

DEMOCRATIZANDO EXPERIENCIAS  
DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

TOMO 8

SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS:  
**Planificación, formación  
y gestión participativa**

NANCY SÁNCHEZ ACUÑA

MARLENE FLORES ABOGABIR

Compiladoras



VICERRECTORÍA  
DE EXTENSIÓN

UNA  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
COSTA RICA




# IDENTIFICACIÓN DE VACÍOS EN LAS POSIBILIDADES DE AUTOCUIDADO Y CUIDADO MUTUO DEL FUNCIONARIADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL: SISTEMATIZACIÓN DE TALLERES VIVENCIALES REALIZADOS EN EL AÑO 2021

## IDENTIFICATION OF GAPS IN THE POSSIBILITIES OF SELF-CARE AND MUTUAL CARE OF THE STAFF OF THE NATIONAL UNIVERSITY: SYSTEMATIZATION OF EXPERIENTIAL WORKSHOPS IN 2021


### MAYELA RODRÍGUEZ ESCALANTE

Licenciada en Psicología y Máster en Psicología Clínica. Psicoanalista miembro de la Asociación Costarricense de Psicoanálisis Crítico Social. Académica de la Escuela de Psicología de la Universidad Nacional desde el año 2003 donde desempeña tareas de docencia, extensión e investigación. Académica responsable del Proyecto "Construcción de propuestas de mejora de la salud emocional del funcionariado de la Universidad Nacional". Ha laborado también en el ámbito de organizaciones no gubernamentales impulsando proyectos de educación y salud comunitaria.

 [mayela.rodriguez.escalante@una.cr](mailto:mayela.rodriguez.escalante@una.cr)

### ANA LEÓN SABORÍO

Psicóloga y Psicodramatista, Máster en Psicología de la Salud. Docente e investigadora de la Escuela de Psicología de la Universidad Nacional de Costa Rica, académica participante del Proyecto Construcción de Propuestas de Mejora en la Salud Emocional del funcionariado de la Universidad Nacional. Ha laborado en proyectos de educación popular en temáticas como trabajo infantil, trata de personas menores de edad en Centroamérica, violencia intrafamiliar y sexualidad con adolescentes.

 [ana.leon.saborio@una.cr](mailto:ana.leon.saborio@una.cr)

### ALEXA ÁLVAREZ CORTÉS

Bachiller en Psicología, Universidad Nacional de Costa Rica. Asistente del Proyecto Construcción de Propuestas de Mejora en la Salud Emocional del Funcionariado de la Universidad Nacional.

 [alexa.alvarez.cortes@est.una.cr](mailto:alexa.alvarez.cortes@est.una.cr)

## RESUMEN

Este documento se refiere a la sistematización de la experiencia de una serie de talleres vivenciales con temáticas de autocuidado y cuidado mutuo en los espacios de trabajo, realizados de forma virtual con dos instancias de la Universidad Nacional (UNA). Los objetivos de esta sistematización son: identificar los desafíos que implicó adaptar el método del psicodrama a la modalidad virtual y los logros obtenidos en el proceso; y analizar los hallazgos obtenidos en los talleres vivenciales donde se construyeron conceptos en torno al autocuidado y el cuidado mutuo en los espacios de trabajo desde la subjetividad y las vivencias de las personas participantes. La metodología utilizada fue la educación popular y el método psicodramático desde la modalidad virtual, para captar los logros obtenidos en la construcción colectiva de propuestas tendientes a mejorar las posibilidades de autocuidado y cuidado mutuo en los espacios de trabajo de la Universidad. Los resultados apuntan al éxito de la adaptabilidad de las técnicas psicodramáticas a la modalidad virtual aun cuando se afrontan desafíos, ventajas y desventajas del trabajo bajo presencialidad remota, y la necesidad de integrar políticas y espacios en la UNA que sean efectivos en cuanto a la salud emocional del funcionariado como parte de la salud integral.

**PALABRAS CLAVE** Autocuidado, cuidado mutuo, psicodrama, educación popular, trabajo con presencialidad remota.

## ABSTRACT

This document refers to the systematization of a series of experiential workshops with themes of self and mutual care in work spaces, performed virtually with two instances of the National University (UNA in Spanish). The objectives of this systematization include: identifying the challenges involved in adapting psychodrama methodologies to a virtual modality and the results obtained in the process; and analyzing the findings obtained in the experiential workshops where concepts were built around self and mutual care in work spaces from the viewpoint of the subjectivity and experiences of the participants. Methodologies used included popular education and the psychodramatic method in a virtual modality, in order to capture the results obtained in the collective construction of proposals aimed at improving the possibilities of self and mutual care in the work spaces of the University. The results point to the success of the adaptability of psychodramatic techniques to virtual modalities even when facing the challenges, advantages and disadvantages of working remotely, and the need to integrate policies and spaces in the UNA that are effective in terms of the emotional health of the staff, as part of their integral health.

**KEYWORDS** Self-care, mutual care, psychodrama, popular education, work with remote attendance.

## PRESENTACIÓN

El presente documento contiene la sistematización de 8 talleres vivenciales denominados *Autocuidado y Cuidado Mutuo en los Espacios de Trabajo*, realizados en el año 2021 con población funcionaria de la Universidad Nacional de Costa Rica, en adelante UNA, pertenecientes a dos instancias del *Campus Omar Dengo*, de las cuales se eligió no mencionar sus nombre en el documento, para respetar el encuadre que se hiciera con ambos grupos, en el cual la confidencialidad fue un elemento central. El mismo, contiene la reconstrucción histórica del proceso, los principales hallazgos obtenidos, conclusiones y recomendaciones.

Los talleres vivenciales, se enmarcaron dentro de las acciones del proyecto SIA “Construcción de Propuestas de Mejora en la Salud Emocional del Funcionariado de la Universidad Nacional” (Rodríguez y León, 2021), cuyo objetivo general es desarrollar un proceso de investigación-acción participativa con el funcionariado docente y administrativo de la UNA, tendiente a identificar los vacíos existentes en la institución en torno a las posibilidades de autocuidado y cuidado mutuo, a fin de generar propuestas que lleven a la construcción de espacios áulicos y laborales, democráticos, solidarios y conducentes a favorecer la salud emocional de la población universitaria.

Desde el Proyecto, los talleres vivenciales se concibieron como espacios grupales, en los que, mediante la metodología participativa de la educación popular y, de la espontaneidad y la creatividad propuestas por el psicodrama, se propiciara en las personas participantes el encuentro, el compartir de saberes, el análisis crítico de las vivencias y del contexto en el que estas se desarrollan, en función de que puedan resignificar su realidad personal y social para transformarla.

Cada taller abordó el autocuidado y el cuidado mutuo en el trabajo, siendo estos titulados de la siguiente manera:

**Taller 1: Espacio de respiro.**

**Taller 2: Mi espacio seguro.**

**Taller 3: Me cuido, nos cuidamos juntos y juntas.**

**Taller 4: Construyendo espacios laborales saludables.**

Cabe señalar que los talleres vivenciales se hicieron de forma virtual debido a las condiciones de pandemia por el COVID-19 que, exigían de distanciamiento físico y por respeto a las disposiciones emitidas por la Universidad, donde, además, en el caso de la población docente y alguna administrativa estaban trabajando desde sus casas vía presencialidad remota o acogiéndose a la disposición institucional de regreso gradual y seguro. Los mismos se realizaron una vez por semana, tuvieron una duración de dos horas cada uno y se utilizó para realizarlos la plataforma Zoom.

Finalmente, es importante destacar que este proceso de sistematización implicó para las investigadoras del Proyecto Construcción de Propuestas de Mejora en la Salud Emocional del Funcionariado de la UNA (Rodríguez y León, 2021), nuevos aprendizajes venidos de la praxis y la posibilidad de mejorar el trabajo venidero.

## **METODOLOGÍA UTILIZADA EN EL PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN**

La presente sistematización surge de la iniciativa de una docente participante, quien inicia un proceso de capacitación brindado por la Vicerrectoría de Extensión de la UNA e impartido por el Dr. Oscar Jara de CEP Alforja, dirigida a formar docentes asesores de proyectos de sistematización de experiencias. Es así como el equipo del proyecto valora la oportunidad del recurso y la

importancia de sistematizar los principales hallazgos encontrados durante los talleres vivenciales sobre autocuidado y cuidado mutuo realizados en el año 2021 con dos instancias de la Universidad y así poder compartir con otras instancias dentro y fuera de la UNA, el uso de una metodología de investigación que favorece la creatividad de las personas participantes para que desde sus subjetividades y vivencias puedan identificar vacíos en el tema del autocuidado y el cuidado mutuo en sus espacios de trabajo y hacer propuestas de mejora en la salud emocional de la población funcionaria de la UNA.

Para iniciar la sistematización, el equipo elaboró un plan de trabajo con la finalidad de delimitar el objeto a sistematizar, definir objetivos, precisar el eje de la sistematización y seleccionar las fuentes a utilizar para reconstruir la experiencia.

Con respecto a la delimitación del objeto, se acordó sistematizar ocho talleres psicoeducativos llevados a cabo en el año 2021 con personas trabajadoras de la UNA en el marco del Proyecto Propuesta de Mejoras en la Salud Emocional en el funcionariado de la UNA.

Como objetivos de la sistematización se plantearon los siguientes:

1. Identificar los desafíos que implicó adaptar el método del psicodrama a la modalidad virtual y los logros obtenidos en el proceso y
2. Analizar los hallazgos obtenidos en los talleres vivenciales donde se construyeron conceptos en torno al autocuidado y el cuidado mutuo en los espacios de trabajo desde la subjetividad y las vivencias de las personas participantes.

Con respecto al eje de la sistematización este se dirigió a abordar los cambios e innovaciones en la aplicación del método psicodramático desde la modalidad virtual y a los logros obtenidos en la construcción colectiva de propuestas para mejorar el autocuidado y el cuidado mutuo en los espacios de trabajo de la Universidad. Las fuentes identificadas para reconstruir la experiencia fueron: las mallas metodológicas de cada taller, el registro escrito de los 8 talleres realizados, las minutas de reuniones del equipo del Proyecto, las minutas de reuniones de coordinación con directoras de las instancias con las que se trabajó, las capturas de pantalla, las listas de las personas participantes y una ponencia realizada el primer año de ejecución del Proyecto.

Asimismo, durante la sistematización se elaboró una memoria de los 8 talleres vivenciales y se redactaron fichas individuales de "Recuperación de aprendizajes" sobre momentos valiosos de la experiencia que se estaba sistematizando. También se fue construyendo colectivamente un panorama histórico de la experiencia con los hitos más significativos que se observaron en el transcurrir del proceso. Finalmente se realizó una interpretación crítica formulando algunos aprendizajes y recomendaciones.

### **LA HISTORIA DEL PROCESO DE LA EXPERIENCIA: TALLERES VIVENCIALES AUTOCUIDADO Y CUIDADO MUTUO CON DOS INSTANCIAS DE LA UNA 2021**

Dentro de la experiencia se generaron cuatro talleres con dos instancias de la UNA, donde se abordaron los mismos objetivos y actividades en cada taller. A continuación, se realiza un recorrido de los elementos que surgieron en ambas instancias con cada actividad.

#### **TALLER 1: ESPACIO DE RESPIRO**

**Objetivo:** Conformar un espacio lúdico y agradable que permita introducirnos a las temáticas del autocuidado y cuidado mutuo, y la forma en que lo vivimos en nuestra cotidianidad laboral.

**Fechas:** 06 de octubre y 21 de setiembre de 2021

En el primer taller realizado con ambas instancias, se da la bienvenida al proceso de los talleres y se toman diversos acuerdos en cuanto a los tiempos y la confidencialidad de lo que se desarrolle en cada taller, por lo que solo se registraron fotografías de las sesiones. Como primera actividad se les invitó a los y las participantes a que dijeran su nombre, su posición y una palabra que les caracteriza en el ambiente laboral. Se mencionaron características como "organizada", "responsable", "preparado", "servicial", "comprometida", "creativa", "estructurada", "acelerada", "minucioso", "detallista", "alegre", "amable", "tranquila", "compañerismo", "adaptable", "práctico", "hiperactiva", "dispersa", "dinámica", "divertido", "flexible", "ordenada", "desordenado", "mandona", "impuntual", "versátil" y "obsesiva".

Se realiza un sociograma donde las personas participantes indican sus preferencias y características de sus perfiles. La mayoría provenientes de zonas urbanas, con gusto por la lectura, por comer afuera de la casa, gusto por la música extranjera, las mascotas y personas casadas y con hijos e hijas. Además, la mayoría ha trabajado entre veinte y diez años en la UNA y son interinos. La mayoría considerando que la pandemia COVID-19 ha complicado más el trabajo, muchos de ellos y ellas trabajando de forma virtual y con deseos de encontrar tiempo para sí mismos y mismas y formas de despejarse.

En la segunda instancia, hubo dos personas de zonas rurales y una persona que nació en el extranjero, la mayoría prefería ir al cine que leer libros, también hay inclinación por comer en la casa, y seis personas tienen más de veinte años de trabajar en la Universidad, mientras que cuatro de ellas tienen entre diez y veinte años y solo dos personas tienen menos de diez años de trabajar en esta instancia. La mayoría de personas de esta instancia expresaron estar casadas y expresan que la pandemia COVID-19 ha complicado el trabajo. La mayoría dice que le gustaría encontrar más tiempo para cuidar de sí mismo (a). En cuanto a las modalidades en las que se encontraban trabajando, diez personas estuvieron haciendo trabajo bajo presencialidad remota, seis personas en modalidad mixta y dos personas de forma presencial.

En una segunda actividad se le pidió al grupo que en subgrupos crearan una dramatización opuesta al autocuidado en sus vidas y que le pusieran un nombre a la obra. Las dramatizaciones en total fueron seis, las cuales fueron las siguientes:

**Dramatización # 1 (“Otro día de trabajo”):** Escena de una persona trabajadora que tiene que atender las demandas de trabajo y de los hijos. Dejar el tiempo para compartir con la familia. No hacer los tiempos de comida. No hay descanso.

**Dramatización # 2 (“No nos queremos tanto”):** Falta de alimentación y ejercicio. Malos hábitos de ir a tomar, comer más, vida sedentaria, enfermedades debido a la mala alimentación y falta de ejercicio. Enfermedades a largo plazo al punto de tener que recibir un diagnóstico de muerte.

**Dramatización # 3 (“Desventajas del teletrabajo y consecuencias en nuestras vidas”):** Mala alimentación debido a la falta de tiempo para cocinar. Dolores de espalda de estar sentado (a). Cambio por no tener sillas ni mesas adecuadas para hacer trabajo bajo presencialidad remota (ergonómico). Hay que estirar más. Pasar muy cansados (as) y con mucho sueño, no dormir suficiente y acostarse pensando muchas cosas. Se dicen frases como: “Estar encerrada todo el día en la casa todo el día es agotador”.

**Dramatización # 4 (Los tullidos):** Se hizo una dramatización de cómo no hay organización del tiempo en el ambiente laboral y no hay espacios de ocio para compartir con los compañeros de trabajo. Uno de los comentarios fue que las “pausas activas aquí el punto era de la salud mental, pasar un rato con alguien de los compañeros y que no sea estrictamente laboral y por estar concentrados en solucionar, se perdió el momento”. Este subgrupo sostuvo la idea de cómo algo tan cotidiano se vuelve tan complejo y cómo el autocuidado pasa por rescatar espacios de interacción humana, ya sea para reírse, para compartir sobre series, sobre algún evento que pasó, entre otras cosas.

**Dramatización # 5 (Clan de los no doble moral):** Este grupo hizo una dramatización de malos hábitos: dormir mucho, mala alimentación, falta de ejercicio, mucha demanda durante el trabajo bajo presencialidad remota, falta de tiempo. De lo que se dijo se rescata lo siguiente: “De alguna forma, la jornada laboral a veces se extiende, también hay un desorden en cuando comienza la jornada laboral porque a veces uno se confía de esto, de levantarse tarde, y cuando tiene pacientes dice que ahorita se baña y ahorita desayuna”, “Nosotros somos muy responsables, puntuales y trabajadores, siento que hacemos la tarea y más”, “Tendemos a hacer recomendaciones y no las seguimos”. Se observa cómo el nivel de demanda laboral ni siquiera permite realizar las necesidades básicas de toda persona, como el simple hecho de ir al baño. Por ende, se evidencia como ejemplo de aquello que no es autocuidado un nivel de sedentarismo y descuido de la higiene personal.

**Dramatización # 6 (Los casi creativos):** Se compartió un video del espacio de trabajo y casa, organización del tiempo y establecer prioridades. Algunos comentarios fueron: "No se respeta el espacio de la casa ni del trabajo", "Creo que es muy real la interrupción a nivel familiar y honestamente o me llaman por teléfono por estar en la casa creen que estoy disponible", "Cuando hay niños, es difícil porque creen que están en la casa para ellos, debe ser terrible con las necesidades de la escuela". Se evidencia lo difícil que se torna tener conductas que promuevan el autocuidado, como dijeron: "Existe una demanda importante y por eso todo ese tiempo se ve reducido".

Se brinda un espacio para que los subgrupos compartan con el grupo completo lo que construyeron. Se les pregunta el "¿qué vimos?", ¿qué se nos mostró?" Posterior a esto, se pregunta "¿qué sentimos cuando vimos estas escenas, qué emociones se nos movieron?" Los hallazgos fueron los siguientes:

### ¿QUÉ VIMOS, QUÉ SE NOS MOSTRÓ?

Las personas participantes señalaron ante esta pregunta lo siguiente: "Vi el tiempo que debemos dedicarnos a nosotros mismos, para el esparcimiento emocional", "Vi mi realidad, salen a luz todas las situaciones que hemos vivido desde la pandemia. Como la falta de tiempo, el no comer bien, el estrés en la oficina. Uno ha podido acomodarse, pero ese estrés del inicio. Nos hemos acomodado, pero nadie quiere regresar a la oficina", "Con el teletrabajo, en mucho sentido es bonito, en la casa, es más seguro. Cuando pase la pandemia, me gustaría seguir en teletrabajo, pero perjudica la salud mental, el no conversar, el no tener esa interacción con las personas, afecta mucho. Es complicado estar en la casa, tengo dos años de no ir al gimnasio, tengo una bebé pequeña, tengo un chiquito también. Tengo pesas, tengo de todo, pero no tengo motivación, es cansado. Pero sí tiene sus cosas bonitas, veo a mis hijos, estoy aquí con ellos. Puedo ver a mi hija crecer. Con el mayor me lo perdí, por el trabajo".

## ¿QUÉ SENTIMOS?

Las personas participantes señalaron ante esta pregunta lo siguiente: "Sentí que esta era la realidad, lo que estábamos haciendo era proyectar lo que hemos vivido. No hemos respetado nuestros momentos de alimentación, nuestros horarios de trabajo. Siento que uno debería mejorar, uno identifica ese estrés", "Me sentí identificado, sentí impotencia, desesperanza. Esto fue algo completamente nuevo. Nos toca aprender de nosotros mismos. Me hizo recordar. Mentalmente no lograba separar mi tiempo laboral con el de ocio".

La discusión generó reflexión y culpabilización en una participante, ya que reconoce la presión ejercida desde ese lugar, desde su puesto. Por otra parte, al inicio, no se identificó sentimientos o emociones por parte de una participante. Cabe considerarlo para intervenciones futuras sobre la identificación de sentimientos y emociones, para luego poder actuar en ellos, esto relacionado a la alfabetización emocional.

Otras reflexiones a raíz de las dramatizaciones fueron: "un trauma acumulado puede sumar, es autoevaluarse de que estoy haciendo bien y que estoy haciendo mal", "nosotros somos lo que nos afecta", "no lo veo tan trágico ni trascendental en mi vida", "uno se identifica con las situaciones", "la gente dice que es la nueva normalidad, ahorita es una nueva realidad que es transitoria, lo que varía es el nivel de demanda, eso es lo agotador".

Otro punto a tomar en cuenta gira en torno al "¿qué haremos cuando esto acabe?". Pareciera percibirse una cierta adaptabilidad a la nueva modalidad virtual, es importante valorar qué sucederá cuando se retome la presencialidad de ser el caso. Algunas preguntas que generan interés con relación a esto: ¿Aumentará la carga laboral o no? ¿Disgusto por volver? ¿Cambio en los roles como padres, madres, cuidadores, etc.? ¿Adaptabilidad a las nuevas modalidades? ¿Aumento o disminución de estrés o ansiedad a raíz de volver?

Finalmente, en la actividad de cierre se pidió que se compartiera una palabra de lo que se llevan de la experiencia. La palabra que más resonó fue reflexión, y otras palabras dichas fueron: toma de conciencia, solidaridad, satisfacción, respeto, empatía, amor propio, autorregulación, tiempo, límites, "reflexionar en lo que nosotros hacemos y lo que vivimos", "no estar solo", "conciencia de lo que está pasando traerlo a la realidad", "privilegio de estar

donde estamos”, “gratitud con la vida”, “que todos estamos pasando por lo mismo, todos reflexionamos de estas cosas que nos suceden”, “reconocimiento en lo que me hace daño”, “es importante no dejar cosas botadas por el trabajo” y “gratitud por sonreír de nuevo juntos”.

## TALLER 2: MI ESPACIO SEGURO

**Objetivo:** Identificar mediante una metodología participativa que promueva el intercambio, la risa, la espontaneidad y la creatividad, la cabida que se le está dando al autocuidado en el espacio de trabajo.

**Fechas:** 13 de octubre y 05 de octubre de 2021

En la primera actividad de este segundo taller, se les dice a los y las participantes que vamos a realizar una actividad llamada “Órganos que hablan” para poder sentir dónde se expresa el estrés en nuestro cuerpo. La consigna fue que cerraran los ojos, que tomaran contacto con ese cuerpo, que inhalaran y exhalaran para que poco a poco fueran identificando dónde se manifiesta el estrés cuando hay alguna demanda de trabajo, dónde se localiza. También se pidió que colocaran su mano en esa parte y que la sintieran. Las partes del cuerpo que mencionaron fueron los hombros, la espalda, la piel, la cara, cabeza, cuello, la boca del estómago y cintura. Luego en subgrupos se genera una construcción de un poema dedicado a esas partes del cuerpo que responden cuando hay mucha carga laboral. A continuación, se rescatan algunos de los poemas contruidos por los subgrupos:

**POEMA PARA LA CARA:**  
*En mi cara redondita  
una alergia me irrita  
mi cara refleja  
el estrés de una semanita.*

### **POEMA PARA LA ESPALDA**

*Hola mi querido (a) dueño (a)  
te estoy haciendo una advertencia  
a ti que te sostengo todo el día y noche  
y lo único que pido es un ratito para mí  
para poder seguir sirviéndote.  
Atentamente la espalda alta, media y baja.*

### **POEMA A LA ESPALDA**

*Soy, tu espalda soy  
Soy quien sostiene tu ansiedad  
soy quien en silencio llevo auestas tu temor  
soy muchas veces quien refleja tus esfuerzos  
pero nunca debes olvidar que me tienes que cuidar  
porque juntos por el mismo camino debemos andar hasta el final.*

### **POEMA AL ESTRÉS**

*Estimado humano,  
Dame una mano,  
Tu estrés me mata,  
Saca una hamaca,  
Disfruta la vida  
Que hay buena comida  
Haz ejercicio y quema energía  
Y así alivias mi vida  
Ten hábitos saludables  
Y disfruta tus deberes.*

**POEMA PARA LA CABEZA Y EL CUELLO:**

*¿Cefalea tensional, contractura muscular?  
Es a la cabeza y mi cuello que llega mucho,  
¡Mucho! que procesar, visualizar y pensar... ¡Recuerda!  
Dolor en mi cabeza, y en mi cuello.  
Te agradezco que me busques y avisarme que  
debo controlarme, que debo buscar...  
¡Yo! La manera de evitar que me llames, y  
buscar la forma de ser más relax.*

**POEMA AL ESTÓMAGO**

*Mira cómo reacciono a tu desamor  
Con mucho dolor y ardor  
Y cada vez que te llevas un colerón  
Te respondo con un retortijón  
Y cuando viene la constipación,  
Sin antelación  
Es porque tú, querido estresado  
Estas muy alterado  
Por someter a tu pancita a un estrés innecesario  
aunque fuere por un buen salario  
y porque que siento que voy a explotar  
es que te tiro a la cama a descansar  
Así que cuando sientas, que ya no puedes más:  
Pues, diay, culito: ¡ítirate un pedito!*

**POEMA PARA LOS HOMBROS:**

*Hombros míos, ¡que valientes son!*

*Hombros míos, ¡de admirar son!*

*Cuerpecito, cuerpecito todos los días que te levantas  
pido a Dios que hoy te puedas acomodar de la mejor manera  
y que el estrés del día no me afecte para yo tener un feliz día.*

*¡Ey! usted el de arriba, al cerebro le digo,*

*póngase las pilas y nos presta atención*

*Que, si no, lo dejamos sin diversión. Así que,*

*cuando mucho estrés se siente*

*tenga paz, respire y un masaje siempre asiente.*

Cabe mencionar que se comenta en todo el grupo que por ejemplo con los dolores de espalda se ha tenido que acudir muchas veces a revisiones médicas, las cuales indican que los dolores son una reacción hacia la presión y el estrés. Lo anterior acompañado de la ventaja para quienes tienen hijos como afirman estas personas, ya que trabajar de forma remota les ha permitido ver crecer a sus hijos y compartir con ellos con más facilidad que antes. Además, se menciona que no solo es la carga laboral la cual genera estas reacciones, sino todas aquellas situaciones de la vida cotidiana que se han entrecruzado con el trabajo.

Como otra actividad se desarrolla una plenaria en subgrupos para abarcar las preguntas: ¿Qué lugar se le está dando en el trabajo al autocuidado?, ¿qué tanto se favorece dentro del trabajo que ustedes tienen que realizar el contar con espacios de autocuidado o no? ¿dentro de la universidad se garantiza?

Ante estas preguntas se hace referencia a la Comisión de Clima Sociolaboral presente en esta unidad, la cual se encarga de mantener un ambiente laboral agradable y verificar si hay suficiente equipo para trabajar y evitar lesiones. Se señaló que la instancia es muy pequeña y cuenta con poco presupuesto para las actividades que se generan desde esta comisión. Con respecto a lo que hace la Universidad se menciona que deberían ser mayores los esfuerzos

que se hacen, “la Universidad como unidad completa debería chinearnos un poco más en ese aspecto”. También una participante habla desde su experiencia como trabajadora recién incorporada y afirma que la Universidad ha iniciado un programa para las personas trabajadoras nuevas en torno a espacios de autocuidado, los cuales se deberían de extender para todas las personas trabajadoras ya existentes. Asimismo, se mencionan las pausas activas como una buena estrategia para recuperar la energía y distraerse de tareas muy repetitivas.

Otras reflexiones compartidas fueron las siguientes: “Todos sabemos las situaciones y las causas, pero no hacemos aquello para resolverlo. Es bueno hablarlo y soltarlo”, “Son procesos que nos hacen sufrir, nos da dolor y molestia. En todos los poemas, se puede sentir ese sufrimiento. Es perder calidad de vida”, “No es solo el trabajo, es todo en general. El estilo de vida es muy difícil no tener estrés. Es más como aprender a convivir con los factores externos. Saber manejarlo y no evitarlo”, “Creo que más que eso, lo que debería existir son los espacios como estos en donde se crea la idea del autocuidado. La institución no hace nada para nosotros para eso. Si se pregunta por los espacios, se dan, pero no es por iniciativa ni promoción”, “Siento que en parte es cultural, no exactamente en el cuidado mental, sino el cuidado del personal. Se dan espacios y la empresa lo ve como inversión. Muchas veces, en las empresas en Costa Rica se ve como un gasto”, “La U genera espacios más para salud mental y menos para autocuidado. Muy bonito que todos hablen de salud mental, pero hoy día la gente no habla de salud física que tiene que ver con el autocuidado también”, “El aspecto de género que no se debe olvidar, el peso de muchas cosas recae todavía en las mujeres. Dificulta poder asumir las actividades de autocuidado”, “Es importante sacar cita con usted mismo. Somos de los que estamos bien (como institución)”, “Estoy de acuerdo, la institución tiene una responsabilidad legal. No vamos a esa parte de qué tanto afecta mi salud el clima organizacional. Por muchos años, sus jefes no han sido experiencias muy buenas. Creo que somos una instancia muy afortunada con todos los talleres y charlas que hemos tenido. Hemos tenido esa oportunidad. Hemos hecho un esfuerzo institucional, pero no alcanza”, “Creo que nos dedicamos a correr tanto por el afán de cuidar el trabajo y luchar por hacerse sentir, sin dejar de lado el

hogar y en la mayoría de los casos nos olvidamos de nosotros y no generamos esa actitud de autocuidado, que tanto merecemos. Creo que nos dedicamos a correr tanto por el afán de cuidar el trabajo y luchar por hacerse sentir, sin dejar de lado el hogar, y en la mayoría de los casos nos olvidamos de nosotros y no generamos esa actitud de autocuidado, que tanto merecemos”.

Se trabaja con el poema llamado “Trajes” de Jorge Debravo (2013), y a partir del poema que habla sobre papeles y roles se les solicitó que cerraran los ojos e imaginaran, que tienen a un lado un basurero, al frente un armario y al otro lado una tienda donde pueden encontrar diversos y nuevos trajes. Para este ejercicio se les pidió que apagaran las cámaras y micrófonos y se pusieran de pie para que fueran al basurero y botaran el rol que ya no quieren en sus vidas, al armario para que guardaran el traje u rol que desearan conservar y luego que fueran a la tienda que a comprar el traje nuevo para el autocuidado. Para lo anterior se les solicitó que verbalizaran sus acciones al tirar, guardar y comprar los trajes.

Al escuchar el poema resonaron algunas ideas en las personas participantes como: “En la vida tenemos que innovarnos, ver hacia adelante y valorarnos como personas”, “Pensé en las palabras adaptarse y reinventarse”, “El mayor mensaje de esto es que uno puede cambiar”, “Creo que en la vida uno asume muchos trajes dependiendo del momento en que se encuentra, hay trajes que los usamos por tanto tiempo que hay que concientizar que hay que quitárnoslo, adecuar los trajes a cada momento de la vida”, “Al principio me sentí extraño, pero es interesante hacer el ejercicio, porque uno se puede dar cuenta que quizá estaba dejando de lado cosas que le gustan que uno había echado a la basura y quiere recuperar, que ahora podemos adquirir trajes nuevos”, “Tomar conciencia”.

Al compartir lo que habían realizado con los trajes se habla que a veces las personas estamos en automático, que hay que levantarnos, bañarnos, bañar a los hijos, etc. El taller lo caracterizan como un espacio donde hay que “meterse” en el taller, ya que en otros espacios solamente se oye lo que van diciendo. Debido a lo anterior, una participante tuvo que rechazar entrar a una reunión que le solicitaron que no se percató que no podía estar en la reunión al mismo tiempo que en taller. Algunas personas decidieron no ponerse ningún traje nuevo, sino que solo cambiarse un poco. Otras personas decidieron botar

en el basurero las preocupaciones, la pereza para hacer cosas de bienestar personal y el estrés. En cuanto a los trajes que quisieron conservar, guardaron el compromiso y la responsabilidad. Los trajes nuevos fueron sobre pensar primero en sí mismo (a), tiempo para sí mismo (a), felicidad, andar radiante, paz e inteligencia emocional, sentido del humor, "flojito para sentirse relajada", "fresquito como una nube". Un participante optó por buscar un traje viejo, uno que le recordara al tío, porque expresó un traje nuevo no quiere decir que sea mejor y este traje tiene la filosofía de "disfrutar cada momento" y del positivismo. Otra persona expresó que: "A veces echamos las cosas viejas a la basura, pero dejamos la bolsa detrás de la puerta y lo importante es sacarla para que se la lleve el camión de la basura".

Finalmente, las personas participantes escriben una palabra o frase que se llevaron del taller, como las siguientes: pausas necesarias, agradecimiento, meter cosas al basurero, los momentos para cambiar de trajes, reflexión, gratitud, cambio, tomar conciencia, sentirse, trajes nuevos, reconocimiento, una actividad hecha con mucho cariño, la necesidad de crecer, quererse más, caminar bajo la lluvia sin zapatos, salir a caminar más a menudo, llevarse los tesoros que Dios le ha dado en la vida y enseñanza.

### TALLER 3: ME CUIDO, NOS CUIDAMOS JUNTOS (AS)

**Objetivo:** Identificar las prácticas de cuidado mutuo que son favorecidas u obstaculizadas por la Institución y el espacio particular en el que laboramos.

**Fechas:** 19 y 21 de octubre del 2021.

Luego de brindar el encuadre y bienvenida al taller se trabaja un acercamiento al concepto del cuidado mutuo en subgrupos, donde debían responder a la pregunta: ¿Qué creen que es el cuidado mutuo en el trabajo?, y en un segundo momento, se les solicita comparar el cuidado mutuo con un objeto, un elemento de la naturaleza o un lugar respondiendo a la pregunta, ¿con qué lo compararían?, y ¿por qué? Los seis subgrupos comentaron las preguntas y respondieron lo siguiente:

**Grupo I:** “Lo entendemos como el cuidarse a uno y a los demás”, “Sí, protegernos para que otros estén bien”, “Ser sinceros, trabajar en equipo”, “Lo comparamos con las manadas, con cardúmenes y con las hormigas que trabajan en equipo”.

**Grupo II:** “Cuidarme yo primero, así cuido luego a mis compañeros”, “Por ejemplo, con la vacunación, pienso que siendo responsable y cuidarme, cuido a los demás. Deberíamos tratar de comportarnos más como profesionales y tratar de hacer menos drama”, “Pensamos en una manada de lobos o cuando los pájaros vuelan juntos, en sintonía”.

**Grupo III:** “Hablamos de las brigadas o comisiones. Cuando hacemos las funciones como deben ser, nos cuidamos unos a otros. Lo comparamos con mutualismo en la naturaleza, en el reino animal, entre dos especies. Por ejemplo, la anemona y algunos peces donde ambos se benefician. Asimismo, hablamos de las mascotas, como existe un vínculo de mutuo apoyo”.

**Grupo IV:** “Comienza con el si yo estoy bien y hago las cosas bien, el cuidado mutuo empieza desde el ámbito personal. Si yo estoy bien, voy a ayudar a todo el equipo porque las cosas van a fluir. El cuidado mutuo comienza en la parte individual. Es como una fuente, donde buscamos agua limpia donde podamos ir todos a tomar, agua fresca”.

**Grupo V:** “Con el cuidado mutuo, pensamos en el respeto. El respeto que yo ofrezco mantiene el respeto por los demás también. Lo vemos con varios animales, lo comparamos con la manada de suricatos. Ellos se cuidan entre sí. Cuando salen a cazar se cuidan entre sí, desde los más grandes a los más pequeños”.

**Grupo VI:** “Lo entendemos de la siguiente forma, pensar en el otro compañero. Ser considerado en el trabajo de mi compañero, cuidar la higiene y el espacio laboral de la otra persona. Es como en la vida animal, donde el animal grande, rodeado de animal pequeñito, como una ballena o un tiburón, se hacen un bien común”.

Luego se devolvió la pregunta de qué les había quedado resonando con todo lo que dijeron, a lo que respondieron: “Esto es como una pareja. Una persona tiene un criterio, pero si es beneficio para la pareja, todo bien.”

Estamos juntos en este mismo barco. Eso hace la diferencia”, “Hago énfasis en el sentido de grupo, ser conscientes de que yo soy parte de algo, las cosas no giran alrededor mío, es importante pensar en el colectivo, en común. Somos parte de un grupo. Reciprocidad en el grupo. Hay un objetivo en común y yo apporto en ese objetivo en común. Cuando todos hacemos las cosas bien, nos cuidamos mutuamente. El aporte de cada uno a ese grupo es importante”, “Respetarse el espacio. Hay que acompañar, que se dé en equipo, pero también respetar los espacios individuales. Invadir los espacios personales de cada individuo de un grupo, no es sano”.

Seguidamente se realizó la pregunta si el cuidado mutuo, ¿se facilita o no dentro de la Universidad?, por lo que algunas de las respuestas fueron: “Hacemos una labor activa. Es importante mantener un ambiente bonito, acordarnos de que somos personas, ante todo”, “Yo solo en la Universidad he recibido espacio así, en ningún otro lugar. Ahí no hay descanso (en la Caja), esto es un lujo más bien para nosotros”, “El enfoque está desviado, en lo privado está para aumentar la productividad, para evitar que se lesione y siga produciendo. El “goal” no es la salud del funcionario, sino su productividad. No es por amor a ellos. Hay que estar en una empresa privada para ver lo feo que es, en ciertos lugares. Aquí en lo público es distinto”, “La Universidad sí ofrece otros espacios, hay que ser agradecido con la Universidad, son pocos los lugares donde se hacen estos espacios. Es cierto que uno tiene responsabilidades, uno tiene que asumirlas, pero la U sí lo favorece que sea diferente”.

Se dan instrucciones para realizar la actividad del “Árbol del cuidado mutuo” utilizando la pregunta: ¿Cómo viven el cuidado mutuo y cuáles son frutos que les ha dado en su experiencia? Para este ejercicio los grupos expresaron lo siguiente (ver Apéndice A):

**Grupo I:** “Somos conscientes de lo importante que es el cuidarnos, nos crea beneficios”, “Consideramos que, como frutos, salen los espacios sanos de relación, el respeto entre los compañeros. Debemos hacer pausas. Mente sana, cuerpo sano. Importante es la concientización”.

**Grupo II:** “Es un árbol al cuidado de ellos, los están cuidando, para que el arbolito vaya creciendo y nos dé frutos. Haremos un bosque, el árbol va a

crecer y como le damos mucho amor de diferente forma, nos dará sombra, protección y frutos. Da frutos diversos para todas las personas que cuidaron el arbolito”.

**Grupo III:** “Hablamos de las comisiones: Comisión de Infraestructura, Comisión de Emergencias, Comisión Ambiental, Comisión Clima Organizacional y Comisión Ocupacional. Todo el equipo que la escuela nos provee, el árbol somos todos. Todas ellas hacen labores de cuidado en general. Hay una preocupación de la escuela por darnos equipos de alta tecnología para que cumplamos con nuestro trabajo. En general, hay un trabajo arduo, muchos de nosotros formamos parte de estas comisiones, no hay un departamento aparte, lo conformamos nosotros mismos. Trabajo desde la unidad académica. Son frutos por comisión, se dedican al bienestar personal, bienestar del edificio, cuidar a la gente en caso de un evento. Cuidamos nuestras zonas verdes, es un bienestar colectivo”.

**Grupo IV:** “Compañerismo, somos bastante unidos. Seguridad, porque nos mantenemos seguros en nuestro trabajo. Estabilidad laboral, tener un trabajo, hay que agradecer y reconocer. Podemos tener capacitaciones y destacarnos profesionalmente, poner a disposición nuestras destrezas, aquello que tenemos. Asimismo, hablamos de situaciones negativas. Como las enfermedades o insatisfacciones, inclusive problemas familiares. Si trabajamos mucho puede haber problemas. La realidad laboral en cualquier institución es una suma de cosas, es integral, debíamos hacer referencia a esos otros elementos quizás no tan positivos y ver cómo los mejoramos y cómo los equilibramos. Queríamos mostrar la realidad no solo como funcionarios de la U sino como personas que laboran”.

**Grupo V:** “Este gran árbol es nuestra instancia que tuvo que haber nacido en algún momento, nos rige a nosotros. A lo largo de los años, cuidar la semilla y seguir creciendo, nos lleva más allá. Que dure todos los años que se puedan, la comunicación, la empatía. Valorar el trabajo de los demás y la amistad”.

**Grupo VI:** “El árbol da muchos frutos, sino diferentes tipos. La cooperación, nos ayudamos entre nosotros mismos, está la alimentación, la camaradería, nosotros mismos nos vamos y nos consultamos cosas. La medicación también.

Apoyo moral en situaciones difíciles, está alimentado por las buenas actitudes”, “Somos un semillero, todos esos mensajes se van a la Universidad”.

Se profundiza en esta actividad realizando esta pregunta: ¿Qué más, ¿qué otras emociones, sentimientos encontramos? Ante esta nueva tarea las personas respondieron: “Pienso que no debemos tener miedo a tener frutos diferentes. A veces iniciamos proyectos, esto es parte de ser, es importante respetarnos, no señalarnos. Es parte del cariño y de nosotros aceptar los procesos”, “Tenemos que ser conscientes de que los árboles, sus raíces, tienen su tiempo de cosecha, hay otros que no. Hay momentos. No siempre los frutos son los mismos, ni tienen el mismo sabor. A veces depende del abono que echemos en esas raíces para que los frutos sean buenos y abundantes. Respetamos los ciclos. No podemos pretender que las manzanas se queden ahí todo el tiempo. A veces es más rico cuando ha costado que eche frutos. Estamos recogiendo frutos muy bonitos y esperamos que cada día los frutos estén mejores”, “Lo importante es la preparación de la tierra, la Universidad. Primero se alista la tierra, abono a la tierra, ponen la semilla, lo importante es la preparación de la tierra, fértil, tiene que ser bueno, el cuidado que le demos. Luego viene la recolección. También, hay situaciones que son externas como el clima, nuestro árbol tiene que estar preparado para diferentes situaciones que son incontrolables para nosotros. Recordemos mantener siempre el terreno bien”.

En síntesis, de lo que surgió, existe la idea de valorar el proceso, entender que todo tiene su tiempo y su lugar. Las cosas funcionan como un todo y se debe “trabajar” en cada área para poder tener un resultado importante y valioso. Se percibe que los grupos tienen claro el contenido de actitudes que promuevan un cuidado mutuo no solo a nivel laboral sino en cada aspecto de sus vidas.

Para el cierre del taller se incentiva a que piensen a partir de todos esos frutos, si hay algún fruto en particular que quisieran llevarse y qué fruto que no está ahí quisieran incorporar. Algunos de los frutos mencionados fueron los siguientes: “Conservar el compañerismo, dar mayor entrega y mayor compañerismo”, “Libre de discriminación, tener mayor paciencia, respeto y comunicación”, “Respeto, aprendizaje constante, para la mejora personal y del equipo. Nuestra zona de confort nos pone en una situación

de pereza y esto tiene que cambiar para poder progresar”, “Comunicación, compañerismo. Pensar en otro mecanismo, conversarlo, respetar espacios personales, para poder desconectarnos”, “Insistir en la importancia de cómo somos integrales. Analizar lo positivo y lo negativo. Es importante el cómo nos comunicamos”, “Conservo el respeto y sugiero la solidaridad”, “Me llevo el aprendizaje, flexibilidad ante el cambio”, “Empatía, estoy de acuerdo que se siga, pero no sé si estará bien utilizado decir la empatía conmigo mismo y ver el valor que yo tengo y mis capacidades. El valor que tenemos. Mirar a los ojos del otro para servirle, aunque sea solo escuchando. Hay que preguntarnos, cuándo voy a servirme a mí misma, cuándo empatico con esa persona que veo al espejo. He aprendido tanto sin esfuerzo que estar nadando contra corriente, donde me canso más. Es muy importante la empatía conmigo”, “Actitud positiva, la actitud con la que enfrentamos. Saber que importa”, “Alegría y comunicación, transmitir adecuadamente lo que se está dando”, “Capacidad de humor, perder el miedo a equivocarse”, “Compartir, camaradería. Eso es el relajante que tenemos en la oficina. Fortalecer la comunicación sincera y oportuna”.

#### TALLER 4: CONSTRUYENDO ESPACIOS DE TRABAJO SALUDABLES

**Objetivo:** Formular colectivamente propuestas de mejora para el autocuidado y cuidado mutuo a partir de la identificación de vacíos.

**Fecha:** 02 de noviembre de 2021

Se genera un espacio para compartir acerca de la cultura que tienen algunas civilizaciones alrededor de los nahuales. Se les pidió a las personas que pensarán en su nahual (un animal, objeto, cosa, elemento de la naturaleza) y que ¿por qué se identificaban con este nahual?

Algunas de las respuestas fueron las siguientes: “Tortuga, son lentas pero seguras, van despacio, no hay que correr”, “Mar, la playa, energías positivas y negativas”, “El cielo, es paz, es inmensidad, suave y tenue”, “Cielo, en la noche, una noche de luna llena, es relajante, me llena de alegría”, “Mariposa, una transformación, abrir nuestras alas y volar, me encanta viajar”, “Tortugas, llevan su ritmo”, “La luna, ese lugar apacible, es

un momento adecuado. Uno se sienta, se ve la luna, está tan cerca y tan lejos. Es una admiración de un objeto que es alcanzable e inalcanzable. Me gusta ver la luna llena, es tan maravillosa. Son las migajas del universo, de lo que hay más allá”, “El agua, no es predecible, puede ser manso y agresivo. Representa movimiento, es moldeable y en cualquier momento hace un desorden”, “El mar y el sol, el atardecer, hay mucha profundidad en el mar, en el sol, en las nubes, simplemente impresionante”, “El cielo, son estados, son épocas y es poderoso por su inmensidad”, “Los copos de nieve, cuando caen son pequeñitos e irrepetibles. Lo asocio con la individualidad de cada uno de nosotros y cuando se acumulan son una fuerza, que afecta a otras personas tanto positiva como negativamente. Me sorprende cómo algo tan pequeño, en conjunto, representa una gran fuerza”, “Las mañanas soleadas y cálidas, me motivan, me dan ganas de salir de casa”, “Árboles y el césped, cuando uno sale a caminar o trotar en la montaña, uno siente el oxígeno”, “el amanecer, siempre me levanto y lo veo por la mañana, me gusta ver los colores, sentir que me levanto. Los atardeceres, siento que cruzo el cielo, me transporto, soy parte de esos atardeceres, me dan ganas de llorar y gritar de la emoción”, “Las montañas, es aire limpio, son grandes, me gusta lo verde”, “El colibrí, son las únicas aves que vuelan hacia atrás, puedo ver el pasado, pero no quedarme ahí. El infinito”, “Con el sol, es energía, es calor. Es algo que necesito, me lleva a mis raíces de la infancia. Esa luz me llena de energía, mi cuerpo se siente aliviado. Si no veo ese sol, ese calorcito, siento que no tiene sentido”, “El atardecer. Siento esa libertad, esa inmensidad”, “Agua, me estabiliza, significa vida” y “Toda la naturaleza me gusta, es necesaria. Me gusta la luz, es vitalidad”.

La segunda actividad estuvo direccionada a conversar acerca de los vacíos captados (para mejorar) por las facilitadoras en los talleres anteriores, y se proyectan dos filminas en cada grupo de trabajo (ver Apéndice C). Se armaron grupos pequeños para que dentro de estos conversaran acerca de posibles propuestas de mejora, que a partir de cada una de esas piedras (vacíos) pudieran agregar piedras nuevas que les permitieran el paso a través del río. También se les recordó que podían agregar otras piedras que pensaran que han estado, agregando su respectiva propuesta de mejora. Lo conversado por los subgrupos fue lo siguiente:

**Grupo I:** Se habla del exceso de trabajo, del respeto a las diferencias, la solidaridad y el tiempo liberador. Algunas ideas expresadas fueron: "Para el exceso de trabajo, se plantea mejor organización de tiempo, conversar con las jefaturas, se podría solicitar una revisión de tareas revisadas al puesto", "Con respecto al respeto de diferencias, se opta por el aprovechamiento de diferencias para potenciar al equipo. Tolerantes con el trabajo y compañeros. La solidaridad, tiene la misma propuesta de mejora que la anterior. Podemos matar dos pájaros de un solo tiro, respeto diferencias y solidarios, podemos ser empáticos, acompañar, aconsejar, mutuamente", "También el tiempo liberador: con el mindfulness, estar presente aquí y ahora. Manejo de mis tiempos. Proceso de separación, separar nuestros sombreros. Sombrero de papá, esposo, hijo, darme la oportunidad de quitarme el sombrero de persona en empresa, para concentrarme en el momento. Vivir en el tiempo real y aprovecharlo", "Con el ser tolerantes nos referimos a tener aceptación a las diferencias y particularidades", "Y por último sobre las comisiones, deberíamos darle seguimiento. Formación en mindfulness, ojalá".

**Grupo II:** "Con el hacer menos drama: pensamos que en el momento en que se mencionó, lo interpretamos a nuestro parecer, consideramos que se dan estos sentimientos de que tal vez son muy dramáticas en la escuela, por lo que es bueno incentivar la empatía, actividades de mayor comprensión entre compañeros, que puedan comprender por qué se reacciona así y no reaccionar de una manera dramática. Lo podemos incentivar con talleres y charlas", "Con la comunicación, pensando en la pandemia y en un retorno futuro, no dejar de lado los canales de comunicación que se han incentivado en pandemia. El ejemplo de Teams, no dejar de lado herramientas tecnológicas en la presencialidad, incorporarlos en la escuela. Establecer un canal directo", "Con la parte humana, lo unimos a hacer menos drama, en la parte de la empatía. Incentivar actividades que permitan mayor comprensión", "Promover espacios de autocuidado y cuidado mutuo en el trabajo. Mindfulness, fortalecer estos aspectos". Se señala lo siguiente en el grupo: "Es importante ponerle cuidado, sacar el esfuerzo, es importante que en ese tiempo sea eso lo que se haga y desearle que no se asignen tareas o nos pongan a hacer cosas, hay que respetar el espacio asignado".

**Grupo III (Compañerismo-Solidaridad):** “Encontramos que son elementos muy fuertes en el ser humano. Hubo opiniones muy divididas, unos pensamos que hay campo para mejorar y otros pensaban que había un compañerismo y una solidaridad muy fuerte. Decidimos enfocarnos en fortalezas, es muy fuerte, no queríamos afectar ninguna parte, porque tratamos con muchas partes, muchos tipos de profesional. Pensamos en fortalecer cada una de las partes, enfoquémonos en ser buenos compañeros, colaboradores, en seguir siendo solidarios como hasta el día de hoy, esto nos va a beneficiar como equipo. Como todos tenemos familias, ámbitos fuera de acá, ojalá podamos plantear una actividad fuera del trabajo. Fuera de la oficina”.

**Grupo IV (Paciencia – Miedo a equivocarse):** “Miedo a equivocarse, lo que pasa después de la equivocación, nosotros le decimos “andar el papel higiénico al hombro”, ser responsables y tratar de mejorar. Es fácil que se nos quiebre la paciencia, por mucho trabajo, por la vida, por el mismo trabajo que llevamos, se nos escapa la paciencia. Para esto pensamos hacer el muro de los lamentos, hojas, papelitos, globos para desestresarse y pueda pensar bien su respuesta, que no responda de manera acalorada y se hiera a los demás”.

**Grupo V (Empatía con uno mismo):** “Autocuidado, autoconocimiento. Traemos el “cambio puesto por un día”. Tratar de estar en puestos del otro. De poder ayudarnos con pacientes difíciles, en el manejo. En tener una empatía más general, ponernos en esa posición, ya aterrizando con uno mismo. Aprender a pedir perdón, aprender a disculparnos. Tiene que ver con el autoconocimiento, cuándo lo hice bien o no, cuando actué de manera consecuente. Nos ayuda a autorregularnos, donde vamos a explorar o nos enojamos demasiado, hay que entender que ese es el momento de retirarnos y disculparnos. La situación nos lleva a cosas que nos podemos arrepentir. Tenemos pensado en hacer pausas activas, para generar esos espacios que nos pueden beneficiar, tiene que ver con la empatía. Tener una comunicación abierta y sincera: atmosfera, espacios de respeto. Ojalá lleguemos y demos un espacio de escucha y respeto hacia los demás. Promover sesiones cortas de pasillo, para informarnos, anuncio sobre lo que iba a pasar en la semana, quiénes iban a estar a cargo, solidarios con ellos. Detalles del quehacer del departamento. Favorecer comunicación horizontal y no vertical, para resolver las cosas entre nosotros y en caso de elevarlo a dirección, etc. Retroalimentar el mensaje, preguntarme si yo me

comuniqué adecuadamente y sino mejorar la comunicación. Planteamos las artes manuales, pizarra con mensajes positivos. Estados de Ánimo, decaído, triste, compartir emociones y pensamientos positivos”.

Retomando la actividad del inicio se les pide a los y las participantes que piensen en su nahual, y que imaginen qué frase o palabra le diría en nahual en ese día. Algunas de las frases dichas fueron: “El cielo me diría: tenga paz, relájese”, “El mar dice: respira hondo y sigue adelante”, “La mariposa me invita a volar, me voy de viaje”, “La luna a mal tiempo, buena cara”, “Respirar aire y el sonido del mar me invita a relajarme y dice volar al aire”, “La tortuga me dice que siga equilibrando los tiempos familiares, de trabajo”, “Las tortugas me dicen que vaya por la vida a mi ritmo”, “El agua me diría, vive”, “El colibrí me diría, disfruta el momento”, “El sol me diría, un día a la vez”, “Paz en mi corazón, me diría la luna”, “El cielo me diría, inmensidad”, “La luz me diría, ten confianza, todo saldrá bien”, “El mar, profundidad”, “La montaña me diría, sigue escalando”, “El cielo me pide que lo vea más, que lo disfrute más”, “El atardecer me dice, resplandece”, “Agua me pide, ser más sereno”, “La nieve me dice, sé más sociable, más en el grupo”, “Vibra positivo”, “Agua, oxígeno me dicen, vida”.

Cabe mencionar, que surge el siguiente comentario añadiendo a la reflexión final de toda la dinámica de talleres que se impartieron:

“Estas actividades se suman a otras, se nos dificulta participar, me encanta trabajar con mis compañeros en otro contexto, si no lo promueven, no tendría dónde. Esto es una unión de esfuerzos, granitos de arena que podemos multiplicar en conocimiento y experiencias. Ojalá pongamos algunos de los consejos y orientaciones que nos compartieron”.

Asimismo, se expresa de una forma creativa el agradecimiento al equipo facilitador por el proceso vivido (ver Apéndice B).

## REFLEXIÓN E INTERPRETACIÓN CRÍTICA

A partir del análisis de los ocho talleres llevados a cabo en el año 2021 se lograron identificar los ejes temáticos: Compromiso con la Institución versus el desgaste laboral, Autocuidado y trabajo bajo presencialidad remota, Cuidado mutuo, Género y Desafíos de la virtualidad; los cuales se desarrollarán a continuación.

## COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN VERSUS EL DESGASTE LABORAL

Históricamente la población funcionaria de la UNA se ha identificado grandemente con la Institución. Valores como el humanismo, el lugar de prioridad a la población estudiantil de escasos recursos, el lema de la “Universidad Necesaria”, provocan en quienes hacen sus vidas laborales en esta casa de estudios, importantes niveles de identificación. Esta es una conclusión a la que hemos llegado a partir de varios años de trabajo con el funcionariado de la UNA.

El caso de la experiencia que aquí relatamos, no es la excepción. Destaca en este sentido que la población trabajadora del Campus Omar Dengo que participó en los talleres durante el año 2021 expresó una enorme gratitud por trabajar en la UNA, a la vez que manifiestan sentirse muy identificados con la UNA y sus principios éticos y filosóficos, lo que lleva a un fuerte sentido de pertenencia y de orgullo por ser parte de esta Institución. Sin duda ven a la UNA como la Universidad Necesaria y reconocen su importancia en la formación profesional de jóvenes de diversos lugares de Costa Rica y los aportes que como universidad pública le brinda al país.

Según las personas participantes en los talleres vivenciales, esto se concreta en el compromiso con el que llevan a cabo su trabajo, sin embargo a criterio de estas investigadoras, este nivel de compromiso lleva a muchas funcionarias y funcionarios a dejar de lado prácticas mínimas de autocuidado y cuidado mutuo, como suspender las tareas para ir al baño, tomar los tiempos para almorzar, o inclusive, tal cual lo vimos durante el desarrollo de los talleres en uno de los grupos, tener que retirarse de la sesión para atender tareas que la jefatura asignaba, a pesar de conocer que el espacio se había reservado para participar en una actividad sobre autocuidado y cuidado colectivo en el trabajo.

En los talleres se expresaron frases como: “No estamos trabajando para vivir, sino viviendo para trabajar... “Es mi culpa... Nosotros presionamos bastante, todo urge para ayer, y en ese todo urge termina recargándose el trabajo o nadie es feliz haciendo lo que está haciendo”.

Otra constante que encontramos en los grupos con los cuales trabajamos el año 2021 es que a la par del reconocimiento de que la Institución cuenta con

espacios de gran importancia destinados a promover la salud de la comunidad universitaria, además señalan que éstos a veces parecen insuficientes para atender de forma integral la salud mental del funcionariado. También mencionaron como insuficientes los esfuerzos de diferentes instancias que realizan acciones de promoción de la salud de la Universidad por hacer una adecuada coordinación entre ellas de cara a mejorar la salud del funcionariado.

Cabe destacar, lo planteado por un grupo de personas participantes en uno de los talleres de autocuidado “En los espacios que hemos trabajado, hemos procurado tener reuniones de trabajo viendo el componente humano. Por más espacios que se intenten brindar, siempre choca con otras cosas y la dinámica se ve cortada, eso nos ha faltado como Universidad. No puede ser todo academia o administrativo, también debemos tener presente la parte humana. Ojalá pueda fortalecerse más”.

Esto coincide con los resultados de una revisión documental y consulta de criterio experto que se hizo desde el Proyecto, también en el 2021, acerca de las instancias existentes en la Universidad, que trabajan el tema de la salud del funcionariado, en la que encontramos que hay una diversidad de espacios orientados a promover la salud del funcionariado, pero, por un lado, privilegiando en ellos el componente de salud física, y, por otro lado, desarrollando sus tareas de manera dispersa y poco coordinada.

Lo anterior, parece indicar que los esfuerzos institucionales en temas de la promoción de la salud emocional requieren ser fortalecidos para evitar el desgaste profesional y el desarrollo de enfermedades psicosomáticas. Tampoco hay que olvidar los efectos traumáticos que ha tenido la pandemia COVID-19 y la importancia de dar atención a problemáticas que se mencionaron en los talleres como episodios de ansiedad, estrés, depresión, trastornos alimenticios e insomnio, ideas suicidas, por ejemplo. Asimismo, tomar en cuenta que el retorno a la presencialidad después de dos años de pandemia tiene diversos significados en la subjetividad de cada quien, y que deben ser atendidos aspectos como el miedo al contagio y la fobia social, entre otros.

Encontramos también que entre el personal administrativo hay un sentir de que su trabajo no es valorado por las personas académicas y que en algunas ocasiones -más frecuentes de lo que se quisiera- su rol se subestima y se hace una lectura despectiva del mismo. Aparentemente esto se asocia

a que el personal académico responsabiliza a sus compañeros y compañeras administrativos de la creciente “burocratización” o “tramitología” que la Universidad vive y que también afecta a las personas administrativas que tienen estas funciones pero que no participan de los procesos en los que se deciden nuevos y engorrosos trámites.

## **AUTOCUIDADO Y TRABAJO CON PRESENCIALIDAD REMOTA**

Con respecto al autocuidado, se pueden mencionar un par de definiciones acerca de esta temática. La primera definición la aporta Cardoso y Zuse (2009 citados en Quant Xavier et al., 2015, p. 50) explicando que el autocuidado debería ser entendido como una estrategia personal “para establecer y conservar la propia salud por medio del desarrollo de acciones de promoción de la salud y [la] prevención de enfermedades para su propio beneficio. Estas acciones, [según el autor], incluyen cuidados con la higiene, la alimentación, estilos de vida, factores ambientales y factores socioeconómicos”.

Por otra parte, Cantera y Cantera (2014) relaciona el autocuidado con “el desarrollo de habilidades para el manejo de las emociones, que permitan, de manera activa y consciente, el cuidado en primera persona al tiempo que se interviene con el objetivo de promover el bienestar personal y colectivo” (p. 89).

Siguiendo estas definiciones, es evidente que el autocuidado en espacios laborales no es solamente que cada quien haga las pausas activas mientras trabaja, que no se olvide de almorzar, o de descansar a sus horas (que ya de por sí son cosas importantes), sino que es sobre todo una temática colectiva, que tiene que ver con la presencia o no de políticas institucionales que garanticen la integralidad en la salud de los equipos de trabajo, entendiendo a cada persona trabajadora como un ser biopsicosocial, un sujeto con derechos, que se vincula dentro un determinado contexto histórico, político y social que debería encontrar en el trabajo su realización personal.

Ahora bien, durante la pandemia COVID-19 la población funcionaria de la UNA, acatando las disposiciones institucionales y las medidas sanitarias emitidas por el Ministerio de Salud, tuvo que realizar cambios importantes en la cotidianidad, en sus formas de relacionarse en lo social, laboral y familiar.

La mayoría estuvieron laborando en la modalidad de presencialidad remota, adaptando el uso del espacio privado de sus hogares, para satisfacer las necesidades de los miembros de la familia a estudiar y trabajar desde la casa.

Como se menciona anteriormente en estos talleres vivenciales de autocuidado y cuidado mutuo realizados en el año 2021, se pudo percibir cierto consenso en el funcionariado de la Universidad con respecto a que el trabajo bajo presencialidad remota ha tenido ventajas y desventajas en sus vidas. Algunas ventajas que mencionaron de esta modalidad han sido, ahorrar tiempo y recursos a la hora de viajar y en el diario vivir, hacer ejercicio físico, tener posibilidades de autoconocerse y escucharse. También, se señaló la posibilidad de compartir más tiempo con sus familiares, quienes por medidas sanitarias dejaron de ir a sus centros de estudio o de trabajo.

Sin embargo, trabajar y estudiar en un mismo espacio, implicó para las personas funcionarias de la UNA, la reorganización de sus roles y funciones en el ámbito familiar y laboral. Les representó desafíos para adaptar sus casas de habitación a la presencialidad remota y tener en ellas buena conectividad virtual, adquirir equipo tecnológico mínimo, comprar celulares inteligentes, escritorios, etc. Asimismo, fue para algunas personas funcionarias un reto aprender a usar tecnología nueva, a usar plataformas virtuales y a manejar otras formas de comunicación en el trabajo, donde la escritura tomó relevancia.

Con respecto a las desventajas de la presencialidad remota en el trabajo para su autocuidado, en los talleres vivenciales se mencionaron por parte de los grupos, la poca concentración, el insomnio, el cansancio, trastornos alimenticios, incluso algunas personas participantes expresaron haber tenido ataques de pánico o episodios depresivos que las llevaron a tener que tomar incapacidades laborales.

Cabe destacar que las personas funcionarias expresaron que les pesaba que, a pesar de crear esfuerzos para favorecer el autocuidado, la sobre demanda de tareas entorpecía estas iniciativas y enfatizaron en que era de relevancia favorecer espacios de escucha en los equipos de trabajo donde pudieran expresar cómo se sentían emocionalmente ya que más allá del trabajo bajo presencialidad remota, la pandemia ha implicado una amenaza real y pérdidas dolorosas de seres queridos.

También fue notoria la falta que han vivenciado en torno a la comunicación e interacción con las personas de forma presencial. Además, parece que hay una afectación en cuanto al tiempo destinado para sí mismos (as) y el daño emocional que experimentan al no tener esos espacios tanto personales como grupales fuera de sus hogares. Asimismo, se pudo percibir que el trabajo bajo presencialidad remota ha aumentado problemas a nivel de salud física debido a un mayor sedentarismo, extensión de las jornadas, la imposibilidad de dividir los espacios para el trabajo, la familia y el ocio.

Cabe mencionar que, pudimos constatar la presencia de enfermedades psicosomáticas derivadas de los niveles de estrés que ha generado la pandemia COVID-19 y el aislamiento social.

Lo anterior se mostró especialmente al desarrollar una de las técnicas psicodramáticas utilizada en los talleres vivenciales: “el cuerpo que habla”, al realizar ésta, cada quien tomó contacto mental y corporal con el lugar donde se instala el estrés, y se dijeron frases como: “Yo sentí enfermedad, me enfermé varias veces, tuve que necesitar tratamientos, para poder superarlo”. “Siento tristeza, pero también mucha esperanza de ver cómo nos podemos adaptar a las transiciones”. “Si tuviera que volver a vivir algo así, lo tomaría más consciente. Trataría de pensarlo y actuar diferente.”

Así, el proceso de los talleres vivenciales, permite concluir que hay una creciente necesidad en la UNA no solo de formular, sino de integrar políticas que favorezcan la salud emocional del funcionariado, en tanto el autocuidado según lo expresado por la población funcionaria de la UNA, ha de ser más un producto de políticas institucionales, que el resultado de acciones individuales.

## CUIDADO MUTUO

El cuidado mutuo en la acepción que el Proyecto Construcción de propuestas de mejora en la salud emocional del funcionariado de la UNA asume, corresponde a una visión de mundo y a una concepción de ser humano, que se distancia de la mercantilización de todo y de todos. En este sentido de acuerdo a Rogero (2017) ha de ser no una tarea o un ejercicio que se asuma temporariamente, sino una constante. En los equipos de trabajo, donde se pone en escena no solamente la tarea asignada, sino la subjetividad

de quienes han de desarrollarla se vuelve central la incorporación de este componente, para lograr construir espacios seguros y confiables que potencien la realización personal y grupal.

Por tal motivo, los talleres vivenciales sobre autocuidado y cuidado mutuo buscaron identificar los principales vacíos que parecen estar afectando la construcción de espacios de ese tipo y formular desde allí propuestas de mejora en conjunto con las personas funcionarias que han participado de estas experiencias.

Importante es señalar acá que esta concepción de cuidado mutuo no idealiza las relaciones humanas planteándolas en el mítico lugar de la ausencia de conflicto. Al contrario, el cuidado mutuo como se está planteando pasa por reconocer el conflicto como parte central de las relaciones entre las personas y su apuesta es abordarlo, no encubrirlo, con estrategias de afrontamiento constructivas.

Así las cosas, uno de los vacíos que se ha identificado hasta ahora está relacionado con las formas de ejercicio del liderazgo de las y los funcionarios que asumen jefaturas. Aparentemente, no existen en la Universidad proyectos que se orienten a formar en un ejercicio de liderazgo no autoritario, democrático, a personas colocadas en lugares de jefatura. Cuando en una dependencia una jefa o jefe más que imponer o exigir, lidera, se da más porque quien ejerce ese rol cuenta con esas características personales, que por algún tipo de inducción que la institución ofrezca. A esto se suma que en buena parte de las instancias universitarias las jefaturas son asumidas por personas profesionales en distintas disciplinas, pero sin herramientas en lo que a liderazgo de recursos humanos se refiere.

Lo anterior lleva a que la disposición personal de quien ejerza la jefatura es determinante en la construcción de espacios de trabajo más, o menos, favorecedores para una dinámica que propicie que el funcionariado se ocupe de cuidarse a sí mismas y de cuidarse entre ellas y ellos.

Por otro lado, se ha identificado también que, por lo general los grupos de trabajadores y trabajadoras de la UNA construyen sus propias herramientas para favorecer el cuidado mutuo, pero la sobre demanda laboral termina imponiéndose y estas herramientas con el tiempo llegan a abandonarse. Es por ello que más allá de la celebración de cumpleaños, o los espacios

compartidos para tomar café, el cuidado mutuo en el trabajo ha de ser un proceso permanente y resultado de una política institucional.

Por otra parte, en algunas actividades se vio reflejada la cohesión grupal que se ha constituido entre ambas instancias (jefatura y funcionariado) como por ejemplo con la actividad el “Árbol del cuidado mutuo” donde se les pidió comparar el cuidado mutuo con un árbol y pensar en el tipo de frutos que podría ofrecer. Colectivamente se expresó el reconocimiento por el trabajo de la otra persona, la identificación de distintas cualidades de los equipos, la adaptabilidad hacia nuevos procesos, el respeto a los ciclos grupales, los espacios y los aportes individuales. También rescatan la paciencia y el anhelo al crecimiento y desarrollo personal y colectivo.

Todo lo anterior evidencia que en el funcionariado existen valores como el compañerismo, la “camaradería”, el respeto y la solidaridad que muchas veces expresaron, vivenciados desde sus experiencias de cuidado mutuo que lograron poner en palabras y dibujos mediante los talleres realizados.

Una fortaleza importante que rescatar con respecto al cuidado mutuo es el trabajo que realiza una de las instancias participantes en los talleres, a través de sus comisiones para garantizar la atención de las necesidades de las personas que laboran en esa unidad.

## GÉNERO

En relación con la temática de género, en los talleres vivenciales de autocuidado y cuidado mutuo realizados con población funcionaria de la UNA, durante el año 2021, se pudo evidenciar que, en el contexto de pandemia y el trabajo bajo presencialidad remota, las mujeres presentaban mayor dificultad para decir -según sus propias palabras- ¡No! a las exigencias y sobrecarga laboral del contexto familiar y laboral e incluso que experimentaban culpa a la hora de tener que poner límites que favorecieran su autocuidado. Esto pareciera relacionarse con las formas de socialización propias de las mujeres donde desde niñas se les enseña a estar atentas a las demandas de las demás personas y cuidarlas pasando por encima de sus propias necesidades e intereses.

Asimismo, se detectó la existencia de una doble jornada laboral, especialmente en el caso de las mujeres madres y su afectación para la salud integral. El

hecho de que tuvieran a sus hijas e hijos en lecciones escolares virtuales les obligó a doblar su esfuerzo en el cuidado de sus familiares, cumplir con la demanda laboral y desarrollar tareas de “docentes” de sus propios hijos e hijas.

A la par de esto, tenían la sensación de que la jornada laboral-doméstica no terminaba nunca y que existía una pérdida de espacios de respiro que podrían tenerse con colegas en la presencialidad, o dedicando tiempo para sí mismas. Así las participantes denotaron sentirse en ocasiones muy cansadas ya que mientras hacían trabajo bajo presencialidad remota, sus hijos e hijas estaban en clases virtuales, demandaban su atención y requerían de alimentación lo que las obligaba a levantarse más temprano y terminar la jornada laboral a deshoras, en ocasiones también realizaban labores de cuidado de personas adultas mayores.

## DESAFÍOS DE LA VIRTUALIDAD

La participación en los talleres vivenciales fue en algunas ocasiones intermitente ya que las personas participantes debían responder a exigencias laborales a pesar de que se había acordado el espacio para trabajar el autocuidado y el cuidado mutuo. Estas inconsistencias se mantuvieron en diversas sesiones con algunas ausencias repentinas en las sesiones, y lapsos de ausencia en la participación que mantenían a las personas divididas entre sus trabajos y el taller. Esto se relaciona a uno de los desafíos de la virtualidad que permite a las personas estar en dos espacios al mismo tiempo, por lo que la atención sostenida necesaria para el aprendizaje e interiorización de reflexiones puede resultar afectada y diluida por esta dinámica.

Por otra parte, la metodología del psicodrama fue adaptada en sus distintas técnicas implementadas en los talleres con la modalidad de presencialidad remota. Algunas estrategias adoptadas fue el juego con la cámara de cada participante para apagarla o encenderla según la actividad. El apagado y encendido de la cámara en las dramatizaciones sirvió para generar un escenario virtual a las puestas en escena que se presentaron. El apagado de la cámara y el micrófono en el soliloquio de “Trajes” fue fundamental para la facilitación de la conexión de cada participante con su trabajo reflexivo donde

debían hablar y expresarse con su cuerpo individualmente. También, para la construcción de algunos materiales y productos se recurrió a herramientas tecnológicas que permitieran la visualización del trabajo por realizar y de los resultados del trabajo en subgrupos.

Una técnica psicodramática que merece resaltarse fue la escenificación o dramatización por ser un recurso de acercamiento a situaciones de la cotidianidad de las personas y los grupos. La dramatización psicodramática, desde los pequeños grupos creados en Zoom, les permitió tomar una vivencia o situación de la realidad para crear una historia y posteriormente, desde la creatividad y la espontaneidad, dos pilares fundamentales del método psicodramático, recrearla para la totalidad del auditorio virtual mediante el juego de roles. Asimismo, le permitió al grupo extraer los aspectos más relevantes de la escenificación, tomando en cuenta cómo se sintieron qué les resonó de la escena, qué opinan de lo representado por sus compañeras y compañeros y específicamente en nuestro caso como investigadoras preguntar qué acciones podrían promover el autocuidado y cuidado mutuo.

Sin duda, esta técnica, facilitó a nivel personal y grupal un acercamiento más vivencial a la realidad y una posibilidad para resaltar conductas o situaciones que podrían estar siendo perjudiciales en la dinámica del grupo, así como ofrecer posibles soluciones que puedan implementarse posteriormente (Zammitto, 2001)

Otro recurso valioso utilizado en los talleres vivenciales fue el uso de la metáfora. Según Centeno (2003) la metáfora es una suerte de analogía o comparación sobreentendida, a través de la cual se pretende establecer una relación entre la misma y la situación real a la que se hace referencia. En tal sentido, el poema trajes de Jorge Debravo les permitió a las personas participantes, reflexionar con respecto a los roles que han venido asumiendo en su cotidianidad, en ámbitos como el familiar, el laboral, el social y cómo estos en ocasiones se rigidizan y se “normalizan” a pesar de que atentan con el autocuidado y el cuidado mutuo y no promueven el crecimiento humano de las personas. También les permitió imaginar nuevos “trajes” donde pudieran moverse con mayor libertad y promover cambios en sus estilos de vida y nuevas estrategias en la forma de enfrentar su vida emocional y sus relaciones vinculares.

## CONCLUSIONES

- Las personas funcionarias con las que se llevaron a cabo los talleres vivenciales en el año 2021 expresaron mucha gratitud por trabajar en la UNA, manifestaron sentirse identificadas con los principios éticos y filosóficos de la Institución y esto les lleva a hacer su trabajo con gran compromiso, sin embargo a criterio de estas investigadoras, este nivel de compromiso se confunde algunas veces con dejar de lado prácticas mínimas de autocuidado y cuidado mutuo.
- A la par del reconocimiento que las personas participantes hacen de que la Institución cuenta con espacios de gran importancia destinados a promover la salud de la comunidad universitaria, se señala también que estos espacios parecen insuficientes para atender de forma integral la salud emocional del funcionariado
- Ligado a lo anterior, encontramos que justamente hay una diversidad de espacios orientados a promover la salud de la población funcionaria, pero, por un lado, privilegiando el componente de salud física, y, por otro lado, desarrollando sus tareas de manera dispersa y poco coordinada.
- Aunque los grupos de trabajadores y trabajadoras logran construir sus propias herramientas para favorecer el cuidado mutuo, la sobredemanda laboral termina imponiéndose y estas herramientas con el tiempo llegan a abandonarse. Es por ello que más allá de la celebración de cumpleaños, o los espacios compartidos para tomar café, el cuidado mutuo en el trabajo ha de ser un proceso permanente y resultado de una política institucional.
- Entre el personal administrativo hay un sentir de que su trabajo no es valorado por las personas académicas y que éstas les responsabilizan del exceso de trámites que se vienen implementando en la Institución en los últimos años, mismos que en muchos casos obstaculizan los quehaceres académicos. Parece estarse perdiendo de vista que las y los trabajadores administrativos no participan de las instancias que deciden la implementación de procesos cada vez más burocratizados, esto coloca a administrativos y académicos en un desencuentro que impacta negativamente en el clima de trabajo.

- Aparentemente no existen en la Universidad proyectos que se orienten a ofrecer a las personas colocadas en lugares de jefatura procesos formativos en el ejercicio de liderazgo no autoritario, democrático. Cuando en alguna dependencia una jefa o jefe más que imponer o exigir, lidera, esto se da porque quien ejerce ese rol cuenta con esas características personales, más que por algún tipo de inducción que la Institución ofrezca.
- Con respecto a la coyuntura impuesta por la pandemia, se identificó que entre el funcionariado con el que se llevó a cabo la experiencia de los talleres vivenciales en el año 2021, hubo consenso en cuanto a que el trabajo bajo presencialidad remota representó ventajas y desventajas en sus vidas. Sin embargo, destacaron aspectos tales como:
  - Trabajar en su casa implicó la reorganización de sus roles y funciones en el ámbito familiar y laboral, hubo que adaptar sus casas de habitación para que varias personas a la vez estuvieran trabajando y estudiando, fue necesario contar con buena conectividad, adquirir equipo tecnológico mínimo, comprar celulares inteligentes, escritorios, etc. Asimismo, para algunas personas funcionarias fue todo un reto aprender a usar tecnología nueva como plataformas virtuales y a usar otras formas de comunicación en el trabajo.
  - Se mencionó también cuánto se llegó a extrañar el encuentro y la interacción con compañeras y compañeros de trabajo de forma presencial.
  - Además, parece que hay una afectación en cuanto al tiempo destinado para sí mismas/mismos y el daño emocional que experimentan al no haber podido contar por tanto tiempo con esos espacios tanto personales como grupales fuera de sus hogares.
  - Asimismo, se pudo percibir que el trabajo bajo presencialidad remota ha aumentado problemas a nivel de salud física debido a un mayor sedentarismo, extensión de las jornadas y la imposibilidad de dividir los espacios para el trabajo, la familia, y el ocio.
  - Mención particular amerita la vivencia de las mujeres en esta coyuntura, pues se pudo evidenciar que, en el contexto de pandemia y trabajo bajo presencialidad remota, las mujeres presentaban mayor dificultad para decir -según sus propias palabras- no a las exigencias y sobrecarga laboral y del contexto familiar, e incluso que experimentaban culpa a la hora de tener que poner límites que favorecieran su autocuidado

- Destacó el incremento de la doble jornada laboral, especialmente en el caso de las mujeres madres y su afectación para la salud integral. El hecho de que tuvieran a sus hijas e hijos en lecciones escolares virtuales les obligó a doblar su esfuerzo en el cuidado de sus familiares, cumplir con la demanda laboral y desarrollar tareas de “docentes” de sus propios hijos e hijas.
- A la par de esto, tenían la sensación de que la jornada laboral-doméstica no terminaba nunca y que existía una pérdida de espacios de respiro que antes podían tenerse con colegas en la presencialidad, o dedicando tiempo para sí mismas.
- En términos generales, existe una creciente necesidad en la UNA no solo de formular, sino de integrar políticas que favorezcan la salud emocional del funcionariado, en tanto el autocuidado según lo expresado por la población funcionaria, ha de ser más un producto de políticas institucionales, que el resultado de acciones individuales
- No puede obviarse el hecho de que en el funcionariado existen valores como el compañerismo, la camaradería, el respeto y la solidaridad. Colectivamente se expresó el reconocimiento por el trabajo de la otra persona, la identificación de distintas cualidades de los equipos, la adaptabilidad hacia nuevos procesos, el respeto a los ciclos grupales, los espacios y los aportes individuales. Así mismo, las y los trabajadores que participaron en el año 2021 en los talleres vivenciales destacaron el respeto que les inspira el anhelo por el crecimiento y el desarrollo personal y colectivo de sus compañeras y compañeros.
- En relación con la metodología implementada, si bien es cierto desarrollar los talleres vivenciales a través de plataformas de video conferencia fue todo un desafío, es posible concluir que aún en condiciones como ésta pueden imponerse la creatividad y la disposición por crear ambientes que promuevan la participación de todas y todos. Los principios de la educación popular y del psicodrama -ejes metodológicos centrales de este proyecto- fueron aplicados en la virtualidad con resultados tan valiosos como los que se habrían dado trabajando presencialmente.

## RECOMENDACIONES

- La UNA cuenta con Programas y Proyectos que impulsan valiosas propuestas orientadas a la promoción de la salud del funcionariado, fundamentalmente en la vertiente de salud física. Es recomendable que los esfuerzos realizados por estos Programas y Proyectos sean fortalecidos a fin de evitar el desgaste profesional y el desarrollo de enfermedades psicosomáticas.
- Muchos de estos Programas y Proyectos funcionan desarticulados unos de otros. Es deseable que empiecen a gestarse estrategias de coordinación que aborden la duplicidad de funciones y la definición en colectivo de las distintas aristas en las que cada uno podría trabajar con énfasis.
- El eje de salud emocional del funcionariado es poco abordado por los Programas y Proyectos existentes en la Universidad, este eje sin duda tiene que ser incorporado por las distintas instancias que destinan recursos y esfuerzos a desarrollar acciones en torno a la promoción de la salud, sobre todo en el contexto post pandemia, cuyas implicaciones en la subjetividad recién apenas estamos acercándonos a conocer.
- Es importante que en relación con lo anterior en las distintas instancias de la Universidad se den discusiones acerca de las repercusiones que para el funcionariado tiene el retorno a la presencialidad, sobre todo para las personas que han de reajustar su presupuesto familiar, o que tuvieron que asumir a la par del trabajo roles de cuidadoras y cuidadores de niños niñas y ancianos, o que debieron cambiar de residencia.
- Necesario también dar discusiones acerca de las implicaciones que está teniendo la entrada en vigencia de la “Ley de empleo público” (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2022), y los escenarios que ésta abre para las funcionarias y funcionarios sobre todo interinas e interinos, mayoría por cierto en algunos sectores de trabajadoras y trabajadores de la UNA.

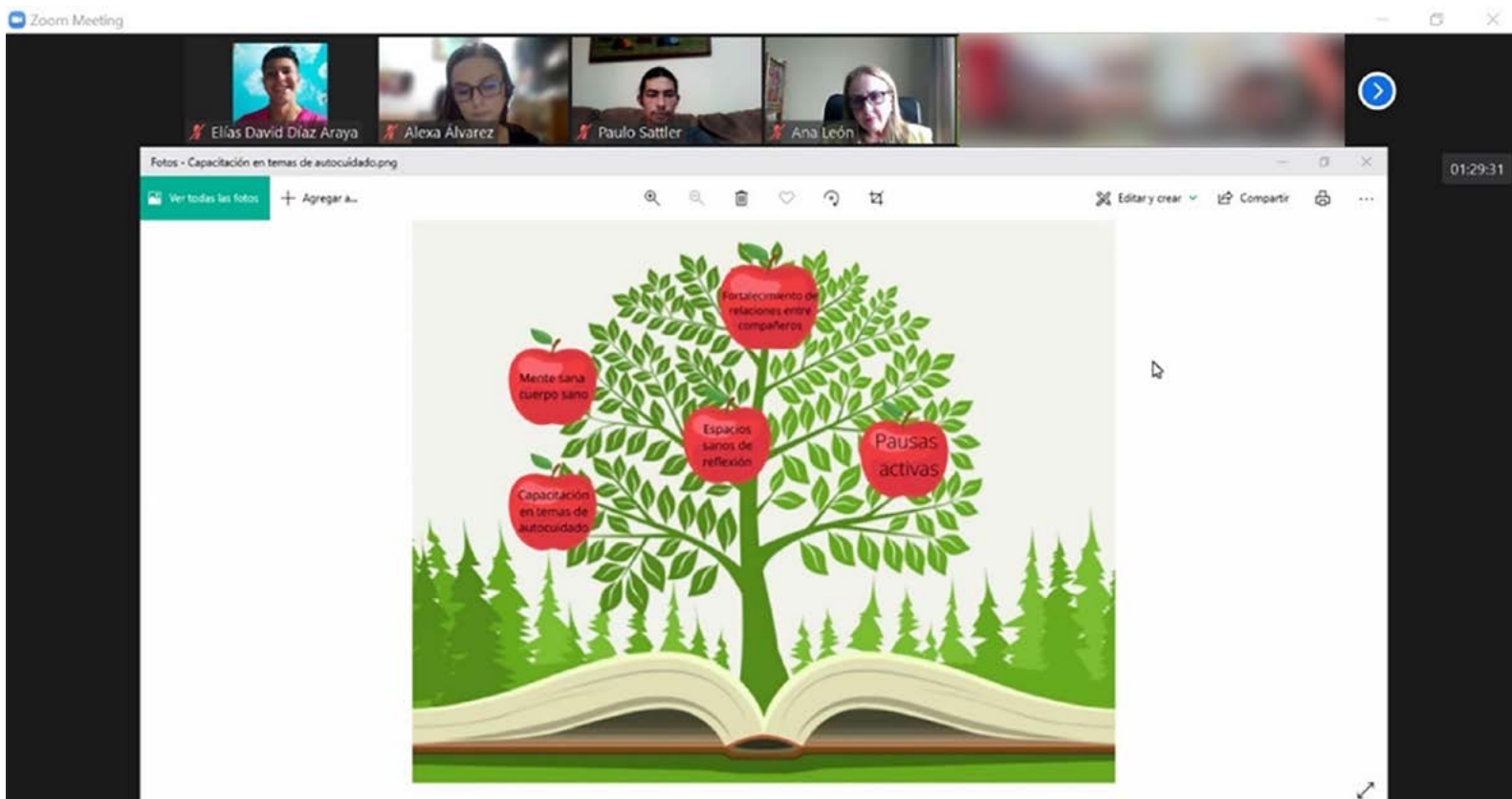
## REFERENCIAS

- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (09 de marzo de 2022). Ley: 10159 del 08/03/2022. Ley Marco de Empleo Público. *Gaceta* 46, *Alcance* 50. SCIJ. [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&param2=1&nValor1=1&nValor2=96521&nValor3=129344&strTipM=TC&Resultado=1&nValor4=1&strSelect=sel](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&param2=1&nValor1=1&nValor2=96521&nValor3=129344&strTipM=TC&Resultado=1&nValor4=1&strSelect=sel)
- Cantera, L. M. y Cantera, F. M. (2014). El auto-cuidado activo y su importancia para la Psicología Comunitaria. *Psicoperspectivas individuo y sociedad*, 13(2), 88-97. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol13-Issue2-fulltext-406>
- Centeno, L. (2003). El uso de la metáfora en el trabajo de psicoterapia breve. *Revista de la Universidad Autónoma de Yucatán*, (26), 12-21. <https://es.scribd.com/doc/197533336/El-Uso-de-La-Metafora-en-El-Trabajo-de-Psicoterapia-Breve>
- Debravo, J. (2012). Trajes. En M. Camacho Alfaro (Comop.), *Obra poética* (pp. 196-197). Editorial Costa Rica.
- Quandt Xavier, S., Ceolin, T., Echavarría-Guanilo, M. E. y da Costa Mendieta, M. (2015, octubre). Concepción de salud y autocuidado de la población masculina de una Unidad Básica de Salud. *Enfermería*, 14(4). 44-75. <https://doi.org/10.6018/eglobal.14.4.193091>
- Rodríguez, M. y León. A. (2021). *Construcción de Propuestas de Mejora en la Salud Emocional del Funcionariado de la Universidad Nacional*. Universidad Nacional.
- Rogero, J. (12 de junio de 2017). La escuela del cuidado mutuo. *El diario de la educación*. <https://eldiariodelaeducacion.com/2017/06/12/la-escuela-del-cuidado-mutuo/>
- Zammitto, V. L. (2001). *Ilaciones entre las teorías y las técnicas sistémicas y psicodramáticas* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Belgrano].

*Por respeto a la confidencialidad acordada con las personas participantes en los talleres vivenciales, no mostramos sus rostros en las fotografías que a continuación presentamos, únicamente se muestran los rostros de las personas facilitadoras que dieron su consentimiento informado.*

## APÉNDICE A1

### ÁRBOL DEL CUIDADO COLECTIVO GRUPO #1



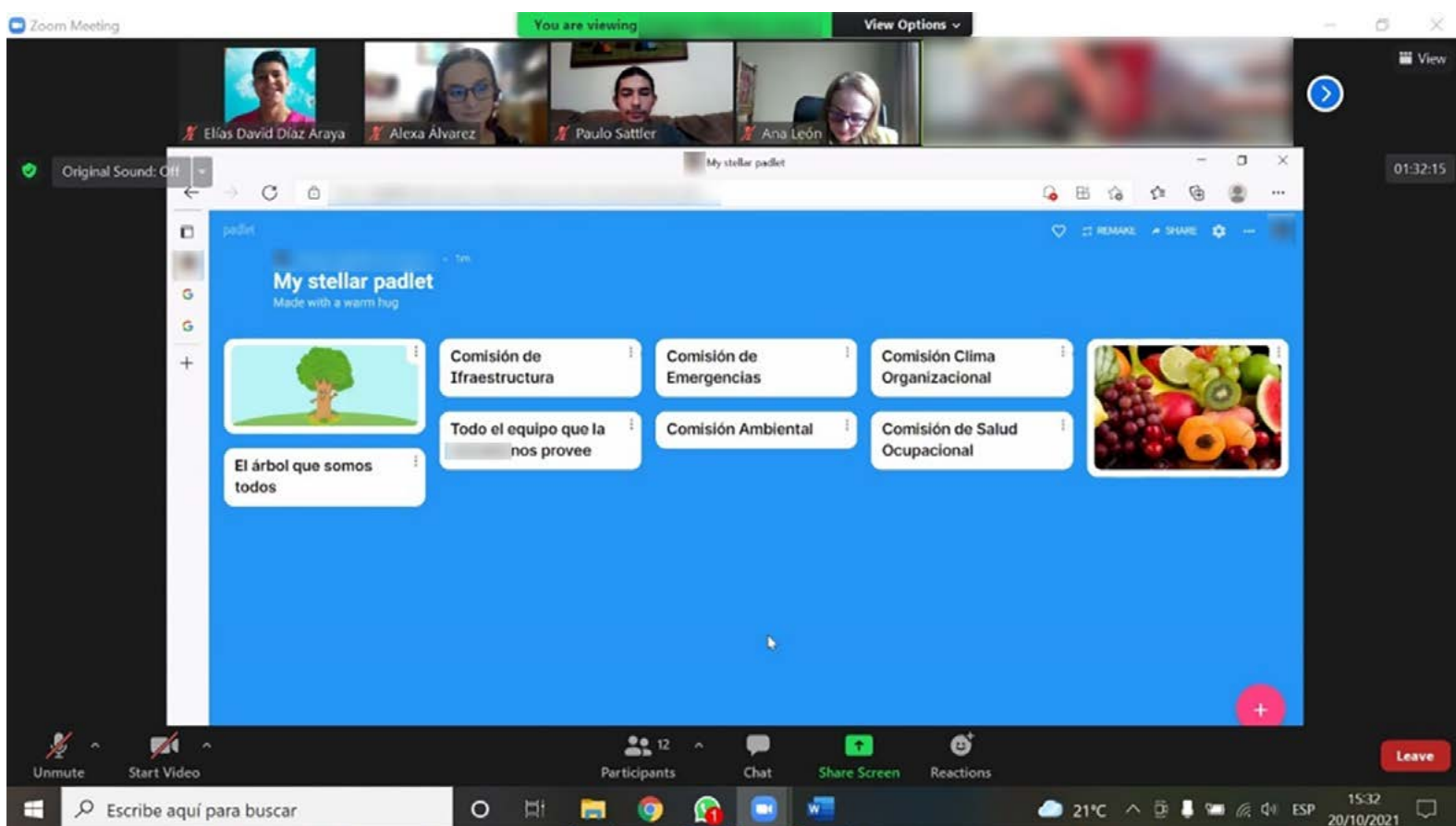
Fotografía tomada por: Paulo Sattler, con permiso de uso y consentimiento informado.

*Nota.* Propiedad del proyecto *Construcción de Propuestas de Mejora en la Salud Emocional del Funcionariado de la Universidad Nacional* (Rodríguez y León, 2021).

Identificación de vacíos en las posibilidades de autocuidado y cuidado mutuo del funcionariado de la Universidad Nacional: Sistematización de talleres vivenciales realizados en el año 2021

## APÉNDICE A2

### ÁRBOL DEL CUIDADO COLECTIVO GRUPO #2



Fotografía tomada por: Alexa Álvarez, con permiso de uso y consentimiento informado.

*Nota.* Propiedad del proyecto Construcción de Propuestas de Mejora en la Salud Emocional del Funcionariado de la *Universidad Nacional* (Rodríguez y León, 2021).

## APÉNDICE A3

### ÁRBOL DEL CUIDADO COLECTIVO GRUPO #3

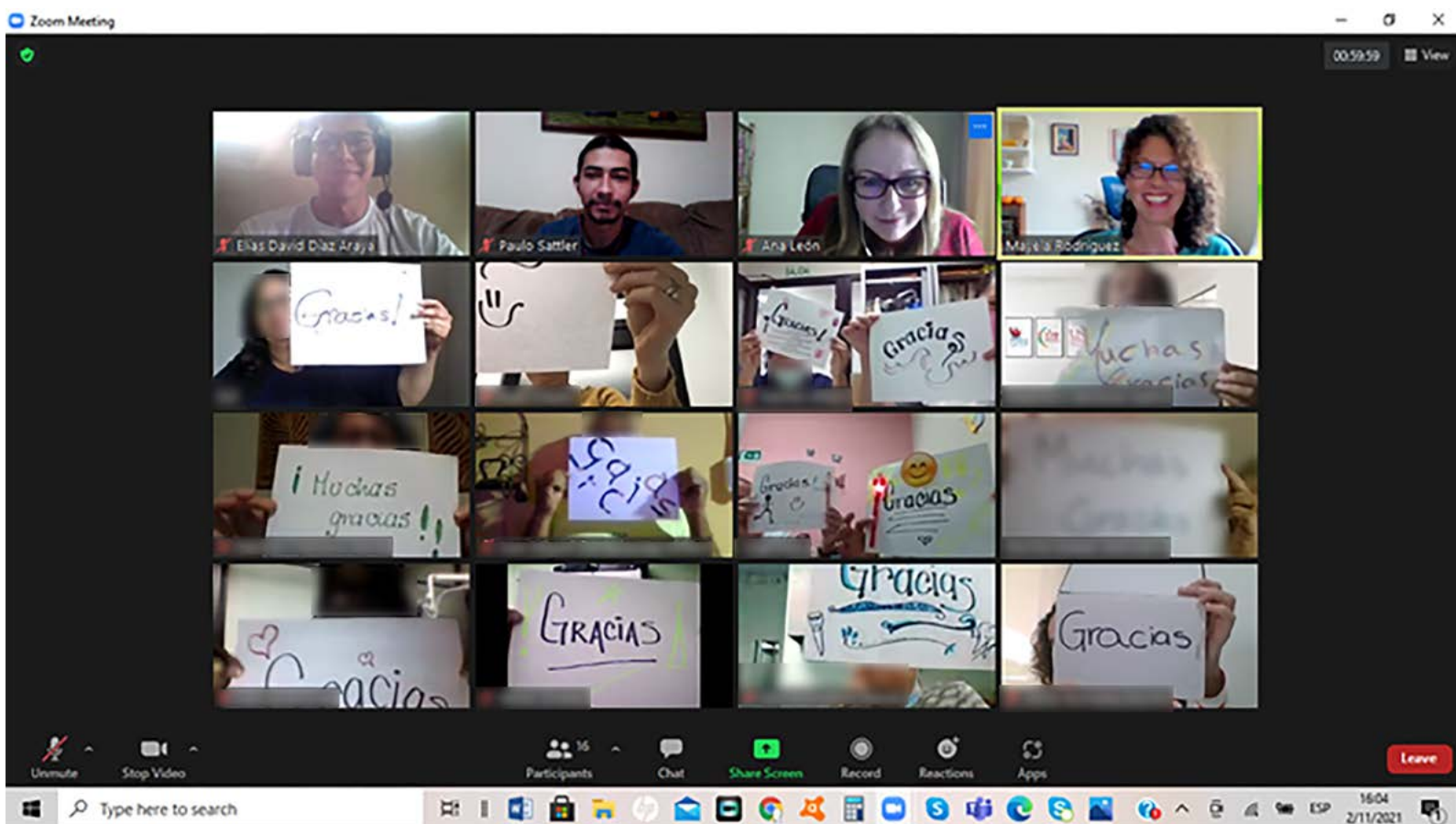


Fotografía tomada por: Elías Díaz, con permiso de uso y consentimiento informado.

Nota. Propiedad del proyecto Construcción de Propuestas de Mejora en la Salud Emocional del Funcionariado de la Universidad Nacional.

## APÉNDICE B

### CIERRE DEL PROCESO DE TALLERES VIVENCIALES



Fotografía tomada por: Paulo Sattler, con permiso de uso y consentimiento informado.

*Nota.* Propiedad del proyecto Construcción de Propuestas de Mejora en la Salud Emocional del Funcionariado de la Universidad Nacional.

## APÉNDICE C1

### VACÍOS EN LAS POSIBILIDADES DE AUTOCUIDADO Y CUIDADO COLECTIVO IDENTIFICADOS POR LAS PERSONAS PARTICIPANTES DEL GRUPO #1

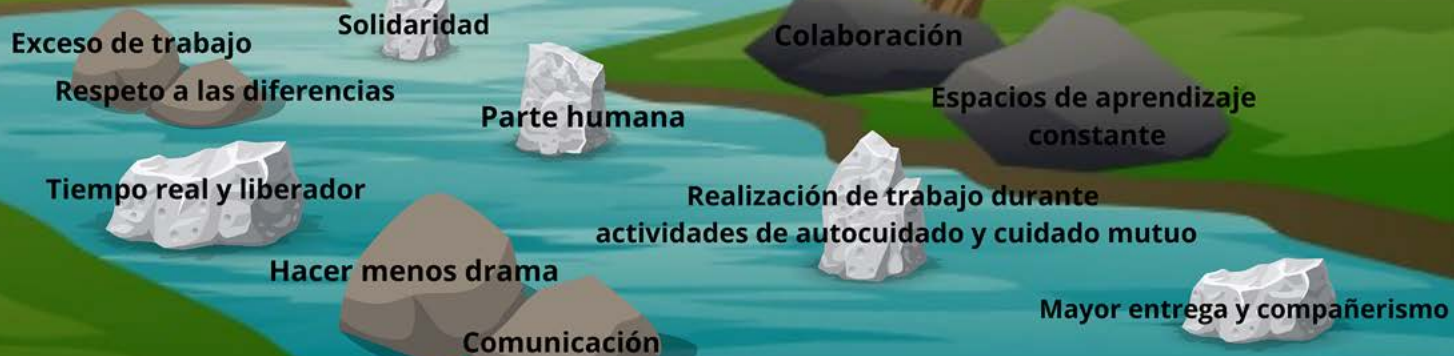


*Nota.* Elaboración de Alexa Álvarez con permiso de uso.

## APÉNDICE C2

### VACÍOS EN LAS POSIBILIDADES DE AUTOCUIDADO Y CUIDADO COLECTIVO IDENTIFICADOS POR LAS PERSONAS PARTICIPANTES DEL GRUPO #2

#### Vacíos captados por mejorar



*Nota.* Elaboración de Alexa Álvarez . La imagen cuenta con el permiso de uso.