



UNAM IZTACALA

Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Estudios Superiores Iztacala

**“PROCESO DE FORMACIÓN DE UN GRUPO DE
PROMOTORES DEL DESARROLLO HUMANO”**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A (N)
**TABATA EURIDISE GUADALUPE GONZALEZ
ESPARZA**

Directora: Lic. GISEL LOPEZ HERNANDEZ
Dictaminadores: Lic. MARIA KENIA PORRAS OROPEZA
Lic. JUAN JOSE MURATALLA CAZARES



Los Reyes Iztacala, Edo. de México

2009



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.

AGRADECIMIENTOS

***Aprende a conocer el verdadero valor del tiempo:
Arrebata, coge y aprovecha cada momento.
Nada de ociosidad; fuera pereza; nada de aplazamientos;
Nunca dejes para mañana lo que puedes hacer hoy...***
Lord Chesterfield

A la persona que me apoyo personal y profesionalmente, que me ayudó a clarificar mi “darme cuenta”. Gracias por sostenerme cuando más nublado ví el panorama y por motivarme y guiarme para darle vida a este trabajo...

...A Gisel

Gracias por aportarnos a mí y a este trabajo la experiencia y conocimiento para lograr un mejor resultado...

...A Kenia y Juan José

A quienes son unas grandes maestras y personas, por apoyar mí trabajo aún sin conocerlo y haberme regalado parte de sus conocimientos y experiencias...

...A Malena y Gaby

***Aunque haya en el árbol de la naturaleza
Unas ramas más altas que otras, las almas igual nobleza
tienen en el origen , y así puede haber amistad entre
mayores y menores, pues las amistades nobles
del alma proceden...***

Antonio Pérez

A las personas que hicieron en gran parte posible este trabajo, gracias por compartir conmigo su amistad, su tiempo, su experiencia, su corazón y por enseñarme que a pesar de las diferencias de ideas se puede generar un gran equipo...

... A mi maestra, mis amigos y compañeros de “Difusión y Sensibilización“: Gisel,
Adriana, Lulú, Mónica y Willy.

DEDICATORIA

A mi primera maestra, mi fortaleza e inspiración. Por enseñarme que a pesar de todo se puede salir adelante y que no son las personas ni los lugares factores para que algo se dé o no sino que es uno mismo el que construye el camino para el triunfo o el fracaso...

...A mi Madre.

A mi guía, mi fortaleza e inspiración. Por estar siempre ahí con la palabra adecuada en el momento justo, por hacerme creer y confiar en mi fortaleza cuando me muestro débil...

...A mi Padre.

*A los dos, por dejarme tropezar, crecer y madurar;
por enseñarme a tener mi propio criterio, a ser independiente y a tomar mis propias
decisiones con todo lo que conlleven y a no arrepentirme.*

A las distintas formas de demostrarme su cariño. Por su ternura y fortaleza, su carácter disparejo, su perfeccionismo, sus sueños y locuras. Por demostrarme a su manera que les importo y por ser como son conmigo...

...A mis hermanos: Teté, Fernando, Adolfo, Jesús, Agustín, Normis y Rocí.

A mi compañero de juegos infantiles, por tolerarme y enseñarme a tratar de encontrar el porque de las cosas y por muchas cosas más...

...A mi padri Jesús

A las que me han querido y estimado a pesar de mi desequilibrado carácter, por mostrarme que están ahí cuando las he necesitado y las necesito...

...A mis cuñaditas Laura, Noemí y Mary

A los que han sido más de lo que son en título, a los que nunca dejan de estar, a su sincero amor, a sus sonrisas, a sus abrazos, a su existencia, a sus enseñanzas de vida, a su ternura, a sus besos, en general a todo lo que son...

*...A mis sobrinos: Flaca, Dany, Negrito, Luis, José,
Bechus, Adrián, Nanom, Picussa, Brenda, Karina y a los que vengan...*

A las personas que me dieron su cariño sin pedir nada a cambio y ya no están presentes y a las que me lo siguen dando, ya sea mediante una palabra, una sonrisa o tan sólo por el simple hecho de existir o haber existido...

*... A mis abuelitos Agustina†, José†, Guadalupe, Pedro, María† y a la Sra. Isabel†.
A mis tíos. A mis primos...*

A quienes me enseñaron que el camino no es fácil y que si fuera así cualquiera lo haría. Por obsequiarme un granito de su conocimiento, por inspirarme e impulsarme a salir adelante...

...A mis maestros

A todos aquellos que han estado en algún momento de mi vida, a los que siguen estando y a los que estarán. Por compartir conmigo su amistad, cariño y amor, por ser parte de mi existencia y aceptarme tal como soy...

*...A mis amigos: Arturo, Lino, Aarón, Rosa, Toño, Lucero, Armando, Edsón, Norman,
Linda...*

A la persona que me dijo: “No hay que quitar el corazón del mundo el vacío lo enfría”, por darme su cariño sincero y confiar en mí siempre...

... A mi amiguis Rocio

A quien confía en mi fortaleza interior, motivándome a ser siempre escuchada y a creer que los sueños no distan mucho de la realidad y que algún día se cumplirán...

...A mi Kc. Tania

Al que me regala un pedazo de su existencia, por ser mi amigo incondicional y preocuparte siempre por mi bienestar, por reírte y compartir lo que eres y lo que tienes, por ser siempre tú...aunque estés lejos...

... A mi gran amigo Sergio Ricardo

ÍNDICE

RESUMEN

INTRODUCCIÓN 1

MARCO TEÓRICO:

CAP. 1 Orígenes y fundamentos del Desarrollo Humano 3

- 1.1 Filosofía Existencial Humanista
- 1.2 Psicología Humanista
- 1.3 Enfoque Centrado en la Persona

CAP. 2 Actitudes básicas para la promoción del Desarrollo Humano 17

- 2.1 Empatía
- 2.2 Aceptación Positiva Incondicional
- 2.3 Autenticidad
- 2.4 Relación
- 2.5 Atmósfera

CAP. 3 El Promotor del Desarrollo Humano 26

- 3.1 Habilidades profesionales del promotor
 - 3.1.1 El Reflejo
 - 3.1.2 Atención física y psicológica
 - 3.1.3 Auto monitoreo
- 3.2 Habilidades personales del promotor
- 3.3 Curso-taller de formación de promotores del Desarrollo Humano en la FES-I
 - 3.3.1 Formación teórica
 - 3.3.2 Formación personal
 - 3.3.3 Formación metodológica

3.4	Aplicación práctica	
3.4.1	Descripción e integración de la aplicación práctica	
3.4.2	Actividades de preparación	
3.4.3	Intervención: “Difusión y Sensibilización”	
CAP. 4	Metodología de la investigación	41
4.1	Metodología Cualitativa	
4.1.1	Métodos cualitativos	
4.1.1.1	Método fenomenológico	
4.2	Técnicas de recolección de datos	
4.2.1	Observación participante	
4.2.2	Entrevista semiestructurada	
4.2.3	Notas de campo	
4.3	Pregunta de investigación	
4.3.1	Objetivo general	
4.3.2	Objetivos específicos	
4.3.3	Método	
4.3.4	Procedimiento	
CAP. 5	Resultados y Conclusión	56
	REFERENCIAS	85
	ANEXOS	89

RESUMEN

Ser promotor consiste en tener presente que todos somos poseedores de experiencias y conocimientos, que la función es facilitar y apoyar la expresión; para ello es importante mantener una relación de comunicación y trato horizontal, creando un clima adecuado, al respecto de esto el objetivo de la presente investigación fue describir desde su experiencia el proceso de formación de un grupo de promotores del Desarrollo Humano. Los participantes fueron cinco estudiantes prestadores de servicio social, pertenecientes al Proyecto de Promoción del Desarrollo Personal y Profesional (PDP) en la estrategia de "Difusión y Sensibilización". El procedimiento constó de: observación participativa, trabajo grupal, notas de campo y una entrevista semiestandarizada. Se identificaron como habilidades profesionales la aceptación positiva incondicional, empatía, automonitoreo y reconocimiento de las necesidades; mientras que en habilidades personales se encontraron conocimiento y vivencia de los sentimientos. Se realizaron categorías que facilitaron el análisis. Finalmente se presentan las conclusiones obtenidas tras la realización de este trabajo.

ABSTRACT

Being a promoter is to bear in mind that we all possess experience and knowledge, that the role is to facilitate and support the expression, it's imperative to maintain a relationship of communication and treatment horizontally, creating a suitable atmosphere about this the goal of This research was to describe his experience from the process of forming a group of promoters Human Development. Participants were five students from social service providers, belonging to the Project for the Promotion of Personal and Professional Development (PDP) in the strategy of "Outreach and Advocacy." The procedure consisted of: participant observation, group work, field notes and an interview semi standardized. Skills were identified as positive unconditional acceptance, empathy, and self-recognition of needs, while in personal skills and knowledge were found to experience feelings. According to the information obtained, were categories that facilitated the analysis and discussion of information. Finally presents the findings obtained after the completion of this work.

INTRODUCCIÓN

"El individuo ha luchado siempre para no ser absorbido por la tribu. Si lo intentas a menudo estarás sólo y a veces asustado. Pero ningún precio es demasiado alto por el privilegio de ser uno mismo".

Nietzsche, Friedrich

Cada ser humano es único e irrepetible, tiene la libertad para elegir qué vereda quiere que su camino tome, asimismo tiene toda la capacidad de potencializar sus habilidades así como sus áreas de oportunidad con la finalidad de desarrollarse como ese ser humano que es, por lo que al promover el Desarrollo Humano lo que se busca es que la otra persona se mire, se escuche, se responsabilice y se concientice de su propia existencia y del efecto que ésta pueda llegar a tener en otras personas; teniendo presente que el promotor debe contar con habilidades no sólo en el plano profesional sino también en el plano personal que le ayuden a potencializar el crecimiento tanto de él como de otras personas, pues un promotor también es un ser humano que debe verse como un todo y no como fragmentos de algo.

Por lo anterior, en este trabajo se hace un ligero esbozo de cuales son las actitudes y habilidades que un promotor y/o facilitador debe adquirir o desarrollar, sin olvidar por supuesto las bases teóricas que se han retomado, las cuales han dado forma tanto al Desarrollo Humano como al Enfoque Centrado en la Persona; esto se logra mediante la presentación de cinco capítulos, que serán abordados de la siguiente manera:

En el capítulo uno se da un breve panorama acerca de los Orígenes y Fundamentos del Desarrollo Humano, para lo cual se toman en cuenta temas como son la Filosofía Existencial Humanista, la Psicología Humanista y el Enfoque Centrado en la Persona.

En el capítulo dos se abordan de las actitudes básicas para la promoción del Desarrollo Humano, es decir, aquellas características que un promotor necesita tener presentes y

conocer al momento de facilitar o promover el crecimiento personal de sí mismo o de alguna otra persona.

En el capítulo tres se expone al promotor de Desarrollo Humano en el sentido de las habilidades que debe desarrollar y tener presentes, así como también se da un breve recorrido por las actividades realizadas en la parte de formación y ejecución del trabajo dentro de la FES-I.

En el capítulo cuatro se encuentra la metodología utilizada y los objetivos de la presente investigación, los instrumentos y herramientas que fueron usados, el tiempo, lugar y forma de aplicación.

En el capítulo cinco se presentan los resultados obtenidos mediante el uso de categorías de la información, basadas en términos de habilidades adquiridas y áreas de oportunidad tanto en habilidades profesionales como personales, así como el análisis de los mismos, tomando en cuenta el cumplimiento de los objetivos de esta investigación y lo mencionado en el marco teórico. En la parte final se muestran las conclusiones basadas en los resultados obtenidos y en mi experiencia personal como promotora del Desarrollo Humano.

CAPÍTULO 1.- ORÍGENES Y FUNDAMENTOS DEL DESARROLLO HUMANO

*“El hombre nace libre,
responsable y sin excusas”...*
Jean Paul Sartre.

El Desarrollo Humano¹ implica una filosofía del hombre, de la sociedad y de las relaciones interpersonales. El concepto incluye también la humanización de las disciplinas, es decir, el desarrollo de las ciencias, de la tecnología y del conocimiento en general al servicio de los valores de justicia social. La definición de Desarrollo Humano que da Juan Lafarga (1992) dice que es el conocimiento de los mecanismos básicos del crecimiento humano, así como el aprovechamiento de todos los recursos en la promoción de todos los valores humanos. Asimismo lo refiere como una forma de desbloquear las potencialidades a través de la relación interpersonal comprensiva, transparente y afectuosa sin condiciones, en la que ambas partes de la relación se den mutuamente la libertad.

Al hablar de Desarrollo Humano, es importante hacer mención sobre el surgimiento de este movimiento en México así como la forma en que es entendido. De acuerdo con Lafarga (1992), el Desarrollo Humano en México, tuvo sus raíces en la Universidad Iberoamericana y en el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) de Guadalajara, este se dió como un movimiento organizado, el cual fue visto de manera superficial y desde perspectivas de prejuicio y descalificación; del mismo modo se le asoció a un tipo de psicología no practicada por psicólogos que promovieran valores como el crecimiento, llegando a pensar de esta manera que los seguidores de este movimiento perdían de vista la responsabilidad social de promover el Desarrollo Humano reduciéndolo a una forma de personalismo individualista, que centra a la persona en si misma. Sin embargo, el Desarrollo Humano no puede descalificarse de esa forma, ya que

¹Concepto de Desarrollo Humano diferente al mencionado por Papalia (2001) y Davidoff (2001), coincidiendo en que es el estudio de los cambios a lo largo de la vida en tres principales campos que son: la física, la cognitiva y el comportamiento mental o psicosocial, desde cualquier instante después de la concepción hasta algún momento antes de la muerte.

este es entendido como el crecimiento individual y establecimiento de mejores relaciones interpersonales, así como el desarrollo de habilidades específicas encaminadas a facilitar el crecimiento en personas y en grupos.

De la misma forma que es necesario puntualizar el surgimiento del Desarrollo Humano en México, lo es describir su surgimiento en la UNAM, principalmente en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala (FES-I), dado que el plan curricular de esta institución vigente desde 1979 es de corte positivista, un cuerpo de docentes no poco importante han procurado buscar nuevas opciones que respondan a las necesidades que la realidad social y profesional exige a los egresados; es por eso que dentro de la FES-I a partir de 1982 se comenzó a buscar más información acerca del Desarrollo Humano y sus aplicaciones. En esta búsqueda se aprendieron y aplicaron los principios del Enfoque Centrado en la Persona fundado por Carl Rogers, realizando prácticas en comunidades con estudiantes de séptimo y octavo semestre como parte de su servicio social en la materia de Psicología Social Aplicada.

En 1988, se organizó un ciclo de conferencias al cual fue invitado el Doctor Juan Lafarga Corona, quien impartió la conferencia: "¿Es posible hablar de una Psicología no Humanista?", el impacto de esa conferencia motivó a promover el trabajo desde la perspectiva de la Psicología Humanista realizado dentro de la FES-I. A partir de ese momento y en colaboración con el Doctor Lafarga, se construyó el programa de formación: "Psicoterapia Centrada en la Persona, desde el enfoque humanista de Carl Rogers", el cual después de 20 años de haber sido impartido en la Universidad Iberoamericana, se promovió de nuevo, pero ahora en la FES Iztacala a través de la División de Extensión Universitaria.

De 1990 a 1993, se formó un grupo difusor del Desarrollo Humano que desde 1994 fue nombrado "Grupo Compartir", el cual ha organizado talleres de Desarrollo Humano; asimismo ha creado diversas jornadas y ciclos de conferencias. A su vez a partir de 1997 se han puesto en marcha varios diplomados y programas de formación con corte humanista para formar alumnos de la FES-I. Actualmente, se puede decir que los profesores/as de corte humanista se han consolidado y han brindado a partir de su preparación teórica y

desarrollo personal, una manera de compartir la experiencia de crecimiento y transformación personal (Delgado, Maldonado y Olivares, 2003).

Una vez mencionados los inicios del Desarrollo Humano es necesario hablar de sus principales fundamentos; éste toma como bases teóricas seis fuentes principales (Olivares, 2005): el programa New Deal de reconstrucción sociocultural, la Psicología Humanista, la Filosofía Existencial, las sabidurías orientales más representativas, el Psicoanálisis de Adler y el movimiento de la dinámica de los grupos. Movimientos importantes pero que para efectos de éste trabajo solo se retomaran la Filosofía Existencial y la Psicología Humanista, las cuales consideran el crecimiento personal como un proceso físico, psicosocial y espiritual de transformación en el individuo para lograr su integración de potencialidades, promoviendo el desarrollo de su tendencia actualizante² que lo oriente hacia un camino de libertad y autorrealización continua.

1.1 La Filosofía Existencial Humanista

Verneaux (1989) y García (1998), coinciden en que la filosofía existencial se inició como reacción en contra de la filosofía de Hegel, a partir del pensamiento de Kierkegaard. Esta reacción se desencadenó debido a los pensamientos que propugnaban que el hombre es un producto de la evolución del espíritu absoluto. Luego el fundamento del hombre hegeliano, así como del hombre cristiano en general, no está en el propio hombre sino en el espíritu originante de todo; otra idea igualmente despersonalizante era considerar al hombre como algo abstracto sin interesarse por la individualidad concreta.

Los errores atribuidos por el existencialismo al pensamiento hegeliano, fue considerar al hombre como fundamentado en el exterior y como algo abstracto, dando lugar a tres características importantes del existencialismo; la autofundamentación del hombre, el individualismo y la subjetividad, características que se describirán a continuación con más detalle.

² Tendencia actualizante: Capacidad que tiene el ser humano de comprenderse a sí mismo y de resolver sus problemas, de modo suficiente para lograr la satisfacción y la eficacia necesarias para un funcionamiento óptimo (Huicochea, 1995).

a) Autofundamentación del hombre: Ortega y Gasset & Unamuno (cit. en: García, 1998), representantes del existencialismo, concordaban en la idea de que el hombre es *causa sui*, causa de sí mismo, es decir el hombre no es algo hecho por agentes externos, sino que es él mismo quien se va haciendo instante tras instante. Asimismo la autofundamentación se basa en otro principio del existencialismo: el de la libertad del hombre, de tal manera que para que un hombre sea libre, es indispensable que él sea el único responsable de su propio ser, que él sea su única causa, pues para que un ser pueda ser libre es necesario que la libertad preceda a su ser. Un ser libre no puede tener otro fundamento que su propia libertad.

b) Individualismo: La antropología hegeliana era abstracta. Al ser el espíritu absoluto el único origen del hombre, el hombre era tratado como un todo homogéneo y sometido a las mismas leyes comunes para todos los individuos. De este modo, el individuo concreto desaparecía para dejar paso a la sociedad, a la humanidad o a cualquier otra entidad supraindividual. Frente a esta postura, el existencialismo propone considerar al individuo como realidad humana básica y como centro de toda investigación filosófica.

c) Subjetividad: define a la existencia, esta existencia no se refiere a la existencia de las cosas en general, sino al modo de ser propio del hombre, que consiste en *tener que hacerse*.

De acuerdo con lo anterior se puede sentar que el punto de partida de esta filosofía es la existencia humana; con esto se quiere decir que al contrario de los filósofos clásicos para quienes la esencia es anterior a la existencia, para los existencialistas la *existencia precede a la esencia*, asimismo los filósofos existencialistas coinciden en decir que la existencia humana es el dato fundamental de todo pensamiento, por lo tanto para ellos opuestamente a la creencia de Descartes *pienso, luego existo*, concurren en la idea de *existo, luego pienso*.

En la filosofía existencial se cree que lo que cambia es la existencia, que ésta es la que se altera del nacimiento a la muerte. Se piensa que los existencialistas son más o menos rigurosos, es decir, su verdad cesaría de serlo desde el momento en que se tratara hacer de ellos algo exacto, ya que hacerlo sería conducir la existencia a una deformación.

Heiddeger (1974) contribuye con la Psicología Humanista al plantear los fundamentos epistemológicos de rigor metodológico como modo de acercamiento al existencialismo; que se describen a continuación: a) La fenomenología hace su aparición con los estudios de Husserl y representa una corriente idealista pues ella describe las estructuras de la experiencia tal y como se presentan en la conciencia, sin recurrir a teorías o suposiciones procedentes de otras disciplinas. Su cometido es estudiar la esencia de las cosas y de las emociones, esencia de las cosas en el sentido de aquellas que caracterizan a las vivencias, llamando vivencias a los modos de conciencia necesarios para captar algún objeto, siendo el sujeto el que constituye al objeto, por lo que la conciencia es la que da sentido a las cosas" (Gutiérrez, 1996, p. 181); b) Heiddeger considerado como su fundador expresa que el hombre no es una esencia sino una existencia, por lo tanto, debe definirla y construirla cada día como parte de su enfrentamiento a las circunstancias que lo rodean. De esta manera insiste en que el existencialismo es una forma de *humanismo* y resalta la libertad, la elección y la responsabilidad humana. Asimismo, se hace énfasis en que el bien más elevado para el individuo es encontrar su propia y única vocación. El hombre no es un mero objeto, sino un sujeto abierto al mundo que se crea a sí mismo. En el existencialismo desembocan varias corrientes del pensamiento elaboradas a lo largo de la evolución del pensamiento occidental, sin embargo, la forma más o menos sistemática en que son presentados en la actualidad temas como la libertad, la responsabilidad, la angustia, la actitud frente a la muerte, la aspiración a un conocimiento de tipo subjetivo mediante la intuición, la autenticidad, la autorrealización, la trascendencia y otros muchos temas más, fueron planteados principalmente por Heiddeger en Alemania, en el periodo comprendido entre las dos guerras mundiales (Olivares, 2005).

De la Torre (cit. en Olivares, 2005), compara el existencialismo con un árbol, en sus raíces ubica a filósofos como Sócrates, los Estoicos y San Agustín; la base la forman Pascal

y Maine de Biran; el tronco lo ocupa Kierkegaard; en el principio de la copa se extiende la fenomenología de Husserl y en las ramas del follaje se ubica a Jaspers y los miembros del movimiento personalista, Marcel, Soloviev, Chestov, Berdiaef, Buber, Barth, Scheler, Landsberg, Peguy, Bergson, Blondel y La Berthonière; finalmente, en la parte más alta de la copa, están Nietzsche, Heidegger y Sartre.

1.2 La Psicología Humanista

El Desarrollo Humano se basa y retoma las conceptualizaciones de la Psicología Humanista que surgió en reacción al Conductismo y al Psicoanálisis que predominaban en ese momento (finales de la década de los 60's y primera década los 70's); dos teorías con planteamientos opuestos en muchos sentidos. Por ejemplo, el conductismo se basa principalmente en reacciones causa efecto, en las que la historia de la persona no tiene importancia; mientras que para el psicoanálisis la historia tiene un papel fundamental en el presente, pues la historia será la que determine el presente de este *sujeto*, como en esta teoría lo llaman. El objetivo de la Psicología Humanista es la consideración global de la persona y la acentuación de su existencia a través de la libertad, el conocimiento, la responsabilidad, la historicidad, el amor, entre otros; alejándose de una Psicología que hasta entonces, se había inscrito exclusivamente como una ciencia natural, intentando reducir al ser humano a variables cuantificables, o centrándose únicamente en los aspectos negativos y patológicos de las personas.

Por esto, uno de los teóricos humanistas más importantes de la época, Abraham Maslow, denominó a este movimiento *la tercera fuerza* para mostrar lo que se proponía con esta corriente; integrar las formas en que se expresaba el quehacer psicológico de la época (conductismo y psicoanálisis). Carl Rogers, en la década de los cuarenta, genera una nueva concepción del ser humano que defiende los siguientes preceptos: a) la persona es valiosa por sí misma independientemente de sus características: edad, nivel socioeconómico, estado civil, nombre, nacionalidad, entre otros; b) la naturaleza humana es constructiva, digna de confianza; c) existen situaciones enajenantes que pueden bloquear el desarrollo constructivo del ser humano, pero incluso en estos ambientes adversos la persona conserva su tendencia

hacia su desarrollo integral; d) la motivación básica del ser humano es su autorrealización que le lleva a tender hacia el desarrollo de sus potencialidades (Bagladi, 1986)

La Psicología Humanista, como se puede ver en el tercer inciso no niega la existencia de impulsos agresivos, los mira como parte o elementos del hombre que surgen como producto de la despersonalización en la cual el ser humano pierde contacto consigo mismo, se cierra y adopta actitudes defensivas, lo cual lo puede llevar a la incongruencia y a la contradicción permanentes.

La agresividad es concebida como una energía positiva que impulsa al organismo a la satisfacción de sus necesidades cuando éstas han sido frustradas, asimismo aparece cuando se requiere de defensa o protección con el fin de sobrevivir y desarrollarse. Se distingue de la violencia que se caracteriza a partir de que la energía agresiva es canalizada en contra de quien se presume es la causa de la frustración, del mismo modo la violencia es una forma de venganza, una forma de hacer daño a los demás buscando su frustración para compensar la propia frustración, cabe mencionar que la violencia no se dirige sólo hacia los otros sino que puede ser una forma de violencia dirigida hacia sí mismo repercutiendo así en una autoestima deficiente (Huicochea, 1995 y Lafarga, 2004).

Campos (1982), menciona que el pensamiento que influyó en el surgimiento de la Psicología Humanista es muy amplio y podría resumirse a partir de todos aquellos que se han dedicado a reducir a la Psicología y al estudio de los seres humanos a una mera ciencia natural. Sin embargo, se pueden sistematizar las influencias que tuvo la Psicología Humanista de varios grupos:

- ❖ En cuanto a la crítica al mecanicismo y reduccionismo de la Psicología en tanto ciencia natural, su propuesta es poner énfasis en la intencionalidad del ser humano como individuo total. Se puede citar a Franz Brentano y su concepto de intencionalidad, a Oswald Külpe con su antielementarismo, a Wilhelm Dilthey y a William James con su estudio sobre la conciencia que hace referencia al

conocimiento que tiene el ser humano de sí mismo y de su entorno y la introspección que implica una búsqueda dentro de él mismo.

- ❖ En el aporte de figuras disidentes de la ortodoxia freudiana se pueden contar con las influencias de Erich Fromm con su énfasis en la búsqueda existencial de los seres humanos; a Eric Erikson y su concepción sociocultural del desarrollo cronológico humano; a Carl Gustav Jung y su estudio de la espiritualidad humana y su lucha por autodesarrollo; a Alfred Adler y la importancia al significado que los pacientes le daban a su historia así como los sentimientos implicados en sus relatos y a Wilhelm Reich y su reivindicación del cuerpo en la psicoterapia.
- ❖ Las teorías de la personalidad que emergieron en esos momentos y que intentaron mostrar al ser humano más en función de sus motivaciones y necesidades que en función de sus patologías o determinaciones, como las de Gordon Allport o Henry Murray.
- ❖ El trabajo del psicoanálisis fenomenológico existencial, con autores como Ludwig Binswanger en Europa o Rollo May en Estados Unidos.

Kalawski (citado: en Bagladi, 1986) propone una serie de principios y énfasis que pueden ayudar al entendimiento del ser humano desde enfoques (Enfoque Centrado en la Persona, Análisis Transaccional, Psicoterapia Gestalt, Musicoterapia, Enfoque Corporal, etc.) que han surgido dentro de esta nueva manera de ver el estudio del ser humano. Entre los principales principios se pueden mencionar los siguientes:

- Énfasis en lo único y personal de la naturaleza humana:

El ser humano es considerado único e irrepetible, por lo tanto, tenemos la tarea de desarrollar eso de único y especial que somos, por lo que el juego y la creatividad son considerados fundamentales.

- Confianza en la naturaleza y búsqueda de lo natural:

El ser humano es de naturaleza intrínsecamente buena y con tendencia innata a la autorrealización. La naturaleza de la que el ser humano forma parte, expresa una sabiduría mayor. Por lo tanto, como seres humanos podemos confiar en la forma en que las cosas ocurren, evitando controlarnos o controlar nuestro entorno.

- Concepto de conciencia ampliado:

La conciencia que tenemos de nosotros mismos y la forma en que nos identificamos con nuestro yo, es uno de los varios estados y niveles de conciencia (físico, emocional, mental, existencial y espiritual) a los que podemos llegar, pero no es el único.

- Superación de la escisión mente/cuerpo:

La mente es una fuente válida de mensajes acerca de lo que somos, hacemos y sentimos, así como medio de expresión de nuestras intenciones y pensamientos, por lo tanto funcionamos como un organismo total.

- Reequilibrio entre polaridades y revalorización de lo emocional:

La cultura occidental ha tendido a valorar lo racional sobre lo emocional, la acción frente a la contemplación, lo que produce un desequilibrio en nuestro organismo, ya que desconoce aspectos valiosos de nosotros mismos o los subestima relegándolos al control de otros. El cultivo de lo emocional, lo intuitivo, lo contemplativo, por parte de la Psicología Humanista, es un intento por reestablecer ese equilibrio.

Para el presente trabajo se retomarán dentro de los múltiples enfoques que se reconocen dentro de la Psicología Humanista, específicamente los planteamientos del Enfoque Centrado en la Persona (E.C.P), ya que fue el enfoque teórico que se dio a conocer en la formación teórico / práctica de los promotores en la FES-I. Para lo cual se hará un breve

recorrido por la vida de su creador Carl Rogers, viendo cómo es que se fue dando el surgimiento de este nuevo enfoque de ver y tratar a la persona.

1.3 El Enfoque Centrado en la Persona

La figura central de los planteamientos y de la práctica desde el Enfoque Centrado en la Persona fue Carl Rogers. Rogers (2002) hace mención de una manera muy sutil, la forma en que fue consolidando esta nueva manera de ver a la persona y de verse a sí mismo. A continuación se tratará de dar de una manera breve las principales influencias que tuvo Carl Rogers en su formación.

Carl Ransom Rogers asistió al *Union Theological Seminary*, teniendo contacto con el doctor A. C. McGiffert del cual tomó la creencia de tener la libertad de buscar y esforzarse por hallar la verdad lleve a donde lleve, en ese mismo lugar se dio cuenta que quería encontrar un ámbito en el cual pudiera tener libertad de pensamiento, dejó el seminario pues se dio cuenta que en ese lugar tenía que profesar una serie de creencias para poder permanecer en esa profesión. En la incertidumbre de buscar a qué dedicarse, Rogers asistió al Teachers' College, en ese momento comenzó su labor como psicólogo clínico donde se familiarizó con los enfoques Freudianos dinámicos usados por los profesores, sin embargo se dio cuenta que esos enfoques entraban en conflicto con el punto de vista estadístico, científico y objetivo de aquel lugar, lo que lo llevó a sentirse en dos mundos completamente distintos que jamás se encontrarían (Op. Cit.)

Posteriormente pasó trabajando 12 años en la Universidad de Rochester, en los cuales tuvo experiencias reveladoras para el futuro de su práctica profesional. En este lugar se dio cuenta que la manera de atender a las personas se basaba en un criterio de eficacia o buen funcionamiento personal y/o social, que más que ayudar calificaba, con lo cual formuló sus propios puntos de vista a partir de su propia experiencia, en ese tiempo mientras trabajaba con una mujer cuyo hijo era *una especie de demonio* y después de haber reunido todos los elementos para trabajar con él, descubrió que no podían avanzar, por lo cual ambos concluyeron que era necesario suspender su relación, cuando la señora se marchaba le

pregunto a Rogers: ¿se ocupa usted de asesorar adultos? Rogers respondió afirmativamente, la mujer solicitó su ayuda y comenzó a verter sus amargas quejas sobre su marido, los problemas que experimentaba en su relación, así como su sentimiento de fracaso y confusión. En ese momento comenzó la verdadera terapia y él como terapeuta comprendió que es la persona la que sabe lo que le afecta, hacia donde desea dirigirse, cuáles son sus problemas y experiencias olvidadas. Ahí identificó que lo mejor sería confiar en la dirección que él mismo cliente le vaya dando. En ese lugar (Universidad de Rochester) vislumbró que el trabajo que estaba llevando a cabo no era psicología y nadie se interesaba por sus enseñanzas, acudió a las sesiones de la *American Psychological Association* y comprobó que se exponían trabajos sobre los procesos de aprendizaje de las ratas así como experimentos de laboratorio, los cuales no guardaban relación con lo que él realizaba; pero al ser creada la *American Association for Applied Psychology* pudo desempeñarse activamente como psicólogo sintiendo así que encontraba un lugar donde hablaban su mismo idioma (Op. Cit. p.21-23)

Durante su estancia en la clínica de la *American Association for Applied Psychology* después de su trabajo en Rochester, pudo conocer a Alfred Adler del quien le impresionó su pensamiento, pues para éste no era tan importante la historia de los pacientes, sino el significado que ellos le daban a la misma así como los sentimientos implicados en sus relatos.

En esta misma época tuvo contacto con los trabajos de Otto Rank y Sandor Ferenczi que defendían la terapia activa, la cual estaba focalizada más en el presente que en el pasado y en las emociones más que en la comprensión intelectual.

Para Otto Rank, la finalidad de la psicoterapia no era la de erradicar algo malo en el paciente, sino ayudar en la apertura a una nueva manera de ser, proviniendo los cambios decisivos del propio cliente (Mainou, 2004). En la década de los 40's aceptó un puesto en la Universidad de Ohio, en donde al intentar enseñar comenzó a darse cuenta que quizá había desarrollado su propio punto de vista a partir de su experiencia y a pesar de saber que una idea suya podía representar una amenaza para otros y de recibir opiniones a favor y en

contra sabía que contaba con elementos que aportar, por lo que redactó su manuscrito “*Counseling and Psychotherapy*” en el que expone a su juicio lo que era una orientación más eficaz de la terapia.

Rogers aprendió a vivir sus relaciones terapéuticas de manera más profunda, además se dio cuenta que no era útil aparentar, actuar o tratar de ser algo diferente a lo que se es, ya que nada de esto ayuda a lograr relaciones positivas con las personas; asimismo adquirió la capacidad de auto-observación, a partir de la siguiente idea: “*cuando me acepto como soy, puedo modificarme*” (Rogers, 2002 p. 27), es decir no se puede cambiar en tanto no nos aceptemos como somos; también reveló que al comprender a la otra persona se puede reducir el temor o la necesidad de defensa logrando que las personas puedan comunicar sus sentimientos con libertad, igualmente descubrió que cuando se puede aceptar a una persona, lo cual significa aceptar los sentimientos, actitudes y creencias que manifiesta como parte de él, se le está ayudando a *convertirse en persona*.

El despliegue de Rogers para la creación del Enfoque Centrado en la Persona, de acuerdo con Mainou (2004) puede dividirse en 3 periodos:

- ❖ **Periodo “No directivo”**: Comienza con la publicación de su manuscrito *Counseling and Psychotherapy*, en el que Rogers defiende la idea de que la persona tiene derecho a seleccionar sus propias metas de vida, además considera que el objetivo de esta nueva psicoterapia es el crecimiento, libertad e independencia de la persona que se encuentra en terapia. En este mismo periodo plantea tres fases del proceso terapéutico: catarsis (promover la libre expresión de sentimientos, actitudes e impulsos que constituyan el núcleo de los conflictos de la persona), el “insight” (reorganización del campo perceptual) y la clarificación verbal (aclarar, esclarecer o elucidar el sentido de las expresiones de la persona).
- ❖ **Periodo “Centrado en el cliente”**: Rogers publica *Psicoterapia Centrada en el Cliente*, en el que se afirma que la persona que toma terapia no es un paciente sino una persona con impulso al crecimiento y a la autorrealización, que es obstaculizado

por circunstancias ambientales que distorsionan su percepción y sus sentimientos. Ahora el paciente ya no es nombrado así sino cliente; además la problemática de éste es concebida como un error perceptivo y no como una enfermedad; el cliente se percibe a sí mismo y su realidad de forma distorsionada, por lo que la actividad del terapeuta es ayudar a la reorganización perceptiva.

- ❖ **Período “La terapia como encuentro interpersonal”:** En este periodo se reconoce que la terapia es un encuentro entre dos personas, en el que el terapeuta es abierta y libremente él mismo; asimismo la relación se hace más personal, subjetiva y emocional.

Sánchez (2003), presenta las nociones centrales del Enfoque Centrado en la Persona (E.C.P.) de la siguiente manera: dado que la principal tarea del E.C.P es la de orientar más que la de dirigir, se facilita al otro que desarrolle su persona tal como él lo desee, en la dirección que elija tomar y desde el propio modo en que a sí mismo se haga responsable de su crecimiento, tomando en cuenta su tendencia actualizante, la cual proporciona la capacidad que tiene el ser humano de comprenderse a sí mismo y de resolver sus problemas de modo suficiente para lograr la satisfacción y la eficacia necesarias para un funcionamiento óptimo. Del mismo modo para establecer la relación con el otro, busca que estén siempre presentes la escucha empática, la aceptación positiva incondicional y la autenticidad, condiciones necesarias para la promoción del Desarrollo Humano, las cuales serán descritas más adelante dado el interés particular puesto en el E.C.P. para la fundamentación teórica de este trabajo.

Este es el momento preciso en el cual se puede hacer una correlación entre Filosofía Existencial, Psicología Humanista y Desarrollo Humano, que se puede considerar como una vinculación en principios similares concurrentes: consideran al ser humano como el único encargado de forjar su propio destino y que independientemente de que exista un mundo fuera de él todo lo que él sea se basará en sí mismo, es decir sólo se apropiará de aquellas cosas que para él sean benéficas para su crecimiento sin perder su posición de único e irrepetible; otro punto importante es aquel que se refiere a la posición que debe

tener el sujeto, es decir basarse en el sujeto concreto y no en el sujeto abstracto, esto es necesario, ya que de otro modo más que ser sujeto sería un objeto a merced de una sociedad que lo movería únicamente como una pieza de ajedrez, condenándolo a vivir una existencia que no es suya.

Además es importante tomar en cuenta aquellos lazos que fueron dando forma al Desarrollo Humano basado en los principios del E.C.P. como son: que la historia de cada persona no es necesariamente lo primordial, sino el significado que se le da a ésta así como los sentimientos que la acompañan en el presente (*aquí y ahora*), ya que vivir en el pasado implicaría estar bloqueado y no permitir que la tendencia actualizante vaya transformando las experiencias hacia una resignificación e integración.

Otro punto importante conlleva el propio crecimiento de la persona que promueve el Desarrollo Humano (promotor, facilitador, terapeuta, etc.), quien de manera recomendable debe contar con ciertas características que le permitan promover en la persona su crecimiento, entre estas se pueden mencionar: el ser auténtico, no mostrar máscaras ni aparentar ser lo que no se es, la capacidad de auto-observación, la comprensión de la persona; con esto se busca ayudar a la persona a resurgir y encontrarse o mejor dicho como menciona Rogers (2002) a *convertirse en persona*³.

³ Es necesario mencionar que no es que no seamos nada que antes de ser lo que Rogers menciona como convertirse en persona, sino que el hace mención de que somos seres inquietados por resolver ¿Quién soy? Y ¿Cómo puedo llegar a ser yo mismo?, cuestionamientos que hacen surgir dudas, y es hasta el momento en el que se empieza a clarificar el darse cuenta de lo que no le permite mostrarse como es, el instante en el que se comienza a convertir en persona.

CAPÍTULO 2.- ACTITUDES BÁSICAS PARA LA PROMOCIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

*"Perder la propia individualidad
y convertirse en un mero engranaje de una máquina
está por debajo de la dignidad humana"...*

Mahatma Gandhi

El objetivo de la investigación en la Psicoterapia Centrada en la Persona fue aislar aquellas variables que impedirían el crecimiento de la persona que va a buscar ayuda; lo que se encontró fue que todos aquellos psicoterapeutas que en su práctica profesional mostraban los más altos niveles de empatía, aceptación incondicional y autenticidad, fueron capaces de producir los cambios más estables y benéficos en el proceso psicoterapéutico (Carkhuff y Truax, 1966; cit. en: Lafarga, 1992).

Rogers (2002) después de diversas investigaciones y experiencias menciona de manera muy sencilla la forma en que fue consolidando esta nueva manera de ver al cliente y de verse a sí mismo, siendo a través de éstas la forma de darse cuenta que debían existir ciertas actitudes adoptadas por el promotor¹ que facilitarían la apertura de las personas hacia una nueva manera de estar.

Delgado, Maldonado y Martínez (2003); Sánchez (2003); González (1987), concuerdan con la idea de que existen ciertas actitudes básicas al entablar una relación interpersonal ya sea como promotor o como parte de una sociedad en busca de relaciones interpersonales enriquecedoras que permitan establecer un espacio para la relación de ayuda. Dichas actitudes son:

¹ Cabe mencionar que Rogers utiliza la palabra terapeuta, sin embargo en la presente investigación se empleará el término promotor o facilitador. Del mismo modo se utilizará la palabra cliente o persona en lugar de paciente, dado que en este trabajo más que un proceso terapéutico se realizó un proceso de facilitación y/o promoción del Desarrollo Humano.

2.1 Empatía

La empatía se puede definir como la apreciación de aspectos tanto cognoscitivos como emocionales de la experiencia de los demás, es ponerse en el lugar del otro *como si fuera* él mismo y desde ahí entender el marco de referencia² de la otra persona. Esta es una de las condiciones esenciales para entablar una relación interpersonal enriquecedora. Al ser empáticos con los sentimientos de tristeza, coraje, confusión, injusticia, etc; que siente la persona, puede ser que quien funge como promotor llegue a sentirlos como si fueran de su propia experiencia pero sin involucrarse al grado de hacerlos suyos; sino solamente *como si lo fueran*, lo que permite clarificar el marco de referencia de la persona, al moverse libremente en él y poder comunicarle ese entendimiento, lo cual lo llevará a tener un conocimiento de sí mismo y sobre todo a tomar conciencia de su propio mundo interior.

Empatizar es una destreza que puede desarrollarse, por lo que es necesario sensibilizarse, aprender a escuchar realmente en forma más sensible, captar los más sutiles significados de lo que el otro experimenta y expresa; además hay que tener en cuenta tanto su lenguaje verbal como el no verbal, es decir sus gestos, ademanes, posturas, pistas paralingüísticas como: tonos de voz y hasta los silencios; ya que en numerosas ocasiones dicen mucho acerca de lo que la persona está experimentando. Egan (cit. en: González, 1987), describe dos niveles de empatía:

- *Empatía a nivel primario*: Esta se da principalmente cuando el promotor pretende que el cliente perciba que él entiende lo que le está expresando explícitamente acerca de sí mismo. Cabe mencionar que pueden presentarse algunas situaciones poco facilitadoras en el trato con el cliente, por ejemplo puede haber inexactitud del contenido proporcionado, tener confrontaciones demasiado pronto o muy fuertes, entre otras. El objetivo de este nivel de empatía es crear el ambiente adecuado para que se dé la seguridad y confianza, a fin de facilitar la autoexploración y por lo tanto su autoconocimiento.

² Se refiere a la manera personalizada en la que el individuo experimenta el mundo. Dentro de este sólo se van a concienciar algunas experiencias, ya que algunas sensaciones personales y viscerales no se simbolizan debido a las necesidades que la persona determina pasar a primer plano (Huicochea, 1995).

- *Empatía a nivel avanzado*: Significa que el promotor aparte de entender el mundo del cliente, considera las implicaciones de lo que él entiende, y comunica a la persona este entendimiento. El promotor utiliza una gran variedad de técnicas para comunicar este entendimiento: usa sumarios de lo que la persona ha dicho, conecta “islas” de sentimientos, experiencias y conductas que la persona deja desconectadas, le ayuda a obtener conclusiones derivadas de las premisas y le presenta marcos de referencia alternos para entender su propia conducta y la de los demás; también hace uso de la confrontación, la cual es un elemento que invita a la persona a examinar algunos aspectos de su conducta que le impiden entenderse así mismo, a avanzar hacia un cambio en su proceso de crecimiento, haciendo notar discrepancias, juegos, distorsiones, trucos y evasiones. (Op. cit., p. 95)

2.2 Aceptación Positiva Incondicional

Esta actitud implica aceptar al otro tal cual es en el momento en que se está ofreciendo la ayuda en el encuentro. Este es el principio de la transformación personal, ya que es una posición libre de prejuicios.

Se puede definir como la combinación de actitudes de tolerancia, respeto y la comprensión empática que se fusiona de modo natural; es una actitud de acogida que se traduce con el nombre de aceptación, la cual se considera incondicional, pues no se deben poner condiciones por parte del facilitador para aceptar al cliente, sino que hay que aceptar a la persona tal como es; esto se puede dar cuando el facilitador se centra en el marco de referencia interno del cliente, con lo cual no se tendrá oportunidad de juzgar o evaluar lo que es o lo que hace. También por aceptación se puede entender una recepción cálida y libre de cada uno de los elementos que constituyen la experiencia del otro, esto implica aceptarlo tanto en sus formas congruentes e incongruentes; mostrando un interés real por él, contemplándolo como un ser único, diferente, con sus propios sentimientos, deseos, pensamientos, necesidades, etc., por lo tanto aceptar se puede resumir en: apreciar, valorar, acoger, recibir sin condiciones, prejuicios ni evaluaciones, entre otros (Delgado, Maldonado y Martínez, 2003; González, 1987).

La aceptación al igual que la empatía se puede presentar en dos grados, que pueden ser alto y bajo, el grado de aceptación se considera bajo cuando la calidez y el sentimiento positivo del promotor están dadas bajo las condiciones de valor que el orientador da; mientras que se puede considerar alta aceptación cuando se da una aceptación total de la persona, esto implicaría tener un deseo auténtico de compartir con el otro tanto lo que le cause gozo como lo que le causa dolor, así como sus fracasos, sus aspiraciones, sus depresiones y muchas cosas más que el otro pueda vivir (González, 1987).

Algo muy importante y que no hay que olvidar es que siempre hay que trabajar desde el marco de referencia del otro, seguir su proceso al ritmo que él lo necesite, con lo cual se podrá potencializar su desarrollo y se promoverá su crecimiento y desarrollo como ser humano (González, 1987).

2.3 Autenticidad

Rogers (cit. en: Liater, 1993), llega a ver a la autenticidad como la actitud básica más importante, ya que la manera en la que él concibe la Terapia Centrada en el Cliente es del tipo cara a cara, en la que el promotor se tiene que implicar a profundidad con el mundo experiencial del cliente, intentando ser él mismo sin fachadas, artificialidad ni confusión, con lo que es natural y espontáneo. La autenticidad se puede definir como la congruencia que existe entre la experiencia y su representación en la conciencia.

Se es auténtico cuando se es lo que es y no más ni menos, se muestra el promotor sin caretas ni atuendos de saber, por lo que la congruencia es una actitud indispensable para facilitar el proceso de Desarrollo Humano. Al ser auténtico se sabe la complejidad de los propios sentimientos, esto implica sentirse cómodo consigo mismo, dando como resultado una actitud genuina y natural en la relación con el otro. Esta condición favorece el encuentro, ya que se expresa lo que uno siente, lo que uno vive y es en la relación promotor-cliente lo que permite salir al encuentro con el otro; la empatía y la aceptación positiva incondicional no podrían existir sin la autenticidad (Delgado, Maldonado y Martínez, 2003).

Sólo al mostrarse el facilitador tal cual es, podrá lograr que la otra persona busque exitosamente su propia autenticidad. La carencia de esta actitud se hace presente cuando un facilitador se muestra defensivo e incongruente, esto se puede dar debido a aspectos de la vida que el promotor no ha enfrentado, así como a necesidades personales, vulnerabilidades y situaciones no enriquecedoras, lo cual puede hacer desistir al promotor de seguir con el proceso de desarrollo del cliente. Por ello el promotor debe tener presentes las limitaciones de su yo, para ver hasta donde es capaz de acompañar al otro.

Dentro de lo que es la autenticidad se pueden encontrar dos aspectos importantes que la completan, estas son: la congruencia la cual se refiere al *darse cuenta* de cómo se está, es decir de manera consciente aún cuando no se exprese explícitamente; la otra es la transparencia, en ésta la persona sí expresa de manera verbal su manera de estar y de sentirse, si se considera oportuno y conveniente para el crecimiento de la persona en proceso (Liater, 1993).

Dada la intención de establecer relaciones interpersonales enriquecedoras es necesario tener presentes las actitudes básicas, lo cual permitirá consolidar una relación de ayuda que facilite la apertura de la persona así como la del facilitador.

2.4 Relación enriquecedora o de ayuda³

De acuerdo con Rogers y Kinget (1971c), el término relación, es una palabra que puede ser usada para describir diferentes cosas, en este caso el tipo de relación que nos interesa es la relación de ayuda o enriquecedora, en la cual es muy importante tomar en cuenta las estructuras, ya que van a definir la relación en términos de su objeto, de su finalidad y de los papeles que juegan las partes en cuestión, estas estructuras pueden clasificar la relación en una serie de categorías como: jerárquica, igualitaria, autoritaria, profesional, variable, estable, intermitente; sin embargo el tipo de relación que aquí se trata aunque es igualitaria,

³ Se diferencia de la relación terapéutica dado que en la terapia la relación se hace más personal, subjetiva y emocional, en la que el factor desencadenante de la terapia no es otro que la vivencia de una relación más prolongada, es una manera de experimentarse así mismo de una amplia variedad de formas, en una relación emocionalmente significativamente con el terapeuta.

excluye la reciprocidad que existe o puede existir entre amigos Asimismo esta relación debe cumplir con ciertas cualidades como el respeto, tolerancia, comprensión y aceptación las cuales son definidas a continuación:

1. **Comprensión:** Se puede entender como la aprehensión del sentido de las palabras así como de otros medios de expresión que son utilizados por el cliente. En la comprensión se pueden reconocer dos categorías: a) Comprensión no verbal o fisiognómica, en la cual se pretende captar la experiencia del otro a partir de ciertos indicios implícitos (expresiones del rostro, de la voz, de los gestos, de la postura), que en ocasiones revelan más significados que las propias palabras; b) Comprensión verbal, en este tipo de comprensión se encuentran dos formas generales intelectuales de la comprensión b.1) la comprensión puramente verbal, la cual es clara y generalmente desprovista de valor explicativo o justificativo; b.2) comprensión lógica o intelectual, lleva consigo algunas relaciones de causalidad o de secuencia lógica; además constituye la base del control intelectual. Asimismo existen formas especializadas o psicológicas de comprensión, subdivididas en dos formas al igual que la comprensión intelectual, estas son: a) comprensión dinámica, la cual corresponde a impulsos, tendencias y necesidades inconscientes y semiinconscientes donde se deduce la naturaleza y la interacción de tales fuerzas a partir de los datos proporcionados por la persona; b) comprensión empática, se dirige principalmente a la economía interna emocional del cliente, el promotor no interpreta las experiencias, sin embargo se esfuerza por aprehenderlas tal como lo hizo la persona; en el plano de la relación de ayuda esta comprensión es superior, ya que le permite a la persona aprehenderse asimismo tal como es o como desea ser en ese momento. Desde el Desarrollo Humano se busca adoptar la comprensión verbal y no verbal que favorecen la comprensión empática, siendo esta última como ya se mencionó anteriormente muy importante ya que pretende adoptar el marco de referencia de la persona en cuestión; puede resultar difícil de practicar sobre todo al inicio de la relación, si se considera como algo poco natural (Op. Cit.)

2. Tolerancia: De un modo general y común a todas las relaciones de ayuda, se entiende por tolerancia la libertad excepcional concedida al cliente que se limita únicamente por las exigencias de la estructura de la situación, es decir, a los fines de ese encuentro; también lleva consigo la tarea de resguardar la integridad tanto física como moral del facilitador, esto es debido a las expresiones verbales o no verbales que el cliente pueda demostrar, las cuales se catalogarían fuera de lugar. La noción de tolerancia dentro del Enfoque Centrado en la Persona, se puede decir que es incondicional, es decir, idealmente se entiende o acepta todo lo que el cliente cree oportuno contar. En conclusión, la tolerancia busca reducir la angustia del cliente a manera de hacerlo sentir protegido de toda amenaza, exigencia o presión, de no conseguirse este objetivo, la actitud presente sería una actitud de defensa, la cual bloquearía el crecimiento en el peor de los casos; en el mejor de los casos el facilitador promueve una experiencia emocional de apertura del cliente, generando una atmósfera de comodidad que permita la integración de la experiencia.

3. Respeto: Se da de manera gratuita por parte del facilitador sin necesidad de recibir algún mérito, se funda en la idea de que el cliente es único, es decir que es capaz de elegir así como de influir en su destino de modo apreciable dado por el deseo del cliente de llevar a cabo un proceso de mejoría para superar su estado actual.

4. Aceptación: Es diferente a la aprobación, ya que aprobación es un tipo de juicio y valoración, es por lo tanto una actividad que procede desde el marco de referencia del que la pone en práctica chocando sustancialmente con los principios del E.C.P. Se acepta a la persona en su totalidad, tal y como existe desde su propia experiencia; lo que es aceptado es la totalidad de la persona como sistema dinámico de actitudes y necesidades (Op. Cit.). La cual se relaciona con la aceptación positiva incondicional, pues es importante mencionar que aun cuando se estudian de manera separada ninguno de los aspectos se ve de esa manera pues la interrelación es inseparable.

Las tres actitudes básicas (empatía, aceptación positiva incondicional y autenticidad) descritas anteriormente permiten establecer una relación de ayuda, la cual necesita para su consolidación una atmósfera cálida y segura.

2.5 Atmósfera

Una atmósfera no puede ser de ayuda o de crecimiento más que si está impregnada de *seguridad*, ésta existe cuando la persona se siente al abrigo de todo atentado contra la imagen que él se hace de sí mismo y cuando su necesidad de revaloración personal obtiene, de forma realista la satisfacción necesaria para un buen funcionamiento. Existen dos tipos de seguridad:

- a) *Seguridad externa*, que se basa en el secreto profesional, que protege al cliente contra las críticas, los reproches o las represalias de terceras personas y le ofrece una seguridad de orden social y eventualmente, legal.
- b) *Seguridad interna*, es un estado psíquico propicio a la tranquilidad profesional y a la reorganización de las actitudes, proporciona la fuerza necesaria para afrontar y disminuir la angustia que el cliente siente al ser confrontado con él mismo.

Para crear ese sentimiento de seguridad se pueden usar medios comunes y ordinarios como: dar confianza, reconfortar o animar de forma directa al cliente, básicamente se refiere al establecimiento de un sentimiento de tranquilidad mental y emocional; sin embargo estos medios no concuerdan con el principio de la Psicología Humanista de promover la responsabilidad y la independencia, lo que se busca es que el cliente se reconozca como un ser único, portador de identidad y responsabilidad, lo cual se logra mediante las actitudes básicas ya descritas; dado que la seguridad es un estado generalizado, se desarrolla de modo imperceptible representando “una respuesta a la persona del terapeuta más que una reacción de este” (Rogers y Kinget, 1971b, p. 94).

Crear un ambiente impregnado de *calor*, esta cualidad debe estar hecha de bondad, responsabilidad y de interés desinteresado, es una manera implícita de actuar del promotor que busca obtener efectos positivos sobre el cliente. Consiste principalmente en crear un clima afectivo equilibrado, ya que una atmósfera afectiva demasiado fuerte puede crear en la persona la ilusión de que es querido más de lo que podría desear, pues como es sabido llega en un estado de vulnerabilidad emocional que la hace más susceptible a todo interés o afecto. Para que la actitud afectiva del facilitador tenga efectos positivos debe lograr cierto equilibrio, su papel consiste en reforzar el sentimiento de seguridad que se desprende de la actividad de no juzgar. Finalmente es importante mencionar que de acuerdo con Rogers, sin estas condiciones no se podría producir un tipo de cambio que corresponde a la noción de crecimiento.

Como se ha mencionado las actitudes básicas representan un aspecto importante para el establecimiento de cualquier relación de ayuda así como la creación de una atmósfera cálida y segura, pues en el contacto con el otro no se puede fingir lo que no se es, para este trabajo cada una de las actitudes son de suma importancia, pues en el proceso de formación de los promotores es vital tenerlas en cuenta para no olvidar cual es el objetivo de cada intervención, siempre asumiendo que lo importante es identificar las necesidades del cliente así como las de uno mismo como promotor, ya que si no es así se caería en la incongruencia y más que mostrarse auténticos se daría a conocer una fachada de supuesta aceptación que en vez de facilitar el proceso del otro lo bloquearía, dado que no se está siendo honesto con uno mismo como promotor, llegando a caer en juicios de valor innecesarios para dicha relación.

CAPÍTULO 3.- EL PROMOTOR DEL DESARROLLO HUMANO

*“Nada más difícil,
pero nada más precioso que el saber decidirse”...*
Napoleón Bonaparte

Dado que el ser humano es una entidad social por naturaleza que no puede vivir aislado de la sociedad, es necesario que desarrolle la capacidad de relacionarse, para lograrlo necesita comenzar por desplegar la habilidad de comprenderse, respetarse, valorarse, aceptarse a sí mismo, lograrlo le va a permitir iniciar relaciones interpersonales satisfactorias.

El ser humano debe aprender a equilibrar y armonizar de manera holística su existencia, es decir tanto su parte interna (sentimientos, pensamientos, sensaciones, intuiciones, etc.) como su parte externa (mundo ajeno a su propia piel), esta integración se va a lograr mediante el conocimiento personal, el conocimiento de la conciencia de uno mismo y el mundo que lo rodea, de las relaciones interpersonales que entabla, así como la participación activa en su contexto social (González, 2002).

Dado que en muchas ocasiones el ser humano no cuenta con habilidades para autoexplorarse, es necesario buscar ayuda de algún promotor que facilite este proceso de encuentro consigo mismo, por lo que las características que se consideran necesarias para fungir como promotor del Desarrollo Humano se vinculan con conocimientos, valores, habilidades, capacidades, conductas y elementos facilitadores para realizar actividades de autoexploración y autoconocimiento, dichas características se dividen en habilidades profesionales y habilidades personales.

3.1 Habilidades profesionales del promotor

Por habilidades profesionales se entienden, todas aquellas que desde el E.C.P. es importante que el promotor desarrolle y/o potencialice tanto en su práctica teórica como metodológica, a saber: el reflejo, la atención física, psicológica y su auto monitoreo.

3.1.1 Reflejo

Según Rogers y Kinget (1971a), la función del facilitador desde el Enfoque Centrado en la Persona no es la de juzgar, interrogar, interpretar o dirigir la vida del otro, por el contrario, lo importante es participar en su experiencia inmediata, por lo tanto el facilitador retoma lo que la persona menciona, dando una forma equivalente para que lo reconozca como suyo, este tipo de respuesta es característico de este enfoque y se conoce como reflejo.

El reflejo consiste en resumir, interpretar o resaltar lo que la persona en crecimiento comunica, ya sea de manera explícita o implícita; con esto se busca que el facilitador perciba a la persona como éste se percibe así mismo, dicho de otra manera es comprender el marco de referencia de la persona, ya que la comprensión es lo importante sin juzgar ni depositar nuestros juicios en el otro. La respuesta-reflejo puede ser de tres tipos:

- La reiteración o reflejo simple: se dirige al contenido, estrictamente manifiesto de la comunicación, consiste en resumir la comunicación o traducir las últimas palabras.
- Reflejo de sentimiento: trata de sacar a luz la intención, la actitud o el sentimiento inherente de las palabras, proponiéndole a la persona sin imponérselas, su carácter es más dinámico.
- La elucidación: pone de manifiesto sentimientos y actitudes que no se derivan directamente de las palabras del sujeto, sino que pueden traducirse razonablemente de la comunicación o de su contexto.

Reflejar, aunque puede compararse con el símil de servir como espejo a la persona que habla, no quiere decir repetir como loro lo que se nos dijo; el reflejo supone la comprensión empática del mensaje recibido del lenguaje verbal y no verbal, así como la expresión de sus contenidos mas relevantes para el que habla.

3.1.2 Atención física y psicológica

El facilitador debe prestar atención tanto física como psicológica, estar con el otro a través de la escucha activa, debe manifestar implícitamente actitudes de congruencia, empatía y aceptación positiva incondicional. Este punto se refiere solamente al facilitador y las destrezas necesarias, que en una sola palabra sería atender.

De hecho González (2002) enfatiza que: “La presencia del facilitador debe ser no sólo física sino psicológica, lo cual quiere decir estar con el cuerpo, la mente, las emociones y los sentimientos abiertos a la experiencia del encuentro con otro ser humano. Hay que saber escuchar efectivamente, es decir se debe llevar a cabo el proceso de entender y comprender lo percibido; es una parte de nuestro proceso mental y sólo se logra al comprender los obstáculos con que se puede tropezar al hacerlo. Para facilitar esa escucha activa se necesitan algunos elementos: actitud corporal, parafraseo y reflejo, concentración, respeto, aceptación y comprensión empática” (p. 46 y 47).

En lo referente a la actitud corporal para atender, lo primero que debe hacer el promotor es observar, la observación constituye una de las técnicas más antiguas para el estudio de la conducta; observar significa prestar atención a la persona con todos los sentidos centrados en ella; asimismo con el parafraseo descrito en el apartado sobre respuesta reflejo, se trata de comprender lo que se dice *aquí y ahora* y poder escuchar al otro, respetando a la persona en todo momento en su sentir, en su pensar, responder o actuar como ella desea, evitando que haga solamente lo que el promotor desea que haga. La respetamos al permitir que sea ella misma, responsabilizarse por su vida y es en ese proceso que se le acompaña; se acepta que la persona pueda tener todo tipo de sentimientos sobre sí misma y sobre los demás. Hay que recordar que como facilitador escuchar es una obligación mientras que ser escuchado es un derecho.

A continuación se describen los elementos de la atención física y psicológica propuestos por Egan (1975):

ψ Elementos de la atención física:

1. Dirigirse al otro, verlo cara a cara.
2. Adoptar una postura abierta.
3. Dirigir el cuerpo hacia el otro.
4. Mantener contacto ojo a ojo.
5. Adoptar una posición relajada y cómoda.
6. Eliminar movimientos y muletillas innecesarias.

ψ Elementos de la atención psicológica:

1. Cubrir los elementos de la atención física.
2. Ser congruente ante el cliente.
3. Ser empático, capaz de atender al otro.
4. Aceptar de manera incondicional al cliente.
5. Que el cliente perciba estas actitudes, las cuales se manifiestan por parte del promotor de manera implícita.
6. Atender la conducta no verbal (movimientos corporales, gestos, expresiones faciales) y conducta paralingüística (tono de voz, inflexión, espacio entre las palabras, énfasis, pausas).

La respuesta reflejo y la atención son consecuencias y formas de mostrar las actitudes básicas, estas no son técnicas que por sí mismas generen cambio, éste depende de la relación establecida con la persona, radicando ahí la importancia de las habilidades personales del facilitador, las cuales se mencionarán más adelante.

3.1.3 Auto monitoreo

El Automonitoreo corresponde también a una habilidad de la observación, implica una visión hacia la propia manera de actuar, así como una actividad reflexiva sobre nuestros

propios procesos y conocimientos sobre lo que sabemos y lo que sabemos hacer; esto con la finalidad de identificar aciertos así como áreas de oportunidad; el promotor debe tener la capacidad de observarse, acompañarse, ayudarse a sí mismo encontrando habilidades y áreas de oportunidad en el proceso de promoción del Desarrollo Humano, esta capacidad permite una regulación de la propia persona sobre su desempeño. Se espera que el promotor tenga la capacidad de automonitorear su trabajo, de tal forma que al concluir pueda identificar las intervenciones que realizó, actitudes que tuvo al estar frente a la otra persona así como los sentimientos que vivenció (López, 2005).

3.2 Habilidades personales del promotor

Es necesario que el promotor del Desarrollo Humano trabaje primero consigo mismo en su propio crecimiento como persona, para poder ser una persona auténtica, solo así podrá ser un promotor que facilite el proceso de crecimiento de los demás, únicamente dándose cuenta de su propia manera de estar, es como va a poder potencializar su ser para un crecimiento tanto personal como del otro.

Para Rogers (2002) ser persona es un proceso. La meta que toda persona busca es llegar a ser ella misma. La búsqueda le será más fácil si se ve favorecido por un ambiente de libertad para expresar sus pensamientos, sentimientos así como su manera de ser y hacer. Este proceso puede pasar por etapas que Rogers describe de la siguiente manera:

Primera etapa: Descubrir las máscaras. Este momento del proceso consiste en identificar básicamente lo que la persona no es, pero que ha utilizado máscaras para responder a exigencias sociales, religiosas, o laborales. A lo largo de la vida se van adoptando roles que los demás esperan de uno, pero que en realidad son solo roles para cumplir con lo esperado. Tal trabajo de descubrimiento, puede llegar a ser doloroso pero muy terapéutico.

Segunda etapa: Vivencia de los sentimientos. Cada persona debe permitirse reconocer y vivir los sentimientos que experimenta sin negarlos. Influencias de tipo familiar como

cultural pueden impedir que una persona viva emociones, llámense tristeza, alegría, ira o alguna otra debemos aceptar que son parte de nuestra persona. Permitirse la vivencia del sentimiento, consiste en descubrir elementos desconocidos de sí mismo, que hasta entonces estuvieron impedidos, por las creencias pasadas. En lugar de creer que no podía experimentar, el individuo se permite el derecho de la vivencia, lo cual también le facilita poner fin a sus contradicciones.

Tercera etapa: La confianza en el propio organismo. La persona aprende a desarrollar confianza en su propio organismo como instrumento de vida sensible que actúa a favor de él, orientándolo a hallar la conducta más satisfactoria en cada situación inmediata. Las experiencias vividas quedan registradas en el organismo y sirven como guía ante una próxima experiencia. Así por ejemplo, si después de una tercera copa, me mareo al conducir mi vehículo, pues eso me permite confiar en mi propio organismo para no aceptar una copa más.

Cuarta etapa: Descubrir el foco interno de evaluación. Al enfrentar situaciones que exigen decisiones o juicios de valor, el individuo llega progresivamente a descubrir que tal foco de evaluación se encuentra en él; reconociendo que en él reside la facultad de elegir.

Quinta etapa: Reconocer el deseo de ser un proceso. El individuo se siente más satisfecho, si se reconoce como un proceso de cambio y no tan solo como un producto terminado, pues hay que recordar que lo importante en todo proceso es darse cuenta cómo se vive cada experiencia y no solo el resultado que dió cada experiencia.

Pasar por estas etapas le permite al promotor ser mejor persona, más integrada permitiéndole estar de manera más completa con la persona en crecimiento. Por lo que es importante que el facilitador como menciona Stevens (cit. en Muñoz, 1995) se dé cuenta que está en contacto con un mundo exterior, un mundo interior y un mundo de fantasía; descubriendo cada uno de ellos a través de sus propias vivencias y experiencias; lo cual lo llevará a poder reconocer sus necesidades y las de los otros sin juzgar ni interpretar.

El promotor para poder desempeñar su papel de facilitación, debe contar con una preparación integral, por lo que es importante tener presente que esta debe incluir una formación teórica, personal y metodológica. A continuación se describe una experiencia de formación basada en estos tres ámbitos.

3.3 Curso-taller de formación de promotores del Desarrollo Humano en la FES-I

El Proyecto de Promoción del Desarrollo Personal y Profesional (PDP), surgió en el año 2000 en la FES Iztacala, busca de manera general un servicio comunitario para mejorar la calidad de vida de la comunidad de Iztacala para: incrementar su rendimiento; facilita y promueve el desarrollo personal; busca mejorar las relaciones socio-afectivas del personal de la FES Iztacala; particularmente como actividad formativa capacita promotores del Desarrollo Humano desde la Psicología Humanista; además de evaluar y retroalimentar las actividades del proyecto. PDP cuenta con cuatro estrategias: 1) Difusión y Sensibilización (DS); 2) Microtalleres (MT); 3) Talleres Largos (TL) y 4) Orientación Individual (OI); las cuales ante todo buscan a través de diferentes medios incidir en el autoconocimiento de las personas de la comunidad para así promover su desarrollo personal y/o profesional haciéndolo ya sea de manera grupal o individual (Martínez, López y Porras; 2007). Para la presente investigación exclusivamente se describirá la estrategia de "Difusión y Sensibilización".

A continuación se describe el proceso de formación de facilitadores del Desarrollo Humano que se realiza específicamente en la estrategia Difusión y Sensibilización, retomando como parte de la formación tanto habilidades profesionales como personales de los promotores, que les permitieron realizar una intervención con la población de la FES Iztacala.

3.3.1 Formación teórica.

Dentro de la formación teórica de los alumnos de séptimo semestre de la carrera de Psicología se revisan temas como los siguientes: Orígenes y Fundamentos del Desarrollo Humano, aportaciones fundamentales del Enfoque Centrado en la Persona, formas de comunicar las actitudes básicas y diseños de programas de intervención. Dichos temas se abordan realizando sesiones de revisión teórica previa lectura de materiales específicos por tema a través de actividades que promueven el aprendizaje significativo.

3.3.2 Formación personal.

En el aspecto del desarrollo personal de los alumnos, en PDP se imparte un Taller de Sensibilización, cuyo objetivo general es que los alumnos vivan un proceso de autoconocimiento y desarrollo de sus actitudes básicas, a través de una experiencia vivencial, desde el Enfoque Centrado en la Persona y la psicoterapia Gestalt.

El Taller que es un requisito necesario para continuar con la formación práctica, se lleva a cabo una vez a la semana y tiene una duración de 13 sesiones de dos horas cada una para hacer un total de 26 horas. Asimismo se busca que el alumno viva desde su propia experiencia como participante las habilidades y actitudes de un promotor del Desarrollo Humano, para que de esa forma pueda reconocer sus propias habilidades de promoción. El taller abarca diferentes temas: autoconocimiento, sensibilización de las actitudes de empatía y congruencia, sensibilización de la atención y percepción; y abordaje de sentimientos, los cuales se tocan con actividades vivenciales en un ambiente de respeto y confidencialidad.

3.3.3 Formación metodológica.

Con respecto a la formación metodológica se retoman los planteamientos sobre el diseño de intervención planteado por Muñoz (1995) y Gómez del Campo (1999) quienes coinciden en definir ciertas características que debe contener un diseño de intervención. Entre las que se mencionan las siguientes: tomar en cuenta las investigaciones previas, las cuales pueden

marcar hasta cierto punto el camino de la intervención a realizar, asimismo pueden ayudar a delimitar los objetivos para no *andar a ciegas*.

Del mismo modo mencionan que es necesario hacer una investigación previa acerca de la población con la que se pretende trabajar, la problemática de la misma así como las expectativas que se tienen de la intervención, inmediatamente hay que crear los objetivos, los cuales deben estar diseñados de manera clara y concisa, de estos deben desplegarse naturalmente las actividades específicas para alcanzarlos y las metas a cumplir. También es importante buscar el tipo de modelos, estrategias y técnicas adecuadas para satisfacer las necesidades de los participantes y para alcanzar los objetivos planteados, estas necesidades se pueden cumplir mediante la creación de talleres, actividades vivenciales, cursos teóricos, conferencias, grupos de autoayuda, foros comunitarios, orientación individual o cualquier actividad creada para la promoción del Desarrollo Humano. Retomando lo anterior se delimitó:

- ❖ Duración del programa.
- ❖ Fecha de inicio.
- ❖ Actividades a realizar.
- ❖ Días y horario de las actividades.
- ❖ Lugar en donde se llevará a cabo.
- ❖ Participantes a quienes se dirige.
- ❖ Material e infraestructura necesarios.
- ❖ Fecha de terminación.
- ❖ Formas de evaluación.

3.4 Aplicación práctica de la estrategia de “Difusión y Sensibilización”

Una vez realizadas las actividades de formación, se realiza la aplicación práctica para la promoción del Desarrollo Humano a partir de una estrategia específica de “Difusión y Sensibilización” que tiene como objetivo: establecer un contacto con la comunidad de Iztacala, que difunda las actividades de PDP y sensibilice a la población hacia el

crecimiento personal, a través de medios escritos, visuales y audiovisuales. Del mismo modo se trabaja tanto de manera grupal al dar las instrucciones de la(s) actividades y acompañar al grupo, como de manera individual al hacer el procesamiento con cada participante, de tal forma que la intervención es mixta; es decir grupal-individual. Se pretende crear todo el ambiente necesario para un procesamiento efectivo, haciendo uso de las habilidades de reflejo, desde las actitudes de empatía, aceptación y autenticidad, creando una relación impregnada de comprensión, tolerancia y respeto así como una atmósfera de seguridad y calor que permita la libre expresión de cada participante.

En la aplicación práctica se busca una intervención comunitaria en la cual los programas e intervenciones realizadas contribuyan tanto al desarrollo integral de la persona como de la comunidad¹ en que participa. Rogers (1980, cit. En: Gómez del Campo, 1994) menciona que no solo existen comunidades permanentes sino también comunidades temporales, las cuales se refieren a las pequeñas agrupaciones de personas que se crean durante un lapso de tiempo variado, las cuales generan dudas para ser estudiadas, ya que se plantea que tienen una supuesta relación con los problemas referentes al acelerado cambio tecnológico, científico y social, pues la calidad y permanencia de las relaciones entre los seres humanos y los procesos sociales que regulan los lazos entre grupos han sufrido modificaciones sustanciales dejando que el trato humano sea sustituido por un trato cibernético.

En el trabajo comunitario una práctica común es la detección de necesidades de la población con la que se va a llevar a cabo la intervención, del mismo modo dicha intervención tiene efecto en diferentes niveles², lo cual indica que si se interviene en un nivel ésta puede tener repercusión o efecto sobre otro nivel por lo que es importante considerar que lo que puede ser adecuado para una sola persona puede no serlo para una comunidad y viceversa.

¹ COMUNIDAD: Es un grupo social que comparte características e intereses y que es percibido o se percibe así mismo como distinto de algunos aspectos de la sociedad mayor, de cualquier tamaño cuyos miembros residen en una localidad específica (Gómez del Campo J., 1994).

² Niveles de intervención: Nivel individual, nivel de pareja y familia, nivel grupal, nivel organizacional, nivel institucional, nivel comunitario y nivel social (Gómez del Campo J., 1994, pág. 59-61).

Difusión y Sensibilización es una estrategia que realiza la intervención mediante el trabajo de actividades al aire libre diferenciándose de las otras estrategias de PDP que se dan en espacios cerrados, pretende impactar en la población estudiantil de diferentes carreras de la FES Iztacala y también en profesores, trabajadores y demás miembros de la comunidad. La integración de los promotores que formaron parte de la estrategia se llevó a cabo de manera voluntaria.

3.4.1 Actividades de preparación para la aplicación práctica

Al concluir la formación teórica, personal y metodológica, se integró Difusión y Sensibilización, con quienes se realizó una preparación específica durante 23 días en donde se revisó material que permitiera a los promotores obtener ideas para las actividades que se pondrían en marcha con temáticas relacionadas con la expresión a través del arte, la música, la pintura, etc. (Anexo 1)

El equipo de promotores propuso actividades que promovían la expresión a partir de dibujar, de crear con material de re-uso, así mismo actividades que promovían la reflexión mediante imágenes propuestas sobre alguna temática específica; también se propuso presentar un video, performance o fotografías.

De las propuestas realizadas se eligieron las actividades que se realizarían en el semestre, considerando su operatividad con respecto a los materiales, mobiliario, número de integrantes en la estrategia así como el aporte al cumplimiento del objetivo de la estrategia. Posteriormente se realizó la planeación específica de cada actividad, retomando las características planteadas por Muñoz (1995) y Gómez del Campo (1999). Se designaron tareas entre los promotores y también se acordaron los lugares, días y fechas de trabajo. Antes de iniciar la puesta en práctica se realizaron ejercicios supervisados de cada una de las actividades para retroalimentar a cada uno de los promotores en su manera de facilitar.

3.4.2 Intervención: "Difusión y Sensibilización"

El trabajo de *Difusión* consistió en: promover en la comunidad el trabajo del PDP y las estrategias que lo componen (Micro Talleres, Talleres Largos y Orientación Individual). Dicha difusión de actividades se realizó en la Jornada de Salud que consiste en promover el Proyecto y las estrategias que lo componen a toda la comunidad de la FES-I, para captar participantes en las diferentes actividades del Programa. Para dar a conocer esta actividad e invitar a la participación se realizaron carteles que anunciaban la Jornada, el lugar, fechas y actividades que se llevarían a cabo en la misma.

Durante la jornada se colocaron carteles en los que se describía el objetivo del proyecto, el trabajo que se ha realizado previamente y los resultados obtenidos. Asimismo se canalizó a la gente para que se integrara en los talleres o en orientación individual.

También se realizó una actividad utilizando recortes y/o dibujos, que promoviera en los participantes, el darse cuenta de la forma de establecer sus relaciones interpersonales. Al terminar se hacía un pequeño procesamiento acerca de si le agradaba el funcionamiento de esa relación, sobre lo que estaría y no dispuesto a hacer para cambiar su dinámica en la relación y/o mejorarla.

Por otro lado, se emplearon medios escritos oficiales de la FES- Iztacala como la Gaceta (órgano informativo) en donde se publicaron promocionales para la inscripción en las actividades del PDP.

Para las actividades de *Sensibilización* se realizaron *mini talleres creativos* que promovieron que los alumnos de la FES-Iztacala de las diferentes carreras y semestres se sensibilizaran como seres humanos y descubrieran diferentes maneras de autoconocimiento mediante actividades manuales y creativas, esto en espacios al aire libre en puntos estratégicos, es decir lugares con afluencia constante de personas de la FES-Iztacala. Los mini talleres creativos consistieron en tres actividades:

La primera de ellas fue: “*Viste un huevo*”, en ella debían decorar un cascarón de huevo con los materiales que se les proporcionaron tales como cartulinas, fommy, plastilina, hojas de colores, papel lustre, telas, pinturas no tóxicas, crayolas, lápices, etc. Al terminar se realizaba un procesamiento en el que se retomaban aspectos acerca del trato hacia sí mismos y hacia los demás, para finalizar se les solicitaba que respondieran cuatro preguntas por escrito, mismas que retomaban aspectos personales tales como su sentir en el momento de estar vistiendo al huevo, su manera de elegir, el porqué de su elección y su opinión acerca de la actividad.

Para la segunda actividad denominada “*Haz un tú...*”, debían dibujar en una hoja dividida en tres secciones: una persona, una casa y una flor, se hacía un pequeño procesamiento acerca de la forma de plasmarlos, para retomar aspectos de estereotipos o introyectos de los participantes; posteriormente se les proporcionaban una serie de materiales que les permitían crear, de manera libre y diferente una casa, una persona y/o una flor. Para finalizar se hacía un procesamiento sobre su experiencia al plasmar su propia creación y se les solicitaba que respondieran a tres preguntas escritas para promover su autoconocimiento.

La tercera actividad llevó el nombre de “*¿Qué tan hábil soy?*”, aquí se les proporcionaba una hoja en la que aparecían habilidades de diferentes áreas sensoriales: visual, musical, quínestésico, natural, interpersonal e intrapersonal, danza, teatro, entre otros. Cada una de las áreas contaba con seis frases en las que al final de cada una debían poner una calificación del 1 al 10, al terminar con las de cada área debían sumar sus calificaciones para sacar un total; posteriormente éste total debía ser ubicado dentro del mapa elíptico que contenía los porcentajes y después debían ser unidos los puntos. Se finalizaba la actividad facilitando el proceso sobre lo que habían descubierto con ello, se relacionaban aspectos de la carrera que estaban estudiando y las habilidades con las que contaban para desempeñarse mejor, qué aspectos definitivamente no pretendían trabajar o no podían y en cuáles podían explorarse para tener un mejor desarrollo personal y/o profesional.

Por otro lado, se llevó a cabo una evaluación interna con el equipo de promotores para reconocer la funcionalidad de las actividades de la estrategia en la que se determinó que el nombre de “Haz un tú” parecía no ser muy funcional para éste mini taller, por lo tanto se cambió el nombre a “Plasma tu creación”, viéndose una mejoría en cuanto a la participación.

Además de los mini talleres creativos se realizaron "*mamparas de reflexión*", que fueron espacios al aire libre en donde se colocaron recortes de revistas, periódicos y fotografías abordando tres temáticas diferentes, la primera se tituló: "*El ser humano y la naturaleza*", que representaba las creaciones y destrucciones humanas y que a su vez iban acompañados de palabras como creación, destrucción, evolución, caos, entre otras. Para la reflexión de los participantes, se colocó junto a ésta una cartulina con la frase "*el ser humano es...*" con la idea que anotaran sus pensamientos en ella.

La segunda temática abordada fue: "*Agresividad y violencia*", ilustraba ambos aspectos del ser humano. En esta mampara la frase para reflexionar fue "*la violencia es...*". El tercer tema representó: "*soledad - desolación*", que ilustraba la diferencia entre estar solo y estar desolado. El cartel de reflexión decía: "*la soledad es...*" y "*la desolación es...*"

En cada una de estas actividades se buscó ofrecer al participante la libertad de expresarse de manera libre y sin juicios de valor, haciendo otra vez uso de las habilidades de facilitación tanto personales como profesionales.

Para realizar esta intervención se tomó en cuenta una perspectiva integral, planteada por (González 2005), en la cual el promotor ocupa un puesto activo centrado en una relación interpersonal creadora de vínculos sociales, esta interacción promotor-participante se ve influenciada no sólo por el entorno social e institucional sino también por las actitudes, intereses, necesidades, características y complejidades de quienes establecen esta relación, lo cual significa que la intervención no se limita a un espacio específico, sino que tiene una repercusión, significativa en la transformación de las estructuras sociales. Debe recordarse que tanto promotor como participante son personas únicas e irrepetibles poseedoras de una

historia personal que a la vez es producto de un proceso histórico-evolutivo-común; es decir que al igual que el proceso evolutivo, el proceso de crecimiento es irreversible; este proceso debe ser integral, lo cual parte de una visión histórica-evolutiva del cosmos, en la cual no se debe limitar a instruir, informar, controlar, enseñar o adoctrinar, sino a promover el desarrollo bio-psico-social-espiritual. Este enfoque integral “sostiene que toda acción humana es educativa y que todo lo que ocurre a nuestro alrededor nos lleva a aprender algo nuevo” (p. 7).

CAPÍTULO 4.- METODOLOGÍA

*“La vida no es un problema que tiene que ser resuelto,
sino una realidad que debe ser experimentada”...*

Sören Aabye Kierkegaard.

4.1 Metodología Cualitativa

Ray Rist (1977, cit. en Taylor y Bogdan, 1987), menciona que la metodología cualitativa a semejanza de la metodología cuantitativa consiste en más que un conjunto de técnicas para recoger datos; ya que se podría considerar como un modo de encarar el mundo empírico, pues se consideran ciertas características que así lo hacen ver, como son:

1) La investigación cualitativa es inductiva, es decir se sigue un diseño de investigación flexible, en el cual no se pretende evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidas, sino que el investigador en el transcurso del estudio desarrollará conceptos, intelecciones y comprensiones a partir de los datos obtenidos en la investigación.

2) El escenario y los participantes son vistos desde una perspectiva holística; en este punto no se reduce nada a variables sino que todos los aspectos relacionados dentro de la investigación son considerados como un todo.

3) Los efectos del investigador sobre las personas se pretenden controlar o reducir a un mínimo, asimismo se busca entender en el momento de interpretar los datos. Del mismo modo el investigador trata de apartar sus creencias, perspectivas y predisposiciones, tomando los sucesos como si estuvieran ocurriendo por primera vez, es decir nada se da por sobreentendido; ya que cada situación es única e irrepetible; con todo esto se pretende trabajar desde el marco de referencia del participante, pues es fundamental experimentar la realidad tal como el otro la experimenta o lo más parecida posible, evitando trabajar desde el marco de referencia del investigador.

4) La investigación cualitativa es humanista, estudiando a las personas cualitativamente se llega a conocerlas en lo personal y se puede tener un acercamiento a lo que ellas sienten en sus luchas cotidianas en el mundo y la sociedad, esto se hace para evitar reducir el comportamiento humano en una ecuación estadística en la que el aspecto humano quede por debajo de la generalización, ya que desde este tipo de investigación no se pretende generalizar ni corroborar hipótesis, pues cada ser humano tiene una esencia diferente y a pesar de vivir cosas semejantes, jamás podrán estandarizarse pues cada suceso está compuesto por circunstancias distintas y aún así una misma persona de ningún modo podría repetir un acontecimiento de la misma forma, pues siempre habrán situaciones que marquen esa diferencia.

4.1.1 Métodos cualitativos

En la metodología cualitativa no se espera encontrar una realidad previamente concebida, ya que de lo que se trata es de descubrir las estructuras y los sistemas dinámicos que subyacen a los eventos observados. En la metodología cualitativa se encuentran diferentes métodos, los cuales pueden emplearse con alguna variante pero sin perder de vista el objetivo principal de este tipo de métodos. Retomando a Silva (2003), entre los métodos cualitativos están:

1. *Método hermenéutico*: Este busca descubrir los significados ocultos de las cosas así como interpretar palabras, escritos, gestos, actos u obras humanas lo mejor posible, conservando su singularidad en el contexto del que forman parte.
2. *Método naturalista*: Observa a los sujetos o eventos en el contexto en que se desarrollan. No hay hipótesis ni un problema explícito.
3. *Método etnográfico*: Estudia el comportamiento de las personas en el lugar donde ocurre, es decir en su campo natural. Se buscan estructuras de comportamiento, desarrollo, mantenimiento de estas estructuras y cómo es que influyen el comportamiento de una persona.

4. *Método fenomenológico*: Se basa en la idea de que las realidades son de tal tipo que sólo pueden ser captadas desde el marco interno del sujeto que las percibe, lo cual permite estudiar la realidad individual.

Para este trabajo se utilizará el método fenomenológico, el cual se describe a continuación.

4.1.1.1 Método Fenomenológico

Por lo tanto dentro de la metodología cualitativa, se incluye la fenomenología, pues ésta se interesa en comprender la conducta humana desde el propio marco de referencia de quien actúa. Esto lo hace a través de una observación “*naturalista*,” es decir toma los hechos como naturalmente se presentan, en este caso y dadas las circunstancias, no existe un control exhaustivo de todos los sesgos posibles. Asimismo, focaliza el proceso de un modo cíclico y recursivo, ya que la construcción del fenómeno se da de manera parcial debido a que se está en un continuo ir y venir; además de considerar al sujeto como complejo, diverso y cambiante (Bottinelli y Pawlowicz, 2003).

La fenomenología parte del concepto central de la “*intencionalidad de la conciencia*” que trata de fundamentar que no hay *objeto sin sujeto*. Los requisitos básicos de esta doctrina se observan en dos sentidos. Primero, *la reducción fenomenológica*; como la tendencia a abstenerse de formular juicios de cualquier clase que conciernen a la realidad objetiva y que rebasan los límites de la experiencia pura (subjetiva). Su cometido es estudiar la esencia de las cosas y de las emociones. Segundo, *la reducción trascendental* que ve al sujeto del conocimiento no de una manera real y social sino como conciencia pura, es decir la conciencia está permanentemente dirigida hacia las realidades concretas llamándose a este tipo de atención: intencionalidad. Su método concede absoluta primacía a la conciencia, la cual construye tanto el mundo objetivo como la intersubjetividad¹, basada en la experiencia de los otros.

¹ La palabra Intersubjetividad, se puede referir al acuerdo que existe entre un determinado significado o definición de una situación. ([http:// wikipedia.org/wiki/acto_imtersubjetivo#intersubjetividad_en_psicolog.C3.ADa](http://wikipedia.org/wiki/acto_imtersubjetivo#intersubjetividad_en_psicolog.C3.ADa)).

Con base en esto la fenomenología se definió como el estudio de las estructuras de la conciencia que capacitan al conocimiento para referirse a los objetos fuera de sí misma, siendo este tipo de reflexión la 'reducción fenomenológica' advirtiéndose que la reflexión fenomenológica no presupone que algo existe con carácter material; más bien equivale a "poner en paréntesis la existencia", es decir, deja de lado la cuestión de la existencia real del objeto contemplado

El método fenomenológico es empleado por aquellos estudiosos de la psicología que comparten la idea de que las realidades son de tal tipo que sólo pueden ser captadas desde el marco interno del sujeto que las percibe, este método permite estudiar la realidad individual, la cual depende del modo que es vivida por el sujeto, una realidad totalmente personal que le corresponde exclusivamente y de manera unitaria a la persona. De esta manera, la fenomenología se entiende como el estudio de los fenómenos tal como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre (Silva & cols., 2006).

Según Martínez (2004), el método fenomenológico consta de cuatro etapas:

1. *Etapa Previa- Clarificación de los presupuestos:* Es necesario reducir los presupuestos básicos a un mínimo y tomar plena conciencia de aquellos que no se pueden eliminar. Se deben tener claros los valores, actitudes, creencias, presentimientos, intereses, conjeturas e hipótesis para poder tener en cuenta la posible influencia del investigador.
2. *Etapa descriptiva:* En esta etapa lo que se busca es escoger la técnica o procedimiento apropiado; realizar la observación, entrevista u otro método de recolección de datos cuantas veces sea necesario para captar todo lo dado y no sólo lo que es de interés para el investigador; elaborar la descripción protocolar para producir una descripción del fenómeno que muestre claramente el evento tal cual se presentó.

3. *Etapa estructural:* Aquí lo que se hace es revisar las descripciones incluidas en los protocolos, lo primero que se hace es una lectura general de la descripción de cada protocolo; seguido de esto se hace una delimitación de las unidades temáticas naturales para así determinar el tema central que domina cada unidad temática, el cual debe ser redactado en lenguaje científico para conseguir la integración de todos los temas centrales en una estructura descriptiva para poder conformar una estructura general, dando paso a la entrevista final con las personas estudiadas.

4. *Etapa final-Discusión de los resultados:* Se hace la relación de los resultados obtenidos en la investigación con los datos encontrados por otros investigadores, para poder entender las diferencias y ampliar si es necesario los resultados. Los resultados no son manejados en forma numérica, ya que lo que aquí interesa es el significado que se le da a los datos. Ningún dato se toma por aislado, sino que es ubicado en el contexto en que ocurrió para comprender su significado funcional. Para poder entender la estructura es necesario tomar en cuenta la red de partes y no al elemento aislado, pues al ser ubicado en el contexto pierde su característica de unidad adquiriendo un significado más amplio.

Para lograr lo anterior es necesario tener en claro el tipo de técnicas de recolección de datos que serán útiles dependiendo del objetivo de la investigación, ya que no existe un criterio hermético para todas las investigaciones. Cabe mencionar que las etapas antes mencionadas aún cuando no se realizaron tal cual se describieron, si se trato de respetar la idea planteada para obtener un resultado final más completo.

4.2 Técnicas de recolección de datos

Dado que cada estudio psicológico tiene metas específicas y objetivos precisos, es necesario contar con herramientas que permitan al investigador recolectar la información y datos necesarios para el cumplimiento y satisfacción de sus objetivos. Para lograrlo existen diversos métodos, entre los que se encuentran las herramientas descriptivas (observación directa, observación de laboratorio, observación de campo y observación participante o

participativa) las cuales pueden ser evaluadas a través de cuestionarios, entrevistas, pruebas psicológicas, estudio de casos, etc; asimismo existen también herramientas explicativas, estas por medio de experimentos buscan establecer explicaciones para responder sus preguntas de investigación (Salkind, 1999). A continuación se describirán las técnicas de recolección de datos que se emplearon en la presente investigación.

4.2.1 Observación participativa

Las técnicas de observación generalmente son aquellas en las que el investigador se sitúa fuera de la conducta que se está observando creando notas, bitácoras, registros de audio y video; sin embargo existen casos en los cuales el observador es parte de lo que se está observando, por ejemplo en la observación participativa.

Davidoff (2001), menciona que en este tipo de observación el investigador participa de las actividades que se están observando; aunque a veces la presencia del observador puede influir en el comportamiento de las personas que se estudian. Taylor y Bogdan (1987) señalan que al inicio de la observación participante, el observador trata que la gente se sienta cómoda, disipa la idea de que el enfoque de la investigación pueda resultar intrusiva y aprende a actuar adecuadamente en el escenario. También mencionan que hay que establecer un equilibrio entre la realización de la investigación y el acompañamiento a los informantes; de igual forma es necesario definir el propio rol como investigador, lo cual puede no resultar fácil al enfrentarse a ciertos problemas, por ejemplo: verse forzado a tomar un rol incompatible con la investigación; otro problema podría ser que se restrinjan sus observaciones al decirle qué y cuándo observar, al sólo mostrar aspectos favorables ya sea de su comportamiento, instalaciones o programas.

Asimismo es importante establecer el rapport² con los informantes, lo cual puede ser benéfico para la investigación ya que se puede lograr que las personas manifiesten sus sentimientos respecto al lugar, a las demás personas o a las actividades, éste se establece

² Rapport: Es el contacto afectivo entre dos personas, especialmente se emplea para terapeuta y paciente posibilitando en el caso de la terapia el tratamiento. (Cazau, 2000)

lentamente en la mayoría de las investigaciones; sin embargo llega a tener altas y bajas en el transcurso del trabajo de campo y en algunas ocasiones nunca establecerse.

Igualmente debe evitarse cualquier participación que obstaculice la recogida de datos, es decir, que el observador no pase a tener una participación activa como el resto de los informantes para no perder su rol de investigador.

4.2.2 Notas de campo

Lofland y Lofland (1984, cit. en Flick, 2004), formulan que una nota de campo se debe hacer lo más inmediatamente posible. Dejar pasar mucho tiempo puede introducir cierta artificialidad en la relación con los compañeros de interacción en el campo. Se proponen cuatro formas de notas de campo para la documentación:

1. Relatos condensados en palabras, oraciones, citas de conversaciones, etc.
2. Relato ampliado de las impresiones de las entrevistas y contactos con el campo.
3. Un diario de trabajo de campo que contendrá experiencias, ideas, temores, errores, confusiones, avances y problemas que surgen durante el trabajo de campo.
4. Notas sobre los análisis y las interpretaciones, que comienzan inmediatamente después de los contactos de campo y se prolongan hasta acabar el estudio.

En este caso se utilizó un diario de trabajo de campo, el cual será nombrado: bitácora del facilitador.

4.2.3 Trabajo en grupo

Retomando aspectos básicos del trabajo con grupos López-Yarto (1997), menciona que cuando se trabaja con grupos bajo un enfoque humanista, se atienden las fuerzas intrapersonales, es decir, las necesidades básicas para el crecimiento personal.

Lo más importante en el trabajo con grupos, es reconocer que cada integrante del grupo es un actor de su propia vida, que no puede ser dividido en partes; además se tiene que valorar al participante y a cada parte del mismo por lo que debe haber una ilimitada confianza; también se tienen que abrir puertas de confianza hacia el mundo de lo preciso y lo existente, tiene que estar presente el poder dado que resulta necesario para el crecimiento y la independencia, pues la ausencia de éste resultaría catastrófica por tanto en vez de darse un proceso de crecimiento se crearía una relación en la que ninguna de las dos partes llegue a tomar el papel de facilitador; además debe haber un equilibrio entre las experiencias del momento presente ya que sino lo hay puede ser que la persona ponga barreras para traer experiencias que se encuentren en su memoria, por lo que el facilitador debe estar consciente de que la persona es un lugar de encuentro de tres formas de vivir lo temporal, es decir el presente, el pasado y el futuro; se tiene que respetar la diferencia del otro, pero lo que nunca hay que olvidar al trabajar con grupos es que en este trabajo se pretende facilitar el crecimiento, es decir, se va a acompañar en un proceso de desalienación, más nunca se va a forzar a algo que el participante no quiera.

Los ejercicios con los que se pretenda trabajar deben ser ordenados de menor a mayor riesgo, es decir empezar con ejercicios de calentamiento en los cuales no haya una interacción intensa y que no le impliquen a la persona situaciones amenazantes de su intimidad, seguidos de ejercicios de mayor riesgo y culminando con un ejercicio de menor riesgo, esto se hace ya que no se pueden dejar abiertos sentimientos ni emociones a flor de piel, los participantes deben quedar energizados pero tranquilos y viendo con realismo las cosas; sean cual sean los ejercicios a realizar, es necesario en todos los casos que el facilitador los haya realizado para que llegue con un conocimiento previo al momento de presentarlos, debe prever los materiales y utilizar música seleccionada cuidadosamente. En la ejecución es necesario tomar en cuenta que las instrucciones sean claras y precisas, con ritmo lento, tono de voz potente, firme, neutral cargado de calidez y firmeza así como buena modulación (Muñoz, 1995).

4.2.4 Entrevista semiestructurada

La entrevista semiestructurada ha creado un gran interés asociado a la expectativa de que es más probable que los sujetos entrevistados expresen sus puntos de vista en una situación de entrevista diseñada de manera relativamente abierta a diferencia de una entrevista estandarizada o de un cuestionario. Se pueden distinguir varios tipos de entrevista semiestructurada (Flick, 2004):

- ❖ *Entrevista focalizada*: presenta a la persona un estímulo uniforme (película, emisión de radio, etc.), después se estudia el efecto de éste utilizando una guía de entrevista, lo cual permite establecer una distinción entre los hechos objetivos de la situación y las definiciones subjetivas efectuadas por los entrevistados con vistas a compararlas.
- ❖ *Entrevista semiestandarizada*: En este tipo de entrevista se da por hecho que la persona tiene un caudal complejo de conocimientos sobre el asunto en estudio, este incluye supuestos que son explícitos e inmediatos y que el entrevistado puede expresar al responder una pregunta abierta. Está conformada por varias áreas temáticas; cada una de ellas se introduce por una pregunta abierta y se finaliza por una pregunta de confrontación; también se hacen preguntas guiadas dirigidas por hipótesis; con la finalidad de complementar las ideas de cómo estructurar su contenido durante la recogida de datos.
- ❖ *Entrevista centrada en el problema*: Esta entrevista se caracteriza por tres criterios; a) centrarse en el problema; b) la orientación del problema y c) la orientación al proceso. Además ofrece propuestas adicionales sobre cómo documentar el contexto y cómo ocuparse de la información secundaria.
- ❖ *Entrevista a expertos*: En este caso el entrevistado tiene menor interés como persona, el experto se integra no como un caso individual sino como una representación de un grupo de expertos específicos.
- ❖ *Entrevista etnográfica*: Lo más importante en este tipo de entrevista es que el tiempo y el lugar se disponen exclusivamente para la entrevista; aquí el marco local y temporal se delimita con menos claridad que en otras situaciones de entrevista.

En esta investigación el tipo de entrevista que se usó es la semiestandarizada dado que se tiene una entrevista base con la posibilidad de rehacer en el transcurso de la misma alguna modificación de acuerdo a lo expresado por el entrevistado, ya que lo importante en este trabajo no es de carácter cuantificable si no más bien tener presente de la manera más descriptiva la experiencia del entrevistado en cuanto a su papel de promotor del Desarrollo Humano, lo cual permite realizar de forma más adecuada el análisis de los datos y evita cerrar la pregunta permitiendo libertad en la respuesta para un mejor enriquecimiento de los resultados³.

De tal forma que para la presente investigación se hizo uso de la observación participativa, de las notas de campo, de un trabajo en grupo y de la entrevista semiestandarizada como fuente de datos.

Una vez hecha la revisión teórica y metodológica en esta investigación se puede ver que se da un panorama amplio acerca de las condiciones y habilidades que debe desarrollar un promotor desde la psicología humanista basándose principalmente en el Enfoque Centrado en la Persona, lo cual de cierto modo podría verse un tanto idealista; de ahí surge la idea de ver cómo es que se va desarrollando y formando un ser humano que pretende fungir como promotor del Desarrollo Humano, ya que en algunos momentos se observa la necesidad de los promotores de llevar a cabo de manera más práctica la forma de desarrollar las actitudes que como promotor deben desarrollar, pues no es lo mismo estar aprendiendo los conceptos de manera teórica que ponerlos en práctica, dado que en el momento de estar con el otro pueden expresarse aspectos personales que provoquen en los promotores ansiedad, angustia e incertidumbre hacia las experiencias como promotor del Desarrollo Humano, por lo tanto y dada esa dificultad, la finalidad del presente trabajo es hacer una descripción fenomenológica del proceso de formación desde la experiencia de un

³ La forma de análisis de la entrevista se reconoce como Círculo Hermenéutico, el cual se considera un límite a cualquier intento de comprensión totalitaria, pero también una liberación del conceptualismo abstracto en toda investigación filosófica, esto se traduce como un idear inconcluso que concibe la circularidad más como una oportunidad positiva que como una limitación meramente restrictiva. (<http://www.cibernous.com/glosario/alaz/hermenéutica.html>).

grupo de alumnos que promovieron el Desarrollo Humano, partiendo de su práctica profesional, utilizando una metodología cualitativa.

4.3 Pregunta de investigación

¿Cómo es la experiencia de formación de un grupo de estudiantes para desempeñarse como promotores del Desarrollo Humano?

4.4 Objetivo general

Describir cualitativamente la experiencia de un grupo de estudiantes acerca de su proceso de formación para desempeñarse como promotores del Desarrollo Humano.

4.4.1 Objetivos específicos

- a) Identificar las habilidades personales de un grupo de promotores al llevar a cabo las actividades de promoción del Desarrollo Humano.
- b) Identificar las habilidades profesionales de un grupo de promotores al llevar a cabo las actividades de promoción del Desarrollo Humano.
- c) Reconocer la vinculación de las habilidades personales y las habilidades profesionales a corto y mediano plazo dentro del proceso de formación de un grupo de promotores del desarrollo humano.

4.5 Método

- ❖ Descripción de los participantes: Fueron 5 estudiantes de octavo semestre de la carrera de Psicología, prestadores de Servicio Social pertenecientes al Proyecto de Promoción del Desarrollo Personal y Profesional (PDP), en la estrategia Difusión y Sensibilización de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala.

❖ Escenario: Siete lugares estratégicos⁴ de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala.

1. *Explanada de la entrada principal de la FES-Iztacala*: Ubicada entre las jardineras de la entrada y el edificio A-1 enfrente de la Coordinación de Recursos de Apoyo a la Práctica Académica (C.R.A.P.A).
2. *Edificio A-5*: Ubicado atrás del edificio de Psicología (A-6), entre los edificios de enfermería (A-5) y (L-5).
3. *La Barda caída de Hellen Escobedo*: Escultura conocida como “los gises” ubicada al costado izquierdo del edificio de control escolar, enfrente de las mamparas donde se colocan los horarios de las diferentes carreras y semestres.
4. Unidad de Investigación Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud y Estadísticas (*UIICSE*): Ubicada sobre el pasillo principal frente al reloj de sol al costado izquierdo de los laboratorios de Odontología.
5. *Clinicas*: Espacio ubicado entre la clínica de Odontología y el endoperio, enfrente de la clínica de Optometría.
6. *Explanada principal*: Ubicada frente al edificio de gobierno de la FES Iztacala, enfrente del edificio de Psicología (L-6)
7. *Edificio A-2*: Edificio de cómputo ubicado frente a la biblioteca.

También se consideran como escenarios el lugar que cada uno de los participantes eligió para realizar las entrevistas.

❖ Descripción de los instrumentos y herramientas de recolección de datos:

- 1.- Observación participativa: Yo como parte del grupo de promotores así como investigadora realicé la observación dentro del grupo.
- 2.- Notas de campo en la bitácora del facilitador:: Es un instrumento auto-administrado, estuvo conformado por cuatro preguntas abiertas, de opinión y reflexión personal, en las cuales se pretendió que los promotores describieran sus percepciones acerca de las

⁴ Se entiende por lugares estratégicos, aquellos en los cuales había afluencia de personas y en los cuales se podían captar participantes de todas las carreras.

actividades realizadas, así como algunas sugerencias para mejorar esas actividades (*Anexo 2*).

3.- Trabajo de grupo: Consistió en una reunión realizada con los promotores una fantasía guiada acerca de la formación de los promotores, para activar sus recuerdos y así reconocer sus recursos y/o áreas de oportunidad tanto personales como profesionales y la relación entre ambas (*Anexo 3y 4*)

4.- Entrevista semiestructurada: Se trató de una entrevista de 11 preguntas, con la flexibilidad de tomar el camino y ritmo que el mismo promotor fue dando, sin perder de vista el objetivo de la presente investigación (*Anexo 5*).

Tanto los instrumentos como las herramientas de recolección de datos por sí solos no aportan nada, es necesario darles un uso que pueda ayudar a cumplir los objetivos de una investigación, que dependiendo de las necesidades y ambiciones del investigador es como van a ser seleccionadas dentro de la diversa gama que existe en la metodología cualitativa; por lo tanto a continuación se describe la forma en que estos instrumentos y herramientas fueron aplicados a los participantes, los escenarios usados, el tiempo estimado y lo que se hizo con los datos obtenidos.

4.6 Procedimiento

Los instrumentos y herramientas de recolección de datos fueron aplicados de la siguiente manera:

a) *Observación participante*: Se llevó a cabo durante cada una de las sesiones que el grupo de promotores realizaba sus actividades como parte de su práctica en el PDP en la FES-I dos veces por semana, durante aproximadamente cuatro meses. La observadora participante tenía un doble papel, fungir como promotora e investigadora realizando las mismas actividades que los demás. En este caso particular la observación participante no se realizó tal cual lo menciona la literatura ya que para poder recopilar la información el papel de

promotora sobrepasó al de investigadora, dado que en esta situación la investigadora-promotora tenía que cubrir los aspectos de promotor en primer plano y el de investigadora en un segundo, lo cual considero enriquece de una manera diferente la presente investigación, pues estar en contacto tan directo, interno, ser parte de, haber formado y conformado las actividades junto con los demás abrió la posibilidad de recopilar información más rica en lo que se refiere a la propia experiencia de formación.

b) *Bitácora del facilitador*: La utilización de estas se realizó mediante un diario de trabajo de campo como lo menciona Lofland y Lofland (1984, cit. en Flick, 2004), en el que el promotor tuvo la libertad de expresar sus ideas, temores, errores, confusiones y más aspectos que pudieran surgir durante su trabajo en campo. Se realizó al término de cada una de las actividades de promoción de la estrategia de “Difusión y Sensibilización”, fue un instrumento auto administrado en el que el promotor podía decidir el momento de realizarlas ya sea al término de la actividad en los lugares mencionados anteriormente o bien en su hogar. Eran utilizados después para su futuro análisis.

c) *Trabajo de grupo*: Al concluir el período de realización de las actividades de promoción de aproximadamente cuatro meses, se reunió a los participantes y se realizó un recorrido guiado imaginario, el cual se hizo en un aula de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala. Tuvo una duración aproximada de 20 minutos y se realizó material audiograbado así como el análisis del mismo.

d) *Entrevista*: Un año después del ejercicio de visualización se llevó a cabo la entrevista semiestandarizada con cada participante, esta se efectuó en el hogar de cada uno de ellos, tuvo una duración aproximada de 45 minutos, y se realizó una grabación la cual fue transcrita posteriormente para su análisis, pero para la presente investigación sólo se presenta la información categorizada. Cabe mencionar que la entrevista original tuvo ligeras modificaciones dado lo proporcionado por el entrevistado (Anexo 6)

Tanto en la visualización, entrevista y notas de campo se crearon categorías para facilitar el análisis del contenido de cada uno de los instrumentos, las cuales se presentan en el

apartado de resultados. Por último se reunió toda la información recolectada para su descripción y análisis. Cabe mencionar que dentro de la presente investigación se tomó en cuenta mi propia experiencia, como parte del equipo de trabajo de promotores desde su inicio hasta su culminación siendo partícipe de todas las actividades realizadas dentro de la estrategia de “Difusión y Sensibilización”.

CAPÍTULO 5.- RESULTADOS Y CONCLUSIÓN

*La gente suele ser curiosa por conocer las vidas ajenas
Y desidiosa para corregir la suya...*

Agustín de Hipona

Para la descripción de los resultados, se hará uso de la información obtenida en los instrumentos descritos en el capítulo anterior.

Las categorías que se crearon para diferenciar y analizar la información se dividieron en dos grandes grupos: *habilidades profesionales* y *habilidades personales*. Se identificaron como otras habilidades profesionales: la aceptación positiva incondicional, empatía, automonitoreo y reconocimiento de las necesidades; en habilidades personales se encontraron: autoconocimiento y vivencia de los sentimientos.

Estas categorías a su vez cuentan con subcategorías las cuales son: *habilidad potencializada* y *área de oportunidad*; en la primera se contemplan todas aquellas destrezas que el promotor consideró haber potencializado durante su proceso de formación teórico-práctica dentro de la estrategia, mientras que las áreas de oportunidad se describen como aquellas habilidades que el promotor consideró no potencializó o en proceso de mejoramiento para una intervención positiva con el otro.

En seguida se menciona la información obtenida en el trabajo en grupo, las notas de campo y un extracto de la entrevista a través de las categorías antes mencionadas. En lo referente a la entrevista se diferenciaron además otras categorías: *habilidades profesionales antes de la preparación como promotor*, *impacto de la formación a los tres meses*, *impacto de la formación a los 12 meses* y *relación de habilidades personales y profesionales*; ya que con este instrumento se pretendió reconocer la vinculación de las habilidades personales y las habilidades profesionales de los promotores a largo plazo, tanto en su vida personal como profesional. Asimismo se hace uso de las iniciales de los nombres de los cinco participantes A, L, M, W y T para resguardar su identidad.

A continuación se presenta de manera esquemática el acomodo de la información, esto con el objetivo de clarificar el contenido de este apartado.



A continuación se integran citas de la información obtenida por los instrumentos de recolección de información en las categorías y subcategorías mencionadas anteriormente.

¹ API: Aceptación Positiva Incondicional.

² RN: Reconocimiento de las necesidades

A) HABILIDADES PROFESIONALES

a) Habilidad potencializada: *Destreza adquirida tanto en la preparación teórica como práctica.*

a.1 Aceptación positiva incondicional: *Aceptar a la persona sin emitir juicio alguno.*

1) "Esto tiene mucho que ver con el grupo que me tocó. Todos éramos bien diferentes. Siendo tan diferentes creo que si pude acoplarme bien. Me ayudó a conocer más de mi y a aceptar a los demás y no juzgar por su apariencia" **(promotor W).**

2) "Después me dejó de importar lo que pensarán y ya trabajaba bien con ellos" **(promotor A).**

3) "Aprendí a aceptar al otro" **(promotor M).**

4) "Sí eso me es fácil, no me gusta juzgarlos" ni a los participantes ni a mis compañeros **(promotor M).**

5) Aceptar... "Si puedo hacerlo, porque eso es muy importante, ahora lo veo, que tanto yo como he sido aceptada así yo también puedo aceptar a los demás sin emitir algún juicio". "Yo podía escuchar a los demás sin emitir ningún juicio o sea no tengo porque formármelo" **(promotor L).**

6) "Aprendí que cada persona es diferente, única e irrepetible con una infinita cantidad de potencialidades que a veces no ve o no quiere ver y que con cosas o situaciones ordinarias por ejemplo las actividades que realizábamos que eran muy sencillas, se puede lograr clarificar en la persona ese darse cuenta de lo que no puede ver." **(promotor T).**

7) "Hubo disposición, hay quienes prefieren observar pero no escriben su opinión por supuesto que es muy respetable su decisión." **(promotor L).**

a.2 Reconocimiento de las necesidades: *Identificar y estar en contacto tanto de las necesidades propias como con las de los participantes.*

1) "Yo creo que si reconocí las necesidades de los demás" **(promotor L).**

2) "A veces atiendo las necesidades de los otros" **(promotor M).**

- 3) “Fue el estar más conmigo misma, me adentré más en mí que en los demás” **(promotor L)**.
- 4) “No sé si aprendí a reconocer las necesidades de los otros, pero las mías sí”. **(promotor W)**.
- 5) “Creo que la participación que yo tuve con los participantes fue buena, pues traté de estar pendiente de cada uno de ellos.” **(promotor L)**.
- 6) “En un principio como solo éramos dos me preocupaba que yo no pudiera rendir bien y me afligía si podía atender bien a todos.” **(promotor L)**.
- 7) “Debo dejar mis cosas y/o pendientes de lado por un momento, dado que me dificultaba concentrarme en mis otras actividades que también son importantes.” **(promotor M)**.
- 8) “Me sentí con malestar estomacal y no rendí bien.” **(promotor M)**.
- 9) “Me estaba dando cuenta que al estar yo pensando en mí, que si tenía miedo me di cuenta que en ocasiones no era empática, no atendía las necesidades del otro, entonces estaba viendo esa cualidad que no tenía como profesional” **(promotor L)**.

a.3 Automonitoreo: *Observación y reflexión hacia la propia manera de actuar.*

- 1) “Pensaba ¿en qué estaba fallando la estrategia?, así como que nuestra manera de invitar a las personas tiene que ver”. **(promotor A)**.
- 2) “Tal vez salió mal durante la actividad el sol, tal vez el lugar o quizá nosotros mismos como facilitadores”. **(promotor A)**.
- 3) “Considero que no soy lo suficientemente convencedora o no tengo las herramientas adecuadas para invitar a la gente a participar”. **(promotor A)**.
- 4) “Para que la actividad fuera mejor deberíamos desinhibirnos un poco más”. **(promotor A)**.
- 5) “Pude ver que estuve distante, las cosas que, en las que si participé con lo que yo podía dar y cosas que no di tanto de mí, que me equivoqué”. **(promotor L)**.

a.4 Empatía: *Es ponerse en el lugar del otro para comprender su marco de referencia.*

- 1) “Considero que tengo las habilidades de: “Dedicación, empatía y disciplina” (**promotor W**).
- 2) “Puedo ser empática con las personas he llegado a veces a sentir algunos sentimientos con lo cual he podido crear la atmósfera adecuada para poder establecer una relación, auténtica también” (**promotor T**).
- 3) “En lo profesional aprendí la empatía, la autenticidad y a aceptar a los demás aunque esa a veces falla, a tolerar, a respetar a lo demás y a mí misma.” (**promotor T**).
- 4) “Escuchar a las personas y ponerles atención es algo que siempre se me ha dado.” (**promotor T**).

b) Área de oportunidad: *Destreza que el promotor consideró no adquiridas o en proceso de mejoramiento.*

b.1 Aceptación positiva incondicional

- 1) “En cuanto los participantes, sí no pude de repente como que juzgarlos, por los comentarios, como que es inevitable.” (**promotor W**).
- 2) “De las habilidades básicas que plantea el humanismo, lo de la empatía, lo de la aceptación positiva incondicional y otras como que siento, pues como que ya me di cuenta en donde fallo, que es lo que me limita a estar con el otro” (**promotor A**).
- 3) “El hecho de aceptar incondicionalmente a veces me cuesta un poco de trabajo ya que no siempre me es posible aceptar a las personas, trato de no juzgarlas, pero a veces creo sentir sentimientos de rechazo hacia algunas personas principalmente por algún comentario que hagan.” (**promotor T**).

b.2 Empatía

- 1) “Me di cuenta que no soy tan empática” (**promotor A**).
- 2) “Estoy en proceso de adquirir el ser empática con el otro, para ya hacerlo con ánimo, quizá ya como parte de mi” (**promotor A**).
- 3) “De acuerdo a las otras habilidades como empatía y demás creo que era muy limitado mi conocimiento”. (**promotor T**).

b.3 Reconocimiento de las necesidades

- 1) “Creo que no detecto mis necesidades”. “Hay muchas cosas que me hacen reflexionar pero no actúo sobre mis propias necesidades” (**promotor M**).
- 2) A los participantes... “No los atendí lo suficiente.” (**promotor L**).
- 3) “Traté de darles sólo lo que habíamos quedado en el procesamiento, creo que tal y como lo dijimos así se los di, no fui más allá, no ahondé más, en con qué se quedan, cómo se van; sólo lo que quedamos y ya y eso con algunos, porque por ejemplo cuando estaba con alguna persona y la otra ya iba a terminar entonces rapidito y ya” (**promotor L**).

B) HABILIDADES PERSONALES.

A) Habilidad potencializada

a.1 Autoconocimiento: *Es el descubrimiento de algún o algunos aspectos personales del promotor que no había reconocido como propios.*

Ser promotor...

- 1) “Me ayudó a conocerme mejor. Es un conocimiento más profundo de mí” (**promotor W**).
- 2) “Como que me mostró otro lado de cómo yo veo al mundo” (**promotor W**).
- 3) Me ayudo a: “Ser más tolerante” (**promotor W**).

4) “No sabía como hacerlo, cómo llegarle a las demás personas” **(promotor W)**.

5) “En lo personal aprendí a descubrir mis máscaras, a vivir mis sentimientos de una forma diferente y aceptarlos así como darme cuenta como estoy, como me siento y a definir qué es lo que quiero en la vida. Actualmente trato de hacer uso de todas las mencionadas aunque a veces falla un poco.” **(promotor T)**.

a.2 Vivencia de los sentimientos: *Es permitirse reconocer y vivir los sentimientos que experimenta la persona sin negarlos.*³

a.2.1 Sentimientos ambiguos:

Al desempeñarme como promotor, me di cuenta que:

1) “Me sentí un poco mal, pues nadie asistió a vernos, pero creo que no estuvo en nosotros.” **(promotor L)**.

2) “Me sentí muy bien por la gran concurrencia que tuvimos este día y con la noticia de que probablemente saldríamos publicados en la gaceta.” **(promotor L)**.

3) “Me sentí bien al principio aunque nadie acudía a la actividad de “viste un huevo” **(promotor L)**.

4) “Me sentí bien aunque con algo de incertidumbre por ser un lugar nuevo.” **(promotor W)**.

5) “Me sentía muy mal por razones personales, por lo cual no pude quedarme.” **(promotor W)**.

6) “Me sentí bien, relajado con muchas ganas de trabajar, es el mejor lugar en donde he participado ya que la interacción con los participantes fue muy enriquecedora y participativa.” **(promotor W)**.

7) “Me sentí bien porque las personas cuestionaban el trabajo y es que es una gran retroalimentación así se que piensan ellos del trabajo.” **(promotor A)**.

8) “Sentí retribuido el esfuerzo realizado por las pocas o muchas personas que decían “que buena actividad, felicidades”. **(promotor A)**.

³ Se hará la presentación de la información yendo de lo general a lo específico, entendiéndose por general aquellas expresiones que contienen el sentimiento implícito o poco claro y por específico aquellas otras en las que se menciona el sentimiento explícita y claramente.

9) “Me sentí bien al ver que la gente se interesaba más, me motivo a tratar de hacer mejor las cosas.” **(promotor A)**.

a.2.2 Sentimientos específicos:

“Miedo”

- 1) “Aunque no lo parezca a mi me ayudo muchísimo”. “Al principio fue miedo, creo que al menos para mi fueron muchas cosas que fueron superadas” **(promotor W)**.
- 2) “Al final fue como que cuando ya empecé a quitarme esos miedos y atender un poquito más” **(promotor L)**.
- 3) “Al principio eran muchos mis miedos. Ya que eran muchos retos” **(promotor W)**.
- 4) “Yo venía como con miedo. Por una parte como me veía yo, sí quería estar aquí, pero decía que tal y no puedo” **(promotor A)**.
- 5) “En cuanto a los miedos, fue acercarse al otro y hablar.” **(promotor M)**.
- 6) “Sabía que si yo iba con un altavoz iba a acercarse más gente, pero mis propios miedos no me dejaron hacerlo. **(promotor A)**.
- 7) “Sentí miedo al rechazo despectivo y a que me ignoraran, pero lo enfrenté y aunque no se acercaron les pude informar sobre las actividades.” **(promotor M)**.
- 8) “El no llevar a cabo ciertas actividades planeadas como el performance, eso creo que fue un fracaso porque no pude superar mi miedo al fracaso ni al ridículo y me quede con ganas de eso, a pesar de que en la jornada baile una danza afro.” **(promotor T)**.

“Intranquilidad”

- 9) “Sentí el nervio de la primera vez en esta actividad.” **(promotor L)**.
- 10) “Me sentía al principio nerviosa porque lo iba a hacer sola; sin embargo en cuanto llegó la primer persona y se mostró interesada se me pasó el nervio.” **(promotor L)**.
- 11) “Me sentí un poco nerviosa por estar sola en la actividad y ver que de pronto se acercaron personas que querían participar.” **(promotor L)**.
- 12) “Me sentí muy nervioso porque no sabía si iba a funcionar o no, quiero que esto rebase todo lo planeado en clase.” **(promotor W)**.

13) “Cuando comencé a facilitar me sentía un poco en incertidumbre de pensar que no iba a poder realizar una buena retroalimentación, pero poco a poco me fui calmando.”

(promotor A).

14) “Intranquila por no saber donde pondríamos las mesas de las actividades.” **(promotor L).**

15) “Me sentí un poco ansiosa porque parecía que se caerían los carteles por el aire.”

(promotor M).

“Confusión”

16) “Me sentí confundido ya que no sabía como funcionaban bien las actividades, además de que los chicos iban muy de prisa y no nos hacían mucho caso.” **(promotor W).**

17) “Me sentí un poco confundida y pensando en como no nos interesa expresar nuestra opinión por lo que sea.” **(promotor A).**

“Tristeza”

18) “Me sentí sensible porque era el último día, pero también me sentía satisfecha de lo que obtuvimos hasta ahora.” **(promotor L).**

19) “Empezamos a sentir nostalgia mis compañeros y yo de que era la última vez que estaríamos en el mini-taller.” **(promotor L).**

20) “Al inicio me costo un poco invitar a las personas, me imagine que no les llamaba la atención y me hacía sentir un poco triste y desilusionada.” **(promotor A).**

21) “Me sentí un poco desilusionada por el impacto que tuvo en la población.” **(promotor A).**

“Motivación”

22) “Me sentí motivada porque había personas que expresaban verbalmente su opinión y había quienes se acercaban a nosotros por sí mismos.” **(promotor M).**

23) “Me sentí motivada porque estuve apoyando a mis compañeros en las otras mesas.” **(promotor M).**

24) “Me sentí muy contenta dado que hubo mucha gente” **(promotor M).**

25) “Me satisface mucho que las personas que participaron hicieran un buen trabajo y trataran de poner mucho de su imaginación y creatividad.” **(promotor L).**

26) “Me sentí muy activa, pues con la concurrencia en las tres actividades no tuvimos ningún tiempo libre.” **(promotor L).**

“Aburrimiento”

27) “En algún momento me sentí un poco fastidiada por que las personas no nos escuchaban cuando las invitábamos a participar.” **(promotor A).**

28) “La verdad de repente me aburría y creo que tiene que ver con nuestra propia apatía.” **(promotor A).**

29) “Me sentí muy cansado y debilitado ya que el sol nos daba directo y eso como que me azonza.” **(promotor W).**

A continuación se muestra la información restante de la entrevista:

HABILIDADES PROFESIONALES ANTES DE LA FORMACIÓN COMO PROMOTOR DEL DESARROLLO HUMANO.

1) “Sí algunas cosas si las tenía como la empatía cuando me relacionaba con alguien ¿porqué? no lo sé había una buena comunicación a pesar de que yo no la propiciaba tanto siento que fue la clave, siento que fue un éxito para mi el saberme relacionar con las demás personas, estaba abierto a esa experiencia como tal ya contaba con algunas, y ya cuando las fui viendo en clase, dije ¡ah! esto que yo tenía lo llaman aquí así, pero que si no las hubiera conocido creo que hubiera sido más difícil, quien sabe si el día de hoy las seguiré haciendo” **(promotor W).**

IMPACTO DE LA FORMACIÓN TEÓRICA-PRÁCTICA EN LA VIDA PERSONAL O PROFESIONAL PASADOS TRES MESES APROXIMADAMENTE.

1) “Ahorita no me acuerdo muy bien de los nombres del reflejo y todo lo que vimos en teoría, en mi vida si tuvo gran impacto, en ese momento me estaba trayendo muchos conflictos, ahorita no me acuerdo de los nombres no quiere decir que no estén ahí” **(promotor W).**

IMPACTO DE LA FORMACIÓN TEÓRICA-PRÁCTICA EN LA VIDA PERSONAL O PROFESIONAL DEL PROMOTOR PASADOS 12 MESES APROXIMADAMENTE.

1) En cuanto al uso de habilidades al relacionarme con los demás: “hoy en día te puedo decir que si las llevo y eso es gracias a muchas de las habilidades que aprendí aquí en la escuela” **(promotor W).**

2) “Mi vida en lo personal cambió, disto mucho de lo que venía viviendo y no, no sé no me gusta como el totalitarismo, como que debido a que tomé este curso fue que cambié, el ser promotor del desarrollo humano fue muy bueno porque mediante él fue una herramienta que use para explotar las habilidades que yo tenía, a final de cuentas el cambio que yo veo en mi creo que es gracias a mí, a mi persona, porque utilicé esa herramienta de ser promotor para llegar a ese lado que no conocía o que no lo sabía explotar, mediante esa herramienta explote muchísimas más cosas” **(promotor W).**

3) “Hoy en día la veo que fue como esa herramienta, que en ese momento no sabía ni que onda, que sí me trajo muchos conflictos, era como algo nuevo para mí, algo que no había oído y que pues yo ya traía toda una estructura, toda una forma de pensar, todo un bagaje cultural bien cañón y que me enfrentara a algo diferente pues si fue así como órale y esto que es y de repente no nos enseñan desde mucho atrás, son pocas las materias que te enseñan realmente ese lado humano, ese como estar contigo que pues es algo para ti nuevo

y no lo sabes manejar y a veces las emociones son algo tan trillado, pero es algo tan poco trabajado que por eso hay muchos conflictos emocionales ya si le agregas toda una sociedad en la que vivimos y demás de verdad te ayudó mucho porque te da un cierto equilibrio al hecho de que al estar en el momento al no ser un numerito más, algo de la masa sino que yo soy este con mis defectos y mis virtudes y puedo hacer esto, te da una semejanza de lo que eres tu, de conocerte realmente” **(promotor W)**.

4) “Tuvo un impacto grande, no se si sea como dicen por falta de uso que no recuerde ciertos nombres, pero que si de repente lo ubique, tuve un reflejo ¿cuál? ¿no lo sé?, es algo espontáneo, como la empatía, estás con alguien por ejemplo en una entrevista de trabajo te vas introduciendo, bueno si como promotor una persona le da confianza no cruzando los brazos o posiciones cerradas pero lo vas haciendo y llega un momento en que lo haces automático, te ves y antes estaba en una posición como defensiva y ahora sin broncas es algo natural, bien relajado, bien tranquilo y lo veo y no me acuerdo de los nombres pero si lo ubico antes era así y ahora lo hago así de diferente manera, entonces si tuvo un impacto grande” **(promotor W)**.

5) “En mi forma de vida pues si me quedó ese gusanito, creo que me ayudó mucho como persona y creo que eso tiene mucho más valor que lo que le pueda dar una calificación o lo que yo le pueda aportar a la demás gente, porque de verdad he tenido un montón de oportunidades que con mi círculo o personas que conoces te dicen ¿eres psicólogo?, pues échame la mano y digo espérame no y entonces digo si es una responsabilidad al final de cuentas pero que con esto si me ayudó a cómo interactuar con el otro, o sea si fue una herramienta muy útil y que quedó ese gusanito, pero no importa porque cada quien tiene su tiempo y su espacio; y no sé tal vez al final del día igual y por otro lado, otra situación pues lo retomo” **(promotor W)**.

6) “Después de pasado ya algún tiempo creo que he superado muchos de esos miedos, creo que el estar en esa materia, en esa estrategia me ayudó a darme cuenta cuales eran mis debilidades mas grandes y que a pesar de que al promover en la escuela el Desarrollo Humano no conseguí transformarlas, al salir si lo logré en uno de mis trabajos tuve la

oportunidad de enfrentarme al rechazo de las personas y aunque al principio fue difícil me di cuenta que no pasa nada y que sólo eran ideas mías, también pude tener contacto con un sinnúmero de personas tan diferentes a mí y pude aceptarlas aún sin tratarlas” **(promotor T)**.

7) “El aprender a ver la vida de otra forma, a conocerme más, a brindarle apoyo a los demás sin tratar de resolverles la vida, a saber que los demás y yo somos seres humanos y que nos podemos equivocar y que por eso no somos malos, pues eso a veces me costaba mucho” **(promotor T)**.

RELACIÓN DE LAS HABILIDADES PERSONALES Y LAS HABILIDADES PROFESIONALES

1) “Son un complemento, es como una simbiosis, es algo mutuo, se ayudan, no puedes estar peleado con una o con otra porque sino siento que yo como promotor del desarrollo humano tengo que estar tanto en lo personal como en lo profesional un equilibrio; entonces es como un complemento muy necesario para hacerlo, o sea necesitas contar con las dos para promoverlo, creo que es muy necesario que estén complementadas esas dos partes” **(promotor W)**.

2) “En muchas ocasiones era mucho mi miedo al fracaso o al ridículo que prefería quedarme así, con las ganas de hacer algo antes que quedar en ridículo, eso en cuanto a lo personal, en lo profesional a pesar de las dudas de cómo hacerle o si iban a salir bien las cosas, pude tener un buen acercamiento con las personas que lo hice, sin embargo sé que pude haber dado más y que para poder desempeñarme óptimamente como profesional debo tener un equilibrio entre ambas partes, pues soy un todo no fragmentado en el que todo se relaciona” **(promotor T)**.

5.1 Análisis de resultados y conclusión

Una vez presentada la información obtenida mediante los diferentes instrumentos y herramientas que se utilizaron, se realizará un análisis de estos, para lo cual se tomará en cuenta lo siguiente: los objetivos de la presente investigación, lo retomado de los autores en el marco teórico y los resultados obtenidos para así dar un panorama de cómo fue el proceso de formación de este grupo de promotores.

En la pregunta de investigación se buscaba saber cómo es la experiencia de formación de un grupo de estudiantes que pretenden desempeñarse como promotores del Desarrollo Humano, con el objetivo general de describir este proceso de formación. Se logró averiguar sobre la experiencia de los participantes, saber cómo era su pensar y sentir en cuanto a su experiencia, así como reconocer sus habilidades y áreas de oportunidad en el momento que se formaban e intervenían como promotores, de igual forma, se obtuvo información de la manera en que esta formación ha tenido un impacto en su vida después de pasados tres y doce meses.

Ray Rist (1977 cit. en: Taylor y Bogdan, 1987), menciona que lo que se busca en una investigación cualitativa no es reducir el comportamiento a variables que puedan ser controladas sino más bien tomar esa manera de actuar como un todo sin buscar estandarizaciones, ya que podrá haber experiencias parecidas, pero jamás se podrá igualar una situación o un contexto para que el comportamiento pueda ser estudiado en un ambiente cerrado y controlado; de aquí la libertad que otorgó el método utilizado, pues permitió hacer observaciones naturalistas, en el contexto y momento en que se lleva a cabo dicha situación, tomando los sucesos como si estuvieran ocurriendo por primera vez sin dar nada por sobreentendido, ya que cada situación fue única e irrepetible y sería un error tratar de encuadrar el comportamiento en algo generalizable.

Los objetivos específicos de esta investigación fueron tres, los cuales serán analizados de manera independiente de acuerdo a lo que se observó en los resultados.

Objetivo específico 1: Reconocer las habilidades profesionales de un grupo de promotores al llevar a cabo las actividades de promoción del Desarrollo Humano.

En el marco teórico se plantearon básicamente como habilidades profesionales aquellas destrezas que los promotores desarrollaron en su preparación teórico-práctica como son: la respuesta reflejo, la atención física, psicológica y el automonitoreo. En la investigación se identificaron habilidades diferentes como son: la aceptación positiva incondicional, empatía, automonitoreo y reconocimiento de las necesidades, las cuales se plantearon como actitudes básicas en el capítulo dos; de igual forma se encontró que los participantes diferenciaron la adquisición de éstas, de las áreas de oportunidad, lo cual permite tener una visión más integral de este proceso de formación, por lo que para corroborar ese darse cuenta de los promotores, se enunciarán ejemplos concretos a lo largo del análisis, que así lo refieren.

En cuanto a las habilidades que desarrollaron, se encontró que reconocieron⁴, la Aceptación Positiva Incondicional (API), reconocimiento de las necesidades, automonitoreo y empatía. En lo concerniente a la API, los promotores refieren la aceptación hacia los integrantes del propio grupo así como aceptación de los participantes; por ejemplo: el promotor "W" dice: *"Esto tiene mucho que ver con el grupo que me tocó. Todos éramos bien diferentes. Siendo tan diferentes creo que si pude acoplarme bien. Me ayudó a conocer más de mi y a aceptar a los demás y no juzgar por su apariencia"*. En lo referente al reconocimiento de las necesidades, la experiencia de los promotores refleja atención dirigida hacia reconocer las necesidades tanto propias como de los participantes, se podría pensar que las características de atención que plantea Egan (1975) se presentaron de manera implícita; pues para reconocer las necesidades propias y del otro hay que estar abierto, dirigirse a la persona, verla, aceptarla incondicionalmente, reconocer la conducta no verbal y paralingüística, lo cual aún cuando no haya sido mencionado explícitamente, sí pudo ser percibido por los facilitadores; por ejemplo: el promotor "L" dice: *"Me estaba dando cuenta que al estar yo pensando en mi, que si tenía miedo me di cuenta que en*

⁴ Al decir reconocieron, se da a entender que son aquellas actitudes que el promotor se dio cuenta desarrolló y pudo llevar a cabo durante su práctica profesional.

ocasiones no era empática, no atendía las necesidades del otro, entonces estaba viendo esa cualidad que no tenía como profesional"; asimismo el promotor "M" dice: *"A veces atiendo las necesidades de los otros"*, como se puede apreciar, los promotores mostraron un gran interés en atender las necesidades propias y de los participantes, aunque eran demasiadas las dudas y los aspectos que cada promotor quería cubrir en ese momento, cada uno de ellos buscó tener un mejor desempeño, pues como es sabido cuando el aprendizaje está vinculado a la vida y a los intereses, la persona aplica lo que ha aprendido, en este caso aplicándolo tanto a su vida personal como al momento de facilitar (González, 1987b).

Automonitorearse como menciona López (2005), implica ver la propia manera de actuar y reflexionar sobre la forma de proceder con la finalidad de identificar aciertos así como áreas de oportunidad lo cual le permitirá regular su propio desempeño. Viéndose esta habilidad reflejada en la identificación de *fallas* personales o de la falta de herramientas para una intervención más enriquecedora; lo cual es sumamente relevante en el trabajo que desempeña un promotor, pues al identificarse él mismo como un ser autorreflexivo en el cual pueda mejorar aquello que lo detiene y potencializar eso que lo impulsa a crecer, evita bloquear a la persona con la que intente llevar a cabo un proceso de facilitación, propiciando así su desarrollo. En lo concerniente a los aciertos⁵ en esta habilidad se puede decir que se llevó a cabo una autorreflexión acerca de lo que se podía mejorar en ese momento para ponerlo en práctica de manera inmediata para así tener un mejor desempeño al facilitar el desarrollo personal de algún otro participante; por ejemplo: el promotor "A" menciona: *"Considero que no soy lo suficientemente convencedora o no tengo las herramientas adecuadas para invitar a la gente a participar", para que la actividad fuera mejor deberíamos desinhibirnos un poco más*". Mientras que en la identificación de fallas se puede ver que se daban cuenta de cosas que dejaron de hacer y que limitaba su manera de actuar al estar con alguna persona, por ejemplo: el promotor "A" dice: *"Pude ver que estuve distante, las cosas que, en las que sí participé con lo que yo podía dar y cosas que no di tanto de mí, que me equivoqué"*.

⁵ Acierto entendido como acto autorreflexivo del promotor, que le permitía modificar en un plazo inmediato aquello que no le permitía realizar su proceso de facilitación.

En cuanto a empatía a pesar de ser poco el contenido rescatado de esta actitud se puede ver que dos de los promotores hacen referencia al desarrollo de esta habilidad, esto se puede ver cuando el promotor “T” menciona que puede ser empática; por ejemplo: dice: *“Puedo ser empática con las personas al ponerme en su lugar, he llegado a veces a sentir algunos sentimientos con lo cual he podido crear la atmósfera adecuada para poder establecer una relación, auténtica también”*. Mientras que el promotor “W” también hace referencia de esta, pero de una manera más general mencionando lo siguiente: *“Considero que tengo las habilidades de: “Dedicación, empatía y disciplina”, lo cual de igual forma que la API se podría considerar como un logro en su desarrollo profesional.*

En cuanto a las áreas de oportunidad identificadas están la aceptación positiva incondicional, la empatía y la atención; lo cual podría sonar incongruente porque también están presentes en habilidades potencializadas, ya que es mencionado por alguno de los promotores como algo que potencializaron pero al mismo tiempo como algo que necesitan trabajar más por ejemplo está el caso del promotor “A”, el cual menciona que se le dificulta de manera natural aceptar al otro sin emitir juicio alguno, por ejemplo dice que: *“De las habilidades básicas que plantea el humanismo, lo de la empatía, lo de la aceptación positiva incondicional y otras como que siento, pues como que ya me di cuenta en donde fallo, que es lo que me limita a estar con el otro”*. Igualmente el promotor “A” menciona a la empatía como área de oportunidad en todo momento, por ejemplo dice: *“Me di cuenta que no soy tan empática”, “Estoy en proceso de adquirir el ser empática con el otro, para ya hacerlo con ánimo, quizá ya como parte de mi”*; mientras que el promotor “T” la refiere como dominio conceptual limitado al decir: *“De acuerdo a las otras habilidades como empatía y demás creo que era muy limitado mi conocimiento más que en lo teórico en lo práctico”*.

Al respecto del reconocimiento de las necesidades se puede decir que el promotor “M” no detecta regularmente sus propias necesidades pero sí las ajenas; por ejemplo dice: *“Creo que no detecto mis necesidades”*. *“Hay muchas cosas que me hacen reflexionar pero no actúo sobre mis propias necesidades”*. Mientras que el promotor “L” asiente haber adquirido y necesitar desarrollar más la atención a los demás, por ejemplo dice: *“Traté de*

darles sólo lo que habíamos quedado en el procesamiento, creo que tal y como lo dijimos así se los di, no fui más allá, no ahondé más, en con qué se quedan, cómo se van; sólo lo que quedamos y ya y eso con algunos, porque por ejemplo cuando estaba con alguna persona y la otra ya iba a terminar entonces rapidito y ya". Como se puede ver, se respetaron las diferencias individuales, ya que se busca conocer el proceso de formación de cinco personas diferentes, las cuales pueden tener similitudes en su proceso pero jamás podrán ser iguales dado que cada una de ellas es un ser único e irrepetible que vivió de manera distinta a las otras ese proceso de formación, pues buscó no encasillar su proceso de formación, es decir no porque mencionara alguna habilidad como potencializada quería decir que ya no podía referirla como área de oportunidad, ya que durante el proceso de formación se fue transformando lo que podía ser área de oportunidad en habilidad potencializada, esto lo menciono basada en mi propia experiencia dentro de este grupo de promotores, pues en la parte media de esta práctica profesional se llevó a cabo una reunión en la que cada uno de nosotros hacía mención de lo que no le permitía actuar como promotor, con lo cual se buscaba de manera individual fortalecer ya fuera la parte teórica, práctica o personal.

De acuerdo con lo obtenido se puede decir que este primer objetivo puede enriquecerse con instrumentos más específicos profundizado hacia aspectos más definidos de acuerdo a los objetivos de la investigación, enfocando habilidades específicas como: reflejo, atención física y psicológica y automonitoreo. Esta idea surge desde el momento en que me doy cuenta que algunas de las habilidades que se plantean como profesionales en el momento de llevar a cabo la práctica no son mencionadas, como son el reflejo y la atención física o psicológica como es mencionada por Egan (1975), por lo que me pareció importante que se pueden usar otro tipo de instrumentos que estén más relacionados con estas actitudes, como podrían ser una composición escrita titulada: "El uso de la teoría en mi papel de facilitación", en la cual describan las actitudes que creyeron potencializadas así como de las actitudes que a su consideración pueden trabajar más.

De acuerdo con mi experiencia como promotora quiero hacer referencia a mi propia exigencia y responsabilidad que sentía en este grupo, pues el hecho de venir sin un

antecedente de las actividades realizadas, de ser los pioneros de una nueva estrategia, de crear actividades para ésta era sumamente confuso, lo cual me generaba miedo dada la cantidad de retos que en ese momento no sabía si iban a ser superados, por lo que considero necesario que los futuros promotores tengan más conocimientos teóricos y prácticos para disminuir la dificultad presente en este grupo de promotores de la estrategia de “*Difusión y Sensibilización*” en el momento de facilitar un proceso, ya que a veces era demasiada la incertidumbre sentida al aplicar lo teórico en la práctica, pues es diferente leerlo como receta a ponerlo en acción. Fue demasiado amenazante dada la percepción que tenía acerca de la teoría dentro del salón de clases la cual a veces parece rígida e inflexible, en el sentido de que hay momentos en que uno como novato en lo referente a facilitar el proceso de alguien, quiere aplicar los conceptos teóricos tal cual son descritos; sin embargo en el momento de llevar a cabo la práctica, uno se da cuenta que hay situaciones en la realidad que en la teoría no se contemplan, lo que regularmente me hacía pensar que no realizaba bien las cosas confundíendome y bloqueándome momentáneamente.

Sin embargo y a pesar de las *limitaciones* tanto personales como conceptuales se puede decir que en los promotores había el sentido de responsabilidad así como el reconocimiento de saber hasta dónde eran capaces de llegar y qué era lo que les impedía actuar logrando una práctica profesional ética y responsable. Esto se puede pensar dado que cada uno de los promotores en el apartado cinco de resultados hizo mención tanto de lo que potencializó como de lo que le faltó hacer al promover el Desarrollo Humano, de igual forma dejan entrever la responsabilidad que sentían al estar con otra persona así como el tratar de mejorar lo más rápido posible comportamientos que no les permitieran facilitar.

Como se puede mencionar es importante que los promotores tanto de este grupo como de cualquier otro tengan unas bases teóricas firmes, las cuales puedan ser flexibles y equiparables con la realidad que viven durante su proceso de formación y en su vida cotidiana; asimismo es importante que le den importancia a la forma en la que viven ese proceso de formación más allá de la parte teórica con esto me refiero a la manera en que viven, sienten y experimentan esas actividades de promoción del Desarrollo Humano pero en el plano personal, en el modo de vivirlo antes, durante y después de sus labores de

promoción, por lo cual es importante tener presentes esas habilidades personales con las que cuentan para hacer frente a su práctica profesional.

Objetivo específico 2: Reconocer las habilidades personales de un grupo de promotores al llevar a cabo las actividades de promoción del Desarrollo Humano.

Para el cumplimiento de este objetivo se concibieron dentro del marco teórico como habilidades personales aquellas que se basan en el *darse cuenta*, éste incluye de acuerdo con Rogers (2002), las etapas del proceso que él considera todo ser humano debe experimentar para llegar a *convertirse en persona*, estas son: descubrir las máscaras, vivencia de los sentimientos, confianza en el propio organismo, descubrir el foco interno de evaluación y reconocer el deseo de ser un proceso para así lograr su crecimiento personal y el de los demás. Mientras que en esta investigación se encontraron: autoconocimiento, el cual puede englobar otros aspectos como el descubrir máscaras y reconocer el deseo de ser un proceso que al final de cuentas aún cuando no se hacen presentes de forma tan explícita, permite tener un acercamiento a esos dos aspectos, también se encontró vivencia de los sentimientos; al respecto de lo encontrado se pueden mencionar los siguientes ejemplos: en autoconocimiento, el promotor “W” menciona: Ser promotor... *“Me ayudó a conocerme mejor. Es un conocimiento más profundo de mí”*; en vivencia de los sentimientos, se observan ejemplos como los siguientes: promotor “W” dice: *“Aunque no lo parezca a mi me ayudo muchísimo”*. *“Al principio fue miedo, creo que al menos para mi fueron muchas cosas que fueron superadas”*; el promotor “L” menciona: *“Me sentía al principio nerviosa porque lo iba a hacer sola; sin embargo en cuanto llegó la primer persona y se mostró interesada se me pasó el nervio”*; mientras que el promotor “A” dice: *“Al inicio me costo un poco invitar a las personas, me imagine que no les llamaba la atención y me hacía sentir un poco triste y desilusionada.”*

En este caso se identificaron habilidades potencializadas más no áreas de oportunidad. Lo cual se podría pensar dado que los promotores se sentían en un estado de vulnerabilidad e incertidumbre, ya que en ese momento eran demasiadas expectativas y miedos, esto se puede ver cuando mencionan cosas como las siguientes: el promotor “W” dice: *“Al*

principio eran muchos mis miedos. Ya que eran muchos retos”; igualmente el promotor “A” menciona: *“Yo venía como con miedo. Por una parte como me veía yo, sí quería estar aquí, pero decía que tal y no puedo”*, lo que me parece hacía que los promotores en el aprendizaje vivencial se dieran la oportunidad de experimentarse de manera interna y personalmente y no sólo desde el exterior ya que fueron capaces de identificar sentimientos de miedo, intranquilidad, confusión, tristeza, motivación y aburrimiento, presentes en su *“aquí y ahora”* teniendo contacto con la realidad que experimentaban; además lograron darle un uso a lo aprendido tanto en su vida personal como profesional.

En cuanto a la falta de identificación de áreas de oportunidad se podría tener la falsa idea de que hubo una completa potencialización de las habilidades personales de autoconocimiento y vivencia de los sentimientos específicamente, aún cuando hubiera sido la primera vez que tenían contacto teórico o práctico con éstas, lo cual más que algo real es un supuesto personal; sin embargo creo que aún cuando fue muy satisfactorio darse cuenta de que el promotor aprendió a vivir sus sentimientos, por ejemplo el promotor “T” dice: *“En lo personal aprendí a descubrir mis máscaras, a vivir mis sentimientos de una forma diferente y aceptarlos así como darme cuenta como estoy, como me siento y a definir qué es lo que quiero en la vida. Actualmente trato de hacer uso de todas las mencionadas aunque a veces falla un poco”*, también hubiese sido enriquecedor contar con algún comentario que aseverara un área de oportunidad, pues hubiera resultado interesante ver la otra parte, es decir al solo estar presentes habilidades potencializadas y contar con una sola *“cara de la moneda”* se puede caer en una máscara de supuesta perfección en estas habilidades, más aún considero que lo obtenido tuvo mucho que ver con el planteamiento de los instrumentos y herramientas utilizadas pues la pregunta iba de manera directa a suponer que había existido una vivencia de sentimientos (ver anexo 2, pregunta 2) sin dar la opción al promotor de decidir sobre una posible ausencia o área de oportunidad en alguna habilidad personal.

Las habilidades que se mencionan como potencializadas están basadas en el autoconocimiento y vivencia de los sentimientos. En lo que tiene que ver con la parte de autoconocimiento, se ve que el promotor “W” logró descubrir cosas de las que no se había

dado cuenta, las cuales él describe como de conocimiento personal, limitaciones personales, conocimiento acerca del mundo, diferente de lo que él creía y aprender a ser más tolerante. Esto se puede corroborar cuando él menciona: *“Mi vida en lo personal cambió, distó mucho de lo que venía viviendo y no, no sé no me gusta como el totalitarismo, como que debido a que tomé este curso fue que cambié, el ser promotor del desarrollo humano fue muy bueno porque mediante él fue una herramienta que use para explotar las habilidades que yo tenía, a final de cuentas el cambio que yo veo en mi creo que es gracias a mí, a mi persona, porque utilicé esa herramienta de ser promotor para llegar a ese lado que no conocía o que no lo sabía explotar, mediante esa herramienta explote muchísimas más cosas”*.

En vivencia de los sentimientos la información fue enriquecedora ya que permite ver un reconocimiento que va de lo ambiguo a lo específico, esto es dándole atención tanto al contenido poco específico así como al explícito, pues a pesar de que en el rubro de sentimientos ambiguos no hay un sentimiento expresado, como tal se puede percibir el sentir o el querer expresar algo, esto se ve reflejado en frases como *bien o mal*. Por ejemplo, el promotor “L” dice: *“Me sentí un poco mal, pues nadie asistió a vernos, pero creo que no estuvo en nosotros”*, el promotor “W” menciona: *“Me sentí bien aunque con algo de incertidumbre por ser un lugar nuevo”* y el promotor “A” dice: *“Me sentí bien porque las personas cuestionaban el trabajo y es que es una gran retroalimentación así se que piensan ellos del trabajo”*.

Mientras que para lo específico o de contenido explícito el sentimiento que prevaleció fue miedo, el cual por sí sólo puede o no ser funcional; sin embargo en este caso en particular sí limitó o detuvo el desempeño, ya que este sentimiento no permitió al promotor llevar a cabo actividades referentes a su papel de facilitación o a situaciones que tenían que ver con la realización de algo en particular. Se identificó miedo al reto, el promotor “A” menciona: *“Yo venía como con miedo. Por una parte como me veía yo, sí quería estar aquí, pero decía que tal y no puedo”*, miedo a acercarse al otro, el promotor “M”, señala: *“En cuanto a los miedos, fue acercarse al otro y hablar”*, miedo al rechazo al respecto el promotor “M” dice: *“Sentí miedo al rechazo despectivo y a que me ignoraran, pero lo*

enfrenté y aunque no se acercaron les pude informar sobre las actividades” y miedo al ridículo y a expresarse, por ejemplo el promotor “T” dice: “El no llevar a cabo ciertas actividades planeadas como el performance, eso creo que fue un fracaso porque no pude superar mi miedo al fracaso ni al ridículo y me quede con ganas de eso, a pesar de que en la jornada baile una danza afro”; lo cual en momentos se mencionan como superadas o en proceso de cambio.

Lo que se busca en la formación del promotor es una integración de conocimiento conceptual, y crecimiento emocional para así lograr un aprendizaje significativo incluyendo tanto lo objetivo como lo subjetivo, haciendo que lo que se aprenda sirva para lo cotidiano, que el que aprende lo viva y que se incluya lo objetivo en lo subjetivo y viceversa para lograr tener una contemplación del ser humano con el que se trabaja, es decir que el promotor sea capaz de obtener un equilibrio entre lo que es la teoría, su historia personal así como con el marco de referencia de la persona con quien se trabaja, evitando tener tendencia hacia sólo uno de estos aspectos en particular, lo que le va a permitir tener una contemplación más amplia tanto de él como promotor así como de la persona a quien pretenda facilitarle un proceso. Esto basado en los planteamientos referentes a que contamos con dos hemisferios cerebrales, los cuales rigen diferentes actividades -en la parte subjetiva prevalece el hemisferio derecho que se conoce como conciencia holística-integral, regida por las experiencias que suceden de forma espontánea y simultánea, y en la parte objetiva es el hemisferio izquierdo, conocido como conciencia lineal-verbal- que, conjuntamente favorecen el crecimiento y la integración de las dimensiones humanas (González, 1987b).

Dado que es muy importante tomar a la persona como una entidad completa en todos los sentidos, que no puede o más bien que no debe ser analizada en fragmentos, resulta importante hacer mención que para efectos de este trabajo se busco no solo analizar la parte teórica y personal de manera aislada, pues eso sería un tanto irresponsable, ya que las personas que formaron este grupo de facilitación no solo se dedicaban a un aspecto en particular, por lo que resulta interesante saber como describen ellos la vinculación de las habilidades tanto profesionales como personales.

Objetivo específico 3: Reconocer la vinculación de las habilidades personales y las habilidades profesionales a corto y mediano plazo dentro del proceso de formación de un grupo de promotores del Desarrollo Humano.

Retomando la tesis del Desarrollo Humano de promover en la persona su crecimiento para que esta resurja, se encuentre o se *“convierta en persona”* (Rogers, 2002), así como de la metodología cualitativa en lo referente a ver a la persona y al escenario como un proceso holístico en el que cada fenómeno experimentado tiene un efecto en la persona y en su entorno, relacionando todos los aspectos como un todo (Ray Rist, 1977 cit. en Taylor y Bogdan, 1987), se puede decir que es necesario vincular las habilidades personales y las profesionales, ya que estas son parte de un todo en el que se pueden afectar recíprocamente ambas dimensiones. Por ejemplo en el objetivo anterior se menciona cómo el miedo impedía en muchas de las ocasiones que el promotor realizara algo de lo planeado, por ejemplo, el promotor “A” dice: *“Sabía que si yo iba con un altavoz iba a acercarse más gente, pero mis propios miedos no me dejaron hacerlo”*; el promotor “T” menciona al respecto lo siguiente: *“El no llevar a cabo ciertas actividades planeadas como el performance, eso creo que fue un fracaso porque no pude superar mi miedo al fracaso ni al ridículo”*; del mismo modo a veces este mismo miedo los impulsaba a hacerlo, ejemplo de esto es lo dicho por el promotor “M”: *“Sentí miedo al rechazo despectivo y a que me ignoraran, pero lo enfrenté y aunque no se acercaron les pude informar sobre las actividades”*.

Por lo parece ser que es importante tomar en cuenta esta relación que se puede pensar existe entre la parte personal y profesional de cada estudiante, pues de acuerdo con lo mencionado por los promotores se encontró que: por un lado sí reconocen la relación entre las habilidades personales y profesionales pues estas son consideradas como un complemento con el cual el promotor puede sentir un equilibrio para un mejor desempeño de sus actividades de promoción; igualmente se observó que el poco desarrollo de alguno de los dos aspectos ya sea personal o profesional puede llegar a detener el accionar del promotor llevándolo a *quedarse con las ganas* de hacer algo más, por ejemplo el promotor “W” dice: *“En mi forma de vida pues si me quedó ese gusanito, creo que me ayudó mucho*

como persona y creo que eso tiene mucho más valor que lo que le pueda dar una calificación o lo que yo le pueda aportar a la demás gente, porque de verdad he tenido un montón de oportunidades que con mi círculo o personas que conoces te dicen ¿eres psicólogo?, pues échame la mano y digo espérame no y entonces digo si es una responsabilidad al final de cuentas pero que con esto si me ayudó a cómo interactuar con el otro, o sea si fue una herramienta muy útil y que quedó ese gusanito, pero no importa porque cada quien tiene su tiempo y su espacio; y no sé tal vez al final del día igual y por otro lado, otra situación pues lo retomo”; mientras que el promotor “T” menciona: “En muchas ocasiones era mucho mi miedo al fracaso o al ridículo que prefería quedarme así, con las ganas de hacer algo antes que quedar en ridículo, eso en cuanto a lo personal, en lo profesional a pesar de las dudas de cómo hacerle o si iban a salir bien las cosas, pude tener un buen acercamiento con las personas que lo hice, sin embargo sé que pude haber dado más y que para poder desempeñarme óptimamente como profesional debo tener un equilibrio entre ambas partes, pues soy un todo no fragmentado en el que todo se relaciona”.

Dado que el objetivo se menciona una vinculación a corto y mediano plazo de las habilidades profesionales y personales, a continuación se retoma lo encontrado en esos dos momentos, es decir a los tres meses de iniciado el proceso de formación así como 12 meses después de esta formación.

En cuanto al impacto de la formación, a los tres meses, se puede ver que aparentemente no hay un impacto teórico, pues no existe un claro recuerdo de los conceptos teóricos; sin embargo sí existe un impacto sobre lo personal, lo cual es referido como *conflictos*, entendiéndose éstos como una autorreflexión personal, y a pesar de no recordar los conceptos teóricos parece ser que el recuerdo de lo que se aprendió en clase está presente, pasado ese lapso de tiempo, por ejemplo el promotor “W” menciona: “Ahorita no me acuerdo muy bien de los nombres del reflejo y todo lo que vimos en teoría, en mi vida si tuvo gran impacto, en ese momento me estaba trayendo muchos conflictos, ahorita no me acuerdo de los nombres no quiere decir que no estén ahí”. Cabe decir que hablando del impacto de la formación en este lapso de tiempo propuesto no se obtuvo mucha

información, lo cual se puede atribuir a los medios usados para la recolección de datos, en los que no se ahondó más sobre este aspecto.

En lo referente al impacto de la formación a los 12 meses tampoco existe un manejo conceptual pero sí un recuerdo de lo vivenciado, el cual es expresado como: la manera de estar consigo mismo, “dejar” de ser uno más de la masa, existiendo de esta forma un autoconocimiento; asimismo y aún cuando los conceptos no se recuerdan como tal, se acepta que están presentes las habilidades profesionales y que se presentan de forma espontánea y natural además de que les permiten interactuar, relacionarse y aceptar a otras personas así como a enfrentar miedos que en el curso de formación no lograron superar; por lo que igualmente se puede considerar que sí ha tenido un impacto sobre la vida del promotor pasado este tiempo, por ejemplo, el promotor “T” dice: *“Después de pasado ya algún tiempo creo que he superado muchos de esos miedos, creo que el estar en esa materia, en esa estrategia me ayudó a darme cuenta cuales eran mis debilidades mas grandes y que a pesar de que al promover en la escuela el Desarrollo Humano no conseguí transformarlas, al salir si lo logré”*.

Además se puede decir que la currícula de la carrera proporciona una *formación general* la cual de acuerdo a mi experiencia me limitó o motivó a no dar tanta importancia a los conceptos teóricos de una *escuela* teórica en particular, pues es tanta la gama de corrientes psicológicas que son presentadas que generalmente crean confusión y olvido teórico; sin embargo en este caso en particular de la Psicología Humanista se puede ver que al parecer dejó huella en las personas que fungieron como promotores y que a pesar de no tener un dominio teórico conceptual si lo tuvieron en su vida cotidiana pues es el plano en el que se ve referenciado el uso de las actitudes y habilidades que el Enfoque Centrado en la Persona propone, por lo que en este nivel de formación no se hace tan imprescindible el manejo de la teoría después de llevada a cabo la práctica, pues solo se toma como una materia mas de la currícula de Psicología; sin embargo es importante mencionar que si lo que se pretende realizar es una formación más específica después de la licenciatura sería obligatorio y necesario el conocimiento teórico para así llevar a cabo un trabajo profesional con ética y responsabilidad en el que se tenga un sustento teórico que valide la práctica del

promotor, facilitador o terapeuta desde la visión de la Psicología Humanista y el Desarrollo Humano.

De acuerdo con lo obtenido, me permito presentar para próximas investigaciones o procesos de formación un tipo de bitácora o nota de campo para el llenado diario, en el cual se especifique de manera más puntual tanto las habilidades profesionales como las actitudes básicas con la finalidad de clarificar más la experiencia de futuros promotores (Anexo 7). Esto debido a que en esta investigación el uso de los instrumentos no permitió ver las actitudes tal cual las presenta el Enfoque Centrado en la Persona, pues pienso que hubiese sido más enriquecedor contar con un instrumento como el que propongo, en el cual el promotor pueda tener un panorama más claro sobre el cómo llevo a cabo o descubrió cierta actitud o habilidad, así como la forma en que le ayudó o le dificultó el contar o no con esa actitud, de igual forma ver si existe otra habilidad diferente a las que se proponen y que efectos les llegan a causar en su papel de facilitación.

Una vez realizado el análisis de la información obtenida, se presentan las conclusiones las cuales se abordarán no sólo en el plano académico sino además retomando el efecto a nivel personal y colectivo pero no sólo en el presente o pasado, también en lo que se podría lograr reconociendo un efecto a futuro.

De acuerdo con la metodología utilizada no se pretendía encontrar una realidad previamente concebida, pues la fenomenología busca comprender la conducta humana desde el propio marco de referencia de quien actúa, lo cual nos lleva a recordar que cada fenómeno es parcial en un constante ir y venir en el que éste puede ser complejo, diverso y cambiante (Botinelli y Pawlowicz, 2003). Por lo que el proceso de formación de este grupo de promotores resulta rico en cuanto al reconocimiento de las habilidades y áreas de oportunidad que permiten nutrir la preparación de futuros facilitadores pero sin caer en el error de querer estandarizar este proceso con algún otro grupo, pues a pesar de que se trate de seguir el mismo camino sería imposible igualar la experiencia porque para empezar el espacio-tiempo no es el mismo, ni las personas son iguales y no se puede reproducir, además de que aquí lo que se buscó fue describir realidades individuales para formar un

todo pero siempre respetando el marco interno de referencia de las personas que participaron de promotores.

De igual forma se puede decir que este trabajo tiene muchas cosas importantes de las cuales se puede aprender, para empezar el hecho de no haber contado con “*grupos*” establecidos de manera formal para realizar las actividades fue una experiencia totalmente diferente para los facilitadores ya que cada intervención era completamente nueva en cuanto a que en las intervenciones los participantes eran diferentes, lo que permitió hacer uso de distintas habilidades, además de que se procuró tomar en cuenta las características de cada “*grupo*” sin olvidar que cada participante es un ser independiente al cual jamás se le hizo la imposición de ninguna idea por parte de algún promotor, se buscó crear un ambiente de confianza que permitiera abrir el camino de lo no simbolizado para darle un significado o sentido o ayudarlos a resignificar para de ese modo crear un punto de vista de reflexión entre los participantes, en su forma de vivir, su pasado, su presente y su futuro.

Además cada promotor pudo poner en práctica su habilidad de automonitorearse para dar cuenta de sus habilidades y áreas de oportunidad tanto en lo profesional como en lo personal, es decir vieron cuales eran esos *logros y limitaciones* presentes en su existencia que facilitaban o bloqueaban de cierta forma la manera de estar con cada participante, como dato informativo se presentan las similitudes y diferencias en cuanto a sus áreas de oportunidad y a las habilidades potencializadas (ver anexo 8), así como de darse cuenta de que son un proceso, lo cual a veces puede causar en las personas cierta amenaza, pues verse expuesto no parece ser una situación grata en la que se quiera estar inmerso cotidianamente.

Sin embargo en la actualidad nos enfrentamos a un bombardeo científico y tecnológico que nos hunde en un abismo esquizoide en el que la existencia parece que está basada en automatismos y estereotipos en donde se va perdiendo la propia identidad, lo que hace necesario y urgente promover en el ser humano el acto de responsabilizarse de su propia existencia reconociendo que a pesar de todas las experiencias, *limitaciones* y diferencias, cuenta con un grado de libertad inmerso en su capacidad de elección que hace que sea responsable de su propia existencia, con lo cual pueda comprenderse, respetarse, valorarse y aceptarse así mismo, equilibrando tanto lo interno como lo externo logrando tener

relaciones interpersonales más satisfactorias, evitando la autodestrucción o la destrucción ajena para subsanar de alguna forma la propia frustración y tal vez así comience a transformarse la indiferencia hacia el otro que actualmente se puede percibir de muchas formas.

Por eso creo que aunque este trabajo no es el hilo negro de las dudas existentes sobre la formación en Desarrollo Humano o sobre la existencia, si puede formar parte de los cimientos que sostengan el accionar hacia la creación de una mejor sociedad en cuanto a relaciones interpersonales, autoconocimiento, desarrollo profesional y personal, haciéndolo primeramente con una educación más consciente en donde no sólo se prepare a la gente para actuar como máquinas sino para sentir, pensar, creer, vivir, intuir, aprender, crear... integrando tanto la parte racional como la emocional creando el equilibrio necesario para tener un desarrollo más integral tanto individual como colectivo.

Igualmente pienso que se podría hacer una extensión de este trabajo en cuanto al instrumento propuesto para la identificación de habilidades, con el que se pretende tener un panorama más claro de lo que se hace y al mismo tiempo hacerlo mejor, lo cual me atrevo a decir puede ser un gran paso para el cambio social, pues aunque parezca poca la gente que ha tenido contacto con el Desarrollo Humano que promueve el Proyecto de Promoción del Desarrollo Personal y Profesional (PDP) hay que recordar que *de granito en granito se va llenando el costalito* y porque no convertir lo utópico en realidad, como no pensar y mejor aún lograr una mejor sociedad.

Ahora me permito hacer presentes las limitaciones de la recolección de información de este trabajo y sugerencias para su mejoramiento, los instrumentos empleados arrojaron información general dada la forma en que fueron redactados y aplicados; asimismo las entrevistas no fueron profundas lo cual no permitió ahondar más. Para lo cual se sugiere uso de entrevistas a profundidad e instrumentos más específicos para continuar con la investigación sobre la formación de promotores. También se puede ver que es necesario conocer de forma más clara el impacto pasados tres meses, ya que esta vez no se obtuvo mucha información, lo cual haría suponer que no hubo un impacto en la vida personal o profesional del promotor pasado ese lapso de tiempo.

REFERENCIAS

- Bagladi, V.** (1986) Enfoque humanista experiencial: una delimitación. En: *Primer seminario internacional de Psicología*. Lima: Perú.
- Bottinelli, M. y Pawlowicz, M.** (2003). Introducción a los métodos cualitativos. En: *Metodología de investigación cualitativa*. Buenos Aires: El autor.
- Campos, A.** (1982). La filosofía de Carl Rogers. En: *La psicoterapia no directiva. Exposición crítica del método Rogeriano*. España: Herder. p.p. 43-60
- Cazau, P.** (2000). Vocabulario de Psicología. Redpsicología. Disponible en: <http://www.galeon.com/pcazau>. Recuperado: 23/02/2008
- Davidoff, L.** (2001). *Introducción a la Psicología*. México: Mc Graw Hill. p.p 23-25
- Delgado, G; Maldonado, L. y Olivares, R.** (2003) El despertar del Desarrollo humano en Iztacala. En: *Prometeo Revista Mexicana de Desarrollo Humano. Vol. 34 "La Búsqueda"* p.p. 12-15
- Delgado, S. G; Maldonado, D. L. y Martínez, Ch. M.** (2003). Formación de actitudes básicas en promotores del desarrollo humano desde el Enfoque Centrado en la Persona. En: *Prometeo. Revista Mexicana de Psicología Humanista y Desarrollo Humano. No. 36 "La búsqueda"* p.p. 43-47
- Egan, G.** (1975). Atender. En: *El orientador experto. Un modelo para la ayuda sistemática y la relación interpersonal*. México: Grupo editorial Iberoamérica. p.p. 52-68
- Flick, U.** (2004) *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Morata. Cáp. I, VIII, XIV.
- García, M.** (1998). Historia de la filosofía. En: *Filosofía de la existencia*. México: Adisson Wesley Longman. p.p. 334-336
- Gómez del Campo, J.** (1994) *Psicología de la comunidad: Perspectivas teóricas, modelos y aplicaciones. Un punto de vista humanista*. México: Universidad Iberoamericana, A. C.
- Gómez del Campo, J.** (1999). Manual para el diseño de programas de intervención. En: *Psicología de la comunidad*. México: Plaza y Valdez. p.p. 257-278

- González A. M.** (2005). Ser maestro es ser yo mismo. *En: Prometeo Revista Mexicana de Desarrollo Humano y Psicología Humanista*. Vol. 47 “Educar” p.p. 6-11
- González G. A.** (2002). *El niño y la educación. Programa de desarrollo humano: niveles primaria y secundaria*. México: Trillas
- González, A. M** (1987). Tres condiciones, tres actitudes. *En: Enfoque Centrado Persona. Aplicaciones en la educación*. México: Trillas. p.p. 87-114
- González, A. M** (1987b). Aprendizaje significativo. *En: Enfoque Centrado Persona. Aplicaciones en la educación*. México: Trillas.
- Heiddeger. M. Heidegger, H.** (1974). *El ser y el tiempo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Huicochea, M** (1995). Teoría de la personalidad. *En Análisis sobre la importancia del proceso de percepción dentro de la terapia centrada en la persona, desde la perspectiva de Carl Rogers*. Tesis de Licenciatura, Los Reyes Iztacala. México. p.p. 23-32.
- Lafarga, J.** (1992) El Desarrollo Humano hacia el año 2000. *En: Prometeo Revista Mexicana de Desarrollo Humano y Psicología Humanista*. p.p. 4-10
- Lafarga, J.** (1992b). Más allá de la Psicoterapia tradicional. *En: Lafarga y Gómez del Campo. Desarrollo del potencial humano* (1992). México: Trillas. Vol. 4, p.p. 25-44.
- Lafarga, J.** (2004) Alternativa vital: Desarrollo o Violencia. *En: Prometeo Revista Mexicana de Desarrollo Humano y Psicología Humanista*. Vol.38 “Agresión y Violencia” p.p 4-9
- Liater, G.** (1993). Autenticidad, congruencia y transparencia. *En: Brazier, D. (1997) Más allá de Carl Rogers*. Bilbao: Desclée de Broker. p.p. 25-45
- López- Yarto, L.** (1997). Los grupos son una lucha de fuerzas poderosas. Retirarse al jardín interior: El punto de vista intrapersonal o humanístico y dinámica de grupos en los noventa. La alternativa de la integración. *En: Dinámica de grupos, cincuenta años después*. España: Desclée de Brouwer. Cáp. 2, 9 y 12. p.p. 21-30, 115-126 y 155-171
- López, G; Martínez, Ch. y Porras, M.** (2007). Ponencia tres: *El promotor Desarrollo Humano en Iztacala*. México: UNAM FES IZTACALA. Agosto 2007

López, H. G. (2005). *Manual del participante para el curso de promotor del Desarrollo Humano*. Material inédito.

Mainou y Abad, V. (2004) El enfoque centrado en la persona: Vida y obra de Carl Rogers. México: Compañía editorial impresora y distribuidora, S. A. p.p. 60-80

Martínez, M. (2004). *Comportamiento humano: Nuevos métodos de investigación*. México: Trillas. Cáp. VIII

Muñoz, M. (1995). Diseños de programas de sensibilización Gestalt, experimentos y ejercicios. En: *La Sensibilización Gestalt. Una alternativa para el desarrollo del potencial humano*. Instituto Humanista de Psicoterapia Gestalt. México: Instituto Humanista de Psicoterapia Gestalt. p.p. 48-50 y 57-64

Olivares, V. R. (2005) “*La construcción socio-existencial de los varones hoy*”. Tesis de Maestría. Universidad Iberoamericana. México, D.F. p.p 51-61, 90.

Página electrónica:

(http://www.wikipedia.org/wiki/acto_imtersubjetivo#intersubjetividad_en_psicolog.C3.ADA). Recuperado: 23/02/08

Página electrónica:

(<http://www.cibernous.com/glosario/alaz/hermeneutica.html>). Recuperado: 23/02/08

Rogers, C. (2002). Qué significa convertirse en persona. En: *El proceso de convertirse en persona*. México: Paidós. p.p. 15-35, 103-116

Rogers, C. y Kinget, M. (1971a). La Respuesta Reflejo En: *Psicoterapia y Relaciones Humanas. Teoría y Práctica de las relaciones humanas*. Vol.2. Madrid: Alfaguara. p.p. 52 – 68.

Rogers, C. y Kinget, M. (1971b). La atmósfera. En: *Psicoterapia y Relaciones Humanas. Teoría y Práctica de las relaciones humanas*. Vol. 2. Madrid: Alfaguara. p.p. 73-110

Rogers, C. y Kinget, M. (1971c). La Relación. En: *Psicoterapia y Relaciones Humanas. Teoría y Práctica de la terapia no directiva*. Vol. 2. Madrid: Alfaguara. p.p. 132-164

Salkind, N. (1999). Métodos de investigación. México: Pearson educación-Prentice Hall. p.p 147

Sánchez, B. A. (2003). *El enfoque centrado en la persona de Carl Rogers. (E.C.P.) Qué es el Couseling?*. Argentina: Lec tour. p.p. 47-77

Silva, R. A. & cols. (2006). *Manual de titulación de la carrera de Psicología*. México: UNAM. pp. 37.

Taylor, S. & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. España: Paidós Básica. p.p. 20, 50-61

Verneaux, R. (1989). *Historia de la Filosofía Contemporánea*. México: Hender

A

N

H

X

Q

S

ANEXO 1

No. de sesión	Material revisado
1	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Figueroa, M. (2004). <i>Aportes recíprocos entre el Desarrollo Humano y la cultura</i>. En Prometeo 40. pp. 58 – 63
2/3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hernández, H. (2003). <i>El arte que acompaña a través de la música</i>. En Prometeo 37. pp. 30 – 34
4	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Collado, R. (2003). <i>Un encuentro entre la psicología y la pintura</i>. En Prometeo 37. Pp. 4 – 10 ➤ Lozoya, L. (2003). <i>Recorrido por la creación y la sensibilidad. Muestra de cuatro artistas mexicanos</i>. En Prometeo 37. pp. 12 – 20
6	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prado, S. (2003). <i>El arte en lo cotidiano</i>. En Prometeo 37 pp. 28 - 29 ➤ López, S. (2003). <i>El Arte en el jardín Zen</i>. En Prometeo. 37 pp. 44 – 48 ➤ Campos, M. (2003). <i>Entrevista a la pintora Rosario Pego</i>. En Prometeo 37 pp.- 52 –56

Tabla 1. Material revisado por sesión en las actividades de preparación de la estrategia “Difusión y Sensibilización”.

ANEXO 2

BITACORA DEL FACILITADOR

FECHA: _____ FACILITADOR: _____

ACTIVIDAD: _____ LUGAR: _____

1.-TRANSCURSO DE LA ACTIVIDAD:

2.-¿CÓMO ME SENTÍ DURANTE LA ACTIVIDAD?

3.-¿QUÉ SALIÓ MAL DURANTE LA ACTIVIDAD?

4.-¿QUÉ HARÍA PARA QUE LA ACTIVIDAD FUERA MEJOR?

ANEXO 3

TRABAJO EN GRUPO: VISUALIZACIÓN O FANTASÍA GUIADA " Recordando mi proceso de formación"

Objetivo: Los alumnos recordaran mediante una fantasía guiada su proceso de formación como promotores del Desarrollo

Humano

Actividades del Facilitador	Actividades de los Participantes	Material
<ol style="list-style-type: none">1. Dará brevemente la explicación del objetivo de la visualización.2. Pedirá a los participantes que caminen en el salón, en diferentes direcciones, una vez hecho eso se les pedirá que se sienten en ese lugar que han escogido.3. Una vez sentados, se pedirá que cierren los ojos.4. Se pondrá la pieza musical seleccionada para la fantasía.5. Se leerá la fantasía guiada (ver anexo 4)6. Una vez terminada la fantasía, se pedirá que a su ritmo abran los ojos.7. Se dejara abierta la participación, para que comenten acerca de su experiencia, en este caso será necesario hacer que todos participen.8. Se grabaran los comentarios previo acuerdo con los participantes.9. Se dará un agradecimiento por su participación.	<ul style="list-style-type: none">➤ Escuchar atentamente las indicaciones➤ Seguir la fantasía guiada.➤ Comentar su vivencia con los demás compañeros.	<ol style="list-style-type: none">1. Redacción de la fantasía guiada2. Música adecuada a la fantasía. <i>"Concerto for guitar in D major "</i> <i>Antonio Vivaldi</i> <i>The London Symphony Orchestra</i>3. Reproductor de música4. Grabadora tipo reportero.

ANEXO 4

GUÍA PARA EL TRABAJO EN GRUPO

- Te voy a pedir que camines en el salón, camina en diferentes direcciones, busca un lugar en donde creas que puedes estar cómodo, siéntate en ese lugar, quítate aquellos objetos que te incomoden, como son: pulseras, reloj, lentes u otro objeto que no te haga sentir a gusto.
- Ahora te voy a pedir que cierres los ojos y tomes una posición cómoda... date cuenta si así estas bien o si puedes estar mejor, si es así cambia de posición, hazlo libremente, tomate tu tiempo...
- Te voy a pedir que comiences a inhalar...siente como el aire recorre todo tu cuerpo, cómo llega a tus pulmones...exhala lentamente, entra en contacto con la sensación que experimentas al liberar el aire...tomate tu tiempo...inhala...reten el aire...exhala...inhala...reten el aire...exhala...siente la energía que fluye por todo tu cuerpo...
- Date cuenta de cuáles emociones estás experimentando en este momento, intenta poner tú mente en blanco...ahora te voy a pedir que hagas un recorrido por lo que ha sido tu proceso de formación como promotor del Desarrollo Humano...recuerda como fue el primer día que llegaste a la estrategia...recuerda lo que sentiste al ver que sólo eran 5 alumnos y 1 maestra...recuerda cuáles fueron en ese momento tus temores...cuáles eran tus expectativas...recuerda con que habilidades contabas...recuerda qué sentiste al ver a tus compañeros, qué te provocaron...recuerda algún o algunos de los momentos más especiales de convivencia en tu proceso de formación con tus compañeros...trae a tu mente aquello que te haya gustado más de ese proceso...qué fue lo que te hizo sentir, que pensaste...ahora trae a tu mente aquel suceso que durante tu proceso de formación te haya gustado menos...que fue lo que sentiste, que pensaste...en este momento recuerda cómo fue tu preparación teórica en la estrategia, cuáles fueron esas

actividades que realizaste...trae a tu mente cómo recibiste eso con lo que no habías tenido contacto...lo nuevo o diferente...

- Revive aquella actividad vivencial que realizaste en la estrategia, que más te haya gustado...recuerda porque te gusto...recuerda qué sentiste...te ayudo de alguna manera para tu crecimiento...Ahora te voy a pedir que recuerdes la planeación de las actividades de la jornada y tu experiencia en ella...
- Ahora recuerda el 1er día que pusiste en marcha la estrategia...recuerda cómo te sentiste...lo que te gustó...lo que no te gustó...cómo fue la relación con tus compañeros...cómo fue la relación con los participantes...cómo fue tu contacto con el otro?...cómo te sentiste...que habilidades desarrollaste...sientes que te faltó algo...recuerda aquello que crees que te faltó...fue ajeno a ti?...fue algo tuyo?...vívelo, goza cada uno de esos momentos con el otro...recuerda cada momento representativo de tus intervenciones con tus compañeros, con los participantes...
- Una vez concluidas las sesiones, te vas acercando al final...trae a tu mente aquello que sentiste al analizar los resultados...fueron lo que tu esperabas?...algo faltó...que pudiste hacer para mejorarlos...hasta qué punto crees que estuvo en tus manos...hasta que punto crees que fueron situaciones ajenas a ti y a tus compañeros...qué habilidades tienes ahora?...cuáles habilidades te hace falta desarrollar...
- Ahora, trae contigo aquello que viviste y ubícate nuevamente en este momento...vuelve a tomar contacto con tu respiración...te voy a pedir que comiences a inhalar lentamente...exhala, date cuenta cómo se libera el aire con esta exhalación, inhala...reten tu respiración y exhala, siente cómo es tu respiración, recuerda dónde estas sentado...ahora te voy a pedir que poco a poco abras los ojos, tomate el tiempo que necesites...

GUÍA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: _____ Edad: _____

1. ¿A qué te dedicas profesionalmente?
2. Me puedes decir, ¿qué es lo que entiendes por desarrollo humano?
3. ¿Cuáles consideras que son las características esenciales de un promotor del desarrollo humano?
4. ¿Cuáles de esas características consideras que tú tienes?
5. ¿De qué manera crees que influyen tus habilidades personales en tu forma de actuar como promotor del desarrollo humano?
6. ¿Cuáles consideras que eran tus habilidades profesionales antes de ser parte del programa de desarrollo humano?
7. ¿De qué manera crees que se relacionaron las habilidades personales y las habilidades profesionales en tu intervención como promotor del desarrollo humano? ¿Y actualmente?
8. ¿Cuáles son las habilidades tanto personales como profesionales que consideras adquiriste durante tu proceso de formación como promotor de desarrollo humano? ¿Cuáles actualmente utilizas o empleas?
9. ¿Consideras que tuviste logros en tu proceso de formación como promotor del Desarrollo Humano? ¿Cuáles fueron?
10. ¿Consideras que tuviste fracasos en tu proceso de formación como promotor del Desarrollo Humano? ¿Cuáles fueron?
11. ¿De qué te pudiste dar cuenta al estar como promotor del desarrollo humano?
12. ¿Consideras que hay un impacto en tu vida actual de esa formación? ¿Cómo? ¿Cuál?

ANEXO 6

ENTREVISTA APLICADA

Nombre del entrevistado: _____ Edad: _____

1. ¿A qué te dedicas profesionalmente?
2. Me puedes decir, ¿qué es lo que entiendes por desarrollo humano?
3. ¿Cuáles consideras que son las características esenciales de un promotor del desarrollo humano?
4. ¿Cuáles de esas características consideras que tú tienes?
5. ¿De qué manera crees que influyen tus habilidades personales en tu forma de actuar como promotor del desarrollo humano? ¿Las habilidades que no aprendiste en clase?
6. ¿Tu crees que en ese momento que fungiste como promotor tenías esa limitación?
7. ¿Cuáles consideras que eran tus habilidades profesionales antes de ser parte del programa de desarrollo humano?
8. A lo mejor no las conocías como tal antes de entrar a esa materia, pero ya cuando entraste a esa materia dijiste, pues a lo mejor yo sabía hacer esto y eso se llama por ejemplo ¿“empatía”?
9. ¿De qué manera crees que se relacionaron las habilidades personales y las habilidades profesionales en tu intervención como promotor del desarrollo humano? ¿Y actualmente?
10. ¿Tú crees que actualmente utilizas las habilidades tanto personales como profesionales que adquiriste durante tu proceso de formación en la escuela?
11. ¿Consideras que tuviste fracasos en tu proceso de formación como promotor del Desarrollo Humano? ¿Los verías como logros?
12. ¿De qué te pudiste dar cuenta al estar como promotor del desarrollo humano?
13. ¿Tú crees que te acercó a darte cuenta de muchas otras cosas, tu manera de estar, tu manera de ser, tu manera de convivir con los demás?
14. ¿Tuvo un impacto en tu vida actual de esa formación?

ANEXO 7**PROPUESTA DE BITÁCORA DE AUTOMONITOREO*****Para llenado diario**

Actitud/ Habilidad¹	¿Se presentó?	¿Cómo lo hice? ¿Cómo lo descubrí?	¿En qué me ayudó en mi labor como promotor?	¿Qué me dificultó en mi labor como promotor?
1. Aceptación Positiva Incondicional	S / N	Al estar un participante haciendo comentarios sobre las actividades		Sus comentarios los consideré como burlas, al oírlo no pude evitar hacer un juicio de valor y no lo pude aceptar, por lo que no me acerque para el procesamiento, canalizándolo con algún compañero.
2. Congruencia	S / N			
3. Comprensión empática	S / N			
4. Tolerancia	S / N			
5. Respeto	S / N			
6. Respuesta reflejo	S / N			
7. Atención física y psicológica	S / N			
8. Autoconocimiento	S / N			
9. Identificación de sentimientos propios	S / N	Durante la actividad al ver que participaba mucha gente, sentí alegría y satisfacción por tanta participación	Me ayudó a estar más activa con los participantes y a poner empeño en el procesamiento, sentí que lo que hacía me servía para mejorar en mi labor como promotor, ayudando así al desarrollo personal de la otra persona, lo cual me fue muy satisfactorio.	
Otras actitudes o habilidades	¿Cuáles?			

COMENTARIO FINAL:

¹ 1-5 Actitudes, 6-7 Habilidades profesionales, 8-9 Habilidades personales.

ANEXO 8

PROMOTOR/ES	LOGROS ²	PROMOTOR/ES	LIMITACIONES ³
“W”, “M”, “L”, “T”	☆ API	“W”, “A” “T”	☆ API
“M”, “W”, “A”, “T”, “L”	☆ Vivencia de sentimientos específicos	“M”	☆ Reconocimiento de necesidades propias
“A”, “W”, “L”	☆ Vivencia de sentimientos generales referidos como “bien, mal”	“T” y “A”	☆ Empatía
“L”	☆ Reconocimiento de necesidades propias	“L”	☆ Reconocimiento de necesidades ajenas
“W”	☆ Conocimiento		
“M”, “T” y “L”	☆ Reconocimiento de necesidades ajenas		
“L” y “A”	☆ Automonitoreo		
“T” y “W”	☆ Empatía		

Tabla 2. Similitudes y diferencias en cuanto a las Actitudes/habilidades potencializadas y a las áreas de oportunidad de los cinco promotores.

² Logros: Habilidad considerada como potencializada

³ Limitaciones: Habilidad mencionada como área de oportunidad