

CONCIENCIA

en ACCIÓN

Revista Semestral

Pensamiento flexible, comunicación y convivencia



PARA QUIENES
NUNCA SE RINDEN

UNIVERSIDAD
**CASTRO
CARAZO**



1936

CONSEJO EDITORIAL

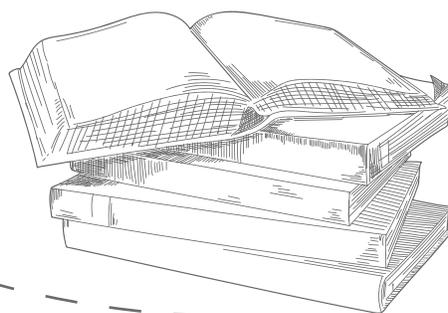
LUIS ALONSO ARRIETA ÁVILA

EUGENIA BUSTAMANTE SEGURA

AMED GONZÁLEZ ORJUELA

EUGENIA RODRÍGUEZ UGALDE

ARIANNA ORTIZ SOLANO



ÍNDICE

4 Prólogo

6 Eco-Ciencia

6 ¡Arriba los telómeros, abajo el estrés!

12 ¿Cómo influye la comunicación en un ambiente laboral saludable?

15 La tríada

16 Habilidades para la vida

21 El pensamiento flexible y su influencia en la comunicación del liderazgo

25 Pensamiento flexible en las organizaciones

29 Experiencia Transformadora

37 Referencias

PRÓLOGO

Abrazar la Evolución



Dra. Eleonora Badilla Saxe
Rectora Universidad
Castro Carazo

Me complace presentar una nueva entrega de la Revista Conciencia en Acción, que publica semestralmente la Vicerrectoría de Bienestar Estudiantil y Extensión Universitaria de la Universidad Castro Carazo.

Los temas que se abordan en esta ocasión son muy relevantes para que comprendamos, aceptemos y nos involucremos en los procesos evolutivos que enfrentamos como personas, como sociedad, como especie y como parte de la vida en el planeta. Particularmente en el momento histórico que nos ha correspondido vivir, en el que la incertidumbre es parte de nuestras vidas, abrazar la evolución es indispensable.

Una de las definiciones más comprensibles que conozco sobre el concepto “evolución” se refiere a que conjuga a la vez conservación y cambio. Debe haber conservación de las características vitales; de los fundamentos que dan sostenibilidad; de las redes que conectan la trama de la vida. Pero debe haber cambio también. Es necesario incorporar los nuevos aportes, desarrollos y hallazgos; deben incluirse innovaciones y posibilidades de nuevas rutas. Esta combinación de conservación y cambio, que nutre la evolución, es lo que llamamos flexibilidad, que su vez se define como la capacidad para adaptarse con facilidad a las distintas circunstancias.

Esa flexibilidad, esa capacidad de adaptación entre conservación y cambio, es vital para la sobrevivencia. Nos permite avanzar sin perder las raíces, así como innovar sin olvidar los valores y principios. Los seres biológicos, en general, evolucionan de manera natural; los que no lo hacen, están condenados a la extinción.

Los seres humanos, además de las condiciones biológicas, podemos también desarrollar pensamiento que nos ayude en ese proceso de adaptación. Pero no se trata de cualquier tipo de pensamiento. Se trata del pensamiento flexible, el cual debemos cultivar para que nos ayude a comprender y a promover a la vez, la conservación y el cambio, es decir la evolución.

Y es importante notar que, la evolución no es un asunto individual: es un proceso de toda la especie; de las especies; de las culturas y las sociedades. Y con esa variable adicional, encontramos entonces que la comunicación es imprescindible: entre los individuos de la especie; entre las especies; entre las culturas y las sociedades.

En esta edición vamos a encontrar artículos que se refieren a -por lo menos- dos de estas ideas tan vitales: el pensamiento flexible y la comunicación. Esperamos que sean de interés, y, sobre todo, de utilidad para que nos ayuden a embarcarnos y a navegar con fluidez y sin mayores resistencias en la evolución individual, cultural y social que irremediablemente, tenemos que abrazar para sobrevivir.

Les recordamos que, como siempre, esperamos sus contribuciones para las próximas ediciones, de manera que este espacio sea interactivo.



ECO-CIENCIA

¡Arriba los telómeros, abajo el estrés!



MA Liana Rojas Binda
MATESOL, English Teaching as a Second Language. Directora del Centro de Idiomas, Universidad Castro Carazo

El estrés crónico es un mal de nuestros días, tendemos a normalizarlo y hasta lo consideramos parte necesaria de nuestra vida. Sin embargo, si tuviéramos plena conciencia del efecto tan dañino que tiene el estrés prolongado sobre muchas de nuestras células, creo que comenzaríamos a pensar y a actuar en forma distinta. Efectivamente, querido lector y lectora, existen numerosos estudios que ligan el estrés crónico con la disminución en la longitud de nuestros telómeros. Los telómeros son componentes de cierto tipo de células y juegan un rol muy importante sobre nuestra salud y nuestra longevidad.

No poseo conocimientos ni de medicina ni de genética, sin embargo, el tema de los telómeros me parece muy apasionante, ya que para mí es muy difícil controlar mi estrés. Por eso, en el marco de la temática de esta edición de Conciencia en Acción, dedicada al pensamiento flexible, la comunicación y la convivencia, les invito a acompañarme a reflexionar la relación entre estos temas y el manejo de nuestro estrés. Busquemos pistas para mejorar nuestro estilo de vida en busca de menos estrés... ¡Y telómeros más fuertes!

I. ¿Qué son los telómeros y para qué sirven?

Los telómeros son las capas protectoras de los extremos de los cromosomas. Aunque se conocía de la existencia de los telómeros desde los años 1940, las y los investigadores Elizabeth Blackburn, Carol Greider y Jack Szostak, recibieron el premio Nobel de Medicina en el 2009 por su descubrimiento de la telomerasa. La telomerasa es “una enzima compleja que disminuye el daño a los telómeros. La longitud de los telómeros afecta el ritmo del envejecimiento y el padecimiento de enfermedades asociadas con este.” (Dasayanaka et al, 2022, p.1).





II. ¿Se puede proteger nuestros telómeros?

Además de muchos factores de tipo genético que afectan a las células, numerosos estudios indican que factores como el tabaquismo, el consumo de alcohol y drogas, la exposición a la contaminación y el sobrepeso, también inciden en el acortamiento de los telómeros. (Teixeira 2020).

La investigadora Eleanor Law (2016) también indica que el estrés crónico no solamente incide en la longitud de los telómeros, sino también en la producción de telomerasa en células sanas. (Recordemos que la telomerasa aporta fortaleza a los telómeros).

Es por eso que si usted, al igual que yo, tiene dificultades para controlar sus niveles de estrés, debe seguir leyendo para encontrar algunas herramientas que nos permitan combatirlo o al menos manejarlo.

III. ¿Cómo podemos reducir nuestros niveles de estrés?

Atención plena y meditación

Hoy en día está muy de moda el concepto de atención plena o “mindfulness” - enfocarnos completamente en el momento que estamos viviendo, el aquí y el ahora. Diferentes estudios indican que la atención plena ayuda a disminuir la actividad cerebral relacionada con el estrés, y podemos lograr esto mediante actividades que pueden situarnos en el aquí y el ahora, tales como la práctica de un deporte, manualidades, o la oración. Además, existen variedad de técnicas que podemos practicar para lograr la atención plena, inclusive durante nuestra rutina de trabajo y en pocos minutos. Por ejemplo, la Asociación Americana de Psicología hace mención de MBSR, “Mindfulness-based stress reduction”, una técnica terapéutica que consiste en llevar a cabo ejercicios diarios de atención plena durante un período de ocho semanas.

Particularmente, una actividad que destaca por fomentar la atención plena es la meditación, durante la cual procuramos focalizar nuestra atención en un solo elemento, por ejemplo, en nuestra respiración. Un estudio realizado en la Universidad de Colombo, Sri Lanka, y publicado en el año 2022 en *Fronteras en Psicología*, indica que un grupo de individuos practicantes de meditación presentaban telómeros más largos, si se les comparaba con un grupo de control conformado por personas no practicantes de la meditación.

Aunque la relación entre la medida de los telómeros y la meditación aún no ha sido extensamente analizada, sí se ha comprobado que la meditación y el *mindfulness* ayudan al control del estrés.

Empatía y convivencia

La meditación también se ha visto relacionada con el desarrollo de la compasión y la empatía. En el artículo "Brain, behavior and immunity" (2013), un grupo de personas investigadoras indican que hay una relación directa entre la práctica de la meditación y la autocompasión, e inclusive mencionan que es posible que las personas con ansiedad alta suelen "tener escalas de autocompasión bajas". Para convivir en paz con otras personas, sabemos que primero debemos practicar la autocompasión, y luego desarrollar nuestra capacidad de empatía –la cual es absolutamente indispensable para convivir en forma pacífica..

Siendo así, la meditación y el *mindfulness* podrían ayudarnos a sobrellevar nuestro estrés y también podrían impactar beneficiosamente en nuestra capacidad de empatía, mejorando nuestra convivencia.

¡Cuánto nos hemos quejado de que, luego de la pandemia, nos volvimos personas menos empáticas! Si somos más empáticas, nuestro nivel de ansiedad podría bajar. Si somos menos ansiosas, nuestros telómeros pueden fortalecerse, y por ende nuestra salud.

Pensamiento flexible y estrés

El pensamiento flexible nos permite ver diferentes maneras de resolver un problema, o de analizar una situación. El psicólogo Luis Alonso Arrieta, en su artículo "De lo sólido a lo líquido", indica que el pensamiento flexible es necesario para adaptarnos a esta época de "modernidad líquida", de "incertidumbre y cambios constantes" de nuestro tiempo. Este término fue acuñado por el sociólogo Sigmund Bauman, quién contrasta la "modernidad líquida" con la "modernidad sólida", la época en que, indica Arrieta, todo era "estable, certero y predecible." (Bauman, 2003, citado por Arrieta, 2023).



Pero el pensamiento flexible no es solamente beneficioso para nuestros propósitos académicos o laborales, aunque ciertamente nos ayuda a insertarnos con éxito. Otra ventaja es que, al igual que la meditación y el WW, el pensamiento flexible ayuda a contrarrestar el estrés crónico. (Knauff et al 2021).

¿Y cómo comenzamos a insertarnos en esta modernidad líquida? No es necesario que para desarrollar el pensamiento flexible comencemos, por ejemplo, a visitar restaurantes de comida exótica y completamente nueva para nosotros (aunque esta sería una excelente y deliciosa práctica). Existen actividades que podemos introducir en nuestro día a día para practicar el pensamiento flexible, por ejemplo, inventar nuevas reglas para juegos de mesa que conocemos, o variar el orden en el cual realizamos nuestras tareas cotidianas.

Tolerancia a la incertidumbre (también conocida como tolerancia a la ambigüedad)

Además del pensamiento flexible, otra de las llamadas “destrezas líquidas” necesarias para navegar nuestros tiempos post-covid es la tolerancia a la incertidumbre. La tolerancia a la incertidumbre (término propuesto por Frenkel-Brunswik, 1949) se define como la capacidad de enfrentarse exitosamente a situaciones inciertas e inesperadas. Muchas personas no somos capaces de convivir con ambientes que no podemos controlar. Esto nos causa muchísimo estrés, y como lo indicamos anteriormente... a mayor estrés, telómeros más cortos, y menos salud.

Hace más de 20 años, leí un estudio que indicaba que las personas con mayor tolerancia a la incertidumbre logran aprender una lengua extranjera más rápido y de forma más placentera que quienes no navegan bien en contextos ambiguos (Brown 2000). Por ejemplo, una persona estudiante de inglés con un índice de tolerancia a la incertidumbre alto, podrá recibir una clase completamente en inglés siguiendo

las diferentes claves no verbales que la persona facilitadora le brinda, sin que esto le cause extrema ansiedad. Ahora, 20 años después, sé que una persona que no tolere la incertidumbre no solo tendrá problemas para aprender una lengua extranjera, sino que enfrenta la posibilidad de sufrir problemas de salud causados por el estrés.

En el artículo “La tolerancia a la incertidumbre: una clave para vivir”, se sugiere que la intolerancia a la incertidumbre lleva a la falta de empatía, ya que “el mundo se ve solo en los términos propios” (Lozano, 2018, párr 6).

Recordemos uno de los puntos anteriores: A mayor empatía, mayor compasión y menos ansiedad, por consiguiente, menos estrés y más salud. Entonces, vemos cómo la tolerancia a la incertidumbre no solamente es necesaria para navegar nuestra modernidad líquida, sino también para combatir el estrés.

Inclusive, hay estudios que indican una posible relación entre la tolerancia a la incertidumbre y la depresión (Andersen, 1992). También existen estudios sobre la felicidad que indican que las personas participantes con niveles de felicidad más altos demostraron tener telómeros más largos. Esto nos lleva a un siguiente punto para analizar: ¿Cómo podemos lidiar con nuestro estrés?

Pensamientos felices

En el libro publicado en el 2017, titulado “El Efecto de los Telómeros”, las científicas Elissa Eppel y Elizabeth Blackburn (recordemos que Blackburn es una de las ganadoras del Nobel en Medicina del 2009 por su investigación sobre los telómeros) analizan diversos factores relacionados con la longitud de los telómeros. En particular, destacan que hay varios patrones de pensamiento que disminuyen nuestro bienestar y nos hacen infelices, afectando la longitud de nuestros telómeros.

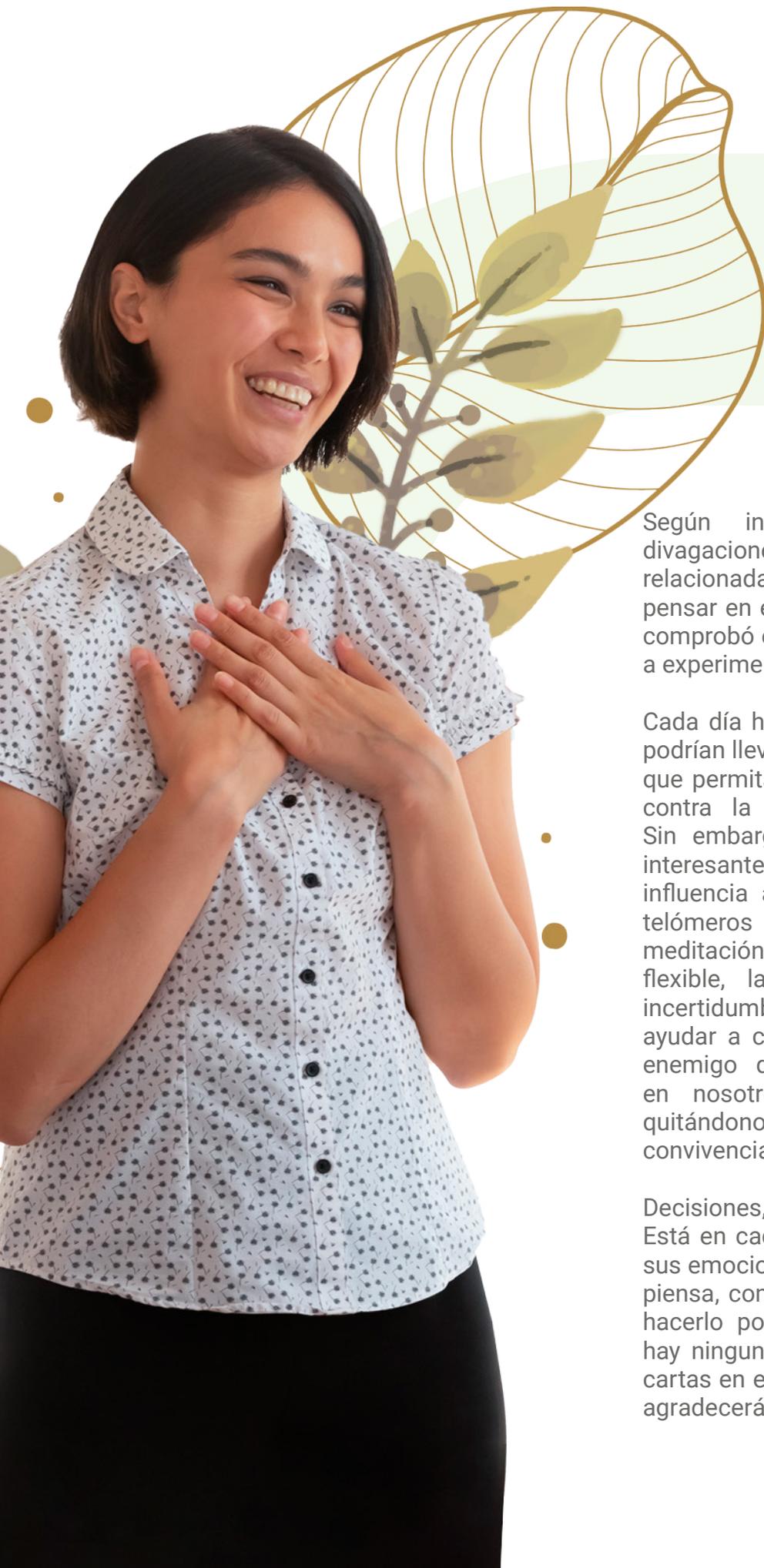
Estos patrones son:

1 Pensamientos de ira, desconfianza, hostilidad y cinismo: Se asocian con la enfermedad cardiovascular y con la reducción en el tamaño de los telómeros. Si nuestra reacción a situaciones estresantes, indican las autoras, es la correcta, en momentos de estrés nuestro cuerpo aumenta la presión arterial y el cortisol, pero luego los niveles regresan a la normalidad. Sin embargo, la ira y el pensamiento hostil no permiten ese regreso al balance que nuestro cuerpo necesita y esto perjudica los telómeros.

2 El pensamiento pesimista y la “rumiación”: tener pensamientos pesimistas y rencorosos se relacionan con el estrés crónico, el cual permanece en nuestro cuerpo una vez que la situación estresante finalizó, y continúan dañando nuestras células.

3 Evitar pensamientos: Si hay pensamientos que continuamente tratamos de suprimir y evitar, estos quedan en nuestro subconsciente, causando no solamente estrés crónico, sino también depresión. La depresión es altamente dañina para nuestra salud celular.

4 Divagar y tener pensamientos negativos: Blackburn y Eppel mencionan un estudio sobre divagación mental realizado con mujeres, en el que encontraron que estas personas tenían “telómeros que eran más cortos en alrededor de 200 pares de bases. (Una persona de 35 años tiene aproximadamente 7.500 pares de bases de telómeros; una persona de 65 años, 4.800 pares de bases.” (Fernández, 2023, p.1)”



Según indica Fernández (2023), estas divagaciones no estaban necesariamente relacionadas con estrés, pero la tendencia a pensar en el pasado en forma negativa, que se comprobó en estos sujetos de estudio, las llevó a experimentar estrés.

Cada día hay más avances en la genética que podrían llevar a terapias de regeneración celular que permitan a la humanidad vencer la batalla contra la enfermedad y el envejecimiento. Sin embargo, mientras eso sucede, es muy interesante conocer que podemos tener cierta influencia al menos sobre la longitud de los telómeros de algunas de nuestras células. La meditación, el *mindfulness*, el pensamiento flexible, la empatía, y la tolerancia a la incertidumbre, son prácticas que nos pueden ayudar a combatir los efectos del estrés, ese enemigo que de forma callada permanece en nosotros y nosotras, envenenándonos, quitándonos vida y bienestar, y dañando nuestra convivencia con las demás personas.

Decisiones, queridas lectoras y queridos lectores. Está en cada persona decidir tomar control de sus emociones, su salud, la manera en que vive, piensa, comunica y convive. Al menos hay que hacerlo por nuestra auto preservación, si no hay ninguna otra razón que nos lleve a tomar cartas en el asunto. ¡Nuestros telómeros nos lo agradecerán!



¿CÓMO INFLUYE LA COMUNICACIÓN EN UN AMBIENTE LABORAL SALUDABLE?



Stephania Núñez López
Estudiante de Administración de Negocios, Universidad Castro Carazo

El ambiente laboral es uno de los elementos más importantes para un buen funcionamiento y crecimiento de una empresa. Dicho ambiente debe ser adecuado, agradable y estimulante para conseguir la motivación, tanto a nivel personal como colectiva.

Mk-Admin (2022) señala que el ambiente laboral constituye uno de los pilares dentro de una organización, en el cual la persona puede definir su satisfacción desarrollando las actividades en esta misma, lo cual influye en el nivel de productividad y buen desempeño de las personas colaboradoras.

Por ello, es indispensable que cada organización invierta tanto en bienes materiales como felicitaciones o reconocimientos por metas cumplidas. Este tipo de esfuerzos permiten que el ambiente laboral sea más agradable, e incluso saludable para los colaboradores y colaboradoras, lo cual incrementará su desempeño y motivación.

Randstad (2022) menciona tres factores que generan un ambiente laboral agradable:



- Mantener al personal motivado con el reconocimiento y valoración por los resultados y metas alcanzadas.



- Fomentar el compañerismo en el trabajo puede influir en su bienestar.



- Optimizar la comunicación dentro de la organización, esto con el fin de tener en cuenta tanto las percepciones como necesidades e ideas, generando un ambiente laboral más armonioso.

Ahora bien, la comunicación también es muy relevante dentro de las organizaciones, ya que, gran parte de los problemas internos de una organización ocurren por la falta de comunicación por parte de la gerencia hacia las personas colaboradoras, e inclusive, la comunicación entre éstas.

La comunicación organizacional difunde mensajes, estrategias claves, diálogos, valores, entre otros tipos, con el fin de establecer relaciones sólidas. Es necesaria tanto en las interacciones hacia la clientela, como en el flujo de información interna de la empresa. Teniendo en cuenta y fomentando la comunicación, la empresa incrementa su posicionamiento en el mercado, permitiendo así obtener una mejor gestión interna (Molano, 2022).

El ambiente laboral favorable incluye que las personas colaboradoras puedan comunicar ideas, sugerencias, riesgos e informaciones varias; las cuales pueden ser tomadas en cuenta para la toma de decisiones. Lo anterior permite fortalecer la resiliencia de la empresa y la satisfacción personal de quienes integran la organización. Esto también puede brindar una ventaja competitiva hacia los mercados, permitiendo una mayor integración en los procesos internos y mejorando en el desempeño (OMS, OIT, 2022).

Según Peoplecy (2022) se puede integrar la voz de las personas colaboradoras en las organizaciones de las siguientes formas:

- Habilitar espacios de diálogo y reflexión incluyendo las opiniones de los colaboradores y las colaboradoras sobre oportunidades de mejora y fortalezas del ambiente laboral.
- Llevar un seguimiento de las sugerencias o inquietudes del personal que labora en la empresa y mediante un comentario, hacerle saber por qué se ha aceptado o rechazado en algún aspecto; es importante que todas y todos sean escuchados.
- Recompensar a las personas colaboradoras con incentivos (no necesariamente de carácter monetario, sino que respondan a sus intereses y necesidades) para motivarles a que expresen sus argumentos.
- Implementar herramientas como un foro de comentarios, para que puedan describir sus ideas, sugerencias, entre otros.

Greenberg y Vearrier (2023) agregan que potenciar la comunicación interna requiere un enfoque estratégico que haga uso de una variedad de canales, mantenga la comunicación

clara y concisa; fomente la comunicación bidireccional, brinde actualizaciones periódicas, cree oportunidades para el compromiso, forme al personal, personalice la comunicación y utilice métricas para medir el éxito.

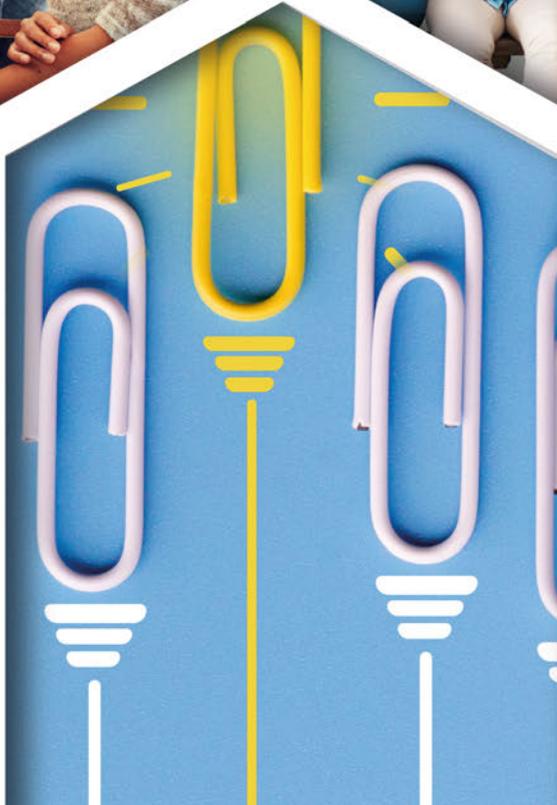
Por lo que, dentro de las empresas, tanto jefaturas como personas empleadas, deben tener en cuenta que una comunicación sana y asertiva, contribuye a la construcción de espacios laborales agradables, permitiendo que el desarrollo profesional fluya mejor.

A modo de conclusión, la comunicación en las organizaciones es de suma importancia, ya que, su fin es impulsar y garantizar que las personas colaboradoras comprendan las políticas, prácticas y estructura de la empresa.

Además, hace que se sientan respaldados y tengan acceso a las herramientas necesarias para realizar su trabajo con eficacia.



LA TRÍADA



HABILIDADES PARA LA VIDA



MBA. Lizzy Picado Sandí
*Docente de la Universidad Castro Carazo
Licenciatura en Comercio Internacional y
Especialista en Negocios Internacionales
Master en Administración con énfasis en
Mercadeo.*

Muy continuamente escuchamos o leemos acerca de la importancia de tener ciertas habilidades, que siempre han existido en los seres humanos. Sin embargo, han tomado más fuerza a partir del conocimiento de la inteligencia emocional y sus precursores. La inteligencia emocional y las habilidades que se desarrollan con ésta, contribuyen para que en la cotidianidad se pueda tener mejores relaciones interpersonales, lidiar con las vicisitudes de la vida misma y aportarnos en el autocrecimiento.

Se podría decir que existen tres grandes grupos de habilidades para la vida, las cuales se pueden describir como habilidades sociales, habilidades cognitivas y habilidades emocionales. Hace poco, construí un proyecto educativo denominado "Plan integral basado en las habilidades blandas como recurso de reinserción en el aprendizaje integral después de la Pandemia Covid 19", dirigido a jóvenes y adolescentes. Este proyecto se desarrolló con el objetivo de reforzar las habilidades necesarias para hacerle frente a casos de violencia y agresión, que se

estaban dando en los centros educativos. Sin embargo, más allá de estos problemas, se debe comprender que el desarrollo de habilidades en todo ámbito, son un requerimiento para que cada persona logre convivir con la sociedad y consigo misma.

Dentro de estos tres grandes grupos se puede encontrar, según lo establecido por la Organización Mundial de la Salud (2023) habilidades sociales tales como la comunicación asertiva, relaciones impersonales y resolución de conflictos. Las habilidades cognitivas son, las de autoconocimiento, toma de decisiones, pensamiento creativo y pensamiento crítico. En relación con las habilidades emocionales tenemos la empatía, manejo de emociones y sentimientos y el manejo de estrés.

Para efectos de este texto, quiero referirme a comunicación asertiva, pensamiento crítico y manejo del estrés, cómo las áreas esenciales por fortalecer, después de una situación tan trascendental como lo es una pandemia.



Comunicación Asertiva

Es un principio de comunicación básica, en donde suelen participar dos personas y un mensaje de conversación. La comunicación asertiva hace referencia a ese derecho de expresión que tenemos todas las personas, bajo estándares de claridad, respeto, decir lo que se siente, lo que se piensa haciendo gran énfasis en no quebrantar los derechos mismos de cada persona, así como sus sentimientos y sus emociones, además, tomando en cuenta su entorno cultural y sus valores. La comunicación asertiva establece fronteras en todo ambiente social, es decir, todos y todas tienen el derecho a comunicarse, pero no se puede traspasar los límites permitidos en las relaciones interpersonales. La comunicación asertiva no agrede, tampoco justifica una descalificación, además implica el uso correcto del lenguaje, en el momento oportuno, y expresarse de manera idónea y conveniente (Universidad de San Buenaventura Medellín, 2020).

La comunicación asertiva fortalece el derecho de toda persona a comunicarse, pero de la manera correcta, entendiendo que se puede compartir un mensaje con transparencia y franqueza, pero sin herir sentimientos y sin transgredir las susceptibilidades de cada persona.

La Real Academia Española menciona que una persona asertiva es “aquella que expresa su opinión de manera firme” En el desarrollo del proyecto que mencioné anteriormente sobre el Plan Integral a nivel educativo, comprendí que la comunicación asertiva disminuye los sentimientos de estrés ya que nos motiva a expresarnos con libertad. Este tipo de comunicación mejora la autoconfianza, al ser personas respetuosas, recibimos lo mismo retributivamente, y lo mejor es que se construyen relaciones sociales y laborales basadas en la sinceridad, el respeto y la lealtad.

Algunos aspectos que podrás poner en práctica para tener una comunicación asertiva son: evaluar la manera en la que estás dando las opiniones, decir no cuando sea necesario, expresar un asunto incluyéndote como parte de este, además del lenguaje verbal usar también el no verbal, mantener las emociones en equilibrio y lo más importante es entender que la práctica te hará una persona maestra y que todo se va dando poco a poco.

Pensamiento creativo

Mucho se escucha acerca del pensamiento creativo, pero ¿qué es y cómo se desarrolla? Según la Organización Mundial de la Salud (2023) lo más vinculante es entender que es una forma de pensamiento diferente, que nos saca de lo habitual. En mi definición personal significa ir más allá, poniendo en práctica la innovación como factor esencial que invita a realizar las tareas de forma diferente, e incluye mucha alma y pasión. La creatividad nace a partir de las emociones y sentimientos que pueden hacer frente a la vida desde una realidad diferente y que incluye una gran dosis de invención y originalidad.

El pensamiento creativo hace que rompamos paradigmas para generar hábitos diferentes, dejar la pasividad y hacer frente a las situaciones de una manera particular. Pensar creativamente invita a las personas a cambiar costumbres, ideas, y también la forma de como actuamos y hacemos las cosas. Los seres humanos somos creativos, cada persona tiene una serie de dones que se desarrollan a partir de la capacitación y la práctica.

Por tanto, una persona puede ser creativa en alguna área en específico y tal vez no en otras, pero también hay herramientas que estimulan el correcto aprendizaje, por ejemplo, el brainstorming. La persona con pensamiento creativo debe siempre estar llenando su “tanque de conocimiento” a través de la información, pero también se apoya en el inconsciente.

El pensamiento creativo produce nuevas formas de ideas, tareas y verse ante diversas situaciones, a través de la autoevaluación y de la lluvia de ideas, produce soluciones a situaciones complejas y desarrolla contenidos frescos basados en éstas.

Un proceso idóneo de la gestión del pensamiento creativo da inicio con la etapa de información y planeación de un proyecto, la cual se basa en el proyecto en sí, es decir, se atiende la situación por su nombre y se planea en función de ésta. Como segunda etapa, se encuentra el desarrollo, que se enfoca en todas esas ideas que se tienen anotadas y que se conservan en nuestra mente. Por tanto, hacer que estas ideas tomen vida va a depender de la imaginación, y de la asociación entre la idea y lo planeado en la primera etapa del proyecto.

Por último, se audita en el consciente bajo los estándares de una idea en ruta, lo cual permite evaluar también lo que se requiere en recursos para llevarlas a cabo.



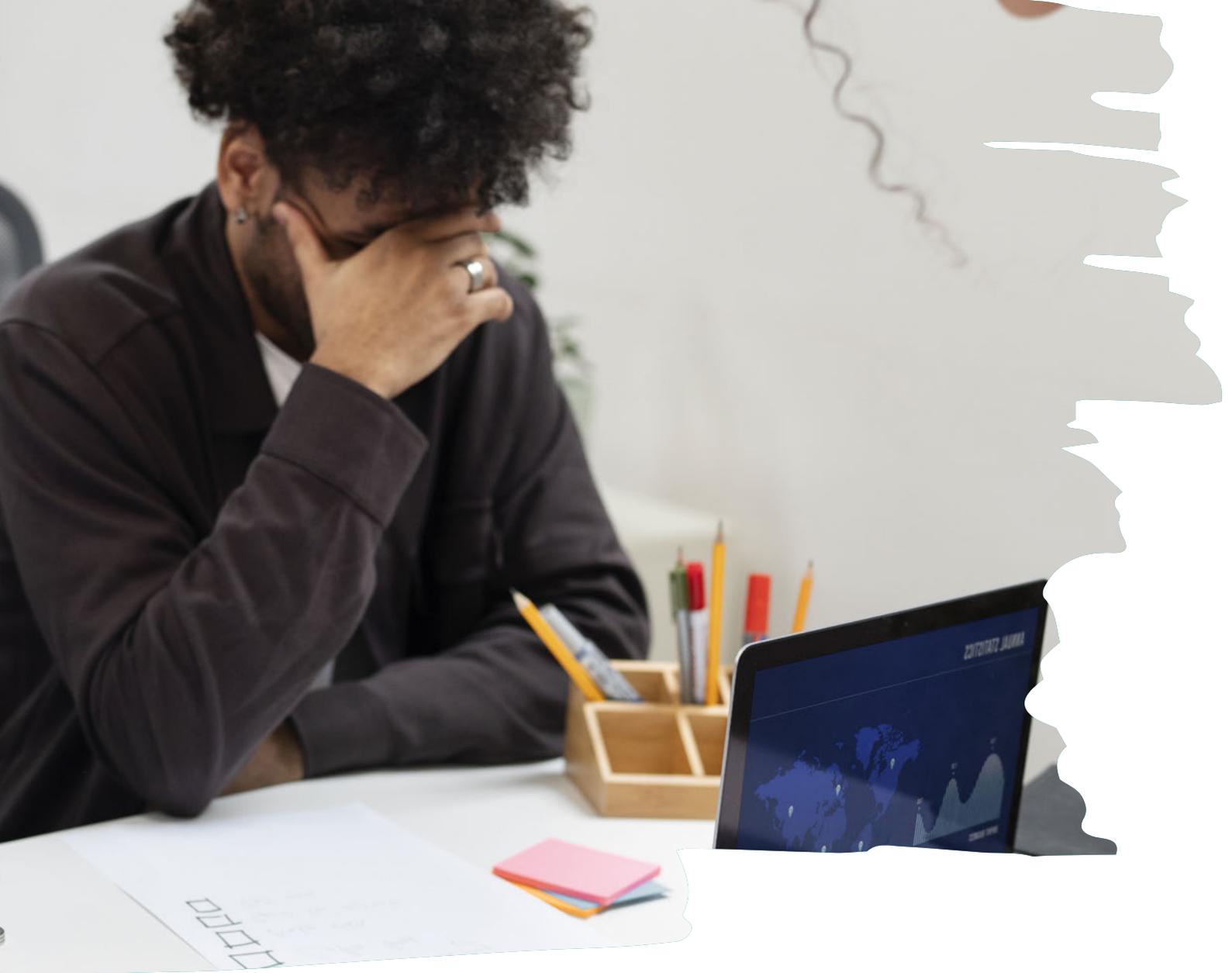
Manejo de estrés

Todas las personas viven situaciones complejas durante su vida y en muchas circunstancias éstas generan estrés. Gracias a esto, se aprende sobre cómo se puede hacer frente a la adversidad y a ser resilientes. La inteligencia emocional también ha traído consigo una serie de herramientas que han contribuido a que como personas podamos dar un manejo equilibrado a la forma en cómo enfrentamos diferentes situaciones de la cotidianidad. El reto es encontrar la manera de percibir de una forma positiva la vida, evitando que el estrés sea un estado crónico en el diario vivir.

Aquí las recomendaciones más importantes son: aprender a reconocer cuándo estamos en un estado de estrés, identificar si la situación ocurre

muy a menudo y ponerle un alto, pues bien es dicho, el estrés desencadena otras afectaciones como cansancio emocional, enfermedad o depresión. Seguido, aprender a lidiar con esos momentos que producen estrés y más bien buscar la manera de hacer que ese momento signifique algo y se haya vivido con un propósito para la vida.

Algunas técnicas como la atención plena, invitan a tener espacios de meditación para que las personas aprendan a enfocarse en su presente, dándose atención, concentrándose en lo que se vive en el ahora, reconocerlo como algo natural y que es parte de la vida. La atención plena no juzga y más bien lo que hace es confrontar a las personas con su consciente y su yo interior.



Es una técnica que nos invita a tomarnos un espacio en nuestra agenda y de simplemente parar, reconocernos en ese momento y respirar, sentir que estamos vivos, que seguimos de pie, y tener un tiempo de paz.

La Sociedad Mindfulness y Salud (2020) indica lo siguiente respecto a la atención plena “es la capacidad de prestar atención de manera consciente a la experiencia del momento presente con interés, curiosidad y aceptación” (párr. 2). Jon Kabat-Zinn, referente mundial de la atención plena en el Occidente y fundador de la Clínica de Reducción del Estrés en Massachusetts, en este mismo artículo, señala que dicha técnica consiste en “prestar atención de manera intencional al momento presente, sin juzgar” (párr. 5)

Esto trata de realizar un reconocimiento de mi presente y con esto, identificar si hay alguna sensación de estrés para hacer conciencia de sus posibles causas y trabajar en su mejora. Para esto, son importantes los espacios de respiración y calma.

Es decir, nos enfoca en lo que se está viviendo en el hoy, y nos ayuda a minimizar preocupaciones del mañana o situaciones que simplemente no están bajo nuestro control para resolver.

Todas estas reflexiones lo que proporcionan es que tanto usted como yo, podamos vivir más plenamente sabiendo lidiar desde nuestros adentros, con nuestras propias complejidades y con el entorno que nos rodea.

EL PENSAMIENTO FLEXIBLE

Y SU INFLUENCIA EN LA COMUNICACIÓN DEL LIDERAZGO



Floribeth González Chavarría
Consultora en Relaciones Públicas y Periodismo. Licenciada en Periodismo. Licenciada en Producción Audiovisual. Máster en RAC y Mediación. Diplomada en Derechos Humanos por la Universidad para la Paz y Especialista en Responsabilidad Social Empresarial.

En el mundo actual, el liderazgo efectivo se ha convertido en una habilidad muy necesaria en todos los ámbitos de la vida, no solamente en el entorno laboral o de negocios. Las personas que ejercen el liderazgo de forma exitosa se distinguen porque pueden adaptarse a los cambios y enfrentar desafíos con una mentalidad abierta.

Precisamente, una de las cualidades esenciales para lograr esto es el pensamiento flexible. Una persona líder con pensamiento flexible, aborda las situaciones desde diferentes perspectivas y encuentra, generalmente, soluciones creativas.

En este artículo, quiero tratar brevemente qué es el pensamiento flexible y cómo influye en la comunicación de una persona líder, así como las características de la comunicación en un verdadero liderazgo; todo desde mi punto de vista como periodista y asesora en Relaciones Públicas que entrena a directivos empresariales en temas de vocería y oratoria.

Ventajas del pensamiento flexible para la comunicación del liderazgo

En términos generales, el pensamiento flexible es la habilidad de considerar diferentes puntos de vista; cuando nos adaptamos a nuevas circunstancias y somos receptivos a las ideas y opiniones de las demás personas, sin tomarlas como críticas o a título personal, estamos aplicando un liderazgo con flexibilidad de pensamiento.

Además, una persona líder con pensamiento flexible no es rígida en cuanto a sostener un solo enfoque o idea, sino que está dispuesta a explorar alternativas y aceptar sugerencias de su equipo. De ahí que la escucha activa también sea necesaria.

Esto crea un entorno de trabajo más inclusivo y estimulante, donde se fomenta la participación activa, la colaboración y, por supuesto, la comunicación en doble vía.

En términos de comunicación, el pensamiento flexible permite a quienes ocupan puestos de liderazgo ser más efectivos al compartir sus ideas y metas. Si yo tengo apertura para escuchar y valorar las sugerencias de las demás personas, éstas también recibirán mejor mis instrucciones. Al considerar diferentes perspectivas, la persona líder puede adaptar su mensaje para que sea comprensible y relevante para diferentes audiencias. Por ejemplo, no es lo mismo comunicarse con personas colaboradoras que con personas socias o clientes. Es importante hablar el idioma de mi grupo de interés; conocer qué les mueve y por qué.

En resumen, estas habilidades ayudan a establecer una conexión significativa con los

miembros del equipo y a fomentar un ambiente de confianza y respeto mutuo; pero no son las únicas.

En términos de comunicación, el pensamiento flexible permite a quienes ocupan puestos de liderazgo ser más efectivos al compartir sus ideas y metas. Si yo tengo apertura para escuchar y valorar las sugerencias de las demás personas, éstas también recibirán mejor mis instrucciones. Al considerar diferentes perspectivas, la persona líder puede adaptar su mensaje para que sea comprensible y relevante para diferentes audiencias. Por ejemplo, no es lo mismo comunicarse con personas colaboradoras que con personas socias o clientes. Es importante hablar el idioma de mi grupo de interés; conocer qué les mueve y por qué.

En resumen, estas habilidades ayudan a establecer una conexión significativa con los miembros del equipo y a fomentar un ambiente de confianza y respeto mutuo; pero no son las únicas.





Otras características de la comunicación de un verdadero liderazgo

El ejercicio de verdadero liderazgo se distingue por una serie de características en su comunicación.

En primer lugar, la **transparencia** es fundamental. Son personas transparentes, quienes comparten información relevante y mantienen a su equipo informado sobre los cambios y decisiones. Lo que reduce la incertidumbre en cuanto al futuro personal y organizacional.

La **autenticidad** también es esencial en la comunicación de una persona líder. Quienes son auténticos se muestran genuinos y coherentes en su forma de comunicarse, lo que genera confianza y respeto por parte de su equipo. A veces, incluso, es bueno mostrarse vulnerable y, siempre, será una buena idea predicar con el ejemplo.

Asimismo, la **empatía** es una cualidad clave. Las personas líderes que se caracterizan por ser empáticas, comprenden las necesidades y preocupaciones de su equipo, y se esfuerzan por comunicarse de manera sensible y comprensiva. Se trata de ponerse en los zapatos de la otra persona.

En ese sentido, he visto como los líderes y lideresas más exitosas son capaces de facilitar realimentación de forma constructiva y alentar el desarrollo personal y profesional de su equipo. De esta forma, se convierten en agentes de cambio y en guías, ayudando a la organización o grupo de personas a transformarse en positivo e impulsando la innovación.

En conclusión, el pensamiento flexible desempeña un papel fundamental en la comunicación de una persona líder.

El pensamiento flexible es sinónimo de liderazgo transformacional, no autoritario. Ya no se trata de imponer sino se proponer, en un espacio seguro donde sintamos comodidad al sugerir aquello que creemos será mejor para todas las personas.

PENSAMIENTO FLEXIBLE EN LAS ORGANIZACIONES



Yorleni Espinoza Cabrera
Estudiante de Bachillerato en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos, Universidad Castro Carazo.

Actualmente es de conocimiento general que una empresa exitosa es aquella que rompe barreras, que arriesga, que invierte y que se actualiza. Aparte de esto, se diferencia del resto por la calidad del producto o servicio que ofrece, por la cantidad de ventas que realiza al mes, pero principalmente, por el trato humano hacia su personal, por el ambiente laboral, por el capital humano que la represente y la recomiende para ser parte de ella.

Una organización exitosa es aquella que trabaja desde adentro para proyectar grandes resultados,

y qué mejor manera de hacer esto, que, siendo flexibles, empáticos y adaptándose a la creatividad de sus personas colaboradoras,

además de aceptar ideas frescas, dejar la creatividad fluir y fomentar el desarrollo de éstas.





De acuerdo con Vivas (1999), citado por Silvestri (2010):

La visión global de los negocios implica una capacidad de simplificación de la realidad, actuando sobre los principales elementos vitales de la empresa, como son: los de sus verdaderas oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades; siendo el pensamiento estratégico lo que facilitaría la transformación y adecuación de la empresa a las realidades de su entorno, buscando al mismo tiempo ser el impulsor de la transformación favorable y exitosa de las industrias (p.20)

Es necesario hoy día contar con personas ocupando puestos de gerencia que tengan una visión clara de hacia dónde quieren ir y cómo lo van a lograr. El pensamiento flexible puede ser uno de esos caminos, permitiendo contar con mentes creativas que lleven a la organización a lograr sus objetivos. Dicho pensamiento permite confiar a las personas colaboradoras la libertad de expresión, de opinar y de actuar. **Para que esto se pueda dar, se debe tener una excelente comunicación entre personas gerentes y colaboradoras, además de existir una flexibilidad por parte de ambas.**

Un ejemplo de una organización que aplica este método es Netflix: esta empresa les permite a las personas colaboradoras teletrabajar, y solicitar tantas vacaciones como lo requieran, lo que les permite tener una mayor autonomía y manejo del tiempo. No tenemos que salir del país para encontrar un ejemplo más cercano, ya que la empresa Liberty es una de las organizaciones que trabaja de esta manera permitiendo a las personas colaboradoras desarrollar sus habilidades de una forma más autónoma.





Las personas colaboradoras buscan y agradecen que se les dé la oportunidad de opinar, de expresar sus ideas y de ejecutarlas, de **desarrollar su creatividad en beneficio de la empresa**, teniendo siempre una buena comunicación y respeto hacia sus jefaturas directas, quienes decidirán si las ideas son factibles para la organización o no.

El pensamiento flexible dentro de una organización es de suma importancia, ya que fomenta que el trabajo se haga a conciencia, con esmero y dedicación. Asimismo, les

permite aprovechar su ingenio y sentirse parte fundamental de la organización, porque se les hace sentir que su opinión cuenta. Esto nos da como resultado una buena cultura organizacional.

Pero todo lo mencionado anteriormente es solo desde el punto de vista de la persona colaboradora, a nivel de organización permite contar con una estructura organizacional fuerte, **alcanzar metas, cumplir objetivos, destacarse a nivel competitivo con otras organizaciones** y establecerse en el mercado.



Se recomienda a las organizaciones **implementar estrategias que fomenten el pensamiento flexible, para tener una mejor posición competitiva en el mercado.** Además, con una mejor adaptación al cambio, se puede responder con rapidez a los imprevistos que se generan en el entorno e imponer su nombre en el mercado y darse a conocer como empresa fuerte.

Al tener un pensamiento flexible, las organizaciones pueden también ser más eficientes en la toma de decisiones y en la



implementación de soluciones innovadoras, ser más resistentes a los desafíos y a las situaciones imprevistas. Sin duda alguna, procuran mantener la estabilidad y la competitividad a largo plazo.

Se concluye con esto que **las empresas exitosas se actualizan, apuestan por el bienestar de sus personas colaboradoras, generan un clima organizacional óptimo** y arriesgan para ganar. Esto hace que sobresalgan y sobrevivan a las nuevas condiciones del mercado, un mercado cada vez más impredecible y cambiante.

EXPERIENCIA TRANSFORMADORA



Ronald Esquivel Camacho
*Licenciatura en Psicología, Docencia y Recursos Humanos.
Docente de la Universidad Castro Carazo.*

1. ¿Qué lo inspiró a ser docente?

Yo diría más bien ¿quién me inspiró a ser docente? No estaba en mis planes ser docente, fue una oportunidad que la vida me dio, hace alrededor de 22 o 23 años, a través de una directora de carrera de otra institución educativa superior, quien me propuso formar parte del cuerpo académico de la carrera de Psicología. No tenía ningún tipo de conocimiento docente en esa época más que el ejemplo y el modelaje de los que eran mis tutores en ese entonces, en la carrera de Psicología.

Me llamó la atención entrar en este nuevo mundo, en esta nueva faceta de la formación, de la docencia, de la capacitación y acepté, más bien fue con el tiempo, que pude ir desarrollando una serie de habilidades y destrezas que me permitieron ir desarrollando un perfil profesional. Con los años todavía se sigue creando, se sigue construyendo y renovando este perfil, a la luz de las necesidades y de las actualizaciones que demanda la carrera de la docencia.



2. ¿Cuándo inició labores en la Universidad Castro Carazo?, ¿cuál o cuáles cursos acompaña?

En la Universidad Castro Carazo, inicié en setiembre del año 2022. Los cursos se orientan a acompañar al estudiantado en la creación y desarrollo de sus proyectos de graduación o tesis, dependiendo del énfasis de la carrera. Específicamente para las carreras de Administración, de Aduanas y de Recursos Humanos. Entonces, son los cursos de Investigación I, Investigación dirigida I, Investigación II e Investigación dirigida II.

3. ¿De qué manera considera usted que modificó la pandemia, la práctica docente universitaria?

En tiempo pasado y en tiempo presente, las resonancias no han desaparecido, simple y sencillamente nos hemos acomodado a nuevas realidades y justamente la virtualidad es una de ellas. Cuando sobreviene la pandemia y necesitamos, por una cuestión de protección, de salud, de conciencia, de cuidado mutuo, encontrar formas en las cuales la vida debe continuar, pues la tecnología viene a ser una solución a la cual teníamos que adaptarnos. Este encuentro virtual, de repente estaba relegado para otro tipo de espacios, tales como una llamada telefónica, o para socializar con otras personas, pero tal vez no tanto desde la formalidad, para la construcción y producción de conocimientos.

Ahora sí estamos más familiarizados, sin embargo, el reto es este que nos está pasando a usted y a mí en este momento (*hace referencia a la entrevista virtual*), que lo que vemos es un pedacito de alguien, no vemos a esa persona. En el salón de clases podemos ver a la persona completa, estudiar su comportamiento, analizar cuáles son sus perspectivas, sus aportes. De repente la virtualidad lo que hace es enmarcarnos, nos corta, solamente la parte pensante, la cabeza. Creo que hace falta todo lo que está por debajo del cuello, toda esa parte humana que necesitamos también conectar y aprender a conectar a través de la realidad que tenemos hoy que son los recursos virtuales.





La virtualidad nos ofrece la posibilidad de escucharnos, de crear este espacio para un encuentro un poco más personal. Como docentes, no podemos entrar de lleno con un tema, sino se debe saludar al estudiantado, preguntarle cómo está, cómo ha estado su semana, a qué retos se ha enfrentado, si quedaron preguntas pendientes de la sesión anterior o de cualquier otro momento a nivel del curso. Si yo como docente no estoy claro de cómo está mi grupo de trabajo, no puedo asegurar que el aprendizaje planeado del día de hoy vaya a ser efectivo. Lo más importante es que la persona estudiante pueda involucrarse, creo que el encender la cámara hace que desaparezca ese miedo a ser visto, a ser escuchado, y que su palabra tenga un lugar protagónico en medio de la lógica de la producción de los conocimientos. La palabra escrita viene a ser también otro recurso importantísimo para este proceso de la docencia, que va más allá de pensar que las clases quedaron grabadas, si bien es cierto que el estudiantado cuenta con ese recurso que la universidad a través de las plataformas y a través del departamento de TI, no es la lógica; la lógica es venir, participar, comprender y aportar. A través de la virtualidad intento crear como docente un grupo de trabajo en donde todos y todas podemos participar y colaborar incluso en las investigaciones del otro o de la otra compañera. No es responsabilidad del docente tampoco saberlo todo, si no es crear esta comunidad virtual en donde todos y todas producimos el conocimiento.

4. ¿Cuáles elementos debe tener una experiencia de aprendizaje para que sea innovadora y creativa?

El factor sorpresa; sorprenderles desde la parte pedagógica, desde cómo está estructurado el entorno. Para recursos humanos me tomé la libertad de hacer un entorno muy al estilo del tema de cocina, creo que soy un chef frustrado, me encanta cocinar, no tengo tanto tiempo como me gustaría, pero en algún momento creo que voy a ser estudiante de alguna institución culinaria del país. Yo decía, ¿cómo les comparto a las personas estudiantes que el proceso de aprendizaje y el desarrollo de sus producciones intelectuales tiene un paso a paso, tiene un orden, tiene una lógica para poder obtener un resultado concreto, un entregable al final?, y recordé algo que a mí me apasiona, que es cocinar, entonces cuando yo cocino, yo sigo la receta. Y la receta es iniciar el proceso de investigación, cómo quiero hacer este proceso, qué quiero investigar y cómo lo quiero investigar, cuál va a ser al alcance de mi investigación, cómo debo revisar los textos y demás, así como poder hornear un queque de chocolate, poder llegar a tener una tesis.

El otro aspecto es la motivación; tenemos que trabajar la motivación tanto intrínseca como extrínseca. La persona estudiante desde el primer día de clases se debe apropiarse de su tema, de su capacidad por ir detrás de ese sueño que podríamos llamar un tema pasión. El trabajo del docente es encausar ese tema a que sea factible de desarrollar en las 15 semanas, pero que sea apasionante. Es muy importante motivarles y para que tomen conciencia de que al final, si bien es cierto, es un ejercicio académico importante, les está volviendo personas expertas en ese tema.

4. ¿Cuáles elementos debe tener una experiencia de aprendizaje para que sea innovadora y creativa?

Ahora consiste en, cómo yo en calidad de investigador o investigadora apporto, produzco, construyo tan igual o mejor como esos autores que tanto hemos revisado, que tanto conocemos en los diferentes énfasis de las carreras a los cuales pertenecen, entonces también el soñar; soñar juntos y juntas, vamos detrás de una meta en común que es alcanzar esta tesis o esta producción intelectual que nos va a abrir puertas, como seguir estudiando, optar por su maestría, su doctorado, mejorar su condición económica, mejorar su estabilidad laboral, y, muy importante, no dejar de lado que en medio de esta formación académica tiene que venir totalmente aparejado la formación integral como persona, porque de nada nos sirve seguir creando excelentes profesionales desvinculados de la faceta humana, en los tiempos modernos necesitamos integrar, necesitamos tener este valor humano.

5. ¿Cuál es el rol de la persona docente en la formación de estudiantes con pensamiento flexible y comunicación asertiva?

Desde el rol de facilitador del proceso de aprendizaje, para mí es abrir las puertas, virtualmente hablando, y un acompañamiento no solo humano sino también académico para que el estudiantado primero se sienta bienvenido y segundo traiga todos sus aportes, todos sus conocimientos, todas sus dudas, todas sus ideas. Para mis cursos no hay ideas que podemos tildar popularmente de necias o sin sentido o absurdas, tienen que ser ideas por el contrario creativas y nuevas. Tenemos que tener también la capacidad de ser auto reflexivos, de saber si estamos yendo por el buen camino o tenemos que redirigir nuestras habilidades hacia otro lugar con el objetivo de alcanzar la meta, que es lograr la elaboración ya sea de una tesis o de un proyecto de graduación.

La persona docente debe promover la comunicación asertiva, efectiva, de confianza, en la que la persona estudiante pueda decir “profesor me está pasando esto”, “me estoy enfrentando a este reto” “en el lugar o la empresa en la cual estoy haciendo la investigación me están poniendo una serie de compromisos o no me han dado la oportunidad de aplicar ciertos instrumentos todavía”. Llegar a acuerdos con los estudiantes es muy importante.

6. ¿Cuáles son las principales barreras que enfrenta la persona docente para proponer cambios en la educación universitaria?

No me he encontrado barreras, nunca de parte de mis jefaturas he encontrado “¿Ronald, por qué está impartiendo la lección de esta forma?” Nunca, por el contrario, más bien me han agradecido el modelo que estoy implementando si así se le puede llamar. Creo que esto pasa mucho por la personalidad del docente, por mi personalidad, de querer darle a las personas estudiantes lo que creo que es importante para seguir su camino de aprendizaje.

Tal vez una limitante que yo me he encontrado a nivel personal es que no soy tan tecnológico, parece mentira, ya tengo casi 45 años, me ha costado para ser muy sincero, adaptarme a la virtualidad. Desde mi posibilidad he intentado sacarle la mejor versión y eso me ha llevado a reinventarme en muchos aspectos, sin embargo, no puedo negar que amo la presencia física y es parte de lo que algún día me gustaría si la Universidad Castro Carazo migra a este proceso de la presencialidad me encantaría volver a las salas, al salón de clase.



7. Tomando como referencia el Modelo Educativo de la Universidad: Ecoformación, ¿cómo lo pone en práctica en sus sesiones de aprendizaje?

La persona estudiante como protagonista del aprendizaje. Creo que en ese sentido la universidad tiene muy claro el perfil de estudiante que recibe, que necesitamos, porque se centra justamente en esta persona discente.

Me agrada mucho la visión ecológica; pertenecemos a un mundo en el que estamos unidos a una sociedad, pero partimos de casa, somos una sociedad universitaria, más que una sociedad somos una comunidad universitaria, una familia universitaria en donde ponemos todas nuestras fortalezas y habilidades en función del desarrollo y producción de conocimientos, y nos apoyamos para sacar adelante esta gran misión. No se nos puede olvidar que tenemos que dejar una huella verde en nuestra comunidad. ¿Cómo lo hacemos? A través del recurso tecnológico, a través de eliminar un poco el papel, incluso lo sé por la entrega de las tesis o las producciones que antes eran aquellas, verdad uno decía aquí va por lo menos medio árbol. Ahora no, ahora todo es un poco más tecnologizado, utilizamos dispositivos como CD's para crear esta conciencia global, cultural, pero tiene que nacer indiscutiblemente en cada uno y una de nosotros. Este cambio de posición es un cambio de paradigma realmente, diferencia el trabajo, lo cotidiano, y creo que es ahí donde está el secreto, es en lo cotidiano, no en lo excepcional, no en los elementos que se dan rara vez, si no en lo cotidiano como se viene creando esta cultura que todos somos parte de, de un sistema académico que vela por

la integridad del ser humano desde sus buenas prácticas, ambientales, sociales, culturales e impactan en el bienestar integral a través de la formación, de generar equilibrio entre las partes, de saber cómo nos complementamos, de saber cuál es mi rol, de saber cuáles son mis responsabilidades. Esta posición que tiene la universidad a nivel de modelo se adapta muchísimo incluso con universidades de alto nivel mundial que han hecho transformaciones muy amplias y que también han sido beneficiosas.

Me agrada montones y que también es algo que motiva a mis estudiantes y que creo que impacta muy acá en esta respuesta que es la nueva biblioteca virtual, que es un ejemplo de conciencia en donde ya no están todos los libros de los autores en físico, sino que es, más allá de las ventajas de saber que puedo acceder donde quiera que esté. No tengo que contaminar el ambiente con una versión de un libro que se desactualizó, sino que sencillamente descargo la versión más moderna y me conecto, me conecto a esta red, a esta comunidad, soy parte de, donde quiera que esté, a través de la investigación, a través del interés genuino del estudiante por buscar más información, a través del tener contacto. Esa conciencia de saber que me conecto, de que soy parte de y que puedo seguir adelante donde quiera que esté, una visión muy amplia que ha generado la universidad en los últimos días.

8. Con base en su experiencia docente, ¿cuáles dos buenas prácticas asociadas a la innovación, adaptación, cambio y flexibilidad le gustaría compartir con otros y otras colegas?

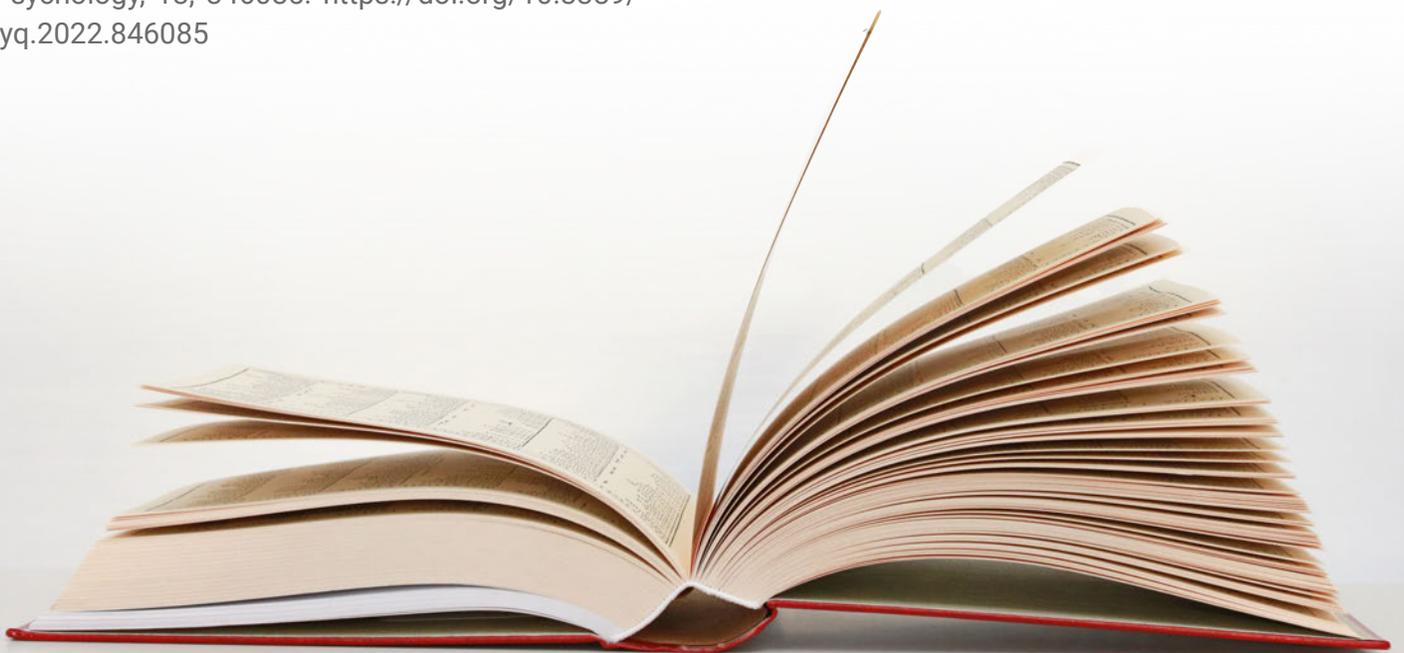
1. Entorno académico, hacerlo de una forma novedosa, que sorprenda a la persona estudiante. Que él o la estudiante no tenga esta capacidad como de anticiparse, sino por el contrario, que cada sesión le lleve a sorprenderse y a la vez a integrar. Es muy importante el hecho de que el estudiantado pueda decir bueno, hoy vengo a una clase diferente, tengo una clase en donde voy a encontrarme un espacio virtual que va a ser el entorno, no solo por el contenido y los elementos que lo componen, sino también como se integra una sesión con la otra o como se articula una sesión con la otra.

2. Factor humano: no es caer en un paternalismo o maternalismo, sino saber cómo están, qué les ha pasado, qué ha habido en su semana, a qué retos se han enfrentado, cómo lograron asimilar, o no lograron asimilar los componentes académicos hasta la fecha vistos y qué necesitamos repasar. Esta es la puerta de entrada a crear una comunidad, un grupo de trabajo, un grupo de producción en donde el saber no solo lo tiene la persona docente, sino que se despliega a través de una participación activa del estudiantado, siendo ellas y ellos justamente los promotores, los artistas, los protagonistas de su curso, de su lección.



REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2019). Mindfulness meditation: A research-proven way to reduce stress.
- Andersen, S., & Schwartz, A. (1992). Intolerance of Ambiguity and Depression: A Cognitive Vulnerability Factor Linked to Hopelessness. *Cognitive Therapy and Research*, 16(2), 179-190. <https://doi.org/10.1007/BF01173406>
- Arrieta, Luis Alonso (2023). De lo líquido a lo sólido. *Gente Divergente* <https://gente-divergente.com/de-lo-solido-a-lo-liquido/>
- Blackburn, E., & Epel, E. (2017). *The Telomere Effect: A Revolutionary Approach to Living Younger, Healthier, Longer*. Grand Central Publishing.
- Brown, H. D. (2000). *Principles of Language Learning and Teaching* (4th ed.). Longman.
- Dasanayaka, N. N., Sirisena, N. D., & Samaranayake, N. (2022). Impact of Meditation-Based Lifestyle Practices on Mindfulness, Wellbeing, and Plasma Telomerase Levels: A Case-Control Study. *Frontiers in Psychology*, 13, 846085. <https://doi.org/10.3389/fpsyq.2022.846085>
- Fernández, M. (2023). Cinco pensamientos que podrían estar acelerando tu envejecimiento. *Telva Magazine*.
- Fundación Edex. (2023). *Habilidades para la vida*. Recuperado de: <https://habilidadesparalavida.net/modelo.php>
- Greenberg, M. I., & Vearrier, D. (2023). *Introducción a la medicina ambiental y ocupacional*. Manual MSD versión para público general. Tomado de <https://www.msdmanuals.com/es-cr/hogar/temas-especiales/medicina-laboral-y-ambiental/introducci%C3%B3n-a-la-medicina-ambiental-y-ocupacional>
- Hoge, E. A., Chen, M. M., Orr, E., Metcalf, C. A., Fischer, L. E., Pollack, M. H., DeVivo, I., & Simon, N. M. (2013). Loving-Kindness Meditation practice associated with Longer telomeres in women. *Brain, Behavior, and Immunity*, 32, 159-163.



Knauff, K., Waldron, A., Mathur, M., & Kalia, V. (2021). Perceived chronic stress influences the effect of acute stress on cognitive flexibility. *Scientific Reports*, 11, 23629. <https://doi.org/10.1038/s41598-021-03101-5>. PMID: 34819508; PMCID: PMC8656723.

Law, E. (2016). Telomeres and Stress: Promising Avenues for Research in Psycho-Oncology. *Asia-Pacific Journal of Oncology Nursing*, 3(2), 137-147. doi: 10.4103/2347-5625.182931. PMID: 27563412; PMCID; PMCID: PMC5123495.

Lozano, J. (2018). La tolerancia a la incertidumbre, una clave para vivir. *La mente es Maravillosa*. Retrieved from <https://lamenteesmaravillosa.com/la-tolerancia-a-la-incertidumbre-una-clave-para-vivir/>
Mk-Admin. (2022). ¿Qué es la Voz del Empleado (VoE) y cómo afecta a los call center? - Enreach ES. Enreach ES. Tomado de <https://enreach.es/blog/que-es-la-voz-del-empleado-voe-y-como-afecta-a-los-call-center/>

Molano, J. (2022). Comunicación organizacional: definición, tipos, importancia y ejemplos. Hubspot. Tomado de <https://blog.hubspot.es/marketing/comunicacion-organizacional>

Organización Internacional del Trabajo (2022) La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Tomado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (2023). Recuperado de: <https://www.who.int/es>

Peoplecy. (2022). ¿Qué es un Programa de Voz de Empleado? Tomado de: <https://www.peoplecy.com/programa-voz-empleado/>

Randstad (2022). Eso que siempre está y muchas veces no prestamos atención. Tomado de: https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/el-ambiente-laboral-eso-que-siempre-esta-y-muchas-veces-no-prestamos-atencion_57/

Sociedad Mindfulness y Salud. (2020). Recuperado de: <https://www.mindfulness-salud.org/>

Silvestri, K. (2010). Pensamiento estratégico y éxito gerencial en organizaciones empresariales. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 7 (2), p. 88-96. Tomado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2746/274619740007.pdf>

Teixeira, M. J. (2020). La homeopatía de México. [The homeopathy of Mexico]. *Boletín Mexicano de Homeopatía*, 89(720), 12-17

CONCIENCIA

en ACCIÓN



Revista Semestral



**BIENESTAR
ESTUDIANTIL**
UNIVERSIDAD
CASTRO CARAZO

7° Edición – Agosto 2023

Dirección: Arianna Ortiz Solano

Diseño: Wensi Fuentes Hernández

Nos podés enviar tus artículos y sugerencias
al correo: aortiz@castrocarazo.ac.cr



PARA QUIENES
NUNCA SE RINDEN

UNIVERSIDAD
**CASTRO
CARAZO**



1936