
VOCES

DE CARRERA ACADÉMICA

Año 9, No. 23, Enero- Abril 2021

ISSN: 2448-5748

www.stunam.org.mx/sa/11carrera/revistavoces/indvoces.html



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

SECRETARÍA GENERAL

SECRETARÍA DE CARRERA ACADÉMICA

DIRECTORIO STUNAM	
Ing. Agustín Rodríguez Fuentes Secretario General	
Lic. María de Lourdes Zea Rosales Secretaria de Organización Administrativa	
C. Alberto Pulido Aranda Secretario de Prensa y Propaganda	
C. Carlos Hugo Morales Morales Secretario de Finanzas	
C. Bruno Luna Gómez Secretario de Organización Académica	
C.D.E.O. Ernesto Ortiz Cruz + Secretario de Trabajo y Conflictos Académicos	
C. Patricia Gutiérrez Medina Secretaria de Asuntos Universitarios	
Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling Secretaria de Carrera Académica	
VOCES DE CARRERA ACADÉMICA	
Editora:	
Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling	
Coordinador y Jefe de Redacción:	
Lic. Javier Rocha Martínez	
Consejo de Redacción: Dra. Raquel del Socorro Guillén Riebeling, C. Alberto Pulido Aranda, Lic. Claudia Quintanal Castillo, Lic. Maricruz Morales Salinas, C. Alfonso Velázquez Márquez.	
Diseño: Secretaría de Carrera Académica	
Colaboradores: Alfonso Velázquez Márquez, Alejandra Cureño García, Lic. Maricruz Morales Salinas. Lic. Claudia Quintanal Castillo, Lic. Javier Rocha Martínez, Jonathan Iván Jiménez Castellanos	
Foto de Portada: Luis Angel Rocha Esquivel Título: Unión y amor de la Familia Fecha 9 de marzo de 2021	



Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México

Secretaría General

Secretaría de Carrera Académica

Voces de Carrera Académica

Año 9, No. 23 enero - abril de 2021

Presentación	3
<i>Psicología y Covid-19 Regreso al Trabajo</i>	
Arturo Carrillo Olivera	4
<i>Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	
Kareli Gante Araujo	7
<i>Regreso al trabajo y la familia en la Pandemia Covid-19</i>	
Carlos Mariano Salinas Pineda	10
<i>La Familia frente a la nueva realidad</i>	
Guadalupe Cruz Arrieta	14
<i>Liderazgo virtual</i>	
Aquilea Elizabeth Castillo Rodríguez y Roxana Bustamante Sotelo	17

VOCES DE CARRERA ACADÉMICA, Año 9, Numero 23, enero - abril de 2021, es una publicación cuatrimestral editada por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, con domicilio en calle Centeno No. 145, Col. Granjas Esmeralda, Delegación Iztapalapa, C.P. 09810, México, D.F., Tel: 56468646 ext.216 y 217. www.stunam.org.mx/sa/11carrera/revistavoces/indvoces.html, Correo electrónico: vocesdecarreraacademica@gmail.com. Editora responsable: DRA. RAQUEL DEL SOCORRO GUILLÉN RIEBELING. Reserva de Derechos al uso exclusivo No. 04-2015-091712331500-203, ISSN: 2448-5748, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número: Alfonso Velázquez Márquez de la Secretaría de Prensa y Propaganda del STUNAM, calle Centeno No. 145, Col. Granjas Esmeralda, C.P. 09810, Delegación Iztapalapa, México. D. F., fecha de la última actualización, 15 de enero de 2021. Las opiniones expresadas por los autores no reflejan la postura del editor de la publicación. Esta publicación es elaborada sin fines comerciales para favorecer la difusión de la información contenida. Son señaladas las referencias de los documentos contenidos en direcciones web que fueron publicados electrónicamente. El contenido de los artículos es responsabilidad exclusiva de los autores. Todos los derechos están reservados. Publicación de acceso abierto, se permite la impresión y descarga de la revista y sus artículos, sin fines de lucro.

PRESENTACIÓN

La pandemia por del SARS-CoV-2 (COVID-19) suspendió muchas de las actividades que formaban parte de nuestra vida cotidiana y las jornadas laborales no fueron la excepción. A más de un año de su llegada se acerca el momento de tratar de iniciar el proceso hacia una nueva realidad, no se trata de recuperar lo que se interrumpió en marzo de 2020, sino de continuar siendo más resilientes y reencontrarnos como elementos indispensables dentro de un Institución. Es por ello que en este número se abordan temas como: el regreso al trabajo, la familia y el liderazgo cobrando mayor relevancia.

Esto nos ha traído cierta dosis de incertidumbre en el mundo laboral, pero sin duda con nuevas oportunidades para seguirnos desarrollando en el aspecto personal, laboral y profesional.

En la actualidad, en el ámbito laboral sobre situación que estamos viviendo nos ha permitido desarrollar habilidades humanas las cuales cobran cada vez mayor importancia destacándose la colaboración, la empatía y la creatividad.

En un mundo donde la vida transcurre rápidamente, es importante contar con herramientas que nos permitan retornar al trabajo de manera más segura en muchos aspectos, uno de ellos es el ámbito psicológico, es por eso que aquí encontraremos información útil para tu desarrollo socioemocional. Brindando información valiosa para tu bienestar y el de tu familia para que juntos tengamos un regreso paulatino y seguro.

PSICOLOGÍA Y COVID-19 REGRESO AL TRABAJO

"El futuro tiene muchos nombres, para los débiles, es lo inalcanzable, para los temerosos, lo desconocido, para los valientes, es la oportunidad" Víctor Hugo.

Esp. Arturo Carrillo Olivera
Facultad de Psicología UNAM

¿Estamos listos para el regreso a nuestras actividades en la nueva normalidad?

Lo importante es que estemos preparados y que reflexionemos sobre si estamos verdaderamente preparados para este regreso si nuestra respuesta es afirmativa puede que no nos cueste mucho trabajo y que llevemos un proceso adaptativo bastante avanzado y si nuestra respuesta es negativa en el sentido de que no estamos preparados para este regreso no es para preocuparnos o expresarnos más o sentirnos ansiosos es simplemente para ocuparnos en el hoy ya que es el mejor momento para estar listos física y mentalmente a pesar de que algunos compañeros han continuado laborando y otros no, pero es importante para ambas partes.

¿Sobrevivimos, vivimos o revivimos?

Es decir si ya tuvimos la oportunidad de darnos el espacio y tiempo de sanar heridas que teníamos con la familia, la pareja, los hijos o incluso con nosotros mismo porque también este tiempo nos ha servido para llevar a cabo un proceso de auto reflexión si no lo hemos hecho creo que hoy es un buen momento por lo tanto es importante reconocer que nuestro bienestar depende primero en una gran medida del tipo de actitud que adoptemos ya sea de manera positiva o negativa, si ya pasamos por estas ideas, pensamientos, sensaciones de tristeza, estrés, duelos, ansiedad y depresión es posible que adoptemos una actitud negativa que se refleja en nuestro sistema inmune a través de enfermedades físicas o mentales y si se sigue con estos pensamientos se tendría que solicitar ayuda especializada.

ACTITUD

Pueden ser tanto positivas como negativas es decir todo lo que ha venido a mover el Covid-19 y que ha tenido las crisis por las que hemos pasado adoptando una actitud un poco más positiva para poderlo afrontar desde otro óptica esto que quiere decir que una actitud más positiva nos abre la posibilidad de seguir en el camino ante esta serie de situaciones que nos ha dejado la pandemia de como poder prepararnos.

PASOS PARA EL REGRESO

Se debe de tomar en cuenta lo siguiente

1. Valorar / despedirnos.
2. Propósito.
3. Motivación.
4. Salud física y mental.
5. Vacuna emocional.



¿CUÁNTO INVERTIMOS?

Cabe mencionar que es diferente en cada persona y la tarea será que cada uno le encuentre en sí mismo o en lo que hacemos para así cuidar e invertir en nuestra propia salud física y mental para poder generar cierta inmunidad en situaciones de conflictos y tener un estado emocional saludable sé que es complejo generar inmunidad en cuanto a las emociones se refiere.

- \$
- Tiempo
- Salud
- Experiencias
- Emociones



FACTORES

- 60% No realiza A.F.
- 70% Sobrepeso u obesidad.
- 48% Estrés.
- 67% Hábitos de sueño



Dime ¿Cuánto duermes? Y te diré cuánto vivirás

Si no descansamos bien podemos estar agresivos y presentar fatiga y migraña y susceptibilidad a enfermedades físicas y mentales como ansiedad y depresión por lo anterior es importante cuidar nuestra salud y este tipo de espacios precisamente fomentan el autocuidado y la psicoeducación bien en resumen hablamos de que nos ayuda mucho a tener una actitud positiva, tener un propósito para mantenernos enfocados y encontrar nuestra propia motivación debemos invertir en nosotros mismos para cuidar nuestra salud física y mental y va a ser tarea de cada quien cuidar nuestra salud física y mental y va a ser tarea de cada quien ver cuánto queremos invertir en esto y además mientras más estrategias tengamos más fácil será nuestra adaptación para este regreso a las actividades.

Somos el resultado de nuestras decisiones y nuestra salud depende de esas decisiones. Es la oportunidad de ser mejores, ser extraordinarios, cuidarnos y amarnos para enfrentar cualquier situación adversa el futuro se construye a partir de hoy.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Lic. Kareli Gante Araujo
Departamento Jurídico STUNAM

Cuando escuchamos “**regreso al trabajo**” hablamos de:



Debe considerarse como una **inversión** fundamental para proteger a los trabajadores y a sus familias para poder asegurar la **continuidad** de las fuentes de empleo.

Priorizar las medidas de prevención y control:

Enfoque transversal de género

Promoción de la mejora continua de las medidas de prevención y control.

Principios y derechos básicos establecidos en las normas internacionales del trabajo.



Fortalecer el enfoque centrado en el ser humano.

Considerar la política nacional de retorno al trabajo.

Diálogo social efectivo



Protocolos de Seguridad y Salud Laboral para un Retorno Seguro y Saludable al Trabajo



“Herramientas de 10 pasos para un retorno seguro y saludable en tiempos de Covid-19”. OIT-AMERICAS

Los 10 pasos son importantes el primero de ellos es establecer un equipo bipartito para organizar el retorno del trabajo

Segundo es decidir quien regresa al trabajo y como adoptar medidas de ingeniería y organizacionales que es donde se habla de las medidas como mampara las instancias de seguridad, adoptar medidas de limpieza y desinfección de locales en forma de promover esas medidas de higiene personal.

El tema de la promoción y de la prevención son fundamental previo para evitar cualquier tipo de infección o de contagio proveer equipos de protección personal y velar por su uso efectivo, además es importante vigilar la salud de las personas trabajadoras. Los factores de riesgos psicosociales y otros riesgos el propósito de estos 10 pasos se puede utilizar como protocolo para ver que si se tiene y que no se tiene dentro de los centros de trabajo ya que esta es una buena guía.

Lecturas recomendadas

El mundo del trabajo en tiempos de la COVID-19 y la respuesta de la OIT en América Latina y el Caribe, Autor: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1636522/ANEXO%201%20-%20EL%20MUNDO%20DEL%20TRABAJO%20EN%20TIEMPOS%20DE%20LA%20COVID%2019%20Y%20LA%20RESPUESTA%20DE%20LA%20OIT%20EN%20AMERICA%20LATINA%20Y%20EL%20CARIBE.pdf>

Resumen ejecutivo - Innovación social para la promoción del trabajo decente en la economía rural: Manual de implementación de iniciativas. Autor: Oficina Regional de la OIT con la colaboración de Agirre Lehendakaria Center, https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_789838/lang--es/index.htm



REGRESO AL TRABAJO Y LA FAMILIA

Lic. Carlos Mariano Salinas Pineda

**Psicología y Psicoterapeuta
Universidad Autónoma Metropolitana**

Hoy toca hablar del regreso al trabajo y la familia parece que es un tema sumamente interesante porque normalmente estamos acostumbrados a hablar de cómo es que la gente normalmente estamos acostumbrados a hablar de cómo se va a regresar poco a poco el trabajo, los que ya están un poco en funciones nuevamente, los que se están preparando, los que ya están viendo la luz al final del túnel no con todo lo que está sucediendo con vacunas y que eventualmente retomarán sus puestos pero no hay que olvidar que este regreso al trabajo también tiene eco en la familia porque como lo han repetido muchas veces hoy estamos viviendo una situación extraordinaria entonces ¿Cómo es una situación extraordinaria?, es donde han cambiado muchas cosas se habla de esta nueva normalidad en la que se espera que eventualmente llegue a su final.

Estamos hablando de familias que han pasado mucho tiempo encerradas, estamos hablando de los hijos que están tomando clases en línea, estamos hablando de toda una dinámica de relación que ha cambiado mucho y que va a ser afectada por este trabajo, por esta vuelta al trabajo porque no hay que caer en el error de pensar que solamente regresar, y la manera en que regresemos a donde todos esos van a ser elementos que eventualmente van a impactar aunque en la familia y en nosotros porque todos es una carambola y todo está en un único. Entonces nos podríamos preguntar ¿Porque vamos a volver al trabajo? Esto puede parecer una pregunta un poco absurda pero estas pequeñas reflexiones que si no las hacemos cabe la posibilidad de que eso nos lleve a tener ciertas actitudes o ciertos comportamientos que no necesariamente van a ser particularmente útiles cuando hablamos de preguntarnos, por qué volvemos al trabajo hay que pensar si estamos regresando o simplemente porque nos toca por la necesidad, resulta que es importante que la economía se empiece a mover y que los servicios sigan funcionando y entonces estamos regresando tenemos que preguntarnos si es un trabajo que nos gusta porque la realidad es que en este tiempo que mucha gente pasó en casa puede ser que estas reflexiones los hayan llevado a pensar que resulta que nos disfrutaban tanto.

El regreso al trabajo el cual no se disfruta tanto su empleo o al contrario puede resultar que nos o al contrario resulta que están desesperados por regresar y eso en lugar de que nos quedemos solamente en el ámbito de una vuelta al empleo pues resulta que estamos medio huyendo del encierro no entonces a partir de esta reflexión de

preguntarnos por qué volvemos y hacia qué volvemos tenemos que ir identificando qué emoción o qué un estado de ánimo nos provoca eso obviamente.

Un factor de riesgo por una cuestión de contagio puede ser que los que regresen un trabajo que quizás no disfrutaban tanto hay un cierto grado de frustración descontentos porque resulta que más o menos ya había logrado hacer una vida más o menos amable no y entonces nuevamente me lo vuelven a cambiar están los que van a regresar muy muy contentos porque están hasta el gorro de estar metidos en cuatro paredes y este tipo de estados de ánimo de posturas nos va a llevar a afectar dos puntos en particular si hablamos de la familia nuestra relación en pareja y nuestra relación con los hijos o con el resto de familiares que esté con nosotros esto porque como nos sentimos es cómo vamos a actuar y a partir de ahí como una herramienta principalísima para poder llevar esto a buen puerto tenemos que ubicar lo que es la empatía la empatía básicamente es tener la posibilidad de sentir lo que el otro que está sintiendo o puede estar sintiendo pero esta empatía en estas épocas de Covid.

Los rangos como es la situación extraordinarias entonces hay que empezar a ubicar que toda esta postura que tenemos va a tener un impacto, en una lógica distinta a la que estaríamos acostumbrados para poner ejemplos muy muy muy concretos imaginemos que regresamos al trabajo y lo hacemos de manera un poco frustrados porque no nos gusta tanto porque a lo mejor ya me había acomodado muy bien estar trabajando desde casa porque la situación está como particularmente difícil no en estas cuestiones de todo lo que lo que me hablaba la compañera de todo lo que se tiene que hacer para regresar y entonces eso qué es lo que vas y qué es lo que va a provocar que vamos a estar enojados básicamente esta frustración nos va a generar esta reacción y eso muy probablemente lo vamos a empezar a actuar con nuestra familia como puede ser a través de tener un muy mal humor puede ser a través de mostrarnos indiferente con el resto de las personas que vive con nosotros y es ahí donde entra esta herramienta de la empatía tenemos que aprender a ubicar lo que sentimos y hacernos cargo de ello no podemos permitirnos que de repente una situación externa que tiene que ver con toda una circunstancia mundial extraordinaria acepte tan fácilmente nuestras relaciones personales y familiares en este tipo de casos lo que tenemos que hacer es hacer una pausa hacer un pequeño descanso donde podemos reflexionar qué es eso que nos está afectando qué es eso lo que nos está frustrando provocando este enojo para que para que a través de ese diálogo con uno mismo podamos llegar a cierto tipo de resoluciones y no a actuar simplemente el enojo con gente de nuestra familia porque además en esta lógica de la empatía extraordinaria hay que entender que ellos también están viviendo.

Por ejemplo los hijos no que quizás resulta que ahora ya está extraña en la escuela se exponen te extrañan la convivencia con sus amigos están cansados de estar en frente a la computadora durante horas que es bastante desgastante para muchas personas que

a lo mejor nuestras parejas que se les ha cargado el trabajo muchísimo más en casa cuidando precisamente de los hijos encargándose de mantener en orden la casa donde están más personas más tiempo ahí y entonces eso se vuelve difícil y resulta que uno de los miembros sale y regresa enojado imagínense no estamos hablando de una situación que va a generar muchísima tensión entonces para todos aquellos que este regreso a las labores no les esté sintiendo también yo los invitaría como comparte este ejercicio hacer una pausa y tratar de ubicar realmente qué es lo que nos está afectando y tratar de tomar cartas en el asunto porque de lo contrario este enojo va a empezar a impactar a la familia.

Hay que tener mucho cuidado de si bien es cierto que nuestra dinámica va a cambiar porque ahora sí estamos trabajando quizás las horas que nos tocan aún porque ahora sí tenemos que invertir tiempo en desplazarnos y eso implica estar muchísimo más afuera lejos de casa hay que hacer ese esfuerzo extra por tratar de mantener estos dos puntos tanto con la pareja como con la familia lo más estables posibles eso implica un esfuerzo extraordinario sí pero como lo he venido subrayando estamos en una circunstancia extraordinaria entonces tenemos que responder un poco a la altura tenemos que hacer lo necesario para que este constante cambio que llega a febrero nos empezamos a guardar luego pasamos mucho tiempo juntos con todas las complicaciones que se implique de repente yo puedo salir eso no se sienta como un abandono absoluto y como un desinterés para con la familia por supuesto que allí hay que ubicar que si el hecho de poder salir de verdad le puede hacer mucho bien a muchos trabajadores que van a regresar pero tener cuidado con que no se vea como si estuviéramos abandonando el barco y buena suerte al resto esos serían como los dos puntos principales los dos polos digamos que habría que tener muy en cuenta para manejar este regreso al trabajo en relación a cómo va a impactar eso a la familia y hay un hay un tercero que a mí me gustaría utilizar para ir cerrando esta ponencia de hoy que tiene que ver más bien con la seguridad ya con cuestiones físicas con cuestiones de salud directamente no en la primera ponencia se mencionaba de repente esto de tener cuidado con nosotros mismos de hacernos cargo de nosotros mismos tanto a nivel físico como emocional y precisamente por eso me gustaría recalcar mucho la importancia de no actuar una normalidad falsa el hecho de estar nosotros nuevamente en el trabajo de estar nuevamente en la calle puede poco a poco irnos generando una falsa sensación de que todo ya volvió a la normalidad de que todo es como siempre y no pasa absolutamente nada esto es una cuestión natural en el ser humano porque los seres humanos tenemos la enorme capacidad de acostumbrarnos a cualquier cosa y en el momento en el que empezamos a tocar esa costumbre toda la forma en que percibimos las cosas cambia entonces.

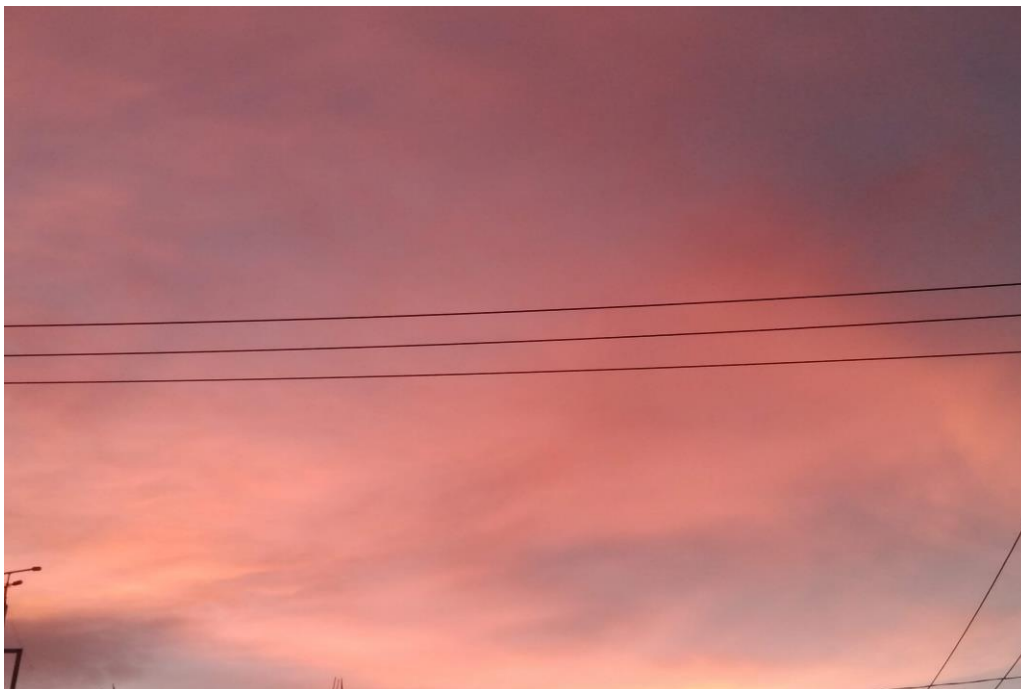
Es bien importante el nivel salud y es bien importante el deber social porque no podemos tener a gente detrás de nosotros todo el tiempo tenemos que aprender a hacernos cargo de nosotros y en este caso para rematar con el tema que hablábamos

hoy también formamos parte de esta familia que tenemos que hacer nuestra parte para cuidarla también y si nosotros estamos teniendo la posibilidad de salir tenemos que hacerlo con mucha responsabilidad tanto emocional para no dejar a la familia en un segundo plano para que no se sienta abandonada o para que no se sienta aquello que me afecte a nivel salud y tratar de evitar los montajes con que estos sigan propagando y ellos serían como los tres juntos en generales me parece que es donde más tendríamos que enfocarnos por supuesto hay muchísimos este variantes de todo esto pero generalmente hablando esos son los pueblos que me gustaría compartirles sobre todo para que tengan cuidado entendiendo la importancia de tener una empatía extraordinaria para este momento extraordinario.

Lecturas recomendadas

Educación y pandemia. Una visión académica, México, UNAM, Ed. IISUE (2020).
https://www.ipmp.gob.mx/2020/Documentos/educacion_pandemia.pdf

Título: ¿Cómo afrontar la crisis con normalidad?, Ed. Universidad de Navarra,
<https://www.unav.edu/documents/3787555/22264358/afrontar-crisis-normalidad-EyP.pdf>



LA FAMILIA FRENTE A LA NUEVA REALIDAD

Dra. Guadalupe Cruz Arrieta

**Escuela Nacional Preparatoria “Justo Sierra”
Plantel 3**

En el coaching existe un término llamado transparencia utilizado para denotar las cosas que no son relevantes para nosotros debido a que estamos acostumbrados a dar por hecho que siempre van a ser así, este término fue tomado de la filosofía, el cual manifiesta la actividad no reflexiva, esos actos automáticos que solo requieren un mínimo de consciencia para ejecutarse, como lo puede ser el manejar, ir al trabajo, dar un paseo, comer, entre muchas más; El Covid 19 es un fenómeno que vino a romper con esa transparencia poniéndonos de frente a una nueva realidad que nos hizo hacernos conscientes que lo que vivíamos como cotidiano no lo, es más.

Solíamos ir al cine en bola, con amigos, familiares, conocidos, creíamos que siempre íbamos a poder viajar a cualquier parte del mundo el día y la hora en la que se nos antojara, nos habíamos acostumbrado a llegar a cualquier supermercado y poder tocar todo lo que deseábamos, a pesar de que siempre había gente en los bancos no se compara con las filas eternas que se tienen que hacer ahora, etcétera. Todo esto nos arrojó de manera inesperada a una nueva realidad, que causo miedo, enojo, confusión, indignación incluso, incertidumbre y sobre todo un sinfín de pérdidas, como lo es el fallecimiento de nuestros seres queridos, la pérdida del empleo, de la libertad de ir a donde se te ocurriera en el momento que deseabas, la pérdida de salud que solía acompañarnos en nuestra vida, nos remitió a la soledad al no poder reunirte más con tus seres querido y los más cercanos.

Todo esto nos remitió a recordar lo vulnerable y frágil que somos, ya que en cualquier momento podemos perder la vida, recordar como decía Heidegger que somos seres para la muerte y que esta, es una potencialidad latente a lo largo de la vida de todo ser vivo, hacernos conscientes de que puede ocurrir esto, nos pone en situaciones de estrés, ansiedad y en casos más patológicos incluso en ataques de pánico. La personalidad, juega un papel muy importante en la manera en cómo enfrentamos los eventos disruptivos de la vida, aquellas circunstancias que son inesperadas y no deseadas en nuestra vida.

Las personas que tienen una actitud reactiva son aquellas a las cuales les va a costar mayor trabajo poder procesar eventos de vida disruptivos ya que algunas de sus características se encuentran enmarcadas en: desbordes emocionales, pierden mucha energía quejándose y juzgando, perciben los cambios como amenazas, les es difícil buscar soluciones nuevas y creativas, tienden a culpar a los demás por lo que acontece, esta actitud ciertamente debilita mucho no solo a la persona que es reactiva sino a las personas que se encuentran en su entorno pues son pesimistas y no resuelven debido a que las emociones que generan los desgastan y agotan.

Por otra parte, existen personas que tienen una actitud proactiva, este tipo de personas suelen ser asertivas, resilientes, maduras emocionalmente, generan una autoconfianza, están dispuestas a iniciar de nuevo cada día y por tanto no solo suelen anticiparse a los problemas, sino que saben tomar decisiones rápidas e inteligentes. En una entrevista al Dr. Víctor Frankl se le preguntó ¿Cuál es la diferencia entre una persona que sale de una adversidad y una que no puede? A lo que respondió que la diferencia radica en tomar la decisión de responsabilizarse.

Y responsabilizarse significa tener muy claro que se requiere para salir adelante, tendremos que preguntarnos como familia ¿Qué sentido tiene estar juntos? ¿Qué horizonte queremos alcanzar?

Ejemplo de ello podría ser:

- **Para la familia:** compartir experiencias personales para enriquecernos mutuamente, apoyándonos, escuchándonos con respeto y tolerancia.
- **Para los estudiantes:** Adquirir saberes, generar experiencia para obtener herramientas sólidas que me permitan ejercer una profesión exitosamente.
- **Para los administrativos:** Cooperar de manera solidaria y armónica para no desgastarnos tanto al tener que hacer toda una sola persona.
- **Para los docentes:** Facilitar el aprendizaje de los alumnos a través de medios innovadores.

A continuación, postularé cuatro pilares que se pueden utilizar para poder apoyarnos en esta nueva realidad.

Pilar médico	Pilar Psicológico	Pilar Social	Pilar Educativo
Hace alusión a la parte biológica de los seres humanos por tanto se recomienda: ✓ Alimentación saludable ✓ Ejercicio físico ✓ Meditación ✓ Aprender a respirar ✓ Descanso nocturno adecuado ✓ Baños de sol	✓ Desarrollo personal ✓ Desarrollo humano ✓ Destreza mental ✓ Ocio terapéutico (cantar, pintar, bailar, contar chistes, caminar)	✓ Contar con redes de apoyo ✓ Contactar con personas positivas, resilientes ✓ Escuchar programas de radio, tv, YouTube	✓ Leer. ✓ Tomar un curso, un taller, un diplomado. ✓ Asistir a congresos, charlas, pláticas.

Pero ¿Por qué la mayoría de personas que se han propuesto un objetivo no logran concretarlo?, La respuesta es sencilla, ya que no es suficiente generar o establecer propósitos, es necesario crear la atmosfera que sea compatible con el propósito establecido, es decir nos tenemos que cerciorar de que se están conjuntando las condiciones para poder lograr el propósito deseado. Existen diversos campos de estudio desde donde se pueden observar los fenómenos para poder ser comprendidos ampliamente y estos campos de estudio una vez observados, analizados y sintetizados

se convierten en pilares ya que es por medio de ellos de donde surgen los principios, teorías, postulados, premisas, que nos ayudan a dar metodología, consistencia y eficacia a dichos pilares.

Finalmente es necesario recordar que pensar de más, sentir de más, hablar de más y actuar de más, nos puede quitar la paz.

Se requiere recuperar la confianza en ti, en mí, en tu entorno, entendiendo que todo pasa y esto también pasará.

Lecturas Recomendadas

Actitud positiva ante la adversidad, Autor: Leticia Olvera, Gaceta UNAM (2018).
<https://www.gaceta.unam.mx/resiliencia-habilidad-para-enfrentar-la-vida/>

El arte de morir, Autor: OSHO, Ed. Gulaab (1998). Disponible en:
<https://es.scribd.com/document/356966017/Osho-El-arte-de-morir-pdf>

El arte de soplar las brasas, Autor: Leonardo Wolk, Ed. Gran Aldea Editores (2003).
<http://escuelainternacionaldecoaching.com/downloads/MATERIAL/Coaching%20-%20El%20Arte%20de%20Soplar%20Brasas.pdf>



LIDERAZGO VIRTUAL

M.A.N. Aquilea Elizabeth Castillo Rodríguez¹

M. E. Roxana Bustamante Sotelo²

¹Instituto de Estudios Superiores Rosario Castellanos de la Ciudad de México

² Universidad de Sonora, Unidad Regional Norte, México

Considerando el desarrollo de la humanidad y la evolución de las organizaciones siempre sobresalen en cualquier ámbito, las acciones realizadas por gobernantes, dueños de empresas, docentes, asociaciones de trabajadores, grupos sociales a los cuales se les reconoce ser clave en su entorno o actividad convirtiéndose en un modelo a seguir lo que ha llevado a tomarlos como referente o guía para cualquier persona que desee mejorar o innovar en su ámbito personal o profesional. El avance de la historia brinda la oportunidad de comprender las capacidades y destrezas de quienes han sido o son líderes del desarrollo humano a su vez entender los cambios que se han tenido a lo largo de la existencia de la humanidad encaminada a una sociedad que necesita calidad en los resultados.

Siempre que acontecen sucesos sorprendidos cambian los hábitos cotidianos que lleva a cabo la humanidad, sin visualizar una pandemia mundial que podría presentarse en cualquier momento cambiando los planes fijados y que pueden ocasionar una crisis existencial en la persona en cuanto a su actividad familiar y profesional y, en consecuencia, podemos experimentar una evolución del hombre en su comportamiento ante las adversidades. Es necesario aplicar la resiliencia y la creatividad para desarrollar nuevos modelos de negocio y modificar los que se tienen, aprovechar los recursos con lo que se cuentan para innovar generando valor social y económico que se puede lograr con el talento de líderes que tienen la capacidad de poder llevar a las personas a donde no esperaban llegar. En estos momentos de crisis sanitaria, el liderazgo se desarrolla en un ambiente tecnológico donde la interacción es a través de una pantalla, de medios digitales inmediatos que conlleva respuestas inmediatas, donde la relación es a veces pulsando un emoticón que sustituye la expresión verbal.

El liderazgo virtual es según Avolio citado por Esguerra (2016) un proceso de influencia social, inmerso en contextos proximales y distales mediados por las tecnologías de información. ¿Qué conlleva este tipo de liderazgo? encontramos diversas contribuciones de diferentes autores. Así pues, Segura y Contreras (2016) hacen hincapié en el valor del contexto en que el fenómeno del liderazgo se estudia y se ejerce, ya que el liderazgo no solo coexiste con estas tecnologías, sino que son parte fundamental del cambio y de los procesos de transformación organizacional. Por lo que, las tecnologías de la información se convierten en factores críticos que intervienen en los niveles individual, grupal y organizacional, afectando las estructuras organizacionales y las dinámicas que se dan en su interior, lo cual incluye, los procesos de liderazgo que se transforman como resultado de las interacciones con tales tecnologías.

Los nuevos paradigmas de los líderes de este siglo son el tener que alternar con dos

generaciones, es decir, en la era de la colaboración, donde la figura es la máquina llamada computadora, con sus altos valores técnicos, y la utilización del medio como es internet. En este nuevo proceso de interrelacionarse con la internet, emergen los nacidos después de los años ochenta, quienes nacieron con los procesos digitales, con el diseño de la nueva tecnología que hace que las cosas sean más rápidas (Barahona, Cabrera y Torres, 2011). Además de la computadora el Smartphone, es decir, el teléfono inteligente es otra figura en esta era digital. En tanto, Martínez y Tello (2018) señalan que las actividades virtuales en las instituciones de educación superior se han convertido en metodologías habituales en el desarrollo de las clases presenciales, así como virtuales. Para que se dé un uso apropiado de dichas herramientas, es importante fomentar el pertinente liderazgo que debe tener el docente para guiar los procesos de enseñanza y aprendizaje apoyados en la virtualidad; por consiguiente, este liderazgo permite motivar al estudiante en las actividades académicas, planificando, organizando y coordinando las acciones elaboradas por los estudiantes en los entornos virtuales de aprendizaje.

Las variadas formas de hacer liderazgo han creado diversos enfoques explicados desde diferentes puntos de vista, así tenemos a Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske (2011) quienes mencionan que los estudios de Fiedler lo llevaron a creer que los líderes practicaban uno u otro de dos estilos: liderazgo orientado a las tareas o liderazgo orientado a las relaciones. De acuerdo con Fiedler, los individuos cuya personalidad favorece el cumplimiento de las tareas y un sentido de logro tienen más probabilidad de practicar un liderazgo orientado a las tareas, mientras que los que valoran las relaciones cálidas y de apoyo con los demás probablemente practicarían un liderazgo orientado a las relaciones. En tanto, Robbins y Judge (2009) mencionan que la esencia de la teoría del camino-meta es que el trabajo del líder consiste en facilitar a sus seguidores información, apoyo u otros recursos necesarios para que logren sus metas. El término camino-meta se deriva de la creencia de que los líderes eficaces aclaran la ruta para auxiliar a sus seguidores a ir de donde están hacia el logro de sus metas de trabajo y hacer de su jornada algo más fácil. En este caso el líder como un facilitador de información y de recursos de apoyo que permitan realizar cualquier actividad para lograr objetivos y metas.

El liderazgo transformacional es considerado parte de las llamadas teorías del liderazgo organizacional, y su importancia descansa en la contribución de estos líderes en el éxito de las organizaciones, las cuales están sometidas a numerosos cambios producto del proceso de globalización. Los líderes transformacionales logran responder de manera rápida a las exigencias del entorno apoyados en sus seguidores, en quienes han influido, logrando el cambio de un interés individual a un interés colectivo y alcanzando las metas de la organización (Fernández y Quintero, 2017). Cuando se tienen esos vínculos generados por el compromiso de líder con los colaboradores en los que se fomenta un ambiente de trabajo y rendimiento en sus actividades facilitando el proceso de la productividad y desarrollo de planes formativos más adecuados a las necesidades de las organizaciones por lo que se logra trabajar en forma eficaz en momentos de alta presión laboral. Los líderes tienen el gran poder de adaptación a los cambios y acogen diferentes tipos de liderazgo en función de su experiencia vivida en cualquier ambiente profesional y personal que contribuya al desarrollo de sus seguidores.

Contreras y Barbosa (2012) indican que los líderes de transacciones son los que reconocen la importancia de la cultura organizacional para estimular la innovación como parte del cambio continuo y constante y los líderes de transformación están cambiando la cultura al promover el compromiso, la lealtad y la motivación para la innovación a nivel individual y grupal. Por el contrario, Robbins y Coulter (2005) mencionan que el liderazgo transformacional produce niveles de esfuerzo y desempeño de parte de los empleados que van más allá de lo que ocurriría con un enfoque transaccional por sí solo. Más aún, el liderazgo transformacional es más que carisma, ya que el líder transformacional intenta inspirar en sus seguidores la habilidad para cuestionar no sólo los puntos de vista establecidos, sino los puntos de vista que sostiene el líder. Además, en su definición de líderes transformacionales, son los líderes que proporcionan atención individualizada, estimulación intelectual y que poseen carisma con estas aportaciones. El líder transformacional es un generador de cambio que inspira a tener mayores expectativas y generar la innovación.

El líder transformacional cuenta con una gran visión de cambio en las expectativas, percepciones y motivaciones dentro y fuera de una organización permite a los colaboradores que desarrollen la innovación, creatividad, y solo algunas personas con gran visión y personalidad logran hacer esos cambios que transforman lo establecido y que les funciona.

Se está en un contexto de grandes cambios, los cuales son respuesta a la globalización de los mercados y de la competencia en diferentes ámbitos donde hay necesidades que surgen y se crean nuevas condiciones para la sociedad en innovación tecnológica, entendiendo el cambio en las organizaciones como una necesidad de adaptación y evolución, con lo que se fomenta la transición de muchas organizaciones y por ende de los líderes al contexto virtual. La distancia no elimina la interacción constante entre todos por lo que las organizaciones aprovechan la tecnología disponible para realizar reuniones virtuales.

Robbins (2004) señala que la investigación sobre el liderazgo se ha dirigido casi exclusivamente a las situaciones verbales y en persona. Pero no se puede ignorar la realidad de que los gerentes actuales y sus empleados, están cada vez más enlazados por redes, en lugar de la proximidad física donde se supervisan proyectos y gestionan equipos virtuales y además si se tienen colaboradores que trabajan en casa y están enlazados a la oficina por una computadora y un módem requiere de un seguimiento más puntual sobre el desempeño de su trabajo. Así pues, menciona que, en las comunicaciones en persona, las palabras duras pueden suavizarse con actos no verbales. Por ejemplo, una sonrisa y gestos de consuelo mitigan el impacto de palabras fuertes. Este componente no verbal falta en el trato en línea. La estructura de las palabras en la comunicación digital tiene también el poder de motivar o desmotivar al destinatario. Cuando se usa correctamente, fortalece y mejora la efectividad del liderazgo de un individuo sin embargo cuando se usa mal puede socavar mucho de lo que el líder ha logrado con sus expresiones verbales, la

comunicación en la red es la vía más poderosa actualmente de expresión humana, se escribe más de lo que se habla. Este análisis conlleva a que las buenas habilidades personales deberían incluir la capacidad de comunicar afecto, emociones, confianza y liderazgo por escrito y de leer las emociones en la pantalla. Los mensajes de los demás. En este nuevo mundo de la comunicación, las habilidades de escritura se están convirtiendo en una extensión de las habilidades interpersonales (Robbins, 2004).

Para que un equipo virtual sea efectivo, necesita algo de tiempo con contacto personal para fortalecer su capacidad de desarrollar relaciones y sentir un propósito común como lo mencionan Manfred Kets de Vries 2006 citados por Hawkins (2012):

- a) En la actualidad cibernética con equipos virtuales que se están volviendo cada vez más comunes en el mercado global, generar confianza, es aún más importante y una batalla más difícil, primero es necesaria una gran inversión en la construcción de relaciones, ya que es imposible enviar una sonrisa por correo electrónico o un apretón de manos, solo cuando existe un grado significativo de confianza entre las distintas partes se puede esperar una interacción efectiva entre personas y grupos ubicados en diferentes partes del mundo sin esa confianza, los equipos no funcionan bien, y los equipos virtuales mucho menos.
- b) En los equipos virtuales como en cualquier otro equipo hacen la interacción a través de tareas interdependientes guiadas por un propósito común, a diferencia de los equipos presenciales convencionales los equipos virtuales trabajan a través del espacio, tiempo y cultura y con los límites organizacionales que refuerzan los vínculos de las redes y avances tecnológicos de comunicación que se dan con la conexión inmediata que se vive por medio de la red de internet.

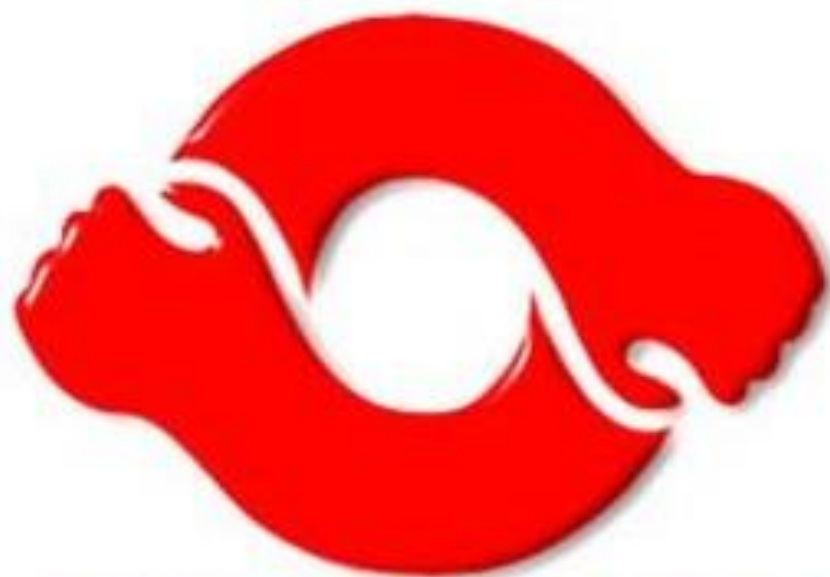
Los líderes desarrollan ciertas habilidades en el contexto virtual como menciona Lucatero citado por Gutiérrez 2020, estas son: resolución de problemas complejos, pensamiento crítico, creatividad, gestión de personas, coordinación con otros, inteligencia emocional, toma de decisiones rápidas, negociación y flexibilidad.

En tiempos de crisis sanitaria que afecta a toda la población las organizaciones se cuestionan y se transforman para ser más efectivas y eficaces con los recursos tecnológicos, financieros y el más importante con el capital humano se crean soluciones y ventajas competitivas que favorezcan el logro de objetivos organizacionales sobre un plan ya establecido.

El actuar de los líderes es fundamental para ejercer empatía ante las circunstancias y demostrar sus cualidades, así como desarrollar experiencias de valor y motivación. El líder virtual debe desarrollar más la intuición, leer las emociones por medio de la escritura o inclusive el silencio. Tiene que ser competente en el lenguaje virtual, ser aprendiz permanente, consiente de la vulnerabilidad de sus colaboradores.

Referencias bibliográficas:

- Barahona, H., Cabrera, D., y Torres, U. (2011). *Los líderes en el siglo XXI*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265422684006.pdf>
- Contreras, F., y Barbosa, D. (2012) *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional*. Recuperado el 20 de agosto 2020, de <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/433/886>
- Esguerra, G., y Contreras, F. (2016). *Liderazgo electrónico, un reto ineludible para las organizaciones de hoy*. Recuperado de: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S012359231630047X?token=5A0FDB932741F676F9DDC53BF30DD4E41B46FD2CCB9169B138F256A2D60F723AE50B1BD11B34474031E08535C107EEDF>.
- Fernández, C., y Quintero, N. (2017). *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., y Konopaske, R. (2011). *Organizaciones Comportamiento, estructura y procesos*. Recuperado de: https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_estructura_y_procesos.
- Gutiérrez, W. (2020). *¡Conviértete en un líder del mundo del mañana! Te presentamos las recomendaciones para hacer frente a las crisis de liderazgo ante la pandemia*. Recuperado de: <https://tec.mx/es/noticias/santa-fe/educacion/se-el-lider-que-el-mundo-post-covid-19-necesita>
- Hawkins, P.(2012). *Coaching y liderazgo de equipos: coaching para un liderazgo con capacidad de transformación*. Buenos Aires.Granica.Recuperdo el 23 de Agosto 2020, de https://www.academia.edu/6596956/Coaching_y_liderazgo_de_equipos_coaching_para_un_liderazgo_con_capacidad_de_transformaci%C3%83_
- Martínez, C., y Tello, I. (2018). *Liderazgo virtual del docente en educación superior: Nueva propuesta educativa*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10486/682672>
- Robbins,S.(2004). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado el 20 de agosto2020,de[https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=Robbins,S.\(2004\).+Comportamiento+Organizacional.&ots=YKcd9ls66c&sig=3HmeV0Ph23e6CBCPLwcS9-q7AJM](https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=Robbins,S.(2004).+Comportamiento+Organizacional.&ots=YKcd9ls66c&sig=3HmeV0Ph23e6CBCPLwcS9-q7AJM)
- Robbins,S., y Coulter, M. (2005). *Administración*. Recuperado de: https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Robbins,S.,y Judge,T.(2009). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodr.,pdf



STUNAM
Sindicato de Institución