



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

CAMPUS IZTACALA

400282



61060

EL DESARROLLO HUMANO EN UNA ORGANIZACION

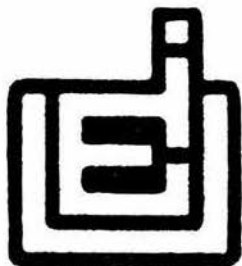
PO1309/96
Ej. 2

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A :
ANABELL GONZALEZ MARTINEZ

ASESORES:

MTRA. MA. ANTONIETA DORANTES GOMEZ

LIC. JORGE ROQUE OLIVARES VAZQUEZ



IZTACALA, ESTADO DE MEXICO

1996



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*ESTA ETAPA DEDICADA
A LA REALIZACIÓN DEL PRESENTE DOCUMENTO
HA SIGNIFICADO EN LO PERSONAL UN MOMENTO DE
CAMBIOS Y POR ENDE DE TURBULENCIAS,
EL CAMINO NO HA SIDO FÁCIL Y
MUCHO MENOS TRANQUILO;
PERO SI, DISFRUTADO Y COMPARTIDO
CON MI FAMILIA, LA GENTE QUE AMO Y ME AMA.*

POR ELLO QUIERO DEDICARLE ESTE ESFUERZO Y LOGRO A:

MI FAMILIA

*PUES A QUIEN MÁS, SINO A CADA UNO DE USTEDES QUE ME
HAN APOYADO SIEMPRE, APESAR DE SABERME TANTO...*

*QUICIERA HACER EVIDENTE MI AGRADECIMIENTO A
TODAS Y CADA UNA DE LAS PERSONAS QUE ME APOYARON,
CONFIARON EN MI Y ME RESPETARON;
SIN EMBARGO SI SE ME LLEGASE A PASAR TU APORTACIÓN,
DE ANTE MANO TE PIDO UNA DISCULPA...*

TU Y YO CONOCEMOS LA REALIDAD.

GRACIAS...

A DIOS, A MIS PADRES, NATALIA Y RAÚL, por haberme dado la vida, porque a través de su existencia trascendí y hoy soy quien soy.

A MIS HERMANOS, RAÚL, BETY, PEDRO, ESTHER, ERICKA Y ARTURO, por ser mis compañeros constantes, mis amigos fieles; pero sobre todo por ser, mi espejo donde me reflejo y reconozco mis errores, limitaciones, defectos, cualidades y virtudes. Realmente son mi luz en la oscuridad.

ABRAHAM, porque tu existencia lleno de ilusión y esperanza mi hogar, pero sobretodo A TUS PAPAS, porque comparten cada uno de tus instantes.

A MIS PADRINOS, PEDRO, ARACELI, ALFONSO, ALEJANDRA, GILBERTO Y NOEMI, porque sus consejos, amor y cariño me dieron la entereza necesaria para enfrentar los retos.

A HUGO V. M., porque a través de ti, conocí mi capacidad de amar. Me sorprende día con día, al descubrir que apesar del tiempo y las grandes heridas aún eres importante.

A RAÚL O., por tu presencia constante, tu apoyo incondicional y tu capacidad de entendimiento.

A MIS PEQUEÑAS AMIGAS DE LA INFANCIA, por haber recorrido junto a mí los pesares de crecer dentro de las instituciones de enseñanza básica y media, su recuerdo ha trascendido ante los obstáculos y aún las hace presentes.

A LA FAMILIA ALCANTARA, por ser simplemente quienes son, por haber sido el soporte y la compañía mas transparente que mi niñez pudo compartir.

MONICA, porque la presencia en la ausencia durante los momentos más difíciles de la VIDA, nos permitieron darnos cuenta que somos capaces de caminar, de sentir y de seguir siendo personas, en la soledad, en la angustia y en el éxito.

A LOS MOSQUETEROS, CARLOS O. Y HUGO A., porque su llegada marco una etapa de superación y de enfrentar los retos presentes.

Su esfuerzo, su confianza y apoyo significó: el mundo donde los sueños pueden ser realidad, apesar de todo.

A LA BANDA, OLY, SEBASTIAN, CARLOS, MYRNA, SALVADOR, CHUCHO Y CLAUDIA, por su presencia, sus palabras, su compañía, apoyo y confianza.

Iniciamos juntos la carrera y somos amigos desde entonces, en las buenas y en las malas, siempre juntos.

A ALEX, las pequeñas flores que comenzaron a enfrentar el camino como futuras profesionales de la Psicología...

¡ SUERTE !.

A LOS PROFESIONALES QUE ME HAN APOYADO EN LA COSECUSIÓN Y COSOLIDACIÓN DE LA PRESENTE.

Por su apoyo, confianza, dedicación, tiempo y perseverancia, que me facilitó el camino para lograr esta meta.

A LA SEP, LA UNAM Y A CADA UNO DE MIS PROFESORES, TAMBIÉN A QUIEN NO LO FUE Y SE DEDICA A LA DOCENCIA, por ser instituciones públicas dedicadas a promover el conocimiento y por haberme dado la oportunidad de formarme como profesional.

LLEGAR HASTA AQUÍ SIGNIFICA NO SÓLO LA CONSOLIDACIÓN DE UNA META, SINO ES TAMBIÉN EL INICIO DE NUEVAS METAS Y FUTUROS LOGROS.

arrimar una palabra al fuego
es acoger una sonrisa que tiritita soledades

arrimar una palabra al fuego
es reconocer la licitud de la duda
de la incertidumbre
revoloteando con alas de tiempo
al viento

arrimar una palabra al fuego
es enjugar un suspiro de lo más hondo del alma
recorrer mil veces la idéntica distancia
que nos lleva al punto de partida
no para desperdiciar esfuerzos
sino para reconsiderar el trayecto

arrimar una palabra al fuego
es vendar heridas al grito
abonar una "certeza" con opiniones contradictorias
para enriquecer su suelo herosionado por la cerrazón

arrimar una palabra al fuego
es retomar todos los ayeres
para elaborar ahora
y planear mañanas

arrimar una palabra al fuego
es derretir el hielo del silencio
de quien nada dice
nada emprende
nada añora

arrimar una palabra al fuego
es descubrir el escondite
de un diálogo vergonzoso que no gusta de mi compañía

es también decir:

te quiero!

FIN


junio 9, 1993.

RESUMEN

El presente documento es el reporte de una investigación realizada en una empresa refresquera, con el objetivo de valorar el desarrollo humano de los once participantes a partir de la implementación del curso "Formación de facilitadores de equipos naturales", impartido por el Mtro. Jesús Díaz Ibáñez. En el curso rescata la orientación humanista y del desarrollo organizacional bajo el planteamiento del trabajo en equipo. Para la valoración se utilizó los siguientes instrumentos: cuestionario de datos demográficos, escala de autoconcepto tennessee, cuestionario de autorrealización y estudio fenomenológico, los cuales permitieron conocer objetivamente los cambios y desarrollo de cada uno de los participantes. Los datos obtenidos fueron analizados con base a los lineamientos del enfoque centrado en la persona, retomando la extensión dentro del movimiento de desarrollo humano y del desarrollo organizacional.

El reporte dió inicio con tres capítulos teóricos y uno práctico, donde se dieron a conocer las bases filosóficas, antecedentes históricos, conceptos y principales representantes de la psicología existencial humanista. Asimismo se presentó el desarrollo de la teoría del enfoque centrado en la persona, las condiciones, y la teoría de las relaciones interpersonales; la trascendencia en la extensión del movimiento de desarrollo humano y organizacional; con lo cual se obtuvo la información teórica básica para realizar la presentación y el análisis de los resultados, los cuales se exponen dentro del cuarto capítulo. Encontrando en general, en los participantes, una manifestación de cambio de actitud y de visión en cada uno. En los participantes, se reflejó el compromiso adquirido hacia Sí mismos, su familia y su empleo, lo cual permitió a la empresa observar mejoras en el redimiendo de la productividad de estos participantes. Algunos cambios se reflejaron en toda la planta donde labora, otros sólo en su equipo de trabajo; pero todos recalcan la importancia que tuvo el impacto del curso, en el desarrollo de nuevas metas, al atreverse a caminar por los senderos de redescubrimiento de Sí mismos. Adquirieron, habilidades de saber observar, escuchar y retroalimentar a cada una de las personas con las cuales laboran en su equipo de trabajo y aplicándolo paralelamente a su familia e integrándolo a su propio desarrollo humano.

ÍNDICE

RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO I: LA PSICOLOGÍA HUMANISTA	
1.1 ANTECEDENTES SOCIOHISTÓRICOS.....	7
1.2 ANTECEDENTES FILOSÓFICOS.....	9
1.3 PRINCIPALES REPRESENTANTES.....	10
1.4 CONCEPTOS BÁSICOS.....	10
CAPÍTULO II: EL ENFOQUE CENTRADO EN LA PERSONA	
2.1 CARL RAMSON ROGERS (1902-1987) BIOGRAFÍA.....	13
2.2 ETAPAS HISTÓRICAS DEL E.C.P.....	15
2.3 TEORÍA DE LA PERSONALIDAD.....	16
2.4 CONDICIONES DEL ENFOQUE CENTRADO EN LA PERSONA.....	18
2.5 HIPÓTESIS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES.....	20
CAPÍTULO III: DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL	
3.1 DESARROLLO HUMANO.....	22
3.1.1 HISTORIA EN MÉXICO.....	23
3.2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL.....	25
3.2.1 ANTECEDENTES.....	26
3.3 TÉCNICAS DE APLICACIÓN.....	26
3.4 EL TRABAJO EN EQUIPO.....	27
CAPÍTULO IV: INVESTIGACIÓN EMPÍRICA DESDE EL E.C.P. (APLICACIÓN AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL)	
4.1 METODOLOGÍA DE LA VALORACIÓN DEL CURSO: "FORMACIÓN DE FACILITADORES DE EQUIPOS NATURALES DE TRABAJO"	
4.1.1 OBJETIVO.....	31
4.1.2 PROCEDIMIENTO.....	31
4.1.3 POBLACIÓN.....	31
4.1.4 MATERIALES.....	32
4.1.5 INSTRUMENTOS.....	32
4.1.5.1 CUESTIONARIO DEMOGRÁFICO.....	32
4.1.5.2 ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESSEE.....	32
4.1.5.3 CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN.....	35
4.1.5.4 ESTUDIO FENOMENOLÓGICO.....	35

4.2 RESULTADOS DE LA VALORACIÓN DEL CURSO.....	36
4.2.1 METODOLOGIA DEL CURSO.....	37
4.2.1.1 PARTICIPANTES.....	37
4.2.1.2 LUGAR.....	37
4.2.1.3 MATERIALES.....	37
4.2.1.4 DURACIÓN.....	37
4.2.1.5 OBJETIVOS GENERALES.....	37
4.2.1.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	38
4.2.1.7 CONTENIDO.....	38
4.2.2 FASE A:	
4.2.2.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS POR PARTICIPANTE DEL CUESTIONARIO DE DATOS DEMOGRÁFICOS.....	39
4.2.2.2 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS POR PARTICIPANTE DE LA PRIMERA APLICACIÓN DE LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESSE.....	41
4.2.3 FASE B:	
4.2.3.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS POR PARTICIPANTE DEL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN.....	51
4.2.4 FASE C:	
4.2.4.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS POR PARTICIPANTE DE LA SEGUNDA APLICACIÓN DE ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESSEE.....	56
4.2.5 FASE D:	
4.2.5.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS POR PARTICIPANTE DEL ESTUDIO FENOMENOLÓGICO.....	65
4.2.6 ANÁLISIS GLOBAL DE LOS RESULTADOS POR PARTICIPANTE.....	70
4.2.7 ANÁLISIS GLOBAL GENERAL.....	75
4.3 FIGURAS.....	82
CONCLUSIÓN.....	120
EPÍLOGO.....	124
BIBLIOGRAFÍA.....	126
ANEXO 1: CUESTIONARIO DEMOGRÁFICO.....	128
ANEXO 2: ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESSE.....	130
ANEXO 3: CUESTIONARIO DE AUTOREALIZACIÓN.....	144
ANEXO 4: ESTUDIO FENOMENOLÓGICO.....	146

INTRODUCCIÓN

La investigación que a continuación se presenta es el resultado de un largo proceso de conceptualización y asimilación del Enfoque Centrado en la Persona desarrollado por Carl Rogers (1904-1987), en la extrapolación al área laboral.

La investigación partió de conocer el enfoque centrado en la persona desde sus antecedentes dentro de la psicología existencial humanista, hasta la aplicación de las hipótesis en los ambientes clínicos y educativos, con la finalidad de observar y conocer la aplicación al área laboral, a partir de la preocupación en el crecimiento y desarrollo de las potencialidades y capacidades del ser humano en pro de su salud integral; conceptualizando al hombre como una persona Bio-Psico-Social (posee un cuerpo, con un desarrollo natural, un pensamiento, lenguaje y razonamiento lógico; percibe su mundo vivencial, individual y social, al interactuar con él y con otros individuos). El hombre desde esta perspectiva se concibe como una obra de arte de la naturaleza única, con un valor inapreciable, es irrepetible e insustituible; es un ser humano que crece y se desarrolla en la medida que descubre sus potencialidades y capacidades, su existencia está conformada por las percepciones, sentimientos y necesidades de Sí-mismo.

A partir de dicha visión de la persona, se observó el desarrollo humano en una organización, en once personas, con alto nivel de autoridad sobre el recurso material y humano de la empresa refresquera. Esta observación se realizó dentro del curso: "Formación de facilitadores de equipos naturales de trabajo" impartido por el Mtro. Jesús Díaz Ibáñez. El curso mantenía una orientación humanista y se implementó con planteamientos y conceptos de la técnica del trabajo en equipo, tuvo una duración de 40 horas en cinco sesiones de ocho horas cada una. La empresa implementa el curso cuando se encontraba preocupada por desarrollar talentos que coayuden al desarrollo organizacional de forma práctica, en los planteamientos de trabajo humanizado, y no como un proceso administrativo donde se involucren los conceptos de desarrollo organizacional al cien por ciento.

La valoración se realizó con ayuda de cuatro instrumentos: cuestionario demográfico, escala de autoconcepto tennessee, cuestionario de autorrealización y estudio fenomenológico. El primer instrumento tuvo la finalidad de conocer la circunstancia de vida de cada uno de los participantes y la situación laboral que desempeñan dentro de la empresa. El segundo, la escala de autoconcepto tennessee, se utilizó para observar el autoconcepto mantenido por los participantes, comparar los cambios antes y después del curso. Cabe aclarar que esta escala, no dispone de datos de normas, validez y confiabilidad en México. Sin embargo, Fitts, (1965) proporciona datos de que cuando se trata de muestras grandes, no se encuentran variaciones notables de la norma y los efectos de variaciones demográficas tales como sexo, edad, raza, educación e inteligencia, sobre los puntajes de esta escala son bastante inapreciables¹. El tercer instrumento tuvo la finalidad de conocer los cambios de las diferentes actitudes de autorrealización y el último para conocer la percepción de cada uno de los participantes hacia su propio crecimiento y desarrollo. Ninguno de estos instrumentos mantiene una estandarización en la población mexicana, pero por la necesidad de obtener una visión lo más objetiva posible del desarrollo y crecimiento de los participantes, se elaboraron los cuestionarios de forma tal, de obtener una visión objetiva que pudieran estar en el marco de variables dependientes e independientes de los senderos de aceptación o rechazo de las hipótesis del enfoque entrado en la persona desarrolladas por Carl Rogers².

¹S. Fitts, Manual for the tennessee self concept scale, p. 13.

²C. Rogers, Terapia, personalidad y relaciones interpersonales p. 11

El documento está dividido en cuatro capítulos, tres teóricos y el último aborda la investigación práctica implementada en la empresa refresquera, analizada bajo lineamientos humanistas expuestos por Carl Rogers.

En el primer capítulo, se aborda de manera general los antecedentes socio históricos, filosóficos de la psicología existencial humanista, sus primeros conceptos y principales representantes; esto con el objetivo de exponer y retomar las condiciones donde se sentaron las bases del enfoque centrado en la persona y posteriormente del movimiento de desarrollo humano. Este capítulo da inicio retomando la situación sociohistórica del país donde se inició el movimiento de desarrollo humano, como lo es Estados Unidos de América. Se analiza como una sociedad que atravesaba una etapa de crisis económica y emocional de sus habitantes ocasionada por las guerras mundiales. Los gobernantes recurren a la humanización de sus políticas y fomentan las investigaciones en pro de continuar por los senderos del desarrollo socio históricos. En seguida, se exponen los antecedentes filosóficos del enfoque, con el interés de resaltar las aportaciones de los filósofos existencialistas preocupados por el sentir del hombre, por rescatar sus experiencias y emociones. Con la información de este capítulo se tiene una visión general de los antecedentes del movimiento del desarrollo humano.

En el segundo capítulo, se exponen los planteamientos del enfoque centrado en la persona, esto con el fin de exponer los diversos aspectos básicos para que Carl Rogers consolide su teoría, como fue su vida, el concepto de cientificidad que plantea como básico para que una teoría se encuentre dentro de una perspectiva científica, las cinco etapas, la teoría de la personalidad, la de las relaciones interpersonales y los conceptos más importantes como son el respeto incondicional, la empatía y la congruencia. Todo esto con el fin de visualizar el recorrido de la teoría por los diferentes ambientes clínicos y educativos, para sentar las bases de su implementación dentro del país. Con esta información se obtendrá el conocimiento de manera teórica del Enfoque centrado en la persona y así se tendría una clara visión del desarrollo humano desde estos planteamientos.

En el tercer capítulo, se resalta la importancia del enfoque centrado en la persona, en el planteamiento del desarrollo humano y organizacional, su transcendencia y aplicación en México, sus principales portavoces y diferentes técnicas de aplicación.

En este capítulo también se exponen los conceptos del "Trabajo en Equipo", que el Mtro. Jesús Díaz Ibáñez, implementa dentro del curso "Formación de Facilitadores de Equipos Naturales de Trabajo"³, las habilidades básicas para el desarrollo Humano, el proceso de la formación de un trabajo en equipo como son las etapas de inclusión, la tarea y proceso socio afectivo y algunas hipótesis como:

- Los especialistas en desarrollo humano, que se dedican a la industria, son los encargados de facilitar las condiciones de congruencia, empatía y respeto positivo incondicional, para que las personas integradas al proceso gocen de apoyo y confianza constante en el reconocimiento de Si-misma.

- La tarea del facilitador es la de invitar y promover el conocimiento de Si-mismo, el de la persona es identificar, de acuerdo con sus valores y circunstancias, el sentido positivo a su existencia.

Cabe subrayar que no es fin del presente documento evaluar la efectividad de los lineamientos y planteamientos del expositor del curso, ni de la técnica que implementa, si no valorar y conocer la implementación de las hipótesis del enfoque centrado en la persona, extrapoladas al área laboral. En general, la información que se expone a lo largo de los tres capítulos es sólo dar a conocer las bases teóricas y generales, en donde se basó el análisis de la información recabada a partir de los cuestionarios durante la valoración del curso, más no para comprobar la efectividad de la técnica del trabajo en equipo.

³J. Díaz, Programa para la formación de facilitadores...

Para finalizar en el cuarto y último capítulo, se implementa el objetivo, procedimiento, las condiciones de la valoración, entre ellas la metodología y contenido del curso. También se exponen los resultados de las cuatro fases (A, B, C, D), y de los diferentes análisis generales, personales y globales que se elaboraron a partir de los datos arrojados de los cuestionarios, bajo el análisis de los lineamientos del enfoque centrado en la persona.

Los resultados mostraron una constante manifestación de crecimiento y desarrollo en las diferentes capacidades y potencialidades en los once participantes del curso. Se visualizó un proceso complejo, flexible pero constante de autoconocimiento y aceptación, el cual experimentaron y lo integraron en su vida, en su familia y trabajo, esto lo exponen después de dos meses de terminado el curso, y lo reflejan dentro de los diferentes cuestionarios aplicados.

Con lo anterior se permitió conocer y observar los efectos de la aplicación humanista a ambientes laborales, del desarrollo organizacional dentro de la empresa refresquera donde se llevó a cabo la presente investigación; palpando con ello la trascendencia del enfoque centrado en la persona y las condiciones de implementación de empatía, respeto incondicional y congruencia extrapoladas al área laboral.

Además se confirmó la siguiente hipótesis, "Si el proceso de convertirse en persona es implementado en la industria entonces las personas que participen experimentarán los efectos del reconocimiento de sus capacidades y potencialidades, utilizándolas en su beneficio, el de su familia y el de su trabajo", es decir los trabajadores aprendieron más, asistieron con mayor asiduidad y fueron más creativos y capaces de resolver problemas cuando el líder le proporciona en clima humano y facilitador.

En realidad el presente trabajo carecería de valor si fuera un estudio aislado y no se integrara a nuevas investigaciones sobre la efectividad del enfoque personalizado en las organizaciones, diría Carl Rogers (1978), "las hipótesis son sólo un paso para abrir estudios que acepten o rechacen mis planteamientos del proceso de convertirse en persona"⁴. Es por ello que se invita al interesado en este Enfoque Centrado en la Persona, a seguir con la investigación sobre su trascendencia en el área laboral.

En lo personal fue un estudio que me permitió conocer el aspecto humano en la confianza de cada una de las personas en sus capacidades y potencialidades, sea cual sea su ocupación, a medida que fui conociendo mi propio desarrollo como persona comprometida con los cambios necesarios, de mí-misma, mi familia, y la sociedad en donde me desenvuelvo como ser humano en desarrollo.

⁴op. cit. p 18.

CAPITULO I
PSICOLOGIA HUMANISTA

CAPITULO I

LA PSICOLOGÍA HUMANISTA

En este primer capítulo se pretende dar a conocer los antecedentes del enfoque centrado en la persona, tanto socio históricos, como filosóficos; también se abordó el inicio de la psicología humanista como tal y sus principales representantes; de tal manera que se obtenga una visión objetiva de los lineamientos existenciales y humanistas donde se sentaron las base del movimiento de desarrollo humano.

Se presentaron los elementos básicos para analizar en el plano fenomenológico y existencial el desarrollo humano existente dentro del grupo participante en el curso "Formación facilitadores de equipos naturales de trabajo". Asimismo se describió la importancia de humanizar conceptos y procedimientos en momentos conflictivos como fueron las circunstancias donde surgió la psicología humanista como tal.

"La Psicología Humanista, puede definirse como la tercera rama fundamental del campo general de la psicología y como tal trata, en primer término, de las capacidades y potencialidades del hombre, tema que no tiene lugar sistemático ni en la teoría positivista, ni en la conductista o en la teoría clásica del psicoanálisis.⁵

1.1 ANTECEDENTES SOCIO-HISTÓRICOS

La Psicología existencial humanista surge durante el gobierno de Franklin Deleano Roosevelt (1933-1945), para coadyuvar en el saneamiento de la crisis económica y emocional que sufrían los Estados Unidos de América.

La crisis, que se enfrentaba era producto de las Guerras Mundiales (1 era. 1914-1918 y la 2 da. 1939-1945) y de gobiernos que la acrecentaron tales como: Coolidge, Calvin (1924-1928), que basaba su gobierno en una filosofía que afianzaba el éxito con el desarrollo de valores tales como: Trabajo duro, moderación y religiosidad, lo que produjo una crisis económica y emocional que llega a un punto culminante en el gobierno de Hoover, H. Clark (1929-1933), con el viernes negro, que hace temblar la economía mundial y a la nación americana.

Roosevelt (1933), al llegar a la presidencia se enfrenta con una crisis económica de excepcional gravedad, en la que los bancos habían suspendido sus operaciones y millones de hombres no tenían trabajo. Ante esta situación, decreta una moratoria bancaria. Obtuvo que el Congreso aprobara leyes para reformar el sistema bancario; suspender la convertibilidad en oro de la moneda y proceder a su desvalorización; derogar la prohibición de expender bebidas alcohólicas, crear un cuerpo de legislación social y obrera; otorgar subsidio a los desempleados, y adoptar todas las medidas tendientes a superar la crisis y propiciar la estabilidad económica de la nación.

El grupo de colaboradores y consejeros del que se sirvió Roosevelt para desarrollar su gestión de gobierno, fue conocido como Brain Train (confianza en cerebros), y todo el vasto conjunto de leyes y disposiciones, que introdujeron nuevas modalidades en la estructura política, social y económica de los Estados Unidos recibió el nombre de New Deal (Nuevo Trato). En esencia, el

⁵H. Quitman. Psicología humanista. p. 19.

New Deal se basaba en la promulgación de tres cuerpos de leyes, cada uno de ellos con el propósito de estabilizar y beneficiar económicamente a la población rural, a las clases obreras y a los hombres de negocios. Las bases respectivas de esos tres cuerpos legales fueron la ley de ajuste agrícola, la de relaciones obreras y la de recuperación industrial. Se crearon numerosos organismos y agencias gubernamentales para llevar a cabo las disposiciones establecidas por esas leyes.

El New Deal, implementa también una renovación cultural con ideas humanistas de John Dewey, haciendo una mezcla de medidas de orientación económica y humanísticas. El saneamiento de la economía debía ir al parejo con un reforzamiento del individuo en provecho de la comunidad.

La renovación cultural, de la que Roosevelt (1941), habla en su discurso, con motivo de su tercer mandato presidencial, expone la vinculación de las metas de una nación democrática con las del individuo; compara de manera expresiva al ser humano con el ser de la nación. En ese entonces la Segunda Guerra Mundial estaba en su apogeo y Roosevelt multiplicó sus actividades y toda la nación se movilizó para hacer frente a las necesidades bélicas impuestas por el conflicto. Roosevelt adopta decisiones estratégicas y políticas, formula declaraciones conjuntas de trascendencia internacional.

Así, Estados Unidos de América en 1945, se convierte en la Primera Potencia Mundial y su situación política y económica se mantenían estables, durante los siguientes gobiernos: Truman, Harri (1945-1953) y Eisenhower, Dwich (1953-1961), pero las medidas de renovación cultural fueron descuidadas, poco a poco, entre más tiempo pasaba más se abría el abismo entre las necesidades de cada ser humano y las de la sociedad.

La Guerra de Vietnam (1957-1974), sacude la fortaleza de América libre, nuevamente una crisis social se presentaba en los Estados Unidos de América. El movimiento político no sólo se dirigía contra la guerra sino también contra la polución del medio ambiente: discriminación racial, la corrupción, la burocratización y la industrialización de la existencia humana. Es entonces cuando se formulan metas positivas tales como: la vinculación entre trabajo y el tiempo libre, la ampliación de la consciencia, la reestructuración de las grandes ciudades etc.; es decir libertad, igualdad y fraternidad son los temas que rigen, así como también una nueva orientación del sistema educativo. Aparece el movimiento de Fellowship of Intencional Communities con la meta de fortalecer la salud espiritual, el bienestar y la creación de una buena sociedad. El objetivo de este movimiento es el de unir las necesidades de los individuos con las de la sociedad. En 1959, el movimiento expone la siguiente serie de conceptos:⁶

- 1.- Comunidad, significó reciprocidad y compartir de la misma forma de vida en todos sus valores y responsabilidad.
- 2.- La esencia de la comunidad es espiritual.
- 3.- Relaciones respetuosas, comprensivas y amables; superioridad de valores vitales, emocionales, culturales y religiosos.
- 4.- La participación en la comunidad es esencial para madurar la personalidad individual y de la sociedad.
- 5.- La comunidad intencional es un esfuerzo por crear un orden social.
- 6.- Los pequeños grupos comparten responsabilidades.
- 7.- La comunidad en cuanto a lo conceptual, lo práctico y la experiencia, es cuestión de crecimiento. La madurez aumenta a través de la experiencia devota y la humanidad de mente abierta.

Paralelo al movimiento de fraternidad, se da una nueva orientación educativa humanista, lo cual abre paso, a que en el gobierno de Jonh F. Kennedy (1961-1963), se funde la Asociación Americana de psicología humanista, bajo la presidencia de Abraham Maslow en 1962. Es

⁶op. cit. pág 32.

entonces cuando se reconoce un nuevo movimiento con ideas revolucionarias humanistas, llamado psicología existencial humanista. Con diversas líneas de aplicación, entre ellas el enfoque centrado en la persona, también llamado: enfoque de las relaciones interpersonales y en la extensión educativa, movimiento de desarrollo humano.

1.2 ANTECEDENTES FILOSÓFICOS

En la renovación cultural y humanística, se inicia un interés particular por las artes como la literatura, la pintura, la música y otras áreas, para darle un sentido y valor a la vida. Este interés se intensificó con la preocupación por cuestiones filosóficas y abrió el estudio de la filosofía existencial cuyos principales representantes son: Sóren Kierkegaard (1813-1855), Martin Heidegger (1889-1976), Martin Buber (1878-1965), Karl Jaspers (1883-1969) y Jean Paul Sartre (1905-1980).

La filosofía existencial, nace en Europa al término de la Primera Guerra Mundial (1914-1918), teniendo como principales portavoces a Jean Paul Sartre y Albert Camus; fundada por Kierkegaard, S. (1813-1855), tomando como eje rector a la existencia, entendida como la forma típica del ser del hombre. En esta forma de pensar se rescata la contemplación y la exploración en medida del razonamiento lógico y el intelecto.

Los principales conceptos del existencialismo son la angustia, la libertad, la decisión, la responsabilidad, el tiempo y la existencia; conceptos subjetivos que sólo pueden palpase en el acto existencial del hombre, al atreverse a tomar decisiones sin perder de vista su libertad y sus miedos, conscientizándolos con la responsabilidad que posee, al afrontar sus actos.

Martin Heidegger (1889-1976), integra como método del existencialismo a la fenomenología. La fenomenología es entendida por Edmundo Husserl (1859-1938), como el sentir del hombre, que se visualiza y se experimenta a través de su percepción, experiencias subjetivas que forman parte de ser en el mundo; el principio central es "el hombre y el mundo, el sujeto y el objeto, el ser y la conciencia, el interior y el exterior deben considerarse siempre como una unidad indivisible".⁷

Del matrimonio del existencialismo y la fenomenología, surge la Psicología Existencial Humanista, también llamada Psicología Humanista. La fenomenología existencial parte del sentir de la existencia del ser humano, "cuando siento existo"; el hombre puede preguntarse acerca de su ser, de su existencia y con ello estar simultáneamente en relación con otros seres humanos y objetos del mundo. Lo anterior se explica en el siguiente principio "...la descripción de la experiencia inmediata, que intenta comprender los fenómenos antes que explicarlos... y que considera que el hombre es un ser en el mundo, que no existe como sí-mismo o un sujeto en relación con un todo exterior, sino que tiene su existencia por ser-en-el-mundo y el mundo existe porque hay un ser para describirlo".⁸

⁷C. Rogers, citado en Gondra. *La Psicología de C. Rogers*.

⁸op. cit.

1.3 PRINCIPALES REPRESENTANTES

Diversos psiquiatras Europeos, con una formación psicoanalítica, al ver la apertura del gobierno estadounidense, emigran a E. U. A. Estos investigadores continúan con los estudios de la aplicación de la teoría Psicoanalítica, con el fin de aportar conocimientos que respaldaran la validación teórica. Sin embargo, en la práctica terapéutica, se enfrentan con diferentes limitaciones, como son el autoritarismo, que el Psicoanálisis establece en la orientación terapeuta y paciente; donde el paciente debe hablar y contestar las preguntas que se le hacen; el terapeuta escuchar pasivamente, hacer conjeturas, sin compartirlas. Además de que consideran que los instintos y la libido no era lo único que al hombre le permite superar las resistencias, ya que el hombre posee una capacidad innata para desarrollarse y crecer; buscar respuestas, caminos que le ayuden a superar conflictos, a lo que le dan diferentes nombres: Yo creativo, tendencia autorrealizadora, síndrome de crecimiento, y/o tendencia actualizadora.

La creencia en la existencia de la tendencia actualizadora y los planteamientos filosóficos existenciales fenomenológicos, influyen en las aportaciones de los Psicoanalistas tales como: Alfred Adler, Wilhelm Reich, Erik Fromm, Otto Rank, Fritz Perls, Ruth Cohn, Karen Horney, Frieda Fromm-Reichmann y Helene Deutsch. Estos elementos aunados a su práctica terapéutica, consolidan la base para que cada uno conforme su propia línea de aplicación de la Psicología Humanista, donde el ser humano es el eje central para estudiarlo, sin perder de vista que el hombre es parte del universo.

Poco después psicólogos humanistas como: Abraham Maslow, Garner Morphy, Rollo May, Gordon Allport y Carl Rogers constituyen el movimiento educativo, que sigue la línea de generar personas creativas dignas y valiosas. Donde Rogers propone nuevas metodologías, técnicas y sobre todo actitudes, que expanden el horizonte de la corriente existencial-humanista a la educación originándose así, tanto el enfoque centrado en la persona aplicado a la educación, como el movimiento de desarrollo humano, partiendo de los siguientes conceptos básicos.

1.4 CONCEPTOS BÁSICOS

Los conceptos que se rescatan para dar vida a la llamada Psicología Humanista, fueron formulados por Bugental (1964), poco después de la consolidación de la Asociación de Psicología Humanista y son los siguientes:⁹

- 1.- En su condición de ser humano, el hombre es más que la suma de sus componentes, El hombre, como hombre, supera la suma de sus partes.
- 2.- La existencia del ser humano se consume en el seno de las relaciones humanas, es decir, a través del hecho de que su existencia está siempre ligada a las relaciones interhumanas.
- 3.- El hombre vive de forma consciente.
- 4.- El ser humano está en situación de elegir y decidir.
- 5.- El ser humano vive orientado hacia una meta, es decir, la persona vive orientada hacia un objetivo o unos valores que forman la base de su identidad, por lo cual se diferencia de otros seres vivientes. Este estar orientado tiene un doble carácter, esto es, el ser humano tiende en igual medida, por ejemplo a la tranquilidad y a la excitación.

La orientación teórica de la Psicología Humanista es:

- 1.- El ser humano esta en el centro de toda investigación y/o estudio Psicológico.
- 2.- La Psicología Humanista le da importancia al sentido y significación de la experiencia del ser humano.,

⁹H. Quitman. Psicología Humanista. p.19-21

3.- La validación se basa en criterios humanos.

4.- La Psicología Humanista parte de que todo saber tiene una importancia relativa.

5.- La Psicología confía mucho en la orientación fenomenológica, la Psicología Humanística no desprecia las contribuciones de otros puntos de vista, pero intenta complementarlas y ajustarlas dentro de una concepción más amplia de la experiencia humana.

Como podemos ver la situación socioeconómica de los Estados Unidos en las décadas 30' y 40', las guerras y el nivel de vida de los habitantes del país abre paso a que la psicología trascienda en sus estudios, que diversos psiquiatras emigren de Europa, con formación psicoanalítica y con ideas revolucionarias de integración del individuo como ser humano a una teoría psicológica. Fundamentan una nueva forma de orientación donde se retoman conceptos de psicología existencial y fenomenológicos, dándole vida a la psicología existencial humanista, con diferentes representantes que diversifican la aplicación pero no la orientación. Donde la orientación es humanista retomando al ser humano como eje rector de toda acción humana. En donde Carl Rogers es uno más de los representantes que expone su enfoque de aplicación. En el siguiente capítulo se abordará el Enfoque Centrado en la Persona, representante, desarrollo de la teoría, condiciones y las hipótesis del enfoque de las relaciones interpersonales.

CAPITULO II
ENFOQUE CENTRADO EN
LA PERSONA.

CAPITULO II

ENFOQUE CENTRADO EN LA PERSONA

Una de las perspectivas más importantes de la Psicología humanista, es el Enfoque Personalizado, desarrollado por Carl R. Rogers (1902-1987). El objetivo del enfoque es analizar las condiciones que le proporcionen al ser humano el ambiente que facilite su auto conocimiento, dentro de sus relaciones interpersonales, tales como las de pareja, grupos, familia, organizaciones, amistades y/o simplemente en la relación terapéutica uno a uno. El eje del enfoque es la persona creativa al máximo, es decir la persona en funcionamiento pleno.

El enfoque de las relaciones interpersonales está fundado bajo los lineamientos de una serie de hipótesis relativas a la naturaleza de la personalidad y la dinámica de la conducta: algunas de ellas se relacionan explícitamente con la teoría mientras que otras lo hacen de manera implícita. La elaboración de unas y otras condujo a la construcción del enfoque de la personalidad. Tal enfoque tenía por objeto poner a disposición un medio que permita comprender, aunque sólo fuera de forma provisional, al organismo humano y la dinámica de su desarrollo, es decir, comprender mejor el fenómeno representado por la persona que solicita servicios terapéuticos.

La hipótesis central del enfoque es: "... las personas tienen amplios recursos para la comprensión de Sí-mismas y para el cambio constructivo en cuanto a la forma de ser y comportarse, estos recursos pueden ser liberados y aflorar en una relación con ciertas características definibles...".¹⁰

Rogers (1978) plantea que la persona tiene la capacidad de escoger y moldear el medio ambiente para su propio crecimiento personal y no es el medio ambiente el que moldea su conducta. Esta visión permite concebir al ser humano como parte activa dentro de su vida, y no como un ser pasivo y determinado por su contexto.¹¹

Los aspectos que Rogers (1978) considera más importantes para desarrollar una teoría son los siguientes:¹²

- 1.- La investigación científica, es un esfuerzo constante y disciplinado tendiente a ordenar los fenómenos de la experiencia vivida y conferirles un sentido positivo y personal.
- 2.- La ciencia no tiene por base la acumulación de instrumentos de laboratorio, sino la observación penetrante y el pensamiento profundo y creador.
- 3.- La ciencia en cada campo de conocimiento científico pasa por un proceso de crecimiento y desarrollo.
- 4.- El trabajo de investigación científica o toda teoría construida con el propósito de establecer una relación entre los hechos descubiertos, debe ser traducible al lenguaje de las variables independientes y dependientes.
- 5.- El Enfoque centrado en la persona se encuentra en la fase primitiva de conocimiento, crecimiento y desarrollo; va por el camino de ser una teoría científica.
- 6.- Toda teoría es un intento falible y dinámico de construir una red de hilos sutiles que servirán para contener los hechos reales, por lo que deberá servir de estímulo para el pensamiento creador.
- 7.- Toda teoría debe de mantenerse en el plano de los hechos donde fue extraída, su validez decrecerá a medida que enuncia predicciones relativas a campos cada vez más alejados de su origen.

¹⁰C. Rogers, citado en Kaplan, M. Tratado de Psiquiatría. 1368p.

¹¹C. Rogers. Terapia, personalidad y relaciones interpersonales p.63.

¹²Op. cit. p. 11.

8.- El hombre vive esencialmente dentro de un mundo personal y subjetivo. Sus actividades, incluso las más objetivas (me refiero a sus proyectos científicos, matemáticos, etc.), son el fruto de propósitos subjetivos y de elecciones subjetivas.

En resumen, la verdad objetiva, nunca se llegará a conocer, a lo más que se llega, es saber que subjetivamente, ciertos conceptos parecen tener las cualidades de la verdad objetiva. O sea que el conocimiento científico no existe; sólo hay percepciones individuales de lo que a cada persona le parece que es esa clase de conocimiento.¹³ Es por ello que la teoría que se expone sea un conjunto de hipótesis relativas, que pueden ser continuamente investigadas para promover aportaciones que permitan su desarrollo.

El enfoque personalizado, es el resultado de un intenso trabajo que Carl Rogers, elaboró durante toda su vida.

2.1 CARL RAMSON ROGERS (1902-1987) (BIOGRAFÍA)

Carl Ramson Rogers, nació el 8 de Enero de 1902 en Oak Park, Illinois Estados Unidos De América, y murió el 4 de Febrero de 1987 en Jolla, California. En los inicios de su vida se vio rodeado de una eterna soledad dentro una familia de religión protestante estrictamente ortodoxa. Creció aislado, solitario y dedicado a sus estudios. A pesar de dichos acontecimientos nunca demandó atención. Consideraba todo como parte de su educación y para su bienestar como futuro adulto que se desenvolvería en una sociedad tradicional.

Estudió agricultura científica y el método científico en un campo de esfuerzos prácticos en la granja donde vivía, lo cual tuvo la gran virtud de inspirarle un profundo y perdurable respeto por el método científico, como el medio más adecuado de resolver los problemas y adquirir nuevos de conocimientos. Posteriormente, para reforzarlo inicia estudios en la Universidad en Wisconsin, donde cambió su objetivo profesional a consecuencia de algunas conferencias religiosas, que propiciaban la libertad de pensamiento y respeto a todo esfuerzo de reflexión sincera, aun cuando tal esfuerzo apartara al individuo de la senda de la fe; tuvieron en él, gran resonancia emocional, por lo que decide ingresar al ministerio sacerdotal. Pide permiso para dirigir su propio seminario, integrado por sus propias cuestiones, lo que lo impulsó a recorrer el inicio del camino del desarrollo de su filosofía de vida. Durante su estancia en el seminario viajó a China, donde asistió a una conferencia de la Federación Mundial de Estudiantes Cristianos en Pekin, a lo que le siguió una gira por el Occidente. Sus metas, valores, objetivos y filosofía personal poco a poco fueron liberándose de actitudes religiosas ortodoxas en cursos de Psicología a los que asistía, y donde se puso en contacto con ideas de John Dewey, por intermediario de William H. Kilpatrick. Descubrió un enfoque profundamente humano y sensato, en el que se afirmaba que una persona podía ganarse la vida fuera de la iglesia, trabajando estrechamente con las personas que necesitan ayuda. Esto lo decidió porque sus creencias e intereses no cabían dentro de las limitaciones que la vida religiosa le demandaba. Entonces ingresa a la facultad de Psicología, convencido de que uno de sus mayores intereses es ayudar a los seres humanos. Estos estudios, así como los de filosofía, los realiza en la Universidad de Colombia, en donde empieza, poco después, a trabajar en psicoterapia infantil bajo la supervisión de Leta Stetter Hollingworth. Gradualmente se estableció como psicólogo clínico y es empleado en el Departamento de Estudios Infantiles en la Sociedad para la protección de la Infancia contra la crueldad, en Rochester, Nueva York a partir de 1926 hasta 1938. Empleó técnicas formales y directivas del enfoque freudiano dinámico. Sin embargo, siempre rechaza el concepto de autoridad que prevalece en la persona del terapeuta y es hasta que conoce a Jessie Taft y su enfoque llamado "Terapia de Relación" que le da forma a su

¹³Op. cit. 17

teoría. Ella una psicóloga y trabajadora social de Filadelfia, cuyos procedimientos terapéuticos reflejaban los principios básicos que ya antes había establecido Otto Rank, entre ellos las ideas de que "El cliente individual...es una causa en movimiento que contiene fuerzas constructivas interiores que constituyen una voluntad hacia la salud. El terapeuta guía al individuo a la autocomprensión y autoaceptación. El remedio es el terapeuta como ser humano, no su habilidad técnica... La espontaneidad y la individualidad de la terapia vivida en el presente, llevan al paciente hacia la salud"¹⁴

Estas ideas impresionaron gratamente a Rogers y de inmediato se identificó con ellas, pues concordaban a la perfección con los principios de educación progresiva que lo habían admirado tanto y, además, reflejaban la desconfianza que él ya había manifestado en relación con el método autoritario de tratamiento psicoanalítico.

Poco a poco, en virtud de su propia experiencia en la educación y en el área clínica, utilizando el método psicodinámico de tratamiento, Rogers fue haciéndose cada vez más consciente de las fallas de la evaluación tradicional y de los conceptos de tratamiento imperantes. En consecuencia, comienza a incorporar en su trabajo clínico algunas hipótesis relacionadas con el anti-autoritarismo y el valor terapéutico de una buena relación humana. Como él mismo manifiesta; comienza a pensar que "es el cliente quien sabe lo que le lastima, qué direcciones ha de seguir, qué problemas son cruciales y qué experiencias han dado profundamente enterradas".¹⁵

Diferentes investigaciones llevadas a cabo por alumnos y maestros de otros campos de la psicología clínica, como la pedagogía, la sociología y la psicología industrial constituyeron los aportes más importantes del establecimiento de conclusiones acerca del significado de la terapia, la dinámica de las relaciones interpersonales, la estructura y el funcionamiento de la personalidad en suma: una teoría de la personalidad.

A través de sus diferentes experiencias de aplicación, de su vida como psicoterapeuta, maestro, esposo, padre y jardinero, conforma su enfoque personalizado, donde la prioridad la tiene las relaciones interpersonales y poco después las experiencias significativas.

" A los ochenta y tres años de edad, Carl Rogers, termina así:.. Y además cuido mi jardín. Me siento defraudado esas mañanas en que no encuentro tiempo para inspeccionar mis flores, regar los retoños, arrancar unas cuantas hierbas, ponerles insecticida a las plagas, o aplicar el fertilizante indicado a las plantas en retoños. Mi jardín despierta en mí la misma intrigante pregunta que he tratado de responder toda mi vida profesional: ¿Cuáles son las condiciones efectivas del crecimiento? En mi jardín, aunque las frustraciones son múltiples, los resultados, buenos y malos, se muestran con mayor rapidez. Y cuando a través del cuidado paciente he descubierto las condiciones que resultan en la producción de una flor rara o espléndida siento una satisfacción parecida a la que he experimentado al facilitar el crecimiento de una persona o de un grupo".¹⁶

¹⁴Bernstein, Nitzel. Introducción a la Psicología clínica 440p.

¹⁵Op. cit. 442.

¹⁶J. Lafarga, Muere Carl Rogers, uno de los psicólogos y educadores más destacados de este siglo. 103p.

2.2 ETAPAS HISTÓRICAS DEL ENFOQUE CENTRADO EN LA PERSONA.

Las etapas de la teoría rogeriana han sido analizadas por diversos investigadores, Schlien y Zinring (1970) exponen los siguientes periodos:¹⁷

PRIMER PERIODO (1940-1945) La persona que acude en busca de ayuda no está rodeada de un medio totalmente hostil y, si el terapeuta actúa como facilitador de la expresión de los sentimientos y actitudes de la persona favoreciendo una buena relación, entonces el individuo que recibe ayuda: a) experimentará una creciente aceptación de sus sentimientos que en primera instancia concibe como negativos y rechaza; b) aceptará paulatinamente la imagen de sí mismo que comienza a surgir; c) comenzará a tomar decisiones más responsables; d) adquirirá un amplio conocimiento de sí mismo y e) se moverá hacia la autorregulación, la auto dirección, el respeto a sí mismo, la auto disciplina de relaciones interpersonales satisfactorias y el planteamiento de relaciones interpersonales satisfactorias y el planteamiento de metas realistas.

La verificación de estas hipótesis se hizo con base en las transcripciones completas de procesos psicoterapéuticos efectuados por diferentes psicólogos.

SEGUNDO PERIODO (1946-1953) El papel del terapeuta era de suma importancia en el proceso de psicoterapia. Esto es importante porque en el primer periodo de desarrollo, el enfoque se describió tan sólo como no directivo, sin aclarar la participación concreta del terapeuta en el proceso. Se describía lo que el terapeuta no debía hacer: interpretar, indicar, opinar o establecer estrategias de acción. En cambio durante el segundo periodo se aclaró que el papel del terapeuta era favorecer el impulso de auto dirección de la persona hacia el crecimiento y la salud. Con base en esta nueva perspectiva, Rogers formuló una teoría fenomenológica de la personalidad que apareció durante 1951 en su libro: Psicoterapia Centrada en la Persona.

Las hipótesis teóricas básicas de este período son las siguientes:

- a) Cuando la persona que acude a recibir ayuda logra una mejor organización perceptual de sí misma, su conducta cambia.
- b) Cuando existen necesidades insatisfechas en la persona, el organismo busca satisfacerlas a como dé lugar.
- c) Cuando una persona experimenta amenazas externas o internas, su percepción y su conducta se rigidiza.
- d) Cuando las amenazas disminuyen, la percepción y la conducta de la persona comienza a abrirse.
- e) La apertura perceptual contribuye a aumentar la autoestima y la satisfacción de la persona consigo misma.
- f) Cuando la persona se encuentra en un clima hostil y amenazador las percepciones que producen autorrechazo o insatisfacción son negadas, distorsionadas o ignoradas.
- g) Las percepciones que son congruentes con el concepto que la persona tiene de sí misma, producen bienestar psíquico.
- h) A mayor bienestar psíquico mayor facilidad para establecer relaciones interpersonales.

TERCER PERIODO (1950-1955) Durante esta etapa Rogers, crea una teoría sobre las relaciones interpersonales en la psicoterapia que enuncia así:

"Si dos personas entran en contacto y una de ellas experimenta ansiedad y necesidad de ayuda, y si la otra es congruente consigo misma, al menos en la relación de ayuda y, si experimenta una aceptación incondicional hacia la otra persona y si la persona que recibe ayuda percibe claramente en la primera, la congruencia, la aceptación incondicional y la comprensión empática,

¹⁷Shlien y Zinring, citado es J. Lafarga, Desarrollo del potencial humano, p.25

el proceso de la psicoterapia está en marcha".¹⁸

De esta teoría, Rogers deriva las condiciones que comprende necesarias y suficientes para que se lleve a cabo el proceso de la psicoterapéutico de manera exitosa y, en general, todas las relaciones interpersonales satisfactorias; estas son, la congruencia, la empatía y la valoración positiva incondicional.

CUARTO PERIODO (1955-1963) Durante este tiempo el enfoque se orientó hacia lo que hoy se conoce como psicoterapia experiencial, es decir, una psicoterapia más amplia y consciente "...no sólo de los elementos que constituyen las experiencias de la persona que recibe ayuda y del terapeuta en un periodo determinado, sino también de los resultados de la interacción de o estas experiencias, mediante un proceso de clarificación, enriquecimiento e integración".¹⁹

La importancia de este momento estriba fundamentalmente en que el desarrollo de la persona comienza a ser considerado como un proceso de diferentes dimensiones de su existencia. Las hipótesis con las que se trabaja en este periodo son las siguientes:

a) Cuando una persona que recibe ayuda se percibe aceptada en todo su ser y en diferentes niveles de su experiencia entonces:

I) Sentirá que su experiencia y su expresión son cada vez más congruentes.

II) Sus sentimientos y afectos serán experimentados con mayor nitidez y simbolizados con más claridad.

III) La experiencia será más amplia y el manejo de la persona cada vez más eficaz, tanto en la relación terapéutica como fuera de ella.

IV) Las experiencias son más aceptadas como propias.

v) La imagen que la persona tenga de sí misma será menos rígida, menos determinada por los elementos externos y más abierta a nuevas experiencias al cambio.

QUINTO PERIODO (1964-1987) A partir de 1964, Rogers, en la Jolla en California, se dedicó a analizar las implicaciones de sus descubrimientos y las formulaciones básicas del Enfoque Centrado en la Persona en los grupos, la familia, la educación, el trabajo, la comunidad, las relaciones internacionales y la solución de conflictos interinstitucionales, intergrupales o interpersonales.

A lo largo de los cinco periodos expuestos se observa un enfoque de tipo condicional (si-entonces). Si se dan ciertas condiciones (variables independientes), entonces se producirá un proceso (variable dependiente) que incluye ciertos elementos característicos. Si ese proceso (ahora variable independiente) se produce, entonces se producirán ciertos cambios de la personalidad y de la conducta (variables dependientes).

2.3 TEORÍA DE LA PERSONALIDAD

A lo largo del presente capítulo se ha esbozado los diferentes aspectos que Carl Rogers, retomó, durante toda su vida, para constituir el enfoque centrado en la persona y de las relaciones interpersonales, a continuación se expone una descripción, resaltando los conceptos básicos de las hipótesis de la teoría²⁰:

El hombre al nacer es un niño que experimenta una tendencia autorrealizante, al satisfacer sus necesidades básicas (llorar cuando tiene hambre o cuando está mojado); se comporta como una totalidad organizada, sus experiencias son su realidad.

En su interacción con el medio inicia un proceso de valoración organismica donde da un valor positivo y negativo a diferentes experiencias de acuerdo a su propia percepción.

¹⁸C. Rogers, *El proceso de convertirse en persona*, p 74.

¹⁹C. Rogers, citado en Kaplan, *Tratado de Psiquiatría*, 1177p.

²⁰C. Rogers, *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*, p 68.

En medida de que el niño interactúa con su alrededor, la tendencia de diferenciación, (que es un aspecto de la tendencia actualizadora), le permite diferenciar sus atributos inherentes como ser humano y simbolizarlos en la conciencia. Esta parte simbolizada corresponde a una conciencia de ser, de actuar como un individuo, y puede describirse como experiencia del yo, lo que constituye su campo experiencial. Paralelo a la toma de conciencia del yo se desarrolla la necesidad de consideración positiva; ser aceptado y considerado positivamente por Sí-mismo y por los otros.

A partir de la necesidad de consideración positiva que en un inicio sólo era de Sí-mismo, de su propia experiencia en la realidad y en la consecución del desenvolvimiento con otras personas se desarrolla una necesidad de aceptación externa, que depende del afecto de otras personas para el self. Es aquí un punto importante, ya que si la aceptación de los otros es condicional (te doy, pero a cambio de); se aleja del reconocimiento de su valoración y empieza a reconocer el mundo a través de los valores de otros. De esta forma se crea una discrepancia básica entre los conceptos fijos del Sí-mismo que el individuo asimila a partir de los otros y lo que realmente experimenta a cada momento, a esto se le llama incongruencia.

En caso de que la aceptación sea incondicional se experimenta Sí-mismo como querido, gustado, aceptado y valioso, los sentimientos asociados con el self serán de aprecio y aceptación, lo que genera en el niño, un buen grado de autoestima.

Así, tenemos que el niño experimenta un desarrollo óptimo de su personalidad, con siguientes características:

La persona está abierta a su experiencia, no manifiesta conductas defensivas; en consecuencia, todas sus experiencias son accesibles a la conciencia; sus percepciones son tan exactas como lo permiten los datos de su experiencia; la estructura del yo es congruente con la experiencia; la asimilación de nuevas experiencias se integran al self; la persona continúa valorándose por Sí-mismo y por los otros incondicionalmente, lo que le conduce a actuar en todo momento de manera adaptativa y con una actitud creativa en toda situación. En suma: se valora, se acepta y reconoce todos y cada uno de sus recursos en pro de mantener su propia salud mental.

Como podemos ver, aceptar incondicionalmente o no, a un niño determinarán su autoestima o autorrechazo de su self; que le permitirán desarrollar su capacidad perceptual auténtica o una valoración condicional.

En caso de experimentar una valoración condicional se desarrollara la incongruencia entre el yo y la experiencia, aparece entonces cierto grado de inadaptación Psicológica y vulnerabilidad, la experiencia es percibida de manera selectiva, en función de la valoración condicional a la que se ha sometido, las cuales son simbolizadas adecuadamente en la conciencia y las experiencias no condicionadas que se producen en el organismo no son reconocidas como experiencias del yo, no son simbolizadas adecuadamente y no se organizan en la estructura del yo adecuadamente simbolizada. Por lo tanto se desarrolla discrepancias en la conducta, algunos actos que son coherentes con el concepto del Yo que se mantiene ante la valoración condicional y otras no son asimiladas y reconocidas como propias; pero ambos casos enriquecen y actualizan al individuo (aunque no sean congruentes con la experiencia del Self). En la medida en que las experiencias no son congruentes con la estructura de Yo, se perciben como amenazantes, iniciándose así, un proceso de defensa que consiste en la percepción selectiva o distorsión de la experiencia y/o negación (parcial o total) del acceso de la experiencia a la conciencia. Las consecuencias generales del proceso de defensa son: rigidez perceptual causada por la necesidad de distorsionar las percepciones; percepción inadecuada de la realidad causada por la distorsión y la omisión de ciertos datos; falta, ausencia o insuficiente discriminación perceptual.

Si la incongruencia que se experimenta es acentuada por una experiencia significativa se produce un proceso de crisis o desorganización psíquica, que sólo podrá ser revertido si puede producirse un proceso de reintegración que conduzca al restablecimiento de la congruencia entre el yo y la experiencia.

Puede describirse este proceso de la manera siguiente:²¹

1.- Para que el proceso de defensa pueda revertirse, es decir, para que una experiencia que el sujeto percibe generalmente como amenazante pueda ser adecuadamente simbolizada en la conciencia y asimilada en la estructura del yo, es necesario que:

- a. El sujeto valore su experiencia de manera menos condicional.
- b. El nivel de consideración positiva incondicional de sí-mismo se eleve.

2.- La consideración positiva incondicional demostrada y efectivamente comunicada al cliente por una persona-criterio, es una de las formas de realizar esas condiciones.

- a. Para que pueda comunicarse la consideración positiva incondicional, debe existir un contexto de comprensión empática.
- b. Cuando el individuo percibe la consideración positiva incondicional, se delibitan o se anulan las condiciones que afectan su función de valoración.
- c. Como consecuencia de esa percepción aumenta la consideración positiva incondicional de sí mismo.
- d. Una vez que se han logrado las condiciones 2a y ab, la amenaza se reduce, el proceso de defensa se revierte, y las experiencias generalmente sentidas como amenazantes son adecuadamente simbolizadas e integradas al concepto del yo.

3.- Las consecuencias del 1 y 2 son: el individuo es menos sensible a las experiencias amenazantes; la conducta de defensa es menos frecuente y sus consecuencias se reducen; la congruencia entre el yo y la experiencia aumenta; la consideración positiva de sí mismo aumenta; la consideración positiva hacia los otros aumenta; aumenta la adaptación psicológica; el proceso de valoración organísmica constituye cada vez más la base de regulación de la conducta; el individuo funciona cada vez mejor.

Es por lo anterior que se considera de suma importancia el clima de las relaciones interpersonales, en medida de que funcionen plenamente permitirán al Self, reconocer libremente sus potencialidades y poder desarrollar su capacidad perceptual de acuerdo con sus posibilidades. En suma, una persona creativa al máximo, es decir aquella persona que tiene en funcionamiento pleno sus capacidades y potencialidades. Las condiciones que se presentan en las diferentes relaciones interpersonales constituyen variables independientes, las cuales serán expuestas en el siguiente apartado.

2.4. CONDICIONES DEL ENFOQUE CENTRADO EN LA PERSONA

Las condiciones que facilitan el desarrollo y el crecimiento son: Empatía, congruencia y respeto positivo incondicional.

EMPATIA: Se deriva del concepto Alemán *Einfühlung*, traducido al español significó empatía, es decir sentir dentro, sentir como si estuviéramos dentro del otro.

Kinget (1967), describe la empatía como "la aprehensión de aspectos tanto cognitivos como emocionales de la experiencia de los demás",²² Esto es una capacidad que permite sumergirse en el mundo subjetivo de los otros y participar en la experiencia del otro sin limitarse a los aspectos simplemente emocionales; es decir se esfuerza por aprehender esta experiencia a partir del punto de vista de la persona que experimenta, no ha partir del ángulo subjetivo de la terapeuta.

Rogers y Barry en 1967, plantean que la empatía es la capacidad de percibir ese mundo interior, integrado por significados personales y privados como si fueran propios, pero sin perder

²¹Ibid. p.74

²²C. Rogers y M. Kinget. *Psicoterapia y relaciones humanas, teoría y práctica*. 115p.

nunca ese "como si".²³ Esto es percibir como propia la confusión del cliente, su timidez, enojo, su sensación de que lo tratan injustamente; pero sin nunca dejar que se una a la propia incertidumbre, miedo, rabia o sospecha.

La empatía no es sólo percibir tal y como la ve la persona, sino sentir el mundo íntimo de los significados personales, un sentir los comportamientos cognoscitivos, perceptuales y afectivos del campo experiencial de la persona como existe en él, además es necesario una sensibilidad que se manifieste momento a momento en el aquí y ahora, en el inmediato presente; esto significó para el facilitador que frente a las personas sus propios intereses, valores y modalidades perspectivas pasan a segundo plano, pues su interés fundamental es comprender a la persona desde su propio marco de referencia, es decir sentir lo que el cliente siente, duplicar en sí mismo la experiencia del otro como si fuera propia.

RESPECTO POSITIVO INCONDICIONAL: La consideración positiva incondicional es considerada por Carl Rogers (1957), como la actitud del punto de partida del terapeuta al inicio de la terapia. El facilitador se encuentra a sí mismo experimentando una aceptación cálida de cada aspecto de la experiencia de la persona que tiene al frente como parte de éste. Refiriéndose así, a que no hay condiciones para aceptar tal y como es esa persona; esto se puede dar a partir de que hay una comprensión empática, ya que si el terapeuta se centra en el marco de referencia de la persona, no tendrá oportunidad de juzgarlo o evaluarlo, por lo tanto no estará de acuerdo con él.²⁴

Kinget (1967) considera que "la consideración positiva incondicional, es una aceptación del individuo como totalidad existencial".²⁵ Es decir como una gestalt en la cual se le ve como un todo integrado y no por sus partes separadas, asimismo como un sistema dinámico de actitudes y necesidades en su orientación actual, ya que se considera al individuo en constante movimiento y cambio.

CONGRUENCIA: Rogers (1961), define a la congruencia como la correspondencia entre la experiencia y la percepción. La experiencia son todos aquellos datos que están inmediatos a la conciencia, es decir todo lo que es susceptible de ser aprehendido por la conciencia. La percepción es aquello que simboliza, es decir cuando ciertos estímulos son importantes para el individuo y los toma (percibe), por lo tanto pasan a la conciencia.

El terapeuta o la persona que es congruente, es capaz de vivir sentimientos dentro del proceso terapéutico, ser él en la relación así como es capaz de comunicarlos al cliente o persona con la que está interactuando.

La congruencia también ha sido denominada "autenticidad",²⁶ que se refiere al acuerdo que existe entre la experiencia y su representación en la conciencia del individuo. Con base en lo anterior, la congruencia es el acuerdo que existe entre los sentimientos, la expresión de ellos y la conducta. Esto es que haya una correspondencia entre lo que el terapeuta cree que está sucediendo, sus palabras y el Si-mismo como la forma de actuar en su relación con el persona.

Las variables dependientes se observaron dentro de un desarrollo paulatino de esclarecimiento de las limitaciones y virtudes propias de la persona, en la medida de que experimente el reconocimiento de sus capacidades y potencialidades.

El enfoque de las relaciones interpersonales, no es un producto terminado, pero sí es la hipótesis en donde se resumen los aspectos más importantes de la terapia, no perdiendo de vista que en la terapia existe una relación interpersonal.²⁷

²³C. Rogers y S. Barry. *Persona a persona*. 95p.

²⁴Op. Cit. 97.

²⁵C. Rogers. y M. Kinget. *Psicoterapia y relaciones humanas, teoría y práctica*. 115p.

²⁶op. cit. 123.

²⁷C. Rogers. *Teoría, personalidad y relaciones interpersonales*. p91.

2.5 TEORÍA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Cuando existe entre las partes un deseo mutuo de entrar en contacto y en un proceso de comunicación, podemos afirmar que cuanto mas elevado sea a el grado de congruencia realizado por la experiencia, la percepción y la conducta de una de las partes, la relación se caracterizará en mayor grado por:

- 1.- una tendencia a la comunicación recíproca caracterizada por las mismas propiedades;
- 2.- una comprensión mutua más adecuada del objeto de la comunicación;
- 3.- un funcionamiento psicológico mejor por parte de ambas personas; un aumento de la satisfacción procurada por la relación.

En cambio, cuando mayor sea el estado de incongruencia entre la experiencia, la percepción y la conducta:

- 1.- la comunicación entre las partes se caracterizará en mayor medida por los atributos;
- 2.- menos adecuada será la comprensión;
- 3.- más descenderá el nivel de funcionamiento en ambas partes;
- 4.- menor será la satisfacción que reporte la relación entre ambas.

Como podemos observar a lo largo del capítulo no se expone una teoría ortodoxa, sino un enfoque dinámico que puede ser evaluado e investigado con base a las diferentes hipótesis expuestas. Este enfoque ofrece al individuo la oportunidad de valorarse descubriendo paulatinamente sus grandes capacidades como Sí mismo (SELF).

Es un enfoque dinámico que ha sido extrapolado a diferentes áreas como son la clínica, la investigación, la educativa y laboral. En México, cuando se dió a conocer se le nombró Desarrollo Humano y su principal portavoz fue Juan Lafarga (1970), en la UIA, como un movimiento educativo. El encontrar en la industria valores humanistas, lo reconocen como Desarrollo Organizacional.

En el siguiente capítulo se abordará el Enfoque Centrado en la Persona, bajo los lineamientos del Desarrollo humano y organizacional, su trascendencia y aplicación.

CAPITULO III
DESARROLLO HUMANO Y
ORGANIZACIONAL.

CAPITULO III

DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL

A través del capítulo anterior, palpamos la trayectoria y el impacto del enfoque de la personalidad desarrollada por Carl Rogers (1902-1987). Es y ha sido durante los últimos treinta años, un modelo que es utilizado en diferentes áreas psicológicas tales como: la clínica, la educativa y el área laboral. Su aplicación depende de las necesidades del conflicto que se presente, teniendo claro que lo importante es la relación interpersonal con las actitudes de respeto positivo incondicional, empatía y congruencia. Tiene como finalidad desbloquear la tendencia innata que le permita a la persona dirigirse hacia su propia actualización, que en casos es bloqueada por una serie de circunstancias como son: la falta de recursos económicos, culturales, de autoestima, sociales, etc.; carencias que al paso del tiempo no permiten visualizar que se es parte del conocimiento y la tecnología como seres humanos, como personas; arrojándose a caminos de disfuncionalidad psicológica y conductual.

Una extensión del Enfoque Centrado en la Persona es el Movimiento de Desarrollo Humano, que es netamente educativo, generador de personas creativas, dignas y valiosas. Que al extrapolarse a la industria, se le conoce como Desarrollo Organizacional, que es un proceso de educación para adultos, conocida como capacitación activa, orientada al cambio que pueda o deba sufrir la organización.

El papel que ha tomado en nuestros días el Desarrollo Humano y Organizacional es muy importante; Juan Lafarga (1994), expone que el trabajo de Psicólogos con valores humanos, es promover el cambio hacia un mejor crecimiento y desarrollo de las personas, que les permitan comprometerse consigo mismos, con la empresa en que laboran y con el país. "Hoy en día México, sufre de las consecuencias de una fuerte crisis económica, a consecuencia de líderes corruptos. México necesita de personas capaces de superar los fracasos, de enfrentar los cambios y desviarse por un camino digno y de respeto por ser mexicanos".²⁸

Los mexicanos somos personas con grandes valores humanos, se nos identifica en el mundo como: hospitalarios, trabajadores, creativos, y con una enorme e interesante cultura que nos hace ser un país con historia. Siempre con la firme esperanza, de lograr superar los errores, de tener una vida digna y de dejar atrás el paternalismo, la burocratismo, la dependencia de gobiernos; por lo que trabajamos sin descanso. Es ahora donde la oportunidad es nuestra, de cada mexicano, de la industria que reside en México, sea mexicana o no; de sacar los recursos en pro de un bienestar común y resaltar cada uno de los esfuerzos en beneficio de un País que está sediento de Justicia y de respeto.

El ritmo acelerado de los cambios en nuestro país ha afectado profundamente a los organismos sociales, los cuales se enfrentan a innovaciones no sólo en su tecnología sino también en su estructura interna y en sus valores. Ante esta situación, el papel que ha tomado el Desarrollo Humano es de suma importancia, el concepto de hombre ha cambiado en el trabajo, el cual empieza

²⁸J. Lafarga. Psicología Humanista y las necesidades de México.

a considerarse como un ser en proceso, con la posibilidad de crecer y autodeterminarse de acuerdo a la situación favorable que se le presente.

La industria mexicana necesita encontrar el camino para educar y retener a todos los individuos, dentro de la organización. Se necesitan los talentos, y las necesidades no pueden ser satisfechas a nivel de autonomía en el trabajo. El desarrollo personal, el balance adecuado entre trabajo y vida familiar es de suma importancia para lograr experiencias laborales significativas que coadyuven en el mejoramiento de la persona y de la organización.²⁹

Díaz (1987), opina que el desarrollo personal, propio del individuo, perdería su valor si se conduce hacia la individualización, la soledad y el aislamiento; si se conduce sólo a una parte de sus actividades; ya que sólo provocaría aislar y entristecer al individuo, que es sobretodo un ente social, por lo que debe existir estabilidad, un equilibrio entre Si-mismo, su familia y trabajo. Esta concepción de integración del individuo Díaz (1995), lo aplica dentro de los parámetros de Desarrollo Organizacional, enfrentando día a día el reto de que cada hombre productivo de acuerdo a su circunstancia, identifique cómo puede dar más valor a su existencia.³⁰ El reto es que permanezcan los talentos de las personas en la organización; lo cual no necesariamente es antagónico, más bien pueden complementar e integrarse en la organización, para un beneficio mutuo.

Diferentes organizaciones comprometidas con el cambio y convencidas de lo importante y necesario de una transformación profunda, han incorporado paulatinamente, en colaboración del agente de cambio toda una modificación de conceptos, valores y sistemas de trabajo, donde las personas lleguen a manifestarse tal como son, en todo su potencial de desarrollo, para elevar la calidad de los productos y servicios, dando así una respuesta cabal a las demandas del entorno siempre cambiante y exigente.

A continuación se expondrá brevemente los lineamientos que se siguen en el Desarrollo Humano y Organizacional, así como también su historia en México y resultados que se han logrado durante los últimos años.

3.1 DESARROLLO HUMANO

El término Desarrollo Humano, es tan amplio y tan general que difícilmente se puede concretar y por ende identificar sus fronteras; por lo que existen diversos planteamientos los cuales son, por su naturaleza igualmente válidos.

Juan Lafarga (1990), considera que el Desarrollo Humano, es "la acción que proviene de un corazón sabio, es decir, del amor guiado por la inteligencia y por la bondad. El Desarrollo Humano implica desbloquear, a través de la relación interpersonal comprensiva, transparente y afectuosa, la tendencia básica al crecimiento, no aprendida e inextinguible en todos los organismos humanos. Más importante que el desbloqueo de la tendencia autorrealizante, es el desbloqueo, a través de la relación interpersonal, de la facultad autodeterminante, esencia misma del ser humano, no compartida con algún otro viviente en la tierra".³¹

Juan Lafarga (1990), en su experiencia práctica pudo constatar en sí-mismo y en otros seres humanos con quienes está en contacto continuo, la existencia de una tendencia básica al crecimiento, fuerza motivacional de toda acción humana. Su tarea es desbloquear, facilitar e impulsarla, no dirigirla u orientarla.

²⁹E. Nieto, Desarrollo Organizacional, en Prometeo vol. 0, p.45.

³⁰J. Díaz, Persona, familia y trabajo.

³¹J. Lafarga, Desarrollo humano hacia el año 2000 p. 6.

La acción autodestructiva u hostil hacia otras personas es el resultado de una autoestima baja y de un conocimiento propio limitado; es producto del amor condicionado de otras carencias ambientales. Así, el núcleo esencial del Desarrollo humano, está en promover la emergencia de los valores propios de cada persona, en los grupos y en la sociedad.

Desarrollo Humano, está en la integración de las diferencias: todos, aparentemente buscamos la verdad, pero no todos de la misma manera. Lo importante no es quién tiene la razón y quién debe ser descalificado, sino hacer formulaciones hipotéticas, humildes, que integradas y enriquecidas mutuamente, generen mejores aproximaciones globales.

La definición expuesta nos deja ver una postura humana, una actitud sintetizadora y humilde del filósofo, del científico y de la persona; esta apertura genera el crecimiento, la evolución y el progreso. Retoma los diferentes planteamientos del Enfoque centrado en la persona, en donde el desarrollo y crecimiento del hombre, a través de un desbloqueo positivo, empático y congruente de la tendencia innata de autorrealización, se aplica para darle vida al Desarrollo Humano.

Desarrollo humano es: "una filosofía del hombre que emerge de la misma experiencia, es decir, cuando se crean alrededor de hombre las condiciones ambientales e internas necesarias y suficientes para su desarrollo, las opciones de los individuos, los grupos y de la sociedad se orientan hacia la vivencia y la práctica de los propios valores personales, sociales y trascendentes. Significó también un estilo de vida caracterizado por la empatía y la honradez en las relaciones interpersonales, por la apertura al aprendizaje, el interés por la vida y la ecología en todas sus manifestaciones y la apertura a la trascendencia; implica también la humanización de las disciplinas, es decir, el desarrollo de la ciencia, de la tecnología y del conocimiento en general, al servicio de los valores de justicia y solidaridad"³².

Ahora, después de vivenciar un proceso de aprendizaje, de descubrir que el Desarrollo humano se da a partir de la aplicación del E.C.P., de conocer una serie de conceptos importantes y trascendentes para la aplicación de la Psicología humanista en México; me queda claro que el Desarrollo humano es un movimiento en pro de generar el redescubrimiento de las capacidades y potencialidades de las personas hacia su salud integral, a través de la facilitación de un ambiente o atmósfera que le permita al Si-mismo mantener su propia autoestima.

Desarrollo Humano no es un sustantivo, utilizado para nombrar un movimiento; sino que es un ser, un estar en Si-mismo, en todos, en el mundo y el universo. Es un vivir subjetivo que sólo puede ser objetivo a través del acto de la existencia misma de la naturaleza humana.

3.1.1 HISTORIA EN MÉXICO

El Enfoque Centrado en la persona fue implementado en México por Juan Lafarga (1967), apoyado por Carl Rogers y otros Psicólogos humanistas, en el Centro de Orientación Psicológica (COP), con un programa independiente, al que intituló: Curso introductorio de counseling; tomado por un grupo de egresados del Departamento de Psicología de la UIA. La demanda y trascendencia de estos cursos abren paso a que en 1973, se cree el Programa de Maestría en Orientación y Desarrollo Humano. En 1988, sufrió serias modificaciones, debido a que los egresados confundían la capacitación en orientación individual con psicoterapia; lo que provocaba que se consideraran psicoterapeutas, y no como facilitadores, agentes de cambio, promotores del crecimiento y desarrollo, en todos los ámbitos profesionales. Los cambios fueron con el fin de responder tanto a los principios de apertura y dinamismo del enfoque, como a las necesidades, preocupaciones del ser humano, así como de su realidad circundante. Además, fue creado un programa de orientación personal, dirigido a psicólogos interesados en la

³²op. cit. p 6.

metodología y la aplicación de la Psicología Humanista en los procesos psicoterapéuticos individuales y grupales.³³

La aplicación del Enfoque Centrado en la Persona, un movimiento de Desarrollo Humano, se ha expandido a diversas instituciones de educación superior: El ITESO de Guadalajara, Jal., el CETYS de Baja California Norte, y la UIA de Torreón, Coah., cuentan con un programa de Desarrollo Humano, el Colegio Vasco de Quiroga y CAMPUS-IZTACALA de la UNAM ofrecen programas de posgrado en Desarrollo Humano. La Universidad la Salle y la Universidad Intercontinental (Extensión Universitaria) han desarrollado también sus propios programas de diplomado, diversos cursos de desarrollo humano y de psicología humanista.³⁴

Odrizola (1992), recapitula el impacto y la colaboración en la difusión del E. C. P. en el Noroeste del país, de la siguiente manera:

- Estructuración de tres licenciaturas en psicología: industrial, educativa y clínica que enfatizan la formación integral y el desarrollo personal del psicólogo -CETYS.

- Hasta la fecha el egreso de más de 200 psicólogos formados con orientación humanista.

- La organización del "Grupo de encuentro calafia", con la participación de Dr. Carl Rogers.

- La participación decidida de estudiantes y maestros en las "Semanas de psicología" del ITESO y en las "Conversaciones Carl Rogers - Ruth Sanford" celebradas en dicha institución.

- La creación del centro de orientación educativa y vocacional (COEV) con el modelo de orientación personalizado.

- El establecimiento del Departamento de Investigación de la Escuela para impulsar en los estudiantes y maestros, la investigación empírica y documental de primera calidad, dentro del modelo de asesoría personalizada.

- La creación del sistema de prácticas de laboratorio (módulo de prácticas básicas) con la participación directa y responsable del personal formado y capacitado en la propia escuela.

- La implementación de un sistema curricular de prácticas profesionales denominado "Módulo de psicología aplicada", dentro del modelo de supervisión personalizada.

- El establecimiento del "Servicio Social Residencial" con pasantes, en estricto apego y cumplimiento a la ley general de salud (Diario Oficial, 1984), para favorecer el desarrollo profesional del psicólogo-CETYS.

- El intercambio académico-formativo de estudiantes y maestros, con las Universidades: Iberoamericana, ITESO, Autónoma de Coahuila, UJAT, y con el centro de Desarrollo de la Comunidad (CDC) en México, D. F.

- Las experiencias intensivas de verano tanto de maestros como estudiantes en los programas y proyectos de investigación de la comunidad el Girasol de Saltillo, Coah. y de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

- La realización de ocho semanas de psicología con énfasis en la programación de "Talleres práctico-vivenciales de Desarrollo Personal".

- La participación de la Escuela en el seno del CNEIP como miembro titular institucional, formando conjuntamente con UIA, ITESO y el CDC, la representación de la orientación humanista en Psicología en México.

- La propagación del "E. C. P." a un nivel institucional a través de la participación en los programas de formación de profesores, y de la influencia para la implantación del área de desarrollo personal en todas las escuelas que constituyen al CETYS.

- La difusión del enfoque humanista en diversos foros nacionales, internacionales, estatales y locales realizada por maestros, por alumnos y egresados en las diferentes Universidades.³⁵

³³J. Lafarga, Desarrollo del Potencial humano, vol. 3.

³⁴A. González, Pasado, Presente y Futuro del Desarrollo humano en México, p 8.

³⁵A. Odrizola, Impacto del E. C. P. en el noroeste del país, en la última década, p. 61

Por último, para las Universidades Mexicanas como la Iberoamericana y el ITESO de Guadalajara, que son las precursoras del E. C. P. en México, el desarrollo humano "es entendido desde una perspectiva pluridisciplinar, como las ciencias de la educación que deben ser conocidas y cultivadas a diferentes niveles, especialmente por quienes tienen mayor influencia en la sociedad, como son los maestros, los profesionales y los líderes en las empresas, la comunidad y la política en todas sus acepciones. El Desarrollo Humano implica una filosofía del hombre, de la sociedad y de las relaciones interpersonales, una disciplina académica enraizada en la experiencia y en la investigación y una praxis profesional orientada a la facilitación y promoción del crecimiento humano, individual y colectivo que considera a la persona en todas sus dimensiones".³⁶

3.2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL

En la industria, el Desarrollo Humano, ha sido utilizado para solucionar diversos conflictos de liderazgo y de trabajo en los grupos; en asuntos tales como una comunicación cerrada consigo mismo y con los demás, un liderazgo sin relación a la madurez de su grupo de trabajo, falta de colaboración, deficiente motivación, y un manejo inadecuado de los conflictos interpersonales, lo cual coadyuva a los cambios que necesita la industria; y es reconocido por Desarrollo Organizacional.

El desarrollo Organizacional es una designación común con que se describe el método orientado a los sistemas tendientes a lograr el cambio; es "una compleja red de procesos que mejora la capacidad de los integrantes de una organización para dirigir la cultura de su organización para ser creativos en la solución de problemas y contribuir a que ella se adapte al ambiente externo."³⁷

Desarrollo Organizacional, no es simplemente un proceso de cambio por el cambio mismo, ni una serie de intervenciones conductuales que tiene por objeto motivar a los individuos por medio de la estructura. Más bien, se trata de un programa de acción en el que se examinan tanto las necesidades de la organización como las del personal, se desarrollan etapas para que ambos trabajen en armonía hacia la consecución de las metas que consideran sirven a los intereses colectivos más elevados.³⁸

La intervención del Desarrollo Organizacional, se basa en la creencia en las personas, en que estas se encuentran en un estado de crecimiento continuo y que, en condiciones mejoradas, este desarrollo dará origen a beneficios positivos para la organización y el individuo, tratando de reconciliar las diferencias entre individuos y grupo de la organización.³⁹ El proceso es un crecimiento gradual hacia una mayor efectividad, aprendiendo a interactuar de un modo más fructífero con otros para resolver los problemas de la organización.

Se rescatan valores humanísticos-democráticos tales como: Respeto por la gente, confianza, apoyo, igualdad de poder, confrontación y participación constante. Convencidos de que el hombre es bueno, es un ser humano, una persona; capaces de cambiar y desarrollarse, acepta y aprovecha las diferencias individuales, siendo auténtico, expresando confianza y colaborando constantemente con los miembros de la organización.

Los especialistas en Desarrollo organizacional, son llamados agentes de cambio, que hacen el papel de facilitador; su función consiste en estimular y coordinar el cambio, procurando integrar en una unidad eficiente los cuatro elementos de la organización: Personas, estructura, tecnología y ambiente. El agente trabaja íntimamente con los ejecutivos y en ocasiones suele trabajar con un

³⁶J. Lafarga, Prometeo Desarrollo Humano Hacia el año 2000, p 4.

³⁷S. Robbins, Comportamiento Organizacional, p.465.

³⁸R. Hodgetts, Comportamiento en las Organizaciones, p 397.

³⁹Op. Cit. p 399.

coordinador interno procedente del departamento de recursos humanos con el fin de contar con personas claves, que coadyuven a instaurar el cambio. El agente suele actuar como catalizador: inicia el cambio dentro del sistema y se mantiene un poco ajeno a él.

3.2.1 ANTECEDENTES

Las organizaciones Estadounidenses, después de la segunda guerra mundial, buscaban el aprovechamiento total de todos los recursos humanos, para lograr sus objetivos e incrementos a la

productividad de la empresa y el bienestar de su personal; así como organizar el trabajo, el ambiente, los sistemas de comunicación y las relaciones de la gente, para el bienestar personal, el desarrollo y crecimiento; de esta manera alcanzar significativamente la satisfacción en el trabajo. Implementan entonces el movimiento de Desarrollo organizacional en diversas empresas. Varias de ellas fueron implementadas en México.⁴⁰

El Desarrollo Organizacional, llega a México, como una alternativa a la crisis y competencia, que enfrentan las empresas durante la década de los 70's. Era una modalidad nada despreciable que podría incrementar la producción y sanear la necesidad de actualización de las empresas modernas de México y las norteamericanas radicadas en el país.

Las empresas pioneras en México son: Hilsa, la tabacalera del grupo, American-British Tabaco, Procter y Gamble de México, S. A. de C. V. Otras que impulsaron y solicitaron los servicios del Desarrollo Organizacional fueron: Cydsa, Vitro, Gamesa, etc. La primera firma mexicana que comenzó a ofrecer servicios profesionales de Desarrollo organizacional fue: DANDO, S. A., (su primer cliente fue Hylsa). En 1965 el Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, A. C, patrocinó el primer seminario. En 1980, surgió en la ciudad de Monterrey, PRADO, A. C., Asociación Mexicana de Profesionales de Desarrollo organizacional, egresados de la Universidad de Monterrey.⁴¹

Para la década de los 80's, surgieron consultores independientes y comenzó un movimiento organizado para impulsar el Desarrollo Organizacional. En la actualidad es promovido por diversas empresas, instituciones públicas y privadas con el fin de estructurar los cambios necesarios en la organización rescatando valores humanísticos.

Diferentes Universidades precursoras del Enfoque en México se han dado a la tarea de formar consultores internos en desarrollo Humano y organizacional que actúen como verdaderos agentes de cambio dentro de las organizaciones comprometidas con la transformación.

Transformar la calidad de vida de los trabajadores, hombres y personas que interactúan constantemente en el beneficio y productividad de la empresa, enfrentándose con diversos estudios en pro de descubrir alguna técnica más efectiva para desarrollar nuevos talentos humanos que coayuden al progreso de toda la organización, por lo cual recurren a diferentes técnicas que a continuación se exponen.

3.3. TECNICAS DE APLICACION

El desarrollo humano y organizacional, se distinguen por promover las experiencias interpersonales a través del manejo de grupos de encuentro, rescatan diversas técnicas desarrolladas por Kurt Lewin (1948-1951).

⁴⁰J. Ramírez, El papel del Psicólogo en el Cambio Organizacional, p 55.

⁴¹Op. Cit. p 55.

Las técnicas más usadas son: entrenamiento en la sensibilidad, retroalimentación por encuesta, consultoría de procesos, desarrollo de equipos y desarrollo entre grupos. En general, cada una pone de relieve la participación y la colaboración.⁴²

Entrenamiento en la sensibilización: También es llamada entrenamiento en el laboratorio, grupos de encuentro o grupos T. Su objetivo es cambiar la conducta por medio de la interacción con el grupo no estructurado. Se reúne a los integrantes en un ambiente libre y abierto, donde discuten su personalidad y los procesos interactivos; aprenden observando y participando; pueden expresar sus ideas, creencias y actitudes sin restricciones. Los dirige sin mucho control el facilitador o agente de cambio.

Retroalimentación Por Encuesta: se basa en la aplicación de un cuestionario a todos los miembros con el fin de valor las diferentes actitudes que mantienen ante una gran diversidad de temas. Regularmente se elige los temas antes de aplicar el cuestionario, para no tener datos que sean complejos de retroalimentar.

Consultoría de Procesos: la finalidad de esta técnica es que el agente de cambio o facilitador, ayude a las personas a percibir, entender y tomar medidas respecto a los hechos de un proceso que deba afrontar. Es un entrenamiento en la sensibilidad para afrontar los problemas interpersonales.

Desarrollo Intergrupal: Aquí se pretende cambiar las actitudes, los estereotipos y las percepciones que los grupos tienen unos de otros. El proceso a seguir es reunir a los grupos por separado y realizan una lista de autopercepción, del otro grupo y de cómo creen que éste los considera. Después los grupos comparten sus listas, tras lo cual se discuten las semejanzas y diferencias; las discrepancias se definen con claridad, y los grupos empiezan a averiguar las causas de ellas.

Desarrollo de Equipos: el desarrollo de equipos puede aplicarse dentro de grupos o en un nivel intergrupal cuando las actividades son interdependientes. El objetivo de esta técnica, consiste en mejorar las actividades de coordinación de los integrantes del equipo, lo cual hará que mejore el rendimiento del grupo.

Esta última técnica, ha sido presentada por un equipo de especialistas en desarrollo humano, entre ellos Mtro. Jesús Díaz Ibáñez, preocupados por conformar una técnica que mantenga un impacto en el desarrollo organizacional, a partir del reconocimiento del valor de la persona, de sus conocimientos y de su experiencia al servicio de la organización. Dicha técnica la implementa en el curso "Formación de Facilitadores de Equipos naturales", donde se valora el desarrollo humano de sus participantes, objetivo del presente estudio, por lo que se requiere exponerla más específicamente en el siguiente apartado.

3.4 EL TRABAJO EN EQUIPO

La finalidad de la técnica "El trabajo en equipo", es estimular la rápida transformación del entorno de las organizaciones, Díaz (1995), expone que el trabajo en equipo es colaborar con la rápida transformación del entorno de las organizaciones, que las impulse a llevar a cabo estrategias de cambio planeado⁴³, acercar las relaciones de los directivos con subalternos; ya que esta es la mejor manera de conocer las verdaderas necesidades, para poder producir y controlar la calidad de los productos que genere la empresa.

La técnica del Trabajo en equipo, surgió como respuesta a la necesidad de la construcción de círculos de calidad promovidos del Japón, para hacer competitivos los productos en el mercado

⁴²S. Robbiens, Comportamiento Organizacional, p 472.

⁴³J. Díaz, Programa de Formación de Facilitadores.

internacional. Las características de los círculos de calidad se inscriben en una administración participativa que pone énfasis en la búsqueda de la excelencia.

Los primeros llamados de atención hacia el control de calidad fueron hechos por los científicos norteamericanos, Drs. Deming, Juran y Feigenbaum, en la década de los cincuenta, los cuales en viajes de estudio a los Estados Unidos de Norteamérica, los japoneses observan la preocupación de las empresas por la calidad, y la asimilan con mayor convicción. Ishikawa y Taguchi adaptan esos principios de la cultura japonesa y desarrollan un sistema denominado círculos de calidad, en la década de los sesenta. Por el éxito que ha tenido esta estrategia, se ha expandido, durante las dos últimas décadas, hacia América, Europa y Asia en empresas manufactureras, comerciales y de servicios, tanto privadas como públicas.

La finalidad para la formación de equipos naturales de trabajo dentro de las empresas es:

1.- Elevar la calidad del diseño y de la producción de los bienes o servicios, al reducir errores y resolver problemas específicos, para evitar las quejas.

2.- Incrementar los índices de productividad de la organización al buscar el uso óptimo de los recursos, reducir el desperdicio de materiales y fomentar el ahorro de elementos productivos.

3.- Mejorar las comunicaciones entre los niveles normativo, operativo, de apoyo administrativo y mantener relaciones armónicas entre los directivos y los trabajadores.

4.- Reducir el ausentismo, la inconformidad y el tiempo perdido, al promover un mayor sentido de compromiso del personal hacia sus labores y lealtad hacia la institución.

5.- Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, al aprovechar creativamente la experiencia de las personas y resolver los conflictos de manera positiva.

6.- Aprovechar la capacidad de los trabajadores para resolver los problemas que surgen dentro de su área de responsabilidad y estimular una actitud de prevención de los mismos.

7.- Promover entre los participantes el desarrollo personal y la actualización de sus habilidades de liderazgo.

8.- Elevar el grado de motivación de los trabajadores, al brindarles oportunidades reales de participación, dar reconocimiento a sus logros y mejorar el ambiente, así como las condiciones de seguridad en el trabajo.

Las actividades pertinentes al desarrollo de equipos suelen comprender: el establecimiento de metas y de las relaciones interpersonales entre los integrantes, el análisis de papeles para esclarecer el rol de cada uno y sus responsabilidades, el análisis del proceso del equipo. El desarrollo de equipos trata de utilizar una gran interacción entre los miembros del grupo para aumentar la confianza y apertura para que los participantes reflexionen detenidamente sobre la naturaleza de su papel de cualquier trabajo y de las tareas concretas que deben efectuar para que el grupo optimice su eficiencia.

Los equipos de calidad, como todos los grupos de trabajo, son formaciones sociales de individuos organizados y estrechamente relacionados entre ellos que persiguen las mismas metas y tienen necesidades comunes. Por lo que los procesos de comunicación, escucha y socialización tienen vital importancia para el funcionamiento óptimo del equipo de trabajo. Este proceso de integración de los equipos de trabajo se lleva a cabo a través de las fases de inclusión, control y aceptación.

La fase de inclusión es la experiencia que arranca al individuo de su soledad, de su aislamiento y lo introduce en un grupo. En la de control se define el poder y la capacidad que tiene una persona para influir en la conducta de otras y cómo se va a ejercer la autoridad en el grupo. Por último en la fase de aceptación, empieza a consolidarse un principio de unidad más o menos firme entre el individuo y el grupo.

El Trabajo en equipo hará más cercanas las relaciones entre los miembros, permitirá conocer abiertamente las necesidades reales; producir calidad en los bienes y servicios antes de controlarla, de tal manera que estos den respuesta a los requerimientos de uso y costo.

Los equipos de trabajo se basan en el reconocimiento del valor de la persona, de sus conocimientos y de su experiencia al servicio de los requerimientos de la organización. El papel más importante que se puede distinguir en la formación de los equipos naturales, es el del líder; ya que en medida de su desarrollo óptimo en diferentes situaciones, dependerá la efectividad del proceso de integración de personas en la organización.

Las actividades del líder son: obtener el apoyo del comité directivo, participar en la planeación de la estrategia de la técnica, difundirla, participar en la obtención de voluntarios para implantar el equipo, actualizar a nuevos líderes, preparar a los miembros, coordinar la operación, seguimiento y evaluación del trabajo en equipo. Integrar y organizar el trabajo en equipo en el área correspondiente, orientar el trabajo, propiciar el desarrollo personal, orientar el equipo en la selección de temas por analizar, programar las juntas del equipo y asegurar la asistencia de los miembros, fomentar la participación, mantener informado al comité directivo y moderar los comportamientos que favorecen la eficacia del equipo natural de trabajo.

Las actividades del equipo de trabajo son: participar en la capacitación, asistir a las reuniones, mantenerse dentro del código de conducta, promover programas, participar en la solución de problemas y colaborar en los trabajos del equipo.

En el trabajo en equipo se distinguen tres factores: La tarea (el problema por resolver o lo que hay que hacer); procedimiento (los pasos que se deben de dar en pro del logro de la tarea); y proceso socio afectivo (es el comportamiento que puede facilitar o dificultar el logro de los objetivos).

El proceso socio afectivo es el factor más importante del establecimiento de esta técnica, ya que los integrantes experimentan y concretizan el proceso de socialización que existe mientras se establece y realiza la tarea.

Con esta técnica se conformó un programa para un curso, que fue implementado en una empresa refresquera llamado: Formación de Facilitadores de equipos naturales de trabajo, con la finalidad de formar consultores internos dentro de la empresa.

El programa para la formación de consultores internos tiene como propósito el que la organización disponga de personas altamente capacitadas para establecer una relación de ayuda en forma directa y oportuna a las personas, en cualquiera de las áreas que así lo soliciten: Laboral, personal y familiar.

El objetivo de la implementación del programa de formación de facilitadores de equipos naturales de trabajo es que: los participantes después de analizar la dinámica del cambio y sus implicaciones para la organización, de vivir experiencias que permitan profundizar en el conocimiento de ellos mismos y de su interacción con el equipo de trabajo; y de aprender las técnicas, modelos estrategias para la integración y conducción de los equipos naturales de trabajo; se desarrollen habilidades para la capacitación y formación de líderes y miembros de los equipos naturales de trabajo.

Esta relación de ayuda, o también llamada *counseling* gerencial, consiste principalmente en orientar a las personas en toda la problemática que se presenta en una organización mientras se realiza la tarea, en asuntos tales como una comunicación cerrada consigo mismo y con los demás, un liderazgo sin relación a la madurez de su grupo de trabajo, falta de colaboración, deficiente motivación, y un manejo inadecuado de los conflictos interpersonales.

De esta manera, formar consultores internos que cuenten con las herramientas necesarias para integrar los equipos naturales de trabajo para lograr la calidad de los productos y servicios, orientarlos en la identificación y análisis de la problemática que aqueja a toda organización.

Como se ha expuesto, la técnica del trabajo en equipo esta bajo la preocupación principal del enfoque centrado en la persona, que es el desarrollo y crecimiento de la persona, del movimiento de desarrollo humano al integrar las capacidades y potencialidades del individuo hacia su salud, la de su

familia y trabajo, al integrarse como parte de un sólo equipo al cambio de la empresa en pro de mejorar la productividad.

Y a lo largo del presente capítulo, se ha expuesto el enfoque centrado en la persona extrapolado a la educación y a la industria, en la extensión como desarrollo Humano y organizacional, en donde se le permite al individuo reconocer sus recursos para el desarrollo óptimo de sí mismo, donde también se puede ver que no hay una línea divisoria entre los planteamientos.

Ante esta realidad, de extrapolación, se ha querido implementar un estudio donde se integren las hipótesis del enfoque centrado en la persona tal cual, en el análisis de una valoración del desarrollo humano de los participantes a partir del curso de "formación de facilitadores de equipos naturales de trabajo", impartido por el Mtro. Jesús Díaz Ibáñez, partiendo de la hipótesis:

"Si el proceso de convertirse en persona es implementado en la industria entonces las personas que participen experimentaran los efectos del reconocimiento de sus capacidades y potencialidades, utilizándolas en su beneficio, en el de su familia y de su trabajo".

Cabe señalar, la valoración del desarrollo humano de los participantes, a partir del curso con orientación humanista, pretende palpar la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas por el enfoque centrado en la persona, no pretende evaluar la efectividad del curso, ni de la técnica del trabajo en equipo, ni del trabajo del expositor.

En el siguiente capítulo se presentó, la metodología del estudio, el contenido del curso y la presentación de los resultados por cada una de las fases, para finalizar el capítulo con un análisis global de los resultados; para así, terminar con la conclusión general del presente estudio.

CAPITULO IV
INVESTIGACION EMPIRICA
DESDE EL E.C.P.
(APLICACION AL
DESARROLLO
ORGANIZACIONAL)

CAPITULO IV

INVESTIGACIÓN EMPÍRICA DESDE E.C.P (APLICACIÓN AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL)

4.1 METODOLOGIA

4.1.1 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN:

VALORAR EL DESARROLLO HUMANO DE LOS PARTICIPANTES, A PARTIR DEL CURSO "FORMACIÓN DE FACILITADORES DE EQUIPOS NATURALES DE TRABAJO", CON ORIENTACIÓN DE HUMANISTA.

4.1.2 PROCEDIMIENTO:

La investigación consistió en cuatro fases:

FASE A: PRE-EVALUACIÓN.

- 1.- Al inicio del curso, en la primera sesión se aplicó:
 - a.- cuestionario de datos demográficos.
 - b.- Escala de Autoconcepto tennessee.

FASE B: EVALUACIÓN CONTINUA.

- 2.- En el final de cada sesión se aplicó:
 - a.- cuestionario de autorrealización.

FASE C: POS-EVALUACIÓN.

- 3.- al final del curso, se aplicó nuevamente:
 - a.- cuestionario de datos demográficos.
 - b.- Escala de Autoconcepto tennessee.

FASE D: SEGUIMIENTO.

- 4.- Tres meses después se aplicó:
 - a.- cuestionario fenomenológico.

Una vez obtenida toda la información de cada uno de los participantes se integró un reporte general y particular de los efectos cualitativos de los datos obtenidos durante toda la investigación.

4.1.3 POBLACION:

Los participantes cuentan con las siguientes características:

- Nivel de licenciatura.
- Status económico alto.
- Entre 26-52 años de edad.
- Cubren un puesto de manejo de áreas, y
- Tienen bajo su mando empleados.

4.1.4 MATERIALES:

- 1.- Protocolos y hojas de respuesta de la Escala de Autoconcepto Tennessee.
- 2.- Hojas de datos demográficos.
- 3.- Copias de cuestionarios de auto realización.
- 4.- Copias de cuestionarios Fenomenológicos.

4.1.5 INSTRUMENTOS:

4.1.5.1 - Cuestionario de Datos Demográficos.

El cuestionario fue dividido en dos partes, la primera fue referente a conocer la circunstancia donde vive la persona y la segunda para conocer la situación laboral que desempeña en la empresa. (ver anexo 1).

4.1.5.2 - Escala de Autoconcepto Tennessee, (T. S. C.) de William M. Fitts, 1965.

Esta escala consiste en 100 afirmaciones auto descriptivas que el sujeto emplea para descubrir la imagen que tiene de Sí-mismo, siendo aplicable a partir de los 14 años a personas con escolaridad de sexto año de primaria o que sepan leer y escribir, y cuenta con cinco puntajes por columna, los cuales contienen las siguientes áreas:

COLUMNA A : YO FISICO.

COLUMNA B: YO ETICO-MORAL

COLUMNA C: YO PERSONAL

COLUMNA D: YO FAMILIAR

COLUMNA E: YO SOCIAL.

La escala también contiene puntajes por hilera los cuales se encuentran en:

HILERA 1: IDENTIDAD.

HILERA 2: AUTOSATISFACCION

HILERA 3: CONDUCTA.

Finalmente la prueba tiene una columna de autocrítica (S-C).

Su forma de aplicación puede ser en forma individual, colectiva o de autoadministración, y es aplicable a sujetos sanos y pacientes psicóticos.

La prueba se encuentra disponible en dos formas: forma de orientación psicológica y forma clínica. Ambas formas usan el mismo folleto y los mismos reactivos. Las diferencias entre las formas se centran en la calificación y los perfiles.

La forma de orientación psicológica se puede calificar más rápida y fácilmente, pues incluye menos variables y puntaje, es apropiada para la autointerpretación y la retroalimentación que se le proporciona al sujeto. La forma clínica y de investigación es más compleja en términos de calificación, análisis e interpretación y no es apropiada para la autointerpretación y la retroalimentación, además aún está sujeta a investigación.

William H. Fitts, empezó a trabajar en el desarrollo de esta escala en el Departamento de Salud mental de Tennessee en 1965. El propósito original era desarrollar un instrumento de investigación que pudiera contribuir al difícil problema del criterio de investigación en salud mental.

En el desarrollo original de la escala, el primer paso fue compilar un gran conjunto de ítems auto descriptivos. El conjunto de ítems original se derivó de otros instrumentos que median el autoconcepto, incluyendo los desarrollados por Balester (1956) y Taylor (1953). Los ítems también se derivaron de auto descripciones escritas por pacientes y no pacientes. Después de un análisis considerable, se desarrolló un sistema fenomenológico para clasificar los reactivos sobre la base de lo que ellos mismos decían; esto evolucionó hasta el esquema de tres por cinco, hileras por columnas, empleado en la hoja de puntajes de ambas formas. Esta parte de la escala

contiene 90 ítems divididos por igual en positivos y negativos. Los 10 ítems restantes componen la escala de autocrítica.

Naturaleza y significado de los puntajes.

Para la realización de esta investigación se seleccionó la forma de orientación psicológica que a continuación se explica.

PUNTAJE DE AUTOCRÍTICA (S-C).

Esta escala está compuesta por los ítems tomados de la escala del M.M.P.I todos ellos son declaraciones moderadamente derogatorias que la gente admite como ciertas con respecto así mismas. Los individuos que niegan la mayoría de estas declaraciones son generalmente defensivos y están realizando un esfuerzo deliberado para presentar una imagen favorable de si-mismos. Los puntajes altos indican una apertura normal y saludable y capacidad para la autocrítica.

Los puntajes altos y extremos (percentil 99) indican que al individuo pueden faltarle defensas, encontrándose patológicamente indefensos. Los puntajes bajos indican defensividad sugiriendo que los puntajes positivos pueden estar artificialmente elevados a causa de esta defensividad.⁴⁴

PUNTAJES POSITIVOS (P).

Estos puntajes derivan directamente de un esquema de clasificación fenomenológica. Las afirmaciones parecen comunicar tres mensajes primarios: 1) esto es lo que YO SOY; 2) esto es como YO ME SIENTO, conmigo mismo y 3) esto es lo que YO HAGO. Sobre la base de estos tres tipos de afirmaciones se formaron las tres categorías horizontales. Estas aparecen en la hoja de puntajes como hilera 1, hilera 2 e hilera 3. Los puntajes Hilera constituyen tres subpuntajes que al sumarse dan como resultado el total positivo o puntaje total P. Estos puntajes representan un marco interno de referencia dentro del cual el individuo se describe a si mismo.⁴⁵

El estudio más profundo de los ítems originales, indicó que éstos también variaban considerablemente en términos de un marco de referencia más externo. Aún dentro de la misma categoría de hilera las afirmaciones pueden variar ampliamente en cuanto a su contenido, ejemplo: con la hilera 1 (la categoría "lo que yo soy"), las afirmaciones se refieren a lo que "YO SOY FÍSICAMENTE" (yo físico), YO ETICO-MORAL, YO PERSONAL, YO FAMILIAR Y YO SOCIAL. En consecuencia, el conjunto de ítems fue ordenado de nuevo de acuerdo a estas categorías individuales, que son los cinco puntajes columna de la hoja de puntajes. Así el conjunto total de ítems se encuentra dividido de dos maneras: verticalmente en columnas (marco externo de referencia) y horizontalmente en hileras (marco interno de referencias) contribuyendo cada ítem y cada celdilla a dos puntajes diferentes.⁴⁶

PUNTAJE TOTAL P (T.P)

Este es el puntaje que puede considerarse por sí sólo como el más importante de la forma de orientación. Refleja el "nivel de autoestima". Las personas con puntajes altos tienden a estar contentas consigo mismas, sienten que son personas dignas y valiosas, tienen confianza en si-mismas y actúan de acuerdo a ésta imagen.⁴⁷

La gente con puntajes bajos dudan de su propio valor, se ven a ellos mismos como indeseables, con frecuencia se sienten ansiosos, deprimidos e infelices y tienen poca fe o confianza en ellos mismos. Si el puntaje de autocrítica (S-C) es bajo, los puntajes altos se tornan sospechosos y son probablemente el resultado de una distorsión defensiva. Los puntajes extremadamente altos (sobre el

⁴⁴S. Fitts, Manual for the tennessec self concept scale, pág. 13

⁴⁵ibid.

⁴⁶ibid.

⁴⁷ibid.

percentil 99) son anormales y suelen encontrarse solamente en personas perturbadas tales como esquizofrénicos paranoides quienes como grupo, muestran muchos puntajes extremos, tanto altos como bajos.

HILERA 1 PUNTAJE P-IDENTIDAD

Estos son ítems "lo que yo soy ". Aquí el individuo describe su identidad básica lo que él es, basándose en como se ve.

HILERA 2, PUNTAJE P-AUTOSATISFACCION (S-S).

Este puntaje es el resultado de aquellos ítems en los que el individuo describe como se siente con respecto al "sí-mismo" que percibe. En general este puntaje refleja el nivel de auto-satisfacción. Un Individuo puede tener puntajes muy altos en la hilera 1 y 3, y puntuar bajo en la hilera 2, debido a los estándares y expectativas demasiado altos que tienen sobre sí-mismos; o bien pueden tener una pobre opinión de sí-mismos, indicada por los subpuntajes son mejor interpretados cuando se comparan el uno con el otro y con el puntaje total.

HILERA 3, PUNTAJE P-CONDUCTA.

Este puntaje proviene de aquellos ítems que dicen "esto es lo que yo hago, ésta es la manera en que yo actúo". Entonces este puntaje mide la percepción del individuo sobre su propia conducta por la forma en que él funciona.

COLUMNA A-YO FISICO (F-S)

Aquí el individuo presenta su visión sobre su cuerpo, su estado de salud, su apariencia física, habilidades y sexualidad.

COLUMNA B-YO ETICO-MORAL (M-E-S)

Este puntaje describe al yo desde un marco de referencia ético moral, valía moral, creencias religiosas, sentimientos de ser una persona "buena" o "mala" y satisfacción son la propia religión o la falta de ella.

COLUMNA C-YO-PERSONAL (P-S)

Este puntaje refleja el sentido que el individuo tiene de su valor personal, su sentimiento de adecuación como persona y la evaluación de su propia personalidad independientemente de su cuerpo y de sus relaciones con otros.

COLUMNA D- YO FAMILIAR (F-S)

Aquí se reflejan los propios sentimientos de adecuación, mérito y valor como miembro de una familia. Se refiere a la percepción de el individuo tiene de sí mismo en relación a su círculo de allegados más cercanos e inmediatos.

COLUMNAS- SOCIAL (S-S)

Esta es otra categoría del Yo como se percibe en relación a otros. Refleja el sentido de adecuación y valía de la persona en su interacción social con otras personas en general.

TOTAL DE VARIABILIDAD (V).

los puntajes V proporcionan una medida simple de la cantidad de variabilidad, o inconsistencia de una área de autopercepción a otra. Los puntajes altos significan que el sujeto es muy variable en este

aspecto, mientras que los puntajes bajos indican una variabilidad baja que puede ser considerada como rigidez si es extremadamente baja (por debajo del primer percentil).

V TOTAL HILERA (V-HIL)

Este puntaje mide y resume las variaciones dentro de las columnas.

EL PUNTAJE DE DISTRIBUCIÓN (D).

Este puntaje representa la suma que el individuo obtiene por la manera en que distribuye sus respuestas entre las cinco opciones que se le presentan para contestar a los ítems de la escala. Se puede interpretar también como medida adicional de la autopercepción. La certeza o seguridad sobre la manera en que uno se ve a sí-mismo. Un puntaje alto indica que el sujeto está definido y seguro sobre lo que dice sobre sí-mismo, mientras que un puntaje bajo significó todo lo contrario. También, a veces se encuentran bajas puntuaciones en personas que asumen actitudes de defensa y reserva. Esta se evaden y evitan entregarse confiarse realmente mediante el empleo de opciones 3 en la hoja de respuestas.

Los puntajes extremos en esta variable, en cualquier dirección son poco deseables y generalmente se obtienen en personas perturbadas. Por ejemplo a menudo las personas perturbadas son extremadamente inseguros y desconfiados en sus auto descripciones con predominancia de las respuestas 2, 3, y 4 puntajes muy bajos. (Anexo 2)

4.1.5.3- Cuestionario de Autorrealización.

El cuestionario de autorrealización está compuesto de diez afirmaciones y una escala del uno al nueve, el cual tiene como finalidad que el participante exprese la satisfacción experimentada durante cada sesión del curso. (Anexo 3)

4.1.5.4- Cuestionario Fenomenológico.

Este cuestionario fenomenológico está compuesto por cinco enunciados con el fin de ser complementados por el participante, él cual debe contestarlo tomando en cuenta el significado que tuvo haber vivenciado el curso. Los sentimientos y las conductas experimentadas así como los cambios que se suscitaron en su personalidad desde su perspectiva. (Anexo 3)

A continuación se exponen los resultados del curso....

4.2.- RESULTADOS DE LA VALORACIÓN DEL CURSO FORMACIÓN DE FACILITADORES DE EQUIPOS NATURALES DE TRABAJO

Los resultados de la valoración del curso: "Formación de facilitadores, de equipos naturales de trabajo", con orientación humanista e impartido por Mtro. Jesús Díaz Ibáñez, dentro de una empresa refresquera, en pro de su desarrollo organizacional, se obtuvieron por medio del análisis cuantitativo y cualitativo, de los cuestionarios aplicados en cada una de las cuatro fases A, B, C y D, (Demográfico, escala de autoconcepto, autorrealización y fenomenológico) respectivamente.

La exposición se inició con la presentación del curso: metodología, objetivos, participantes, materiales, lugar y contenido, donde se tuvo como finalidad dar a conocer las condiciones generales en las que se llevó a cabo la realización de la presente valoración.

Luego se expusieron las descripciones específicas por cada participante, de los datos obtenidos en cada fase, después se realizaron tres análisis generales: por fase, por participante (en su desarrollo durante las fases) y el global.

Las descripciones se elaboraron con base en los datos obtenidos por los distintos instrumentos aplicados. Las que hacen referencia a los cuestionarios demográficos y el fenomenológicos serán a nivel cualitativo, mientras que para la Escala de Autoconcepto Tennessee y el cuestionario de autorrealización se realizarán a nivel cuantitativo. El análisis general de cada fase retoma los datos cualitativos y cuantitativos, según la descripción de todos y cada uno de los participantes.

Por las condiciones de los puntajes cuantitativos, en los instrumentos de la Escala de Autoconcepto Tennessee y el cuestionario de Autorrealización, se realizó un análisis estadístico descriptivo, es decir se describieron los significados de cada uno de los puntajes, señalando el nivel, bajo la siguiente especificación:

- 1.- De 20 a 44 puntos está en el nivel bajo,
- 2.- De 45 a 55 puntos, es un puntaje en el nivel medio y
- 3.- De 56 a 80 puntos, es un nivel alto.

También se presentaron una serie de figuras que describieron de forma específica los resultados cuantitativos por participante, por categorías y globales, obtenidos a lo largo de la investigación que se explican según sea necesario.

Se finalizó con un análisis global del proceso de la investigación para así, determinar los efectos nivel personal, familiar y laboral; que se obtuvieron en este curso-taller de desarrollo humano, impartido en una organización. Cabe aclarar que los nombres de los participantes se suplirán por el número de lista, por cuestiones éticas.

Con base en lo anterior se dará inicio a la presentación de resultados con la descripción del curso.

4.2.1.- CURSO FORMACIÓN DE FACILITADORES DE EQUIPOS NATURALES DE TRABAJO

**EXPOSITOR
JESÚS DÍAZ IBÁÑEZ**

METODOLOGIA:

Por el carácter mismo del curso, se basa en la enseñanza activa para adultos, donde el participante deja de ser un receptor pasivo de información para convertirse en un agente de su propia información. Este proceso de enseñanza aprendizaje fue apoyado por técnicas altamente participativas, las cuales le dieron al curso una forma vivencial más que teórica. Por tal motivo el grupo fue pequeño, así se les pudo dar una atención muy personal en su aprendizaje y supervisión.

4.2.1.1 PARTICIPANTES:

11 personas, con cargos directivos, ya sea como superintendentes o como jefes de área en una empresa refresquera; entre 26 y 55 años de edad. Al principio de la investigación todos contaban con un ascenso reciente producto de la reestructuración de la empresa.

4.2.1.2 LUGAR:

El curso fue impartido en el auditorio llamado "La Mansión" de la empresa refresquera, con mesas pequeñas y móviles; iluminación adecuada y un lugar especial para los descansos.

4.2.1.3 MATERIALES:

- Cámara de video,
- Rotafolio
- Papel Bonn,
- Plumones, lápices, plumas.
- Compac's,
- Manual de apoyo.

4.2.1.4 DURACIÓN:

40 horas, divididas en cinco sesiones de ocho horas cada una, durante cinco semanas consecutivas.

4.2.1.5 OBJETIVOS GENERALES:

- 1.- Actualizar los conocimientos de los participantes sobre las ciencias del comportamiento humano aplicados a la administración de las empresas.
- 2.- Conocer la teoría. Modelos e instrumentos de aplicación de la consultoría de procesos de desarrollo humano y organizacional.
- 3.- Desarrollar habilidades y actitudes en las personas que los capacite como consultores de procesos de Desarrollo humano y organizacional dentro de las instituciones.

4.2.1.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1.- Analizar la dinámica del cambio y sus implicaciones para la organización.
- 2.- Vivir experiencias que les permitan profundizar en el conocimiento de ellos mismos y de su interacción con el equipo de trabajo.
- 3.- Aprender las técnicas, modelos, estrategia para la integración y conducción de equipos naturales de trabajo.
- 4.- Desarrollar de habilidades para la capacitación y formación de líderes y miembros de los equipos naturales de trabajo.

4.2.1.7 CONTENIDO:

- 1.- La dinámica del cambio social.
 - ¿Qué es el cambio?
 - Tipos y fases del cambio
 - La resistencia al cambio
 - Cómo disminuir la resistencia al cambio
 - Normas y valores en transformación.
- 2.- El desarrollo organizacional: una estrategia de cambio planeado.
 - La incorporación de las ciencias del comportamiento humano en la administración de las empresas.
 - Fases del desarrollo organizacional: contratación, diagnóstico, implementación y evaluación.
- 3.- Modelos e instrumentos para la planeación del cambio en las organizaciones.
 - Modelos de diagnóstico.
 - Modelos de intervención: A nivel personal, grupal e institucional.
 - Modelos de evaluación y seguimiento.
- 4.- Análisis del consultor de procesos de desarrollo humano y organizacional.
 - Habilidades para la relación intrapersonal.
 - Habilidades para la relación interpersonal.
 - Conocimientos y habilidades para la conducción grupal y para la realización de la tarea.
 - El estilo de consultoría interna.
 - La ética de la consultoría interna.
- 5.- Diseño y conducción de programas de desarrollo humano y organizacional.

Como podemos ver el curso pretende formar líderes, facilitadores que promuevan el trabajo en equipo a partir del conocimiento teórico-práctico del Desarrollo Humano y Organizacional, los integrantes del grupo son personas de alto mando en la empresa y con gran influencia en la labor de muchos empleados, por lo que esta investigación pretende valorar el efecto en el desarrollo humano de los participantes, con el fin de conocer la aplicación real de la Psicología Humanista a los ambientes del área laboral.

Está investigación se conformó por cuatro fases, A, B, C, y D, en donde se aplicaron diferentes cuestionarios, antes descritos, y arrojaron los siguientes resultados.

4.2.2 FASE A

La fase A, fue durante la presentación del curso, se aplicaron dos instrumentos, Cuestionario de Datos Demográficos y la Escala de Autoconcepto Tennessee. Los participantes aún no contaban con ninguna información introductoria del curso ni conocían los objetivos del mismo.

Los cuestionarios aplicados fueron con el fin de conocer su situación general y específica demográfica y las condiciones de vida mantenidas por los integrantes, su autoconcepto, autoestima, actividades, obligaciones y pasatiempos.

4.2.2.1 DATOS DEMOGRÁFICOS POR PARTICIPANTE

A continuación se describieron los datos demográficos que se reportaron en la aplicación del cuestionario Demográficos, por participante.

PARTICIPANTE 1: Es una persona del sexo masculino, 33 años de edad, casado, con grado de Licenciatura en Químico Farmacobiólogo; del que dependen económicamente tres personas. Gusta de dedicar su tiempo libre a su familia y a practicar algún deporte.

Tiene ocho años trabajando en esta empresa, actualmente es jefe de producción y su jornada de trabajo es variable, desde ocho horas en adelante, con un sueldo de N\$ 8,800.00 mensuales.

PARTICIPANTE 2: Persona del sexo masculino, de 35 años de edad. Ingeniero Mecánico, del que dependen alrededor de tres personas. Goza de disfrutar su tiempo libre con su familia.

Ha trabajado nueve años en la empresa, en la actualidad es Superintendente de la Planta de Cedro. La jornada laboral es variable, desde diez a doce horas diarias, con un salario de N\$15,000.00 mensuales.

PARTICIPANTE 3: Persona del sexo masculino, con 30 años de edad, casado, del que dependen alrededor de tres personas. Es Ingeniero Químico Industrial. Gusta de dedicar su tiempo libre a convivir con su familia y jugar personalmente. Ha laborado en esta empresa durante nueve años, en la actualidad es Superintendente de una Planta, la jornada laboral que desempeña es de alrededor de diez a once horas diarias, su salario asciende a N\$ 9,200.00 mensuales.

PARTICIPANTE 4: Hombre del sexo masculino, de 38 años de edad, casado, Licenciado en Psicología, del que dependen económicamente alrededor de tres personas, gusta de dedicar su tiempo libre a su familia y a la música.

Ha laborado en la empresa un año nueve meses, como gerente de Recursos Humanos, en una jornada de diez a doce horas diarias, con un sueldo de N\$ 9,240.00 mensuales.

PARTICIPANTE 5: Persona del sexo femenino, de 27 años de edad, soltera; tiene nivel de Licenciatura en Psicología. Su tiempo libre lo dedica a pasear, a su familia, a su pareja y al deporte.

Tiene un año laborando para la empresa, del cual, los últimos seis meses se ha desempeñado como Coordinador de la Capacitación programada para cada planta. Su jornada laboral es de nueve horas y media, con un sueldo de N\$ 4,500.00 mensuales.

PARTICIPANTE 6: Hombre del sexo masculino, de 30 años de edad, soltero, Licenciado en Psicología, del que dependen alrededor de tres personas, gusta de dedicar el tiempo libre al cine, lectura y a dibujar.

Ha laborado en la empresa durante tres años en la empresa, en la actualidad es Coordinador de Capacitación de Plantas. La jornada de trabajo es de ocho horas, con un sueldo de N\$4,400.00 mensuales.

PARTICIPANTE 7: Hombre de 37 años de edad, casado; dependen de 1 alrededor de tres personas. Tiene nivel de Licenciatura en Economía. El tiempo libre lo dedica a la computación.

Ha laborado catorce años en la empresa, en la actualidad es Superintendente de Planta y su horario es abierto, su salario asciende a N\$ 14,500.00 mensuales.

PARTICIPANTE 8: Hombre, de 47 años de edad, casado, del que dependen económicamente nueve personas, gusta de dedicar su tiempo libre a descansar y hacer algo de deporte.

Es Ingeniero Químico y ha laborado para la empresa durante cuatro años, en la actualidad es Superintendente de la Planta de Vidrio. Su jornada de trabajo es flexible y abierta, su salario es de N\$10,500.00 mensuales.

PARTICIPANTE 9: Hombre de 32 años de edad, casado. Es Ingeniero en Química Industrial; del que dependen alrededor de tres personas. su tiempo libre lo dedica a la familia.

Ha laborado en la empresa durante ocho años, de los cuales seis años ha estado a cargo de Producción, su horario es flexible. Con un salario N\$7,800.00 mensuales.

PARTICIPANTE 10: Hombre de 55 años de edad, casado, del que dependen alrededor de seis personas. Es Ingeniero en Química Industrial; le dedica su tiempo libre a arreglar su casa.

Trabaja en esta empresa desde hace once años, con el puesto de Jefe de Aseguramiento de la Calidad. La jornada laboral es variable, desde ocho a doce horas diarias. Con un sueldo de N\$ 7,000.00 mensuales.

PARTICIPANTE 11: Hombre de 33 años de edad, casado, Ingeniero en Bioquímica. Del que dependen cuatro personas. Su tiempo libre lo dedica a su familia.

Tiene trabajando en la empresa ocho años, ahora es Gerente de Aseguramiento de Calidad, con un horario abierto, con un salario de N\$13,000.00.

En general, el grupo estuvo compuesto por 11 participantes, diez del sexo masculino y una femenino; su edad fluctuó entre 27 a 55 años; sin embargo, como se puede ver en la fig. 1, el rango de edad predominante fue el de 30 a 39 años con el 73% del total de la población, el 27%, fluctuó en partes iguales en los restantes rangos. El estado civil se observa en la fig. 2, encontrando nueve casados, igual al 82% y dos solteros, representando el 18%; pertenecieron a Status socioeconómico medio-alto; con un nivel de Licenciatura (Administración, Economía y Psicología) e Ingeniería Industrial (Química, Farmacobiólogo y Mecánica). Dependen de cada uno alrededor de seis personas en promedio y gustan de dedicar su tiempo libre a su familia, pasear, leer y/o practicar algún deporte.

Su antigüedad en la empresa gira entre catorce y un año, predominando, como se visualiza en la fig. 3, la antigüedad entre 6 y 10 años, con el 46% de la población; ocho de ellos gozan de un ascenso, producto de la reestructuración de la empresa realizada en noviembre de 1994; todos tienen apertura de horario y plena libertad para cumplir con sus responsabilidades de acuerdo con el cargo a desempeñar.

En la fig. 4 se observan los puestos de los participantes, donde cuatro (36%), son superintendentes de planta, cinco (45%) son jefes de alguna área y los dos restantes (19%), son los encargados de coordinar la capacitación de cada planta; gozando de un salario entre los N\$3,000.00 y N\$15,000.00. En la fig.5 se visualiza que el salario predominante es el de N\$ 6,000 a 10,000 con el 46% del total del grupo.

Ahora bien, los resultados de la primera aplicación de la Escala de Autoconcepto Tennessee, se exponen a continuación.

4.2.2.2 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACION DE LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESSEE POR PARTICIPANTE

Los resultados fueron producto de los datos estandarizados por la Escala de Autoconcepto Tennessee aplicada en la fase A, de la presente investigación. Dichos resultados fueron expuestos por participante y se retomaron las 10 categorías manejadas por la Escala: Autocrítica (1), Autoconcepto (2), Identidad (3), Satisfacción (4), Conducta (5), Yo-físico (6), Yo-ético-moral (7), Yo-personal (8), Yo-familiar (9), Yo-social (10). Además para visualizar los datos recabados se utilizó una figura por participante. Las cuales se citaron a lo largo de la descripción, haciendo referencia al área blanca, a la 1ª aplicación de la Escala De Autoconcepto Tennessee.

PARTICIPANTE 1:

En términos generales, era una persona que presentó en la primera aplicación de la Escala de Autoconcepto Tennessee, un perfil dentro del nivel medio. En la fig.6. se pudo observar, dentro de la primera aplicación, en las categorías 1, 2, 3, 4, 6, 9 y 10 puntajes entre 45 y 55 puntos lo que indicó un nivel medio, mientras que las categorías 5 y 8 estaban entre 56 y 75 puntos, los cuales representaban un nivel alto, y sólo en la 7, estaba entre 25 y 44, donde el nivel es bajo. Esto significó: por lo común era una persona alegre, sabía lo que vale, se sentía digno de confianza y se consideraba importante para sí-mismo y los que los rodeaban, en lo personal estaba muy satisfecho de realizar muchas actividades; sus cuestiones familiares, éticas y morales pasaban por un periodo de trance, pero esto no era muy trascendente. Sus puntajes se describieron a continuación:

En la categoría de autocrítica, se registró con 47 puntos. Esto representaba un puntaje medio, reportando a una persona capaz de autocriticarse, su apertura era normal y saludable. El autoconcepto se encontró en un nivel medio con 54 puntos, esto significó de manera integral la existencia de una persona capaz de mantener en movimiento constante sus capacidades y potencialidades.

Su identidad, se registró en un nivel medio, con 52 puntos. Esta persona pensaba que era digna de confianza, con valores éticos y morales, los cuales estaban sobre los principios sociales; se consideraba justa y honesta. Cuidaba su situación física y emocional. Además tenía claro que podía contar con su familia y que no era popular en sus relaciones interpersonales.

Mantenia en un nivel medio la escala de satisfacción, con 47 puntos; Esto significó: su autoestima ante sí-mismo y los demás se encontró baja en comparación a los restantes. Se sentía muy insatisfecho por su relación familiar y con sus valores éticos y morales.

La conducta se registró en un nivel alto, con 64 puntos, se encontró que las actividades de este participante eran pro del cuidado de su persona y de sus responsabilidades.

En Yo-físico, registró 55 puntos, lo que determinó un nivel medio, esto representó a una persona sana; pero físicamente no se sentía satisfecho. Para cuidar su físico realizaba diversas actividades deportivas además de esmerarse en el cuidado de la alimentación y de sus hábitos de higiene.

Su Yo-ético-moral, se encontró en un nivel bajo, con 41 puntos, reflejó valores morales no definidos y que en ocasiones no aceptaba la responsabilidad que le da ser una persona de confianza. Por la gran variedad de sus respuesta reflejó que el establecimiento de sus valores estaban en un proceso de trance y cambio.

El Yo-personal, entra en un nivel alto, con 59 puntos; lo cual reflejó a una persona que se consideraba buena, haciendo todo lo que estaba en sus manos para superar las cosas donde no estaba muy satisfecho.

En Yo-familiar, obtuvo 46 puntos, que determinan un nivel medio, lo cual visualizaba a una persona con conflictos familiares, esto no le era satisfactorio. Consideraba a su familia muy importante, goza de su confianza y comprensión, pero que debería dedicarle más tiempo, tenerle más confianza y más comprensión.

El Yo-social, se registró 55 puntos, encontrándose en un nivel medio. Esto significa: es una persona sociable, pero sus actividades sociales no le eran satisfactorias.

PARTICIPANTE 2:

En suma en la primera aplicación de la Escala de Autoconcepto, se mantuvo en un nivel alto en casi todas las categorías, exceptuando 1, que se encontraba un nivel bajo y 3, donde el nivel es medio. En la fig. 7, se visualizan los puntajes del área blanca, los percentiles, de las categorías 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, y 10 fueron encontrados en niveles altos. Manteniendo de forma integral un autoconcepto alto, tal y como se describieron en las diferentes categorías.

En la primera categoría, autocrítica, obtiene 29 puntos, esto representaba un puntaje bajo, lo cual quiere decir, que esta persona se criticaba poco y que antes de visualizar sus limitaciones, recurre a sus recursos, para superar los obstáculos presentes en cualquier momento de su vida.

Su autoconcepto, fue encontrado en un nivel alto, obtuvo 65 puntos, dejó ver a una persona contenta, alegre, que conocía lo mucho que vale para sí-mismo y los que le rodean.

Se consideró un ser importante, tenía defectos y virtudes que acepta, pero se consideraba poco amigable y popular entre la gente; al reportar en la categoría de identidad, un nivel medio con 53 puntos.

La categoría de satisfacción, obtuvo en este nivel 64 puntos, esto representaba un puntaje alto, lo cual significó que es una persona satisfecho ante sí-mismo y quienes le rodean. Sin embargo en los aspectos y normas sociales no se sentía muy satisfecho.

En la categoría de conducta se registró 69 puntos, representaba un puntaje alto, significó que es una persona muy ocupada, que realizaba muchas actividades que estaban acorde a su responsabilidad.

El Yo-físico, obtiene 56 puntos, representaba un nivel alto, lo cual quería decir que se sentía muy bien en lo que ha su cuerpo y salud se refería. Pone esmero en su cuidado personal. En general no se consideraba como una persona atractiva pero eso no le causaba conflicto.

Yo-ético-moral: En esta categoría se registró 57 puntos, en un nivel alto, significó que sus principios están arraigados a las normas morales que su sociedad le impone, sin embargo se encontraba en un periodo de aceptación y asimilación de sus valores.

Yo-Personal: Se obtuvieron 71 puntos, se encontraron en el nivel alto, esto significó que era una persona que actuaba precipitadamente que casi no pensaba o razonaba las cosas que hacía, era tranquilo, calmado y un poco alegre.

Su Yo-Familiar, se encontró en un nivel alto, con 65 puntos, esto quiere decir que esta persona se consideraba un ser importante para con su familia, recibía apoyo, confianza incondicional. Sin embargo, no se sentía satisfecho con la relación, le gustaría sentirse más seguro ante sus decisiones.

En el aspecto, Yo-social, registró un puntaje alto con 64 puntos, lo cual significó que era una persona sociable y lo consideraba importante el establecimiento de estas. Pero mantenía serios problemas en el establecimiento de relaciones estables.

PARTICIPANTE 3:

En recopilación, de los datos recaudados en la primera aplicación de la escala, se encontró un nivel medio, lo que significó que este participante era una persona que por lo común se mantuvo alegre, percibiéndose a sí mismo como un ser importante, capaz de dar seguridad, honestidad y justicia.

Los puntajes de las categorías 1,2, 3, 4, 5, 7, y 9 se encontraron en un nivel medio, en tanto que 6 y 8 se mantenían en un nivel alto y la 10 en bajo. Esto se puede visualizar en la figura 8, (área blanca), donde se encontraron los puntajes de los percentiles de este participante.

Donde la primera categoría, autocrítica, se registró en un nivel medio, con 45 puntos, presentando a una persona capaz de autocríticarse, observando sus errores y sus valores.

En el puntaje global de la escala, autoconcepto, se registró en nivel medio, con 50 puntos, determina a una persona que se consideraba digna y valiosa, que se tenía confianza y actuaba de acuerdo a esa imagen. Donde los tres factores de la integridad de la persona, (que maneja la escala), como son pensamiento, sentimiento y conducta se dan en un nivel medio.

En identidad, obtuvo 52 puntos, indicó a un ser importante, digno de confianza, presentando conflictos en las áreas personal y social.

La escala satisfacción, se registró 48 puntos, esto significa: es una persona satisfecha consigo mismo, sin embargo en realidad aunque entraba dentro del parámetro de lo norma, tiene estándares y expectativas mucho mayores a las que se sentía capaz de realizar.

En la conducta, se registró 50 puntos, mostrando a una persona que no estaba convencida de sus actos, si eran buenos o malos, pero si le importaba que fueran excelentes.

Yo-físico: Se registró 52 puntos, se encontraron en un nivel alto, pero apesar de que este puntaje se refería a una persona sana, se encontró que el participante en cuestiones de su físico consideraba que no era lo suficiente atractivo, no estaba satisfecho con lo que era, consideraba que hacía actividades para estar mejor, pero casi siempre no las hacía.

Yo-ético-moral: En esta categoría se presentan 54 puntos, se encontraron en nivel medio, lo cual significa, es una persona que consideraba importante hacer las cosas siguiendo las normas y reglas que se establecen. No construye su vida moral paralela al rendimiento cultos religiosos.

Yo-personal, se da un nivel alto, con 62 puntos, se consideraba como una persona alejada y solitaria, introvertida donde no era muy alegre y no expresaba lo que era y sentía. Hacía cosas sin pensarlas mucho, se precipitaba sin exagerar, lo que le producía grandes insatisfacciones.

Yo-familiar: Se registró un puntaje medio, con 50 puntos, esto significó que consideraba a su familia importante, en ella encontraba apoyo y mucha comprensión, pero no correspondía como le gustaría hacerlo.

Yo-social: Es una categoría que registró un puntaje muy bajo, con 30 puntos, lo que señala a una persona que no era sociable, mantenía contacto sólo con la gente que se lo permitía. Consideraba necesario ser más sociable, pero no le era fácil interactuar con las personas. Era orgulloso, rencoroso y se disgustaba con facilidad con la gente.

PARTICIPANTE 4:

De acuerdo con los datos recopilados, en forma global de la primera aplicación, se registró a una persona que por lo común mantenía nivel alto de autoconcepto y autoestima. En la fig. 9, se perciben los puntajes de los percentiles, donde sólo las categorías 5, 7 y 9 se registraron en un nivel medio, y las restantes son puntajes que entran dentro del nivel alto, esto significó que esta persona era versátil, capaz de poner en movimiento sus propias capacidades y potencialidades que explota para mantenerse constantemente actualizado. En seguida se expusieron las diferentes categorías, con sus respectivos puntajes y significados.

En la categoría de autocrítica se registró 62 puntos, lo que representaba un nivel alto, esto significa: era una persona que se autocríticaba demasiado, se veía como una persona llena de limitaciones y no tomaba en cuenta sus recursos. Aceptaba ser chismoso, grosero, y mentiroso.

En el autoconcepto obtuvo 64 puntos, lo que indicó un puntaje alto, esto registró a una persona tendiente a estar constantemente contenta consigo misma, se sentía una persona digna y valiosa. Se tenía confianza y actuaba de acuerdo a esta imagen.

La identidad se registró 68 puntos, indicó un puntaje alto, y significa que se consideraba como una persona importante para Si-mismo y con los que lo rodean, encontrándose capaz de traspasar cualquier obstáculo que se le presente, por lo que se preparaba constantemente.

En la satisfacción obtiene 68 puntos, puntaje alto, significa que se encontraba muy satisfecho por lo que era y hacía. Excepto con sus relaciones familiares, ya que cualquier cosa o decisión tomada en familia, trasciende a cualquier aspecto y no siempre le podía dar una solución inmediata a los conflictos que se presentan.

En la conducta se percibieron 49 puntos, en un nivel medio, lo que expresaba a una persona que realizaba las actividades normales para un hombre de sus compromisos y sus responsabilidades. No se preocupaba mucho por realizar actividades en cuanto a reglas morales, ni personales, ni familiares. Pero sí cuidaba su estado físico y sus relaciones sociales.

Consideraba que su Yo-físico, se encuentra en excelentes condiciones físicas y de salud. Registró 63 puntos en un nivel alto, lo cual indicó que se aceptaba tal cual era y no trataba de exigirse estar en mejores condiciones. En la categoría de Yo-ético-moral, se encontraba en un nivel medio, con 54 puntos, reflejó a una persona con valores morales establecidos, es honrado, decente y justo. No estaba muy ligado a las normas religiosas aunque respeta todo culto.

En Yo-personal, se registró 66 puntos, en un nivel alto, esto significó que es un ser que enfrenta sus responsabilidades, con la libertad de elegir, decidir, recapacitar y plantearse nuevos objetivos.

En general las categorías donde se hace referencia a las relaciones interpersonales como son Yo-familiar y Yo-social, se encuentra que era una persona sociable, tendía a mantenerse rodeado de las personas que estima.

Sin embargo en la categoría Yo-familiar, se registraron 55 puntos, en nivel medio, encontrando que no se sentía, ni estaba convencido de realizar cosas que le ayuden a compartir su vida con su familia, lo que le angustia y le deprime.

Además, en Yo-social, apesar de encontrarse en un nivel alto, con 63 puntos, consideraba que sus relaciones sociales podrían ser mejores, más estables y duraderas.

PARTICIPANTE 5:

Los resultados de la primera aplicación mostraron a una persona tranquila, centrada, conocía a donde va y que es lo que quería, manteniendo en promedio un nivel medio, en las categorías esto se pudo ver en la figura 10, donde sólo las categorías 1, 7 se registró en un nivel alto y la 9 en bajo. Las categorías que a continuación se exponen, describieron específicamente, los significados de cada puntaje.

En la categoría de Autocrítica, se registró 60 puntos, lo que representaba un nivel alto, esto mostró a una persona que aplica más sus limitaciones que sus recursos para superar las barreras encontradas a lo largo de su vida.

En el autoconcepto: Se registraron 51 puntos, en un nivel medio, significó que por lo general se mostró tranquila, contenta, alegre. Se consideraba una persona digna de confianza, de comprensión y valiosa.

En la categoría de identidad, se registró 52 puntos, lo que se mantiene en un nivel medio, significa: era una persona que se describe a Si-misma como un ser importante dentro de sus limitaciones, era confiable, honrada, justa.

Su autoestima reportada en la categoría de satisfacción, se percibe con 51 puntos, indicando que mantiene en un puntaje medio, esto significó que se refería a un ser que se sentía satisfecha de lo logrado hasta hoy, consideraba actuar de acuerdo a sus necesidades y lo ha logrado satisfactoriamente.

Las actividades que realizaba eran de acuerdo a su responsabilidad, cumpliendo con sus obligaciones como trabajador, hija y pareja. Esto es con base al puntaje obtenido de la categoría de conducta, 48 puntos, dentro de un nivel medio.

Yo-físico: En esta categoría se registró 54 puntos, en un nivel medio, indicó que es una persona cuidadosa de su apariencia física, su arreglo personal y su salud.

En Yo-ético-moral, se percibe un nivel alto con 58 puntos, reflejó a una persona que tiene muy arraigados sus valores éticos y morales, desenvolviéndose de acuerdo con los principios que están marcados por la sociedad.

Yo-personal: obtiene 49 puntos en un nivel medio, esto reporta a una persona que se consideraba importante, independiente de otras personas e interacciones, se valoraba como un ser que merecía respeto y confianza.

Yo-familiar: Es una categoría que registró 43 puntos que se encontraron en un nivel bajo, se reflejó que su interacción familiar no le era del todo satisfactoria, pasando por un periodo de crisis, en ocasiones se desespera pero guarda la calma.

Yo-social: Obtiene 49 puntos, en un nivel medio, reflejó a una persona que no se consideraba muy popular, su interacción con la gente era para mantener relaciones sociales trascendentes; por lo que se mostraba amigable con las personas que se le acercaban y le ofrecían amistad.

PARTICIPANTE: 6

En la recaudación de los datos en la primera aplicación de la Escala de Autoconcepto Tennessee, se encontró a una persona que estaba muy centrada en sus propias actividades, sin muchas preocupaciones, esto se reflejó en las categorías, 2, 3, 4, 5, 6, 8 y 10 las cuales registraron un nivel alto, donde se hace referencia a relaciones intrapersonales, y su propia satisfacción ante lo que realizaba y consideraba importante. En la fig. 11, se puede visualizar lo anterior y las restantes categorías 1, 7 y 9, están en un nivel medio.

Las categorías a las que se les hace referencia son las siguientes:

Autocrítica: En esta categoría se encontraron 48 puntos, lo que representaba un puntaje medio, reflejó a una persona que aceptaba críticas y errores al tiempo que valoraba sus cualidades.

Autoconcepto: Obtuvo un puntaje alto, con 64 puntos, lo cual representaba a una persona que tendía a estar contenta con Sí-misma, se sentía una persona digna y valiosa, se tiene confianza y fe, actuando de acuerdo a esta imagen.

Identidad: Se percibieron 60 puntos, lo que indicó un puntaje alto, esto significó que es una persona que se concibe como un ser importante ante Sí-mismo, física, emocional y ante la imagen que percibe su familia.

Satisfacción: Se registró 65 puntos, esto es un puntaje alto, lo que indicó que en general se sentía satisfecho, pero es una persona que tendía a exigir más de lo que es en realidad, lo que le produce en ocasiones conflictos que no ha podido superar.

Conducta: En esta categoría se hacen referencia a las actividades, se encontraron 64 puntos, lo que representaba un puntaje alto, esto quiere decir que realizaba muchas actividades, en su propio beneficio, es muy exigente, y que actuaba de acuerdo con sus valores y principios que le fueron inculcados para ser la persona que era.

Yo-físico: Obtuvo 58 puntos, que caen dentro nivel alto, esto significó que consideraba que hace todo lo posible por estar en condiciones físicas; pero sin embargo, no estaba satisfecho de su condición y aspecto físico.

Yo-ético-moral: Se perciben 55 puntos, puntaje medio, reflejó a una persona con valores morales y éticos presentes pero no definidos en su totalidad, consideraba que es importante mantenerlos y estar satisfecho con su permanencia; sin embargo para su conducta diaria no eran tan necesarios.

En su Yo-personal, se registró un nivel alto con 70 puntos, reflejó que se consideraba una persona muy importante para sí-mismo y las personas que lo rodean, sabía lo mucho que vale, y las cosas que es capaz de realizar; sin embargo también se percibe a una persona que actúa de forma precipitada, sin pensar o analizar las cosas.

La relación que mantiene con su familia se encontraba en un periodo de crisis, debido a la falta de confianza y comprensión de algunos familiares, y no le dedicaba el tiempo que se requiere para superarlo. Esto se reflejó en el puntaje de Yo-familiar, el cual fue de 54 puntos, en un nivel medio, el cual estaba abajo del nivel promedio, el cual era alto en casi todas las categorías.

En la última categoría, Yo-social, donde se hace referencia a las relaciones interpersonales que mantiene encontramos un puntaje alto, con 64 puntos, lo que significó que sus relaciones sociales fluctúan bien, sin embargo, consideraba que no hacía nada para que funcionen establemente.

PARTICIPANTE 7:

En términos generales los resultados de la primera aplicación de la Escala de Autoconcepto Tennessee, mostraron a una persona con altos estándares de autoestima y autoconcepto, las cuales se registraron dentro de un nivel alto. En la fig. 12, se visualizan que todos los puntajes se encontraron con puntajes altos, excepto en la categoría de autocrítica, en donde se registró un nivel muy bajo con 15 puntos, reflejando a una persona muy defensiva, trataba de ver sus recursos y olvidarse de sus limitaciones.

El autoconcepto, se encuentra en un nivel alto, con 78 puntos, reportaba a una persona que por lo general estaba muy contenta con Si-misma, se sentía digno, conocía sus capacidades y potencialidades que mantiene en movimiento pleno, sabía lo que vale, se tiene mucha confianza y actúa de acuerdo a esa imagen.

En la categoría identidad, obtiene 66 puntos, en un nivel alto, lo que reflejó a una persona muy segura de Si-misma, conocía lo importante que era para con su familia y las personas que le rodeaban, se consideraba un ser que estaba al pendiente de sus propias necesidades, así reconocerlas y satisfacerlas.

Su Autoestima, estaba muy alta, con 84 puntos, reflejando así a una persona que se sentía muy satisfecha de Si-misma y de lo que estaba a su alrededor, consideraba que las oportunidades deben ser aprovechadas al máximo, para estar en condiciones de superar cualquier obstáculo.

Las actividades que realizaba, lo mantenían muy ocupado, en todos los aspectos, tanto personales como sociales y laborales. Esto se obtiene del significado de la categoría de conducta, en donde se registró un puntaje alto con 69 puntos.

En las cinco escalas que restan conservó un nivel alto. En la Yo-físico, con 69 puntos, indicó que tenía una visión importante y significativa sobre su cuerpo, su estado de salud, su apariencia física, habilidades y sexualidad, por lo que se preocupaba constantemente por mantenerse en excelentes condiciones.

En la categoría Yo-ético-moral, se perciben 69 puntos, reflejando con esto a una persona honesta y justa, que no causaba conflicto el tener o no vida religiosa estando satisfecho por serlo.

Se sentía muy bien con si-mismo, la escala Yo-personal registró 81 puntos, confirmando con esto nuevamente que se consideraba un ser importante, satisfecho de sus logros, además reconocía que no es del todo malo o bueno, que no es tan alegre y le cuesta resolver problemas pero siempre sale adelante.

Era una persona que se sentía muy bien en su relación familiar, consideraba que es muy importante la comunicación que pueda mantener con ella, pero no colabora ni cede ante exigencias de esta. Reportando en la categoría Yo-familiar 74 puntos.

Para finalizar, en Yo-social, se registró 69 puntos, esto significó que es una persona que se sentía satisfecho en sus relaciones sociales y hace lo que estaba en sus manos para mantenerlas en condiciones estables y equilibradas.

PARTICIPANTE: 8

En general en la primera aplicación de la Escala de Autoconcepto Tennessee, se muestra a una persona que se encuentra en una etapa muy conflictiva, donde los rasgos más importantes, se

encontraron en un nivel bajo, sólo en las categoría Yo-personal, se registró un nivel medio. En la figura 13, se observaron los puntajes bajos en las diferentes categorías, las cuales se explicaron a continuación.

Autocrítica, esta categoría se encontró en el umbral de los niveles bajo y medio con 43 puntos, indicado con esto, que apesar de encontrarse dentro del nivel bajo, tendía a percibirse como una persona abierta, saludable, contenta y con capacidad de autocriticarse.

Su autoconcepto, estaba en un nivel bajo con 35 puntos, reflejando a una persona que duda de su propio valor, se ve a Si-mismo como indeseable, con frecuencia se sentía ansioso, deprimido e infeliz. Se tenía poca fe o confianza en Si-mismo.

Dentro de la categoría de identidad, se registró nuevamente en el nivel bajo con 37 puntos, esto indicó a una persona que consideraba no ser importante, de poco valor y no se sentía digno de confianza, apoyo y comprensión.

Su autoestima, se registró baja en la categoría de satisfacción, con 39 puntos. Lo anterior dejó entrever a una persona que pasaba dentro de un periodo de crisis y de escepticismo, donde no identificaba que tanto le satisfacían las cosas y sucesos que le acontecían.

En la categoría de conducta, sostuvo un nivel bajo con 35 puntos, percibiéndose como una persona que no realizaba ninguna actividad en pro de estar en ambientes positivos, ni para cuidarse, ni para convivir con su familia y amigos o conocidos.

Las siguientes escalas, determinaron la percepción de la persona en diferentes aspectos independientes, las cuales se encontraron en un nivel bajo.

Yo-físico: Obtuvo 38 puntos, los cuales se encontraron en un nivel, bajo, era una persona que consideraba que tenía pocos atractivos físicos, en realidad no se visualizaba como una persona que demandara mejores condiciones de vida.

Yo-ético-moral, se registró 25 puntos en un nivel bajo, lo cual quiere decir que no establecía valores morales como justicia, honradez, fidelidad etc., ni cultos religiosos.

Yo-personal: en esta categoría se percibieron 46 puntos, los cuales entraron en un nivel medio, sin embargo, apesar de que el nivel reportado indicó que se trata de una persona que se percibe a si-mismo como importante; también se encontró a una persona se consideraba poco importante, no es tranquilo, ni se domina, ni es apreciable. No está convencido, ni sabía en realidad que tan satisfecho estaba para con su persona. Dependía de los demás y razonaba mucho las posibilidades para llegar a algo verdaderamente justo.

Yo-familiar: en esta categoría se obtuvieron 43 puntos, los cuales se encontraron en un nivel medio, esto indicó falta de convencimiento del contar con su familia o ser importante para ella, ni recibir apoyo, comprensión y confianza; pero se preocupaba por superar sus conflictos colaborando para mejorar las situaciones conflictivas que presenta.

El área de Yo-social, registró un nivel bajo con 38 puntos, quiere decir que sus relaciones interpersonales, están en conflicto, consideraba no ser sociable, ni le interesa lo que hagan o dejen de hacer otras personas, siendo apático e introvertido, pero esto no significó que no se preocupe por la gente que le rodea.

PARTICIPANTE 9:

De acuerdo con los datos de la primera aplicación de la Escala de Autoconcepto Tennessee, que a continuación se presentaron y visualizando la figura 14, se enfrentó a una persona que mantuvo actitudes positivas, tanto para con Si-mismo, como para las cosas que le rodean, donde los puntajes eran altos en su mayoría, sólo en dos categorías 1 y 10 se visualizó diferente, en la primera bajo y en la segunda medio. A continuación se describieron los significados de los puntajes obtenidos en cada categoría.

Autocrítica: se determina un puntaje bajo, con 36 puntos, es una persona que se preocupaba por superar sus propios conflictos, rescatando sus recursos más que sus limitaciones para lograr lo que se propone.

La categoría en donde se hace referencia de forma global todos los puntajes obtenidos en la escala es autoconcepto, se encontró en un nivel alto con 68 puntos, determinó que en general era una persona que se mantenía contenta en todas las circunstancias, sabía lo mucho que vale. Confía en Sí mismo, actúa como una persona digna de confianza.

En la categoría de identidad se registró 63, un nivel alto, quiere decir que es una persona que sostuvo una actitud positiva ante su imagen, consideraba que su apariencia física estaba en excelentes condiciones, que tiene valores que le permitían ser y hacer lo que deseaba. Era introvertido, en ocasiones se alejaba mucho de la gente y no le era fácil interactuar con ella.

La satisfacción se encontró en el nivel alto, con 64 puntos, apesar de esto, demuestra una satisfacción relativa, donde se encontraron variaciones constantes en las diferentes áreas, reflejó a una persona que no estaba satisfecha de lo que le acontece.

Era una persona con muchas actividades, consideraba que debe realizarlas para no tener conflictos con otras personas; el nivel en esta categoría de conducta, es alto con 68 puntos.

Su Yo-físico, registró un nivel alto con 68 puntos, lo cual quería decir, que se trataba de una persona que estaba en excelentes condiciones físicas, de salud y en su sexualidad. Estaba muy satisfecho y hacía todo lo que podía por continuar en esas condiciones.

En lo que se refiere al Yo-ético-moral, está en el nivel alto, con 59 puntos, indicó que mantenía valores morales, que le determinaban como una persona, justa, franca y leal.

Yo-personal: En esta categoría se percibían 68 puntos, en un nivel alto, lo que significó que se consideraba como una persona importante, que actuaba precipitadamente y dependiente de las personas que le rodean, pero en ocasiones no es tan atento como le gustaría.

Sus relaciones familiares le eran muy importantes, pero no le eran tan satisfactorias, esto se visualizaba en la categoría Yo-familiar, en donde obtuvo 65 puntos, que representaban un nivel alto.

En la escala Yo-social, se registró 55, en un nivel medio, reportó a una persona que se preocupaba por mantener estables sus relaciones sociales, tomando en cuenta que no era popular, ni se mantenía interesado por los demás, para superarlo y así estar más en contacto con las personas.

PARTICIPANTE: 10

En la primera aplicación de la Escala de Autoconcepto Tennessee, se encontró a una persona, con una imagen de sí-mismo, negativa, se sentía con frecuencia ansioso, deprimido e infeliz. En la Fig. 21, se mostraron los puntajes de los percentiles, estos se encontraron en general bajos, donde sólo en las categorías de autocrítica y Yo-personal, se registró en el nivel medio. En seguida se describieron los significados de los puntajes presentados en la fig. 15.

La primera categoría, autocrítica, se registró 47 puntos, en un nivel medio, esto reflejó a una persona con una apertura normal, aceptaba sus limitaciones, así como también utilizaba sus recursos para enfrentar sus limitaciones.

En la siguiente categoría, autoconcepto, se encontraron 30 puntos, los cuales entraron en un nivel bajo, esto significa: dudó de su valor como ser humano, con frecuencia se sentía ansioso, deprimido e infeliz, además de no se tenía confianza.

La categoría de identidad, da 38 puntos, los cuales se reportaban en un nivel bajo; esto expresa que la persona tiene deficiencias personales como no tener buena salud, no ser atractivo, ni ser popular entre las personas.

Su satisfacción, estaba en un nivel bajo, con 39 puntos, esto quiere decir que no estaba satisfecho de lo que ha logrado hasta ahora, sentía que debería haber hecho mejor las cosas y estar más en contacto de algunas personas. En ocasiones se sentía abandonado rechazado por la gente que le rodea.

En lo que se refiera a la escala de conducta, registró 25 puntos, en un nivel bajo, esto quiere decir, que realizaba pocas actividades, no se preocupaba por establecer actividades en pro de su cuidado físico, ni biológico; ni para sus valores morales; ni en su relación familiar y social.

Su Yo-físico: se encontró en un periodo de crisis y de aceptación; registró 14 puntos, lo que indicó un puntaje muy bajo, y por ende un sentimiento desagradable por su situación física, no era atractivo, no se arreglaba, no se gustaba. Su estado de salud no era bueno, tenía achaques, pero no una enfermedad diagnosticada. No se sentía con la capacidad de realizar todas las actividades que le gustaría hacer, ni estar en condiciones para esforzarse por mejorar su situación.

Era una persona, con más conocimiento de sus virtudes, que de sus deficiencias, esto se visualizaba en un análisis detallado de la categoría: Yo-Moral-Ético, donde se registró 38 puntos, en un nivel bajo.

Mientras en la categoría Yo-personal se registró 49 puntos, en un nivel medio, esto representaba un inicio de apertura ante lo que es, pero no estaba convencido de que sea una buena persona.

En las áreas familiar y social se visualizaron serios conflictos, primero no consideraba que forme parte de su familia de forma activa, su vida estaba en relación de su propia decisión y elección, sin tener la obligación de tomar en cuenta a nadie, su puntaje en Yo-familiar, como lo podemos ver en la fig. 16, entra en un nivel bajo, con 29 puntos. Y en Yo-social se registró 31 puntos en nivel bajo, lo que muestra a persona introvertida, sólo es amigable con los que están a su alrededor y muy cerca. Le cuesta trabajo interactuar con la gente que apenas conocía, si no parte de estas algún acercamiento.

PARTICIPANTE: 11

Este participante, reflejó dentro de la primera aplicación de la Escala de Autoconcepto Tennessee, a una persona en funcionamiento pleno de sus capacidades y potencialidades, mostró apertura constante ante las diferentes adversidades y obstáculos, para salir adelante siempre. En la Fig. 16, se visualiza los datos resultantes en la primera aplicación, encontrando puntajes predominantes en un nivel alto. Los cuales se describieron, específicamente a continuación.

Autocrítica: En esta categoría se registró 53 puntos, los cuales entran en un nivel medio, esto significó una apertura normal, saludable, con capacidad de aceptar deficiencias, lo mismo que virtudes.

Su autoconcepto es alto, con 64 puntos, lo que reflejó a una persona contenta por lo general, satisfecha, valiosa y digna.

En Identidad se registró 55 puntos en un nivel medio, era una persona que conocía sus capacidades y potencialidades, que le dan la satisfacción de continuar siendo como era.

Su Satisfacción se encuentra alta con 72 puntos, esto reflejó un sentimiento de satisfacción por ser quien era y hacía, por lo que esta en constante interacción con las personas que quería.

La Conducta es alta con 57 puntos, consideraba que realizaba las actividades normales de un hombre de sus responsabilidades, pero cuando podía evadir o negar sus obligaciones, lo hacía sin importar de quien o de que se trate.

En Yo-Físico, se registró 69 puntos, en un nivel alto, estaba en excelentes condiciones de salud y físicas, aceptaba sus defectos y limitaciones, esto no le causaba ningún conflicto.

Yo-ético-moral. en esta categoría se perciben 60 puntos en un nivel alto, se consideraba una persona con valores morales, pero no se exige cumplirlos con rigidez, prefiere ser flexible y estar de acuerdo a como las circunstancias se lo permitan.

Yo-personal: se encontraron 60 puntos en un nivel alto, esto quiere decir: que sabía que era importante, actuaba precipitadamente, llegando en ocasiones perder el control de si-mismo. Estaba en condiciones de enfrentar cualquier situación donde se le requiera.

Yo-familiar: Su puntaje es medio con 51 puntos, consideraba que es importante para su familia, recibía apoyo, confianza y comprensión. Consideraba de suma importancia lo que esta pueda opinar o no de sus actos.

Yo-social: Se perciben 63 puntos en un nivel alto: Esto reflejó a una persona muy sociable, pero no sentía que tenga las herramientas necesarias para interactuar con más equilibrio con las personas. Sentía que debería estar más al pendiente de sus relaciones, pero sólo llega hasta donde los demás lo dejan llegar.

En términos generales, el curso dio inicio con un grupo integrado por participantes que mantenían un autoconcepto en promedio general alto, eran personas muy creativas, dinámicas, con muchas ocupaciones y responsabilidades como personas, para con su familia y trabajo.

Al visualizar la fig. 17, se puede observar los resultados promedio, de la 1ª aplicación en el área blanca, encontrando por lo general puntajes entre 45 y 55 puntos promedio, esto determina a un grupo con conocimiento de sus capacidades y potencialidades. Se mostraron tres puntos significativos, como son en la 4 y en la 8, con puntajes entre los 55 y 75 puntos, en un nivel alto y sólo en la categoría 10 se encontró en un nivel bajo.

En promedio se muestra una autocrítica media, con 45 puntos, indicando a un grupo tenaz para superar las limitaciones o obstáculos, utilizan siempre sus recursos en pro de la perseverancia constante.

En el autoconcepto grupal se registró 55 puntos, representando un nivel medio. Señalando con esto a un grupo abierto, saludable, digno, valioso y alegre. Esto se pudo corroborar al analizar las categorías siguientes.

El promedio de la categoría de identidad es de 53 puntos, los cuales entraban en un nivel medio, advirtiendo a un grupo con personas importantes, valiosas, dignas de confianza, apoyadas y comprendidas.

Su satisfacción alcanzaba un nivel alto con 62 puntos, mostrando a un grupo muy satisfecho con sí-mismos y con sus actividades, en todos los aspectos personales, sociales y familiares.

En la categoría de conducta obtienen 54 puntos, representando un nivel medio, reflejando a personas muy ocupadas. Ellos Consideraban, a sus múltiples actividades como parte de sus responsabilidades y obligaciones; sin embargo en ocasiones se sentían presionados, conflictuando con ello relaciones intrapersonales.

Físicamente están en buenas condiciones y están satisfechos de su apariencia; cuidan sus hábitos alimenticios y de higiene, encontrándose en un nivel medio, con un promedio de 54 puntos.

Sus valores éticos y morales caen en un nivel medio con 51 puntos, determinando a personas con principios y normas morales arraigados con la sociedad donde se desenvuelven.

Además, los integrantes del grupo se consideraban muy importantes, perseverantes para salir adelante en todas sus responsabilidades sociales y laborales, el puntaje promedio es de 78 puntos y cae en un nivel alto.

Las relaciones familiares en general tienen un puntaje promedio de 52 puntos, cayendo en un nivel medio, indicando con ello, personas integradas a una familia de lazos sólidos, pero insatisfechos por el tiempo y por la atención dedicada, por ser quienes son.

Las relaciones sociales no le eran satisfactorias a ningún miembro, todos se sentían insatisfechos, considerándose desatentos, por no dedicarle el tiempo y el esmero para mantenerlas siempre estables, sin embargo, sólo hacían lo que estaba a su alcance, es decir, platican y conviven lo necesario con las personas cercanas pero no les daban el tiempo para formar relaciones más duraderas y placenteras.

Como podemos ver, el resultado obtenido de la fase A, muestra que el curso dio inicio con un grupo tenaz, perseverante, con conocimientos de sus capacidades y potencialidades, las cuales las explotan al máximo para salir adelante. Sin embargo, también se puede observar, a lo largo de las descripciones, un grupo heterogéneo, con sólo algunas similitudes, en lo que se refería a su familia y

relaciones sociales, donde coinciden todos, al exponer ciertos conflictos sin poderlos superar; algunos se mostraron preocupados, otros no, pero todos buscan soluciones precisas para mantener relaciones familiares y sociales más placenteras y duraderas.

En la siguiente fase, daremos a conocer los resultados de la aplicación del cuestionario de autorrealización, aplicado durante el proceso del curso.

4.2.3 FASE B

4.2.3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE AUTOREALIZACION

En esta fase, se aplicó el Cuestionario de Autorrealización al final de las cinco sesiones del curso, el cuestionario fue compuesto de diez afirmaciones, donde se hace referencia a las actitudes de respeto, responsabilidad, decisión, elección, reconocimiento, recapitación, aceptación de sentimientos y planteamiento de nuevos objetivos, donde los participantes valoraron del 1 al 9, su satisfacción de cada actitud mantenida durante cada sesión del curso. En el anexo 3, se puede visualizar este cuestionario.

PARTICIPANTE 1: Durante el curso, mostró interés y participación constante en los conceptos y actividades presentadas, con una actitud abierta, agradable y responsable. En la fig. 19, se puede visualizar un promedio general de 92 % durante proceso del curso, siendo este un puntaje alto, lo cual reflejó a una persona con una autoestima muy significativa, considerándose muy satisfecho de sus actitudes y actividades.

En general mostró dudas en la comprensión de sus sentimientos y al plantearse nuevos objetivos, logrando al final recapitar sobre sus errores y del respeto para las opiniones ajenas, lo cual logro exponerlo ante el grupo.

Al realizar un análisis más detallado, se visualizaban constantes variaciones en los puntajes de su satisfacción, esto se puede observar en la fig. 20, desde el principio se mostró un porcentaje alto, incrementándose paulatinamente en el transcurso de las sesiones, al final obtiene 100%, lo cual se traduce en una percepción total de su autorrealización, mostrando un compromiso consigo mismo para clarificar sus sentimientos, elegir y decidir libremente; además de plantearse nuevos objetivos y aceptar errores.

En las sesiones mantenía diferentes actitudes de respeto, integró al curso sus dudas e inquietudes, las expuso y las resolvió, trató de escuchar y entender todos los conceptos establecidos, al final reportó estar muy satisfecho del curso, que hacia falta vivenciar realmente un proceso como el experimentado, además de haberle ayudado a entender algunas actitudes mantenidas por las personas de su alrededor y tener las herramientas para enfrentar algunos obstáculos presentes y mantenidos por tiempo atrás.

PARTICIPANTE 2: En el proceso del curso, se mostró cooperativo e interesado por las diferentes actividades a realizar, aceptaba su responsabilidad como parte del grupo; En la fig. 19 se registró un puntaje global alto con 89.6 %, esto ubicaba a la persona como muy satisfecha de sus actitudes mantenidas durante el curso.

En la fig. 21, se observa sus puntajes obtenidos en cada sesión, al principio se consideraba muy satisfecho de sus capacidades y potencialidades de una persona autorealizada, sólo dudaba de la comprensión de sus sentimientos, en esta primera sesión obtiene 86%.

En la segunda sesión registró un puntaje de 93%, el cual indicó un aumento en la percepción de su satisfacción, donde no le es tan satisfactorio el exponer sus ideas, ni clarificar sus sentimientos. Lo cual va logrando superar aunque no le es tan fácil. En la tercera y cuarta sesión se percibe un decremento en el puntaje, a 88%, en donde registró satisfacción constante en cada una de las actitudes pero no totalmente. En la última sesión, su puntaje es alto, observando un pequeño rango en el puntaje para estar al 100% y así afirmar un sentimiento de autorrealización.

En las sesiones este participante se mostró muy participativo, aunque no muy convencido de los conceptos que se manejan. Esto no le impide integrarse a la dinámica del curso, a las actividades y atento a las exposiciones del instructor. En todas las actividades se distingue por su objetividad y por su conocimiento tenaz para manejar las diferentes situaciones, esta consciente de su papel como parte activa del curso, expone sus opiniones y respeta las acciones de los demás participantes.

PARTICIPANTE 3: Durante el curso, participa activamente en las diferentes actividades como parte del grupo. Se mostró respetuoso con el grupo, con el facilitador y con los compañeros. Se consideraba una persona que conocía sus potencialidades y capacidades como son: Responsabilidad, decisión, elección, superación, re capacitación, reflexión, re consideración y confianza en los demás. Se mantenía al margen de expresar si se planteaba nuevos objetivos totalmente definidos y con ello cambiar expectativas. Obteniendo un puntaje promedio de 94.6%, el cual se visualiza en la fig. 19, como un puntaje medio entre los restantes participantes.

En la fig. 22 se visualizaba un constante puntaje alto, aunque variable, en la primera sesión obtuvo 94.4%, donde se percibieron ciertas dudas ante la comprensión de sus sentimientos; en la siguiente sesión decrementó el puntaje a 87.7, consideraba que sólo se sintió libre para elegir su participación y para respetar a demás; teniendo conflicto en la responsabilidad, comprensión confianza y la exposición de sus reflexiones e ideas.

En las siguientes sesiones reflexionaba más sus errores e ideas para superarlos, ocasionando un aumento en el puntaje, en donde desarrolla la recapitación y reflexión de sus ideas para clarificarlas, en sus errores cometidos para superarlos y, aunque no totalmente, en el planteamiento de nuevos objetivos para su crecimiento constante. Finalizando con un puntaje de 97.7%.

Sin embargo, a lo largo de las sesiones se mostró callado, introvertido, alejado del grupo, entablando comunicación sólo con las personas cercanas a su desempeño laboral, en constante escucha de lo expuesto en el curso, pero no es participativo. En la última sesión expone que lo aprendido en el curso ha sido muy significativo y le ha ayudado a reconsiderar una actitud positiva constante hacia la perseverancia y superar así conflictos dentro de su actividad laboral.

PARTICIPANTE 4: En el desarrollo del curso de Formación de Facilitadores, se desarrolló con una actitud y aptitud constantemente positivas, participó en las diferentes actividades, era abierto a comentarios constructivos; se interesaba en su propio desarrollo personal y en el de la empresa. Reporta constantemente su insatisfacción de sus conocimientos y se mostró desoso de superarse. En la fig. 19, se pudo visualizar su porcentaje promedio, siendo este 98.4%, esto lo ubicó entre los participantes, satisfechos de sus actitudes.

En la fig. 23, se observó un descenso en la puntuación en cada sesión, la primera sesión registró un puntaje de 100%, esto lo ubicó como una persona totalmente satisfecha de mantener actitudes de autorrealización, pero en las siguientes desciende los puntajes hasta 89.9%, sin embargo, aunque los puntajes eran altos y lo mostraron como un ser muy satisfecho de las actitudes mantenidas, disminuyó su satisfacción en las actitudes de aceptación de los sentimientos, análisis de sus ideas y con el respeto mostrado hacia el grupo.

Al analizar los cuestionarios se puede observar que al final de la última sesión, iniciaba a tomar en cuenta las opiniones de los demás, reconsideraba y se daba cuenta que no ha definido sus propias expectativas.

Al final del curso reporta estar muy contento de los logros del curso y en el desarrollo de sí-mismo, es perseverante luchando constante por superarse. Se encuentra muy motivado por las herramientas obtenidas, resaltando la importancia de motivar a las demás personas que le rodean para que estas se superen por sí-misma.

PARTICIPANTE 5: En el progreso del curso se mostró comprometida, colabora en todas las actividades que se realizaban preocupándose por llegar al objetivo establecido dentro de cada sesión, se mostró muy atenta e interesada de los conceptos manejados en el curso y muy participativa en todas las dinámicas. En la fig. 19, se pudo ver que era de los participantes más satisfechos de sus actitudes con un promedio global de 98.4%.

En la fig. 24 se visualizaba una gráfica dentro de un nivel alto con puntajes entre 96.6% y 100%, iniciando con el 100%, reportaba poder clarificar sus sentimientos, aceptar su responsabilidad con la libertad necesaria para elegir y decidir sus aportaciones.

En las siguientes tres sesiones se visualizaba un decremento en la puntuación, ubicando insatisfacción en la exposición de sus ideas, respetaba opiniones; recapitaba y reflexionaba sus ideas y errores para plantearse nuevos objetivos pero no lo expone al grupo.

Finaliza el curso exponiendo y registrando el 100% de satisfacción por los logros obtenidos a lo largo del curso, este le permitió experimentar un proceso de darse cuenta de sus limitaciones y cualidades y dar paso a enfrentarlas al lado de personas de su confianza.

PARTICIPANTE 6: En el curso, se presenta como una persona abierta, cooperativa, atenta, interesado y comprometida con las actividades a desempeñar, tratando de participar lo más posible dentro de las dinámicas presentadas.

En los cuestionarios de autorrealización registró variaciones constantes en ascenso en sus respuestas, lo cual se pudo visualizar en la fig. 25; en esta se ubicó al participante en un constante nivel alto. En la primera sesión obtiene 86.6%, esto indicó satisfacción en sus actitudes experimentadas pero duda en la identificación de sus sentimientos y al exponer libremente sus ideas. En las siguientes tres sesiones reportó no estar satisfecho en su participación, reflexión, exposición de ideas y opiniones, registrando 94.4% , 93.3% y 96.6% respectivamente en cada sesión.

En el cuestionario de la última sesión obtiene 100%, esto indicó interés por clarificar sus sentimientos e ideas, por decidir y elegir su participación; además de haberse dado a la tarea de recapacitar y reflexionar sobre sus errores para superarlos.

Finalizó el curso, muy motivado para aplicar los conocimientos obtenidos, para enfrentar nuevas metas y por superarse día a día. Con un promedio global de 95%, el cual se visualiza en la fig. 19, en los cuestionarios de autorrealización aplicados, el cual mostró a una persona muy satisfecha de lo ocurrido en el curso y de sus propias actitudes. Consideraba importante el ser perseverante y obtener siempre lo deseado.

PARTICIPANTE 7: Durante el curso se mostró con actitudes y aptitudes de una persona muy cooperativa y comprometida con los cambios que pueda vivenciar la empresa e incluso en sí-misma, con mucha disponibilidad en todas y cada una de las actividades, interesado por los conceptos temas manejados.

En la fig. 26, se mostró puntajes de cuatro sesiones del 100% y sólo en la segunda sesión desciende a 97.7%, esto ubicó a la persona en un alto nivel de satisfacción de lo logrado en su estancia en el curso. Se percibió como una persona totalmente autorealizada capaz de decidir y elegir sus responsabilidades; de clarificar sus sentimientos, de expresar lo que es, sentía y hace, ante y los demás; de confiar en Sí-mismo para reflexionar sobre sus errores y plantearse nuevos objetivos.

Al finalizar el curso consideraba al curso como trascendente en diferentes niveles, personal, laboral y familiar, le dió las herramientas para enfrentar diferentes conflictos vivenciados, logrando superarse y apoyar a las personas de su alrededor para que estas salgan adelante.

En la fig. 19, se puede visualizar que es el participante más satisfecho de su experiencia en el curso con un promedio global del 99.5%. Como se puede ver en lo expuesto anteriormente, sólo en la segunda sesión disminuye el puntaje a 97.7%, al no estar totalmente satisfecho de su análisis de ideas y del planteamiento de nuevos objetivos.

PARTICIPANTE 8: Se presentó en el curso como una persona muy crítica ante los contenidos e interesado por responder a cada una de sus dudas, expuso constantemente argumentos defensivos de sus actitudes flexibles y autoritarias, no definidas en su totalidad ante sus subordinados.

Obtuvo un promedio global alto de 97.2, lo cual lo ubicó entre las primeras tres personas más satisfechas de su autorrealización, (ver fig. 19). Pero en la consecución del curso se integró a la dinámica de trabajo, autoconvenciéndose de la efectividad de los conceptos manejados en el curso.

En los cuestionarios registró puntajes altos, visualizándose estos en la fig. 27, entre 100% hasta 95.5%, faltando a la segunda sesión por motivos laborales. Esto nos mostró a una persona muy satisfecha de sus actitudes dentro del curso dejando ver la iniciación de un proceso de reflexión y recapacitación de sus sentimientos, ideas, errores y aciertos, llegando a plantearse nuevos objetivos.

Para finalizar el curso con una actitud positiva, comprometida con los retos y cambios de la empresa, considerando a este curso como el mejor impartido y del que ha rescatado diferentes herramientas para tratar a su personal. Sabía lo mucho que le hace falta aprender para enfrentar los retos pero estaba dispuesto en tomar en cuenta y confiar en las personas de su alrededor sean subordinadas o no.

PARTICIPANTE 9: Durante el curso, se presenta como una persona tranquila, cooperativa en las actividades, abierta ante diferentes comentarios, pero muy alejada de integrarse como parte del grupo. Participa constantemente en las dinámicas y se interesa por los comentarios del grupo en relación del proceso del curso.

La fig. 28, reflejó puntajes altos constantes, pero descienden en cada una de las sesiones, esto indicó que la persona al principio se percibía como totalmente autorrealizada, en donde movilizaba sus potencialidades y capacidades constantemente, en la segunda sesión no asiste y en las siguientes se descubre carente de total satisfacción en las actitudes responsabilidad, elección, análisis y recapacitación, las cuales no las define totalmente. Mostró en las sesiones interés por clarificar paulatinamente sus sentimientos e ideas, por decidir y elegir su participación; además de darse a la tarea de recapacitar y reflexionar sobre sus errores para superarlos, registrando constantemente puntajes altos en la satisfacción de sus actitudes registrando en el cuestionario de autorrealización aplicado al final de las sesiones.

Al final expuso la importancia personal del curso, le permitió visualizar la realidad desde otro punto de vista, siendo más flexible y condescendiente con las personas de su alrededor, adquirió habilidades de entendimiento, paciencia y confianza hacia personas muy cercanas.

En la fig. 19, se visualizaba su promedio global alto con 95.8%, como uno de los puntajes de en medio, pero no por ello menos satisfecho de sus capacidades.

PARTICIPANTE 10: En la consecución del curso, se mostró como una persona tranquila y colaboradora para realizar las diferentes tareas a desempeñar dentro de la jornada, abierto cualquier comentario. Mostró una actitud muy cooperativa y condescendiente ante las condiciones del curso, se mantenía cerca de todos los participantes y no demanda más atención de la necesaria a ningún miembro del grupo, ni del equipo con el que labora tratando de dar su mayor esfuerzo para salir adelante.

En promedio obtenido es de 97%, lo cual lo mostró como una persona muy satisfecha, no sólo del curso sino de su propia experiencia como parte de este grupo.

En la fig. 29, se registró puntajes altos, en la primera sesión obtiene 100%, pero en las siguientes dos sesiones decreció llegando a 94.4 %, en la cuarta iniciaba a recuperarse terminando la última sesión con 97.7 %, en la satisfacción de lo acontecido durante el curso. Esto significó que a pesar de percibirse muy satisfecho de sus actitudes al principio del curso, en las siguientes sesiones le cuesta trabajo exponer sus ideas, clarificar sus sentimientos y aceptar su responsabilidad como parte del grupo. Esto lo llevó a un proceso de cambio y de aceptación de sus habilidades y capacidades como un ser digno de respeto y de confianza.

Termina el curso exponiendo que el proceso experimentado a lo largo del curso le ha dado la oportunidad de visualizar su realidad de una forma más consciente y real, recapacitar sobre sus errores cometidos a lo largo de toda su vida, en las diferentes áreas, tanto personal familiar y laboral.

PARTICIPANTE 11: Dentro del curso, se presentaba como una persona tranquila, aceptando y colaborando constantemente con las actividades a realizar.

En la fig. 30 se mostró puntajes altos, con un decremento en la segunda sesión, el cual aumentó inmediatamente en la tercera sesión, puntaje que se mantuvo en la cuarta sesión y finalizó con el 100% en la quinta. Con esto se visualizaba a una persona muy satisfecha de lo experimentado en curso y de sus propias actitudes, consideraba que poco a poco clarificaba sus sentimientos, expuso sus ideas y pensamientos; al final se sentía en libertad para decidir y elegir, recapacitar sobre sus errores; esto le permitió plantear constantemente nuevos objetivos. Mostró insatisfacción por el respeto que le dió a sus compañeros y trató de superarlo conscientemente de sus fallas. Obteniendo un puntaje global del 98.1, (ver fig. 19), esto consideraba al participante conocedor de sus limitaciones y cualidades.

Finaliza el curso con muy buenos argumentos de la efectividad de los conceptos adquiridos y de la forma en que se abordaron los temas expuestos. Además de percibirse muy confiado de la importancia y trascendencia en los cambios sufridos en la empresa.

Como se puede observar a lo largo de la anterior exposición, todos los participantes al finalizar el curso de Formación de Facilitadores de equipos naturales de trabajo, se mostraron muy satisfechos de las herramientas obtenidas para hacer frente al cambio vivido en la empresa. El curso fue muy fructífero para todos y cada uno de los integrantes, se puede palpar como cada uno de los participantes describieron y se perciben dentro de un cambio, de un proceso donde gozan del apoyo necesario para aplicar, utilizar los conceptos y las herramientas obtenidas en el progreso del curso. Además de registrarlos dentro de los cuestionarios de autorrealización, al visualizar la fig. 19, encontramos promedios globales entre 88 y 98 puntos, los cuales se registró en un nivel alto, ubicando a los participantes en un estado de alta satisfacción en sus actitudes de autorrealización.

También se pudo observar a lo largo de las descripciones personales de cada uno de los participantes gran aceptación e interés por los conceptos, actividades y por supuesto por las herramientas adquiridas por todos y cada uno de los integrantes de este curso taller. Se sintieron con la capacidad y la confianza que se requería para confiar, apoyar, servir a las personas que les rodean, en medida que daban, recibían la cooperación de los subordinados para lograr los objetivos de la empresa y/o su familia. Consideraban estar en condiciones de hacerle frente a las situaciones problemáticas, dadas las condiciones de apoyo dado por los organizadores del curso y del instructor que lo manejaba.

Además de una gran heterogeneidad en la asimilación de los conceptos en los participandos, estos se mostraron diferentes ante el interés, motivación, recapacitación, enfrentamiento y ante las actitudes adquiridas como son la empatía, el respeto incondicional y la congruencia, pero esto a lo largo del progreso del curso fue enriquecedor para cada uno; también se permitió visualizar diferentes problemáticas desde distintos ángulos, había quien consideraba muy difícil otorgar el poder a sus subordinados y quien consideraba estar en condiciones de enfrentar los cambios propuestos.

Por lo que se puede concluir: los integrantes del curso se encontraron en condiciones de enfrentar cualquier cambio u obstáculo presentado dentro de su vida personal, familiar y laboral. En suma, es

un grupo que se enfrenta, comprometidos y responsablemente, a los cambios personales y de la organización. Lo que representaba su crecimiento y desarrollo de sus potencialidades y capacidades hacia el logro de mejores alternativas de vida sana.

Hasta aquí, se puede ver un cambio positivo, observado desde los argumentos y actitudes de los participantes, es un tanto fenomenológica, ya que el Cuestionario de Autorrealización, partió de la percepción propia del participante; sin embargo se consideró conveniente conocer de manera más objetiva si existieron cambios por lo que se aplicó nuevamente la Escala de Autoconcepto Tennessee, material que se expone a lo largo de la siguiente fase.

4.2.4 FASE C

4.2.4.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DE LA APLICACION DE LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESSEE POR PARTICIPANTE

Los resultados que a continuación se presentan son de la valoración cuantitativa de la fase C, en donde se aplicó por segunda vez la Escala de Autoconcepto Tennessee. Esta aplicación fue al final del curso, con el fin de comparar los resultados de la primera aplicación de la Escala de Autoconcepto. Así tener elementos para conocer si cambiaron o se mantuvieron las condiciones de vida de los participantes.

PARTICIPANTE I:

Se puede visualizar en el área sombreada de la fig.6, puntajes obtenidos en la segunda aplicación de la Escala de Autoconcepto Tennessee. Estos eran, por lo general entre nivel medio y alto; en la primera categoría, autocrítica 52 puntos, representando un puntaje medio, lo cual reflejó a una persona capaz de autocriticarse, es decir, aceptaba sus limitaciones y sus capacidades con una apertura normal y saludable.

En la siguiente categoría se registró 63 puntos, indicando con ello un puntaje alto en el autoconcepto. Advirtiendo a una persona contenta con sí misma, satisfecho al sentirse un ser digno y valioso, se tenía confianza y actuaba de acuerdo a esta imagen.

La tercera categoría, identidad, registró 54 puntos, cayendo en un nivel medio, esto significa: La persona se describía a sí mismo como una persona normal e importante, consideró estar en un lugar donde recibía apoyo y comprensión, no sólo de su familia sino también de las personas cercanas, en su trabajo y vida personal.

Su satisfacción, la categoría cuarta, se registró 57 puntos, en un nivel alto. Esto hacía referencia a una alta satisfacción, se sentía bien con lo que hacía y con sí mismo, en cuestiones física, personal y social y también cierta insatisfacción en las áreas ética-moral y familiar.

La quinta categoría, conducta, registró un nivel alto con 69 puntos, reflejando con ello a una persona muy ocupada, consideró que realizaba muchas actividades para mantenerse a nivel de sus responsabilidades y obligaciones.

La siguiente categoría, Yo-físico, con 67 puntos en un nivel alto, es una persona sana, y en excelentes condiciones físicas. Para cuidarlo realizaba deporte, se esmeraba en la alimentación y en sus hábitos de higiene.

En Yo-ético-moral, registró 53 puntos, en un nivel medio, daba la imagen de una persona con valores morales, pero en ocasiones no estaba satisfecho de su seguimiento de las normas y reglas, evadiendo los principios y se mantiene dentro de lo que pueda aceptar como una persona de su responsabilidad.

En la categoría Yo-Personal, se mostraron 75 puntos, en un nivel alto, se concibe como una excelente persona, capaz de ser y hacer todas las actividades necesarias. Se sentía muy satisfecho con quien era.

Su relación familiar, en la categoría Yo-familiar, con 48 puntos en nivel medio, se visualizaba insatisfactoria. Consideró a su familia muy importante, gozaba de su confianza y comprensión; pero que debería dedicarle más tiempo, tenerle más confianza y más comprensión.

En lo referente a Yo-social, se encontraron 58 puntos, esto indicó un puntaje alto. Reflejó a una persona sociable, pero se exige mantenerlas más estables y trascendentes.

En suma, la fig. 6 reflejó a una persona, interesada en crecer y en su propio desarrollo personal; hacía todo lo posible por sobresalir y tener una gran trascendencia; además de mostrar insatisfacción en su relación familia y en sus valores sociales.

PARTICIPANTE 2:

La fig.7, mostró los puntajes obtenidos en la segunda aplicación de la Escala de Autoconcepto Tennessee por el participante 2, en donde encontramos por lo común percentiles en un nivel alto. Sólo la primera categoría, autocrítica, se registró bajo con 41 puntos, esto reflejó a una persona de amplios recursos para superar sus limitaciones. Aceptaba tener deficiencias pero las enfrenta para superarse constantemente.

Su autoconcepto, marca 67 puntos, representando un nivel alto. Indicó con ello a una persona con tendencias a mantener actitudes positivas, por lo general estaba contenta con sí misma, alegre, además se tiene confianza y fe.

La tercera categoría, identidad, se registró un puntaje alto con 56. Esto quiere decir: Se consideró como una persona importante dentro de lo normal, tenía defectos y virtudes, los cuales aceptaba, pero no es muy amigable y no creía ser popular entre la gente.

En la siguiente categoría, satisfacción, se registró 70 puntos, siendo este un puntaje alto, reflejando a una persona muy satisfecha por lo que era y hacía, también por sus relaciones familiares y sociales, estas le han dado satisfacciones importantes.

El puntaje obtenido en la quinta categoría, conducta, es alto con 67 puntos, esto indicó a una persona con muchas actividades, las cuales están a la altura de sus obligaciones y responsabilidades.

La escala Yo-físico, registró 62 puntos en un nivel alto, esto reflejó a una persona satisfecha con su cuerpo y salud. Pone esmero en su cuidado personal. En general no se consideró como una persona atractiva y no le causaba conflicto, se encontraba a gusto con su aspecto y condición física.

Su Yo-ético-moral, registró 58 puntos en nivel medio, esto mostró valores en un periodo de aceptación y asimilación, con una actitud positiva. Consideró vivir dentro de los principios morales y sociales pero no estaba muy convencido de su autenticidad.

La octava categoría, es Yo-Personal. En esta se registró 77 puntos, siendo este un puntaje alto. Reflejando a una persona alegre, capaz de aceptar sus errores y virtudes para superarlas constantemente.

En Yo-Familiar, se encontraron 67 puntos, significando un nivel alto. Visualizándose con esto a una persona importante para su familia, recibía apoyo, confianza incondicional. Se sentía satisfecho con la relación, y hacía lo que estaba en sus manos para superar los conflictos que se presentan dentro de su familia.

Su Yo-social, se percibe un puntaje alto de 60, esto quiere decir: Consideró importante el establecimiento de relaciones sociales estables, pero tenía problemas al mantenerlas, no teniendo habilidades para superar estas deficiencias.

En general era una persona abierta, alegre, de amplio criterio y satisfecho por sus logros; su autoconcepto y autoestima es alto, no registrándose grandes problemas en ninguna de las escalas sino todo lo contrario, existen más satisfacciones que necesidades.

PARTICIPANTE 3:

En la fig. 8, se demostró gráficamente los resultados obtenidos de la segunda aplicación de la escala de autoconcepto, en el área sombreada. Se mostraron puntajes en un nivel alto en su mayoría, Encontrando una autocrítica, en un nivel bajo con 41 puntos, esto representaba a una persona, en constante observación de sus recursos más que de sus limitaciones, aceptando sus errores y cualidades

En el autoconcepto, se visualizaron 69 puntos, este es un nivel alto y reflejó a una persona que se consideró digna y valiosa, se tenía confianza y actuaba de acuerdo a esa imagen.

La tercera categoría es identidad y se registró 52 puntos en un nivel medio. Percibiéndose con esto a una persona, con una percepción de sí-mismo muy valorativa, se consideró importante, digno de confianza, teniendo grandes problemas en áreas personal y social.

En la siguiente categoría, satisfacción, están 69 puntos, siendo este un nivel alto. Reflejando a una persona satisfecha consigo misma, tenía estándares y expectativas altas, se sentía capaz de realizar todo lo que estaba en sus manos.

La categoría de conducta, revela 63 puntos, siendo un puntaje alto. Indicando con ello, a una persona, capaz de realizar más actividades en pro de mejorar y de tener una actitud positiva ante los conflictos.

En Yo-físico, se registró un nivel alto con 66 puntos, percibiéndose con ello a una persona encuentra en excelentes condiciones físicas, las cuales le permiten encarar cualquier situación problemática a ese nivel.

Su Yo-ético-moral, mostró un nivel alto con 69 puntos, se reflejó a una persona con valores morales estables, que mantiene de acuerdo con sus principios, lo que le produce sentirse satisfecho de su conducta.

Se describía, como una persona alejada, solitaria, introvertida, donde no era muy alegre y no expresaba sus sentimientos, logros y capacidades, esto se interpreta del puntaje obtenido en la séptima categoría,

Yo-Personal, con 68 puntos en un nivel alto. También hacía cosas sin pensarlas mucho y se precipitaba sin exagerar.

En la categoría Yo-Familiar se registró 56 puntos, siendo este un puntaje alto. Reflejando a una persona con lazos familiares sólidos, su familia es muy importante, en ella encuentra apoyo y mucha comprensión, pero no le corresponde como le gustaría hacerlo.

La última categoría, Yo-social, se registró 45, en un nivel medio, reflejando a una persona muy flexible y con más apertura para mantener contacto cercano con la gente que le rodea. No se consideró sociable, se disgustaba con facilidad, era orgulloso y rencoroso.

PARTICIPANTE 4:

En la fig. 9, se mostraron los puntajes obtenidos en la segunda aplicación de la Escala de Autoconcepto Tennessee, por este participante, visualizándose un nivel alto constante en casi todas las categorías, reflejando con ello a una persona muy exigente con sí-mismo, se consideró muy capaz, valiosa y digna de realizar o enfrentar cualquier obstáculo.

En la primera categoría, autocrítica, se registró 72 puntos, en un nivel muy alto, era una persona que se autocrítica demasiado, se veía como una persona llena de limitaciones y no tomaba en cuenta sus recursos. Aceptaba ser chismoso, grosero, enojón y mentiroso.

En el autoconcepto, se registró un puntaje alto con 67 puntos. Esto reflejó a una persona con tendencias a estar constantemente contenta consigo misma, se sentía una persona digna y valiosa. Se tenía confianza y actuaba de acuerdo a esta imagen.

La siguiente categoría, identidad, mostró 57 puntos, siendo un puntaje alto, esto significa: Su autodescripción gira dentro de una actitud positiva de sí-mismo, se consideró una persona importante para con los que lo rodean.

Su satisfacción, estaba en el nivel alto con 76 puntos; esto indicó: Su autoestima se encontraba en óptimas condiciones, estaba muy satisfecho por lo que es y hacía. Excepto con sus relaciones familiares, ya que cualquier cosa o decisión tomada en familia, era importante y trascendía a cualquier aspecto.

En la quinta categoría, conducta, se encontraron 58 puntos, estos entran en un nivel alto, consideraba que sólo realizaba las actividades normales para un hombre de sus compromisos y sus responsabilidades. No se preocupaba mucho por realizar actividades en cuanto a reglas morales, ni personales, ni familiares. Pero si cuidaba su estado físico y sus relaciones sociales.

La situación del Yo-físico, se encontraba en el nivel alto con 62 puntos, donde se percibe a una persona en excelentes condiciones físicas y de salud. Se aceptaba tal cual era y no trataba de exigirse estar en mejores condiciones.

En la séptima categoría: Yo-ético-moral, obtuvo 54 puntos, cayendo en un nivel medio. Esto reflejó a una persona con valores morales establecidos, era honrado, decente y justo. No estaba muy ligada a las normas religiosas aunque respetaba todo culto.

Se describía como una persona excelente, importante, satisfecha de sus logros, sin embargo no estaba convencido de realizar todo lo que debería de hacer, se sentía con la obligación, el deber de hacer más cosas. Esto lo reflejó en la siguiente categoría: Yo-Personal, donde obtuvo 66 puntos, representando un nivel alto.

El Yo-familiar se registró con 62 puntos en un nivel alto, esto reflejó que sus relaciones familiares las describía como una relación muy importante para él, pero también reflejó insatisfacción por no motivar a su familia a compartir, al apoyo constante lo cual le angustia y lo deprime.

Su Yo-social estaba en el nivel alto con 70 puntos, indicando con ello que este participante tendía a mantener buenas relaciones sociales con todo tipo de personas, estables y duraderas; sin embargo no estaba satisfecho, consideraba que podrían ser mejores.

PARTICIPANTE 5:

La fig. 10, se mostró gráficamente los hallazgos de la segunda aplicación de la escala, en el área sombreada; en esta se podía visualizar a una persona en condiciones estables y normales, sus puntajes giraban dentro del nivel medio en la mayoría de las categorías.

En la primera categoría, autocrítica, se reflejó un nivel alto con 72 puntos, esto representaba a una persona que se autocrítica demasiado, considerándose llena de limitaciones y de barreras, sus recursos no los toma en cuenta para autocríticarse, mostrándose muy exigente consigo misma,

Su autoconcepto, se encontró en un nivel medio con 55 puntos. Esto quiere decir, en general era una persona que se percibía como un ser valioso, digno de confianza, se mostró contenta, alegre y con una visión positiva de las cosas que le acontecían.

Su identidad, la registró con 52 puntos en el nivel medio. Su descripción la concibió como un ser muy importante, con diferentes capacidades y potencialidades que explota, y reconsidera sus limitaciones para enfrentarlas y superarlas.

La cuarta categoría, satisfacción, se encuentra en un nivel alto con 56 puntos; esto reflejó a una persona satisfecha de sus logros, y de quien era, consideraba que le ha costado llegar a donde está pero ha disfrutado su crecimiento y desarrollo.

Su conducta, se registró con un puntaje medio de 54 puntos, reflejando a una persona que realizaba actividades de acuerdo a sus responsabilidades y obligaciones, como parte de una familia y de un equipo de trabajo.

En Yo-físico, se mostraron 59 puntos en un nivel alto. Esto mostró a alguien muy esmerado en su cuidado personal, de higiene y alimenticios, estaba satisfecha de su condición física y mental, se encontraba en un estado de salud aceptable.

La escala es Yo-ético-moral registró 57 puntos en un nivel alto, era alguien muy ligada a las normas y reglas morales, determinada por sus principios.

En Yo-Personal, obtuvo 60 puntos, cayendo en un nivel alto. Esta persona se consideraba una persona muy importante, tendía a presentar sus cualidades y que se preocupaba por mantener una actitud positiva ante su nivel de calidad.

En la penúltima categoría, Yo-Familiar, mantuvo 50 puntos en un nivel medio. Esto significó que mantuvo estable su relación familiar, se preocupaba por mantener un ambiente de comprensión, apoyo y confianza.

En su Yo-social, se registró 42 puntos, siendo este un puntaje bajo, esto indicó que mantuvo relaciones sociales poco satisfactorias, se consideraba poco popular, interactuaba con las personas que le ofrecen su amistad.

PARTICIPANTE: 6

En la fig. 11 se mostraron los puntajes obtenidos de la segunda aplicación de la Escala Autoconcepto Tennessee. En esa figura se reflejó un histograma con sólo tres salidas del nivel alto, en las categorías 1, 7 y 9, siendo estas autocrítica, yo-ético y yo-familiar, esto dejó ver a una persona, muy tenaz y perseverante ante sus propias metas, no le importaban los obstáculos, se sabía capaz de superarlos por encima de quien sea.

La categoría 1, autocrítica, registró 22 puntos, en un nivel bajo, reflejando con ello a una persona capaz de observar sus recursos antes que sus limitaciones, se critica muy poco, considerando poseer cualidades importantes para superarse constantemente.

Su autoconcepto gira en el nivel alto con 67 puntos, lo cual representaba a una persona que tendía a estar contenta con Sí-misma, se sentía una persona digna y valiosa, se tenía confianza y fe, actuando de acuerdo a esta imagen.

La escala, identidad, se encuentra en un nivel alto con 63 puntos, esto significó que es una persona que se concibe como un ser importante ante Sí-mismo, física, emocional y para con su familia.

La cuarta categoría, satisfacción, registró 67 puntos, representando un puntaje alto, aunque en general se sentía muy satisfecho, es una persona que tendía a exigirse más de lo que es en realidad.

En la quinta escala, conducta, se registró 62 puntos, los cuales representaban un puntaje alto, reflejando a una persona que realizaba muchas actividades, es muy exigente con Sí-mismo, actuando de acuerdo con sus valores y principios.

En su Yo-físico, se percibe a una persona en un nivel alto con 68 puntos, consideraba y hacía lo posible por estar en buenas condiciones físicas, ya que no estaba satisfecho de su aspecto, se preocupaba y se ocupaba por su condición física y emocional.

El área de Yo-ético-moral registró 52 puntos, representando un puntaje medio, el cual reflejó a una persona con valores morales y éticos presentes pero no definidos en su totalidad. Consideraba que es importante mantenerlos y estar satisfecho con su permanencia y actuaba de acuerdo con sus principios.

En el Yo-Personal, se mostró un puntaje medio con 69 puntos, indicó que se consideraba como una persona muy importante, pero es una persona actuaba de forma precipitada, indecisa, no estaba seguro de lo que quería y de lo que es ante Sí-mismo y los demás, actuaba sin pensar o analizar las cosas.

Su Yo-Familiar, registró 54 puntos con un nivel medio, aparentemente sus relaciones familiares se encontraron bien, sin embargo se encontró en un periodo de crisis por la falta de confianza y comprensión de algunos familiares. Aceptaba que no se ocupaba de los problemas familiares para congeniar con sus miembros.

La última categoría, Yo-social, indicó un nivel alto con 64 puntos, reflejó que sus relaciones sociales fluctúan bien, pero consideraba que no hace nada para que funcionen establemente.

PARTICIPANTE 7:

El Participante demostró en los resultados de la 2ª aplicación a una persona en pleno conocimiento de sus capacidades, las cuales tomó en cuenta para enfrentar diferentes barreras; esto se puede ver en la interpretación de la figura 12, la cual mostró lo siguiente:

En la primera categoría, autocrítica, obtuvo 27 puntos, representando este, un puntaje bajo. Esto reflejó a una persona muy defensiva, trataba de ver los recursos y olvidarse de sus limitaciones.

La segunda, autoconcepto, se encuentra en el nivel alto con 77 puntos, es una persona que por lo regular estaba muy contenta con Si-misma, se sentía digno y valioso, se tenía mucha confianza y actuaba de acuerdo a esa imagen.

En identidad, la tercera categoría, se registró un nivel alto con 58 puntos, la descripción de sí mismo se realizaba tomando en cuenta todas sus capacidades, era un ser importante, capaz de realizar cualquier actividad.

Su autoestima estaba en nivel alto con 85 puntos, esto reflejó a una persona muy satisfecha de Si-misma, ante las diferentes cosas, actividades y responsabilidades.

En la conducta se registró 73 puntos, los cuales representaban un nivel alto, es una persona que consideraba tener muchas actividades, en todos los aspectos, personales como interpersonales.

El área Yo-físico, se ubicaba en el nivel alto con 75 puntos, su visión sobre su cuerpo, su estado de salud, su apariencia física, habilidades y sexualidad, eran muy importantes y significativas. Se visualizaba una preocupación constante por mantenerse en excelentes condiciones.

La séptima escala, Yo-moral-ético, mostró 61 puntos cayendo en el nivel alto. Es una persona honesta y justa; no causaba conflicto el tener o no vida religiosa y estaba satisfecho por ser y hacer, por quien era.

Su Yo-Personal, se ubica en el nivel alto con 77 puntos, era una persona que se sentía muy bien con Si-misma, reconocía sus debilidades, no es del todo malo o bueno, no es tan alegre, en ocasiones actuaba precipitadamente sin analizar las cosas y le cuesta resolver problemas, pero siempre sale adelante.

Las condiciones de la relación familiar reportada en Yo-Familiar, se registró en el nivel alto con 78 puntos. Esto indicó una gran satisfacción por la relación, consideraba que era muy importante la comunicación que pueda mantener con ella, pero no colabora ni cede ante exigencias de esta.

Finalmente el Yo-social se ubica nuevamente en el nivel alto, pero ahora con 74, es una persona que se sentía satisfecho en sus relaciones sociales. Actuaba de acuerdo con las normas sociales para mantener las relaciones establemente, aunque se tenga que exceder para sentirse bien, ya que no consideraba que sea tan popular para mantenerlas.

PARTICIPANTE: 8

El participante 8, mostró en los resultados de la segunda aplicación de la Escala de Autoconcepto Tennessee, un constante nivel bajo. En la fig. 13, se ubican puntajes entre los 30 y 45, sólo en las categorías 1, 7 y 8 reflejó el nivel medio, con variaciones constantes, esto ubicaba a la persona en un periodo de trance y cambios. Específicamente las categorías mostraron:

La autocrítica, se registró 51 puntos, en el nivel medio, reflejó a una persona con una apertura normal y saludable, con muy buena capacidad de autocriticarse.

El autoconcepto mostró un nivel bajo con 39 puntos, era una persona que duda de su propio valor, se veía a Sí-mismo como indeseable, con frecuencia se sentía ansioso, deprimido e infeliz. Se tenía poca fe o confianza en Sí-mismo.

Identidad, se ubicaba en el nivel bajo con 40 puntos, se describía como no importante, de poco valor, no se sentía digno de confianza, apoyo y comprensión.

Su satisfacción se registró en el nivel bajo con 43 puntos, era una persona que se encontraba en un periodo de crisis y de escepticismo, donde no identifica el grado de satisfacción en las cosas y sucesos que le acontecen.

En la escala de conducta, se mostró 38 puntos, en el nivel bajo, era una persona que no realizaba ninguna actividad en pro de estar en ambientes positivos, ni para cuidarse, ni para convivir con su familia y amigos o conocidos.

Su Yo-físico, se ubicaba en el nivel bajo con 30, consideraba tener pocos atractivos físicos y en realidad se visualizaba como una persona que no demandaba mejores condiciones de vida.

En Yo-moral-ético, mostró en el nivel medio con 48 puntos; era una persona que establece valores morales como justicia, honestidad, fidelidad etc., y aunque no actuaba bajo esos principios, los consideraba importantes.

El Yo-Personal estaba en el puntaje medio con 50 puntos, reflejando a una persona que actuaba de manera racional y autoritaria, le era difícil guardar la calma, por lo que tomaba, decisiones precipitadas. Además de visualizar un estado de escepticismo, reconoce las capacidades y potencialidades de las personas que le rodean.

La categoría Yo-Familiar, registró 43 puntos, cayendo en el nivel medio, sabía que podía contar con su familia, recibía apoyo y confianza cuando lo necesita, y se preocupaba por superar sus conflictos colaborando para mejor las situaciones conflictivas que se presentan.

En Yo-social se encuentra en el nivel bajo con 39 puntos; esto reflejó a una persona que ante las relaciones interpersonales, se consideraba como no sociable, pero se interesa por ser amigable y mantener relaciones sociales que le permitan estar en constante interacción con la gente que le rodea.

PARTICIPANTE 9:

En la fig. 14 se mostraron los puntajes obtenidos durante la 2ª aplicación de la escala de autoconcepto, del participante nueve; donde se visualizaron puntajes muy variables entre los nivel medio y alto en las diferentes categorías, a continuación se describía el significado de cada puntaje en su respectiva categoría.

En la primera categoría, autocrítica, se obtuvieron 50 puntos, los cuales representaban un nivel medio, esto significa: era una persona abierta, alegre, saludable, es capaz de autocriticarse reconociendo sus limitaciones y cualidades.

Su autoconcepto, lo registró alto con 61 puntos, reflejando con esto a una persona muy alegre, por lo general estaba contenta, sabía lo mucho que vale. Confía en Sí-mismo, actuaba de acuerdo a esta imagen y como un ser digno de confianza.

Se describía en el área de identidad, como alguien que mantuvo una actitud positiva ante su imagen, consideraba que su apariencia física estaba en excelentes condiciones, que tenía valores que le permiten ser. Era introvertido, en ocasiones se alejaba mucho de la gente y no le era fácil interactuar con ella. En esta categoría obtuvo 58 puntos en el nivel alto.

Su satisfacción se encuentra en el nivel alto con 58 puntos, esto significó que estaba muy satisfecho sin embargo al realizar un análisis más detallado se encontró una satisfacción relativa, reflejó a una persona que no estaba satisfecha de lo que le acontece y desearía ser una mejor persona.

Su conducta, registró 60 puntos, en el nivel alto. Es una persona con muchas actividades, pero no todas lo favorecen, consideraba que descuidaba algunas y otras le daba más importancia de la que requerían.

El Yo-físico, se ubicaba en el nivel medio con 54 puntos, la persona se percibía como poco atractivo y esto no le satisface, por la se ocupaba de tener más actividades en relación de su cuidado y apariencia física, se encontró en excelentes condiciones de salud y en su sexualidad.

Su Yo-ético-moral, se encontró en el nivel alto con 57 puntos; esto indicó que mantuvo valores morales de acuerdo a los principios y normas de la sociedad consideraba como importantes, se determinaba como una persona, justa, franca y leal.

En la siguiente escala, Yo-Personal, se registró 68 puntos, los cuales determinaban un nivel alto, esto reflejó a una persona muy desesperada que actuaba precipitadamente, que hacía cosas sin haberlas pensado bien y que cambiaba drásticamente de opinión.

La escala Yo-Familiar, se mostró el nivel alto con 65 puntos, indicando con esto lo importante de su relación familiar; pero no le es tan satisfactoria, le gustaría sentirse más en confianza, con más apoyo y comprensión.

En la última escala Yo-social, se registró 51 puntos, los cuales caen en el nivel medio. Esto reflejó a una persona que se preocupaba por mantener estables sus relaciones sociales, tomó en cuenta sus deficiencias y virtudes, las cuales le permitieron estar en contacto con las personas que le eran importantes y le interesaba por mantenerlas cerca.

PARTICIPANTE: 10

En general era un participante, con muestras de variabilidad constante, durante la segunda aplicación de la Escala de Autoconcepto Tennessee. En la fig. 15, se puede visualizar puntajes entre los niveles bajo y medio, esto reflejó a una persona en un etapa de trance, con una autocrítica, en un nivel medio con 48 puntos, esto mostró una apertura normal, aceptaba sus limitaciones, así como también utilizaba sus recursos para enfrentar sus limitaciones.

Su autoconcepto se registró en un nivel bajo con 43 puntos, apesar de tener un puntaje bajo, se reconocía como un ser con capacidades y potencialidades, digna de confianza y valiosa.

Se describía en la categoría de identidad, con deficiencias personales, no gozaba de buena salud, no era atractivo, ni popular entre las personas. En esta categoría se registró 41 puntos.

Su satisfacción mantenía 48 puntos en un nivel bajo, estaba satisfecho de lo que ha logrado hasta ahora, pero en ocasiones se sentía abandonado rechazado por la gente que le rodea, pero era algo que respetaba y superaba, esto no le causa conflicto.

Sus acciones y actividades eran pocas, esto lo registró en la categoría de conducta, en un nivel bajo con 36 puntos. Sin embargo se preocupaba por establecer actividades en pro de su cuidado físico, ni biológico; ni para sus valores morales; ni en su relación familiar y social.

Su aspecto de Yo-físico, lo presenta en un nivel bajo con 28 puntos. Esto se traduce: cuidaba su apariencia física y su arreglo personal. Su estado de salud no era bueno, tenía achaques, pero no una enfermedad diagnosticada. No se sentía con la capacidad de realizar todas las actividades que le gustaría hacer, ni de encontrarse en condiciones para esforzarse por mejorar su situación.

En su Yo-Moral-Ético, se registró 49 puntos en un nivel medio, esto reflejó a una persona que se encontró en un periodo de crisis y de aceptación de sus deficiencias y sus virtudes. Se consideraba injusta, deshonesto, infiel.

La categoría Yo-Personal, se registró 55 puntos con un nivel medio. Esto reflejó a una persona poco importante para Sí-mismo, con la sensación de insatisfacción y no hacía algo para superar su situación.

Se reportó un nivel alto con 48 puntos en Yo-Familiar, esto quiere decir: su visión de sí-mismo para con su familia se reflejó al sentirse importante para con ella, podía recibir apoyo, confianza y comprensión; además tenía elementos para superar los conflictos presentados en su familia.

En la última categoría Yo-social se registró 37 puntos en un nivel bajo. Era amigable con los que están a su alrededor y muy cerca. Le era importante interactuar con la gente que apenas conocía.

PARTICIPANTE: 11

En global este participante en la segunda aplicación de la Escala de Autoconcepto Tennessee, advierte puntajes altos, en casi todas las categorías, reflejando con ello, a una persona con un pleno conocimiento de sus capacidades y limitaciones. En la figura 16, se encontraron sólo las categorías 1 y 9 en un nivel medio, esto significa: la autocrítica y sus relaciones familiares están en una etapa de reconocimiento y superación de pequeñas diferencias, en seguida se explican el contenido de cada una de las categorías.

En la categoría de autocrítica, registró 52 puntos, representando un nivel medio, se reportó una apertura normal, saludable, con capacidad de autocrítica.

Su autoconcepto, se encontró alto con 61 puntos, tendía a estar contenta, satisfecha, valiosa y digna.

Para expresar la identidad, la registró con 58 puntos en un medio, es una persona que conocía sus capacidades y limitaciones, aceptaba que es difícil interactuar con más personas, es una persona que actuaba precipitadamente.

Se encontró en un nivel alto en la categoría de satisfacción con 74 puntos, se sentía muy satisfecho de ser quien era y hacía, por lo que estaba en constante interacción con las personas que quería.

Sus actividades se reportan en la categoría de conducta, se registró en 58 puntos en un nivel alto, consideraba que realizaba las actividades normales de un hombre de sus responsabilidades, pero cuando podía evadir o negar sus obligaciones, lo hacía sin importar de quien o de que se tratara.

En Yo-físico, se registró 65 puntos, en un nivel alto, estaba en excelentes condiciones de salud y físicas, aceptaba sus defectos y limitaciones pero no le causaban conflicto.

En el área de Yo-ético-moral se encontraron 68 puntos con un nivel alto, se consideraba una persona con valores morales pero no se exige cumplirlos con rigidez, prefiere ser flexible y estar de acuerdo a como las circunstancias se lo permitan.

Donde hacía referencia a su propia persona, en Yo-Personal indicó 68 puntos, esto representaba un nivel alto, es importante, actuaba precipitadamente, en ocasiones pierde el control de sí-mismo pero estaba en condiciones de enfrentar cualquier situación donde se le requiera.

En el área Yo-Familiar, se encontró en un nivel medio con 54 puntos, es importante para su familia, recibía apoyo, confianza y comprensión, por lo que consideraba de suma importancia lo que esta pueda opinar o no de sus actos.

La escala Yo-social, se encontró en un nivel alto con 60 puntos, esto reflejó a una persona muy sociable, pero no sentía que tenga las herramientas necesarias para interactuar con más equilibrio con las personas. Sentía que debería estar más pendiente sus relaciones, pero sólo llega hasta donde los demás lo dejan llegar.

En términos generales, las anteriores descripciones de la segunda aplicación de la Escala de Autoconcepto Tennessee, mostraron a un grupo con integrantes muy diferentes entre sí, algunos mantenían un alto nivel de autoconcepto y otros se encontraron en el nivel medio y sólo dos integrantes se registró en un nivel bajo.

Todos registraron puntajes más altos en esta segunda aplicación en comparación a la aplicación realizada durante la fase A. En la figura 17, se puede observar, en las áreas sombreadas puntajes que sobresalen ante la primera aplicación, sólo en la escala de identidad (3), se mostró un descenso en la puntuación global. Esta escala hacía referencia a la autodescripción de la persona, lo que significa, vale y se percibe ante sí-mismo, por lo que este descenso deja ver una disminución de percepción en importancia y valor ante sí-mismo; sin embargo esta disminución no es significativa, no pasa de un nivel medio a bajo sino se mantenía en el nivel medio, además como podemos ver en la figura 18, sólo los participantes 4, 7, 9, disminuyen el puntaje en el perfil personal.

En términos generales, es un grupo que aumentó su puntaje en su autoestima y autoconcepto, el nivel se encontró alto, lo cual reflejó personas que conocían sus recursos y limitaciones. Explotan todas las herramientas que poseían y conocían para enfrentar los obstáculos que se llegan a presentar.

Las diferentes áreas personales, mostraron personas que se centran en sus propias necesidades y de como satisfacerlas, descuidando la interacción con las personas que le rodean sean familiares o sociales.

En forma global, los participantes mantenían un nivel de autocrítica medio, indicando con ello una apertura saludable y positiva ante su capacidad de aceptación de sus errores y virtudes. Su autoconcepto, se encontró en un nivel alto con 60 puntos, reflejando a personas muy contentas, alegres, se sentían muy valiosos y dignos.

Se describieron como seres muy importantes, en la escala de identidad con 50 puntos; están muy satisfechas de su condición social, de sus responsabilidades respetando su propias condiciones, obteniendo un nivel alto con 73 puntos. En la conducta obtuvieron 58 puntos promedio en el nivel alto, esto reflejó personas muy ocupadas, sus actividades van acorde con sus propias responsabilidades sobre todo en el área personal.

Se encontraron en excelentes condiciones físicas, satisfechos de su salud y apariencia física con 57 puntos en el nivel alto. El yo-ético-moral de registró alto con 58 puntos, esto significa que se desenvuelven con altos parámetros de principios éticos y morales.

En yo-personal registró 67 puntos cayendo en el nivel alto, esto dejó ver a personas muy importantes ante sí-mismos y para la gente que les rodean, se esmeraban en el cumplimiento de sus responsabilidades y obligaciones, reconociendo sus capacidades y potencialidades.

Sus relaciones familiares, se conforman de lazos muy sólidos, son comprendidos y comprenden, dan apoyo, respeto, encontrándose en el nivel medio con 54 puntos. Sin embargo, se percibía un periodo de aceptación de conflictos para enfrentarlos y superarlos. Para terminar el área social se registró en el nivel medio con 54 puntos, con ello se ubican en un estado satisfactorio pero no al grado necesario para sus responsabilidades, consideraban importante ser amigables y mostrarse abiertos a la interacción constante con la gente.

Por lo tanto, existió un cambio en la condición de vida de los participantes, el cual se mostró a través de las anteriores exposiciones, los participantes se percibieron con más libertad, aceptan sus deficiencias y sus cualidades, hay un crecimiento en su capacidad de percepción, valoran su condición de vida, incondicionalmente si está va de acuerdo a su situación laboral o lo que esperan de sí-mismos.

Para complementar estos datos se aplicó el cuestionario fenomenológico, así obtener datos de cada una de las percepciones de los participantes hacia el curso, de esta forma obtener datos más confiables ante los mismos participantes ante sus propias descripciones, por ello la presentación de la siguiente fase se realizó, rescatando los argumentos originales de los participantes.

4.2.5. FASE D

4.2.5.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO FENOMENOLÓGICO POR PARTICIPANTE

Durante esta fase D, se aplicó el Cuestionario Fenomenológico, dos meses después de terminado el curso, el cual estuvo compuesto de seis preguntas abiertas, haciendo referencia a su percepción de sus actitudes, habilidades y sentimientos personales hacia sí-mismo y las personas que le rodean. Con la finalidad de conocer si los participantes del curso percibieron algún cambio producto de la vivencia del curso "Formación de Facilitadores De Equipos Naturales de Trabajo".

La descripción se realizó parafraseando cada una de las respuestas de los miembros de grupo, en el Cuestionario de Autorrealización.

PARTICIPANTE 1: Reportó que el curso, fue muy intenso, le permitió tratar de entenderse y entender a los que le rodean "...muy intenso, ahora trato de entenderme a mi mismo, para entender a los que me rodean...".

Pensaba que debería ser un facilitador de los conceptos que se manejaron "...debería ser un promotor del mismo, ya que los resultados se consiguen de una mejor manera...", ya estos le han ayudado ha "...ver a las personas como lo que son y no por lo que aparentan...".

También se permitió trabajar en equipo y compartir las decisiones con sus colaboradores, "...ha cambiado en algunos aspectos para mejorar, he trabajado más equipo y compartido con mis compañeros puntos de vista y decisiones...", produciéndose así un mejoramiento en su ambiente laboral "...el ambiente laboral se ha transformado, algunos de mis colaboradores se acercan más a mí y creo que los estoy conociendo como seres humanos más que como trabajadores...".

Además su familia reportó cambios positivos en su conducta, permitiéndole superar poco a poco conflictos que se le presentaban. "...Hay una frase que nunca olvidare: "HAY QUE APRENDER Y HACER LAS COSAS COMO JUGANDO JUGANDO" de esta forma disfruto más a mi esposa e hijos, hace unos días mi esposa me comento que había notado ciertos cambios positivos en mí, y creo que simplemente es el resultado, en gran parte, de este curso...".

PARTICIPANTE 3: Consideraba que el curso fue positivo, le ayudó a superar algunos problemas referentes a su trabajo, cumpliendo con las expectativas de la empresa, "...me ha facilitado el proceso de cambio que nos está solicitando la Dirección, y en particular el que está viviendo la planta. He podido darle dirección más fácilmente a mis colaboradores y sobre todo he podido ser más analítico y justo en la toma de mis decisiones...".

Pensaba que el curso le dio herramientas para estar más al pendiente de las necesidades de su trabajo "...Le ha dado tranquilidad, orden en su trabajo y sobre todo los elementos para entender con más facilidad a las personas que le rodean...".

Se sentía con mayor madurez, actuando con una actitud positiva, confiando en los demás y en Si-mismo, logrando superar conflictos que en el pasado se presentaban, permitiéndole dirigir a sus colaboradores hacia el logro de los objetivos con mayor claridad y justicia, "...positivo, me he sentido con mayor madurez; he podido entender las necesidades de mis compañeros, dando como consecuencia el recibir una respuesta positiva, y sobre todo transmitir más fácilmente lo que realmente espero en la planta...".

Consideraba que el curso le permitió transformar su manera de actuar y de pensar, así superar diferentes conflictos, no cambió el concepto de si-mismo pero si sus actitudes ante los problemas, "...Realmente el concepto no he cambiado, pero sí en las acciones de mi comportamiento, ya que no me es fácil demostró lo que realmente siento..." "...A partir del curso se ha transformado mi forma de actuar y de pensar, sobre todo en la vida personal; que hasta antes del curso tenía severos problemas. Esto me ha permitido sentirme más tranquilo y consecuentemente en mi trabajo y estar más concentrado...".

Para concluir expone la importancia del curso para la empresa y para el desarrollo humano "...Es un curso de gran utilidad para el proceso del cambio que vive la compañía, a lo cual sería conveniente seguirlo impartiendo, además es un curso que sólo es una herramienta de trabajo, sino es un complemento del desarrollo personal...".

PARTICIPANTE 4: Mostró un interés muy marcado en el crecimiento que se logro a través de haber vivenciado el curso, logro retomar aspectos que ya no tomaba en cuenta, como la actitud positiva de los pensamientos y de los sentimientos de las personas enfocados hacia la productividad "...Me ha generado una motivación muy alta para retomar los básicos de las personas, es decir su pensamiento en su que hacer diario y sus sentimientos y actitudes encausadas hacia la productividad. Creo que todos tenemos en alguna forma maneras de aportar elementos sólidos para el beneficio de nuestra familia, comunidad ó nosotros mismos y este curso saco a flote aspectos en mí que ya había dejado en el baúl de los olvidos. Fue una experiencia de primer nivel...".

Consideraba que el curso tenía una aplicación inmediata, complementa acciones concretas para la calidad de trabajo en equipos autodirigidos "...Tiene mucha aplicación inmediata, vino a complementar perfectamente una serie de experiencia de aprendizaje que se convirtieron en acciones concretas en nuestra metodología de revisión de procesos y la formación de equipos autodirigidos...".

El curso le ayudó a descubrir que ha superado varias deficiencias y estaba enfrentando algunos conflictos familiares y laborales. "...Fue impactante, fue muy benéfico para mí, principalmente con mi familia y en mi trabajo "Me cargo las baterías nuevamente". Me di cuenta que he superado muchas deficiencias y las que me faltan las tengo conscientemente localizadas. Mucho del recelo que se me había acumulado por años de mis semejantes de pronto se me derrumbó y volví a mi estado inicial de confianza (aunque no con muy buenos resultados).

Traduciéndose en un cambio de su esquema de trabajo, aunque no le fue sencillo, ya que se enfrentó con la falta de interés de algunos miembros y de una inmadurez organizacional "El esquema de trabajo en la planta (bueno al menos lo he intentado, es sumamente difícil contagiar a personas que no quieren cambiar ó por lo menos intentarlo). Aquí hemos olvidado mucho el aspecto humano y pretendemos continuar enfocando nuestros esfuerzos solamente a mejorar nuestros procesos y con nuestros colaboradores quieren y pueden utilizar su "Mente de Obra".

En fin. Ojalá cada vez podamos difundir y apoyar estos conceptos entre más gente..."

PARTICIPANTE 5: Consideraba que el curso fue de gran utilidad, le dio elementos para analizar diferentes problemáticas, dándole prioridad a lo que se puede hacer en realidad para superar cualquier obstáculo, dar calidad y darse tiempo Si-misma. "...He tratado de ser más tolerante con las cosas que salen de mi alcance y me ocasionan algún problema, no ha sido fácil, pero en esos momentos difíciles recuerdo lo vivido en el curso y reflexioné sobre lo que si puedo cambiar y/o corregir y lo otro trato de aprovechar alguna enseñanza..."

Se sintió con la libertad de expresar sus sentimientos, que ha analizado con objetividad, ante la gente que le rodea y valorarse. "...Me he permitido expresar libremente lo que siento por mi familia, valorarla más, tener más atenciones con ellos y unirme más, lo cual antes se había perdido un poco por el tiempo, por mi, etc. Analizo con mayor objetividad los sentimientos que me inspiran los demás, estoy consciente que no le soy agradable a todos, ni tampoco todos a mí, pero eso me permite entablar una adecuada relación ya que he podido ubicar cada tipo de relación. Con mi pareja hemos entablado una buena comunicación que nos permitido conocernos más, apoyarnos y madurar la relación"

Consideraba que cambió su concepto de sí-misma, ahora sabía lo que quería, que podía hacer para lograr sus objetivos y con que o quienes podía contar. Reconociendo sus carencias y sus virtudes que le permitió salir adelante. "...Definitivamente si cambió, ahora se que espero de mí, a donde quiero llegar, que tengo que hacer para alcanzarlo y que o quienes están para apoyarme..."

"...Aunque duele también reconozco mis carencias y el porque de comportamiento ante estas carencias y el porque de mi comportamiento ante estas carencias, pero también tengo algunas cualidades que me han ayudado a salir adelante..."

En fin, se transformó su forma de comunicación para con sus semejantes "...Mi comunicación con mi familia y pareja, mi trabajo como medio para lograr mis objetivos y a mí..."

PARTICIPANTE 6: A través del curso, experimentó varios cambios en su conducta, importantes "... ser una persona más positiva, proactiva, participativa en mi trabajo..."

La experiencia fue una oportunidad de conocerse y de conocer: "...fue una oportunidad de conocerme a mí mismo, así como a las demás personas que compartieron conmigo esta experiencia".

Le ayudó a aclarar sus sentimientos "algo más claro de lo que creo que siento y tener herramientas para aclarar los sentimientos que no eran muy claros...", también a cambiar el concepto propio, sentía que tiene un mayor conocimiento de sí mismo "sí ha cambiado no en un sentido negativo sino que ahora hay un conocimiento más profundo de uno mismo..."

Se transformó su forma de ser, hacia senderos positivos y creativos "...mi manera de actuar, de una forma de pensar más positiva, transformar más la creatividad...", "...realmente hubo una transformación, en mi vida personal y de trabajo, (positiva) creo yo..."

PARTICIPANTE 7: En la consecución del curso consideraba que fue importante haber tenido la oportunidad de comprender la interrelación que existe entre todas las actividades que se realizan en el plano laboral, familiar y personal. "...La experiencia más importante fue comprender la interrelación que existe de las actividades que se realizan dentro de la Planta, y como necesariamente los que desempeñamos estas actividades tenemos que interrelacionarnos, respetando nuestras diferencias para

asegurar que los objetivos de la planta y de los que participamos en ella se cumplan al menor costo posible..."

Consideraba que el curso debería ser más difundido entre todos los miembros de la empresa "Es un excelente curso que todos mis compañeros de trabajo que administran recursos humanos o no, deberían tomar para realizar las funciones de manera más efectiva con el desarrollo y participación de los recursos humanos y materiales que en él participan".

Hacer un trabajo en equipo ha facilitado el trabajo, el propio como y el de los demás, "Ninguno de los que desempeñamos la tarea, sabía todo o nada, cada uno es especialista o experto en lo que desempeña y logrando unir nuestros conocimientos (TRABAJO EN EQUIPO), nos facilitamos y nos hacemos agradable la vida..."

Le dio elementos para respetar las diferencias de los demás, negociar soluciones y decisiones para el mejoramiento de las actividades a realizar, "Mi actitud hacia los demás ha mejorado, respeto los puntos de vista diferentes al mío y busco una salida negociada a cada uno de los problemas u oportunidades que se presentan...". Además de considerar que su concepto sobre la vida ha cambiado: "Mi concepto sobre la vida ha cambiado actualmente, trato de facilitarles a los que me rodean las cosas, apoyando y clarificando, enseñando"

PARTICIPANTE 8: Consideraba que tuvo un significado importante, le dio las herramientas para integrarse a un equipo de trabajo, "...Los efectos más importantes en mi conducta han sido los siguientes:

- 1.- En un equipo de trabajo cualquiera, cuando se decide formar parte de él, nos comprometemos a participar en todo lo que afecte al equipo,
- 2.- Aprendí que en un equipo de trabajo todos los que forman parte de él son importantes,
- 3.- Como facilitados estoy convencido de lo importante que es escuchar a todos..."

Ha transformado su propia persona y ha mejorado su actitud de servicio, otorgando el poder a quien lo solicite y lo requiera para poder ser mejor cada día, "...El tener el poder es para servir a los demás no para que me sirvan los demás...", "... A partir del curso considero que he mejorado en lo siguiente:

- 1.- En escuchar a los demás,
- 2.- A integrarme a un equipo de trabajo con más idea de servicio que de imposición.
- 3.- A otorgar el poder a la persona que considero que tiene la idea de servir"

Consideraba que el curso le ayudó a superar conflictos no sólo a nivel laboral sino familiar, "con las vivencias se me facilita más orientar y encausar las inquietudes, los deseos y el desarrollo de un equipo de trabajo formado por mis colaboradores o por los miembros de mi familia"

Ser mejor a partir de mantener la actitud de servicio, el compromiso de todos y cada uno de los miembros, escuchando, apoyando y dando el poder a quien lo requiera.

PARTICIPANTE 10: El curso le permitió darse cuenta de lo importante de su propia persona sin tomar en cuenta a personas cercanas o lejanas, consideradas directores de su comportamiento "...romper con tabúes, en lo que lo referente a dictados de conducta personal, sobre todo los que le rodean; esto se ha marcado en el aspecto personal familiar y laboral..."

Consideraba que ahora es más extrovertido y se ha valorado, se mostró abierto ante cualquier comentario o suceso que pueda escuchar o apoyar a quien se le acerca "Me dieron una herramienta muy valiosa, me hicieron ser más extrovertido y valorar las repercusiones de mi conducta en los demás".

El curso le permitió mostrarse más abierto ante las acciones y sentimientos de los demás en diferentes estados u argumentos, "...Dar apertura a todos; es decir poderlos escuchar y no cerrarme en que tienen los demás poco o nada que decirme..."

Además a través del curso se dio cuenta que no se cumplió como debiera, produciendo un sentimiento negativo ante sí-mismo, por lo que ha cambiado su concepto: "...Ha cambiado y bastante. Me siento mal conmigo mismo porque veo que no me he cumplido como debiera...", se ha transformado su forma de ser en diferentes ambientes, "...a) mi conducta hacia otros, b) mi desempeño en el trabajo y c) mi comportamiento en familia..." "...Solamente, siento que me he vuelto más exigente conmigo mismo, mi familia y mis compañeros de trabajo..."

PARTICIPANTE 11: Consideraba que el curso fue positivo, al experimentar la importancia de las necesidades de las personas que le rodean, "...Me hizo conciencia plena de la detección y delimitando las necesidades, encausado a satisfacerlas, orientando, capacitando, dirigiendo o delegando...";

Otorgándole más significatividad a la aplicación de la teoría obtenida a los ambientes reales de trabajo, "Es fácil tomar teoría sobre cualquier tema, realmente lo importante es como poderlo aterrizar con nuestros colaboradores y conducirlos hacia la autoestima".

Toma en cuenta que el desarrollo de las personas es lo más importante para el desempeño de cualquier actividad, de ahí la importancia de escucharlo y apoyarlo dentro de la consecución de logros de objetivos, ya sea personales, familiares o laborales. "...las personas son lo más importante para el desempeño de cualquier actividad y el logro de nuestros objetivos, de aquí la necesidad de estimular el alto sentido de orgullo y de pertenencia...", "...ser más positivo en todas las aspectos, sobre todo valorar a nuestra familia, hijos y esposa...".

En fin, los conceptos y vivencias experimentados en este curso le permitió visualizar la importancia de ser constantemente positivo, perseverante y tenaz, "...Considero que los temas vistos nos reafirmaron las buenas acciones y técnicas, así como se abatieron los convencionalismos, esto es que te genera mayor apertura hacia la escucha activa. Escuchar para poder ser escuchado".

En base a las descripciones expuestas, se puede afirmar la gran aceptación del curso, de los conceptos, temas, actividades por todos los participandos, consideraban haber cambiado en su forma de ver la vida, a sus semejantes, a las personas cercanas como su familia, a sus relaciones sociales y el ambiente laboral.

Se pudo palpar la preocupación de los participantes por aplicar la teoría aprendida hacia el mejoramiento de la empresa, así como también hacia el crecimiento de sí mismos como personas independientes y como parte de un conjunto de personas, como su familia, su trabajo y la sociedad en donde viven.

Es importante mencionar, el sentimiento positivo hacia ser mejores en todas las áreas, considerándose en plena capacidad de hacer posible hasta lo imposible, percibiéndose así mismos en un cambio, ya sea a niveles personal, familiares o laborales pero existe el cambio; en la fig. 31, podemos visualizar que el 89% de todos los participantes consideraban la existencia del cambio, y en la fig. 32, se gráficán los porcentajes obtenidos en cada área: 37% a nivel personal, es decir expusieron argumentos en donde el cambio fue personal "...ser más positivo, participativo..., ...ver a las personas como lo que realmente son..., ...se quien soy y a donde voy..., ...soy mejor como persona..., ...soy más exigente..., ...soy más condescendiente etc. ", el 38% a nivel laboral "...escucho más a mis colaboradores..., ...ahora otorgo el poder..., ...aplicar la teoría al desarrollo del personal..., etc.", y el 25% dentro de su familia: "...valorar a mi familia, ...ser exigente con ella..., ...darle más calidad..., ...recibir su apoyo, confianza y comprensión...".

Además de considerar haber obtenido las suficientes herramientas para aplicar toda la teoría-práctica obtenida. En la fig. 33, se visualiza que el 89% de los participantes lo sustentan de los cuales el 40% consideraban la aplicación laboral "...los temas vistos reafirman las buenas acciones..., ...aprendí lo importante del trabajo en equipo..., ...comprender la interrelación existente ... etc."; el 35% a nivel personal "...romper con tabús..., ...escuchar para ser escuchado..., ...el respeto de mis cualidades y deficiencias..., etc. "; y el 25% familiar "...trabajar en equipo dentro de mi familia..., ...tomar cuenta a todos..., ...reconocer lo mucho que valen... etc."

Las exposiciones sólo corroboran los argumentos ya expuestos a través de las diferentes descripciones, los participantes de este curso mantenían actitudes de apertura ante las deficiencias y están al pendiente de las necesidades propias y de los que les rodean. Presentaron deficiencias en el mantenimiento de las relaciones familiares y sociales, pero también se mostraron preocupados por superarlo y estar en condiciones de encausar y facilitar los caminos en pro del desarrollo personal y de la empresa como organización.

De hecho, el crecimiento y desarrollo de los integrantes de este curso, percibido y expuesto y a través de este cuestionario fenomenológico, dan paso a la aplicación de nuevos caminos hacia el crecimiento de todos los empleados y por ende en el de la empresa.

El siguiente apartado pretende analizar el crecimiento y desarrollo de los participantes a partir de los datos obtenidos en cada una de las fases anteriormente expuestas y analizadas, de tal manera que se obtenga una visión global de lo ocurrido individualmente a lo largo del curso.

4.2.6 ANÁLISIS GLOBAL

DE LOS RESULTADOS POR PARTICIPANTE

Para realizar este análisis se retomó toda la información recabada durante toda la valoración, en cada uno de los participantes. Comparando los resultados de la primera y segunda aplicación de la Escala de Autoconcepto Tennessee; complementando la información con los resultados del cuestionario de Autorrealización y el Fenomenológico.

PARTICIPANTE 1:

En la fig. 6, se mostraron los puntajes obtenidos en las aplicaciones de la Escala de Autoconcepto Tennessee, en la primera aplicación presentó un nivel de autoconcepto medio, con conflictos familiares y en lo que respecto a sus valores éticos-morales, esto reflejó a una persona preocupada por sus propios logros, por sus responsabilidades; pero descuidaba su situación familiar y sus valores sociales. En la segunda valoración se reflejó aumento en todos los puntajes, mostrando nuevamente problemas familiares, en esta ocasión se presentaba una autoestima integral dentro de un nivel alto, reflejando una apertura de sus cualidades y defectos para aceptarlos y enfrentarlos, pero deficiencias en sus relaciones familiares y en el mantenimiento de principios éticos y morales.

En las descripciones de la fase A y C, se puede percibir en las escalas 2, 4, 6, un aumento en el nivel, es decir mientras que en la fase A, se registró en un nivel medio, en la C, se registró alto, con esto podemos palpar, aunque no existió un cambio objetivo (es decir, diferencias en las descripciones de los puntajes), existió un cambio de autopercepción de sus recursos, al hacerle frente a los diferentes obstáculos.

En la consecución del curso presentó desde el principio una actitud abierta y participativa, mantenida hasta el final, siempre se mostró al pendiente de las instrucciones, de colaborar con las actividades a realizar. Se compromete con todos los participandos para mostrarles una actitud abierta, de respeto, empática y congruente, así exponer mejor sus problemas, sus consejos, sus ideas y sus anécdotas.

Reportó en el primer cuestionario de autorrealización no comprender sus sentimientos, ni se planteó nuevos objetivos pero a medida de integrarse a la dinámica del curso, pudo clarificar sus sentimientos, aceptar sus errores, elegir y decidir libremente su participación; y plantearse nuevos objetivos, visualizándose en la figura 18, un puntaje alto en general, pero el más bajo de su registro durante las cinco sesiones, presentando un aumento paulatino en el puntaje, finalizando con el 96.6% de aceptación de sus actitudes de autorrealización.

Después de dos meses de terminado el curso, determinó que fue una experiencia intensa, que le permitió conocerse y conocer a los demás, respetando las diferencias y creciendo a medida que colabora y escucha a sus compañeros. Además su familia notó cambios positivos, esto le permitió superar los conflictos que se presentaban. En la descripción de la fase C, se pudo ver los diferentes argumentos, donde expone la importancia del curso.

A lo largo de este estudio mantuvo un interés en su propio crecimiento, preocupada por lograr objetivos, personales, familiares y laborales, rescata herramientas y enfrenta los cambios.

PARTICIPANTE 2:

En las aplicaciones de la Escala de Autoconcepto Tennessee, no se registraron cambios significativos (es decir, no paso de un nivel a otro, mayor o menor, sino se mantiene en el mismo). Al visualizar la fig. 7. se encontró el autoconcepto y la autoestima, dentro de un nivel alto, reflejando a una persona valiosa, digna de confianza y capaz de enfrentar cualquier obstáculo. Los cambios se registraron en el área familiar, en la primera aplicación se registró que estaba en una etapa de crisis donde le gustaría sentirse más seguro de sus decisiones para solucionar los conflictos y en la segunda expresa enfrentamiento para superar problemas. También se notan cambios en la autocrítica, al principio se mostró como un ser que goza de más recursos que de limitaciones y en la segunda se encontró a una persona capaz de aceptar sus errores y virtudes que le han permitido llegar a ser lo que es.

En los cuestionarios, de autorrealización aplicados al final de las sesiones del curso, existió un incremento en el puntaje final; se pudo ver en la fig. 19 que al principio se consideraba muy satisfecho de sus capacidades y potencialidades de una persona autorrealizada, sólo dudaba de haber comprendido sus sentimientos claramente, en las siguientes sesiones apesar de que el promedio es alto, registró puntajes poco estables, dentro del nivel alto, indicando que no se consideraba una persona en su totalidad satisfecha y autorrealizada, en un proceso de cambio y muy inestable.

Su desarrollo en el curso se percibió una apertura positiva en limitaciones de las personas de su alrededor, estaba consciente del compromiso a adquirido al ser y ser considerado como un líder formal, su estancia en esta confrontación de poder, le ha llevado a preocuparse constantemente por estar preparado y superar así cualquier obstáculo.

PARTICIPANTE 3:

En la fig. 8, se mostró los resultados de las aplicaciones de la Escala de Autoconcepto Tennessee y en la fig. 20. los porcentajes promedio por sesión obtenidos del cuestionario de autorrealización, en estas dos figuras podemos palpar el desarrollo vivido por este participante, el cual se percibe con muchos cambios en todas las escalas del autoconcepto, de la primera aplicación a la segunda en la Escala Tennessee.

En la fig. 14. se visualizaron diferencias significativas en todas las áreas, el nivel de autoestima y autoconcepto aumenta hacia un nivel alto. También reflejó un cambio de actitud, siendo ésta, en la segunda aplicación más positiva en las áreas donde hacía referencia a su persona, sus cualidades y virtudes (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8). Las áreas 9 y 10 presenta conflictos en la primera aplicación, estas eran la familiar y la social, lo cual se mantenían en la aplicación posterior, pero se encontró mayor enfrentamiento a las deficiencias para superarlas.

En el curso, participa activamente en las diferentes actividades como parte del grupo, se mostró respetuoso con el grupo, con el facilitador y los compañeros. La fig. 26, registró un sólo decremento en su puntuación, durante la segunda sesión, reflejando en el cuestionario de autorrealización insatisfacción en sus respuestas (entre los puntos 6 y 8) en las afirmaciones referentes a la recapitación, análisis y reconocimiento de sus potencialidades y capacidades.

En la consecución de las sesiones reflexiona más sus errores para superarlos, ocasionando un alto nivel, obteniendo 96% de satisfacción en el desarrollo de la recapitación y reflexión de sus ideas para clarificarlas, en sus errores cometidos para supéralos y, aunque no totalmente, en el planteamiento de nuevos objetivos para su crecimiento constante.

Reporta que el curso, le ayudo a superar algunos problemas, le dió tranquilidad, orden en su trabajo y sobre todo los elementos para entender con más facilidad a las personas que le rodean, se

sentía con mayor madurez, actuando con una actitud más positiva, confiando en los demás y en Si-mismo, logrando superar conflictos que en el pasado se presentaban.

PARTICIPANTE 4:

Dentro de la fig. 9, se pudo visualizar los resultados de la valoración de la Escala de Autoconcepto, los cuales se presentan sin grandes cambios significativos, se encontró un alto nivel de autoestima y autoconcepto, manteniendo una actitud abierta y digna; sin embargo se mostró a la defensiva ante sus deficiencias, que consideraba no le permiten estar al nivel de sus responsabilidades.

Reflejando a una persona que tendía a exigirse mucho de Si-mismo, se hacía responsable de problemas y conflictos que no le corresponden y se consideraba con la obligación de hacer algo, ya sea por la falta de conocimiento o por sus excesivas responsabilidades.

En el curso coopera con todas las actividades y reporta al principio no sentirse satisfecho totalmente con el análisis de sus ideas, con el respeto que mostró con el grupo, con la comprensión de sentimientos; al final consideraba que no ha definido sus expectativas.

Los constantes cambios en los porcentajes del cuestionario de autorrealización, reflejados en la fig. 21, mostraron aunque no muy marcado, un proceso de reconocimiento de si-mismo, su satisfacción decreciente y su percepción de actitudes las valora objetivamente, ubicando y retomando su experiencia dentro del curso.

Se percibe que se encontrándose en una etapa de reconocimiento, después expresa en el cuestionario fenomenológico: "El curso me permitió retomar formas de conducta que había olvidado", "me cargó las baterías", "Muchos del recelo que se había acumulado por años de mis semejantes de pronto se derrumbó y volví al estado inicial de confianza (aunque no con muy buenos resultados)".

PARTICIPANTE 5:

En las aplicaciones de la Escala de Autoconcepto Tennessee, se mantuvo un autoconcepto y autoestima en un nivel medio, en general se encontró satisfecha de lo que ha logrado en lo personal y ante sus relaciones familiares y sociales; sin embargo si existen conflictos en estas áreas, al ser mencionados dentro de la escala. En la figura 10, se percibe el aumento en los percentiles en la segunda aplicación y los puntajes del área Yo-ético-moral se encontraron por encima de las demás áreas, parece ser que su conducta estaba determinada por esta área.

Los cuestionarios de autorrealización, se reflejó que al principio del curso no le era fácil la exposición de sus ideas ante el grupo, lo cual supera paulatinamente. En la figura 22, se observa los porcentajes obtenidos, estos oscilan entre 100% y 96.6%, dejando ver su gran satisfacción por toda la experiencia en relación a los conceptos y las actividades realizadas a lo largo del curso, no sólo por ser una experiencia que le permitió crecer sino por adquirir herramientas para aceptarse tal cual era.

Al final reporta que se encontró más satisfecha de sus actitudes, en cuanto a clarificación de sus sentimientos, aceptar la responsabilidad con la libertad de elegir, decidir, capacitación y el planteamiento de nuevos objetivos.

En el cuestionario Fenomenológico, se registró un efecto importante y positivo, ya que le permitió analizar diferentes problemáticas con una visión positiva; consideraba que podía ver las cosas con mayor objetividad, expresar libremente sus sentimientos, valorarse, dar calidad y enfrentar los obstáculos que le corresponden, "...Se que espero de mí, a donde quiero llegar, que tengo que hacer para conseguirlo y que o quienes están para apoyarme...".

PARTICIPANTE 6:

A lo largo de este estudio, este participante presentó un desarrollo y crecimiento en su persona el cual él mismo describía en las diferentes fases, consideraba muy importante su experiencia, le

permitted conocerse y conocer a las personas de su alrededor más que como simples personas, en realidad no especifica ni profundiza mucho en ninguno de sus comentarios ni respuestas.

En la figura 11, se observan los resultados de las aplicaciones de la Escala de Autoconcepto Tennessee, mostrando la falta de cambios significativos, mantiene un nivel de autoconcepto y autoestima alto, reflejando a una persona con tendencias constantes a mantenerse contenta con Sí-misma, se sentía una persona digna y valiosa, se tiene confianza y actuaba de acuerdo con esa imagen.

En general, es una persona que se centra mucho en Sí-misma, que estaba a la defensiva de cualquier suceso, actuaba precipitadamente dejándose llevar por sus impulsos, sin analizarlos. Se presentan conflictos familiares y sociales, pero consideraba que no estaba en condiciones de darles solución.

Los cuestionarios de autorrealización y el fenomenológico registró un crecimiento en la aceptación de sus recursos para superar los conflictos que se presentan. En la fig. 23, se visualiza un aumento paulatino en la aceptación de actitudes de autorrealización, manteniendo puntajes altos y sólo en la última sesión se registró 100% de su satisfacción.

Realmente dentro del curso, hacía muy presente sus intereses personales, sus metas y su esfuerzo por alcanzarlas sin importar las limitaciones u obstáculos que se presenten, actuando de una forma tenaz para estar donde realmente quería estar.

Después de dos meses, se consideraba una persona positiva y activa; haber tomado el curso le permitió aclarar sus sentimientos, conocerse y conocer a los miembros del grupo.

PARTICIPANTE 7:

En general mencionar los cambios visualizados en este participante se torna complicado, ya que desde el principio de la recopilación de la información para realizar esta valoración se encontró una estable conscientización de sus necesidades, cualidades y defectos.

En la fig. 12, se observó la existencia de un aumento en los puntajes, aunque no eran significativos se pudo ver un cambio en su percepción de sí-mismo más positiva y consciente de sus propios recursos. El nivel de autoconcepto y autoestima es alto, presentando una alta defensividad positiva ante sus limitaciones, esto significó que tendía a exigirse mucho de Sí-misma para el logro de sus objetivos, no se permite fallas, ni que la gente conozca sus debilidades por muy simples que parezcan; lo cual lo lleva a mostrándose como un ser muy capaz, sin que esto cambie ni durante el curso ni al final de este.

Mantuvo una actitud positiva durante el curso, desde el principio reportó su completa satisfacción de actitudes como: la aceptación, capacitación, independencia y responsabilidad obteniendo a lo largo del curso puntajes del 100% constantemente, esto se pudo visualizar en la fig. 24. Mostrando su constante participación e interés por todos y cada uno de los conceptos, dinámicas, experiencias etc.

Finalmente en las aplicaciones de la escala de autoconcepto, no existieron diferencias significativas, el cuestionario de autorrealización se mantenía estable, mientras que en el cuestionario fenomenológico se reportan cambios y crecimiento a nivel personal, familiar y laboral, termina exponiendo que el curso le ha ayudado a: "...Ha cambiado la actitud hacia la vida, trato de apoyar y clarificar a los que le rodean. Respeto diferencias y negocio decisiones que lleven a soluciones a los diferentes problemas que se presentan...".

PARTICIPANTE 8:

La valoración de la Escala de Autoconcepto Tennessee, no reporta diferencias significativas, en ambas aplicaciones de la fase A y C. En la fig. 13 se visualiza que mantenía un autoconcepto y autoestima en un nivel bajo, es decir, se visualizaba a Sí-mismo como: una persona que duda de su propio valor, se ve como un ser indeseable, constantemente se sentía ansioso, deprimido e infeliz. Se

tenía poca fe y confianza, sin embargo, en la segunda aplicación registró un aumento en el puntaje, reflejando una actitud más positiva ante la vida, en la segunda aplicación.

Al realizar un análisis más profundo de la información recabada por medio de la Escala Tennessee, se percibe que estaba pasando por una etapa de crisis y trance, donde la incredulidad, falta de confianza ante las personas de alrededor se mantenía.

En el cuestionario de autorrealización, se registró un decremento paulatino en las actitudes de autorrealización satisfactorias, en la fig. 25 se visualiza, una línea descendente y la inasistencia en la segunda sesión, lo cual reflejó el compromiso por su estabilidad de sus propias sensaciones y actitudes positivas posteriores.

Al principio se mostraba muy crítico de los principios y objetivos que se mantenían durante el curso, al final registró que el curso le dio herramientas para integrarse a un equipo de trabajo, no sólo dentro de ambientes laborales sino también familiares y personales, expone la importancia de escuchar y dar el poder a quien lo solicite, con la confianza de no ser defraudado.

Termina el curso muy satisfecho de los logros expone: "...con las vivencias se me facilita más orientar y encausar las inquietudes, los deseos y el desarrollo de un equipo de trabajo formado por mis colaboradores o por los miembros de mi familia...".

PARTICIPANTE 9:

A lo largo de la valoración se pudo observar diferentes situaciones de crecimiento y desarrollo personal, en diferentes niveles familiares y sociales, expuestas a largo del curso y de los cuestionarios aplicados.

En general, se mostró como una persona introvertida, callado y atento a todas las actividades desarrolladas dentro del curso-taller. En la fig. 14, se observan los resultados de la valoración de la Escala de Autoconcepto, donde se mantenía un autoconcepto alto, pero se registró una disminución constante en todas las categorías, aunque esta no sea significativa, (no pasa de un nivel a otro y sus respuestas no varían bruscamente), sólo aumenta en la categoría de autocrítica, mientras que en la primera aplicación se percibía como una persona con más recursos que limitaciones, en la segunda aplicación se encontró mayor aceptación de sus capacidades y limitaciones.

Mantiene en ambas aplicaciones, fase A y C, una actitud positiva ante lo que es, hacía y sentía, se consideraba como una persona con gran estabilidad física y emocional. En excelentes condiciones físicas y sano; con valores enraizados en normas y reglas.

En la fig. 26, se pudo observar los resultados del cuestionario de autorrealización, en la cual se observa un decremento paulatino en las sesiones y la ausencia de la segunda sesión, esto reflejó primero una actitud tranquila cooperativa, abierta, en medida que pasa las sesiones empieza a descubrir la insatisfacción de otras actitudes, mostrando interés por clarificar sus sentimientos e ideas, por decidir y elegir su participación; además de darse a la tarea de recapacitar y reflexionar sobre sus errores para superarlos.

Como podemos ver, este participante mostró cambios en sus actitudes, de hecho mostró al final una actitud más interesada en conocer los futuros logros y cambios dentro de la empresa, en su planta en particular, en lo personal, familiar y social.

PARTICIPANTE 10:

Durante este curso expone los logros a través de asimilar sus errores y sus limitaciones, consideraba ya no estar a tiempo de recapacitar y volver a tras, lo cual le produjo un estado de angustia y desilusión por las esperanzas truncadas; para su edad, consideraba sólo le queda esperar.

En la fig. 15, se mostró un aumento en el puntaje global de autoconcepto y autoestima, en la primera aplicación se encontró en puntaje muy bajo y en la segunda aplicación se incrementa; no llega al nivel medio pero estaba en los límites, donde se mostró a una persona que iniciaba a

encontrar como una ser digna de confianza y valiosa. Se encontraba en periodo de trance paulatino donde sus valores y conflictos mostraron nuevos intereses y objetivos personales, lo cual le satisface en gran medida, no sólo por lo que está superando sino por que se empezaba a sentir como persona positiva y constante.

Se mantenían los puntajes bajos en lo familiar y social, también los conflictos a niveles laboral y familiar, pero en lo personal está bien con lo que es y enfrenta sus propias limitaciones, aunque estaba situación no le sea muy satisfactoria.

El desarrollo mantenido en el curso fue muy fructífero para con Si-mismo, se dió cuenta de una realidad llena de experiencias que le dieron la oportunidad de crecer y de ser lo que era; en la fig. 27, se observa los resultados del cuestionario de autorrealización, visualizándose un decremento paulatino en el puntaje sin llegar a una disminución transcendente. En general estaba en un proceso de cambio y de aceptación, romper con las reglas que no le permitieron reconocer sus propias capacidades, "...Rompimiento en mi de tabús en lo referente a los dictados de conducta personal sobre todo con los que me rodean; esto se ha manejado en el aspecto personal, familiar y de trabajo..."

PARTICIPANTE 11:

En la fig. 16, se pudo observar que en general la valoración de las aplicaciones de la Escala de Autoconcepto, no mostró diferencias significativas pero sí, existe un aumento de los puntajes globales. Es una persona que se visualizaba como un ser abierto, alegre, digno y valioso, se tenía confianza y actuaba de acuerdo a esta imagen, sin embargo se consideraba como una persona con pocas posibilidades y recursos para con si-mismo y los demás.

En la fig. 28, se pudo visualizar sus constantes puntajes altos, sólo consideraba no estar satisfecho con el respeto que le da a las opiniones de sus compañeros; en general en el curso, se mostró tranquilo, aceptando y colaborando constantemente con las actividades a realizar. Clarifica sus sentimientos, expone sus ideas y pensamientos; se sentía en libertad para decidir y elegir, recapacita sus errores lo que le permite plantear constantemente nuevos objetivos

Consideraba que el curso fue positivo, no solo a lo que se refiera al trabajo sino también le permitió valorar a su familia, hijos y esposa. Le hizo conciencia plena de la importancia de detección y delimitación de necesidades, tomando en cuenta que el desarrollo de las personas es lo más importante para el desempeño de cualquier actividad, para el logro de objetivos, ya sea personales, familiares o laborales. Esto lo expone dentro del cuestionario de autorrealización y dice: "...Las personas son lo más importante para el desempeño de cualquier actividad...,Tomar en cuenta la opinión de los para la toma de decisiones..."

En la anterior presentación de resultados globales por participante, se pudo palpar el cambio positivo de los participantes hacia la integración de relaciones intra e interpersonales más honestas, transparentes y llenas de confianza, del poder de servicio de otros hacia el trabajo o la tarea. Se manifestó constantemente la importancia que tuvo para todos haber vivenciado el curso, al entender teórica y prácticamente las necesidades de las personas de su alrededor y de sí-mismas ante su trabajo, entendiendo el trabajo como la actividad productiva de la persona independientemente de su remuneración.

En los resultados de la aplicación final de la escala de autoconcepto, indicó la existencia de cambios positivos en el conocimiento de las participantes, como podemos visualizar en la fig. 17, en el área sombreada de la 2ª aplicación los puntajes eran más altos en comparación de la 1ª aplicación, advirtiendo con ello a personas más conscientes de sus sentimientos y de la importancia de tomar en cuenta a las personas cercanas y no tan cercanas.

No conforme con ello en las figuras promedio de los cuestionarios de autorrealización se pudo percibir una variación constante de los puntajes, pero siempre se mantenían en un nivel alto de satisfacción, por lo que hay que tomar en cuenta sus propios intereses y percepción ante lo desconocido.

Este análisis se ampliará en el análisis global del curso donde se pretende recabar todos los datos obtenidos a lo largo del curso, con el fin de llegar al objetivo de esta investigación: valorar los efectos del desarrollo humano en los participantes de un curso con orientación humanista, en una organización para que de esta manera se palpe la aplicación de la Psicología Humanista al área industrial.

4.2.7. ANÁLISIS GLOBAL

El análisis global que a continuación se expone, rescata la experiencia del curso "Formación de Facilitadores de Equipos Naturales de Trabajo", desde su inicio, condiciones de los integrantes, temas, aceptación y contenido del curso o de la sesión, es decir de forma general los resultados de los cuestionarios aplicados: Demográfico, Escala De Autoconcepto Tennessee, Autorrealización y Fenomenológico. De tal manera de obtener una visión clara de lo recabado durante el curso-taller que se valoró.

El grupo se presentó tenaz, perseverante, con conocimiento de sus capacidades y potencialidades, las cuales las explotan al máximo para salir adelante, existió un ambiente de respeto, de aceptación y de responsabilidad. Esta aseveración se traduce de todas y cada una de las fases.

En la primera fase A, se encontró dentro de los cuestionarios demográficos que al inicio de la investigación eran dieciséis personas en el curso, pero desertaron en el transcurso cinco, quedando once participantes. Siendo diez del sexo masculino y una femenino; su edad fluctúa entre 27 a 55 años; nueve casados, y dos solteros, su Status socioeconómico medio-alto; con un nivel de Licenciatura (Administración, Economía y Psicología) e Ingeniería Industrial (Química, Farmacobiólogo y Mecánica). Dependen de cada uno alrededor de seis personas en promedio y gustan de dedicar su tiempo libre a su familia, pasear, leer y/o practicar algún deporte.

Su antigüedad en la empresa gira entre catorce y un año, predominando la antigüedad entre 6 y 10 años; ocho de ellos gozan de un ascenso, producto de la reestructuración de la empresa realizada en noviembre de 1994; todos tenían apertura de horario y plena libertad para cumplir con sus responsabilidades de acuerdo con el cargo a desempeñar. Donde cuatro eran superintendentes de planta, cinco eran jefes de alguna área y los dos restantes, eran los encargados de coordinar la capacitación de cada planta; todos a cargo de parte del recurso humano y la dirección de un equipo de trabajo.

En la Escala de Autoconcepto Tennessee, se encontró por lo general puntajes altos; en la Fig. 17, se pudo observar los resultados promedio, en el área blanca, encontrando por lo general puntajes entre 45 y 55 puntos promedio, mostrándose tres puntos de salidas significativas, como eran en las categorías 4 y 8, con puntajes entre los 55 y 75 puntos, en un nivel alto y sólo en la categoría 10 se encontró un nivel bajo. Reflejó con ello, un grupo, con un nivel medio de autoconcepto y autocrítica, creativo y dinámico; con muchas ocupaciones y responsabilidades como personas y para con su familia, muy satisfechos de sus logros personales, conscientes de sus cualidades y habilidades. Observándose conflicto sólo en la categoría de Yo-social (10), la cual hacía referencia al mantenimiento de relaciones sociales. Las relaciones no le eran satisfactorias a ningún miembro, casi todos se sentían insatisfechos, considerándose desatentos, por no dedicarle el tiempo y al esmero para mantenerlas siempre estables; sin embargo, sólo hacían lo que estaba a su alcance, es decir, platican y conviven lo necesario con las personas cercanas pero no les dan el tiempo para formar relaciones más duraderas y placenteras.

Con base en lo anterior, el resultado general de la primera fase ubica al grupo como capaz de enfrentar los retos u obstáculos, con un nivel económico y profesional en condiciones óptimas.

En la siguiente, la fase B, al inicio del curso "Formación de Facilitadores de Equipos Naturales de Trabajo" existió un clima de aceptación condicional de parte de los integrantes, por ejemplo: si los

conceptos me sirven entonces apoyan la aplicación, de rigidez: si los conceptos se ubican dentro de mi forma de trabajar entonces la se integra como parte de mis habilidades, de lo contrario no hay explicación, ni se entiende la aplicabilidad, de vulnerabilidad: presentación de la amenaza del cambio. Paulatinamente, a medida que se implementaron las técnicas teórico-prácticas de taller, se dió mayor capacidad perceptual, empática, de aceptación incondicional y congruencia del SELF.

Lo anterior es con base a lo acontecido durante las cinco sesiones del curso: en la primera sesión, cuando se introdujo conceptos de la facilitación del cambio y las implicaciones en el desarrollo de la organización, los integrantes cuestionaban la efectividad en ambientes reales de trabajo, considerando las situaciones operativas, donde una actitud democrática hacia los empleados produce incumplimiento de las obligaciones.

Exponen en la realidad lo único funcional es el poder, ejercido ante los subordinados, en otros cursos donde se experimentaba, durante el transcurso de la receptividad, gran aceptación de los conceptos de democracia y de flexibilidad, sin embargo al llegar a las plantas todo se traduce en sólo conceptos interesantes que no funcionan en la aplicación.

La deserción fue inmediata a la primera sesión, donde tres participantes decidieron no permanecer en el curso, argumentando que antes se habían tenido la experiencia de cursos semejantes, que incluso eran iguales todos los conceptos y tenían el mismo objetivo "El Liderazgo". Las restantes dos personas que desertaron, exponían: no tener el tiempo necesario para asistir y que tenían cargas de trabajo muy importantes.

No todos los participantes pensaron igual, sino todo lo contrario, manteniendo una actitud positiva, reflejándolo en todas las sesiones en el cuestionario de autorrealización, visualizándose en la fig. 19, los puntajes altos mantenidos por todos los participantes. Considerando la necesidad de un cambio integral a lo largo y ancho, incluir a todo el personal, administrativo y operativo para llegar a ser una empresa competitiva.

Los análisis de las prácticas realizadas, en un principio sólo se exponían argumentos donde los razonamientos lógicos y racionales permanecían, mientras que la fluidez de sentimientos era de alguna manera reprimida, esto fue el caso de los ejercicios de las expectativas como facilitadores del cambio y de la simbolización del cambio, donde los participantes razonaban demasiado sus comentarios y presentaciones de las conclusiones de la tarea. Con argumentos como: "Para lograr cambios, toda la organización tiene la obligación de adquirir un compromiso personal, se debe dar continuidad y seguimiento, todos deben de conocer adecuadamente la teoría para ser aplicada; lo mejor sería crear una cultura del cambio en todo el personal, identificar a los líderes no formales para iniciar la implementación, así abrir paso al desarrollo organizacional".

Sin embargo, en la figura 34, donde se visualizan, los resultados de la primera sesión del cuestionario de autorrealización, se pudo observar que todos los participantes mostraron gran satisfacción de las actitudes de autorrealización mantenidas y experimentadas durante el taller, sólo cuatro participantes dudan o niegan estar satisfecho por las actitudes vivenciadas, pero estos puntajes no eran muy bajos sino todo lo contrario, fluctúan entre 85 y 95 puntos.

Fue durante la segunda sesión, en donde se abordó el tema: El Perfil del Facilitador, cuando se observó a todos los participantes sensibilizar sus sentimientos, al simbolizar con ayuda de imágenes de sus sentimientos de su presente, pasado y futuro, esto les ayudo a iniciar un proceso de aceptación de sus propias experiencias con una actitud positiva y enriquecedora en todos los aspectos, se palparon las condiciones de empatía, congruencia y respeto incondicional al escuchar, ser escuchado y dar retroalimentación de acuerdo con los sentimientos experimentados a lo largo de la dinámica donde la conversación de dos y tres participantes les ayudo a exponer lo que necesita. De hecho la participación en esta dinámica es decisiva para la formación de facilitadores en este curso.

En esta sesión, se visualizó un decremento en la puntuación de seis participantes en la figura 35, en comparación de la primera sesión (fig. 34), encontrando también la inasistencia de dos participantes y el puntaje de los tres restantes aumenta, siendo estos las personas con los puntajes

bajos en la primera sesión; sin embargo todos los puntajes fluctúan entre 85 y 95 puntos en general, indicando con ello una satisfacción constante de los participantes y una actitud positiva, al experimentar su concientización y aceptación de sus propios sentimientos y de sus compañeros.

Durante la siguiente sesión, se corroboró la importancia de la segunda sesión, donde personas que no asistieron, continuaban con cuestionamientos, produciéndose un momento de inestabilidad; entonces el instructor enfrentó a los participantes a su incumplimiento, argumentando la falta de aceptación de su propia responsabilidad en su actividad de servicio, además no se podía pedir respuesta cuando no se estaba cumpliendo.

El tema de esta tercera sesión fue: El sistema de asesoría y evaluación del desempeño, visualizándose la teoría del trabajo en equipo, la importancia y la aplicación, además de realizar dinámicas con el fin de palpar el poder de servicio y la motivación de cada uno de los participantes.

Cuando los participantes experimentaron su poder de servicio, por otros y por sí-mismo e identificaron la motivación de cada persona, si esta era: el poder, la afiliación o la realización personal, se percibió un ambiente de sorpresa y de concientización de la importancia del conocimiento de la motivación y de otorgar a los demás el poder de servir, confiando en las personas, con el firme convencimiento en la capacidad y potencialidad de todos los individuos como seres humanos.

Los resultados en el cuestionario de autorrealización de la tercera sesión indicaban un aumento en los puntajes en casi todos los participantes, sólo en los participantes 2, 6 y 10, decremento su satisfacción pero se mantenían entre 90 y 100 puntos, observándose esto en la fig. 36 y confirma nuevamente lo indicado a través de este análisis, los participantes mantenían claro y conscientemente sus capacidades y potencialidades, utilizándolas cuando se les requiere, eran personas con un alto sentido de responsabilidad y le hacen frente siempre a sus obligaciones con una visión objetiva y optimista. Durante la sesión, se observa, un gran apego a las instrucciones e interés constante a los temas y dinámicas, produciéndose así un clima de respeto y aceptación por los intereses de cada uno de los participantes.

En la cuarta sesión se dió inicio a la formación de un equipo de trabajo con todos los integrantes, iniciando por la inclusión: saber cuál es la función de cada miembro; después por el control: aceptar el poder ejercido ante sí-mismo, hacia los demás y quién ejerce más poder sobre los todos; finalizando con hacer consciente el proceso afectivo: saber que lo significa, para sí-mismo y los demás, la simple presencia en cada una de las actividades y cuanto se satisfacen las necesidades afectivas. Lo cual les permitió vivenciar el proceso de aprendizaje desde un punto de vista más personal y más real.

Visualizándose en la fig. 37, donde se encontraron los resultados de la cuarta sesión del cuestionario de autorrealización, nuevamente puntajes altos entre 90 y 100 puntos, en la satisfacción en los participantes, eran muy variables, pero se ha observado hasta el momento un continuo conflicto en la aceptación de los sentimientos y lograrlo reconocer ante el grupo, esto se visualizaba en las repuestas de cada uno de los participantes y en el transcurso de las sesiones, donde apesar del ambiente mantenido, se observan algunas actitudes de aceptación y reconocimiento, pero no eran expuestas. Tal es el caso del participante tres, durante el curso se mostró continuamente callado ante el grupo, pero es participativo en las dinámicas, aceptaba con movimientos de cabeza la aceptación de sus actitudes y de los conocimientos adquiridos.

Finalmente en la última sesión, se dió a conocer teóricamente y la aplicación real a un problema similar a los que se podían experimentar en la ambientes laborales reales dentro de la empresa. En donde los resultados, como se ve en la Fig. 38, en el cuestionario arrojaron puntajes más altos en cada participante, sólo el participante 4, decrementó en el puntaje, pero siempre mantuvo apertura y una actitud positiva en su satisfacción contante.

El resultado global de la fase B, fue la presentación de un proceso de cambio, hacia la aceptación de las habilidades expuestas durante el curso. En medida que los participantes se fueron involucrando

al curso, a las actividades y en las dinámicas que se establecieron por el instructor, encausadas a la integración de los "Equipos de trabajo por medio de el proceso de formación de facilitadores", dejaron fluir la gama de sentimientos que se experimentaban en cada relación de equipo, autoconvenciéndose de la aplicación real en sus áreas de trabajo.

Las dinámicas les permitieron darse cuenta que eran capaces de percibir sus propios sentimientos y el sentimiento de otros, conocerse a través de otros, reflexionar sobre sus propios actos y responsabilidades, que les permite aplicarlo en su vida personal, familiar y laboral lo cual lo reportan en sus cuestionarios fenomenológicos y a lo largo del curso.

En la fase C, se registro un aumento en los percentiles, como podemos ver en la fig. 17.; ubicado con esto a los participantes en una etapa donde se mostraron más abiertos y con menos resistencias a los obstáculos, más flexibles y conscientes de las necesidades afectivas y laborales de las personas con quienes conviven en su vida diaria.

En general, perfil arrojado en la segunda aplicación de la Escala de Autoconcepto Tennessee, mostró una manifestación de una mayor autoestima y autoconcepto, lo cual mostró personas más conscientes de su valor como personas, se aceptaban tal cual eran, con limitaciones y cualidades, sin embargo existe una disminución en el puntaje de identidad. Esta disminución tenía sus ventajas, ya que en la primera aplicación se encontró la constante presentación de actitudes positivas ante los obstáculos, sin enfrentar las limitaciones, mientras que en esta ocasión esto se ve disminuido y se aceptaban con restricciones y cualidades como todo ser humano. Además los participantes, mostraron deficiencias en el mantenimiento de las relaciones familiares y sociales, sólo que en esta ocasión, se mostraron preocupados por superarlo y estar en condiciones de encausar y facilitar los caminos en pro del desarrollo personal y de la empresa como organización.

Al final, durante la fase D, los participantes coinciden de que fue un curso que les permitió experimentar en sí mismos un crecimiento en sus habilidades de gerencia y alto mando, no solo a nivel laboral sino que también en las áreas familiar y personal, lo que les permite mayor desarrollo al superar sus propios conflictos. Esto se ve traducido en las respuestas del cuestionario fenomenológico. Donde reportan cambios positivos y aplicación inmediata a través del curso a niveles personal, familiar y laboral, esto se argumenta cuando exponen:

"... ver a las personas como lo que realmente son y no por lo que aparentan..."

"...Mi forma de actuar y de pensar, sobre todo en la vida personal; que hasta antes del curso tenía severos problemas. Esto me permitió sentirme más tranquilo y consecuentemente, en mi trabajo estar más concentrado..."

"... Se que espero de mí, a dónde quiero llegar, qué tengo que hacer para alcanzarlo y qué o quiénes están para apoyarme..."

"... Ser una persona más positiva, activa, participativa en mi trabajo..."

"...Mi concepto sobre la vida ha cambiado actualmente, trato de facilitarles a los que me rodean las cosas, apoyando y clarificando enseñando..."

"...He mejorado como persona y como miembro de un equipo de trabajo..."

"... Me he vuelto más exigente con migo mismo, con mi familia y con mis compañeros de trabajo..."

"...Ser más positivo en todos los aspectos, sobre todo valorar a nuestra familia, hijos y esposa..."

"...Los temas vistos nos reafirman las buenas acciones y técnicas, así como se abatieron convencionalismos, esto es que te genera mayor apertura hacia la escucha activa "escuchar para ser escuchado..."

"...Rompimiento en mí de tabúes en lo referente a dictados de conducta personal sobre todo con los que me rodean; esto se ha manejado en el aspecto personal, familiar y de trabajo..."

"...Aprendí que un equipo de trabajo todos los que forman parte de él son importantes, que es importante escuchar y comprometerse..."

"...Comprender la interrelación que existe de las actividades que se realizan dentro de la planta, y como necesariamente los que desempeñamos esas actividades tenemos que interrelacionarnos, respetando nuestras diferencias para asegurar que los objetivos de la planta y de los que los participantes en ella se cumplan al menor costo posible".

"...Me permitió expresar libremente lo que siento por mi familia, valorando más, tener más atenciones con ellos y unirme más, lo cual antes se había perdido un poco por tiempo, por mi, etc. Analizó con mayor objetividad los sentimientos que me inspiran los demás, estoy consciente que no le soy agradable a todos, ni tampoco todos a mí, pero eso me permite entablar una adecuada relación ya que he podido ubicar cada tipo de relación. Con mi pareja hemos entablado una buena comunicación que nos ha permitido conocer más, apoyarnos y madurar la relación..."

"...Me ha generado una motivación muy alta para retomar los básicos de las personas, es decir su pensamiento en el que hacer diario y sus sentimientos y actitudes encausados hacia la productividad. Creo que todos tenemos en alguna forma maneras de aportar elementos sólidos para el beneficio de nuestra familia, comunidad ó nosotros mismos y este curso saco a flote aspectos en mí que ya había dejado en el baúl de los olvidados..."

"...Me ha facilitado el proceso de cambio que nos está solicitando la Dirección, y en particular el que estaba viviendo la planta. He podido darle dirección más fácilmente a mis colaboradores y sobre todo he podido ser más analítico y justo en la toma de mis decisiones"

"El ambiente laboral; algunos de mis colaboradores se acercan más a mí y creo que los estoy conociendo como seres humanos más que como trabajadores..."

En general, lo anterior confirma, la capacidad y la confianza que se requiere para confiar, apoyar, servir a las personas que les rodean, en medida que dan recibían la cooperación de los subordinados para lograr los objetivos de la empresa y/o su familia.

Todos registraron gran satisfacción en las diferentes actitudes que caracterizan a la persona autorealizada, mostrando pequeños conflictos, los cuales aceptaban y superan paulatinamente. El darse cuenta de sus sentimientos fue la actitud que más presentó conflicto a lo largo del curso, pero paulatinamente todos lograron superar y exponerlo, visualizándose mayor aceptación y enfrentamiento de diversos conflictos.

Sin embargo, no se puede dejar de mencionar la existencia de algunos conflictos personales de los participantes, donde se percibe un estado de ansiedad, desilusión y desesperanza por las añoranzas, errores y ausencias no superadas, como son: "...creo que ahora me conozco más..."; "...Me sirvió para retomar... (aunque no con muy buenos resultados)..."; "...me siento mal conmigo mismo porque veo ahora que no me he cumplido como debiera..."; "...Debería ser un promotor..."; además elementos rescatados de la escala de autoconcepto, donde el participante 8, mantenía la respuesta No. 3 (parte falso y parte verdadero) durante la segunda aplicación, ubicándolo en un proceso de trance, de incertidumbre. También las personas que mantuvieron una defensividad positiva constante (participantes: 4, 7, 6, 11), preocupados por reflejar constantemente su gran poder y capacidad de hacerle frente a cualquier circunstancia por muy desesperada o compleja que está sea, a pesar de presentar actitudes de precipitación constante, de responder a los impulsos sin pensar mucho las consecuencias, evasión a los problemas y falta de compromiso con todas y cada una de las personas que les rodean, sin que les importe la relación o compromiso moral o formal que tengan hacia sólo una parte de la gente con quienes conviven en su vida.

Es precisamente lo anterior, lo enriquecedor de la experiencia, ya que al conocer distintos modos de vida, deficiencias, cualidades y experiencias: laborales y en ocasiones familiares y personales; un grupo tan heterogéneo, en edades, cargos y habilidades, teniendo en común solamente: el tener a su cargo una parte del recurso humano de la Empresa refresquera en donde laboran y estar en un curso que les permite su desarrollo, crecimiento global y paulatino hacia nuevas fronteras, permitieron a cada uno ser más creyente de sus propias cualidades, darse cuenta de sus sentimientos y de sus responsabilidades, el curso les dio los elementos para retomar sus deficiencias, obstáculos, cualidades y recursos llevándolos hacia caminos de compromiso y responsabilidad como parte de un equipo de trabajo, de una familia al ser simplemente persona.

En suma, el efecto que causó el Curso de "Formación de Facilitadores de Equipos de Trabajo Naturales" en el desarrollo humano de los participantes, se presentó en el cambio de actitud de los participantes, siendo estos al final del curso, más abiertos y conscientes, una apertura hacia las

deficiencias y encausarlos hacia ambientes más flexibles y democráticos, parece ahora, no ser posible tratar de estar en otras condiciones de vida, establecer normas más rígidas y coherentes con la actitud de poder formal, mantenida por algunos participantes. Se encontraron constantemente argumentos de aceptación y de formalidad para la aplicación de las herramientas.

Ahora el respeto mantenido hacia los compañeros de trabajo no es sólo por que alguien lo ordena, sino tenía que ver con su propio respeto, con su congruencia y empatía del self; aunque estas actitudes no sean conscientes, si se dan al prójimo y se pudo percibir una respuesta incondicional inmediata por muy inestable que sea la persona. Todo lo anterior son sólo pequeñas ramificaciones donde se entrelaza el desarrollo humano de los participantes, el cual beneficia a la empresa, en pro de su Desarrollo organizacional.

Ahora bien, a continuación se muestran las figuras representativas de los datos que se describieron a lo largo de la presentación de resultados. Cabe aclarar que el nombre de las categorías de la Escala de Autoconcepto Tennessee, fueron sustituidas con la numeración siguiente:

AUTOCRÍTICA	= 1
AUTOCONCEPTO	= 2
IDENTIDAD	= 3
AUTOESTIMA	= 4
CONDUCTA	= 5
YO-FISICO	= 6
YO-ETICO-MORAL	= 7
YO-PERSONAL	= 8
YO-FAMILIAR	= 9
YO-SOCIAL	= 10

FIGURA 1

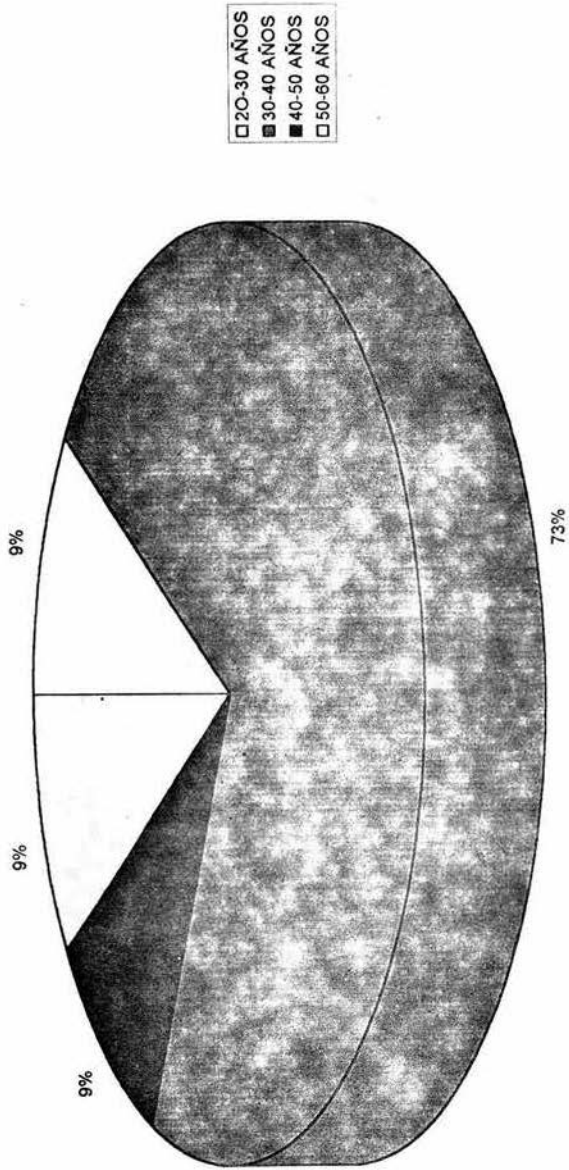


FIGURA 1: MUESTRA LOS RANGOS DE EDAD DE LOS PARTICIPANTES.

FIGURA 2

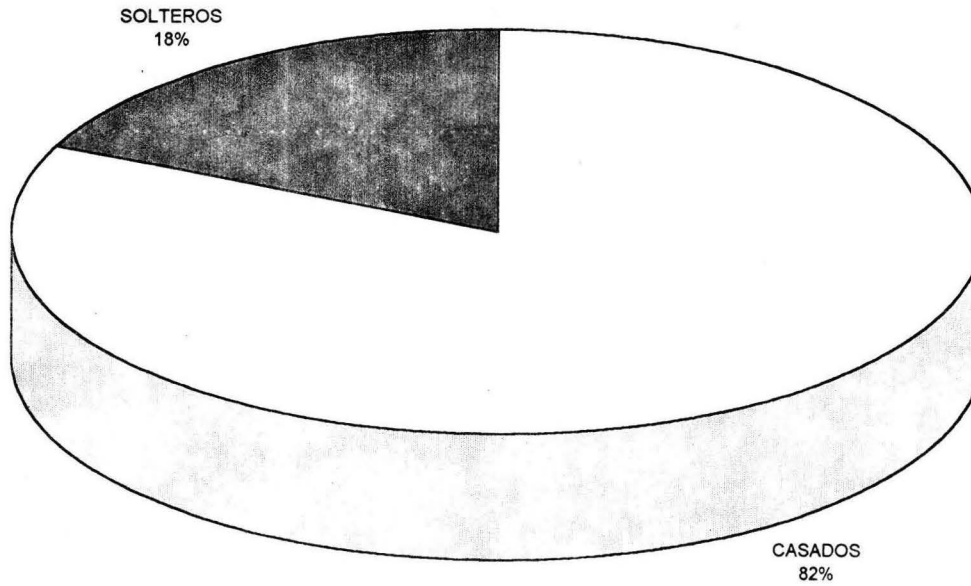


FIGURA 2: MUESTRA EL ESTADO CIVIL DE LOS PARTICIPANTES POR PORCENTAJE.

FIGURA 3

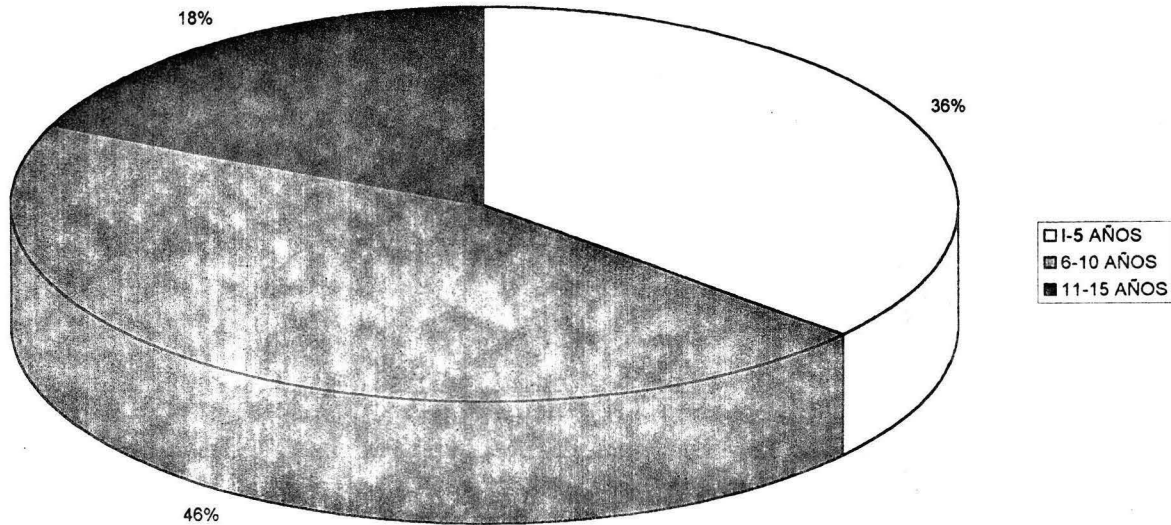


FIGURA 3: MUESTRA LA ANTIGÜEDAD DE LOS PARTICIPANTES DENTRO DE LA EMPRESA.

FIGURA 4

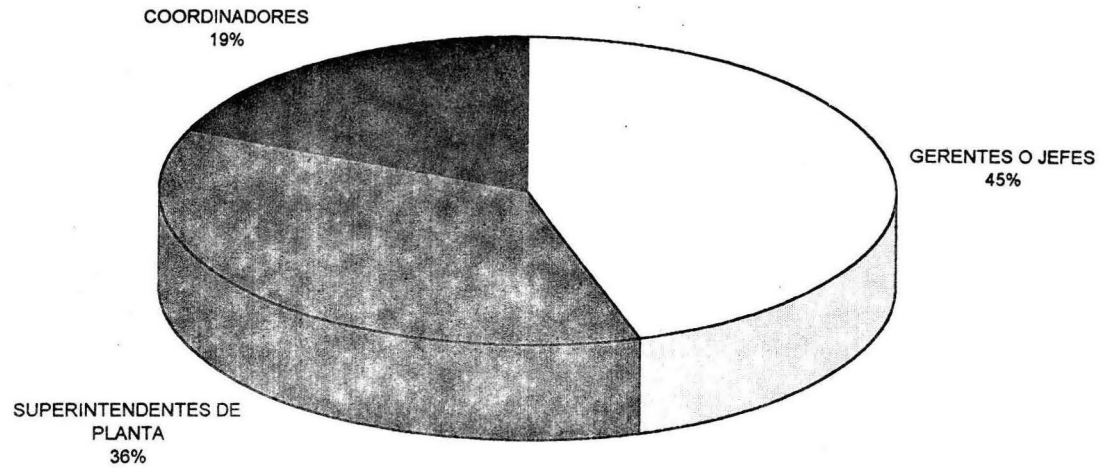


FIGURA 4: MUESTRA EL CARGO LABORAL DE LOS PARTICIPANTES DENTRO DE LA EMPRESA

FIGURA 5

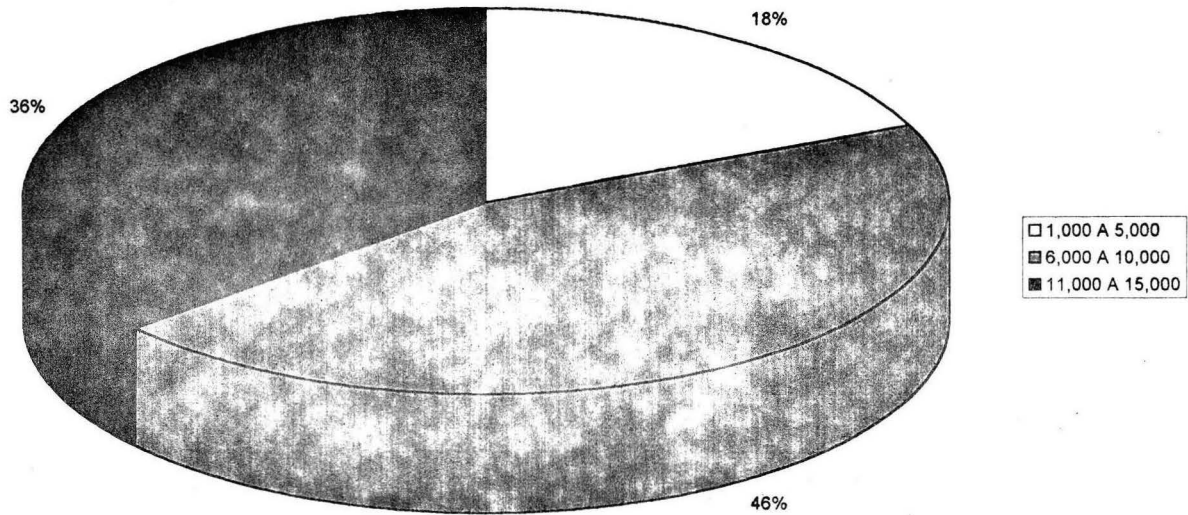
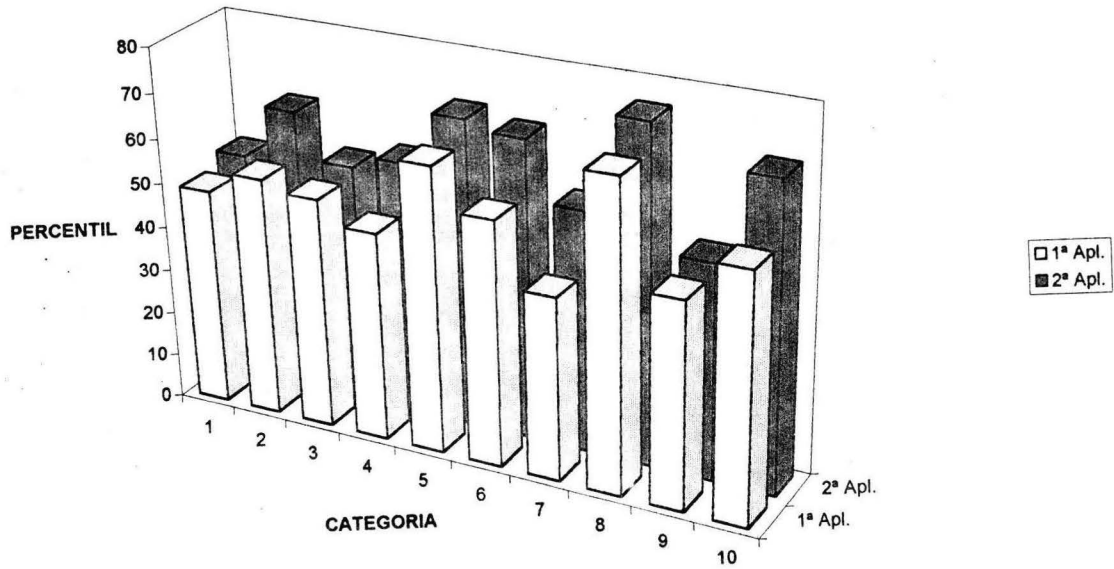


FIGURA 5: MUESTRA LOS RANGOS DE LOS SALARIOS QUE PRESENTAN LOS PARTICIPANTES

FIGURA 6



LA FIGURA 6: MUESTRA LOS RESULTADOS DEL PARTICIPANTE 1, EN LAS APLICACIONES DE LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESSEE.

FIGURA 7

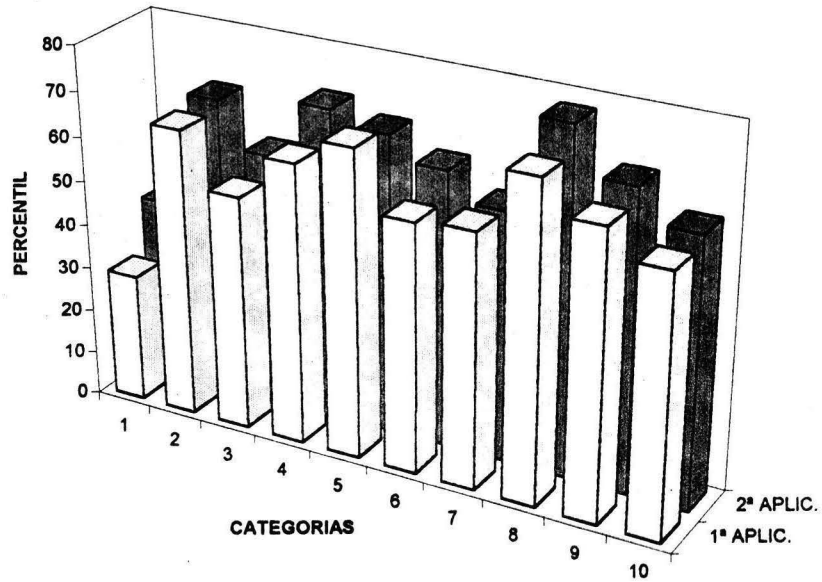


FIGURA 7: MUESTRA LOS PERCENTILES OBTENIDOS POR EL PARTICIPANTE 2, EN LAS APLICACIONES DE LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESSEE.

FIGURA 8

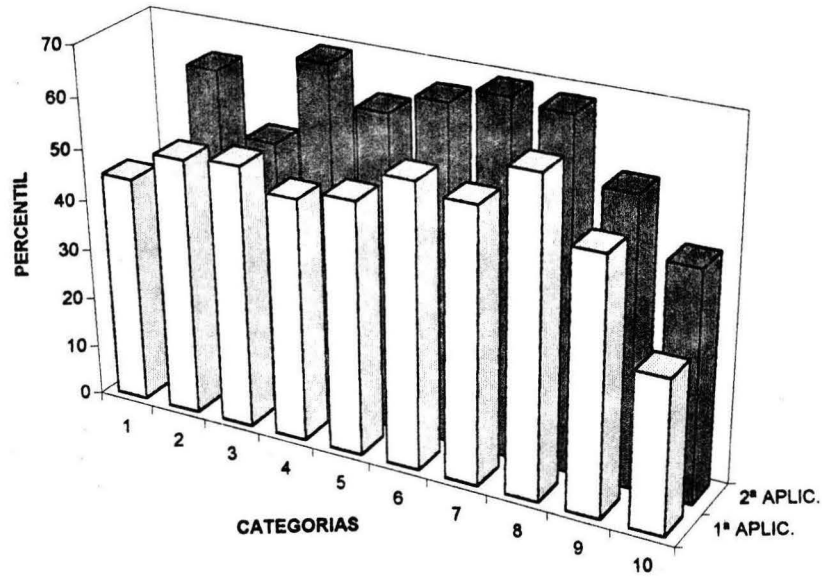


FIGURA 8: REPRESENTA LOS PERCENTILES OBTENIDOS POR EL PARTICIPANTE 3, EN LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESSEE. 89

FIGURA 9

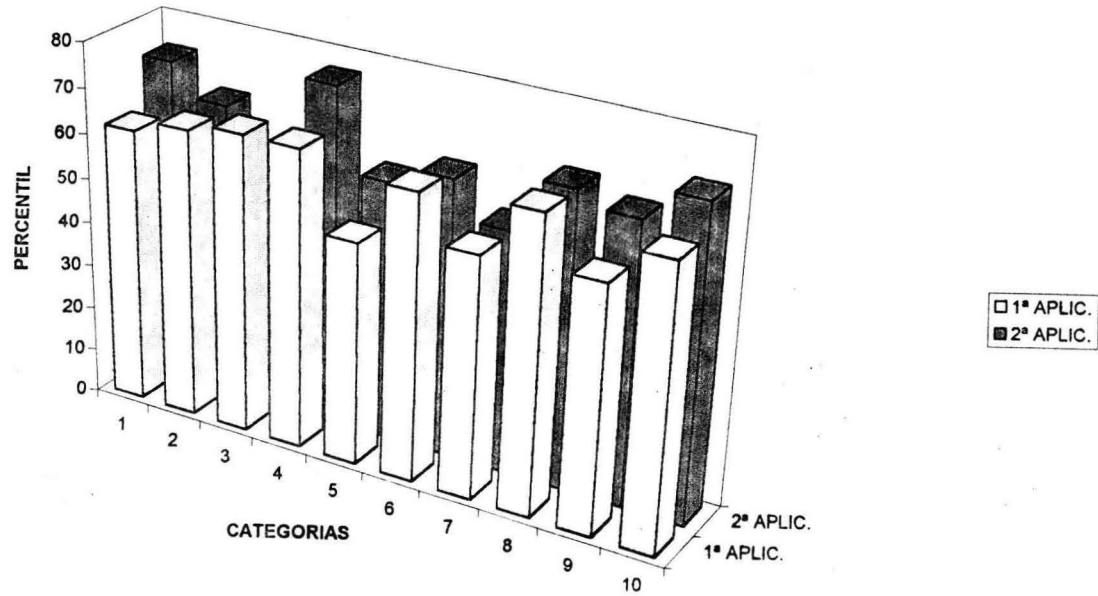


FIGURA 9: MUESTRA LOS PERCENTILES OBTENIDOS EN LA APLICACIÓN DE LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESSEE, POR EL PARTICIPANTE 4.

FIGURA 10

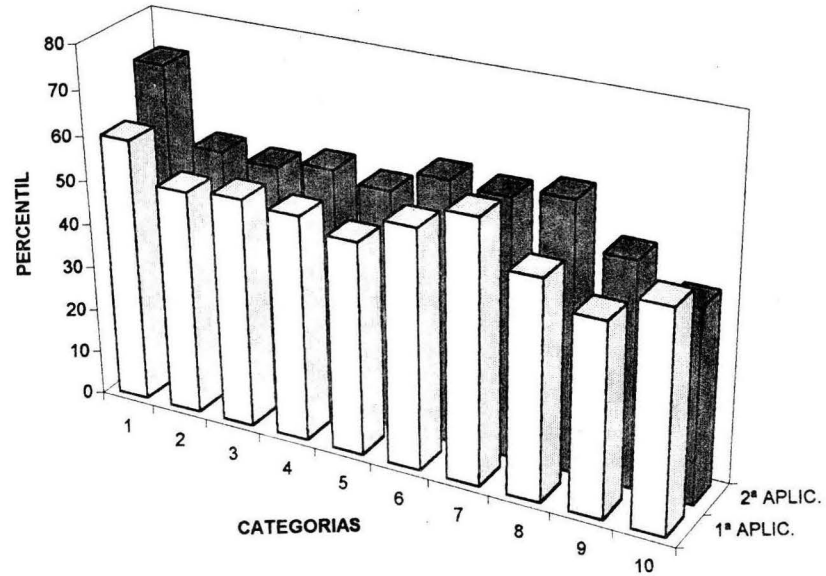


FIGURA 10: MUESTRA LOS PUNTAJES OBTENIDOS POR EL PARTICIPANTE 5, EN LAS APLICACIONES DE LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESSEE.

FIGURA 11

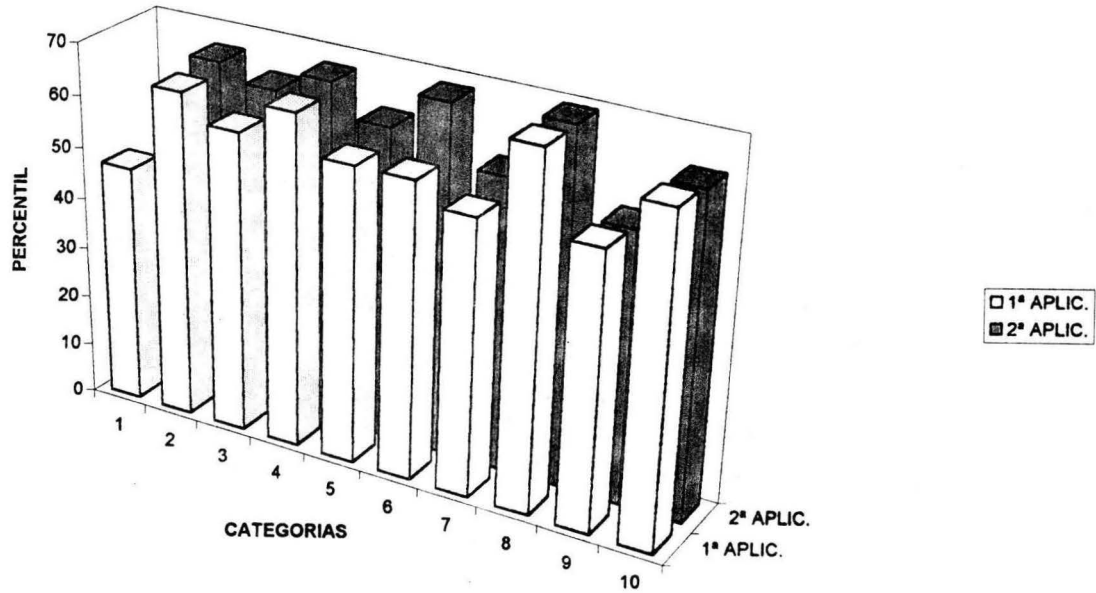


FIGURA 11: MUESTRA LOS PERCENTILES OBTENIDOS DE LAS APLICACIONES DE LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESSEE, POR EL PARTICIPANTE 6.

FIGURA 12

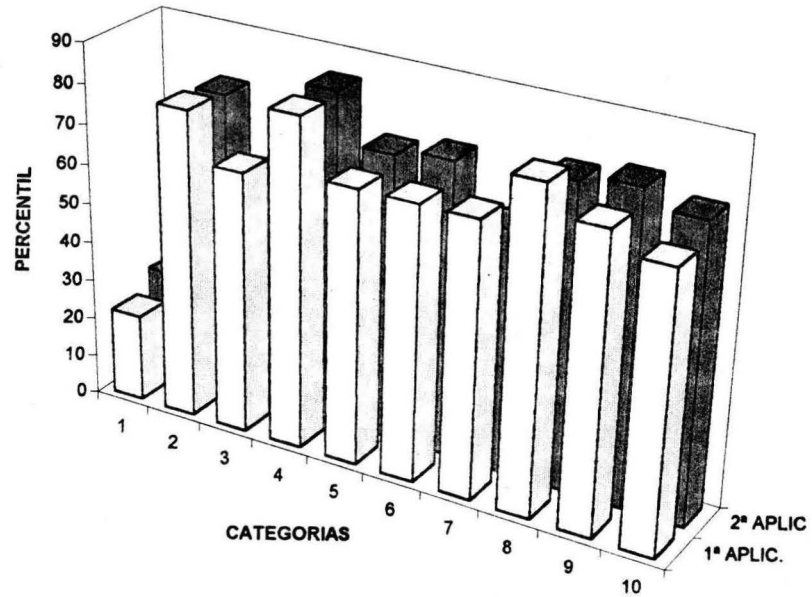


FIGURA 12: MUESTRA LOS PERCENTILES OBTENIDOS POR EL PARTICIPANTE 7, EN LAS APLICACIONES DE LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESSEE.

FIGURA 13

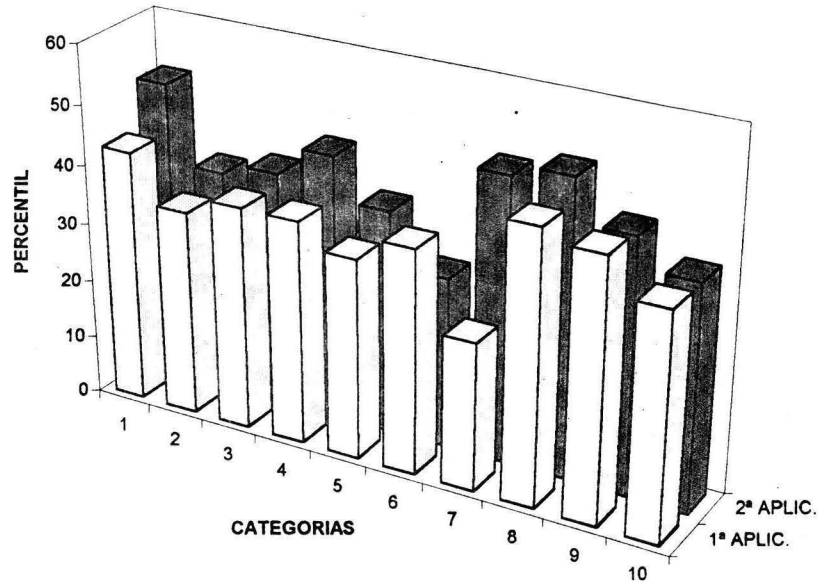


FIGURA 13: MUESTRA LOS PUNTAJES OBTENIDOS POR EL PARTICIPANTE 8, EN LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESSEE. 94

FIGURA 14

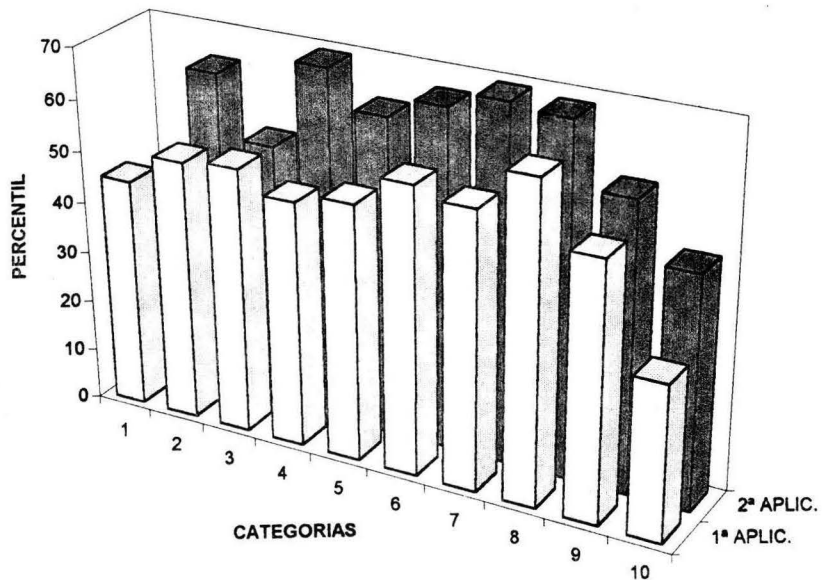


FIGURA 14: MUESTRA LOS PERCENTILES OBTENIDOS POR EL PARTICIPANTE 9, EN LAS APLICACIONES DE LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESSEE.

FIGURA 15

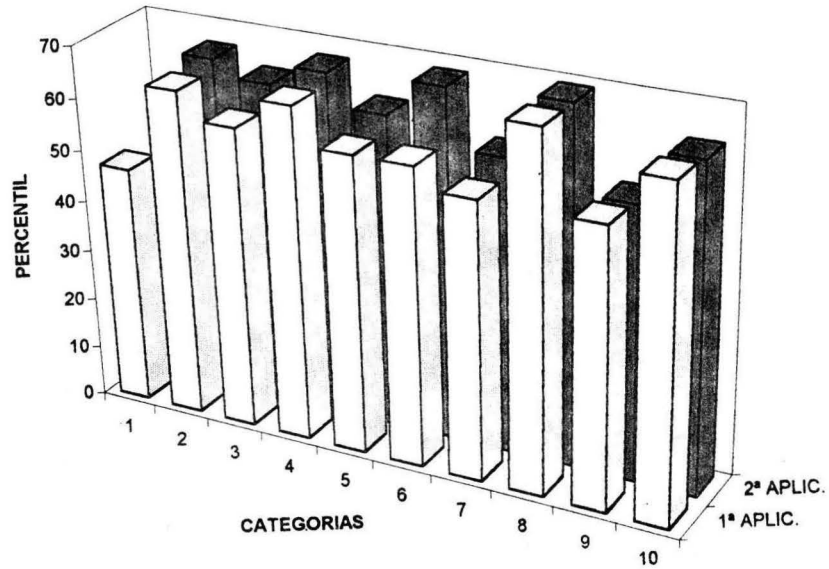


FIGURA 15: MUESTRA LOS PERCENTILES OBTENIDOS POR EL PARTICIPANTE 10, EN LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESSEE. 96

FIGURA 16

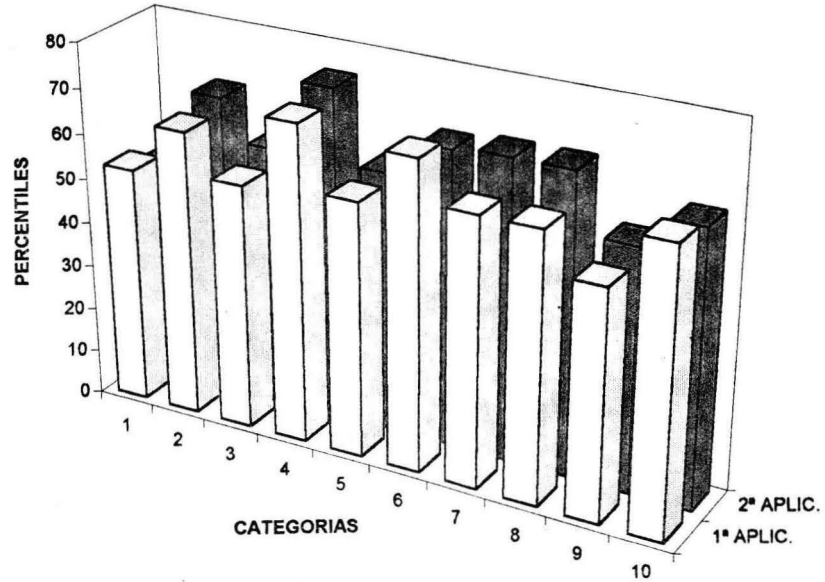


FIGURA 16: MUESTRA LOS PUNTAJES OBTENIDOS POR EL PARTICIPANTE 11, EN LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNEESE. 97

FIGURA 17

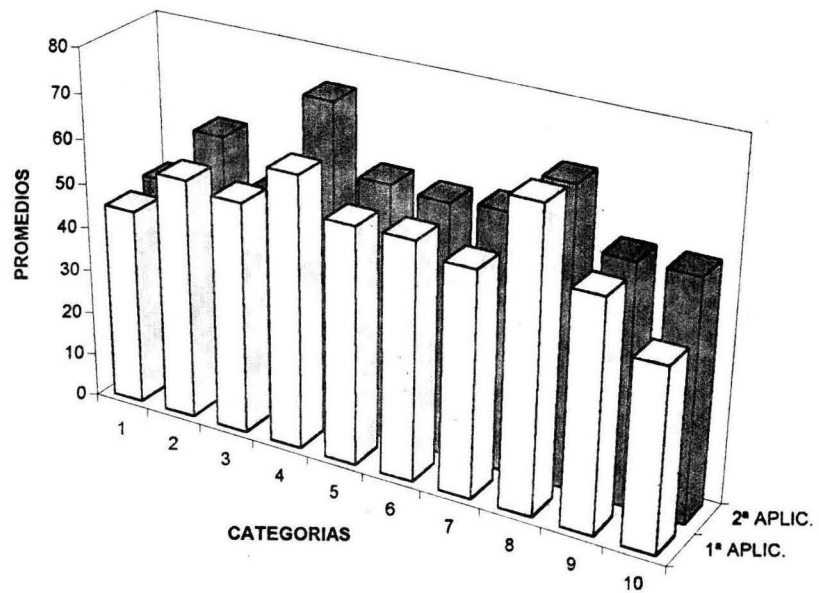


FIGURA 17: MUESTRA LOS PROMEDIOS OBTENIDOS EN LA APLICACIÓN DE LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESSE.

FIGURA 18

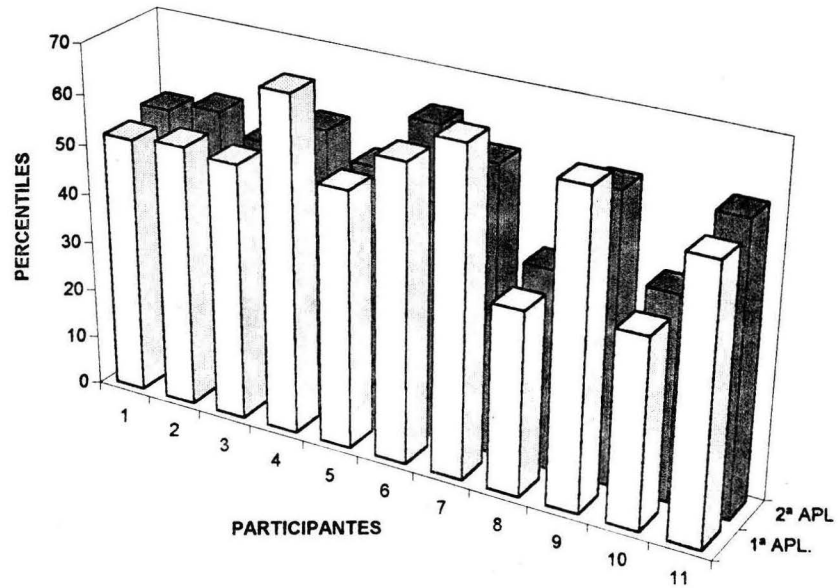


FIGURA 18: MUESTRA EL PERCENTIL OBTENIDO EN EL ÁREA DE IDENTIDAD (3), POR CADA UNO DE LOS PARTICIPANTES, EN LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO TENNESESE.

FIGURA 19

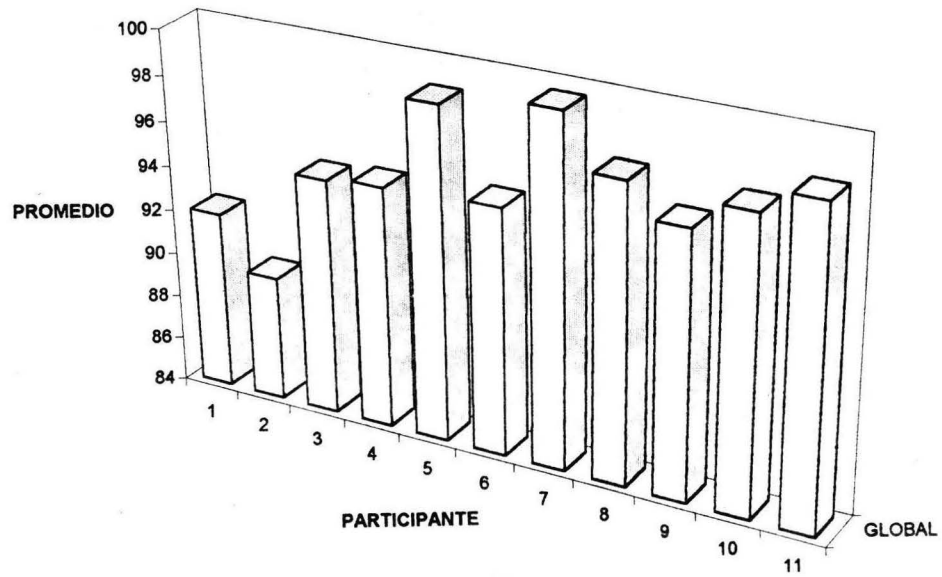


FIGURA 19: MUESTRA LOS PROMEDIOS GLOBALES DE LOS PARTICIPANTES, EN LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN.

FIGURA 20

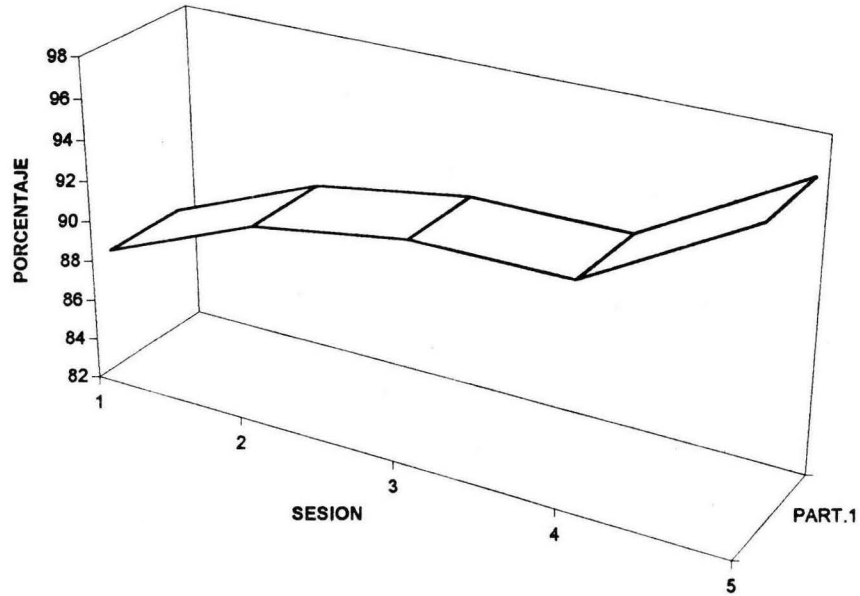


FIGURA 20: MUESTRA EL PORCENTAJE OBTENIDO EN CADA SESIÓN POR EL PARTICIPANTE 1, EN EL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN.

FIGURA 21

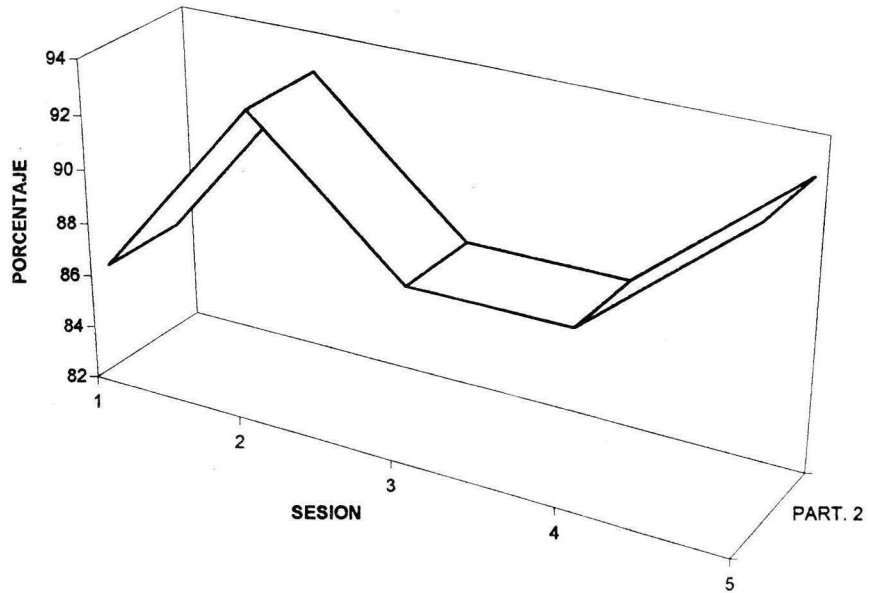


FIGURA 29: MUESTRA LOS PORCENTAJES OBTENIDOS EN CADA SESIÓN POR EL PARTICIPANTE 2, EN EL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN.

FIGURA 22

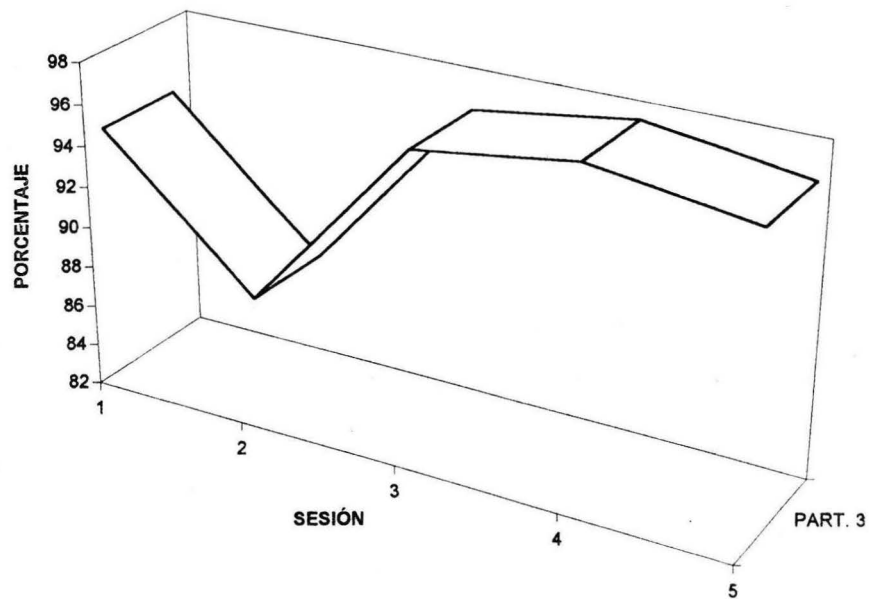


FIGURA 22: MUESTRA LOS PORCENTAJES OBTEDOS EN CADA SESIÓN POR EL PARTICIPANTE 3, EN EL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN.

FIGURA 23

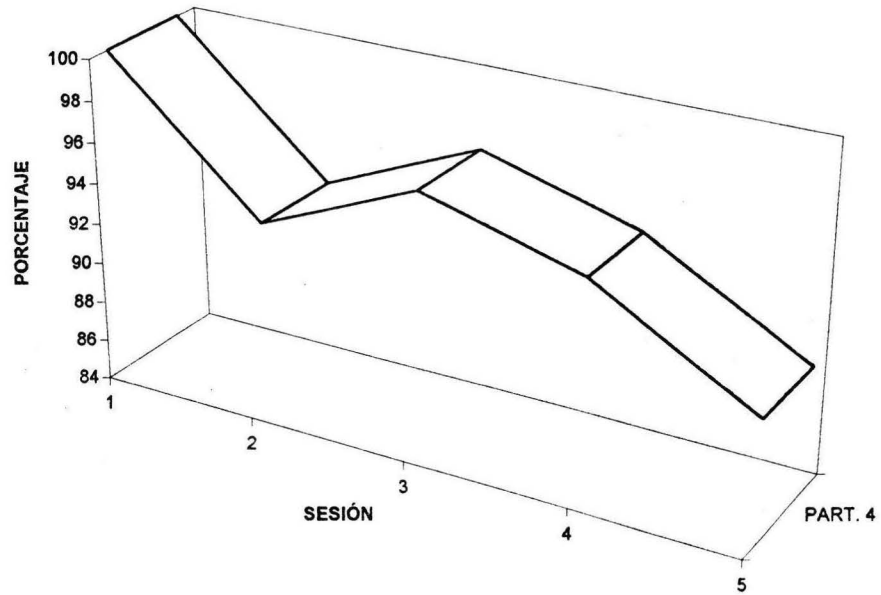


FIGURA 23: MUESTRA LOS PORCENTAJES OBTENIDOS POR EL PARTICIPANTE 4, EN EL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN APLICADO EN CADA SESIÓN.

FIGURA 24

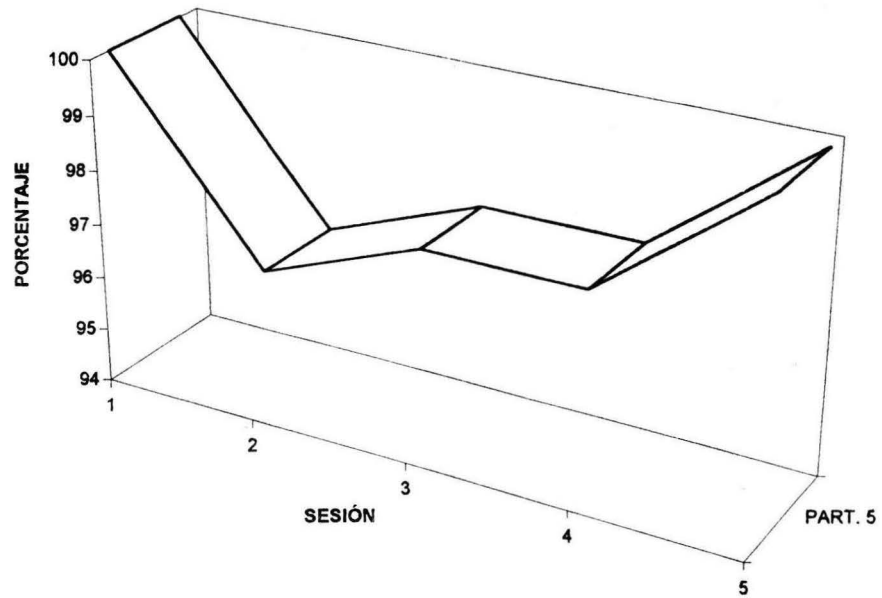


FIGURA 24: MUESTRA LOS PORCENTAJES OBTENIDOS POR EL PARTICIPANTE 5, EN EL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN EN CADA UNA DE LAS CINCO SESIONES.

FIGURA 25

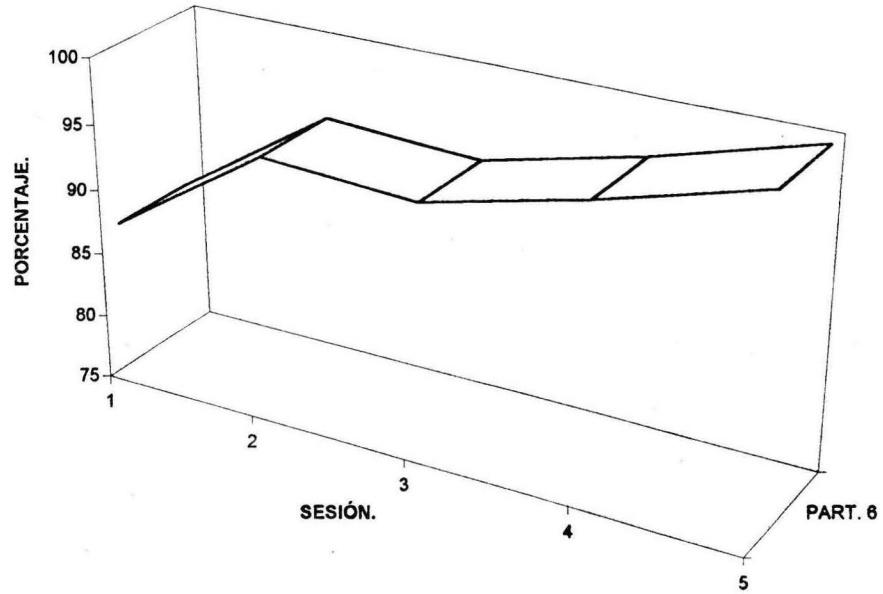


FIGURA 25: MUESTRA LOS PORCENTAJES OBTENIDOS POR EL PARTICIPANTE 6, EN EL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN EN CADA SESIÓN.

FIGURA 26

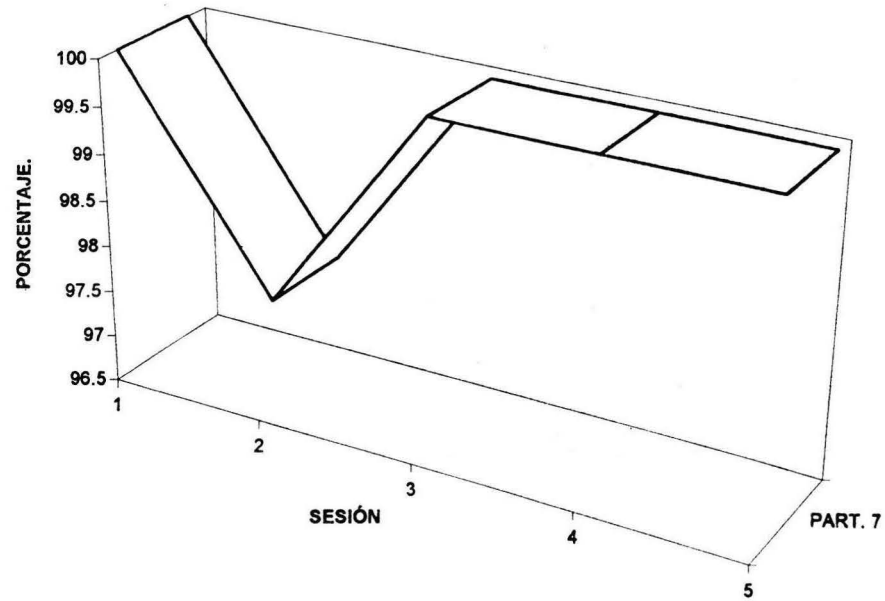


FIGURA 26: MUESTRA LOS PORCENTAJES OBTENIDOS POR EL PARTICIPANTE 7, EN EL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN, EN CADA SESIÓN.

FIGURA 27

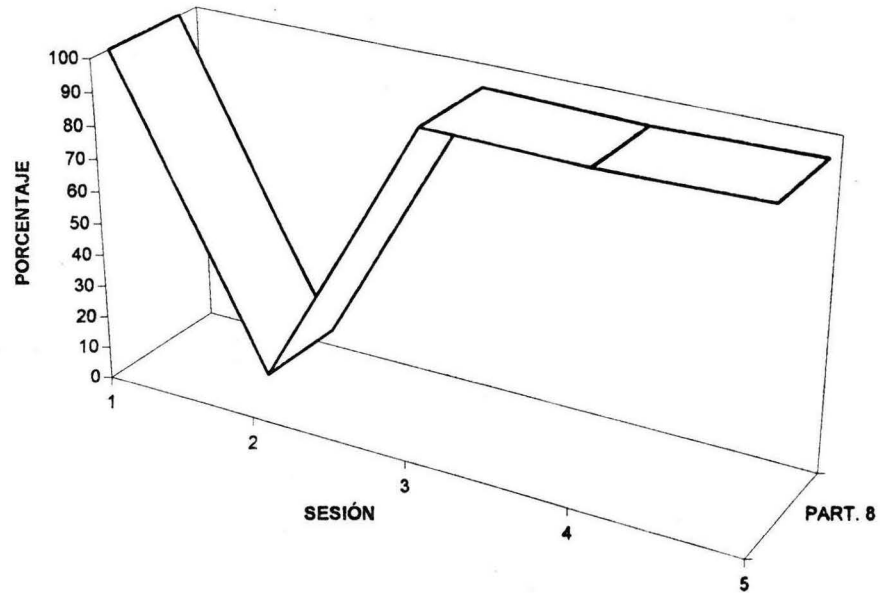


FIGURA 27: MUESTRA LOS PORCENTAJES OBTENIDOS POR EL PARTICIPANTE 8, EN EL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN POR SESIÓN.

FIGURA 28

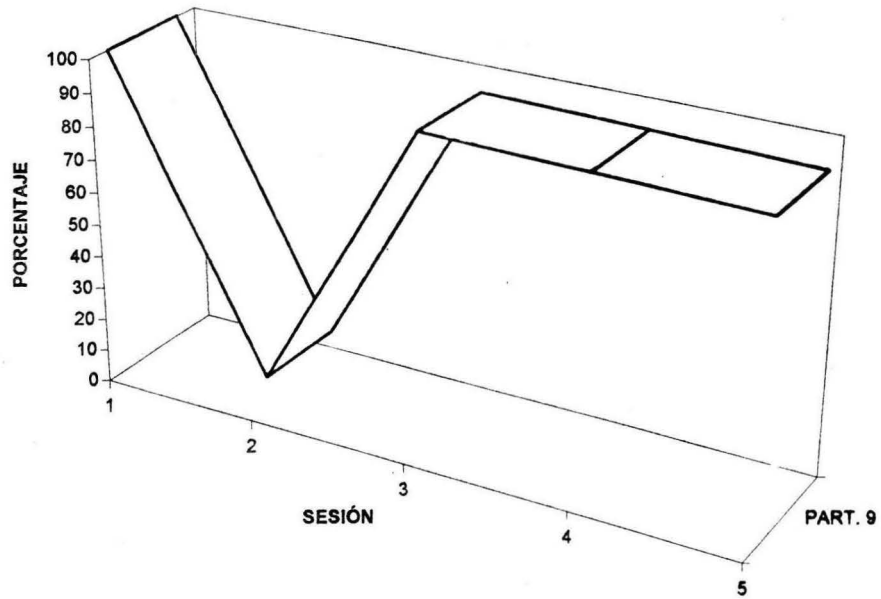


FIGURA 28: MUESTRA LOS PORCENTAJES OBTENIDOS POR EL PARTICIPANTE 9, EN EL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN POR SESIÓN.

FIGURA 29

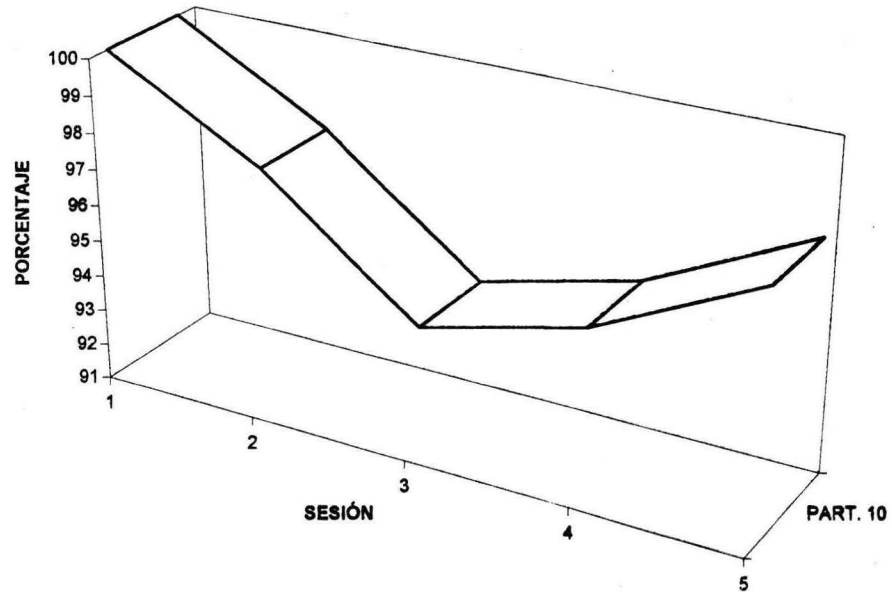


FIGURA 29: MUESTRA LOS PORCENTAJES OBTENIDOS POR EL PARTICIPANTE 10, EN EL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN POR SESIONES.

FIGURA 30

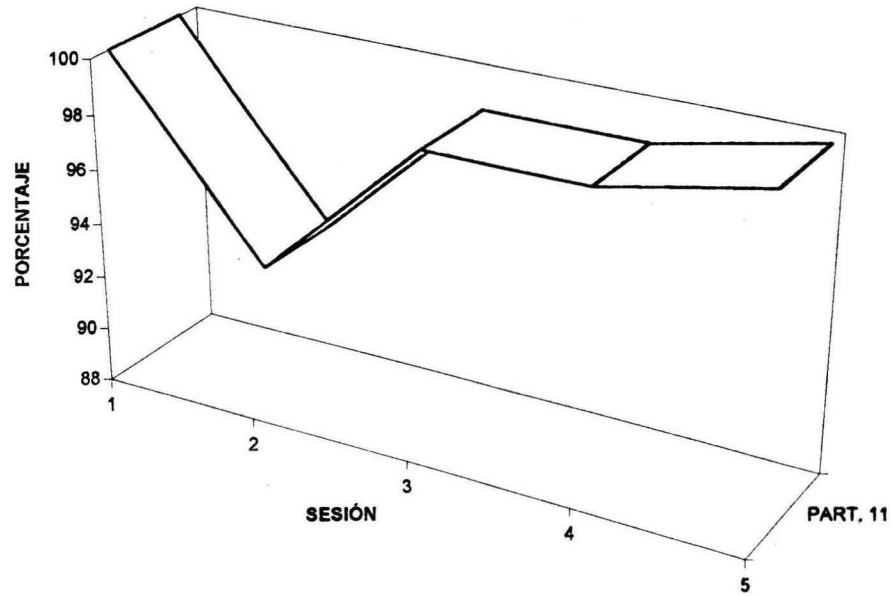


FIGURA 30: MUESTRA LOS PORCENTAJES OBTENIDOS POR EL PARTICIPANTE 11, EN EL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN POR SESIÓN.

FIGURA 31

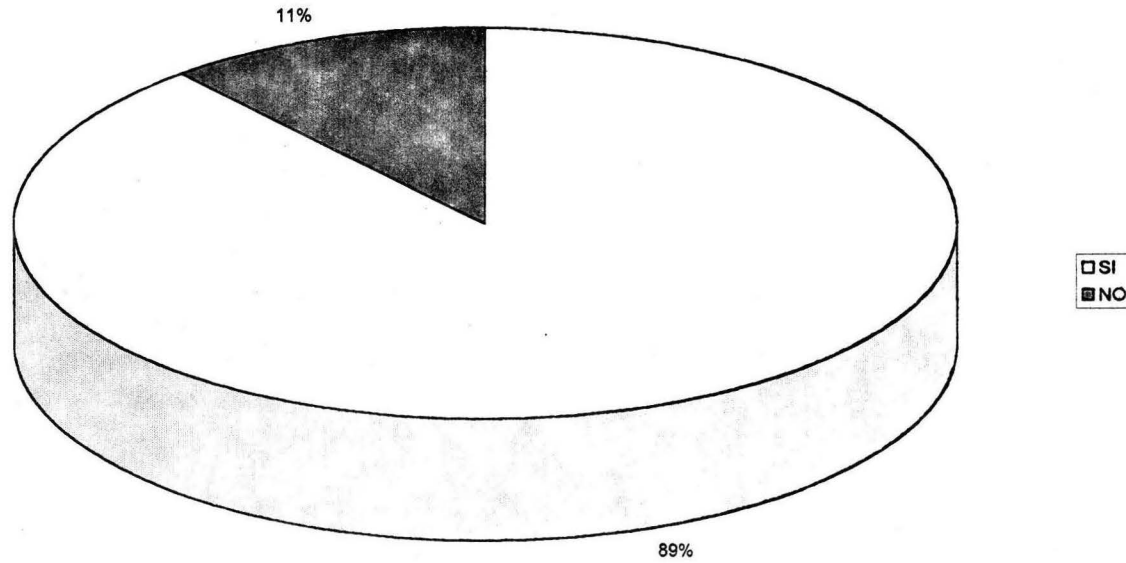
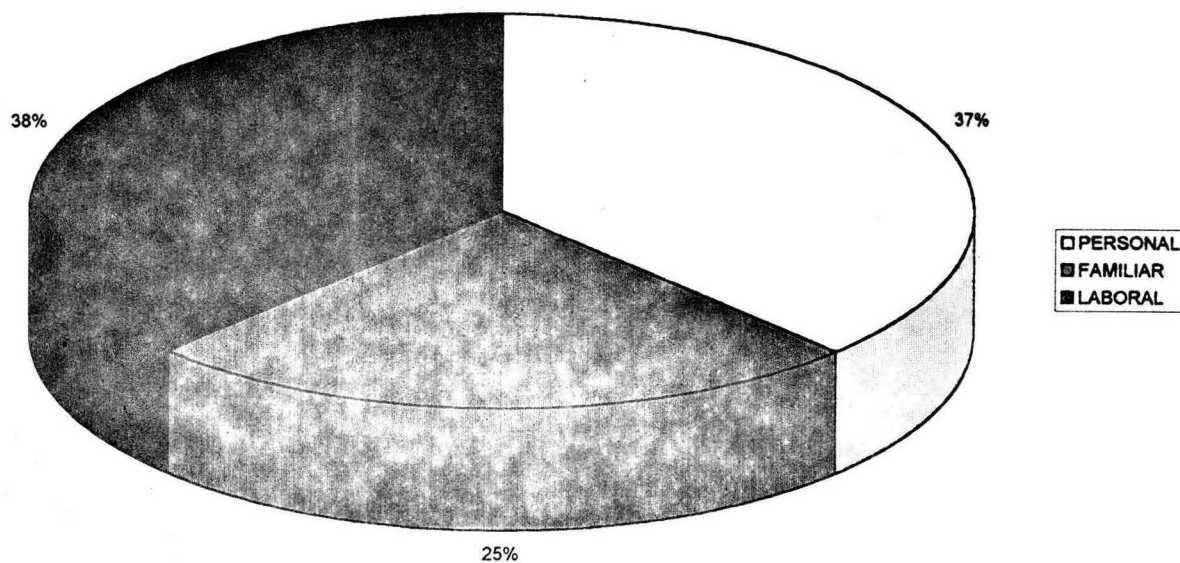


FIGURA 31: MUESTRA LA PERCEPCION DE CAMBIO DE LOS PARTICIPANTES.

FIGURA 32



LA FIGURA 32: MUESTRA LAS AREAS EN QUE LOS PARTICIPANTES CONSIDERAN QUE EXISTIERON CAMBIOS

FIGURA 33

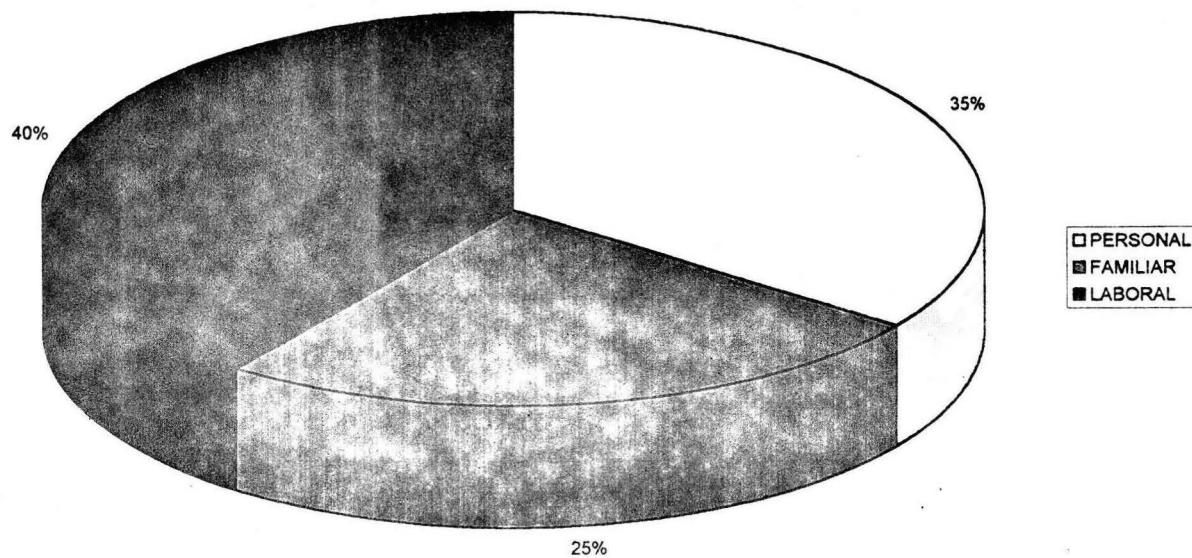


FIGURA 33: SE MUESTRA QUE LOS PARTICIPANTES PERCIBEN LA APLICACION EN LAS AREAS PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. 114

FIGURA 34

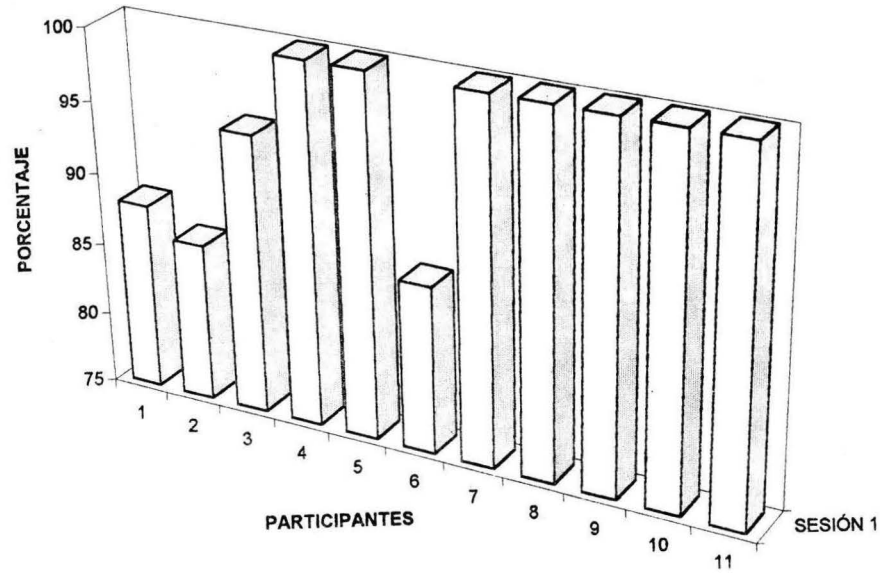


FIGURA 34: MUESTRA LOS PORCENTAJES GLOBALES REGISTRADOS POR LOS PARTICIPANTES EN EL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN, SESIÓN 1.

FIGURA 35

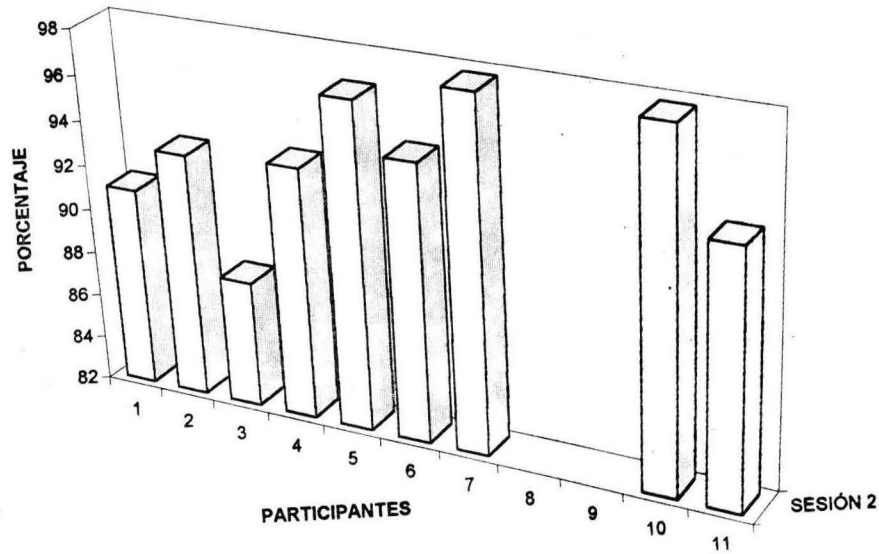


FIGURA 35: MUESTRA LOS PORCENTAJES OBTENIDOS POR LOS PARTICIPANTES EN EL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN, SESIÓN 2.

FIGURA 36

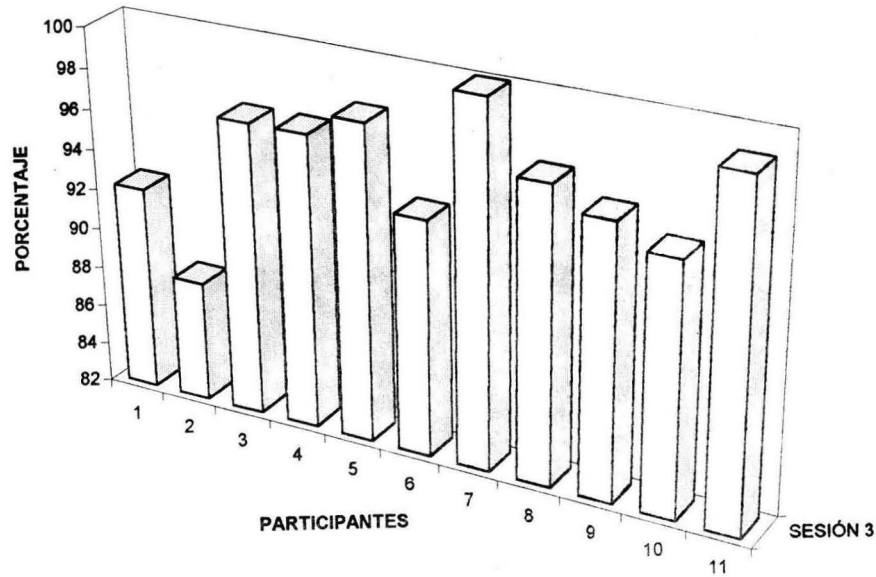


FIGURA 36 SE OBSERVA EL PORCENTAJE GLOBAL DE CADA PARTICIPANTE, OBTENIDO DEL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN, SESIÓN 3.

FIGURA 37

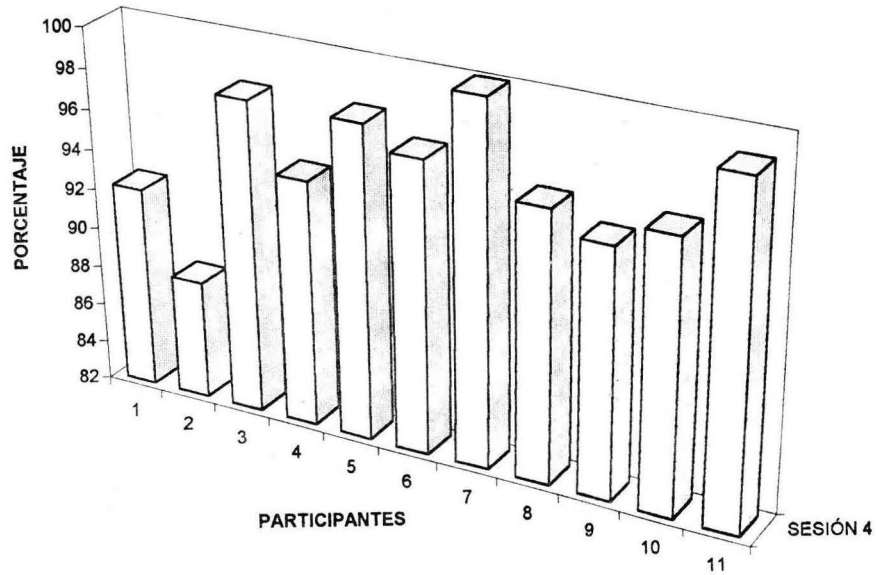


FIGURA 37: SE OBSERVA LOS PORCENTAJES GLOBALES DE CADA PARTICIPANTE DEL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN, SESIÓN 4.

FIGURA 38

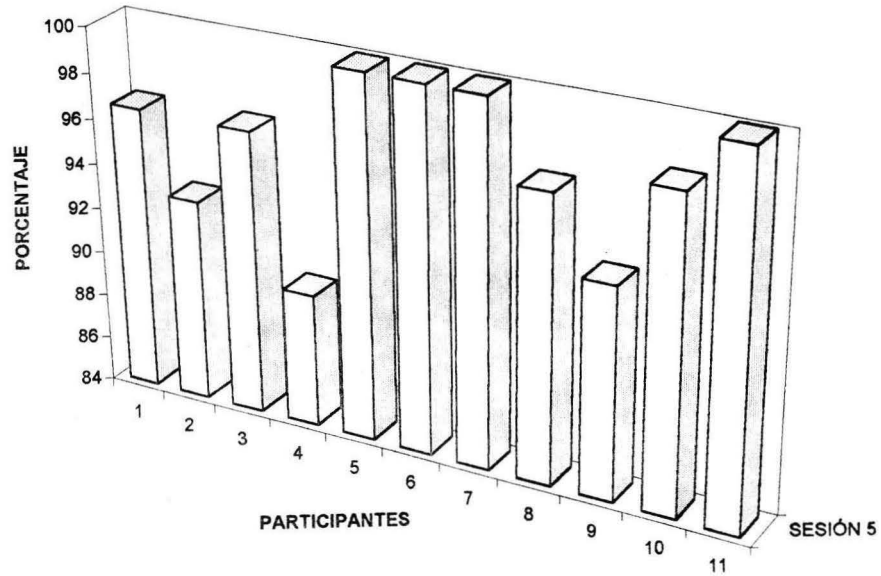


FIGURA 38: MUESTRA LOS PORCENTAJES OBTENIDOS POR LOS PARTICIPANTES, EN EL CUESTIONARIO DE AUTORREALIZACIÓN, SESIÓN 5.

CONCLUSIÓN

Durante la valoración del Curso: "Formación de Facilitadores de Equipos Naturales de Trabajo", se logró palpar el Desarrollo Humano de los participantes, desde la capacitación de una empresa; cuando ésta vive los retos del cambio, promovido hacia el Desarrollo Organizacional.

A partir del curso se palpó un cambio de actitud de los participantes, siendo estos más abiertos y conscientes, una apertura hacia las deficiencias y encausarlos hacia ambientes más flexibles y democráticos. Parece ahora, no ser posible tratar de estar en otras condiciones de vida, establecer normas más rígidas y coherentes con la actitud de poder formal mantenida por algunos participantes. Se encontraron constantemente argumentos de aceptación y de formalidad para la aplicación de las herramientas en los ambientes donde se desenvuelve.

Los participantes manifestaron cambios, a través de argumentos, comportamientos y actitudes de un autoconcepto y autoestima congruente con sus necesidades y decisiones hacia sederos de valores y principios positivos ante sí-mismos y las personas que los rodean, en diferentes ámbitos interpersonales, intrapersonales, familiares, laborales y sociales. Se reflejó un compromiso adquirido con el cambio a partir del propio desarrollo, un conocimiento profundo de sus emociones y sentimientos así como también la confianza a tomar decisiones más objetivas tomando en cuenta sus necesidades personales, retroalimentando a sí-mismo y a más personas, positivamente.

Esto da pie para aceptar una vez más la hipótesis de la teoría de las relaciones interpersonales, desarrollada por Carl Rogers, expuesta en el segundo capítulo, la cual indicó que si existe entre las partes un mutuo deseo por entrar en contacto y en proceso de comunicación, entonces se obtendrá una tendencia a la comunicación recíproca caracterizada por la congruencia existente entre la experiencia, la percepción y la manifestación de la experiencia, una comprensión mutua y un aumento en la satisfacción de la relación⁴⁷.

Dicha hipótesis de las relaciones interpersonales, se estableció durante el quinto o último periodo⁴⁸ del establecimiento del enfoque centrado en la persona desarrollado por Carl Rogers, durante el cual se dedicó a analizar las implicaciones de sus descubrimientos y las formulaciones básicas del Enfoque Centrado en la Persona en los grupos, la familia, la educación, el trabajo, la comunidad, las relaciones internacionales y la solución de conflictos interinstitucionales, intergrupales o interpersonales, resaltando la importancia de la experiencia del ser humano.

Aceptando con lo anterior la hipótesis planteada por esta investigación: "Si el proceso de convertirse en persona es implementado en la industria entonces las personas que participen experimentarán los efectos del reconocimiento de sus capacidades y potencialidades, utilizándolas en su beneficio, el de su familia y el de su trabajo". Como se expuso dentro del análisis global, en medida que los participantes se integraron a la dinámica del curso percibieron su capacidad de dar, de aceptar, de escuchar, de comunicarse, de observar, en suma reconocieron sus habilidades básicas para su desarrollo humano.

- Se percibió a personas más conscientes de sus actos ante los demás y ante sí-mismos.
- Las personas encontraron mayores alternativas y herramientas de liderazgo para facilitar, escuchar y aceptar las necesidades de quien solicite ayuda, confianza y el poder de servicio.
- Los miembros hacen consciente su responsabilidad, el papel que juegan como personas y como parte de una familia y un trabajo.
- Los participantes realizaron un reconocimiento como parte del equipo al incluirse en la tarea y en el proceso socio afectivo del equipo (quien soy, que hago, como me siento).

⁴⁷C. Rogers, Terapia, personalidad y relaciones interpersonales, p91

⁴⁸J. Lafarga, Desarrollo del Potencial Humano, p.25

- Se visualizaba la importancia del proceso socio-afectivo para con quienes están colaborando, sin perder la visión de la tarea al noventa por ciento.

- Encontraron mayor aceptación de la democracia y la flexibilidad, no sólo ante el trabajo sino como parte de su vida integral: personal, familia y trabajo.

Sin embargo, apesar de lo anterior, no se puede dejar de lado lo complicado que se tornó la realización del análisis al querer globalizar los cambios y la existencia de un desarrollo humano palpable y objetivo en cada uno de los participantes, debido a que para llegar a conceptualizar el crecimiento experimentado no se puede medir ni cuantificar objetivamente, los argumentos ni actitudes, pero esto al retomar algunos planteamientos de la psicología humanista se transformó en un aspecto que no se debe dejar de lado, pero no es un obstáculo para la realización de cualquier investigación.

Argumentos como el rescatar los conceptos de la Psicología Humanista expuestos por Bugental (1964)⁴⁹, donde determina que el hombre es el centro de toda transformación, por lo tanto se confía en el criterio humano, en su sentido y significación, donde existe una importancia relativa y una orientación fenomenológica. En suma, es más importante resaltar la capacidad perceptual de la experiencia del Sí-Mismo, la percepción de sentimientos como la angustia, libertad, decisión, la responsabilidad, el tiempo y la existencia en una sola unidad indivisible, en cada uno de los participantes y llevarlos a palparlos fenomenológicamente que el exponer descripciones cien por ciento cuantitativas.

Además el planteamiento de Rogers (1978), donde expone que la verdad objetiva, nunca se llega a conocer, a lo más que se llega, a saber subjetivamente ciertos conceptos que parecen tener las cualidades de la verdad objetiva; es decir, el conocimiento científico no existe, sólo hay percepciones individuales en donde cada persona, consideraba que existe esa clase de conocimiento.⁵⁰ Es por ello que el enfoque las relaciones interpersonales, sea un conjunto de hipótesis relativas, que pueden ser continuamente investigadas para promover aportaciones que permitan su desarrollo. El trabajo de investigación científica o toda teoría debe ser construida con el propósito de establecer una relación entre los hechos descubiertos, debe ser traducible al lenguaje de las variables independientes y dependientes.

Ahora bien, los planteamientos humanistas han sido una alternativa, no sólo en las áreas clínica y educativa sino también han trascendido a los ambientes políticos y organizacionales. Como se pudo observar en el capítulo uno, la situación de trance y desajuste de los E. U. A. durante las guerras abrieron paso al desarrollo de teorías humanistas. La deshumanización provocada, por los desajustes económicos y políticos siempre, lleva a los líderes formales a recurrir a una política humanizada, la cual sanee la crisis emocional, política y económica⁵¹. Este es el caso de no sólo de un país aislado; sino del mundo y de todas las empresas donde se materializa el conocimiento y la tecnología del desarrollo. Tal es el caso de la empresa refresquera donde se llevó a cabo la presente investigación, la cual ya está corriendo el riesgo de manejarse dentro de los conceptos de integridad y congruencia, de Desarrollo humano y organizacional, dentro de su proceso administrativo desde la práctica, logrando mejoras en diferentes aspectos de los procedimientos de liderazgo aplicados a raíz del un curso humanizado.

La trascendencia del desarrollo humano en nuestro país, nos permite visualizar y conocer los senderos por lo que sus precursores como Miguel Guerrero, Juan Lafarga, José Gómez y otros profesionales sentaron las bases del desarrollo humano en México en diversos ambientes, siendo el plano laboral el que se han podido visualizar sus aportación con ayuda de Jesús Díaz, el presente trabajó valoró el curso "Formación de Facilitadores de Equipos Naturales de Trabajo", con

⁴⁹H. Quitman, Psicología Humanista p 19-25

⁵⁰ C. Rogers, Terapia, personalidad y relaciones interpersonales. p 17.

⁵¹I. Guzman, Humanismo Transcendental y Desarrollo, p 97.

orientación humanista en una empresa refresquera. Tomando en cuenta las consideraciones y requerimientos que Jesús Díaz consideraba necesarios para el desarrollo personal.

Jesús Díaz (1987), consideraba como habilidades básicas para enfrentarse al cambio del desarrollo humano a la capacidad de comunicarse, escucha, observar y de dar y recibir retroalimentación, por ser de suma importancia pues le permite al individuo tener un contacto más íntimo consigo mismo, le sirven para comprender puntos de diferentes al suyo y refuerzan sus recursos para enfrentar algunas etapas del proceso que pueden ser difíciles, pero que valen la pena por los beneficios que reportan⁵².

Jesús Díaz (1991), retoma la técnica del trabajo en equipo mencionada en el tercer capítulo, para que los participantes una vez analizada la dinámica del cambio y sus implicaciones para la organización, viviendo experiencias que permitan profundizar en el conocimiento de ellos mismos y de su interacción con el equipo de trabajo; aprendiendo las técnicas, modelos estrategias para la integración y conducción de los equipos naturales de trabajo; desarrollen habilidades para la capacitación y formación de líderes y miembros de los equipos naturales de trabajo⁵³. Esto causo en los participantes la necesidad de plantearse nuevos objetivos de vida, valorar su autoconcepto y autoestima, retroalimentarse al recapacitar, reflexionar, reconsiderar, su actitud ante las personas que les rodean y están en condiciones de trabajar en equipo en los ambientes laborales, familiares y personales, en suma, manifestaron actitudes de autorrealización. Actitudes que Juan Lafarga (1991)⁵⁴, considera que las personas que las mantienen, gozan de un mayor entendimiento hacia su propio acontecer y el de los que le rodean. Las personas que se perciben satisfechas de sus capacidades de decisión, elección, recapacitación, reflexión, aceptación gozan de un crecimiento y desarrollo de sí-mismos.

Bueno ¿pero este desarrollo humano en que le beneficia a la empresa?, como se mencionó en el tercer capítulo, el desarrollo humano de la persona, aporta a la empresa, la capacidad del individuo de entendimiento de los cambios, sus aportaciones creativas y encausamiento a nuevos empleados hacia estos senderos de facilitación del trabajo en equipo a corto o largo tiempo producen un mejor ambiente laboral, menos conflictos personales, más productividad y por ende un desarrollo organizacional digno de esta empresa comprometida con el cambio. Palpando a través de esta investigación a personas más conscientes de la responsabilidad que adquieren al ser líderes, con alternativas, herramientas y habilidades para promover el cambio dentro de toda la organización, capaces de escuchar, comunicarse, de observar, retroalimentar a las personas y aceptar cualquier comentario hacia sí-mismo. Además de reconocerse como parte del equipo al incluirse en la tarea y en el proceso socio-afectivo entre sus semejantes, no sólo a nivel laboral sino también en la familiar y en lo personal.

Cabe resaltar, algunas limitantes que existieron durante la presente investigación. Realmente los resultados expuestos serían más completos, si hubiera existido un grupo control, que nos permitiera comparar los resultados, cuando no se integran las variables dependientes, sin embargo esto fue una limitante de la investigación ya que no se permitió el acceso a otras áreas, por las condiciones de la operatividad de la empresa. Además si se contara con datos objetivos de parte de los subalternos de los participantes de este curso, ya que contaríamos con información real de quien recibía la facilitación de un trabajo en equipo, sin embargo esto es una limitante de esta investigación ya que esto significaría empezar de nuevo otra investigación, completamente diferente aunque complementaria. y si se expusiera el punto de vista del expositor, pero por sus múltiples actividades es difícil coincidir, sin embargo para finalizar el presente documento el coordinador de la capacitación realizó a manera de epílogo su visión del desarrollo de los participantes.

⁵²J. Díaz, *Persona, Familia y Trabajo*, p. 14-21.

⁵³J. Díaz, *Programa de Formación de Facilitadores*, p 21

⁵⁴J. Lafarga, Prometeo, *Desarrollo Humano hacia el año 2000*, p. 4

Por lo tanto los resultados y las limitaciones, no nos llevaron a plantear una serie de implicaciones de esta investigación, resulta necesario implementar otras investigaciones para de conocer el impacto que ha tenido la capacitación en pro de la formación de equipos naturales de trabajo en los niveles operativos, ya que se supone que los participantes de esta investigación aplicaran lo que obtuvieron en este nivel, se recomienda realizar un estudio de liderazgo situacional, partiendo de los principios que Jesús Díaz (1987), expone dentro del texto, *Persona, Familia y Trabajo*⁵⁵.

Realmente esta investigación sólo es la introducción a futuros estudios, donde se pueda rescatar el impacto que causaba un ambiente humanizado dentro de las organizaciones, como se pudo ver el crecimiento existe y es manifestado por los participantes del curso. Es diferente a otros cursos implementados dentro de la organización y más completo; pero qué sucede cuando es aplicada la metodología recibida ¿cuál es el impacto entre los subalternos en la realidad?, las organizaciones necesitan conocer si realmente están siendo fortalecidas, apoyadas y encaminadas hacia los senderos de la calidad en su productividad, de su desarrollo como organización o si la inversión económica en está capacitación esta siendo dispersada dentro de la organización sin palpar los objetivos implementados dentro de la de la organización.

En conclusión el desarrollo humano, es un movimiento en pro de generar el redescubrimiento de las capacidades y potencialidades de las personas hacia su salud integral, a través de la facilitación de un ambiente o atmósfera que le permita al Sí-mismo mantener su propia autoestima, autovalorarse y tener su propio autoconcepto. Entonces, desarrollo humano no es un sustantivo, utilizado para nombrar un movimiento; sino que es un ser, un estar en Sí-mismo, en todos, en el mundo y el universo. Es un vivir subjetivo que sólo puede ser objetivo a través del acto de la existencia misma de la naturaleza humana, y que al ser implementado en una empresa busca personas capaces de comprometerse con el cambio, al ser los líderes del equipo de trabajo, siendo parte y no como seres ajenos a él.

Observarlo dentro de una organización nos permite darnos cuenta, que la deshumanización es una preocupación de los líderes, al ver reducida la productividad y la humanización de los procesos o es una buena alternativa par superar las exigencias del desarrollo tecnológico, además las personas se perciben en una etapa de descubrimiento donde se consideran más capaces de crear las diversas soluciones de los obstáculos encontrados en el desarrollo personal, familiar y laboral.

Ahora bien, esta investigación me permitió palpar el compromiso, la convicción, la confianza, la integridad de los seres humanos preocupados por la humanización de los terrenos laborales. La experiencia me abrió la puerta a los senderos de la confianza, del poder, de la elección, decisión del ser, pero sobre todo del propio. Mi vida se vió fortalecida cuando me apropie de mi como ser humano, como ente capaz de seguir los lineamientos humanistas, con la convicción de los valores positivos que incrementan día con día la autoestima y la confianza de mis semejantes, ante el redescubrimiento de capacidades y potencialidades hacia la estructuración de la salud mental.

⁵⁵J. Díaz, *Persona, Familia y Trabajo*, p 104-126.

EPILOGO

A continuación me gustaría presentar una serie de hechos en los que de manera directa, están participando las personas que formaron parte de este proyecto de formación de facilitadores o de desarrollo humano.

De manera arbitraria iré mencionando a uno por uno de los participantes y algunas de las circunstancias que cada uno de ellos presentan

El Participante 1: Se desempeñaba al inicio del programa como jefe de producción de una planta con tecnología básica y ha sido promovido a otra de tecnología avanzada. Además se encontró realizando proyectos y cambios que están impactando en los resultados de la planta y en la participación personal.

Los Participantes 2, 3, 7 y 8. He querido englobar a estas personas por sus características en común. Todos ellos son responsables de Plantas diferentes, la Máxima Autoridad. Cabe mencionar que estas plantas han calificado dentro de las diez primeras del país entre cien que se encontraron en la República Mexicana.

El participante 4: Desde su participación en el programa de formación ha estado en una planta de tecnología avanzada y se ha caracterizado por ser una persona de empuje y creativa, pero no había logrado mucho por ser prácticamente la única persona con este tipo de formación. La promoción del primer participante descrito fue a esta misma planta, ambos están participando muy activamente en los proyectos y los cambios que se mencionaron. En la actualidad se desempeña como Gerente de Recursos Humanos.

Los Participantes 5 y 6: La característica común de estas personas es que ambos se encontraron realizando actividades de capacitación desde que participaron en el programa de formación, siempre se han caracterizado por su compromiso y dedicación, actualmente manejan proyectos de capacitación y desarrollo que han teniendo un gran impacto en los resultados de las plantas que atienden.

El participante 9: Se ha desempeñado como jefe de producción en una planta con tecnología conservadora, aún cuando se trata de una persona muy introvertida, se observa realizando pequeños intentos por el mejoramiento de su planta.

El participante 10: Actualmente es el responsable del aseguramiento de la calidad en una planta, a pesar de tratarse de una persona con una edad mayor al promedio del grupo, se le observa participativo en todos los proyectos de mejora de su planta.

Por último el participante 11, actualmente y desde su participación en el programa se desempeña como Gerente de aseguramiento de la Calidad de las plantas del Valle de México, sus acciones han tenido un impacto definitivo en los resultados del grupo.

Es demasiado presuntuoso atribuir al proceso de desarrollo del que fueron parte, todos los hechos aquí relatados; sin embargo, la mayoría de ellos reconocen haber obtenido herramientas valiosas y prácticas para su trabajo diario, algunos de ellos solicitan continuar con este tipo de programas para el personal que les reporta y en todos ellos observo en mayor o menor grado un crecimiento personal significativo. Creo también que hay algunas personas para quienes haber participado en este curso, únicamente significó estar en un programa más.

A su vez, es preciso resaltar que este programa se concretó dentro de un contexto en el que la dirección de las plantas involucradas resaltaba en su misión, visión y valores. Aspectos como desarrollo de las personas, de la comunidad, el respeto a las personas, la honestidad, la

responsabilidad, el servicio, etc. Y lo que es más importante, la dirección se ha caracterizado por ser congruente con dichos principios, que no son en esencia diferentes al enfoque que sustenta este proyecto, este hecho, creo yo, ha sido una condición fundamental para que exista cada vez mayor congruencia entre los diferentes niveles y mayor confianza de los trabajadores en sus dirigentes.

LIC. MIGUEL EUSEBIO MONTIEL ORTIZ
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN
DE LA EMPRESA REFRESQUERA.

BIBLIOGRAFIA

- ABBAGANANO, Introducción al existencialismo. Ed. F. C. E. México D. F. 1980.
- ACEBEDO, Aprender Jugando. Edit. Limusa, México D. F. 1990,
- BERNSTEIN, Nietzel, Introducción a la Psicología clínica. Mc Graw Hill México D. F. 1982.
- CASTRO, Karina. El cambio de la Personalidad y la conducta en la Psicoterapia centrada en la persona. Tesina ENEP-Iztacala, Edo. de México. 141p.
- DAVIS, Keith. y NEWSTROM, John. Comportamiento Humano en el trabajo.
Comportamiento Organizacional. Edit. McGrawHill. México D. F. (1991) 734p.
- DIAZ, Helen, Desarrollo Humano Organizacional. Tesis, UIA, México D. F. 1985, 87p.
- DIAZ, Jesús. Persona, Familia y Trabajo, Ed. Diana, México D. F. 1986.
- *Programa de Formación de Facilitadores de Equipos naturales de Trabajo,
Inédito, México D. F. 1995.
- *Programa de Formación de instructores de capacitación y desarrollo, Inédito
México D. F. 1995.
- MARTINEZ, Miguel, Psicología Humanista, Fundamentación epistemológica, estructura y método,
Edit. trillas, México D. F. 1993, 176 p.
- McGREGOR, Douglas, El Aspecto Humano de las Empresas. Ed. Diana, México D. F. 1991, 237p.
- FITTS, S. H. Manual for the tennessee self concep scale. Nashuille. Tenn: counselo recording and
tets 1965.
- FRENCH, Wendell y BELL, Cecil. Ciencia de la Conducta para el Desarrollo Organizacional. Ed.
Diana, México D. F. 1979. p.263.
- GALE H. Roid, PH, D. FITTS, PH. Williamt, Tennessee Self- Concept Scale, WPS, Western
Psychological Services, Los Angeles California 1988, 1251 p.
- GONZALEZ, Ana María. El niño y la educación. Programa de -desarrollo humano: niveles
primaria y secundaria. Ed. Trillas México D. F. 1988.
- * Desarrollo y relaciones humanas en la Educación. Tesis,
Universidad Iberoamericana, México D.F. 1987.
- *El Enfoque Centrado en la Persona, aplicaciones a la
educación. Edit. Trillas, México D.F. 1987.
- *Colisión de Paradigmas, hacia una Psicología de la Conciencia
Unitaria. UIA, Santa fe, Edo. de México, 1992.
- *"Pasado, Presente y Futuro del Desarrollo Humano en México", En
memorias del Congreso de Desarrollo Humano en México. UIA, Santa Fe, Edo. de
México. Págs: 7-22.
- *"Desarrollo, Educación y Cambio". Prometeo 1990 Vol. Cero.
- GUZMAN, Isacc. Humanismo Trascendental y Desarrollo, Edit. Limusa, México D. F. 1985,
181ps.
- GONDRA, La psicoterapia de Carl Rogers, sus orígenes, evolución y relación con la psicología
científica. Ed. Desclée de Bruwer, -Bilbao España. 1978.
- GOMEZ, José. Los cambios del autoconcepto, a través de la participación en Psicoterapia
Autodirectiva de Grupo. Universidad Iberoamericana, México, 1975, 261 p.
- HODGETTS, Richard. Comportamiento en las Organizaciones. Ed. McGraw-Hill. México D. F.
- KAPLAN, Tratado de psiquiatría. Salvat, Barcelona, Vol. II, 1988.

- LAFARGA, Juan. Desarrollo del potencial humano. aportaciones de una psicología humanista. Edit. trillas, México D. F.(1991) Vol. 1, 2 y 3.
 *"Desarrollo Humano hacia el año 2000" Prometeo, Vol, Cero, 1990 p 4-10
- LEWICKI, Roy. Desarrollo Organizacional, Edit. Limusa, Noriega editores, México D. F. 1993, 446p
- NEWTON, Margulies. Desarrollo Organizacional: valores, proceso y tecnología. Ed. Diana. México D. F. 1974.
- NIETO, E. "Desarrollo Organizacional", Prometeo, Vol Cero 1990, pp.42-50
- MICHEL, Guillermo. Aprender a aprender, Edit trillas. México D.F. (1990) 199p.
- MASON, Edgard, La Sociedad Mexicana en Crisis, Edit. Tierra Firme, México D. F. 1995. 117p.
- OLIVARES, Roque. La importancia de la Adolescencia en el proceso de Convertirse en Persona. Tesis ENEP-Iztacala. Edo de México 1992, 133p.
- ODRIOZOLA, Alberto. "Impacto del Enfoque Centrado en la Persona en el noroeste del país, a través de la década 1980-1990". Prometeo. vol. cero, 1990. pág 61-69.
- QUITMAN, H. Psicología Humanista. Edit. Herder, Barcelona España 1989, 399p.
- RAMIREZ, Javier, El Papel de Psicólogo en el cambio -Organizacional. Tesina UNAM, México D. F. 1990. p.55.
- ROBBINS, Stphen. Comportamiento Organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones. Edit. Prentice Hall. Edo. de México 1987, 566p.
- RODRIGUEZ, Mauro. Relaciones Humanas. Edit. Manual Moderno, México D. F. 1988, 70p.
 *Liderazgo. . Edit. Manual Moderno. México D. F. 1988, 90p.
- ROGERS C. y BARRY S. Persona a persona. Ed. Amarrata, Buenos Aires, Argentina, 1967.
- ROGERS C. y KINGET M. Psicoterapia y relaciones humanas, teoría y práctica. ED. Alfaguara, Madrid, España. 1967.
- ROGERS Carl. Terapia personalidad y relaciones interpersonales, Ed. Nueva Visión, Buenos Aires, 1978.
 *El proceso de convertirse en persona, ED. Paidos, Buenos Aires, 1978.
 *Psicoterapia centrada en el cliente. ED. Paidos, México, 1988.
- SANDOVAL, Norma. Aplicabilidad de la terapia de grupo centrada en La persona en diferentes ámbitos de interacción. Tesina de la ENEP-Iztacala, Edo de México 1993, 115p.
- TORRES, Beatriz, Diseño e implementación de una propuesta de -formación para facilitadores del aprendizaje significativo de los educandos. Tesis ENEP-IZTACALA. Edo. de México 1992.
- VIDALES, José La humanización del trabajo una alternativa para que el trabajo facilite el desarrollo integral de la persona. Tesis UBI, México D. F. 1983, 171 p.
- ZARAZUA, Emma. La importancia se la empatía, congruencia y la consideración positiva incondicional del terapeuta centrado en la persona. Tesis ENEP-IZTACALA. Edo de México 1990.

ANEXO 1:
CUESTIONARIO DE
DATOS
DEMOGRAFICOS.

FICHA DE IDENTIFICACIÓN

1.- DATOS PERSONALES.

NOMBRE: _____.

FECHA DE NACIMIENTO: _____. EDAD: _____. SEXO: (F) (M)

ESTADO CIVIL: _____

- a) SOLTERO (a) b) CASADO (a)
c) UNIÓN LIBRE d) DIVORCIADO (a)
e) SEPARADO (a).

CUANTAS PERSONAS DEPENDEN DE USTED : _____

- a) 1 A 3 b) 4 A 6
c) 7 A 9 d) DE 9 EN ADELANTE.

SU TIEMPO LIBRE LO DEDICA A: _____.

ESCOLARIDAD: _____

- a) PRIMARIA b) SECUNDARIA
c) PREPARATORIA d) LICENCIATURA.

ESPECIFIQUE: _____.

CURSOS ACREDITADOS: _____

_____.

DATOS LABORALES

AÑOS TRABAJADOS EN ESTA EMPRESA: _____.

PUESTO: _____.

JEFE INMEDIATO: _____.

ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA: _____.

DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO: _____.

HORARIO O TURNO: _____.

ANTIGUEDAD EN EL PUESTO: _____.

A CUANTO ASCIENDE SU SALARIO : _____.

PUESTO ANTERIOR EN ESTA EMPRESA: _____.

LABOR QUE DESEMPEÑABA: _____.

TIEMPO QUE PERMANECIO EN EL CARGO: _____.

FECHA DE HOY: _____.

ANEXO 2:
ESCALA DE AUTOCONCEPTO
TENNESSEE

INSTRUCCIONES

Escriba su nombre y el resto de la información solicitada en los espacios indicados en la hoja de respuestas. Deje para después la información de los tres últimos espacios relativa al tiempo. Escriba solamente en la hoja de respuestas y no escriba en este folleto.

En este folleto encontrará una serie de afirmaciones en las cuales usted se describe a sí mismo, tal como usted se ve. Conteste como si usted se estuviera describiendo a sí mismo (a) y no ante ninguna otra persona. NO OMITA NINGUNA AFIRMACION. Lea cada afirmación cuidadosamente y después escoja una de las cinco respuestas. En la hoja de respuestas, ENCIERRE EN UN CIRCULO el número de la respuesta que usted escogió; si desea cambiar la respuesta después de haber hecho el círculo, no borre; escriba una "X" sobre la respuesta marcada y después ponga el círculo en la respuesta que usted desea.

Cuando esté listo para empezar, localice en su hoja de respuestas el espacio que dice "HORA EN QUE EMPEZO" y anote la hora; cuando haya terminado anote la hora en que terminó dentro del espacio que dice "HORA EN QUE TERMINO". Al comenzar, asegúrese que la hoja de respuestas y este folleto estén colocados de tal manera que los números de las afirmaciones y los de las respuestas coincidan. Recuerde trazar un CIRCULO alrededor del número de la respuesta que usted ha escogido para cada afirmación.

RESPUESTAS:

1	2	3	4	5
Completamente falso	Casi totalmente falso	Parte falso y parte verdadero	Casi totalmente verdadero	Totalmente verdadero

Esta escala se ha reproducido al pie de cada página a fin de ayudarle a recordar.

No pase a la página siguiente si no ha comprendido claramente las instrucciones.

	<u>Item No.</u>
1. Gozo de buena salud	1
3. Soy una persona atractiva	3
5. Me considero una persona muy desarreglada	5
19. Soy una persona decente	19
21. Soy una persona honrada	21
23. Soy una persona mala	23
37. Soy una persona alegre	37
39. Soy una persona c�almada y tranquila	39
41. Soy un "don nadie"	41
55. Mi familia siempre me ayudaría en cualquier problema	55
57. Pertenezco a una familia feliz	57
59. Mis amigos no confían en mí	59
73. Soy una persona amigable	73
75. Soy popular con personas del sexo masculino	75
77. Lo que hacen otras gentes no me interesa	77
91.- Algunas veces digo falsedades	91
93. En ocasiones me enojo	93

Completamente	Casi Totalmente	Parte Falso y Parte
Falso	Falso	Verdadero
1	2	3

Casi Totalmente	Totalmente
Verdadero	Verdadero
4	5

	<u>Item</u> <u>No.</u>
2. Me agrada estar siempre arreglado (a) y pulcro (a)	2
4. Estoy lleno (a) de achaques	4
6. Soy una persona enferma	6
20. Soy una persona muy religiosa	20
22. Soy un fracaso en mi conducta moral	22
24. Soy una persona moralmente débil	24
38. Tengo mucho dominio sobre mí mismo (a)	38
40. Soy una persona detestable	40
42. Me estoy volviendo loco (a)	42
56. Soy importante para mis amigos y mi familia	56
58. Mi familia no me quiere	58
60. Siento que mis familiares me tienen desconfianza..	60
74. Soy popular con personas del sexo femenino	74
76. Estoy disgustado (a) con todo el mundo	76
78. Es difícil entablar amistad conmigo	78
92. De vez en cuando pienso en cosas tan malas que no pueden mencionarse	92
94. Algunas veces, cuando no me siento bien, estoy de mal humor	94

Completamente Falso	Casi Totalmente Falso	Parte Falso y Parte Verdadero
1	2	3
Casi Totalmente Verdadero	Totalmente Verdadero	
4	5	

	Item No.
1. No soy ni muy gordo (a) ni muy fláco (a)	7
9. Me agrada mi apariencia física	9
11. Hay partes de mi cuerpo que no me agradan	11
25. Estoy satisfecho con mi conducta moral	25
27. Estoy satisfecho (a) de mis relaciones con Dios .	27
29. Debería asistir más a menudo a la Iglesia	29
43. Estoy satisfecho (a) de lo que soy	43
45. Mi comportamiento hacia otras personas es precisa- mente como debería ser	45
47. Me desprecio a mí mismo (a)	47
61. Estoy satisfecho (a) con mis relaciones familiares	61
63. Muestro tanta comprensión a mis familiares como de- biera	63
65. Debería depositar mayor confianza en mi familia ..	65
79. Soy tan sociable como quiero ser	79
81. Trato de agradar a los demás pero no me excedo ...	81
83. Soy un fracaso en mis relaciones sociales	83
95. Algunas de las personas que conozco me caen mal ..	95
97. De vez en cuando me dan risa los chistes colorados	97

Completamente Falso	Casi Totalmente Falso	Parte Falso y Parte Verdadero
------------------------	--------------------------	----------------------------------

1

2

3

Casi Totalmente Verdadero	Totalmente Verdadero
------------------------------	-------------------------

4

5

	<u>Item No.</u>
8. No soy ni muy alto(a) ni muy bajo(a)	8
10. No me siento tan bien como debiera	10
12. Debería ser más atractivo(a) para con personas del - sexo opuesto	12
26. Estoy satisfecho con mi vida religiosa	26
28. Quisiera ser más digno(a) de confianza	28
30. Debería mentir menos	30
44. Estoy satisfecho(a) con mi inteligencia	44
46. Me gustaría ser una persona distinta	46
48. Quisiera <u>no</u> darme por vencido(a) tan fácilmente . . .	48
62. Trato a mis padres tan bien como debiera (Use tiem - po pasado si los padres no viven)	62
64. Me afecta mucho lo que dice mi familia	64
66. Debería amar más a mis familiares	66
80. Estoy satisfecho(a) con mi manera de tratar a la - gente	80
82. Debería ser más cortés con los demás	82
84. Debería llevarme mejor con otras personas	84
96. Algunas veces me gusta el chisme	96
98. Algunas veces me dan ganas de decir malas palabras . .	98

Completamente Falso	Casi Totalmente Falso	Parte Falso y Parte Verdadero
------------------------	--------------------------	----------------------------------

1

2

3

Casi Totalmente Verdadero	Totalmente Verdadero
------------------------------	-------------------------

4

5

	<u>Item No.</u>
13. Me cuido bien físicamente	13
15. Trato de ser cuidadoso(a) con mi apariencia	15
17. Con frecuencia soy muy torpe	17
31. Mi religión es parte de mi vida diaria	31
33. Trato de cambiar cuando sé que estoy haciendo algo que no debo	33
35. En algunas ocasiones hago cosas muy malas	35
49. Puedo cuidarme siempre en cualquier situación . . .	49
51. Acepto mis faltas sin enojarme	51
53. Hago cosas sin haberlas pensado bien	53
67. Trato de ser justo(a) con mis amigos y familiares .	67
69. Me intereso sinceramente por mi familia	69
71. Siempre cedo a las exigencias de mis padres	71
85. Trato de comprender el punto de vista de los demás	85
87. Me llevo bien con los demás	87
89. Me es difícil perdonar	89
99. Prefiero ganar en los juegos	99

Completamente Falso	Casi Totalmente Falso	Parte Falso y Parte Verdadero
1	2	3
Casi Totalmente Verdadero	Totalmente Verdadero	
4	5	

	<u>Item No.</u>
14. Me siento bien la mayor parte del tiempo	14
16. Soy malo(a) para el deporte y los juegos	16
18. Duermo mal	18
32. La mayoría de las veces hago lo que es debido	32
34. A veces me valgo de medios injustos para salir adelante	34
36. Me es difícil comportarme en forma correcta	36
50. Resuelvo mis problemas con facilidad	50
52. Con frecuencia cambio de opinión	52
54. Trato de no enfrentar mis problemas	54
68. Hago el trabajo que me corresponde en casa	68
70. Riño con mis familiares	70
72. No me comporto en la forma que desea mi familia	72
86. Encuentro buenas cualidades en toda la gente que conozco	86
88. Me siento incómodo(a) cuando estoy con otras personas	88
90. Me cuesta trabajo entablar conversación con extraños	90
100. En ocasiones dejo para mañana lo que debería hacer hoy	100

Completamente Falso	Casi Totalmente Falso	Parte Falso y Parte Verdadero
------------------------	--------------------------	----------------------------------

1

2

3

Casi Totalmente Verdadero	Totalmente Verdadero
------------------------------	-------------------------

4

5

ANEXO 3:
CUESTIONARIO DE
AUTORREALIZACIÓN

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente los siguientes enunciados; expresan una serie de actitudes que usted ha mantenido dentro del taller . Elija e indique con "X" un número del uno al nueve, que exprese su satisfacción experimentada a lo largo de la jornada.

Por favor sea honesto y responda a todos los enunciados.

GRACIAS.

EL DIA DE HOY

- | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.- Acepté mi responsabilidad como parte del grupo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 2.- Comprendí mis sentimientos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 3.- Me permití exponer mis ideas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 4.- Sentí libertad para elegir mi participación dentro de las actividades del taller. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 5.- Hice saber al facilitador y a mis compañeros si entendí o no sus ideas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 6.- Respeté las opiniones de los participantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 7.- Me sentí en confianza. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 8.- Analisé mis pensamientos antes de exponerlos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 9.- Reconsideraré mis errores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10.- Me planteé nuevos objetivos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

ANEXO 4:
ESTUDIO
FENOMENOLÓGICO

NOMBRE: _____ FECHA: _____

INSTRUCCIONES: Tomando en cuenta el significado que tiene para ti la experiencia de haber vivenciado el curso de "Formación de facilitadores de Equipos Naturales de Trabajo", complementa los enunciados que a continuación se exponen. Puedes hacerlo dejando fluir tu conciencia, en forma organizada o bien, de cualquier manera que te resulte natural. Se te agradecerá que seas lo más franco posible.

1.- El efecto que ha tenido en mi conducta el participar en el curso, ha sido...

2.- Cuando pienso en el curso creo que...

3.- El efecto que ha tenido en la conciencia que tengo de mis sentimientos y de los sentimientos de los demás ha sido....

4.- Explica si el concepto que tenías de tí mismo ha cambiado en algo o continua siendo el mismo, a partir del curso...

5.- Algunos conceptos y vivencias que revisamos en el curso me han ayudado a transformar...

6.- Si gustas comentar algo más ...

POR SU COLABORACION:
GRACIAS.