2012). Si bien las condiciones socioculturales y económicas en Alemania son distintas a las de México, el estudio de Körner, Reitzle, y Rainer (2012) ofrece algunas pistas iniciales sobre cómo el desarrollo humano puede aportar al fenómeno de la inserción laboral.

² Trad. del autor.

B. Fundamentación teórica del Desarrollo Humano y las condiciones del proceso terapéutico desde el Enfoque Centrado en la Persona

El Enfoque Centrado en la Persona (ECP) nace del trabajo de Carl Rogers a lo largo de una vida dedicada al acompañamiento psicológico. Sus bases filosóficas se encuentran en la psicología humanista y el existencialismo. Sin embargo, tiene fuerte fundamento en las investigaciones clínicas y lecturas científicas realizadas por el mismo Rogers. El Enfoque Centrado en la Persona propone una terapia donde el consultante es un “organismo que es capaz de crecer naturalmente si sólo siente la aceptación de la gente en su entorno” (Sloan, 2002, pág. 166). Rogers veía la vida como “un proceso dinámico y cambiante, en el que nada está congelado” (Rogers C. , El proceso de convertirse en persona., 1961, pág. 35). Al igual que en una rueda de la fortuna, cada persona observa y experimenta subjetivamente, desde distintos ángulos, distintas vivencias relativas a su entorno y a las personas que le rodean. Estas experiencias permanecen en la conciencia de la persona y orientan su conducta de acuerdo a la manera en que percibe y configura su “mapa de la realidad” (Méndez, 2016).

Cuando una persona se da cuenta de que es momento de crecer y evolucionar, “puede intervenir en ese crecimiento y ser artífice de su propio destino” (Lafarga, 2005, pág. 7). “Mediante la función de reflexividad, el ser humano toma conciencia de sí mismo, construyendo una representación de aquello que lo constituye como un ‘yo’ diferente de los ‘otros’. En otras palabras, el ser humano es autoconsciente” (Méndez, 2016, pág. 2). Siendo el empleo una actividad donde la persona invierte muchos de los esfuerzos de su vida, una intervención humanista, puede llegar a ser clave para “desbloquear, a través de una relación interpersonal comprensiva y transparente, con una actitud positiva y sin condiciones, la capacidad de la persona para satisfacer sus propias necesidades valiéndose de sus propios recursos” (Lafarga, 2005, pág. 8). Un acompañamiento desde el Enfoque Centrado en la Persona de Carl Rogers (1961) puede ayudar a esta toma de conciencia o al propio “darse cuenta” de la persona.

“Darse cuenta es una capacidad única del ser humano. Cuando no desarrolla la posibilidad de darse cuenta, limita su proceso de ser persona” (Larios, 2010).

Según fundamenta Carl Rogers (1980) en su libro *A Way of Being*:

Los individuos tienen dentro de ellos mismos amplios recursos para la autocomprensión y para alterar los conceptos de sí mismos, sus actitudes básicas y su comportamiento autodirigido; estos recursos pueden ser extraídos si se puede proveer de un clima de actitudes psicológicas facilitadoras favorables³ (Rogers, 1980, pág. 115).

El consultante podrá cambiar, si se propicia una relación entre sí y el facilitador, donde se cumplan las siguientes condiciones por parte del facilitador: 1) congruencia, entendida como genuinidad, autenticidad o transparencia; 2) aceptación positiva incondicional, concebida como cuidado y valoración de la persona facilitada; y 3) comprensión empática, explicada como la capacidad de simbolizar adecuadamente los sentimientos del consultante y comunicárselos (Rogers, 1980). Bajo estas condiciones, el ser humano tiene la capacidad de crecer y actualizar sus potencialidades. Este impulso innato hacia el desarrollo, Rogers (1961) lo llamó “Tendencia Actualizante”.

Para Rogers (1961), era importante abrirse a la realidad de las otras personas, y a la suya propia, con ello desapareciendo en sí cualquier tendencia a “corregir, fijar objetivos, moldear a la gente o manejarla y encauzarla” en la dirección que a él se le podría ocurrir (Rogers C. , 1961, pág. 30). Para Rogers, comprender y aceptar a la persona, viendo su situación tal como él o ella la ve, ayuda a que pueda explorar sus propias vivencias: “esta libertad es una condición importante de la relación” (Rogers C. , 1961, pág. 41). El desarrollo humano se produce cuando se genera la libertad de ser entre las dos personas que se están comunicando, y así, manifiestan su propio pensar, sentir y actuar (Lafarga, 2005).

³ Traducción del autor.

When the therapist is experiencing a positive, acceptant attitude toward whatever the client is at that moment, therapeutic movement or change is more likely to occur. The therapist is willing for the client to be whatever immediate feeling is going on –confusion, resentment, fear, anger, courage, love, or pride. Such caring on the part of the therapist is non-possessive. The therapist prizes the client in a total rather than conditional way (Rogers C. R., 1980, pág. 116).

A través de la valoración positiva, la persona suele desarrollar una actitud de mayor cuidado hacia sí misma. “Cuando las personas son escuchadas con empatía, se vuelve posible para ellas escuchar con mayor precisión el flujo interno de sus experiencias. Cuando una persona comprende y valora su “yo”, se vuelve más congruente con lo que experimenta. La persona entonces se vuelve más real y más genuina”⁴ (Rogers C. , 1961, pág. 117). Entre más se valora la persona, y se vuelve más consciente de sí misma, puede tomar decisiones más congruentes con sus sentimientos y con el desenvolvimiento de su contexto interno y externo, definido por Rogers como “flujo evolutivo”:

With greater self-awareness, a more informed choice is possible; a choice more free from introjects, a conscious choice that is even more in tune with the evolutionary flow. Such a person is more in tune with the evolutionary flow. Such a person is more potentially aware, not only of the stimuli from outside, but of ideas and dreams and of the ongoing flow of feelings, emotions, and physiological reactions that he or she senses from within. The greater this awareness, the more surely the person will float in a direction consonant with the directional evolutionary flow (Rogers C. R., 1980, pág. 128).

La autoconciencia se refleja en los pensamientos, en las palabras y en las acciones que a su vez sirve para relacionarse con los otros y con el mundo.

Si bien los estudios de Rogers fueron realizados hace varias décadas, estudios más recientes, como el de Michael Lux (2010), conectan interesantes estudios neurocientíficos con los descubrimientos del Enfoque Centrado en la Persona de Carl Rogers. Lux (2010) relaciona la respuesta de la amígdala, o la respuesta de defensa del cerebro ante estímulos subliminales, con el proceso de valoración orgánico

⁴ Traducción del autor.

discutido por Rogers, donde indicaba que cada persona era mucho más sabia que su propio cuerpo o que su propio organismo, ya que su sabiduría superaba los pensamientos conscientes (Lux, 2010). Según Lux (2010), “como expresión de la tendencia actualizante, el proceso de valoración organísmico también sirve para el mantenimiento y mejora del organismo ya que se basa en el total de las experiencias, incluyendo las perceptuales, emocionales así como los procesos cognitivos” (Lux, 2010, pág. 277). Además, el proceso de valoración organísmico se expresa con sentimientos por lo que es de suma importancia para la salud mental, según afirma Lux (2010), prestar atención a los mensajes del cuerpo y los sentidos.

From a neuroscientific perspective, emotions and feelings are influenced to a large degree by implicit processes. They have an indispensable orienting function for coping with the demands of everyday life. Damasio (1994) elaborated on this in detail in his theory of somatic markers. (...) Following the theory of Damasio, somatic markers, which he several times calls "gut feelings," are bodily signals reflecting emotion-related experiences one previously had with a certain category of situations. By this, one is able to evaluate the opportunities for acting in this category of situations. There is a huge amount of evidence indicating that the emotion-related knowledge expressed in somatic markers is of crucial importance for decision-making in everyday life (see, e.g., Damasio, 2003), which is very reminiscent of Rogers' view (Lux, 2010, pág. 278).

Lux (2010) comenta también sobre dos tipos de estructuras cerebrales. Por un lado se encuentran las que funcionan de manera explícita, como la memoria de corto plazo que permite comprender, actuar, planear y razonar; o bien, la memoria autobiográfica que permite la estabilidad en el comportamiento, formulación de objetivos, resolución de problemas, y sentido de la personalidad. Estos tipos de memoria funcionan a nivel consciente para la persona y le permiten simbolizar experiencias explícitamente. Sin embargo, hay estructuras cerebrales que trabajan de forma automática y no dependen de un control consciente. Las experiencias que se perciben con estos sistemas implícitos suelen ser de tipo emocional o motivacional, y se pueden percibir como reacciones emocionales, reflejos de orientación, estados de ánimo o conductas automáticas (Lux, 2010). Cuando existe una inconsistencia entre ambas estructuras, Lux (2010) se remite a la incongruencia que también Rogers (1961) discute. Para Rogers (1961), la congruencia significa que las experiencias relevantes pueden ser

simbolizadas y entendidas con precisión, mientras que la incongruencia significa que dichas experiencias son negadas o simbolizadas con vaguedad.

Para la neuropsicología, la congruencia es la concordancia entre los procesos implícitos y explícitos del cerebro. En ambos sentidos, la congruencia es crucial para la salud mental. *“Incongruence means that important experiences are denied or symbolized inaccurately. This has consequences for the integrity of behavioral control. It implies that ‘consciously we are moving in one direction; while organismically we are moving in another’”* (Rogers C. , 1961, pág. 195). En otras palabras, el comportamiento de la persona se mueve en dirección opuesta a su organismo cuando existe un estado de incongruencia.

Tanto las observaciones de Rogers (1961), como los recientes estudios neuropsicológicos de Lux (2010) siguen validando que las personas pueden tomar decisiones más conscientes y congruentes al simbolizar y entender las propias experiencias. Se trabajó con las participantes de este estudio partiendo desde esta perspectiva.

C. Fundamentación teórica del humanismo mundano y fenomenológico de la Dra. Virginia Moreira y la recuperación de la experiencia desde este enfoque.

Entre los estudiosos de Carl Rogers, la Dra. Virginia Moreira hace aportaciones importantes, en su libro *Más allá de la persona (2001)* señala que la persona es también todo el mundo que la constituye y todo lo que le da sentido a su existencia (Sloan, 2002). Para Moreira, es importante alejarse de la visión antropocéntrica en la psicología para acercarse a un “humanismo mundano” (Moreira, Taller Presencial: Clínica Humanista Fenomenológica , 2016) donde la persona puede tener como recursos “su mundo social, histórico, cultural y natural” (Sloan, 2002, pág. 167).

Moreira propone una “terapia mundana”, donde el terapeuta busque la comprensión del “mundo vivido” o la experiencia vivida del consultante (Moreira, Taller Presencial: Clínica Humanista Fenomenológica , 2016). Se inspira en la fenomenología de Merleau-Ponty, el filósofo quien se refería a la experiencia vivida como *“lebenswelt”*

(en alemán) o mundo vivido. Para Merleau Ponty (1962), cada persona no era más que una parte del propio mundo, y todo el conocimiento del mundo se obtenía desde cada particular punto de vista, o de alguna experiencia vivida (Smith, Flowers, & Larkin, 2012, pág. 2018). El cuerpo de cada persona, resultaba el medio para comunicarse con el mundo, y el significado obtenido de esa interacción siempre sería personal para el propio sujeto (Smith, Flowers, & Larkin, 2012). De igual forma, la percepción respecto de lo “otro”, se desarrolla desde una perspectiva que surge de cada cuerpo desde cada distinta posición. “El propio cuerpo está en el mundo como el corazón en el organismo: mantiene continuamente en vida el espectáculo visible, lo anima y lo alimenta interiormente, forma con él un sistema” (Merleau-Ponty en Smith, Flowers, & Larkin, 2012). “Aunque la experiencia vivida de ser un cuerpo en el mundo nunca puede ser completamente capturada o absorbida, igualmente no debe ser ignorada o pasada por alto” (Smith, Flowers, & Larkin, 2012, pág. 19). En el humanismo mundano, el “*lebenswelt*” del facilitador puede intersectar con el del consultante y entonces permitir una mayor desenvolvura e intimidad con el consultante puesto que se acerca a conocer su mundo y su forma de funcionar en el mismo (Moreira, Taller Presencial: Clínica Humanista Fenomenológica , 2016). Esta aproximación ayuda a utilizar una perspectiva más dirigida a entender la representación de las personas dentro del mundo que viven tomando en cuenta sus interpretaciones y posicionamiento, algo que es personal a cada ser humano, pero que es propio del relacionamiento con otros y la tierra.

De Merleau-Ponty (1945), Moreira (2016) también retoma la “reducción fenomenológica” que duda de la propia experiencia y pone entre paréntesis los contenidos de ésta para así poder “aprehender el significado de la experiencia” (Merleau-Ponty, 1964, en Moreira, 2016). Consiste de manera definitiva en “asombrarse” ante las cosas mismas y en comprender al hombre y al mundo a partir de su facticidad (Pérez Riobello, 2008). Consideramos esta aproximación relevante para la facilitación de mujeres en búsqueda de inserción laboral ya que aporta a la construcción de su existencia cotidiana, no solamente a su desarrollo, sino también a descubrir su

relación con el mundo, con lo imaginario y todas las percepciones y perspectivas distintas que nos ofrece la mera existencia.

D. El sentido de vida

Cuando a Viktor Frankl le fue arrebatado un manuscrito con anotaciones y descubrimientos de su trabajo como médico en la época del Holocausto, fue tan grande el sentimiento de haber sido borrado que prefirió borrar de su conciencia su vida anterior:

Mira, es el manuscrito de un libro científico. Ya sé lo que vas a decir: que debo estar agradecido de salvar la vida, que eso es todo cuanto puedo esperar del destino. Pero no puedo evitarlo, tengo que conservar este manuscrito a toda costa: contiene la obra de mi vida. ¿Comprendes lo que quiero decir? (Frankl, 1979, p.15).

Para los seres humanos, la propia creación, esfuerzo y trabajo pueden llegar a representar una motivación y dirección respecto a su existencia. Para Viktor Frankl, encontrar la individualidad y el propio cauce significaba encontrar sentido (Frankl, 1991). Aún en condiciones opresión y sufrimiento como las que llegó a vivir Frankl, él encontraba sentido en tener una vida activa, en disfrutar y comprender los méritos de una labor creativa. No desestimaba las vidas que eran solo de goce (u ocio), para él también era válido encontrar significado en ello, sin embargo, para él la importancia residía en vivir la libertad de poder escoger aquello que completa a cada ser humano (Frankl, 1991).

Erich Fromm (1947) señala en su libro *El miedo a la libertad* que los seres humanos no pueden vivir si carecen de formas de mutua cooperación. En cualquier cultura las personas deben de cooperar para poder sobrevivir, ya sea para defenderse, o para trabajar y producir (Fromm, 1947). “Las diversas especies de trabajo requieren rasgos de carácter completamente distintos y contribuyen a integrar diferentes formas de conexión con los demás” (Fromm, 1947, pág. 38). El trabajo además de tener un sentido de vida individual, tiene un sentido relacionado a la pertenencia a una comunidad, y a la necesidad de relacionarse con el mundo exterior. El ser humano

busca también su sentido de vida a través de la integración y contacto con otros, y aquello que le evite el aislamiento.

Obtener un empleo es una expectativa social y cultural adquirida desde la infancia y desde entonces continuamente reforzada a través de las influencias de la escuela, la familia y los medios de comunicación; y cuando el individuo logra insertarse en el mundo del trabajo, accede a un nuevo status y a una nueva identidad social. El desempleo interrumpe este proceso con lo que va a generar una nueva experiencia de derrota y de fracaso (Buendía, Anales de Psicología, 1990, pág. 22).

En este sentido, el trabajo tiene una función en la vida social y por tanto la carencia del mismo, puede influir en el ajuste emocional de las personas.

E. Auto-conocimiento y Congruencia

Han sido pocos los estudios realizados que abordan el acompañamiento desde el Enfoque Centrado en la Persona a personas en búsqueda de inserción laboral o crecimiento profesional. Específicamente, la congruencia de las personas en esta situación ha sido poco estudiada. En 1995, Darrel Anthony Luzzo publicó un artículo sobre la congruencia entre las aspiraciones de carrera y la ocupación en 134 recién graduados de los cuáles 103 eran mujeres (Luzzo, 1995). Luzzo (1995) analizó cómo la noción de congruencia nace de la concepción de Holland (1959) sobre las decisiones vocacionales, cuya satisfacción depende directamente de la congruencia entre la personalidad de cada persona, y el ambiente en el cuál se desarrolla (Luzzo, 1995, pág. 133).

Para Luzzo (1995), la madurez en relación al desarrollo de carrera se representa a través de un proceso de toma de decisiones. Las actitudes de la persona ante sus propias expectativas, influyen en la interpretación y el cumplimiento de tareas y eventos profesionales que le ayuden a su desarrollo de carrera. *“Career maturity during the exploratory stage of career development (which encompasses the college years) comprises distinctive cognitive and affective components as hypothesized by Crites (Healy. 1991: Jepsen & Prediger. 1981)”* (Luzzo, 1995, pág. 134). Tanto Holland como Luzzo (1995), coinciden en que la satisfacción vocacional, estabilidad, y logros son factores que están directamente asociados con la congruencia (Luzzo, 1995).

El resultado de su estudio (Luzzo, 1995) confirmó que aquellos estudiantes que buscaban oportunidades alineadas a sus aspiraciones también obtenían mejores calificaciones en sus estudios. Aun así, reconoce que a pesar de que las personas tengan identificadas sus habilidades y sus aspiraciones sean congruentes con las mismas, no deja de ser un reto el que existan oportunidades de trabajo relacionadas. También afirmaba, que si bien en el escenario que él estudió éstos fueron los resultados, aún faltan esfuerzos para analizar la relación entre la congruencia y las aspiraciones vocacionales. La congruencia es importante o parte de todas las otras actitudes

Para Tudor & Worrall (1994), la congruencia es la más importante de las seis condiciones terapéuticas planteadas por Rogers (1980), para el cambio constructivo de la personalidad. Según Tudor & Worrall (1994), la congruencia se identifica en el proceso cuando 1) se identifica el flujo de sentimientos y sensaciones al trabajar (auto-conocimiento), 2) la persona es capaz de ser y vivir esos sentimientos y experiencias (el auto-conocimiento en acción), 3) la conciencia adquirida se comunica dentro de la relación de ayuda y 4) cuando se desarrolla un criterio ético y coherente para discernir cuándo es apropiado compartir o no compartir los auto-descubrimientos (genuinidad) (Tudor & Worrall, 1994, pág. 198).

En otro estudio realizado entre la Universidad de Jaén y la Universidad e Granada en España, se estudió la congruencia entre las características de la personalidad y las tareas o actividades realizadas, y su efecto en la satisfacción personal (Berrios Martos, García-Martínez, & López-Zafra, 2007). En este estudio, los investigadores se dieron cuenta que el grupo de personas que eran incongruentes (entre su personalidad y sus actividades), estaban menos satisfechas con su vida personal.

Therefore, in the event of incongruence, these individuals perceive the situation as a threat for the achievement of their most important aims: control and personal success, and this perception produces reactance in them. Under such circumstances, in which they do not have complete control but are exposed to a relevant lack of control and

cannot successfully solve all parts of a task, a number of mechanisms are triggered, behavioral (hostility, impatience, competitiveness), cognitive (expectations of control, internal attribution, achievement striving) and physiological (increase of cardiac rate, blood pressure, catecholamines). The main objective of these mechanisms is to gain back control in order to perform at optimal level (Berrios Martos, García-Martínez, & López-Zafra, 2007, pág. 388).

Tomar a consideración estos estudios previos es de relevancia ya que las personas en búsqueda de inserción profesional se encuentran en un estado de incongruencia entre lo que desean hacer y las actividades que realizan en ese momento. La examinación de este escenario consiste en una aportación al estudio del ECP aplicado al crecimiento profesional de este grupo de personas.

F. Autorrealización

La autorrealización es difícil de definir ya que existen distintas concepciones de la misma. Para términos de este trabajo, usaremos los conceptos tanto de Carl Rogers (1980), como de Virginia Moreira (2001). Para Rogers (1980) la autorrealización es una “tendencia al crecimiento” o “tendencia direccional progresiva” que ocurre cuando el individuo se convierte en una persona “más integrada y eficiente” (Rogers C. , 1961, pág. 42). Moreira considera que no sólo se trata de una integración individual sino de una integración con el mundo (Sloan, 2002).

En el Enfoque Centrado en la Persona de Rogers el individuo “cambia su autopercepción y se torna más realista en su modo de conceptuarse a sí mismo. Comienza a parecerse a la persona que querría ser y se valora más; se tiene más confianza y adquiere mayor capacidad de adoptar sus propias decisiones. Alcanza una mejor comprensión de sí mismo, llega a ser más abierto a su experiencia, con lo cual disminuye su tendencia a negar o reprimir algunos aspectos de ésta y comienza a aceptar mejor sus actitudes hacia los otros, pues advierte las semejanzas que existen entre él y los demás” (Rogers C. , El proceso de convertirse en persona., 1961, pág. 43). La tendencia actualizante es “el móvil de la vida” según esta concepción (El proceso de convertirse en persona., 1961).

En el caso de las personas en búsqueda de empleo, la autorrealización puede ser la culminación de un proceso en el cual hayan disminuido el estrés, se hayan adaptado mejor a su entorno o mundo, y donde finalmente estén enfrentando situaciones nuevas con actitudes originales como lo sugería Rogers (1961). Por su lado Moreira (2007) agrega que debe considerarse además de la subjetividad individual de cada persona, las múltiples influencias recibidas en la producción de su subjetividad. Es decir, que el ser humano debe ser concebido dentro de una totalidad compleja e implicada con su ambiente, ya sea “físico, fenomenológico, experiencial, relacional o socio-histórico-cultural” (Moreira, Taller Presencial: Clínica Humanista Fenomenológica , 2016).

Tal vez desde estas perspectivas la autorrealización también deba observarse como una subjetividad, donde sólo parte de su totalidad puede ser simbolizada y comprendida. Desde la neurociencia, las experiencias que sí pueden ser simbolizadas están cercanamente conectadas al auto-concepto que es la imagen mental que cada persona tiene de sí y de su entorno al ambiente, éstas se generan en los sistemas explícitos del cerebro (Lux, 2010). Así se unen las dos perspectivas, tanto la de Rogers (1980) como la de Moreira (2001), unificando la visión individual y la versión integrada al mundo.

Como comentaba Lafarga (2005), “los promotores del Desarrollo Humano están llamados a pisar el umbral del siglo XXI fermentando los procesos de liberación de los individuos, los grupos y la sociedad, desde todas las perspectivas del conocimiento y de la acción” (p. 12). La relación de ayuda entre facilitador y consultante puede auxiliar a las personas a tomar las mejores decisiones para la autorrealización en su vida personal y el trabajo. “Mi experiencia me ha obligado a admitir gradualmente que el individuo posee en sí la capacidad y la tendencia – en algunos casos, latente – de avanzar en la dirección de su propia madurez” (Rogers, 1961, p. 42). La madurez que logre una persona en su realización profesional, hará muchas horas de su vida mucho más congruentes con sus propios deseos.

IV. Fundamentación Metodológica

A. Investigación Cualitativa

La presente investigación es de carácter cualitativo, con levantamiento de datos *in situ* ya que se desarrolló en el lugar donde ocurre el suceso a estudiar. Los datos se recolectaron a través de “medios naturales” tales como: preguntas, visitas, observación, y escucha (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez , 1999). Las participantes en sí mismas fueron consideradas parte importante del estudio, así como cada uno de sus constructos y los significados que le asignan a sus acciones. Aunque los datos obtenidos no fueron cuantificados sí fueron estudiados para “intentar sacar sentido de, o interpretar, los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas” (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez , 1999, pág. 32).

La investigación cualitativa aplicada en este trabajo de investigación implicó la utilización y recolección de materiales como entrevistas, experiencias personales, historias de vida, observaciones, imágenes y sonidos, entre otros, que ayudaron a describir el acontecer, problemáticas y significados en la vida de las personas participantes.

1. Método Fenomenológico

Dado que se buscó recuperar la experiencia de las mujeres que participaron de este trabajo, se utilizó la aproximación fenomenológica para la investigación de sus subjetividades. Entendida como “el estudio científico-humano de los fenómenos. La fenomenología puede considerarse ciencia en el sentido amplio, es decir, un saber sistemático, explícito, autocrítico e intersubjetivo” (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez , 1999, pág. 42). Según Merleau-Ponty (1945), “el mundo ya está allí” y la fenomenología simplemente nos ayuda a describirlo “pues el rigor de la ciencia está articulado a la experiencia del *mundo vivido*, siendo este vivido y la inter-subjetividad imbricados en este mundo que se objetiva investigar” (Dantas Gueldes & Moreira, 2009, pág. 248). La fenomenología se centra en explorar la experiencia y cómo las personas le dan sentido a esas vivencias. Este enfoque nos ayudó a comprender a las personas

que participaron del estudio dentro de su marco de referencia, y su experiencia dentro del mundo y lo cotidiano.

2. Participantes

Las participantes elegibles de este estudio fueron mujeres mayores a veintiún años, incluidas dentro de alguna de las siguientes clasificaciones de la Población Económicamente Activa del INEGI (2016): trabajadoras con percepciones no salariales (e. g. alimento y/o albergue), trabajadoras no remuneradas (e. g. trabajo doméstico/familiar), y Personas No Económicamente Activas disponibles (e. g. sin ningún tipo de empleo y en posibilidad de trabajar). Las participantes fueron reunidas mediante una convocatoria a través de la bolsa de trabajo de ITESO en la cual se permitió participar a estudiantes, egresadas y público en general, todas las personas participaron de manera voluntaria.

El grupo estuvo conformado por 15 mujeres con un rango de edad desde los 21 hasta los 60 años. Las participantes declararon haber estado en alguna de las clasificaciones discutidas anteriormente en un rango de tiempo desde los dos meses hasta los 17 años. En tres casos, donde ha ocurrido la pérdida de empleo, las participantes se han tenido que reintegrar al hogar paterno. Doce participantes informaron contar con al menos una carrera universitaria, una participante sólo ha completado la preparatoria, una participante está terminando su licenciatura, y finalmente, una participante cuenta con dos licenciaturas. Once participantes cursaron sus estudios universitarios en ITESO, y tres en la Universidad de Guadalajara. Las quince participantes cuentan con apoyo familiar de algún tipo proviniendo de familias de estrato económico medio-bajo, medio, y medio-alto de la ZMG.

Participante	Estado Civil	Grado Escolar	Edad	Clasificación
1	Casada	Lic. Derecho	42	Sin ningún tipo de empleo y en posibilidad de trabajar
2	Viuda	Lic. Relaciones Industriales & Lic. En Educación	60	Sin ningún tipo de empleo y en posibilidad de trabajar

3	Casada	Lic. Administración	26	Sin ningún tipo de empleo y en posibilidad de trabajar
4	Soltera	Lic. Socio-Administrativa	23	Sin ningún tipo de empleo y en posibilidad de trabajar
5	Soltera	Lic. Derecho	33	Sin ningún tipo de empleo y en posibilidad de trabajar
6	Soltera	Lic. Psicología	24	Trabajando sin percepciones salariales
7	Soltera	Lic. Contaduría Pública	52	Sin ningún tipo de empleo y en posibilidad de trabajar
8	Soltera	Licenciatura en Ciencias de la Comunicación	37	Trabajando sin percepciones salariales
9	Divorciada	Licenciatura en Ciencias de la Comunicación	38	Sin ningún tipo de empleo y en posibilidad de trabajar
10	Soltera	Preparatoria	25	Sin ningún tipo de empleo y en posibilidad de trabajar
11	Casada	Lic. Turismo	40	Sin ningún tipo de empleo y en posibilidad de trabajar
12	Casada	Lic. Contaduría Pública	42	Trabajando sin percepciones salariales
13	Soltera	Lic. Administración Financiera	21	Sin ningún tipo de empleo y en posibilidad de trabajar
14	Soltera	Lic. Administración de Empresas	24	Sin ningún tipo de empleo y en posibilidad de trabajar
15	Casada	Lic. Ciencias de la Comunicación	42	Trabajando sin percepciones salariales

3. Técnicas para recabar datos

a) *Entrevista fenomenológica semi-estructurada*

Se realizó una primera entrevista en formato personal (uno a uno) con cada una de las participantes, con una duración mínima establecida de 0.5 horas y máxima de 2 horas, para un total de 15 entrevistas individuales. Esta primera entrevista se realizó con el formato de “charla terapéutica” desde la perspectiva del ECP entre la investigadora y cada una de las personas participantes para descubrir sus impresiones y sentimientos sobre el fenómeno de la búsqueda de oportunidades al encontrarse en situación de desempleo, actividad no remunerada o de percepciones no salariales. Este tipo de entrevistas, según Dantas & Moreira (2009), privilegian el “cómo” en lugar del “por qué” y son “eficientes y viables como procedimiento de colecta, y sobre todo, como postura favorecedora de un clima dialogal menos formal y directivo, como sería en una entrevista tradicional centrada en la problemática a ser investigada” (Dantas Gueldes & Moreira, 2009, pág. 252).

Durante cada entrevista se realizó la reducción fenomenológica donde la entrevistadora tiene que poner entre paréntesis su hipótesis, implicación personal y cualquier conocimiento adquirido sobre el fenómeno de la búsqueda de inserción laboral. Se buscó poner en suspenso cualquier serie de ideas previas para poderse insertar en las vivencias que fueron descritas. De igual forma, cada movimiento físico del consultante fue documentado. Las habilidades para llevar la entrevista fueron aquellas de autenticidad o congruencia, aceptación incondicional y empatía del Enfoque Centrado en la Persona (Rogers C. , 1961).

Evidentemente que no existe una regla, o “un único contorno”, para que una entrevista de investigación fenomenológica sea facilitada. En líneas generales, lo importante en esta perspectiva de pesquisa es que el contenido sea exhaustivamente descrito, intentándose aproximar a las variadas dimensiones vivenciales de la experiencia (Dantas Gueldes & Moreira, 2009, pág. 252).

La entrevista fenomenológica semi-estructurada que se planteó para esta investigación es la siguiente:

Investigadora: Estoy investigando sobre el tema de la búsqueda de inserción laboral y me gustaría tu ayuda para comprender este tema...

Investigadora: Cuéntame, ¿cómo ha sido para ti esta búsqueda laboral?

De aquí en adelante el resto de la entrevista siguió el curso de las respuestas del consultante. Los movimientos y su orden de ocurrencia se indican en el análisis. Estas entrevistas se llevaron a cabo con cada una de las participantes en las siguientes fechas y horarios:

Participante	Fecha de la sesión individual	Horario
1	lunes, 27 de febrero de 2017	07:30:00 p.m.
2	martes, 28 de febrero de 2017	06:30:00 p.m.
3	jueves, 02 de marzo de 2017	06:30:00 p.m.
4	jueves, 02 de marzo de 2017	07:30:00 p.m.
5	viernes, 03 de marzo de 2017	06:00:00 p.m.
6	viernes, 03 de marzo de 2017	07:00 p.m.
7	sábado, 04 de marzo de 2017	10:00:00 a.m.
8	sábado, 04 de marzo de 2017	11:00:00 a.m.
9	sábado, 04 de marzo de 2017	12:00:00 p.m.
10	sábado, 04 de marzo de 2017	01:00:00 p.m.
11	lunes, 06 de marzo de 2017	06:30:00 p.m.
12	martes, 07 de marzo de 2017	06:30:00 p.m.
13	jueves, 09 de marzo de 2017	06:30:00 p.m.
14	jueves, 09 de marzo de 2017	07:30:00 p.m.
15	viernes, 10 de marzo de 2017	06:00:00 p.m.

***b) Intervención desde el Enfoque Centrado en la Persona:
acompañamiento grupal***

Para este trabajo de investigación, se realizaron cuatro sesiones de acompañamiento grupal de cuatro horas cada una sumando un total de 16 horas. Cada sesión grupal tuvo una duración de cuatro horas. La terapia desde el ECP tiene una tradición de trabajo grupal, fomentada desde sus inicios por Carl Rogers. Para Rogers (2001), los grupos de acompañamiento grupal ofrecen un espacio donde las personas pueden acercarse a “nuevas relaciones reales e íntimas, en las que sentimientos y emociones puedan expresarse de forma espontánea sin una previa y cuidadosa censura o contención; en las que sea posible compartir experiencias profundas, desencantos, alegrías; en donde pueda correrse el riesgo de probar nuevas formas de conducta; en una palabra, en las que la persona se aproxime al estado en que todo se conoce y acepta, siendo así factible un mayor desarrollo” (Rogers C. , Grupos de Encuentro, 2001, pág. 18).

***c) Cuestionario breve de dos preguntas abiertas que recopila
información de carácter cualitativo***

Para esta investigación se utilizó un cuestionario escrito breve al final de cada sesión de acompañamiento grupal con dos preguntas abiertas: 1) *¿Cómo te sentiste durante la sesión?* 2) *¿Qué descubres sobre ti el día de hoy?* Los cuestionarios permiten concretar ideas, creencias o supuestos del problema estudiado (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez , 1999, pág. 187).

d) Registros Audiovisuales

Las entrevistas individuales y las sesiones grupales fueron videograbadas para su posterior análisis, así también en las sesiones individuales se hizo un registro audifónico, para posterior análisis.

4. Análisis de datos (deductivo):

a) Análisis descriptivo utilizando la “versión de sentido” (Amatuzzi 2000, en Dantas & Moreira, 2009)

Para el análisis de los datos recolectados se utilizó un cuadro de análisis de las entrevistas individuales iniciales. El cuadro de análisis contiene la transcripción original de lo compartido por las consultantes para comprender la experiencia sobre el fenómeno, sin dejar de lado el alejamiento reflexivo (Dantas y Moreira, 2009, pág. 254). Para tal propósito se deconstruye la propia versión de sentido y percepción de la facilitadora. El siguiente cuadro ejemplifica la estructura utilizada para el análisis.

Participante	Fragmento de Sentido	Etiqueta	Subcategoría	Categoría	Descripción	Versión de Sentido	Saliendo del Paréntesis
Arend Roland	No, pues es que (1), me dieron capacitación dos días, pero pues la computadora a mi edad no; y luego no me llevé mis lentes, todo se me movía en la compu.	a mi edad no	Edad es un problema	Percepción sobre la búsqueda de inserción laboral	Hace como que busca dentro de su bolsa, y después con las dos manos, cruzando los dedos se tapa la cara. Comenta sobre la capacitación que estaba recibiendo para entrar en un trabajo de call center.	La edad es una preocupación e inseguridad de esta consultante.	Su intento de entrar en un trabajo que requería de conocimientos tecnológicos que no tenía, le causó dudas sobre sí misma y lo relaciona con la edad.

Una vez recolectados los datos, se consideraron unidades en función al tema abordado. El cuadro de análisis también facilitó la agrupación de los conceptos más comunes entre las participantes. “Considerando conversaciones, sucesos, actividades que ocurren en la situación estudiada es posible encontrar segmentos que hablen de un

mismo tema” (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez , 1999, pág. 207). Ya que estamos abordando el tema desde un método fenomenológico estas categorías surgieron una vez obtenidos los datos. Una vez identificados los criterios temáticos se procedió a clasificar las descripciones textuales de las experiencias de acuerdo a cada tema. Finalmente se realizó una descripción estructural de las experiencias para recabar cómo fue vivido el fenómeno en el grupo, identificando qué significados sí fueron comunes. “El lenguaje es, desde estos aspectos, un sistema específico de vocabulario y sintaxis que revela la unión del sujeto con el estar-en-el-mundo y, por lo tanto, expone la condición del ser como hombre en situación” (Dantas & Moreira, 2009). El lenguaje ayudó a comprender y recuperar las experiencias de las mujeres que participaron de esta investigación.

5. Pasos concretos para la realización de este estudio

En primer lugar se gestionó la convocatoria a través del Centro Universidad Empresa del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente para reunir a las participantes del grupo de acompañamiento y para fijar las fechas de las sesiones individuales y grupales. Se citó individualmente a cada participante antes de dar inicio a las sesiones de acompañamiento grupal. En cada sesión individual se realizó una entrevista fenomenológica semi-estructurada. Cada entrevista fue grabada para su posterior transcripción.

Una vez completadas las entrevistas individuales, se realizaron las sesiones de facilitación grupal. Tras cada sesión, el breve cuestionario cualitativo fue aplicado a cada una de las participantes. El cuestionario fue entregado a la facilitadora al final de cada sesión. Una vez recolectados todos los datos se procedió con la transcripción del cuadro de análisis para las sesiones antes descritas.

6. Informe de investigación

A través de los pasos antes descritos se obtuvo una descripción detallada de los significados de cada una de las experiencias individuales de las participantes. También se obtuvo una descripción detallada de los sentimientos recurrentes o presentes en

todas las mujeres, es decir, una descripción de las estructuras invariables. Finalmente, se identificaron futuras preguntas para la continuación del estudio de este tema.

7. Recursos necesarios para hacer la investigación

Para realizar esta investigación se precisó de un espacio de entrevistas y uno para las sesiones grupales, los cuáles fueron gestionados y asignados a través de la Bolsa de Trabajo del ITESO del Centro Universidad Empresa (CUE)⁵. Las sesiones individuales se realizaron en un salón de reuniones del CUE, y las sesiones grupales se llevaron a cabo en el salón 111 del Edificio D del ITESO.

a) Descripción de la intervención grupal

A continuación se describe brevemente la intervención grupal realizada en cuatro sesiones, los sábados 11, 18, 25 de marzo, y 1 de abril del 2017:

Nombre del Taller: Mujeres Cometa⁶

Propósito General: Recuperar la vivencia de un grupo de mujeres en búsqueda de inserción laboral, para contribuir a un proceso de toma de decisiones más consciente, libre y responsable.

Primera Sesión Grupal - 11 de marzo de 2017

Contenido:

- “Este camino lo recorreremos juntas”: presentación personal, integración del grupo de participantes, establecer expectativas y compromisos.
- “Mi búsqueda”: toma de conciencia, qué quiero, cuáles son mis sueños, qué me gusta.

⁵ Anexo B: Convocatoria

⁶ Dado el título del taller, en la recuperación de los fragmentos de sentido de las participantes se utilizó nombres de cometas para resguardar su identidad.

Revisión de autores: “El trabajo que vamos a realizar exige que nos sintamos cómodos y a gusto para aprovechar bien el tiempo. Esto conlleva el saber quiénes somos, a fin de podernos ayudar en una empresa común” (Vela, 1972).

Propósitos específicos:

- Establecer las reglas, romper el hielo, y generar confianza entre las participantes.
- Comenzar a explorar los anhelos que hay detrás de la búsqueda laboral de cada una.

Actividades:

- Bienvenida (10 minutos)
- Presentación de las integrantes del grupo, cada una compartió su nombre, algunos datos sobre sí misma y su expectativa sobre el taller.
- La dinámica se dio de manera que fueron seleccionando un listón de colores y cada una sostenía una punta en su turno, y la siguiente que compartía iba conectando su listón con la siguiente, al final, todas terminamos conectadas. (45 min).
- Presentación de las reglas de participación (sobres donde cada una lee un punto, por ejemplo respeto, confidencialidad, etc.) (30 min)
- Espacio para compartir y recuperar sus vivencias.
- Actividad: En dos filas se pararon una frente a la otra viéndose a los ojos. Por dos minutos intercambiaron información sobre en qué les gustaría trabajar, qué actividades las hacen sentir plenas, cuál es tu trabajo ideal, y qué les gusta. Fueron cambiando de pareja hasta completar 15 minutos.
- Espacio para recuperar y compartir sus experiencias.
- Receso
- Actividad: Se les pidió plasmar sus anhelos y deseos en torno a su búsqueda de oportunidades laborales. En el listón que eligieron colgaron dos o tres anhelos.

- Cierre de la sesión: Espacio para compartir cómo se van. Llenado del cuestionario de reflexión del día⁷.
- Ejercicio de relajación para partir

Materiales:

- Etiquetas y marcadores
- Listones de Colores
- Tarjetas
- Marcadores
- Cuestionarios de reflexión del día (en forma de cometa)

Segunda Sesión Grupal - 18 de marzo de 2017

Contenido:

- “Mi búsqueda” toma de conciencia, qué me da miedo, qué necesito, qué me limita.
- “Mi mejor recomendación” Saber de mí, qué me dice mi cuerpo, mis sentimientos y mi experiencia.

Revisión de Autores: *“Why not play games that help make us the kinds of persons we really want to be, the kinds of persons we perceive ourselves to be at the center?” (Sax & Hollander, 1972).*

Propósitos específicos:

- Llevar a las participantes a identificar sus miedos y limitaciones ante la búsqueda laboral.
-

⁷ Anexo D.

- Ayudarlas a descubrir las sensaciones que estén viviendo.
- Ayudarlas a que descubran sus fortalezas y qué es lo que están planteando sobre sí mismas.

Actividades:

- Saludo y bienvenida a la sesión
- Ejercicio de relajación
- Espacio para recuperar lo que sucedió en la sesión anterior
- Receso
- Actividad: Bazar mágico (Morales, 1999). Deberán imaginar que entran a una gran tienda donde hay de todo. Este bazar mágico es singular: cada una puede escoger las características que más desearía tener, y en cambio, puede dejar limitaciones, miedos, creencias... Sólo se puede entrar una sola vez en este bazar. Llenarán una hoja dividida en dos secciones: Para escoger/Para dejar, deberán indicar los motivos de su elección.
- Espacio para compartir y recuperar (dificultades, ¿qué sintieron con la dinámica, qué les llama la atención, a qué conclusiones llegan?)
- Cierre de la sesión: Llenan su cuestionario de reflexión del día.
- Ejercicio de relajación para partir

Materiales:

- Etiquetas y marcadores
- Dispositivo de audio
- Marcadores para el pintarrón
- Cuestionarios de reflexión del día (en forma de cometa)

Tercera Sesión Grupal - 25 de marzo de 2017

Contenido:

- “La entrevista de mi vida”: exigencias propias, qué digo yo de mí, refuerzo de mis capacidades.
- “Mis herramientas”: ¿qué habilidades tengo, qué me gustaría tener, qué he hecho, qué podría hacer?

Autores revisados: Cada vez tengo más claro que la Educación Emocional y todo lo que tras este concepto se engloba es una de las claves para intentar comprender el mundo actual, hacer que lo comprendan nuestros alumnos y no morir de pena en el intento” (Navarro, 2011).

Propósitos específicos:

- Ayudarles a descubrir qué dicen sobre sí mismas y sobre lo que desean lograr con su búsqueda de oportunidades.
- Ayudarles a descubrir sus propias exigencias, y distinguirlas de aquellas exigencias externas.

Actividades:

- Saludo y bienvenida a la sesión
- Ejercicio de relajación
- Espacio para recuperar lo que les pasó tras la sesión anterior.
- Ejercicio de percepción sobre una misma persona: “El caso de Micaela”. Se organizaron en grupos, y se le dio un texto a cada grupo, con una historia sobre Micaela vista desde varias versiones o el lente de distintos personajes. Se les dio un plazo de 10 minutos donde cada equipo tuvo que juzgar o evaluar el comportamiento de Micaela desde la observación de distintas personas, y donde tuvieron que compartir con el resto del grupo, lo que percibían de Micaela. Después de que el grupo compartió e intercambió sus versiones, se les leyó la versión propia según Micaela de lo sucedido. Se propuso intercambiar puntos de

vista y discutir cómo esto se asemejaba a situaciones que ocurren en la búsqueda de empleo u oportunidades laborales.

- Receso
- Actividad: Entrevista con su hada madrina. Hoy cae un meteorito y con él se aparece un hada madrina para ayudarles con su proyecto de vida. Tuvieron que entregarle una carta de recomendación escrita por sí mismas y explicarle qué es lo que querían lograr, qué necesitaban para lograrlo, y a la vez debían convencer al hada de sus habilidades para llevar a cabo ese proyecto. Se reunieron por pares, donde una sería el hada, y la otra la entrevistada y luego intercambiaron.
- El ejercicio termina con todas cerrando los ojos, mientras escuchan música y se escuchan a sí mismas con los ojos cerrados enfocándose en las herramientas que tienen para desempeñar la actividad que desean (qué habilidades tienen, qué habilidades les gustaría obtener, qué experiencias tienen, qué caminos inexplorados les llaman la atención).
- Espacio para compartir y recuperar
- Cierre de la sesión: Llenan su cuestionario de reflexión del día.
- Ejercicio de relajación para partir

Materiales

- Etiquetas y marcadores
- Dispositivo de audio
- Textos de las versiones de Micaela
- Cuestionarios de reflexión del día (en forma de cometa)

Cuarta Sesión Grupal - 1 de abril de 2017

Contenido:

- “Volar en libertad”, el aquí y el ahora, acciones por tomar.

- “Mujeres Poderosas”, qué siento, cómo me descubro, compartir la experiencia, red de ayuda, cierre del taller.

Autores revisados: *“When a group is involved in the Creative Connection process, the power of the arts to heal and transform is undeniable, and magical”* (Rogers, 2011).

Propósitos específicos:

- Recuperar la experiencia de todas las sesiones.
- Verbalizar los descubrimientos que han hecho sobre sí mismas.
- Compartir los sentimientos que tienen sobre su proceso de búsqueda a partir de ahora.

Actividades:

- Saludo y bienvenida a la sesión
- Actividad: Itinerario retrospectivo. Se dividieron en grupos de tres, tomaron una hoja grande de papel y la dividieron en columnas, ahí anotaron lo siguiente: las actividades que han realizado en el taller, los frutos que han obtenido, los sentimientos experimentados, el camino personal, las acciones que se deseen plantear, y qué le quieren comunicar al grupo. Además del itinerario, se les pidió representar su monumento. Para ello, debían presentar el proyecto de sus monumentos (cualidades, valores, ideales). Cada grupo realizó un dibujo o esquema del monumento. Posteriormente cada grupo presentó su itinerario y monumento y recuperaron qué vieron, qué les llamó la atención, qué aspectos habían representado.
- Espacio para compartir y recuperar
- Receso
- Actividad: Las participantes recibieron un cometa con 2 divisiones de colores, en cada división escribieron lo siguiente:

- 1) Qué sentían y hacia donde volaban ese día
- 2) Qué descubrían de su proceso de búsqueda laboral

Pegaron su cometa en el pizarrón con su escrito por el revés, y cada participante les escribió palabras que las caracterizaban.

- Espacio para cerrar y recuperar la experiencia vivida.
- Fin del taller, pudieron llevarse su cometa.

Materiales:

- Cartulinas
- Marcadores
- Cuestionarios de reflexión del día (en forma de cometa)
- Etiquetas y marcadores
- Dispositivo de audio
- Cometas de papel de colores

Si bien se describen algunas actividades y dinámicas en las sesiones de intervención grupal, éstas fueron meramente un pretexto para detonar la conversación y ayudar en la profundización de la vivencia y significación de las experiencias grupales (González Chávez, 2002). La intervención se llevó a través de las técnicas y enfoque del ECP (Rogers, 1961).

8. Consideraciones Éticas

Para este trabajo de grado se resguardó con completo respeto y confidencialidad la información que las participantes proporcionaron sobre sí mismas. Además se consideró lo siguiente:

1. Que su participación fue totalmente voluntaria y que podían retirarse de la actividad en el momento que lo desearan sin consecuencia alguna.

2. Que toda la información que proporcionaron fue tratada con confidencialidad y sólo para fines académicos.
3. Que algunas sesiones o entrevistas donde participaron fueron video y/o audio-grabadas con fines académicos de supervisión e investigación por parte de los profesores de la Maestría en Desarrollo Humano del Departamento de Psicología, y Educación.
4. Que las sesiones fueron conducidas por la LRI Esmeralda Fabiola Zárate Rodríguez estudiante de último año de la Maestría en Desarrollo Humano, bajo la supervisión de la profesora Laura Elena García.
5. Que fueron un total de 5 sesiones por participante con una duración de entre cuarenta minutos hasta hora y media para la sesión individual, y de 16 horas en total para las sesiones grupales en las instalaciones del ITESO.
6. Que en caso de requerir o solicitar una atención posterior podían ser canalizadas por la profesora encargada a un servicio adecuado a sus necesidades.
7. Que en caso de tener alguna duda sobre esta actividad podrían comunicarse directamente con alguno de los profesores de las asignaturas dentro de la Maestría.

9. Cronograma

Periodo de entrevistas individuales: 27 de febrero al 9 de marzo de 2017.

febrero 2017							marzo 2017						
do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá
			1	2	3	4				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25
26	27	28					26	27	28	29	30	31	

Sesiones grupales: Marzo 11, 18, 25 y 1º de Abril de 10 am a 2 pm.

marzo 2017							abril 2017						
do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá
			1	2	3	4							1
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29
							30						

V. Resultados

El objetivo general de este trabajo de obtención de grado consistió en realizar una intervención desde el humanismo para acompañar y recuperar la experiencia de mujeres en búsqueda de inserción laboral, con educación media y superior en la Zona Metropolitana de Guadalajara. Como objetivos específicos se buscó descubrir más sobre la experiencia de las mujeres en búsqueda de inserción laboral, así como conocer y documentar cuáles son las experiencias que favorecen o desfavorecen sus estados emocionales. Finalmente, se buscó describir la toma de conciencia de dicha búsqueda de inserción laboral a partir del proceso de ayuda que recibieron a través de las sesiones grupales de Desarrollo Humano ofrecidas para ellas.

De acuerdo a la información obtenida, la experiencia de las participantes en búsqueda de inserción laboral abarca subjetividades como: su propia percepción sobre la búsqueda de inserción laboral; la percepción que tienen sobre su situación económica; las condiciones laborales que esperan y aquellas con las que se encuentran o les son ofrecidas; recuerdos autobiográficos de sus experiencias laborales pasadas; múltiples vivencias emocionales respecto a la búsqueda; manifestaciones sobre su propio autoconcepto; y finalmente, la toma de conciencia y emociones percibidas tras la intervención grupal desde el ECP.

A. Percepción sobre la búsqueda de inserción laboral

La percepción que tienen las participantes sobre la búsqueda de inserción laboral se describe como aquella sensación que les resulta de un encuentro hecho con sus propios sentidos al enfrentarse a dicha procuración. En sus expresiones, las participantes viven la búsqueda de inserción laboral de muchas y distintas maneras. Algunas, perciben la búsqueda como una obligación, un deber, un “tengo qué”, “tenía qué” o “no quería”:

*“Entonces vivo mi duelo [refiriéndose a la pérdida de su pareja y su madre], pero al octavo mes me empieza a caer el veinte de que **tengo que trabajar**” (Arend Roland).*

“Que también no quería, no creas que soñaba yo con irme a una empresa de tal a tal hora.; no” (Arend Roland).

“Tenía que estarme moviendo” (Shoemaker).

“Ajá... Sí, es que siento que, como que sé las cosas que **tengo que hacer** pero tiendo a la inactividad o a la... ¿cómo se dice?” (Borrely).

“Tiene que buscar uno pues” (Hale-Bopp).

“Ya debería estar trabajando y, sin embargo, no lo estoy haciendo, y entonces es algo así que me tiene como incómoda conmigo misma porque por no, por no, pues por no estar buscando trabajo. O sea, SÉ que lo necesito pero, no he empezado a buscar” (Borrely).

“Desde que renuncié **no he querido buscar trabajo**” (Brooks).

“Ya **tengo que hacer** las cosas [refiriéndose a alguna actividad laboral]” (Herschel).

“Pero yo sabía que **tenía que encontrar algo**” (Arend Roland).

De acuerdo a las siete etapas del proceso estudiadas por Carl Rogers (Rogers C. , 1961), las participantes comunican su experiencia en “términos de blanco y negro” y tratan de alejarse de sus problemas, dejándolos como “ajenos” a ellas (Rogers C. , El proceso de convertirse en persona., 1961, pág. 123). El “tengo qué”, “tenía qué” o “no quería” refleja una búsqueda que se vive de manera negativa y con rigidez como en la primera etapa del proceso descrito por Rogers (1961) donde las personas pasan de “la fijeza al flujo”.

Algunas participantes perciben la búsqueda de inserción laboral con cierto malestar, entendido como la sensación de inquietud y desazón ante un acontecimiento valorado negativamente. Este malestar lo manifiestan mencionando su disgusto, desgaste, dificultad, sufrimiento, agonía, pesar y frustración:

“Y ahí empecé a ver puros **empleos que nada más no**, entre ellos el Call Center” (Arend Roland).

“Como: o, o sea **te exigen muchas cosas ya**” (Hindi).

“Pues fíjate que en lo particular, ha sido, umm, **más que desgastante**, yo te diría que, umm, **es una especie como de agonía**, porque no me había tocado vivirlo, francamente (...)” (Swift-Tuttle).

“Sí estoy batallando, y sí, sí he estado buscando trabajo (...)” (Haley).

“Y si meto solicitud, NO HAY ESTE, NI SI QUIERA LLAMADA!” (Haley).

Y este, y me dice mi amiga - “¿Qué tanto puedes con ese trabajo?”- y yo, -“¿Qué de que, qué hice o qué?”-, y -“¿Pues no has buscado? Ya fue muchas vacaciones, no manches”- y le dije, -“pues he buscado pero no me han hablado”- es lo que le dije y nomás se quedó así como que... Le dije que, -“**no creas que es tan fácil, no es tan fácil**”-, le dije -“a mí me cuesta mucho”-, le dije, por eso no hay tanta opción (Biela).

De que primero **sufrí** de que todas las empresas tenían haz de cuenta sus vacantes y aplicaba y la vacante se cierra, no sé, pon tu que yo apliqué a finales de agosto y todas las vacantes se cerraban hasta diciembre y como que ya después de ahí, no sé qué proceso sigan en las empresas, francamente se me hace eterno como postulante más se te hacen largos (Swift-Tuttle).

“A lo mejor ya no vale la pena en meterte en una empresa. (...) Se me hace más desgastante” (Brooks).

“De tres años para acá, ha estado PESADÍSIMO [años que lleva sin trabajar]” Herschel.

En estos fragmentos su percepción sobre la búsqueda coincide en una valoración negativa donde existe dificultad, exigencia, falta de atención a las personas en procuración y donde se requiere un gran esfuerzo (una batalla o un desgaste).

Adicionalmente, en la percepción de algunas, la búsqueda de inserción laboral es una manera de encontrar el apoyo para sus familias con las situaciones económicas del momento, desde pagar las escuelas o la hipoteca, hasta el poder aportar equitativamente en sus casas:

“Sí, y quiero ayudar <1> y quiero apoyar </1>, quiero apoyar a la economía familiar, porque yo no quiero perder esa casa” (Donati).

“Y, a lo mejor, apoyar también a los niños a que terminen sus estudios” (Donati).

“Pues m:m(.) MIRA mí, mi, así como que objetivo de vida siempre fueron mi familia y realmente no me duele tanto a lo mejor también por eso, porque digo, bueno estoy con mi familia y no es así, pero sí me gustaría desarrollar como esa parte profesional, más que nada por el dinero y porque:e, **vienen estas situaciones ya, prepas, universidades y dices bueno, ahora sí hay que apoyar como, económicamente más, a lo mejor que antes” (Haley).**

“(...) desde muy joven ser independiente, tú ver por ti misma, **siempre aportar en la casa, también con tu esposo siempre mitad y mitad, y como estar acostumbrado a tanto tiempo de llevar ese estilo de vida, de ser así de independiente y luego de repente entrar en otra situación pues es como también no nada más acostumbrarte a la nueva situación sino acostumbrarte a algo que no tenías idea” (Hale-Bopp).**

*"(...) yo ahorita no tengo más entradas te digo, más que la de mi casa que está en renta y bueno mi papá me echa la mano de que no me cobran hospedaje, ni comida, ni servicios, pero al final **yo me hago cargo de mi hija**. Tengo una niña de tres años que este, a ella si yo le cubro todo" (Swift-Tuttle).*

*"Si, o sea, ahorita ya me hubiera visto trabajando, trabajando y **aportando a mis papás**" (Hindi).*

*"Mira, lo que pasa es que es el ingreso de él [refiriéndose a su esposo], y::y...no es una ayuda. O sea **es una ayuda que le puedo hacer** pero si no la hago, pues ÉL LA HACE, y el dinero pues es lo mismo, o sea cae al mismo saco. Entonces es lo, también por lo que yo pienso que podría hacer algo para yo generar dinero" (Haley).*

Sus expresiones exponen a la familia como una prioridad, misma que ellas quisieran atender y apoyar también desde el sentido económico.

Por otro lado, las participantes también manifiestan en su percepción de búsqueda de inserción laboral, distintas cuestiones que reflejan que tienen ánimo o voluntad de insertarse laboralmente, y que a la vez, lo que el proceso les ha aportado:

*"Mira, **voy a ir**. Si me reciben bueno, sino no pasa nada. O sea, si paso los exámenes" (Arend Roland)*

*"En segundo, como mujer me di cuenta que tenía que retomar muchas cosas en todos los aspectos. Entonces **ha sido como un proceso muy rico**, enriquecedor (...)" (Arend Roland).*

*"Porque **una parte de mí sí quería ir** [refiriéndose a un trabajo que le ofrecían en otra ciudad que rechazó], pero pinche vida" (Biela).*

*"Vaya que yo dejé pero MUCHÍSIMOS currículums en el ayuntamiento de [Lugar1], porque allá vivo. Este, como **con la ilusión de entrar al [Org3], de entrar al [Org4] o con los niños, ver lo de las adopciones**" (Donati).*

*"Esa es más bien mi::i, mi cosita que **me gustaría ser más productiva**" (Haley).*

*"Mhm (.) comentaba yo, con otra mamá de mi misma edad y decía ella que, lo creo cierto, que es como, **nuestra última oportunidad de poder a lo mejor hacer ALGO de, profesionalmente** (.) me imagino, porque si me espero diez años más, ya estoy casi casi para jubilarme, no sé, me da esa sensación, que todavía estamos SANAS, este, tenemos experiencia y todo, y, y (.) podemos ser laboralmente activas 20 años me imagino, 15, muy bien" (Haley).*

*"Nunca me he conformado, yo siempre he ganado bien en trabajos, pero yo **siempre busco más**" (MacNaught).*

*"Entonces, **estoy buscando, todo lo que me ayude a mí para crecer**. Y buscar mejores oportunidades, ¿verdad?" (West)*

“Me encantaría poder estar trabajando y tener como, un poco más de ingresos. Porque como te dije, tengo sueños” (Shoemaker).

“Pero sí ha sido bueno, la parte de la entrevista creo que sí ha sido interesante y he aprendido” (Hale-Bopp).

Para ellas la búsqueda se expresa como voluntad, ganas de hacer o de crecer, ilusión, encuentro de “algo más”, riqueza y hasta aprendizaje.

Un último aspecto que surge en esta categoría de la percepción que tienen sobre la inserción laboral, es que la edad es un problema. Se refieren en distintas ocasiones a la edad como una limitante para llegar al objetivo que se plantean:

*“No, pues es que (1), me dieron capacitación dos días, pero pues la computadora **a mi edad no**, y luego no me llevé mis lentes, todo se me movía en la compu” (Arend Roland).*

*“‘Siéntese, ahorita la recibe el fulanito’ Y ya salió el fulanito y me vio así <mirada barriendo>; y le dijo a la secretaria que no; yo vi. Ya luego fue la secre así toda apenada y me dijo, la recepcionista o como le quieras llamar, ‘Sra. fíjese que el director está muy ocupado. Está en una junta y va a tardar como tres horas en desocuparse’. Ándale pues, está bien. Mentira. O sea, **me vio la edad**” (Arend Roland).*

*“**También ahorita te enfrentas a la edad.** ¡Híjole! Yo dije, que triste enfrentarme a eso, porque ya te ponen, este, ‘Buscamos gente de tal a tal edad’” (Donati).*

*“Y fue muy diferente, **no sé si sea la edad o qué**, pero fue muy diferente cuando yo recién me, este, me gradúe, recién terminé la carrera” (Donati).*

*“Pues mira, mmm. Busco la, este, algunos empleos y soy muy selectiva, y a la vez siento que también son muy selectivos; porque **mi edad ya no me ayuda nada**. Entonces, antes, cuando yo estaba de ‘veintitantos’ o ‘treinta y tantos’ todavía busqué chamba, y me hablaron...o sea las, metías la solicitud y te hablaban luego luego, yo me acuerdo” (Haley).*

*“Y ahorita ya mis hijos ya están GRANDES, ya están secundaria, entonces digo, bueno ahorita ya es momento como de que, trabajar, **pero ya la edad ya no**, o sea, los requisitos son hasta los 35 años en la mayoría de los empleos” (Haley).*

*“Y obviamente entra la frustración, **yo por ejemplo que ya estoy en los cuarentas, ves muchas de las publicaciones que te dicen, mujeres de veinte a treinta y cinco años ¿no?**, entonces eso también es un poquito frustrante en México, no sé si en otros lados suceda, pero sé que en México es MUY marcado y nos dejan muy fuera de muchas cosas ¿no?, cuando a lo mejor tienes toda la capacidad para hacerlo, y te limita mucho en eso ¿no? Y yo sé que también eso es discriminativo pero pues aquí no lo toman tanto en cuenta (Hale-Bopp).*

En sus expresiones, las consultantes piensan en la edad como una particularidad que pesa en la búsqueda de trabajo.

B. Percepción sobre su situación económica

Al mismo tiempo, las vivencias de las mujeres detallan aspectos de su actual situación económica, entendida como el conjunto de circunstancias relativas a la economía que afectan la satisfacción de sus necesidades humanas materiales. Recurren en estas expresiones la dependencia familiar, la falta de sustento y capacidad para solventar sus gastos.

*“Pero en el inter, ya el tiempo caminaba, **yo tenía que entregar rentas**, y a mí me urgía, porque me quedaba muy claro que en [Org7] no me iban a pagar” (Arend Roland).*

*“Así lo siento, y otra, la gasolina, porque **ya me acabé mi dinero**” (Biela).*

*“El abogado me dice que siga demandando, que de aquí a octubre ya está, pero ¿y mientras tanto? **¿Yo de qué como? ¿Yo de qué vivo?**” (Herschel)*

*“Entonces, digo francamente son 8,000 pesos los que me entran de la renta de mi casa, y nada más de la escuela de mi hija pago 2,700 pesos **y digo ya me quedó cuánto, y tengo que poner gasolina y tengo que (...)**” (Swift-Tuttle).*

*“Y cuando terminé la Universidad, me vine de la Universidad y **me regresé con mis papás** pero también ese cambio, no sé, no me acostumbré” (Hindi).*

*“Siempre he sido activa te digo en el trabajo que obviamente **estar dependiendo sobre todo del marido y todo**, también es no es como que agradable pues, porque realmente uno siempre uno es independiente o eres dependiente hasta cierto punto” (Hale-Bopp).*

*“En realidad, **yo vivo hoy en casa de mis papás**. <1> Regresé </1> (.) ya con una niña pero soy divorciada. Entonces mi casa, es tu casa, la tengo en renta. Y regresé, si me están digamos dando ese SÚPER apoyo (Swift-Tuttle).*

*“Por ejemplo, ahorita la necesidad económica es ya muy importante, o sea, como que, pues, **el hecho de que mis papás todavía me sigan manteniendo a mi edad**, como que en mi familia no es muy común. Entonces, este, ya me siento como carga. Ya me siento como una carga para mi familia. Tengo 23 años @@@” (Borrelly).*

“Y yo me dije: ‘bueno, no voy a estar pagando renta. **Ya hablé con mi mamá y sí me va a dar chance de estar ahí**’. Pero a mí me da mucha pena {sonríe y mueve las manos}, por lo mismo que ya estaba bien acostumbrada a vivir sola y: Y:: no, pues tuve que meter todas mis cosas a un cuartito (...)” (West).

“Ahora **me voy a ir a vivir con mi papá por eso**. (...)Es cuando dices, si tengo tantos años viviendo sola, cómo regresar...” (Herschel).

El apoyo familiar se vive como un aliciente económico y recurso de ayuda ante la ausencia de un ingreso monetario.

C. Condiciones Laborales: Esperadas y Ofrecidas

Parte de la vivencia de las participantes también es encontrarse con condiciones laborales que discrepan de aquellas que ellas esperarían. Por ejemplo:

Condiciones Laborales Ofrecidas

“Y este, te lo juro que firme como así de papeles; entre ellos **la renuncia anticipada**” (Arend Roland).

“(...) y que las prestaciones, este, las básicas de ley, ah no **es que aquí no tenemos prestaciones**, gracias. Y ya colgaron, aja, entonces para qué preguntan si no tienen” (Hindi).

“Pero duré, difícilmente fueron tres meses, no me gustó, **no me gustó nada** [refiriéndose al ambiente de trabajo en un empleo que había conseguido], NADA. Y literal iba nada más a calentar la banca” (Swift-Tuttle)

“Luego, pues ya, vienes a capacitación. **Supuestamente te lo pagan**” (Arend Roland).

“Y dije que no, es que no me interesa, **no me gusta, no me interesa moverme, y menos a Tuxtla**. ¿Cómo a Tuxtla? Yo así pensaba pues, de perdis una ciudad, más ciudad pues (Biela).

“Era tres mil al mes y los martes de descanso pero siendo que yo soy foránea dije, no pues, **nunca voy a ver a mis papás**” (Hindi).

“¿Tú vas a leer? Pues no, ¿verdad? Lógico que no. Entonces firmas y firmas, y **no te dan seguro**” (Arend Roland).

Y eso siento que a veces también en las empresas, no sé, pero a veces **te pintan muy bonito la posición y te piden mil cosas y finalmente a veces acabas haciendo otras cosas** o realmente no es lo que buscabas, no sé, como que también a veces ahí no hay un match, ¿no? Como que algo lógico con lo que realmente están buscando, entonces también por ahí a veces yo creo que es la parte complicada (Hale-Bopp).

*“Digo ok, para asistente de edición, y **son horarios MUY pesados, sin fines de semana y demás; con sueldos así de siete mil mensuales, así. Y digo, “Ah, {suspira}. Pues por dónde”** (Swift-Tuttle).*

*“Ahorita no tengo coche, entonces, algunos de los trabajos que m-me llamaron. **Era necesario traer coche”** (Shoemaker).*

*“Y ahorita que le pedí, que me ofrece trabajo, **me ofrece 10,000**, y dices, o sea le dije que sí (2) porque puede ser peor, pero dices, ¿diez mil pesos? Cuando ganaba 17, y también los sábados {se toca la frente}” (Herschel).*

*Y como de septiembre, de septiembre a noviembre estuve en entrevistas, pero no se ha dado pues, porque **lo que piden es experiencia**, o sea que mis practicas no cuentan como experiencia y pues obviamente yo entiendo que hay gente más preparada que yo (Hindi).*

La diversidad de expectativas sugiere necesidades e ideas muy distintas sobre lo que esperan como condiciones de trabajo. La coincidencia reside en su inconformidad respecto a las condiciones laborales con las que se han encontrado en el mercado laboral de la ciudad.

Condiciones Laborales Esperadas

*“Sí::i, sí, o sea, **no un horario que sea de 8 a 6**, ps ya no ves a tus hijos ó (.) o no puedes comer con ellos o no los puedes recoger, cosas así, ya esos trabajos para mí quedan eliminados” (Haley).*

*“Entonces (.) este::e, si de soltera, no me importaban los horarios, no me importaba si tenía que viajar, no me importaba la ubicación y **ahora sí me importa todo eso”** (Haley).*

*Yo acá ganaba 15 mil pesos libres, y este, por ejemplo, he estado viendo vacantes que no se aplican muy bien a mi perfil, pero de todos modos veo ¿no? 8 mil pesos, y luego **por qué tan poquito**, luego 12 mil pesos, y dije “no manches” pero también yo digo, **debo de aspirar a algo mejor** pues. No de “bueno, con uno de 10 me conformo (...)” (Biela).*

*“Yo soy selectiva también, muy selectiva en los trabajos, ya no mando a cualquier lugar, bueno y antes tampoco, pero ahora **soy MUY selectiva de las empresas**, esa es mi impresión” (Haley).*

*A veces pienso que sí me gustaría regresar a una oficina, pero también veo que han cambiado tanto las empresas y todo, ¿no? Que también me queda esa inquietud que digo hídole, **quiero ser dueña de mi tiempo** y yo trabajar para mí, ganar mi dinero, pero ser yo mi propia jefa (Hale-Bopp).*

He hecho entrevistas, no te quiero decir, he visitado varios lugares, y del tingo al tango y lo primero que me dicen es “¿Dónde vives?” “Tal lugar.” “¿Y tú cómo ves eso del estilo y de la calidad de vida?” Y yo llego a contestar así de “no me importa la calidad de vida, si tengo que cruzar el [Lugar 4] para trabajar, lo cruzo. O sea, eso que a ti no te importe, yo sabré cómo lo

*cruzo". Y después digo, pues sí, pero al mismo tiempo no {golpea la mesa reafirmando}. No, porque, porque, creo que **tampoco estoy como para hacer algo nada más para sobrevivir**. Digo, estoy preparada, tengo muchos años de experiencia y digo a lo mejor estirar más la liga hasta donde se pueda" (Swift-Tuttle).*

*"Este, pero igual **no quiero como que perder más tiempo en transporte** o que me quede muy lejos, o no perder, sino, batallar" (Borrely).*

*"Lo veo más por el lado de hacer algo por mi cuenta. (...) **Algo donde sea más libre de tomar decisiones**, y mi tiempo" (Brooks).*

*"Como en un enfoque de oficina, no me gustaría. Y si sí, sería como una empresa que se le nota para dónde va, o **que tenga ideología parecida a la mía** o una cosa así" (Brooks).*

*"O sea, para mí **lo primordial es que tenga un buen trato**, ¿no? O sea que no, que no me traten mal. Este, y que aprenda. Pues yo podría pues durar ahí pues mucho tiempo" (West).*

Pero también sí no me gustaría trabajar ocho horas seguidas y luego la escuela. Bueno, todo depende de::, por eso ando viendo a ver sí consigo un trabajo de seis, siete horas seguidas, o si me pueden dar las ocho seguidas y que me sobre como un lapso de dos horas para poder transportarme y comer (West).

De acuerdo con lo anterior, de ellas surgen múltiples percepciones sobre las condiciones laborales que ofrece el mercado de trabajo en la ZMG, discernimientos que confrontan con sus propias expectativas y condiciones deseadas. De acuerdo a los fragmentos anteriores, ellas esperan horarios de trabajos cómodos y flexibles, un ambiente laboral coherente con sus valores e ideologías, de buen trato y que les dé el balance necesario para balancear su vida familiar.

D. Recuerdos autobiográficos de sus experiencias laborales pasadas

Recuperamos de las participantes, diversos recuerdos autobiográficos de sus pasadas experiencias laborales. Dichos recuerdos se definen como "una secuencia de imágenes mentales con estructura narrativa que incluye aspectos objetivos y subjetivos del suceso inicial" (Suengas Goenetxea, 2000, pág. 168). Según Suengas (2000), estos recuerdos autobiográficos resultan de procesar acontecimientos de acuerdo al

propio esquema y marco de referencia. Entre los recuerdos de las partícipes se mencionan experiencias de despido, acoso laboral⁸, y experiencias laborales insatisfactorias y satisfactorias, siendo estas últimas las menos mencionadas.

Despido

*“Entonces, este, de un repente **un día me dijo que ya no me necesitaba**, que ya la tenía full de consultas y que ocupaba más bien; ella tenía un niño, entonces ella ocupaba, como que pensó, necesitaba como una chacha, joven, que saben tac tac tac, que le cuidara al niño” (Arend Roland).*

*“(...) el contrato pasado se perdió. Esta empresa está a nivel nacional, entonces dijeron que pues realmente **no van a poder rescatar a todo el personal**, porque era mucho personal, **y que todos no valían la pena**. Así tal cual nos dijeron” (Biela).*

*“Y el viernes ya **tuvimos como quien dice la junta de conciliación** fuimos al mercado, y ya. Y yo no quería mirar porque si iba a ser una cantidad menor, no quiero demandar. Y no, pues este, eran los 3 meses nada más, era tu sueldo, tu liquidación y tus partes proporcionales. Ni por fidelidad” (Biela).*

*Porque pues ya a los 15 días fue cuando ya, ya me dijo “ay ya, ya no te quiero”. **No me dio ningún motivo, fue despido injustificado**, pero dije “no, yo ya no”. Y la verdad es que ya nadie aguantó la actitud que tenía. Yo me acuerdo que con su gente imponía mucho el miedo: “es que allá afuera no vas a encontrar un trabajo tan bien como acá”, “es que allá fuera no sabes cómo están las cosas (West).*

*Hace diez años <sin voz>, donde yo trabajaba, entré a un baño, ((tos)), y habían echado cloro o sosa, ya ves que echan las cosas, se salen en lo que quedó el vapor, y en eso entré yo, y me quemó todo por dentro. Fue una **intoxicación química**, estuve hospitalizada, no, fue horrible. (...) Ahí donde trabajaba, seguían poniendo cosas, entonces quedé muy sensible y me quedé así {señala su cuello} (...) entonces **me corrieron de esa empresa porque metí los riesgos de trabajo** (Herschel).*

*En noviembre volví a recaer, **me hospitalizaron**, y volvieron a registrar el riesgo de trabajo, entonces **ahí ya me corrieron**, porque eso ya les aumentaba la calificación, o el puntaje, como se llama, para el cobro del seguro social, entonces por eso me corrieron (Herschel).*

⁸ Acoso Laboral: trato hostil o vejatorio entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual la persona afectada es sometida a ataques sistemáticos —de modo directo o indirecto— por parte de una o más personas (Fondevila, 2008).

Acoso Laboral

Entonces, entre que te entra la llamada, entre que tienes aquí al supervisor y entre que picas y entre que no veía y entre que se, se este, se exasperó la supervisora, que no me tuvo paciencia. Entonces **ella se se exasperó y empezó a gritar** y bueno dije “está bien” (Arend Roland).

Otra gritoniza, o sea, y denunciándomela: ‘A ver fulana, ven. Aquí la señora no puede resolver, resuélvelo tú’ (Arend Roland).

Al final esa fue la parte que a mí me dolió mucho porque **me trataban como una chancla. En ningún lugar, en NINGÚN lugar JAMÁS me habían tratado como me trataron ahí.** Muy, muy mala gente; ella y el director del sistema. Muy malas personas (Swift-Tuttle).

Sí, fue mala. Tipo fue así de “Y si no te pones de mi lado...”, ella directo me decía, “... **tú y toda la bola de pendejos que siguen a fulano de tal se van a ir a chingar a su madre.**” {comienza a chasquear los dedos} Y yo, “No me tienes que hablar de esa manera, yo en todo, creo que no quise hacer males. Dime qué cambios quieres ver en el área y con mucho gusto nos ocupamos.” Yo como tratando de aterrizar, **dejando pasar sus palabrotas** (Swift-Tuttle).

Entonces la persona, la, la dueña de empresa, se asocia con otra persona. Y **esta persona pues nos empieza a tratar mal a todos.** (...) Pues:: fue como::, sí, pues sí me sentía mal, como que, me recordó muchas cosas de:: Como:: de mi niñez, no sé, **así como mucho maltrato**, no sé. Y, porque en la escuela yo me acuerdo que me hacían bullying y sentía mucha impotencia (West).

“Todo lo que es laboral, en cualquier área que estuviera, los hombres siempre ganaban más que yo, y te afrontas a todo tipo de cosas, **TODO, desde acosada, y así...**” (MacNaught)

“Estoy **viviendo un bullying interno** (...) fueron alrededor de cinco o seis meses” (MacNaught).

“Me aplicaron una alcoholemia, un día que llegué muy enferma de la garganta, y ahí se dieron cuenta que sí estaba enferma (...) **fue una de las peores cosas que viví laboralmente**” (MacNaught).

Experiencias laborales insatisfactorias y satisfactorias

Todo lo que se compraba en la empresa, tenía que pasar por mí, entonces era muy interesante tener que buscar proveedores, pero **ya después de que yo salía, para qué,**

o qué fin tenía lo que hacía, pues ya, la desmotivación es completa. ¿Para qué estoy trabajando en algo que no? Hasta te sientes mal (Brooks).

En mi último trabajo, **ese último trabajo que tuve, pues me frustré bastante**, porque estos cinco años que estuve, como en esa jaula, esa jaula de cristal, o en esa burbuja de cristal, pues sí, o sea, lo disfrutaba, sí, pero volví a caer en esa rutina, donde ya no tenía amigos, ya no tenía familia, ya no tenía en ningún ámbito, social ni laboral, ni nada, entonces dije, espérame tantito” (MacNaught).

“Entonces, pues empecé un domingo que no hay mucho tráfico, y pues nadie me enseñó de la aplicación. Yo nada más le piqué. **Y pues claro que ese domingo cometí errores**, ¿no? Le picaba, se borraba, no le sabía cómo. El GPS me decía ‘A 400m vuelta a la derecha’. Y yo ahí voy manejando por [Lugar1], y ¿cómo hijos de la fregada sé dónde son 400m? (Arend Roland).

“Lo último que hice, y lo único que tengo de experiencia, es el servicio social que hice, que lo, lo requiere la escuela. Hace un año lo terminé, **fueron 10 meses de estar en [Org] pues, obviamente, sin ninguna percepción**” (Borrely).

Este, cuando me, me encomendaron a mí ver lo de la procuraduría social, para mí fue, este, **me gustó, me gustó**. Y luego también me dejaron otro proyecto que era, este, de los ejidos, entonces se tenía contacto con los agricultores, y todo y veía sus problemáticas y todo. Eso me gusta (Donati).

“Eran buenos pa’ pagar, y **era muy padre**, todos éramos de la misma edad y era agosto la verdad” (Haley).

Estos recuerdos autobiográficos, narran una tendencia a recordar el pasado así como acontecimientos desagradables: el despido, el acoso laboral, y experiencias de trabajo insatisfactorias. Si bien algunas participantes mencionaron vivencias satisfactorias en sus pasados empleos, no fueron las más recurrentes. De acuerdo a las características del proceso terapéutico humanista (Rogers & Kinget, 1971), esta predominante exposición de recuerdos insatisfactorios se deba a que ellas recién se encontraban en la fase de desorganización y descripción, donde las personas presentan sus problemas y síntomas de vulnerabilidad.

E. Vivencia emocional

Las participantes enuncian los estados emocionales⁹ que experimentan en el proceso de búsqueda de inserción laboral. Las emociones que describen van desde miedo, desesperación, angustia, frustración, enojo, tristeza, y depresión entre otras.

*“Entonces **me llevo a arrepentir de mi vida**. Caí en una tipo **depresión**, que a nadie se lo dije, pero sentía “pero qué menga, por qué no acepté.” Era todo lo que yo buscaba en ese momento, pues” (Biela).*

*“Y, y ya cuando nos despiden y todo pues yo, yo no, o sea ya, como que también me, me:: **me:: vino como una depresión**, bueno no como una depresión, y ya, por lo del novio y el trabajo” (West).*

*Fui su mano derecha y por lo mismos tenerse que hacer la fuerte [refiriéndose a la ayuda que le brinda a su mamá ante el fallecimiento de su abuelo] y todo quedé hartada emocionalmente, y ya pues dieron 2 meses así y dije, **no tengo ganas de nada, por no decir que me deprimí**, este, me quedé en casa (Hindi).*

*“Pero si ha sido difícil, porque yo creo que **me desespero**” (Shoemaker).*

*“Pero sí era bien **desesperante** y, este, y fui a una entrevista que era para una carnicería que iban a poner allá en [Lugar3], que ni funcionó porque ya ni está” (Donati).*

*“Ya **chillé, ya berreé, ya todo**” (Herschel).*

*“Ugh, **me pongo sentimental** {llorando}” (Hindi).*

*“Entonces sí **empieza como esa angustia**, yo no iría tanto a la depresión, pero sí te digo **la tristeza, el enojo**, como que vienen **muchas emociones** que dices: ¿pues qué está pasando, no?” (Hale-Bopp).*

*“Pues de repente me da mucho por comerme las uñas, cuando me entra ya mucho la **angustia**” (Hale-Bopp).*

*“Claro. Tengo mis días como muy, muy **frustrantes, súper irritantes** y demás. Que me **enojo**, que reconozco que me molesto con mi entorno, con la gente que me rodea” (Swift-Tuttle).*

⁹ Definición de “estados emocionales” para efectos de este trabajo: Descripciones de las experiencias de diversos estados de ánimo, incluyendo además, sentimientos. Las emociones son respuestas químicas y neurales, que tienen una función regulatoria para los organismos ayudándoles en su supervivencia (Damasio, 1999).

“¿Qué has hecho en todo este tiempo quemado? ¿Por qué no tienes trabajo?” (...) **Incomodidad**” (Hindi).

“La verdad es que para mí también es **frustrante** estar tanto tiempo en la casa” (Donati).

“Pero aun así es como ese **shock fuerte**, de esa **impotencia** de no poder ser (3) seguir aportando económicamente” (Hale-Bopp).

“¡Mucha **impotencia**, mucho **coraje**, no se vale!” (Herschel)

Pues **me preocupa o me pongo ansiosa**. Sí, como que soy muy aprehensiva. Entonces, cuando voy a tomar una decisión, lo pienso demasiado, o sea, y quiero analizar todas las opciones y para toda la toma de decisiones hago un Excel y pongo los pros y contras, y qué pasa si esto o lo otro, ¿sabes? Entonces, o sea, como que no quiero que se me escape o dejar ni un cabo suelto, ni que se me escape ningún detalle. O sea, como para después no decir: “chin, si hubiera hecho esto, o si hubieras considerado que iba a pasar esto”, entonces no, no gusta que tome yo una decisión y que luego me vaya mal o algo así (Borrely)

“Claro llena de **miedos e inseguridades**. Sí, no, por aquí, por allá. **Dentro de un caos, dentro del duelo**” (Arend Roland).

“Estoy ahorita **súper confundida** para dónde” (Brooks).

A partir de la experiencia de búsqueda de inserción laboral se logra identificar el estado de vulnerabilidad emocional que viven las mujeres entrevistadas, donde los estados más recurrentes son la depresión, tristeza, desesperación, impotencia, frustración, y enojo consecutivamente.

F. Autoconcepto

De acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española (2017), el autoconcepto es la opinión que una persona tiene sobre sí misma, que lleva asociado un juicio de valor. Las mujeres que participaron de este trabajo de obtención de grado comentaron lo siguiente sobre sí mismas:

“(…) es cuando me doy cuenta de que tengo 59 años, que **tengo más de 20 años que no ejerzo ni una profesión**” (Arend Roland).

“Mande currículum; a empresas no porque yo sabía que **estaba obsoleta**” (Arend Roland).

“Entonces llegan en un momento, todos los comentarios del principio, “ah es que si **estoy bien mensa**, ¿por qué no me fui?” (Biela)

“Y entonces, de por sí **indecisa**, ¿y con esos comentarios?” (Biela)

“De por sí, **el peor, creo, es uno mismo** y te están echando más sarrita” (Biela).

“Si, si, ya después de un año. **Me siento fracasada** pues, profesionalmente me siento fracasada {llorando} ah. Ya” (Hindi).

“Siento que aparte **estoy como desactualizada**, ya un año debe haber más cosas nuevas en mi carrera ¿no?” (Hindi)

“En qué pude haber dicho, incluso empiezas a pensar ¿**será que soy yo que no soy lo capaz suficiente** para el trabajo?” (Hale-Bopp)

“**Está uno todavía muy productivo**, como para que en ciertas vacantes te limiten” (Hale-Bopp).

Sí, te voy a ser bien franca, hay momentos en los que me siento {S2 suspira} hasta, hasta inútil, ¿sí me explico? **Me siento inútil**, me siento como “Ay Dios mío; de verdad estoy tan estúpida que no quiere nadie darme la oportunidad de trabajar.” Así me siento (Swift-Tuttle).

“Creo que con mi trabajo **se fue buena parte de (1) de mi energía y como de mi autoestima**” (Swift-Tuttle).

“Sí, es que siento que, como que sé las cosas que tengo que hacer pero **tiendo a la inactividad** o a la:, ¿cómo se dice?, a la, a:.” (Borrely).

“Yo sé que **soy capaz, yo soy inteligente**, tan es así que he tenido dos buenos trabajos” (Herschel).

“Y, este, creo que es una de mis fortalezas, **soy muy, muy organizada**” (Donati).

“Este, la tecnología no es así como mi fuerte, pero sí le sé; o sea, **tonta no soy**” (Donati).

“Se me dio la parte de la **facilidad de palabra**, la parte de la venta, y ahora que está todo el rollo de las redes sociales, de la venta de redes sociales” (MacNaught).

Se construyen de distintas formas, algunas señalando sus defectos y fragilidades, otras apuntando a las cualidades que las pueden ayudar.

G. Toma de conciencia a tras la intervención grupal desde el ECP

Las participantes tuvieron expresiones heterogéneas tras las sesiones grupales donde admitieron haber descubierto lo siguiente sobre sí mismas:

“**Que no soy servicial**. Que la óptica a los 60 es diferente. Que mi papá sigue siendo mi figura fuerte. Que me cuesta ser empática” (Arend Roland).

“En que he procesado y **aceptado de forma sana mis miedos**” (Arend Roland).

Descubrir nada! **Re-descubrir y re-afirmar mucho....** Mi baja autoestima que disfrazo con mis logros y éxitos. Que se me facilita mucho "moverme" de lugar, si no quiero trabajar con la de al lado. Me llena y satisface lo que actualmente estoy haciendo laboralmente (Arend Roland).

"Que aún hay mucho por trabajar pero que **nunca es tarde para ello**" (Arend Roland).

Descubrí que somos muchas las mujeres de empuje, con ganas de trascender. Tenemos gustos, profesiones, edades distintas, pero con un aspecto en común queremos salir adelante por nuestra cuenta. Descubrí que, **como yo**, hay otras **mujeres honestas, trabajadoras, emprendedoras que me dan ánimos**. Todas son muy positivas y aprendí que **yo puedo seguir siendo positiva y tener fe**. (Swift-Tuttle).

"Que **está en mi interior decidirlo todo**, ponerme en acción, valorar que tengo las condiciones para hacer muchas cosas" (Swift-Tuttle).

"Descubrí que tenemos en común todo el grupo, los miedos, miedos que curiosamente forman parte de creencias, aprendizajes y juicios que podemos cambiar. **Que lo que yo decida debe ir acompañado de una acción**, de un movimiento que genere energía. Me gustaría tomar terapia psicológica para descubrir los porqués de muchos de mis miedos" (Swift-Tuttle).

"Que **soy muy poderosa** y que en conjunto con mujeres decididas y valientes puedo hacer mucho más" (Swift-Tuttle).

"Descubrí que **me hace sentir muy bien** estar en este taller y poder conocer a todas éstas mujeres llenas de experiencias, vivencias y ganas por salir adelante y de hacer algo con su situación laboral" (Brooks).

"Descubrí que me gustaría mucho **que pudiera trabajar por algún bien social** o una buena causa. También me di cuenta al platicar con una de mis compañeras que me gustaría trabajar con niños" (Brooks).

"Descubrí que es muy **reconfortante** para mí que entre todas compartamos experiencias y opiniones. Descubrí que **soy capaz** de hacer cualquier cosa que me proponga con las herramientas espirituales adecuadas" (Brooks).

"Que **soy capaz de emprender, crear, y realizar cualquier proyecto o deseo que así quiera**. Es importante ser organizada y eliminar la desidia" (Brooks).

Hoy descubrí que hay muchas mujeres en la misma situación que yo y que todas **podemos aprender de cada una, que nos podemos apoyar** en este camino. También descubrí que el ser profesionista no solamente se da estando en una oficina y trabajando para una empresa, sino que puede ser de muchas otras maneras (Hale-Bopp).

Descubrí que hay **cosas importantes en las que me quiero y necesito enfocarme** para mi desarrollo personal y profesional y sobretodo que me dará mucha satisfacción y me ayudarán a sentirme plena. Así también **identifiqué muchos de mis miedos y limitaciones** que son las que no me dejan avanzar (Hale-Bopp).

“Descubrí que si se puede aceptar nuevos retos, que siempre es bueno estar abierto a cosas nuevas y que realmente soy una mujer maravillosa y tengo muchas cualidades” (Hale-Bopp).

*“**Que tengo las mismas posibilidades que cualquier otra persona** para encontrar un buen trabajo. Acepto los cambios y nuevas oportunidades que me da la vida con entusiasmo y fuerza” (Herschel).*

*“Que nunca es tarde para emprender el vuelo, **descubrí muchas cualidades y a valorarme**” (Donati).*

*“Hoy **detecto mis miedos, obstáculos zancadillas, lo buena que soy para aplicarme, mi ingenio**, los aprendizajes de mis compañeras” (Donati).*

*“**Más seguridad**. Que ante mi perfección tengo muchas oportunidades de crecimiento” (Donati).*

*“Que tengo mucho que hacer, **se amplió mi panorama**, sigo entusiasmada. Nunca imaginé la percepción(sic) que tuvieron de mí” (Donati).*

*Descubrí que soy egoísta siempre pensé en mí y al final descubro **que no soy la única** con la misma situación por lo que también **siento alivio**. No importa la edad ni la experiencia siempre y cuando tengas las suficientes ganas y valor de superarte y salir adelante (Hindi).*

*“Que todas tenemos un miedo en particular el cual nos impide seguir adelante al igual que el fracaso. Por lo cual lo que aprendí hoy gracias a las conversaciones que **el tener miedo no siempre es malo y que tal cual la palabra "no" no es negativo**” (Hindi).*

*“Que soy algo negativa, **antes de hacer las cosas ya estaba poniendo un "pero"**. Pensando en que no voy a poder hacer las cosas, que la gente siempre me dirá un no o simplemente me pongo pretextos (...).”*

*“**Llegué pensando que soy una fracasada y ahora pienso que no lo soy**” (Hindi).*

*“Que **soy más fuerte de lo que creí**. Que sí sé lo que quiero y lo que no quiero. Que tengo todo para hacerlo, que aquí lograré brillar mis cualidades para seguir desarrollándome” (Shoemaker).*

*“Que este **es un momento especial para mí**, para mi desarrollo personal y que **estoy muy tranquila y feliz de hacerlo**. No tengo prisa. Voy por el camino correcto y tengo mucho, mucho para compartir. Que puedo observar en particular un miedo que no tiene caso que lo traiga, no vale nada. Me han aportado herramientas para trabajarlo” (Shoemaker).*

*“Recupero alguna habilidad que no conocía en ese nombre, me gustó porque **al ponerle nombre a las cosas las identificas** y las puedes pulir. A reconocerte como una persona con habilidades bien concretas, bien especiales. **Me reconozco fuerte, valiente y lista para enfrentarme a nuevos retos**” (Shoemaker).*

“Luz, brillo, paz, satisfacción, hermandad con mi género” (Shoemaker).

¡Que no todo está perdido y ya no importa cuánto NO he hecho, **el momento es ahora** y preocuparse no sirve de nada, sino tomar la acción. No sólo se trata de identificar tus errores sino de enmendarlos. Descubro que hay áreas de mi pa trabajar sobre todo la congruencia, mi capacidad de expresión (Borrely).

Descubrí que a veces olvido la edad que tengo y todas las oportunidades y experiencias que me quedan por vivir. No es tarde (ni temprano) Para empezar mi búsqueda (en más de un sentido); **el momento el ahora y más vale dejar de preocuparse y empezar a ocuparse**. Me surge el problema de tener coherencia en mis pensamientos y en mis actos (Borrely).

“Descubro la unidad que siento hacia el grupo y la confianza que me generan. Es un grupo de mujeres al que quiero pertenecer” (Borrely).

Descubrí que **estoy acompañada en este camino** rumbo a un empleo; descubrí que sin importar la condición todas tenemos oportunidades. Descubrí que no está tan mal sentir miedo y que lo que estoy experimentando no es único para mí, otras mujeres lo sienten igual (Biela).

Que efectivamente **tengo muchas virtudes y cuestiones dignas de sentir orgullo**, pero que también **tengo miedos, aprendizajes y creencias que puedo modificar para ser mejor**. Hay que desaprender para dar paso a nuevos aprendizajes. Que en uno mismo está el verdugo o el amigo, debo ser feliz con mi persona (Biela).

“Descubrí que sí proyecto seguridad y que eso me ayudará a conseguir un empleo. Descubrí que tengo mucho el complejo de la ‘modestia’ y eso es porque lo vie en mi casa” (Biela).

“Que **he dejado atrás algunos miedos y complejos. Que soy chingona!!!** :) (sic)” (Biela).

“Que **mis proyectos están simentados** (sic). Que **me siento fuerte**. Que **tengo esa parte humana que no lo sabía** y que no la creo aún” (MacNaught).

Que he sido hasta ahora congruente y constante en mi superación personal y de negocio. **Voy ganando esa confianza en mí que se algún día la había dejado**, no sé dónde. **Me siento feliz conmigo misma** de que sé hacer todo pero no desenfocar mi meta que soy yo y mi propio negocio (MacNaught).

“Descubro que soy más fuerte de lo que pensaba” (MacNaught).

Que tengo que trabajar con mis miedos que me paralizan o no hacen una mejor persona de mí. Que **comparto muchas emociones similares a mis compañeras**. Que cambiando patrones de conductas o creencias crónicas se avanza hacia tus objetivos. Que el peor consejero puede ser tu miedo a perder algo, a ser rechazada o a ser tú (Haley).

La reflexión del curso, la **importancia y compromiso de decidir y saber elegir. Empatizar con mis compañeras, lazos de amistad** (Haley).

De igual manera, escribieron cómo se habían sentido tras las sesiones grupales:

“Bien, al principio del ejercicio **un poco con resistencia**, pero me dispuse a... **después un poco ansiosa**. Luego **experimenté tranquilidad**” (Arend Roland).

*"Muy **cómoda**" (Arend Roland)*

*"Bien, **contenta y cómoda**, con mi asesora y mis compañeras. Me da gusto saber que venimos a poner experiencias en común, pero no por eso esto es sólo un muro de lamentos. No, **esto es positivo**" (Swift-Tuttle).*

*"**Excelente**, me gusta que **podemos mostrar nuestras emociones y somos respetadas**" (Swift-Tuttle).*

*"**Más perceptiva**, yo misma decidí hablar un poco menos para escuchar a otras mujeres. Me gusta saber que otras mujeres luchan a diario y no se sienten ni perdidas ni perdedoras. Para mí esa es la lección, es un momento de vida, que pasará pero debo propiciar otras situaciones yo solita con un poco de ayuda, por supuesto" (Swift-Tuttle).*

*"Muy **contenta y realizada**, muy **feliz y agradecida** de compartir, de hablar, de escuchar. Muy padre el cierre, nos hicieron reflexionar muy fuerte sobre qué decidimos y asumir las vivencias" (Swift-Tuttle).*

*"Durante la sesión me sentí muy **cómoda** siento que algo nos reunimos todas aquí y siento que algunas de nosotras llegaremos hacia exitosos proyectos entre nosotras y nuestras ganas y tenacidad (sic)" (Brooks).*

*"Me sentí muy **contenta** y como la semana pasada me voy muy **reflexiva** sobre los proyectos que se pueden crear" (Brooks).*

*"Me sentí muy **cómoda feliz y motivada** a tener éxito" (Brooks).*

*Me gustó mucho la sesión me sentí muy **agusto** (sic) y creo que el compartir lo que estás pasando con otras mujeres que están igual que tú ayuda mucho a ver que sí se puede y saber no estás sola en este camino (Hale-Bopp).*

*"Me sentí muy **agusto** (sic) e integrada en la sesión de hoy, creo que entre mujeres podemos compartir muchas cosas muy buenas y más si estamos pasando y viviendo cosas muy parecidas" (Hale-Bopp).*

*"**Me sentí muy bien** en la sesión porque realmente **pude expresar mi sentir**; lo que me sucede en este momento. Creo que hemos formado un grupo muy bonito, donde **nos motivamos y apoyamos mutuamente**" (Hale-Bopp).*

*"**Contenta sorprendida** al ver que la necesidad de trabajar es igual para todos independiente de la edad y área que queremos trabajar" (Herschel).*

*"Muy **acompañada, emocionada** (sic), **optimista**. :) **Feliz**" (Donati).*

*"**Liberada, más ligera** en mis cargas emocionales, **tranquila**" (Donati).*

*"Llegué estresada y **salí tranquila, y feliz**" (Donati).*

*"**Relajada, feliz**" (Donati).*

"Sorprendida, Motivada" (Hindi).

"Normalmente soy callada y tímida por lo cual me quedo callada y sólo observo sin embargo **el grupo me da la confianza de platicar mis emociones**. Por lo tanto la sesión de hoy **me sentí tranquila y confiada**" (Hindi).

"Estoy **alegre, sentimental y satisfecha** de haber tomado este taller" (Hindi).

"Muy **cómoda, fresca, relajada**, en unión con otras con mis mismas necesidades" (Shoemaker).

"**Relajada, confiada, en ambiente sin juicios. Nutrida y feliz** de ser quien soy" (Shoemaker).

"**Soy el aire, soy el mar, soy el sol**" (Shoemaker)

"**Feliz!** De estar **acompañada** de muchas y diferentes mujeres a las cuáles les voy a aprender muchísimo. **Feliz** por no saberme sola y compartir el sentimiento de fracaso para impulsarnos!"(Borrely)

"Siempre es muy agradable conocerse un poco más y aprender de las otras mujeres. Las otras mujeres me transmiten empoderamiento y eso a mí me hace sentir **segura y con más ganas de emprender** nueva meta en mi vida" (Borrely).

"Tuve muchas emociones a la vez! **Tristeza de que terminara, alegría por todo lo que pasó y sentimiento de cariño** hacia todas mis compañeras! Todas son geniales (espero que lo sepan) y aprendí (que es lo que más me gusta) muchísimo" (Borrely).

"Realmente me siento **Feliz, Contenta, Relajada, Entusiasmada**, con ánimos de descubrir qué haremos el siguiente sábado. Me siento **tranquila, un poco menos culpable**" (Biela).

"**Contenta, relajada, abierta** a toda la lluvia de ideas, comentarios y experiencias" (Biela).

"Me sentí **libre, sin necesidad de aparentar** ante los demás (Biela).

"Muy **satisfecha** de mí misma. Es la última sesión y me da **nostalgia** que el acompañamiento llegó al final, pero me siento **feliz!!!**" (Biela).

"**Normal, cómoda, libre**, participativa" (MacNaught).

"Realmente muy **completa, escuchada, comprendida, valorada** y me da gusto tener mi alrededor mujeres que están luchando cada día en encontrarse ellas mismas al igual que yo" (MacNaught).

"**perfecta, libre**" (MacNaught)

"**Reflexiva, motivada, contenta** :)" (Haley).

"Muy **contenta, motivada**" (Haley).

Muchos de sus pensamientos iniciales viraron hacia pensamientos donde asumen más responsabilidad y conciencia sobre sí mismas y su entorno. Asimismo, sus reflexiones viran hacia el presente y hacia las emociones del momento. Recurre en su vivencia el descubrimiento de sentirse acompañadas y formando lazos de amistad y motivación. El cambio en su autoconcepto y percepción consciente del mundo que viven muestra el empoderamiento del que se hablaba en un principio donde las mujeres entienden la libertad de poder elegir (de León, 1997, pág. 197). Muestran una reorganización de sus problemas y síntomas (fase de descripción), y emerge una “imagen más consciente del yo” así como un “cambio en su valoración” (fases de análisis y valoración) (Rogers & Kinget, Psicoterapia y relaciones humanas, 1971).

VI. Discusión¹⁰

A. Aportaciones del humanismo al acompañamiento y recuperación de la experiencia de mujeres tapatías en búsqueda de inserción laboral

Carl Rogers planteó una forma de relacionarse para ayudar al individuo a “ser lo que es” (Rogers C. , 1961, pág. 108). Al utilizar las técnicas de acompañamiento propuestas por Rogers en esta intervención humanista, se intentó propiciar un descubrimiento de sí mismas en la experiencia: “encontrar el modelo, el orden subyacente que rige el flujo incesantemente cambiante de su experiencia”, ser ellas mismas en descubrimiento de “la unidad y armonía existentes en sus verdaderos sentimientos y reacciones, y no tratar de imponer una máscara” a sus vivencias o imponer un disfraz que distorsione sus propios significados (Rogers C. , 1961, pág.

¹⁰ Referirse al Anexo F para recordar el desglose de resultados

109). A través de la intervención humanista, se les dio voz a las participantes, se escuchó su vivencia y se les potenció. El Desarrollo Humano, potencia a las personas en lugar de utilizarlas o marginarlas (Solla, 1997). La aportación que hace el humanismo al acompañamiento y recuperación de la experiencia de mujeres en búsqueda de inserción laboral es que cada una de las participantes pudo abrirse a su propia experiencia ante la vivencia de una relación de ayuda bajo las condiciones de empatía, aceptación positiva incondicional, y autenticidad.

Si bien no existe una fórmula para acercarse a “las vivencias reales” de cada una de las consultantes, el mantener una postura abierta a esas distintas experiencias y posibilidades que manifestaron, ayudó a que ellas pudieran a lo largo de las sesiones, pasar de la etapa uno del proceso de cambio (Rogers C. , 1961, pág. 122), a la etapa tres o cuatro. Para Rogers (1961), existen siete etapas donde la persona puede pasar de la fijeza al flujo, o de la rigidez al movimiento. Identificamos estos cambios a partir de que las participantes iniciaran, en sus entrevistas individuales, comunicándose con mayor rigidez. En muchas instancias su manera de construir la experiencia estaba mayormente predeterminada por su pasado y “los hechos del presente no lograban afectarlas” (Rogers C. , 1961, pág. 123). En sus recuerdos permeaba el pasado, los trabajos que dejaron o de los cuáles fueron despedidas, o aquellos trabajos que “no les dieron” o no les gustaron. Se referían a acontecimientos externos y su experiencia oscilaba en términos de blanco y negro, entre la esperanza y la desazón de la búsqueda así como de sus experiencias laborales pasadas.

En la primera etapa, existe dificultad para comunicar el sí mismo y las “maneras de construir la experiencia están predeterminadas por el pasado y los hechos del presente no logran afectarles” (Rogers C. , 1961, pág. 123). Reaccionaban a lo presente, recordando las experiencias pasadas, tomando en cuenta “aquel recuerdo”, y no propiamente el ahora. El recuento de sus recuerdos autobiográficos, incluyendo las experiencias de despido, acoso laboral, e inclusive de todas las condiciones laborales ante las cuáles se han enfrentado hacen referencia a acontecimientos externos, ajenos

a sí mismas. Algunas, hablaban en tercera persona en lugar de utilizar la primera persona alejándose de la vivencia y del sentimiento. Por ejemplo, usaban “te sientes mal” o “dices”, en lugar de “me siento mal” o “yo digo”. Según Rogers (1961), en esta fase las personas se encuentran en un “intenso bloqueo” entre la comunicación interna entre sí mismas y la experiencia, se encuentran en la fijeza de esta primera etapa (pág. 124).

Cuando un sujeto comienza a vivir la experiencia de ser plenamente recibido, comienza la etapa dos del proceso de cambio (Rogers C. , 1961, pág. 124). En este momento la persona comienza a sentirse recibida y se produce un “ligero aflojamiento y fluidez” en sus expresiones (Rogers C. , 1961, pág. 124). La persona expresa temas ajenos a sí misma y no muestra sentido de la responsabilidad personal en relación con los problemas. Las participantes de este trabajo comenzaron a fluir y relataban la búsqueda de inserción laboral como un escenario obligado, y no propiamente algo que ellas quisieran asumir: usaban “tengo que trabajar”, “tenía que estar me moviendo”, “tenía que encontrar algo”, “cosas que tengo que hacer”, “tiene que buscar uno pues”, entre otras expresiones. Igualmente, algunas enunciaban contradicciones como se señala respecto a la segunda etapa del proceso de cambio (Rogers C. , 1961, págs. 122-145). Comentaban que “deberían estar trabajando” sin embargo no lo hacían, o que “tienen que hacer” algo pero que tienden a la inactividad o que las detiene la desidia entre otras dificultades. Finalmente, su posibilidad de vivenciar está limitada por la estructura del pasado, sus constructos personales son rígidos considerándolos como hechos objetivos, y los significados personales son muy burdos y limitados (Rogers C. , 1961, pág. 125). Aquí surgieron frases como “yo sabía que estaba obsoleta”, “sí estoy bien mensa”, “el peor, creo, es uno mismo”, “me siento inútil”, donde ellas atribuyen sentidos absolutos y contrastantes. Pareciera que sólo hay blanco y negro, sin embargo, el haber compartido en este espacio de ayuda les permitió seguir avanzando.

Fue a través de la sesión individual y posteriormente sesiones grupales, que las participantes comenzaron a aflojarse y a fluir en su expresión. Lograron avanzar hacia las etapas tres y cuatro descritas por Rogers (1961), donde se sintieron plenamente recibidas tal como son (tercera etapa) y se sintieron comprendidas y aceptadas con agrado ante los distintos aspectos de su experiencia (etapa cuatro). Expresaron un autoconcepto más realista y congruente. Por ejemplo, reconocieron cualidades positivas como que son empáticas, honestas, trabajadoras, emprendedoras, poderosas, ingeniosas, valientes y capaces de decidir. Explicaron sus miedos como obstáculos que eran capaces de reconocer y enfrentar, así como otras características que las definen, como aquello que no les gusta, o aquello que tal vez sí quisieran explorar en su camino laboral. Comentaron cómo el grupo les dio ánimos, aprendizaje, fue reconfortante y también un apoyo en el camino de la búsqueda. Flexibilizaron ideas rígidas dándose cuenta que pueden cambiar los pensamientos desagradables por pensamientos de bienestar, que tienen cualidades además de los defectos en los que se habían concentrado, o que pueden considerar distintas opciones de empleo a las que antes habían perseguido. Empezaron también a responsabilizarse por sus problemas: “he procesado y aceptado de forma sana mis miedos”, “yo puedo seguir siendo positiva”, “tengo las condiciones para hacer muchas cosas”, “tengo las mismas posibilidades que cualquier otra persona”, “nunca es tarde para emprender el vuelo”, “simplemente me pongo pretextos”. Sus sentimientos se comenzaron a plasmar como significados del presente y no historias del pasado. “La necesidad de exploración y de producir cambio en el ambiente, la necesidad de jugar para auto-explorar – todas estas son muchas de las actitudes que expresan sencillamente la tendencia actualizante” (Rogers C. R., 1980, pág. 123)”. Conforme vivieron la relación de ayuda, las expresiones de las mujeres en búsqueda de inserción laboral fluyeron con mayor libertad (tercera etapa) y se sintieron más comprendidas y aceptadas (cuarta etapa), no sólo por la facilitadora, sino también por las demás compañeras.

La intervención humanista ayudó a las participantes a enfrentar la libertad acerca de su destino, abriendo sus límites para descubrir un nuevo rumbo, y percibir el propio

sentido que le dan a sus vivencias. Pudieron vivirse en la etapa uno pero también en la etapa cuatro tras la facilitación. Este cambio en su manera de vivirse frente al desempleo, coincide con aquello descrito por Rogers sobre las etapas del proceso de convertirse en persona (1961).

B. Experiencia de las mujeres en búsqueda de inserción laboral

De acuerdo a los resultados obtenidos, la experiencia de las participantes en búsqueda de inserción laboral abarca aspectos como: su propia percepción sobre la búsqueda de inserción laboral; revisión de las condiciones laborales que esperan y aquellas con las que se encuentran en la ZMG; distintas vivencias emocionales respecto a la búsqueda; y finalmente su propia autopercepción.

Los resultados comprenden una dificultad en la conciliación laboral para la mujer entre la familia, la independencia económica, y la exigencia de un trabajo. La familia y el trabajo forman dos ejes centrales de la vida de las personas. “El trabajo y la familia son los dos ámbitos más importantes para el desarrollo personal y social de los ciudadanos (...) y en donde las personas pasan la mayor parte de su tiempo” (Sabater, 2014, pág. 30). “Históricamente, la relación laboral normal funcionó sobre la base de un modelo de familia de padre proveedor-madre cuidadora, limitando una división sexual del trabajo claramente establecida: la mujer asumía un rol cuidador y reproductivo sin remuneración, dedicado al parto, la crianza, las tareas del hogar y el cuidado de los menores, enfermos y dependientes; y el hombre, asumía un rol productivo, en cuanto por norma debía proveer la subsistencia familiar con su trabajo como cabeza de familia” (Sabater, 2014, pág. 31). Los cambios económicos, sociales, políticos e ideológicos progresivamente han llevado a las mujeres a la búsqueda de igualdad en relación con los hombres, y así, su incorporación al mercado de trabajo ha añadido una nueva exigencia.

Estos cambios han introducido nuevos objetivos para las mujeres en una dinámica donde las mismas han aumentado su nivel educativo, pero también se han vuelto parte indispensable del sostén económico para el mantenimiento del hogar. En

el caso de México, la rigidez de dicha estructura organizacional hace difícil compatibilizar el trabajo productivo con la vida familiar (Sabater, 2014). Si bien el mercado laboral cada vez presenta dinámicas y opciones más flexibles de trabajo, aún no es el común denominador en la ZMG. Esto coincide con las discrepancias expresadas sobre las condiciones laborales ofrecidas y esperadas de las mujeres participantes de este trabajo de obtención de grado.

Asimismo, aunque estas mujeres presentan mayores niveles educativos y una expectativa de acceder a empleos formales, esto no les ha garantizado mejores oportunidades de empleo. Laís Abramo (2004), especialista regional en género y trabajo de la OIT, señala que en América Latina las mujeres necesitan de “certificados educativos significativamente superiores para acceder a las mismas oportunidades de empleo que los hombres: en promedio cuatro años más para obtener la misma remuneración y dos años más para tener las mismas oportunidades de acceder a un empleo formal” (Abramo, 2004, pág. 226). Además, según un estudio que realizó Abramo (2001), donde se entrevistó a empresarios respecto a las menores remuneraciones que reciben las mujeres, ellos expresaron que las mujeres estaban dispuestas a ganar menos con tal de tener más tiempo para la familia. Esta opinión expresa un imaginario donde el trabajo es secundario para las mujeres y que tropieza con las expectativas y exigencias económicas de mujeres que hoy en día tienen mayor educación y preparación.

La conciliación entre trabajo y familia se torna más complicado por la doble jornada de trabajo que asume la mujer: laboral y familiar, y por los estereotipos de género que atribuyen al hombre las tareas de sustento económico, y a las mujeres a las actividades domésticas de cuidado de los hijos y del hogar (Guirao, 2011). Dicha situación concuerda con los números planteados por INEGI (2016), donde la cifra de mujeres de la Población Económicamente No Activa, no disponible, fue de 23, 382,870 versus 7, 865,324 de hombres en la misma clasificación. Esto mismo concuerda con las expresiones de las mujeres que participaron de este grupo, donde indicaban que

apoyaban en las labores de casa, y tenían la necesidad de apoyar económicamente a hijos y en algunos casos a padres.

La vivencia de las mujeres que participaron de esta intervención expone un conflicto entre familia, trabajo, y su funcionamiento en la vida económica de esta nueva sociedad industrializada. Aunque los mercados cada vez incorporan más mujeres al ámbito laboral debido al cambio en los roles de género, “el incremento de poder económico no ha ido acompañado de un descenso paralelo de la desigualdad en la división del trabajo no remunerado” (Sabater, 2014, pág. 7). La OCDE (2017) describe esta situación en su reporte *Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género*:

A pesar del avance en la escolarización de las niñas, persisten grandes brechas de género en la incorporación a la fuerza de trabajo, como lo comprueba la brecha de 35.3 puntos porcentuales entre las tasas de participación de hombres y mujeres mexicanas en la fuerza de trabajo (PFT). Las mexicanas han ingresado a la fuerza laboral en gran número desde principios de la década de 1990, pero aun así, menos de la mitad (46.8%) de las mujeres de entre 15 y 64 años participan en el mercado laboral. Esta tasa está muy por debajo de la tasa de PFT promedio de la OCDE de 67.2% para las mujeres en sus años más productivos, y por debajo de las tasas en muchos otros países latinoamericanos de ingresos medios (Frey, Valerie; Guven, Pinar; Clarke, Chris ; Erwin, Addie ; Gentili, Elena ; Apolline, Jaoui, 2017).

Esto empata con la vivencia de las mujeres participantes de este trabajo, quienes a pesar de haber logrado completar estudios medios y superiores, narran dificultades en la búsqueda de inserción laboral.

Los recuerdos autobiográficos de experiencias laborales pasadas, las condiciones laborales que les son ofrecidas, así como la percepción de que la edad es un problema para la búsqueda de inserción laboral, incitan a pensar más sobre el fenómeno del trabajo femenino en México, desde sus perspectivas, y desde sus identidades. El contexto que viven las participantes se caracteriza por la inestabilidad, precariedad, discriminación y vulnerabilidad laborales (Guadarrama Olivera, 2007, pág. 323), mismos que coinciden con una brecha en la calidad del empleo en México (Frey, et al., 2017). La OCDE, define como “Calidad del Empleo” aquellas características

medibles de un trabajo que afectan el bienestar, como lo son “la calidad de los ingresos, la seguridad del mercado laboral (por ejemplo, riesgos de desempleo y beneficios en caso de desempleo) y la calidad del entorno laboral (por ejemplo, la naturaleza del trabajo desempeñado y los acuerdos para la jornada laboral)” (Frey, et al., 2017, pág. 31). Las experiencias de despido, daños a la salud, y acoso laboral, concuerdan con escenarios laborales informales y carentes de regulaciones.

Los empleos en México se caracterizan por altas tasas de informalidad y largas jornadas. Esto, combinado con una distribución muy desigual del trabajo no remunerado en el hogar, tiene efectos relacionados con el género en la participación en el mercado laboral: las mujeres enfrentan dificultades que combinan prolongadas jornadas de trabajo no remunerado con un compromiso de largo tiempo que se espera en muchos empleos. También es más probable que las mujeres trabajen en la informalidad que los hombres, lo que a veces ofrece flexibilidad, aunque también riesgos económicos (Frey, et al., 2017, pág. 31).

Si bien parte de su vivencia también contiene una voluntad por insertarse en la actividad económica haciendo valer sus propias aspiraciones individuales, es necesario mencionar las condiciones económicas desfavorables en las que se desenvuelven. Aun así, no podemos hablar de ellas como un conglomerado uniforme, sino una gran diversidad social cuyas transiciones de vida afectan su sentir y vivir.

C. Vivencia Emocional

La vivencia emocional que reportaron las mujeres en búsqueda de inserción laboral indica arrepentimientos, depresión, falta de ganas, desesperación, angustia, tristeza, enojo, impotencia, frustración, miedo y confusión entre otras. De acuerdo a José Buendía en su artículo *Psicopatología del desempleo*, “la contribución de las ciencias sociales y de la salud a la comprensión del fenómeno del desempleo, así como a la elaboración de estrategias para resolverlo, es todavía muy limitada y bastante desigual respecto de unos países a otros” (Buendía, 1990, pág. 21). Buendía (1990) asimismo indica que muchos de los trabajos realizados se limitan a describir de manera parcial el

fenómeno sin llegar a abordar “los procesos profundos que tienen lugar y las implicaciones que estos producen en las personas que padecen el desempleo, sobre todo cuando se trata de un desempleo de larga duración” (Buendía, 1990, pág. 22). La recuperación de las vivencias emocionales de las mujeres en búsqueda de inserción laboral de la ZMG, es una aportación al mejor entendimiento de los efectos que tiene el desempleo en las relaciones familiares y sociales, así como de los pensamientos y sentimientos que las personas tienen sobre sí mismas o sobre cómo son vistas por los demás (Buendía, 1990). La recuperación de la experiencia a través de una intervención desde el ECP permitió indagar en dichos procesos profundos y en el mundo vivido de cada una de las mujeres.

Las vivencias emocionales recuperadas responden a la función que tiene el trabajo en la vida social, donde según Buendía (1990), obtener un empleo es una “expectativa social y cultural adquirida desde la infancia y desde entonces continuamente reforzada a través de las influencias de la escuela, la familia y los medios de comunicación; y cuando el individuo logra insertarse en el mundo del trabajo, accede a un nuevo status y a una nueva identidad social” (Buendía, Psicopatología del desempleo , 1990, pág. 22). Según el mismo autor, el desempleo interrumpe esa expectativa y genera una experiencia de derrota y fracaso, y aparece como “psicológicamente destructivo, incluso en aquellos casos en que están garantizados los ingresos económicos” (Buendía, Psicopatología del desempleo , 1990, pág. 22). Así, las mujeres que participaron de este grupo de ayuda, pronuncian frases como “me llevo a arrepentir de mi vida”, “me entra ya mucho la angustia”, “me desespero”, “tengo mis días como muy, muy frustrantes, súper irritantes”, “me preocupa”, “es como ese shock fuerte, de esa impotencia de no poder ser”. Tal como menciona Buendía (1990): “Si nos basamos en lo que la gente dice, el desempleo constituye la peor experiencia desde el punto de vista subjetivo” (Buendía, Psicopatología del desempleo , 1990, pág. 22). Desde este punto de vista, consideramos necesario profundizar en el tremendo factor de tensión que representa el desempleo para un alto número de personas que no

encuentran trabajo por primera vez o que habiendo desempeñado alguna actividad profesional, se encuentran privadas de poder ejercerla (Buendía, 1990).

Ser persona en búsqueda de inserción laboral supone una carencia de seguridad humana, que tal como plantea la ONU, no es sólo la satisfacción de los elementos básicos de supervivencia, sino también de sus medios de vida e integración en los múltiples ámbitos que le rodean: el político, el social, el económico y el ambiental (Moloeznik, 2002, pág. 46). Para estas mujeres, esta carencia de un medio de vida y de realización profesional, desencadena una vulnerabilidad emocional como aquella descrita por Körner, Reitzle, & Rainer (2012), donde las personas desempleadas mostraban mayores síntomas psicósomáticos, ansiedad, mayores rangos de depresión, menores niveles de satisfacción de vida y autoestima. Según Buendía (1990): “El desempleo no significa solamente un individuo sin recursos económicos o sin trabajo remunerado (...) significa una persona en cierta manera *mutitada* (...)” (Buendía, Psicopatología del desempleo , 1990, pág. 23). Ellas buscan, pero no encuentran aquello que les ha sido “mutitado” en algunos casos, y que en otros cuántos jamás han tenido.

Las descripciones de las participantes sobre las distintas vivencias emocionales, aunado a su autoconcepto, donde la mayoría se figura obsoleta, fracasada, desactualizada e incapaz, empatan con otros estudios similares donde las personas también han reportado síntomas depresivos, bajos niveles de autoestima, estrés, ansiedad e ira (Kokko, Pulkkinen, & Puustinen, 2000). De acuerdo a una investigación realizada en 1996 en Madrid, España también “la situación familiar de la persona desempleada ejerce una considerable influencia en el significado y grado de estrés que genera el suceso de ser/estar desempleado” (Del Llano, Juan; Aracil, Encarnación; Del Llano, Magdalena; González Pérez, Juan Luis; Fernández Sánchez, Francisca; Román, Begoña; Esquivias, Marta, 1996, pág. 74). En esta intervención, todas las participantes mencionaron a sus familias como elemento de preocupación en su situación de búsqueda de inserción laboral, aunque por otro lado también lo observaban como un

posible amortiguador de las consecuencias económicas, ya que en la mayoría de los casos les representaba un soporte. Si bien, la situación laboral fue vivenciada e interpretada de distintas maneras de acuerdo a las circunstancias particulares e individuales de cada una de las mujeres (Buendía, 1990), existen coincidencias importantes entorno a la vivencia emocional que reportan.

Después de la sesión individual y cuatro sesiones grupales de intervención desde el ECP, las participantes reportaron nuevas vivencias emocionales así como una resignificación de aquellas que tenían anteriormente. El miedo fue una de las vivencias emocionales que varias de ellas retomaron, indicando que lo habían aceptado, procesado, reconocido, e inclusive identificado en algunas de sus demás compañeras: “he procesado y aceptado de forma sana mis miedos”, “descubrí que tenemos en común todo el grupo, los miedos”, “identifiqué muchos de mis miedos y limitaciones”, “he dejado atrás algunos miedos y complejos”, “el tener miedo no siempre es malo”. De acuerdo a las etapas características de un proceso terapéutico desde el ECP, según Rogers y Kinget (1971), ellas comienzan a pasar de un estado de “desorganización” de sus ideas, a un estado de “reorganización”. Las etapas que mencionan Rogers y Kinget (1971), para llegar de la desorganización a la reorganización son cuatro: descripción, análisis, valoración e integración (Rogers & Kinget, 1971, pág. 160). Mientras que en la etapa inicial de descripción (Rogers & Kinget, 1971), ellas presentan los problemas, síntomas de su malestar, estados emocionales y actitudes críticas respecto del “yo”, en la etapa de análisis ellas comienzan a ser más conscientes de sí mismas y en la etapa de valoración ellas comienzan a percibirse a “un nivel más profundo” (Rogers & Kinget, 1971, pág. 160).

Así, otras de sus vivencias emocionales se reconfiguran y comienzan a sentirse mejor, reconfortadas, capaces, entusiastas, más seguras, tranquilas, felices, acompañadas, cómodas, reflexivas, contentas, agusto, optimistas, confiadas, satisfechas, relajadas, libres y motivadas. Muestran un cambio en la valoración que tenían sobre su propio estado emocional y su vivencia se reorganiza en una nueva

percepción de progreso (Rogers & Kinget, 1971, pág. 160). Al igual que en el estudio de Körner, Reitzle, & Rainer (2012) las demandas individuales subjetivas que afectaban a las mujeres inicialmente fueron el miedo anticipado, o experimentado ante las dificultades de encontrar un nuevo o adecuado trabajo, las de poder cumplir ante nuevas exigencias ante su desactualización, o la falta de seguridad y ambigüedad en la planeación de su plan de carrera.

De acuerdo a sus mismas observaciones, el recurso de ayuda para las personas en esta condición, fue la posibilidad de interactuar entre sí, comprometerse y protegerse entre sí, así como lograr reconocer qué es lo que las motivaba (Körner , Reitzle, & Rainer , 2012). El apoyo social “se convierte en un importante factor amortiguador en la aparición de alteraciones psicológicas entre las personas en situación de paro laboral” (Buendía, Psicopatología del desempleo , 1990, pág. 32). Esto último pone de manifiesto que el apoyo social, que puede darse a través de una intervención humanista desde el ECP, es un recurso de apoyo emocional instrumental para modular las vivencias de depresión, angustia, tristeza, miedo, y otras que aparecen en las personas en búsqueda de inserción laboral. Incorporar e integrar a estas mujeres a un grupo de ayuda, y a su vez a nuevas redes sociales, propició también un “sistema de agencia¹¹ subjetiva” que potenció también sus capacidades de autogestión (Bivort Urrutia, 2009, pág. 10). De acuerdo a Bivort (2009), “el logro de objetivos y la mayor eficacia en la satisfacción de necesidades también se relacionan con el ‘éxito’ social, lo cual posiciona a la persona o grupo en un mayor estatus, generando efectos directos sobre el autoconcepto y la autoestima” (pág. 10). Cualquier medida de apoyo para aquellas personas en esta situación, puede ayudarles a percibirse no como desempleados sino como personas valoradas, miembros de un grupo donde son capaces de ayudarse, dar y recibir.

¹¹ “La agencia también puede ser definida como ‘la red de instituciones y actores que a través de sus acciones e interacciones ‘producen’ desarrollo” (Bivort, 2009, pág. 11).

D. Efecto de la intervención humanista en el sentir y conocimiento personal de las participantes

Rogers decía que los individuos tienen en sí mismos vastos recursos para su propia comprensión así como para alterar sus autoconceptos, actitudes básicas, y conducta autodirigida (Rogers C. R., 1980, pág. 115). Esta tendencia actualizante, que ya antes habíamos mencionado, ocurre tras la propia exploración, conciencia y simbolización de las experiencias. La intervención humanista realizada con el grupo de mujeres en búsqueda de inserción laboral ayudó a recuperar sus experiencias y a través de la verbalización de la misma, a estimular su conocimiento personal, o mayor conciencia de sí mismas. Según Casanova (1993), a menudo el cliente no sabe cuál es “su verdadero sí mismo”, y se siente más satisfecho al descubrirse y al ser más “auténticamente” él mismo. “Sólo en la medida en que el hombre reconoce todas las emociones que lo constituyen de forma inconsciente, será capaz de comprender que todo ello forma parte de sí mismo, y que ha de aceptarlo como la fuerza motriz que empuja su conducta y pensamiento” (Casanova, 1993, pág. 179). Al llegar a la fase de análisis y valoración dentro del proceso terapéutico del ECP (Rogers & Kinget, 1971, pág. 160), las mujeres que participaron del grupo pudieron explorar y valorar sus conductas, ser más conscientes de sí mismas, descubrir sus propias contradicciones, percibirse a un nivel más profundo, reorganizar sus ideas y la manera como se valoran. Las vivencias en esta fase posterior a la intervención humanista se expresaron de formas heterogéneas pero que coinciden con la tercer y cuarta etapa del proceso de convertirse en persona de Rogers (1961), y con la etapa de análisis, valoración e integración planteados por Rogers y Kinget (1971).

Entre las contradicciones que descubren alguna menciona cómo disfraza su baja autoestima con sus logros y éxitos mientras que otra se da cuenta que tiene todo lo necesario para hacer muchas cosas, percepción que antes no tenía. Una de las participantes se percata de que ponía “peros” antes de hacer las cosas, y por su parte, otra de las consultantes expresa que la “modestia” es para ella un complejo que la ha limitado. Surge para ellas una imagen “más consciente del yo” donde la experiencia

que engloba aquello que ha formado parte de su vida, se incorpora a su registro de información personal, y comienza a señalarles su forma de ser y actuar, actualizando también la simbolización interna que hayan tenido de esa experiencia. Desde la neurociencia, las experiencias que sí pueden ser simbolizadas están cercanamente conectadas al auto-concepto que es la imagen mental que cada persona tiene de sí, y de su interacción con su entorno, éstas percepciones se generan en los sistemas explícitos del cerebro (Lux, 2010). Tal como menciona Lux en su estudio del ECP y su relación con la neurociencia (2010) y Antonio Damasio (1999), en su libro *The Feeling of What happens*, la conciencia es un proceso que el cerebro lleva a cabo al hacer un recuento de lo que sucede:

Core consciousness occurs when the brain's representation devices generate an imaged, nonverbal account of how the organism's own state is affected by the organism's processing of an object, and when this process enhances the image of the causative object, thus placing it saliently in a spatial and temporal context (Damasio, 1999, pág. 169).

La conciencia depende de la construcción interna y exhibición de nuevos conocimientos relacionados a la interacción entre el organismo y algún objeto de su entorno. Las participantes de este trabajo exteriorizan esta reorganización de sus ideas al haber hecho un recuento y recuperación de sus experiencias a través de las sesiones de trabajo individual y grupal.

En la exploración y valoración de sus conductas y de sí mismas ellas también mencionaban que se descubrían honestas, trabajadoras, positivas, emprendedoras, valoradas, con capacidad de decisión, abiertas a cosas nuevas, en aceptación de nuevos retos, entre otras cosas¹². La manera como ellas se miraron y cómo el grupo las vio, en un ambiente de aceptación positiva incondicional, empatía, respeto y congruencia, les permitió mirar su propia subjetividad, encontrarse con su ser y

¹² Referirse a los fragmentos de sentido expuestos en los resultados.

confortarse a sí mismas (Casanova, 1993). Hubo un cambio en su apreciación, e incluso se acercaron a la etapa de integración (Rogers & Kinget, 1971) donde hay una mayor aceptación de sí mismas, percepción de progreso, y valoración positiva personal. Expresaron su sentido con frases como: “descubrí muchas cualidades y a valorarme” “se amplió mi panorama”, “llegué pensando que soy una fracasada y ahora pienso que no lo soy”, “soy más fuerte de lo que creí”, “al ponerle nombre a las cosas las identificas”, “me reconozco fuerte, valiente y lista para enfrentarme a nuevos retos”, “descubrí que sí proyecto seguridad”, entre otras frases. El autoconcepto que ellas articulaban inicialmente donde se vivían obsoletas, mensas, indecisas, fracasadas, incapaces, improductivas e inútiles, dio un giro, se renovó y las situó en mayor integración y aceptación de sí mismas.

Igualmente, aquellas expresiones donde ellas se mantenían en el pasado, en los recuerdos autobiográficos de sus previas experiencias laborales, se vieron contrastadas por nuevos sentimientos y reflexiones sobre el presente: “ya no importa cuánto NO he hecho, el momento es ahora y preocuparse no sirve de nada, sino tomar acción”, “el momento el ahora”, “me llena y satisface lo que actualmente estoy haciendo”, “aún hay mucho por trabajar pero que nunca es tarde para ello”, “nunca es tarde para emprender el vuelo”. En la cuarta etapa del proceso de cambio de Rogers (1961), las personas comienzan a situarse en el presente una vez que se han sentido comprendidas, aceptadas y recibidas.

Asimismo, cada vez fluyeron más, y sus expresiones se reconocieron como propias: “lo que yo decida debe ir acompañado de una acción”, “soy capaz”, “soy muy poderosa”, “soy capaz de emprender, crear, y realizar cualquier proyecto o deseo que así quiera”. Muchas se expresaron en primera persona en diferencia a aquellas expresiones previas a las sesiones grupales donde muchas se alejaban de su vivencia al comunicarla en tercera persona. Esto nuevamente, nos supone un progreso de la etapa uno a la etapa cuatro del proceso de cambio propuesto por Rogers (1961).

Finalmente, de acuerdo a la propuesta de humanismo mundano de Virginia Moreira (2007), este proyecto de intervención desde el Desarrollo Humano atendió a las mujeres desde una perspectiva donde se concibe a la persona no sólo como un individuo sino también como una persona en interacción con el mundo. Ellas experimentaron un nuevo sentido de pertenencia y de comunidad, donde la intervención grupal propició un espacio común dedicado al fortalecimiento de vínculos sociales que fueron benéficos para ellas (Mendoza & González, 2016). La intervención grupal fue un recurso de ayuda para este grupo de mujeres donde encontraron la posibilidad de comprometerse y protegerse a sí mismas, así como de lograr reconocer qué era lo que las motivaba (Körner, Reitzle, & Rainer, 2012).

La experiencia de cada una de las mujeres que participó fue escuchada desde una “reducción fenomenológica”, poniendo en duda la propia experiencia como facilitadora, y tomando en cuenta que el mundo de cada persona va más allá de “una dicotomía de persona/mundo, individuo/sociedad, realidad/imaginación”, y que entender cada fenómeno va más allá de entender “la dimensión endógena, cultural y situacional” de cada persona (Moreira, 2007, pág. 132). Las vivencias que reportaron tras la intervención son tan heterogéneas, debido a que la subjetividad de cada persona sólo puede ser simbolizada y comprendida parcialmente. De igual forma, la autorrealización de cada una de ellas tiene significados más allá de aquellos que se puedan encuadrar en tan solo un sentido. Aun así, en términos del proceso de cambio y de las etapas del proceso terapéutico humanista, se muestra cómo pudieron vivirse e incluso avanzar entre las etapas uno y cuatro, y de la etapa de descripción a la etapa de integración, virando sus pensamientos iniciales hacia reflexiones donde asumen más responsabilidad y conciencia sobre sí mismas y su entorno, así como una nueva manera de estar en el presente.

E. Alcances y Limitaciones

Trabajar en esta apuesta por el desarrollo humano logró promover y facilitar el proceso de crecimiento integral de un grupo de mujeres en condición vulnerable, no sólo por su

propio contexto individual, sino por el contexto que va más allá de una historia nacional, un contexto social y cultural, y nuevos cambios en la economía mundial. La sesión individual que se tuvo con cada participante, logró recuperar esas vivencias y estados emocionales que provoca la búsqueda de la inserción laboral en la ZMG. Se comenzó a trabajar de igual forma en la relación de confianza, aceptación, empatía, respeto y congruencia, lo que aventajó el camino a la hora de realizar las sesiones grupales. A través de esta intervención humanista, también se promovió una mirada al ser, y un sentido de pertenencia a una comunidad de mujeres que se encontraban viviendo similares situaciones. Un espacio como el que se propició, es único, ya que en el caso de la ZMG, son muy pocos los que atienden los efectos de la búsqueda de inserción laboral para mujeres con las características del grupo que participó. Además el espacio que se ofreció tuvo un enfoque no directivo que permitía a las mujeres descubrir por sí mismas sus vivencias y deseos, sin imponerles un camino en particular.

Respecto a las limitaciones que tuvo este trabajo de obtención de grado, fueron principalmente de tiempo por el número de sesiones realizadas, ya que las sesiones individuales representaron más de quince horas de facilitación individual, y posteriormente las sesiones grupales representaron más de 16 horas de impartición. Las sesiones resultaron extenuantes para la facilitadora tanto física como emocionalmente debido a la cantidad de horas en las que se llevó a cabo la intervención, lo que posiblemente influyó en su desempeño sobre todo en las últimas sesiones de ayuda grupal. Posteriormente, la recuperación de las quince sesiones individuales fue una gran labor de transcripción, ya que algunas de las entrevistas tuvieron una duración de hasta dos horas. Se considera que la extensión de la intervención pudo haberse distribuido mejor ya que se le dio mucho peso a las sesiones individuales, y las sesiones grupales se quedaban cortas, no rendía el tiempo y solían extenderse por diez o veinte minutos después de lo planeado.

Respecto a la propuesta metodológica, una limitación fue que al utilizar la perspectiva fenomenológica, surgieron muchos aspectos de la vivencia de las mujeres

que no se lograron analizar a profundidad. El espectro fue muy amplio y por intentar cubrir muchos temas, poco se ahondó en cada uno de ellos. Focalizar la recolección de datos y análisis a un elemento más específico de la intervención, podría ser una nueva propuesta para enfocarse en algún aspecto en concreto de la experiencia de las personas.

Si se llegara a repetir esta intervención humanista, probablemente se podría modificar el número de participantes para que fueran menos de diez, así como el tiempo de las sesiones individuales, estandarizándolo a tan solo 30 minutos por participante. De igual forma se podría aumentar el número de sesiones grupales, ya que varias participantes reportaron que les habría gustado que así fuera. Otra propuesta podría ser el focalizar la intervención a un rango más delimitado de edad, o utilizar un método estadístico para la muestra, ya que aunque las edades del grupo sí fueron heterogéneas, tanto las más jóvenes como las de mayor edad estuvieron subrepresentadas. Inclusive un estudio de caso con menos participantes podría ser otra manera de recuperar y acompañar la experiencia de personas en estas condiciones.

VII. Conclusiones

La recuperación de la experiencia de mujeres en búsqueda de inserción laboral en México ha sido un tema poco estudiado aun cuando las cifras del INEGI (2016) y otros organismos internacionales indican que son muchas las mujeres que se encuentran en esta situación. El presente trabajo de obtención de grado inició a partir del planteamiento de las siguientes preguntas de investigación en torno al Desarrollo Humano y a la vivencia de la falta de inserción laboral femenina:

1. ¿Cómo puede el humanismo aportar a la recuperación de la experiencia de mujeres tapatías en búsqueda de inserción laboral?

2. ¿Cuál es la experiencia y vivencia emocional de las mujeres en búsqueda de inserción laboral?
3. ¿Cómo afecta la intervención humanista su sentir y su conocimiento personal?

Con este estudio se buscó realizar una intervención desde la perspectiva humanista de Carl Rogers (1961) para acompañar y recuperar la experiencia de mujeres en búsqueda de inserción laboral, con educación media y superior en la Zona Metropolitana de Guadalajara. Se procuró de igual forma documentar la vivencia emocional de un grupo de mujeres tapatías que han estado en situación de desempleo y en búsqueda de inserción profesional, así como describir los efectos de la intervención humanista en el sentir y conocimiento personal de las participantes.

Como objetivos específicos se buscó descubrir más sobre la experiencia de las mujeres en búsqueda de inserción laboral, así como conocer y documentar cuáles son las experiencias que favorecen o desfavorecen sus estados emocionales. Finalmente, se buscó describir la toma de conciencia de dicha búsqueda de inserción laboral a partir del proceso de ayuda que recibieron a través de las sesiones grupales de Desarrollo Humano que les fueron ofrecidas.

La intervención que se realizó con un grupo de quince mujeres de la Población No Económicamente Activa, y Trabajadoras sin Percepciones Salariales (INEGI, 2016), pudo recuperar sus vivencias, estados emocionales y generar un cambio en su sentir y conocimiento personal. De acuerdo a la información obtenida, la experiencia de las participantes en búsqueda de inserción laboral, abarcó aspectos como: su propia percepción sobre la búsqueda de inserción laboral; revisión de las condiciones laborales que esperaban y aquellas con las que se encontraron o les fueron ofrecidas; percepción sobre su situación económica; recuerdos autobiográficos de experiencias laborales pasadas, un repaso de su propia autopercepción y finalmente, distintas vivencias emocionales respecto a la búsqueda. En sus expresiones, las participantes viven la búsqueda de inserción laboral de muchas y distintas

maneras. Las participantes manifestaron en principio incongruencias, donde por un lado percibían la búsqueda como una obligación, pero por otro lado también expresaban que tenían ánimo o voluntad de inserirse laboralmente. Asimismo, las participantes expresaron recuerdos autobiográficos en su mayoría desagradables de sus experiencias laborales pasadas, así como estados emocionales de vulnerabilidad en su proceso de búsqueda de inserción laboral desde su propia apreciación y subjetividad. La serie de emociones que describieron incluyen depresión, enojo, tristeza, desesperación, angustia, estancamiento, y frustración entre otras. El grupo inició en un estado de rigidez y en la “etapa de descripción” donde recién “presentaban los problemas y síntomas” que les aquejaban, “sus estados emocionales”, y “sus actitudes críticas respecto del ‘yo’” (Rogers & Kinget, 1971, pág. 160).

Tras la intervención humanista, ellas expresaron una toma de conciencia heterogénea sobre sí mismas y sobre su búsqueda, generada a partir del grupo de ayuda. En dicha toma de conciencia heterogénea, algunas identificaron cualidades, otros miedos y limitaciones, y otras más modificaron autopercepciones y generaron un cambio en su valoración (Rogers & Kinget, 1971). Asimismo, se percibieron acompañadas, en comunidad, e integradas socialmente. A través de la intervención humanista, se les dio voz a las participantes, se escuchó su vivencia y se les potenció. El Desarrollo Humano, potencia a las personas en lugar de utilizarlas o marginarlas (Solla, 1997). La aportación que hace el humanismo al acompañamiento y recuperación de la experiencia de mujeres en búsqueda de inserción laboral es que ante la vivencia de una relación de ayuda bajo las condiciones de empatía, aceptación positiva incondicional, y autenticidad, cada una de las participantes pudo abrirse a su propia experiencia. Si bien no existe una fórmula para acercarse a “las vivencias reales” de cada una de las consultantes, el mantener una postura abierta a esas distintas experiencias y posibilidades que manifestó cada participante, ayudó a que ellas pudieran a lo largo de las sesiones, pasar de la etapa uno del proceso de cambio (Rogers, 1961, pág. 122), a la etapa tres o cuatro.

La recuperación de la experiencia de mujeres tapatías en búsqueda de inserción laboral refleja dificultades y vulnerabilidad ante las nuevas condiciones y exigencias económicas de la sociedad industrializada, sin embargo, la intervención a través del Desarrollo Humano ofrece una alternativa para ayudar a personas que se ven afectadas emocionalmente por esta situación. La perspectiva humanista apuesta por la propia capacidad de la persona de descubrir su experiencia, para transformarse a sí misma. En México y en el mundo, las mujeres siguen enfrentándose a dificultades para acceder a oportunidades de trabajo, sin embargo, las posibilidades de ofrecerles ayuda y empoderamiento desde la perspectiva del ECP son aún vastas y un campo que se puede seguir explorando.

VIII. Referencias:

¿Qué dice la epístola de Melchor Ocampo? (02 de mayo de 2007). Obtenido de El Universal: <http://archivo.eluniversal.com.mx/notas/422497.html>

(13 de enero de 2014). Recuperado el septiembre de 2017, de El Telégrafo: <http://tinyurl.com/zjuu3xh>

Abramo, L. (mayo-agosto de 2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? (O. I. Trabajo, Ed.) *Estudios Feministas*, 224-229.

Arroyo, A., Correa, E., Chávez Hoyos, M., Girón, A., González Marín, M., Pérez Licona, P., y otros. (2002). Infravaloración del trabajo y de la inteligencia femenina. En A. Arroyo, & E. Correa, *Mujeres y Economía*. México: UNAM.

Bernal Guerrero, A. (mayo de 2016). *El concepto de "autorrealización" como identidad personal. Una revisión crítica*. Obtenido de http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/16/art_1.pdf

Berrios Martos, P., García-Martínez, M. A., & López-Zafra, E. (2007). An experimental study about the congruence between Type A behavior. *Scandinavian Journal of Psychology*, 383-390.

- Bivort Urrutia, B. M. (1 de Enero de 2009). *ProQuest Ebook Central*. Recuperado el 5 de enero de 2018, de Estrategias de superación de la pobreza: agencia, ciudadanía y redes en el programa puente:
<http://ebookcentral.proquest.com.ezproxy.iteso.mx/lib/biblioitesosp/reader.action?docID=3179990&query=&ppg=4>
- Buendía, J. (junio de 1990). *Anales de Psicología*. Obtenido de Psicopatología del desempleo: www.um.es/analesps/v06/v06_1/03-06_1.pdf
- Buendía, J. (junio de 1990). *Psicopatología del desempleo*. Obtenido de Anales de Psicología: www.um.es/analesps/v06/v06_1/03-06_1.pdf
- Buquet, A., Cooper, J. A., Mingo, A., & Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Carbonell, M. (3 de abril de 2008). *Igualdad y Constitución*. Recuperado el 7 de octubre de 2016, de CONAPRED:
http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/CI001.pdf
- Carcillo, S. (2016). *Panorama de la Sociedad 2016: Un primer plano sobre los jóvenes*. Paris: OECD.
- Casanova, E. (1993). El desarrollo del concepto de sí mismo en la teoría fenomenológica de la personalidad de Carl Rogers. *Revista de Psicología General y Aplicada, Universidad Pública de Navarra*, 177-186.
- CONAPRED. (2011). *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010*. Obtenido de
http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424&id_opcion=436&op=436
- CONAPRED. (28 de febrero de 2016). *Discriminación e igualdad*. Obtenido de Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación: www.conapred.org.mx
- Damasio, A. (1999). *The Feeling of What Happens. Body and Emotion in the Making of Consciousness*. New York: Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company.
- Dantas Gueldes, D., & Moreira, V. (2009). El método fenomenológico crítico de investigación con base en el pensamiento de Merleau-Ponty. *Terapia Psicológica*, 27(2), 247-257.

- De Gomez Figueroa, L. J. (enero de 1977). LA MUJER EN LA EDUCACION SUPERIOR EN MEXICO. *Revista de la Educación Superior*, 21, 1-5.
- de León, M. (1997). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. (T. M. Colombia, Ed.)
Obtenido de El Colegio de Sonora:
http://lanic.utexas.edu/project/etext/colson/18/18_8.pdf
- Del Llano, Juan; Aracil, Encarnación; Del Llano, Magdalena; González Pérez, Juan Luis; Fernández Sánchez, Francisca; Román, Begoña; Esquivias, Marta. (1996). Una Enfermedad Llamada Paro: La trastienda del desempleo de larga duración. *Asociación para el Desarrollo Comunitario (ADC)*, 73-80.
- Diario El Telégrafo. (13 de enero de 2014). *Igualdad o equidad*. Obtenido de <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/1/igualdad-o-equidad>
- Eguía, J. C. (26 de febrero de 2016). Facilitación en las MYPES. (E. F. Rodríguez, Entrevistador)
- Estrada, N. (Marzo de 2013). II: Empoderamiento femenino desde el desarrollo humano. *Contenido*.
- Evia, M. (19 de marzo de 2015). *10 importantes datos sobre equidad de género en México*. Obtenido de Expok: <http://www.expoknews.com/10-importantes-datos-sobre-equidad-de-genero-en-mexico/>
- Flores Pacheco, A. L. (julio-diciembre de 2013). La conformación del campo de la orientación educativa siglos XIX y XX en México. (UNAM, Ed.) *REMO: Revista Mexicana de Orientación Educativa*, X(25), 24-32.
- Fondevila, G. (2008). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. *Revista mexicana de sociología*, 305-328.
- Franco, L. (15 de marzo de 2006). *Retiran lectura de Epístola de Melchor Ocampo en matrimonios*. Obtenido de Crónica:
<http://www.cronica.com.mx/notas/2006/231240.html>
- Frankl, V. E. (1991). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Editorial Herder.
- Frey, Valerie; Guven, Pinar; Clarke, Chris ; Erwin, Addie ; Gentili, Elena ; Apolline, Jaoui. (2017). *Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género*. (O. Publishing, Ed.) Obtenido de

https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/Estudio%20G%C3%A9nero%20M%C3%A9xico_CUADERNILLO%20RESUMEN.pdf

García Blanco, J. M., & Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones Teóricas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 269-293.

González Chávez, D. (diciembre de 2002). ELABORACIÓN DE APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS A PARTIR DEL PROCESAMIENTO DE LA VIVENCIA EN EXPERIENCIAS ESTRUCTURADAS. (A. CENTRO HUMANÍSTICO DEL SER, Ed.) Guadalajara, Jalisco, Mexico.

González, E. (2015). ¿Para qué queremos el poder las mujeres?". Guadalajara: ITESO.

Guadarrama Olivera, R. (noviembre de 2007). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales*. . Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/html/598/59826203>

HoUand, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.

INEGI. (2008). Las mujeres en Jalisco. Estadísticas sobre desigualdad de género y violencia contra las mujeres. México. Recuperado el abril de 2016, de http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/mujeres_en/La_Mujer_Jal.pdf

INEGI. (2014). *Mujeres y hombres en México*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INEGI. (2015). *Estadísticas a propósito del día internacional del trabajo (1 de mayo)*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INEGI. (Octubre de 2016). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. Obtenido de Ocupación y Empleo: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

INEGI. (14 de agosto de 2017). *Indicadores de ocupación y empleo al segundo trimestre de 2017*. Obtenido de Ocupación y Empleo: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

- Kokko, K., Pulkkinen, L., & Puustinen, M. (24 de Marzo de 2000). *Selection into long-term unemployment and its*. (F. University of Jyvaskyla, Ed.) Recuperado el 18 de noviembre de 2017, de International Journal of Behavioral Development: <http://www.tandf.co.uk/journals/pp/01650254.html>
- Körner , A., Reitzle, M., & Rainer , S. K. (2012). Work-related demands and life satisfaction: The effects of engagement and disengagement among employed and long-term unemployed. *Journal of Vocational Behavior*, 187-196.
- Lafarga, J. (2005). Mi comprensión del desarrollo humano. . *Revista Prometeo. Fuego para el propio conocimiento.*, 7-12.
- Lara, M. A., & Acevedo, M. (2002). Salud mental y Trabajo Extradoméstico. En M. A. Lara, & V. N. Salgado de Snyder, *La salud mental de las mujeres mexicanas: Cálmese son sus nervios, tómese un tecito* (págs. 131-150). México D.F.: Pax México.
- Larios, R. (2010). *Corazón de piedra...¿yo?* Guadalajara: Amat Editorial.
- López Almejo, J. (04 de abril de 2016). Cuestionario Estructurado: Mujeres en Jalisco.
- López Angulo, A. D. (3 de abril de 2016). Problemáticas respecto a la inclusión y empoderamiento de las mujeres. (E. F. Rodríguez, Entrevistador)
- Lux, M. (1 de December de 2010). The Magic of Encounter:The Person-Centered Approach and the Neurosciences. *Person-Centered and Experiential Psychotherapie*, 9(4), 275-287.
- Luzzo, D. A. (1995). The Relationship Between Career Aspiration-Current Occupation Congruence and the Career Maturity of Undergraduates. *Journal of Employment Counseling*, 132-140.
- Maslow, Abraham . (1973). *El hombre autorrealizado*. Barcelona: EditorioalKairos.
- Méndez, M. (abril de 2016). La Teoría de la Personalidad de Carl Rogers. *ResearchGate*.Obtenido de: <https://www.researchgate.net/publication/301749346>
- Mendoza Zárata, G., & González Candia, J. A. (2016). *Reconstrucción del Tejido Social: Una apuesta por la paz*. Ciudad de México: Jesuitas por la Paz.

- Migueles Tenorio, R. (29 de mayo de 2015). *Mujeres sufren mayor desempleo*. Obtenido de El Universal: <http://archivo.eluniversal.com.mx/finanzas-cartera/2015/impreso/mujeres-sufren-mayor-desempleo-119521.html>
- Moloeznik, M. (mayo-agosto de 2002). La seguridad humana. Un nuevo enfoque impulsado por la ONU. (ITESO, Ed.) Recuperado el octubre de 2017, de *Reglones*: <http://hdl.handle.net/11117/400>
- Morales Pérez, A. (1999). *Dinámicas de Grupo*. Madrid: San Pablo.
- Moreira, V. (2001). *Más allá de la persona*. Santiago: Ed. Universidad de Santiago de Chile.
- Moreira, V. (2007). Significados Posibles de la Depresión en el Mundo Contemporáneo: Una Lectura Fenomenológica Mundana. (U. d. Fortaleza, Ed.) *PSYKHE*, 16(2), 129-137.
- Moreira, V. (abril de 2016). Taller Presencial: Clínica Humanista Fenomenológica . Guadalajara: ITESO.
- Naoko, O. (2015). *Guía de recursos sobre las cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo. Empoderamiento económico de la mujer e igualdad de género.*, Primera edición. Recuperado el 27 de febrero de 2016, de Organización Internacional del Trabajo: [chrome-extension://oemndcbldboiebnladdacbfmadadm/http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_374313.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_374313.pdf)
- Navarro, F. (2011). *126 dinámicas de Educación Emocional*. Obtenido de <http://orientafer.blogspot.com/2011/09/126-dinamicas-de-educacion-emocional.html>
- Oportunidad laboral para mujeres, menor que en varones: OIT*. (07 de marzo de 2016). Obtenido de El Informador: <http://www.informador.com.mx/economia/2016/648976/6/oportunidad-laboral-para-mujeres-menor-que-en-varones-oit.htm>
- Organización Internacional del Trabajo*. (2015). Obtenido de ¿Qué es el trabajo decente?: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

- Orozco Martínez, M. (Noviembre de 2013). *Subjetividades, Trabajo Extradoméstico y Desarrollo en Mujeres de la Zona Metropolitana de Guadalajara*. Tlaquepaque, Jalisco, México: ITESO.
- Pérez Riobello, A. (20 de septiembre de 2008). Merleau-Ponty: percepción, corporalidad y mundo. (U. d. Oviedo, Ed.) Recuperado el 7 de enero de 2018, de *Eikasia Revista de Filosofía*: <http://www.revistadefilosofia.org>
- Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J., & García Jiménez, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Granada: Ediciones Aljibe.
- Rogers, C. (1961). *El proceso de convertirse en persona*. (2012 ed.). México, DF.: Paidós.
- Rogers, C. (2001). *Grupos de Encuentro*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Rogers, C. R. (1980). *A Way of Being*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Rogers, C., & Kinget, M. (1971). *Psicoterapia y relaciones humanas*. (Alfaguara, Ed.) Madrid: Alfaguara.
- Rogers, C., & Kinget, M. (1971). *Psicoterapia y relaciones humanas: Prólogo: "Una Psicoterapia de la libertad"*. (Alfaguara, Ed.) Madrid.
- Rogers, N. (2011). *The Creative Connection for Groups. Person-Centered Expressive Arts for Healing and Social Change*. Palo Alto : Science and Behaviour Books.
- Rojas Aravena, F., Álvarez Marín, A., Beirute Brealey, T., Fuentes Julio, C., Luz I. Álvarez, D., & Santillán, A. (2012). *Seguridad Humana. Nuevos Enfoques*. San José, CR: FLACSO.
- Ruíz Carbonell, R. (2014). LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN MÉXICO. DF, México: UNAM. Recuperado el 10 de abril de 2016, de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2758/5.pdf>
- Sabater, M. C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Universidad de la Rioja*.
- Sax, S., & Hollander, S. (1972). *Games People Ought to Play, Reality Games*. New York: Popular Library.

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (abril de 2016). *SUBSECRETARÍA DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL: JALISCO*. Obtenido de STPS: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20jalisco.pdf>
- Sloan, T. (2002). Más allá de la persona: hacia una psicoterapia fenomenológica mundana. *Revista Latinoamericana de Psicopatología*, 166-167.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2012). *Interpretative Phenomenological Analysis*. London: SAGE Publications.
- Smith, R. (9 de Nov de 1985). "What's The Point. I'M No Use To Anybody": *The Psychological Consequences Of Unemployment*. (Jstor, Ed.) Recuperado el 2 de octubre de 2017, de British Medical Journal: <http://www.jstor.org.ezproxy.iteso.mx/stable/29521215>
- Solla, C. (1997). La diáda en el desarrollo de la condición humana. (U. R. Chacín, Ed.) *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios de Ciencias Sociales*, 13, 149-159.
- Suengas Goenetxea, A. (2000). Los recuerdos autobiográficos. *Anthropos: Huellas del Conocimiento. Psicología Cognitiva de la Memoria*. , 168-175.
- Tudor, K., & Worrall, M. (June de 1994). Congruence reconsidered. *British Journal of Guidance and Councelling*, 22(2), 197.
- UN Women. (11 de abril de 2016). *About UN Women*. Obtenido de Gender Equality It's Time: <http://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women>
- Uribe Vázquez, G., & Ávila Jiménez, M. (2005). *Caracterización de las mujeres en el mundo laboral actual. El caso del estado de Jalisco, México*. (U. d. Guadalajara, Ed.) Recuperado el mayo de 2016, de <http://cartaeconomica.cucea.udg.mx/administracion/uploads/articulo74.pdf>
- Vargas, M. Á. (07 de marzo de 2014). *7 claves sobre la desigualdad entre hombres y mujeres en México*. Obtenido de CNN México: <http://mexico.cnn.com/nacional/2014/03/07/7-datos-sobre-la-desigualdad-entre-hombres-y-mujeres-en-mexico>
- Vázquez Pérez, A. (3 de abril de 2016). *Relevancia de la integración de las mujeres a todas las esferas de la sociedad*. Obtenido de Cuestionario Estructurado. .

Vela, J. A. (1972). *Técnicas y práctica de las relaciones humanas*. Bogotá: Instituto Pastoral Latinoamericano.

Verdusco, M. A. (06 de enero de 2015). *Sin trabajo el 50% de las mujeres con alto nivel de estudios: Inegi*. Obtenido de El Universal:
<http://archivo.eluniversal.com.mx/finanzas-cartera/2015/impreso/sin-trabajo-el-50-de-mujeres-con-alto-nivel-de-estudios-inegi-116046.html>

IX. Anexos

A. Entrevistas con Académicos

Entrevista 1:

Juan Carlos Eguía, Coordinador del programa de apoyo a las MYPES en el Centro Universidad-Empresa ITESO.

Esta entrevista se elaboró en el CUE del ITESO el día 26 de febrero de 2016. Acudimos a la entrevista otros dos estudiantes de la maestría en Desarrollo Humano y yo quienes estamos interesados en relacionar nuestro trabajo con temas laborales. La entrevista duró aproximadamente dos horas y la siguiente transcripción incluye la información más relevante de la plática que se nos concedió.

JC: Una organización que está en estado óptimo, es una empresa que tiene equilibradas tres dimensiones desde mi punto de vista. Por una parte, una dimensión estratégica, que tenga muy claro el rumbo, esto siempre en comparación con un entorno que está acá. Otra dimensión es la parte humana. Normalmente en una gestación, la pregunta que haces es si sabe hacia dónde quiere ir, si es el lugar al que quiere ir está en consonancia con un entorno, donde están los consultantes, donde está la competencia, donde están todas las variables culturales, legales, tecnológicas, etc.; o si realmente está respondiendo a un entorno al que pertenece. Si es así, te preguntas, ¿y bueno, cuenta con el equipo humano adecuado? Esto implica dos temas: por una parte, el tema de la estructura, quiénes están, qué lugar ocupan y qué les toca hacer; y, por otra parte, las competencias, esa gente, tiene los conocimientos las habilidades y las aptitudes para desempeñar el puesto. Siempre que hay una estructura diseñada y las competencias está pensada en la estrategia de quien puso el entorno. Y luego ves los procesos, que esto es todo lo que tiene que ver con la cadena de valor, todo lo que se hace en una organización. Una organización se compra o se produce o se entrega,

se cobra, se administra, se contrata, se capacita, todo lo que se hace tiene que ver con eso. Si lo ves así, una intervención puede ir aquí, en la estrategia, plantear primero cuáles son los objetivos, o tiene qué ver en cómo bajar, para que esto funcione bien, además de que la estrategia debe estar bien definida a un entorno, debe bajar a un equipo ya que los responsables del logro de una estrategia son las personas, ¿no? Si las personas no saben hacia dónde van, tampoco saben qué les toca hacer y que esa estructura y esas competencias, sean diseñadas en función a una estrategia. Por otro lado, esto les debe hacer mucho sentido a ustedes porque es el rubro en el que trabajan bastante. Este equipo humano es quien ejecuta los procesos. Hay algo que llamamos desempeño que es una mezcla entre personas competentes y comprometidas que ejecutan bien los procesos, y de alguna manera, los nuevos procesos van a traer cambio en la estructura y en las competencias de las personas ¿no? Y por otro lado dices, bueno, los procesos deberían... la manera como tú dices, los procesos son adecuados o no, la respuesta no está en un debe ser, sino debe estar en la estrategia. Si los procesos generan valor, y generar valor significa contribuir con la estrategia, son los adecuados ¿no? Si no, lo único que generan son costos. Y nuevamente, la estrategia que se decida va a tener una implicación en los procesos que se establezcan. Entonces, ¿cómo va ser una consultoría? La consultoría puede tener muchas vertientes, muchos enfoques, lo más cómodo es meterse en los procesos. O sea, decir, ¿qué te hace falta? No tienes un manual, no tienes estados financieros, no tienes un manual de no sé qué, no tienes perfiles de puestos, o sea, basarte en el qué no hay para hacerlo. Eso es una visión muy funcionalista, es lo más cómodo ¿no? También casi siempre, una gran tentación del consultor es que te cargas mucho hacia las áreas que conoces, las que dominas, si hablamos en términos de alguien que estudió psicología, educación, desarrollo humano, tienden mucho a meterse en la parte del personal, y descuida mucho la parte de los procesos. Pero al final, lo importante es que veas el sistema, no solamente que veas eso. Por una parte, ahora, otra manera de entenderlo es así, tú ves una organización, y la ves como un sistema. Tú ves que, por un lado, en ese sistema, existen cinco áreas funcionales básicas. La parte de la

administración, la parte de recursos humanos, la parte de producción o procesos, depende de si es de servicios, o de manufactura, la parte de finanzas, la parte de mercadotecnia y demás, ¿no? Entonces las intervenciones pueden ir aquí. Pueden ir a cosas muy puntuales que tienen que ver con contrataciones, con perfiles, que tienen que ver con capacitación, pueden ir a la parte de procesos, cómo eficientar (sic) cualquier proceso, reducir scrap, puede que ver con una estrategia financiera, desde conocer la información para toma de decisiones, puede tener que ver con asunto más comercial, o puede tener que ver con un asunto más administrativo, de controles de registro, esa es una parte del sistema, pero no es todo el sistema. Y otro tema, que probablemente para ustedes tenga mucho sentido, es que en una organización hay lo que llamamos procesos socio afectivos. ¿Cómo cuáles? La comunicación, esto no tiene qué ver con nadie en específico sino cuestiones que pasan en la organización. Cuestiones como liderazgo, cuestiones como trabajo en equipo, cuestiones como la cultura organizacional, ¿les suena conocido?

EFF: (risa) ¡Sí!

JC: Cuestiones como el clima organizacional, niveles de observación, apreciación de los empleados, obviamente todo lo que se genera, cuestiones como el conflicto, como los procesos de cambio, cuando hay un cambio hay todo un proceso socio-afectivo, un cambio trae en los jefes todo un asunto, siempre hay resistencia, en fin, hay un montón de cosas que pasan a nivel de esos procesos. Por eso, yo les decía que es muy cómodo meterse en esto. Para los consultores, es muy incómodo meterse aquí. Para ir más preparados, es más cómodo meterse en los procesos, pero ignorar lo que pasa acá (señala procesos socio-afectivos escrito en el pizarrón). Finalmente hay otro tema que tiene que ver con la propiedad de la empresa, ¿no? ¿Es una empresa pública, privada, es una empresa familiar? Y muchas de estas empresas que tenemos son empresas familiares. Eso tiene una complejidad adicional. Muchas intervenciones que hemos hecho en los últimos años, tiene más qué ver con eso, que con otras cosas. Normalmente cuando tú le presentas, la literatura de la empresa familiar, se habla mucho de tres asuntos qué descuidar, en incluso creo que hay un cuarto tema que en

ustedes va a encontrar mucha resonancia. Si lo ves como un diagrama de ben, unas están unidas con otras. Por una parte, está la propiedad, o lo que también llamamos patrimonio, ¿de quién es la empresa? ¿La familia? Por ejemplo, hay personas de la familia, que son propietarias, o hay propietarios, pero no son parte de la misma familia, está la empresa, esas son las tres áreas que normalmente se mencionan, pero, también hay una cuarta, que tiene que ver con las personas. No todas las personas de la familia son iguales ni quieren lo mismo, entonces tú tienes miembros de la familia que están metidos en la empresa que aparte son propietarios, personas de la familia que no tienen qué ver con la empresa pero que son propietarias, tienen interés y objetivos diferentes. Tú puedes encontrar en cada una de esas interacciones, hay gente que es una mezcla de todo. Por ejemplo, el año pasado hicimos una consultoría para una empresa, que normalmente cuando te hablan de una necesidad las empresas, lo que tú escuchas es el síntoma, no es la enfermedad en sí. Por eso yo digo que hay una diferencia entre aliviar y curar. Cuando alivias te vas con los síntomas, y cuando curas te vas con las causas. Por ejemplo, está mucho en la parte de la empresa, por ejemplo, ahí querían documentar sus procesos porque querían certificarse ¿no?, si empiezas a rascar un poquito en por qué quieres eso, por ahí hay algunos factores donde vas a decir ¿por qué no verdad? Y te vas yendo, y tú preguntas varias veces el porqué de las cosas, y lo que encontramos es que el tema principal estaba acá en la familia, estaba en la historia de una pareja con tres hijos, que empezaron el negocio, y después los hijos ahora son parte del negocio, pero que tiene una historia como familia. Y esa historia como familia hacia que esto, lo que pasaba en familia, se estuviera reflejando acá en la empresa. La familia al final de cuentas, las relaciones familiares se reflejan, y a veces es muy difícil agarrar un bisturí y separar la familia de la empresa, si no resolvíamos esto, el tema familiar... Fue un trabajo donde ellos, semana con semana, se reunían, fueron sacando cuestiones desde la infancia de cómo se relacionaban, decadencias de tiempo, de afectos, porque los papás estaban trabajando... Era un negocio de lunes a domingo, porque todo eso que ustedes también ya les es conocido. Entonces, esto, lo familiar, le da una complejidad adicional. Entonces tú dices, ¿qué tipo

de intervenciones hacemos? Pues depende de qué necesidades tenga. Otra cosa que tiene mucho que ver con lo que hacen ustedes es, una empresa de una chica que de hecho ella estudia maestría en desarrollo humano, ella dirige una empresa, comenzada por su papá, su papá murió, ella no es la mayor, pero ella acabó haciéndose responsable de la empresa, y después, de veinte años, ella se da cuenta, de que ella no quería la empresa, odiaba la empresa, y estudió la carrera que su papá quiso, para que cuando ella acabara la carrera, la dejara en paz, y ella se pudiera dedicar a lo que le gustaba. Y en eso, se muere el papá, entonces ella se hace responsable de la empresa, pero también de la familia. Porque la propietaria de la familia, es la mamá, ella se encarga de mantener todo el sistema, y a la vez de la empresa. Ella a nivel personal no quería la empresa ni quería hacerse cargo de la familia, sin embargo, lo estaba haciendo. Y tú dices bueno, yo puedo entrar aquí por querer arreglar muchas de las cosas de otras esferas, pero eso era lo más urgente. Lo importante estaba en la familia y tenía que ver con también tomas de decisiones personales.

EFF: Entonces, no me queda claro si se están metiendo a la necesidad de la empresa, o a lo que la empresa dice quiero esto, y a partir de ahí puedo investigar y de decimos, pienso esto, y creemos que también por aquí puede ir.

JC: Claro, entonces difícilmente un consultor es bueno para todo. Por eso, una cosa es que lo sepa leer y otra cosa es que lo sepa resolver. Sí puedes tener gente que lo sabe leer, pero puedes decir, la persona indicada para trabajar esto, es esta persona. Y haces la labor que yo he hecho por mucho tiempo, y, es decir, a ver, de lo que se requiere, ¿quién podría? Al cabo vamos a estar trabajando al mismo tiempo en diferentes niveles. A veces podemos estar trabajando en tres niveles al mismo tiempo, pero se complementan, hay una razón por la cual no estás trabajando. A veces, te das cuenta que el principal problema de la empresa es que sí hay quebrajes en su administración, pero tiene que ver con el liderazgo del director. Entonces, obviamente él te llama para una intervención, pero él mismo no ve que el problema principal es él. Tú tienes que reflejarle que él está haciendo o dejando de hacer cosas por las cuáles a veces lo que aquí se da, se da como se da. A veces encuentras que muchos temas que

aparecen acá, son producto de la comunicación, de la cultura, ese asunto de la cultura es algo sobre lo que últimamente he reflexionado más, y he estado escarbando un poco... La cultura de una organización no se cambia en el corto plazo. Pero hay una frase que atribuye a Peter Brooker que dice que la cultura se desayuna a la estrategia. Tú puedes hacer mucho acá (en la administración), pero si no haces cambios en la cultura de la organización, la cultura va a acabar ganando. Y leyendo un artículo posterior dice, y un poco más tarde (la cultura) se come la estructura. Así de poderosa es la cultura de una organización, por eso hay que saber entenderla y saber leerla, hay que saber la cultura de una organización porque ese es uno de los principales factores que puede hacer que fracase cualquier proceso. Por ejemplo, si tú vas a implementar un proceso o una certificación de calidad, tiene que ver con la productividad, mientras el consultor esté, normalmente van a funcionar bien las cosas, pero si tú no tienes en cuenta que un sistema en la calidad, trae consigo un cambio en la cultura organizacional, la manera en que la gente hace las cosas, si no tomas en cuenta esto, cuando te vayas, se va a caer todo. Y esto implica una manera de pensar diferente, de hacer las cosas, ya que al final somos seres de costumbres, o sea, nos cuesta trabajo cambiar, no cambiamos de la noche a la mañana, ni cambiamos por decreto. A partir de mañana todos nos vamos a comunicar muy bien... entonces, ¿dónde podemos evitarnos problemas? Y de toda la organización podemos seguirle rascando más. O sea, porque acá están todo el entorno y todas las variables que tienen que ver con el entorno. Tú puedes ir viendo esto en diferentes niveles y las intervenciones van a depender de cuáles sean esas situaciones problemáticas más importantes que están provocando los resultados que se están obteniendo, y los resultados son producto de un sistema normalmente. A veces, parece que es una persona o es un área la culpable. Casi siempre es el sistema el responsable. Entonces tienes una gama bastante amplia de intervenciones. Pero esas áreas no son tan cómodas de meterse (las de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, cultura, clima organizacional, procesos de cambio) ni las de la familia. Son las más complejas. Las organizaciones son complejas, ¿no? Pero si tú eres alguien más formado en las áreas económico-administrativas te

vas a ir mucho a las áreas funcionales, te vas a clavar más en las áreas que ya conoces, entonces con los consultores lo que hacemos es tratar de sacarlos de su área conocida, e irlos metiendo a otras áreas que no conocen para que vean otra realidad. Hay una frase que dice, los ojos no ven lo que la mente no conoce. Entonces, aunque lo tengas ahí enfrente, no lo vas a ver. Puede estar enfrente y puede ser un asunto de comunicación principalmente, pero lo dejas de lado porque no sabías ni sabes verlo y hay cosas más fáciles de meterse y funcionales. O al revés, lo fácil es meterse con las personas, y querer... yo creo que ninguna disciplina por sí misma puede resolver todo. Cuando se empezó a poner de moda el coaching, yo reconozco los aportes del coaching, pero también creo en las limitaciones del coaching, y cuando hay consultores que todo lo quieren resolver con coaching yo digo no, porque ellos se clavan mucho en ver eso (lo personal), pero el coaching no entra en otras cosas.

EFF: Tienes que ver el todo

JC: Tienes que ver el todo y las partes y la interacción entre las partes y las partes con el todo. En síntesis, una organización tienes que verla como un ente complejo. Si lo ves desde ahí, Edgar Morán ha escrito mucho sobre la complejidad y por lo menos yo conozco solo un capítulo que tiene dedicado a la empresa y a la complejidad, pero justamente habla eso, dice que es como un tejido, a toda la empresa es un Gestalt, o sea es un sistema, y desde esa perspectiva lo debes ir entendiendo.

EFF: Sí me suena lógico. Tienes que ir viendo cómo definir la estrategia y a partir de eso ir viendo que va sucediendo para poder ayudarles ¿no? No llegar y yo soy bueno en procesos y te voy a dar un proceso, o en la parte humana.

JC: O todo lo voy a solucionar con la misma herramienta, ¿no?

EFF: ¿Y generalmente las empresas con las cuáles se colabora ya se tiene un diagnóstico inicial, o es de un principio la consultoría llegar con ellos y diagnosticar?

JC: La mitad del éxito de una consultoría es saber diagnosticar. Saber y entender cuál es el problema, y luego te metes a intentar querer resolverlo. Entonces las empresas llegan con una idea, y hay algo que se llama la problemática sentida, o percibida. Se hace muchas veces la similitud de lo que pasa en la empresa con lo que pasa en la

medicina. Normalmente el doctor, no busca al paciente, el paciente busca al médico. Por eso no vas de puerta en puerta vendiendo consultoría. Tú llegas diciendo, tengo un problema. Insisto, no necesariamente el problema percibido es el problema real. Tú dices, algo está pasando. Entonces el consultor escucha la problemática percibida y entonces comienza a hacer un proceso de diagnóstico para entender realmente cuál es el problema o los problemas desde esa perspectiva que vimos ahorita, porque hay mismas cosas que el paciente no alcanza a ver. Y junto con el diagnóstico, tienes que ver masomenos, por donde va, hay herramientas para diagnosticar, pero las herramientas por sí mismas no te dan diagnóstico. Otras veces, como pasa con el médico, cada caso que tú resuelves genera un patrón, y los malos patrones hacen que también escuches algo y ya sepas masomenos por dónde va el tema, la intuición ayuda mucho. Dicen que la intuición es la lógica acelerada. Esto masomenos me está llamando la atención. Una cosa es lo que te dice el consultante y otra cosa es hay que ir al lugar y observar. No es propicio hacerlos demasiado complicados, la verdad es que si pasas varios días en un diagnóstico vas a acabar desesperando al consultante y tienen cierta urgencia. Y también tienes que validar las condiciones, si realmente hay condiciones para el cambio. Sólo que también hay que verlo, la consultoría es un proceso de cambio. Entonces, ¿hay condiciones para el cambio? No. Yo puedo decir que quiero cambiar, pero en el fondo no quiero cambiar. También, si no te aseguras que la cabeza va a estar involucrada, por experiencia te digo, ni te metas. No va a funcionar. Tiene que estar la cabeza involucrada en el proceso. Es quien debe apoyar principalmente esto. Debe estar consciente de las implicaciones que tiene un proceso de cambio en la organización. Porque son cosas que no van a ser cómodas para algunas personas, los cambios no siempre son cómodos, hay gente que no quiere cambiar.

Cuando se identifica que el problema es muy grande o muy importante, y que la familia está dentro, eso implica sacar a la familia de la empresa en un espacio neutral y dejarlos ahí; y no siempre la empresa es nada más de familia. Una parte tiene que ver con esos procesos socio afectivos: saber detectar cuando hay problemas de

comunicación, por ejemplo. Siempre digo que de niños nos enseñan a hablar, pero no a comunicarnos y muchos problemas tienen su origen o se pueden solucionar a partir de la comunicación. En empresas grandes cada área funcional es como una isla. Tú te encuentras con que no colaboran, no saben cómo colaborar, no saben cómo llegar a acuerdos, no saben cómo comunicarse, no saben cómo negociar pues el conflicto es inherente a cualquier grupo humano. Yo creo que en ese tipo de cosas se puede hacer mucho en el trabajo con las personas, proporcionarles herramientas, métodos, conceptos donde aprendan a relacionarse mejor porque si aprenden a relacionarse mejor, van a hacer mejor lo que les corresponde hacer. Incluso en la parte estratégica yo creo que el ideal de una organización es que las personas encuentren la relación de sus objetivos personales en los objetivos de la empresa, eso potencializa muchísimo los resultados. O sea, no el trabajar por trabajar.

EFF: Sí, ahí es donde ven el beneficio propio.

JC: Es más, yo coordiné el diplomado de habilidades directivas y es un diplomado con mucha, mucha demanda. Hay mucha gente que regresa a la universidad para aprender a aquellas cosas que no aprendieron en la universidad, que no aprendió los casos que les digo. Son cuestiones como comunicación estratégica y liderazgo, desarrollo de colaboradores, administración del conflicto, negociación, trabajo en equipo, creatividad... Son los temas que nunca les enseñaron y sí te las enseñaron no te enseñaron cómo ligarlo con la vida real. Tú puedes cursar una materia de liderazgo y decir, mira qué interesante, pero es hasta que no lo vives, hasta donde llegas a esta parte del aprendizaje significativo. Entonces es que la gente viene aprender esas cosas. Cada vez se requiere más y esto viene mucho de los que contratan personal: que cada vez más en los procesos de reclutamiento y selección se fijan en habilidades blandas que las habilidades técnicas. Hay un artículo muy reciente sobre todo en las universidades, que justamente habla de eso, donde se quejan que les digan candidatos que son buenos para resolver un problema de cálculo diferencial pero no saben cómo manejar un equipo de trabajo. Hoy en día si tú te has fijado en los procesos de reclutamiento y selección, en las entrevistas se enfocan en ver cómo están las

habilidades blandas, son las habilidades humanas del candidato. No necesariamente que sea el mejor técnicamente hablando, pero cada vez hay más énfasis en eso. Al partir de la inteligencia emocional yo creo que se puso énfasis en la estrategia, o cómo éxito están volteando a ver que debe haber un gran enfoque en el factor humano en las organizaciones. Como ejemplo el caso de [Org1]. De hecho, hay dos videos interesantes de la cultura en [Org1], tú nunca vas a ver a un empleado de [Org1], pero cuando sabes cómo trabajan ellos con sus empleados sabes que fomentan mucho la creatividad, los espacios donde pueda haber colaboración, donde puedan surgir nuevas ideas. No castigues el fracaso, hay mucha tolerancia porque así la gente puede ser más innovadora, como el caso de [Org2]... [Org2]en un artículo reciente, que se había publicado en una revista de Harvard que se llama “Cómo [Org2]reinventó recursos humanos”, viene una parte donde [Org2]antes se manejaba más con políticas para la gente, a qué horas entras a qué horas te vas, pero se dieron cuenta que si confiaban más en la gente iban a tener mejores resultados y dejaron de lado las políticas Entonces ellos lo que dicen ahí, es contratar, recompensar y promover personas adultas y por adultos no se refieren a mayores de edad, y describen ahí lo que son personas adultas, o sea, personas maduras que son capaces de dialogar abiertamente con sus jefes subordinados sobre los problemas, y de resolverlos. Hicieron una descripción de lo que significa para ellos personas adultas y entonces cuidan que reclutamiento y selección siempre obtenga personas adultas. Claro, no hay ningún proceso infalible y a veces nos equivocamos, y si nos equivocamos dejamos que esas personas sigan su camino, pero sí es muy interesante como dicen, “queremos personas adultas” y son esas personas que, si tú les das libertad, ellos van a tomar la responsabilidad y se van a comprometer más.

La plática también incluyó orientación general sobre cómo realizar el diagnóstico para una buena intervención nos mencionó algunas personas clave que nos pueden ayudar y adicionalmente nos dio algunas alternativas para comenzar a involucrarnos con los PAP que posteriormente nos pueden proveer un escenario de intervención.

Entrevista 2:

Alma Delia López Angulo, Maestría en Educación, y actualmente cursa el Doctorado en Tanatología Infantil. Es docente en una preparatoria privada de la cual prefirió que no se mencione el nombre.

Esta entrevista se elaboró en un café el día 3 de abril de 2016. Solicité la entrevista de esta profesora ya que aún estoy considerando un escenario de intervención con una población más joven cursando educación media y/o superior por lo que consideré que me podía dar una perspectiva más detallada de lo que se vive en las aulas en cuestión de equidad entre los alumnos y alumnas. La entrevista duró aproximadamente hora y media y la siguiente transcripción incluye la información más relevante de la plática concedida.

E: ¿En tu experiencia y en tu ámbito de trabajo que problemáticas has observado entorno a la inclusión y al empoderamiento de niñas o de mujeres?

A: Bueno, yo creo que trabajar en educación ha sido una ventaja, porque ha sido muy difícil que en el ámbito educativo se relegue por el género. Estaba pensando cuando trabajé en una universidad privada, por el estilo de jefe que me tocó, pertencí a un equipo donde todas éramos mujeres y donde él era el único hombre y como jefe era muy bueno. Y en ese ámbito era muy común que las vacantes no tuvieran una restricción de género. Nunca supe que hubiera algún problema de que alguna mujer tuviera un embarazo y que no le dieran su incapacidad o que no la quisieran contratar. Creo que no hubo esas situaciones. Ahora que trabajo en otra área, que estoy todavía en educación, pero ya desde una perspectiva diferente, igual, mis compañeras maestras, al buscar alguien que cubra una clase no buscamos el género. En cuestión administrativa también las vacantes están abiertas por igual para hombres y mujeres. Tal vez obedece a que estamos en un campo de trabajo donde tiende a haber congruencia, tal vez porque es un ámbito educativo. En cuanto a los alumnos, ahí si

me toca ver más las injusticias. Me toca ver lo que traen de casa, me toca ver e intervenir más, me toca ver más la dinámica entre chico y chica, donde se incurre más en la violencia, muchas veces psicológica, muchas veces violencia pasiva. Sí comentarios de que mi mamá o mi papá no me dejan porque soy mujer. Es como muy polarizado, porque igual te encuentras chicas que están siendo educadas en absoluta libertad, que van a tener la posibilidad de desarrollarse. Creo que hasta el momento no me ha tocado ver que alguna chica, es que ya no voy a querer estudiar porque mis papás quieren que cuide a mis hermanos o quieren que les ayude en el aseo, la verdad creo que no me ha tocado por ese lado. Me toca más por el lado de las relaciones. Creo que todas las niñas que llegan a la prepa, bueno al menos las que me tocan a mí, todas tienen claro que van a seguir estudiando, y si no estudian no es por otra cosa, no porque se les quite la oportunidad. Pero lo que sí vivo es como esta parte de la cultura machista y de cómo se relacionan entre ellos. Me tocan ver más problemáticas de “es que mi novio me está celando”, o comentarios de los niños hacia las niñas, de cómo se expresan hacia las chicas, y ese tipo de problemas, pero no iría directamente a las oportunidades educativas o laborales, no me toca verlo tanto, incluso en la elección de carrera, ya no considero que sea tan común, no quiero ir a una ingeniería porque es de hombres. Aunque sí vemos que en esas carreras son puros hombres y hay sólo una mujer, o al revés, en las carreras de nutrición o las que se consideran más femeninas, o sea ya es muy común que un hombre te diga, es que yo quiero ir a gastronomía. Igual con toda esta parte de la expresión de preferencias sexuales, justamente de uno o dos años para acá, en la prepa se está dando que hablen de su sexualidad, cuando tienen preferencias sexuales distintas, en la prepa hemos tenido muchos casos, incluso por esa parte. Pero creo que la problemática va más hacia las relaciones interpersonales, y no tanto relacionado con las oportunidades de desarrollo profesional, al menos en mi área no me ha tocado. (...) Creo que, si la discriminación si la hay, es más por una cultura machista, o más hacia las relaciones interpersonales.

E: Y ahondando en ese punto, donde tú si has observado vulnerabilidad de la población femenina, ¿en qué casos has observado esas situaciones problemáticas, que ya traen de su casa, que a lo mejor se reflejan un poco en el salón de clases?

A: Por ejemplo, en cuestión de mis iguales, maestras o administrativas, me toca ver mucha desintegración, muchas mujeres que han sido violentadas, muchas de ellas que ya están separadas, o que están criando a sus hijos solitas, o que no tuvieron hijos, o que han tenido separaciones, pero me ha tocado ver a muchas mamás que están criando solas. Cuando he tenido más contacto con sus relaciones, ha sido por esta cuestión, incluso hasta maltrato intrafamiliar. Incluso conozco casos donde son mujeres violentadas o maltratadas o que están viviendo casos de violencia en sus hogares y es común verlo con mis compañeras, casos incluso donde llegan hasta moreteadas, y con mucha pena, no te explican qué ha pasado, pero sabes, maridos locos que, de verdad, se presentan en el estacionamiento a hacerles panchos, entonces se les dificulta equilibrar su trabajo, si las desestabiliza bastante porque tienen una situación en casa de violencia. Eso es por un lado, por los estudiantes, si he presenciado casos, digo es una edad donde ya se relacionan sentimentalmente, y es muy común los noviecitos, entonces sí me han tocado casos donde sabemos que hay violencia, donde sabemos que hay problemas más de celos, donde ya están acosando a las chicas porque a lo mejor ya terminó con el noviecito y a lo mejor a él no le pareció, comentarios misóginos de los estudiantes, y te das cuenta que viene de casa, incluso casos de abortos, y fomentados por los mismos padres, donde lamentablemente el mayor riesgo es para la chica, porque usualmente la familia del lado de la chica no se entera, y me ha tocado presenciar cómo la misma familia del niño fomenta casos así, de chin pues mi hijo la regó, ahora lo voy a proteger y los protegen mucho. Sí, creo que ahí se gesta. Hasta el cómo se expresan de las niñas, los niños hombres están más, tienen mucha permisividad hacia el trato con las mujeres, y lamentablemente las niñas no tienen la orientación adecuada para saber cuándo decir que no, cuándo detenerlos, y si creen que tienen que aguantar. De repente me llama la atención cómo me toca ver niñas llorar y llorar por maltrato del novio, porque ya le dijo, porque aquel fue y divulgó algo,

entonces creo que no hemos llegado a casos tan graves como el que se ha mencionado de Veracruz, pero sí te fijas, es esta edad. Si te fijas los casos muy sonados son de preparatoria, cuando mucho los primeros años de universidad, y sí se da. Sobre todo, porque el noviecito o la noviecita va a estar en la misma escuela. Entonces en alguna ocasión me tocó un caso de una niña que se hizo novia de un chico y cuartó su libertad y ella se dejó. “No quiero que hables con fulanito” le decía, y ella iba y decía “quiero cambiarme de grupo”. – ¿Pero por qué? Este es tu grupo. - “No porque mi novio está en el otro grupo y no le gusta que yo esté ahí”. Ya cuando se tienen confianza les roban el celular porque el novio tiene celos y que anden con otro niño. O incluso los juegos que parecen inocentes, que no lo son tanto, el otro día de repente entra una chica que era mi alumna, y detrás de ella venía otro chico que no sé de dónde era, y de repente agarra una botella de agua y paz, se la avienta, y son cosas que todavía nuestra generación era donde a las mujeres no se les tocaba con el pétalo de una rosa, y que ni esperanza que un hombre le pegara a una mujer en el salón de clases, pero hoy en día lo veo mucho, hasta al suelo van a dar las niñas. Pareciera un juego, pero en el fondo no lo es, ya está hablando de una dinámica que no es sana, porque en cuestión de equidad, sabemos que el hombre no tiene la misma fuerza física que una mujer, o sea, debe haber respeto mutuo. Sí sabemos que los chicos más fuerza física. Lamentablemente sí creo que de los dos lados hay un tema, tanto de los chicos que no respetan, como de las chicas que están siendo muy permisivas también. Sí se les está diciendo tienes que estudiar, tienes que desarrollarte en lo profesional, pero estamos olvidando que entonces el maltrato no va a ser en sus trabajos, va a ser en su casa, y he visto a personas muy exitosas, con grados de maestría, que de veras llegan moreteadas al trabajo. Dices, ¿cómo es posible? Y también, me ha tocado ver, que los maridos necesitan que la mujer trabaje, pero entonces empiezan con “a qué horas sales, ya te tardaste 5 minutos”, etc. Lo veo en los dos lados por eso creo que sí es algo generalizado.

E: ¿Sabes si este personal académico o administrativo, pide ayuda o si ellas solas lidian con esto?

A: No piden ayuda, y creo que es por la vergüenza. Creo que es por el qué van a decir. Sí es muy raro que se atrevan a hablarlo. Nosotros nos hemos dado cuenta por situaciones incómodas que se han dado ahí, que de verdad no importa quién está, pero la reacción es de mucha vergüenza y es incluso hasta de culpa. Se interpreta que no pueden salir de eso. Es increíble el ver que sienten que no hay salida. Es sí, pero, ¿qué hago? Y las mujeres que han salido de esta situación no sé si son más resilientes, o incluso si la misma familia las ha apoyado más... pero así que lo hayan hecho con un divorcio adecuado, es raro, y las que lo han seguido este proceso, ha sido muy complicado, sobre todo cuando hay hijos de por medio, los hijos son los escuditos, hay complicaciones con el dinero ya que el papá no les aporta. No reciben ayuda por vergüenza y porque sienten que son culpables.

E: ¿Y en el caso de las estudiantes, ellas han llegado a pedir ayuda en esos casos de vulnerabilidad, o simplemente han sido cosas que se observan ahí?

A: Mira, los casos que más he visto representativos, o piden ayuda cuando ya tienen el agua en el cuello, ya su situación es tan complicada que es, “mejor me realizo un aborto y no sé si lo que me está pasando es normal”. De veras es porque ya no pueden con la situación, o sea ya avanzó tanto... o casos que nosotros llegamos a detectar y que realizamos intervenciones muy sutiles cuando me empiezo a dar cuenta de que ahí hay una situación. Entonces le llamo a la chica y le pregunto cómo va con su noviazgo. Pero es raro que lleguen. Está muy naturalizado.

E: ¿No lo detectan como un problema?

A: No, por ahí comenté en Facebook, que tuve una dinámica en mi grupo donde se tenían que disfrazar para hacer representaciones literarias, tenían que elegir y tenía un equipo que le tocaba representar un cuento. Ellos eligieron el cuento de caperucita roja. La que iba a ser caperucita llevaba un disfraz cortito, con el que se veía muy bien y el novio se enojó, y gritó en el salón de clases que se veía como una golfa. Y de él se estaban burlando, le estaban picando la cresta, y ahí te das cuenta que la misma sociedad fomenta. Ahí es cuando ya me toca a mí intervenir, porque hay una situación directa, pero ella cuando entró al salón ella se cuidaba de él. Y es ahí cuando te das

cuenta que para ellas no está mal, yo lo hubiera mandado al... pero si ¡te vas por donde viniste! Soy libre. Pero no, ellas lo tienen muy normalizado. “Hay me quitó mi celular maestra...” – ¡Pero es tu celular! ¿Por qué dejas? – Creo que ellas no sé si en casa es lo que ven o no sé si toda la sociedad está tan permeada de esas situaciones, que ya es lo normal. Lo normal es que se vistan de una manera porque su novio o esposa es lo que “las dejan usar”.

(...) Casos donde había violencia física y la mamá tuvo que sacar a la hija del país para poder quitarle al novio de encima. (...) No hay soluciones, alternativas que se puedan hacer recurrentes. Quiso hacer una serie de talleres, pero no fue un proyecto que se apoye... la educación no te lo da, se deja a la buena voluntad, pero no un proyecto que se pueda instalar, al menos donde yo estoy. Hay otras escuelas que si lo hacen. (...)

E: ¿O sea en la universidad en que estás, formalmente no hay ningún problema de consejería o de apoyo?

A: No, tenemos un programa de tutoría, pero se enfoca a lo académico. Ya si el tutor quiere hacer algo más, porque le nace porque puede, lo hace, pero no, ahí lo que importa, en esta y muchas otras escuelas es la calificación, no el ambiente funcional.

E: ¿Y desde qué semestres has observado tú estas dinámicas? ¿Tiende a ser en los últimos o desde los primeros?

A: Tiende a ser desde 4º, de la mitad para arriba. Ahí sí me ha tocado escuchar comentarios que al explicar qué van a estudiar, dicen que lo que va a estudiar su novio y en donde va a estudiar el novio. Se van siguiendo al novio. Una cosa increíble. Cuando me toca hablar si les digo, perdón, pero el novio que tienes ahorita no va a ser tu novio en diez años, y ojalá que no (risas). Pero sí, es rarísimo que tu novio de la prepa vaya a ser tu esposo. Estamos hablando de que lo vas a ir a seguir a tu proyecto de vida, cómo la elección de algo no tiene lógica. Entonces, ¿qué está pasando que incluso los papás no se están dando cuenta de eso? Que una hija suya esté eligiendo la universidad porque ahí va a estar el novio. Pero empieza por decisiones chiquitas desde quiero estar en el grupo donde está mi novio, y al rato es quiero estar en la

universidad donde está mi novio, y al rato va siendo algo más gradual pero la semilla ya viene.

E: ¿En los casos un poco más graves, y que por casualidad se enteran ustedes profesores, son ustedes los que terminan dando ayuda psicológica a esas situaciones?

A: Es muy limitado por cuestión ética, aunque quieras y aunque sientas la necesidad no puedes ir a llamar a la mamá y decirle está sucediendo esto. Nos limitamos a contener y a facilitar lo que podemos. Exprésate, te escucho... y las posibles alternativas o soluciones, eres tú quien las ejecuta, a menos que te pidan ayuda, y citemos a tus papás, pero eres tú quien lo va a hacer, yo no puedo tomar la iniciativa de llamarle a tus papás y decirles algo tan grave... y cuando hemos sabido que el papá u otros papás se enteran, no, son revoluciones épicas de enfrentamientos de papás. Entonces nosotros al final estamos en medio, nuestro trabajo no está tanto en lo correctivo sino en la prevención. Entonces ahí es donde nosotros como escuela, tenemos que estar trabajando en la prevención. La corrección la tienen que hacer en casa y en una consulta externa. Pero lamentablemente, no estamos en una cultura donde se fomente la intervención sana, o adecuada, se da de una manera muy improvisada, no hay protocolo de actuación. (...)

(...)

En el caso de las chicas que quedan embarazadas muchas se salen, se casan, no terminan la prepa, he tenido casos donde he tratado de convencerlas de seguir ya que nunca saben, pero no sucede. Abandonan la prepa. En un caso específico que yo conocía, el modelo era ese en casa, el papá proveedor, la mamá siempre en casa. Tenemos de repente deserción por este tipo de casos. Ya no siguen estudiando. Son casos que ni siquiera sabemos qué buen fin tengan. (...) Por lo general son acciones de los papás de las chicas, de los hombres no hacen nada. Es muy raro que un papá diga, “me llevo a mi hijo porque va a tener un bebé”. Suele ser, “me llevo a mi hija porque el novio la está golpeando”. Es ahí donde realmente vemos quién es la población vulnerable: las mujeres. Los chicos no están teniendo esa conciencia de hacerse responsables.

(...)

E: ¿Si tu dijeras, puedo implementar un taller de ayuda para esta población de estudiantes, para qué grupo en particular lo aplicarías?

Tengo dos perspectivas, justo el último año he estado en dos talleres de sexualidad, en uno, uno de los ponentes comentaba que precisamente una de las maneras de erradicar el problema de raíz de la violencia de género era trabajar con los hombres. Él nos contaba que cuando daba talleres de sexualidad a los chiquitos, una de las primeras lecciones era hacerle ver al hombre que él venía de una mujer. La primera clase de sexualidad es, “tu mamá es una mujer”, “tú vienes de una mujer”, y él contaba que una de las primeras lecciones era esa. Por lo general nos vamos con las mujeres y les decimos que no se dejen que se defiendan, pero los hombres siguen como borreguitos, como chivos... Entonces creo que ha sido una población descuidada, porque dime cuántos talleres has escuchado donde sea educación para hombres para erradicar la violencia de género, por lo general son dirigidos para mujeres. Creo que ahí hay un área de oportunidad grande. ¿Cómo erigirlo? (min 42) Pues a lo mejor en una sociedad machista vas a comenzar con dos. Creo que hay hombres conscientes, las personas con las que yo he compartido han sido personas que han comentado que en su casa han sido educados así. Es muy difícil entrar en el segmento donde sabes que lo necesitan más. Pero creo que sería muy útil, cómo, no lo sé. Pero creo que es con los hombres donde se ha descuidado y no se ha explorado esa parte. Es como todo en la educación, si enseñáramos el respeto no tendríamos que estar hablando de tolerancia, es lo mismo, si enseñaras el respeto a los hombres no tendrías que estar enseñándoles a las mujeres a que se defiendan. Creo que algo innovador tendría que venir de ese lado, la cuestión es el cómo. Tendría que ser una población muy revolucionaria.

(...) Creo que es los hombres, es ahí donde habría que estar trabajando. Tú puedes trabajar con una mujer que ha sido violentada, y la puedes ayudar para que salga de esa situación de violencia, pero estás dejando al agresor libre para que vaya y agreda a otras cinco, ¿no? Entonces si trabajas con él, deja de agredir a 10 que en su vida va a

agredir. Sería una cuestión más lógica pero más complicada y por eso los programas de apoyo se han centrado más en las mujeres. (...) El hombre no lo identifica como un problema por eso no pide ayuda.

(...)

La plática también incluyó orientación general sobre cómo abordar al posible grupo de intervención y también me recomendó que revise el libro Modelos de intervención en orientación educativa de Rafael Bisquerra.

Entrevista 3:

Experta: María Angélica Cureño Sotelo

Reportera e investigadora dedicada al tema de las mujeres, empoderamiento y el discurso entorno a las mismas en los medios de comunicación.

Realicé una llamada con Angélica el martes 4 de octubre ya que ella vive en Tepic. Me comentó que debía de revisar la información que acaba de emitir la OCDE sobre “las ninis mexicanas” ya que trae datos recientes y cifras tangibles sobre el desempleo de las mujeres. Comentó que estos datos eran de mujeres que no estudian ni trabajan en México. Me comentó que debo ser muy clara sobre qué aspectos del trabajo y desempleo voy a abordar ya que el desempleo trae consigo muchas subjetividades. Me hizo la recomendación de clarificar quiénes son desempleadas y quiénes no.

También me dijo que me recomienda definir con precisión quién será incluido mi grupo de análisis.

Me dijo que en los medios de comunicación puedo encontrar mucha información pero que desde su experiencia, también debo tener clara desde qué perspectiva de género voy a seleccionar la información ya que en los medios, el lenguaje que se ha estado utilizando en los últimos años no ha sido adecuado y ha habido mucha información falsa. Me comentó que en los medios de comunicación las notas refieren que las mujeres ya están más preparadas y mejor acomodadas en los trabajos pero que esto es completamente falso ya que esa población a quienes se refieren, son 2 o 3 mujeres entre millones, que podían ser sólo 2 mujeres entre 3 millones de mujeres, y eso no lo detallan las notas periodísticas. Ya que últimamente se le exige a las

empresas y gobiernos una mejora en la participación de las mujeres, y por medio de los medios de comunicación se intentan justificar. Sin embargo, la realidad es que, por ejemplo, en los partidos políticos, aunque se les incluye no se les da la misma capacitación. También, las empresas que las contratan, las emplean con peor paga, la cual justifican que por ser madres, y requerir flexibilidad para ver por sus hijos, requerirán de mayores permisos y tendrán peor desempeño y por eso les darán menos dinero. Eso sucede sobre todo en las gasolineras.

Angélica me dijo que la importancia de mi trabajo de grado es precisamente encontrar qué sentimiento les ocasiona el enfrentarse a ese tipo de situaciones. ¿Cómo pueden cambiar sus sentimientos hacia una doble explotación (la del trabajador a quien se le ofrecen pésimas condiciones y que por ser mujer esas condiciones son aún peores)? Angélica me hace reflexionar que incluso cree que muchas mujeres terminan hasta agradecidas porque el empleador las contrata con esas condiciones, cuando en países desarrollados, esto sería inaceptable. Me comenta que encontrar los sentimientos y emociones es de suma importancia porque generalmente no es algo que se documenta o registra en las investigaciones sobre trabajo. Me comentó que incluso si llego a trabajar con población indígena, voy a darme cuenta que ellas se enfrentan a una triple discriminación, primero por ser pobres, segundo por ser mujeres y tercero por ser indias. Las mujeres urbanas, por otro lado, no tienen la triple discriminación pero los programas que existen actualmente de la Sedesol, son más de carácter asistencial y no de capacitación. Esos programas, no las sacan de los roles y estereotipos y más bien las llevan a construir negocios fáciles, de cocina, de manualidades, de tejido, etc. Desde el punto de vista de Angélica, el gobierno y las instituciones públicas no están haciendo mucho por el tema. Tampoco se está haciendo nada por prevenir los embarazos de adolescentes, aunque les dan una beca de transporte para que no dejen de ir, estas becas no funcionan porque los compañeros las agreden, y mientras el hombre sigue su vida con normalidad, a las mujeres no se les ayuda, ni obliga a continuar sus estudios. Angélica me comentó que me iba a referir bibliografía, algunos textos básicos y que me inscribiera a las noticias de CIMAC (un grupo de mujeres

investigadoras), donde se comparten publicaciones de todos los temas relacionados a la mujer.

Experta: Cinthia Gabriela Ramírez Fernández

Abogada, especialista en derechos humanos y género. Trayectoria en la CIDH, de Costa Rica. Da clases y trabaja con un grupo de especialistas en género en ITESO.

Cinthia se reunió conmigo el viernes 7 de octubre en las instalaciones del ITESO y de principio me otorgó un libro de Marina Chávez Hoyos, titulado “Trabajo femenino, las nuevas desigualdades”, me comentó que ese libro es básico para lo que quiero hacer (intervención e investigación). Posteriormente empezó a referirme mucha bibliografía. Me pidió que revise el punto de vista filosófico sobre el tema de Celia Morós. También, me recomendó contactar a una ONG llamada CEREAL que trabaja aquí en Guadalajara, con temas laborales, es un Centro de Reflexión Laboral que trabaja con grupos de pobreza y temas de empleo. Sobre el proceso de empoderamiento, me recomendó leer a Marcela Lagarde, sobre todo dos libros “Los poderíos de las mujeres” (desarrollo de las mujeres y cómo se sienten cuando no lo pueden hacer), y “Madres, esposas, putas y locas” donde aborda parte de la dimensión emocional pero también política de la división del trabajo. Como complementos al tema me recomendó leer un poco de sociología de género, del autor Javier Bonal, y un poco de Judith Butler sobre los mecanismos psíquicos del poder, y lo que ella comenzó a trabajar que es el biopoder y las identidades de género. Me recomendó también autoras como Kate Young, Pierre Bourdieu, Simon de Beauvoir, Martha Lamas, Ana María Piussi y Alda Facio. También me comentó que revise un poco sobre el feminismo artesanal, los obstáculos y violencias.

Sobre la metodología me recomendó que observe bien cómo hacer el análisis de las cuestiones simbólicas y de las construcciones culturales. ¿Qué hay detrás de las prácticas que suceden en ciertos lugares de trabajo? Es diferente a lo que se enfrentan las personas en las maquilas, a las que están en las oficinas. También es importante conocer la configuración del mundo binario (hombre/mujer). Me recomendó revisar estos grandes ejes que me pueden servir. Me comenta que vaya revisando qué me

puede servir y qué me puede servir de la teoría de género y me comentó que me acerque a la red universitaria de género del ITESO.

B. Convocatoria al Taller Mujeres Cometa



Universidad Empresa

ITESO
Universidad Jesuita de Guadalupe

Mujeres Cometa

Taller de Desarrollo Humano para mujeres en búsqueda de oportunidades laborales

Contenido Temático

- Este camino lo recorreremos juntas
- Mi búsqueda
- Mi mejor recomendación
- La entrevista de mi vida
- Mis herramientas
- Volar en libertad
- Mujeres Poderosas

Sesiones

- 1 individual + 4 sesiones grupales
- Periodo de entrevistas individuales: 27 de febrero al 9 de marzo de 2017.
- Sesiones grupales: marzo 11, 18, 25 y 1 de abril de 10am a 2pm

Requisitos

- Mujeres mayores de 18 años
- Necesidad de ser acompañada en su proceso de búsqueda laboral
- Estar en cualquiera de las siguientes situaciones:
 - Trabajando sin percepciones salariales
 - Sin ningún tipo de empleo y en posibilidad de trabajar

Taller Sin Costo

- Cupo limitado a 15 participantes
- Informes: dh700670@iteso.mx

Inscripción
Regístrate en: <https://goo.gl/dyGGHx>

C. Repositorio de las videograbaciones, audios y grabaciones de la intervención

Se encuentran actualmente resguardadas en Google Drive con accesos restringidos pero disponibles para consulta en caso de requerirse.

D. Cuestionario de Reflexión del Día

Nombre:

¿Qué descubres sobre ti el día de hoy?

¿Cómo te sentiste durante la sesión?

E. Cuadro de Resultados

