



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Estudios Superiores Iztacala

**LOS MICROTALLERES DEL PDP COMO GENERADORES DE LAS
CONDICIONES NECESARIAS Y SUFICIENTES DESDE EL
ENFOQUE CENTRADO EN LA PERSONA**

**T E S I S I N A
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A (N)**

Enrique Alfredo López Méndez

Directora: Mtra. **Gabriela Delgado Sandoval**

Dictaminadores: Mtra. **María Esther Rodríguez De La Rosa**

Lic. **Gisel López Hernández**



Los Reyes Iztacala, Edo de México, 02/12/2016



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.

DEDICATORIA

A mi madre:

Por su gran dedicación y amor hacia todo lo que hago, por su atención y trabajo en todo los detalles que necesito y debo hacer, por estar todos los días presente en todo lo que debo llevar a cabo de mis actividades, por todos los valores que me inculcó y su gran apoyo siempre incondicional, este trabajo es dedicado a su hermosa presencia dentro de mi vida y es por ella que ha llegado a su terminación.

A mi padre:

Por su gran ejemplo ante todo de trabajo y humildad, por una niñez llena de cariño y apoyo para ser ante todo una persona sencilla y de valores, por ser una amigo antes que cualquier otra cosa y estar con su apoyo en todo lo que hago, gracias por su optimismo y por darme confianza en lo que es la vida en cualquier dificultad, este trabajo también es un triunfo para él y su vida de trabajo

GRACIAS.

A mis tres hermanos:

Ramiro y su ejemplo de carácter y sencillez, fuerte en lo necesario y de una presencia trascendente imborrable en mi vida.

Mario y su ejemplo de trabajo y sencillez, siendo siempre el mejor en lo que hace y dejándome claro que así deben ser las metas.

Sonya y su apoyo incondicional sin el que nada de lo presente sería posible, siempre aportando lo necesario para que todo vaya bien.

Gracias a mis tres hermanos por todas esas cosas que nos hacen iguales aun siendo tan diferentes.

A mis sobrinos

Mis queridos sobrinos todos, este es el camino, el trabajo, la humildad y las metas altas.

Nancy, la que siempre será la primera...

Diana, la que siempre será la más brillante

Connor, mi compañero de juegos...

Caleb, mi sobrino más querido...

GRACIAS

AGRADECIMIENTOS

A la UNAM:

La máxima casa de estudios por formarme y llenarme de conceptos invaluable para mi vida, mi querida casa y siempre la mejor Universidad...

A la maestra Gaby Delgado Sandoval

Principalmente por su enorme paciencia y dirección en este trabajo, siempre apoyándome en todo lo que invariablemente me surgió en el transcurso del mismo, un honor y enorme agradecimiento poder tener el orgullo de haber sido dirigido por ella...

A la Maestra Esther Rodríguez de la Rosa

En la vida hay momentos en los que necesitamos que alguien nos diga que camino debemos tomar, algunos necesitamos una guía para seguir, y darle sentido a muchas cosas, en mi vida, este aspecto trascendental en lo profesional me lo dio la maestra Esther...

A la maestra Gisel López Hernández

Por su apoyo incondicional y trascendental cuando más lo necesitaba para la realización de este trabajo, impensable sin su colaboración y gran visión profesional.

A Silvana

Por todos esos momentos en que pude andar de tu mano y viendo la vida de otra manera, por todos esos momentos que llegamos a vivir como padre e hija...

A Beatriz

Por ser la persona que al día de hoy ha decidido acompañarme en mi vida, ser mi asistente de todo lo vivido, mi amada amiga y compañera, mi querida Bufona, y la más hermosa payaza...

Índice

Introducción.	3
1. El Enfoque Centrado en la Persona.	7
1.1 Origen filosófico del Enfoque Centrado En La Persona	7
1.2 Antecedentes y desarrollo histórico	12
1.3 La terapia centrada en la persona.	16
2. Las Actitudes Básicas del facilitador.	23
2.1 Congruencia	23
2.2 Empatía	25
2.3 Actitud positiva incondicional.	28
2.4 Las condiciones necesarias y suficientes.	30
3.- Proyecto de Promoción del Desarrollo Personal y Profesional (PDP).	34
3.1 Historia y Desarrollo del P.D.P. En la UNAM y FES Iztacala	34
3.2 Promover el Desarrollo Humano como objetivo inicial del P.D.P.	41
3.3 Las estrategias iniciales en el P.D.P.	43
3.4 Presentación de resultados de los microtalleres del PDP del 2000 a 2010	47
3.5 Panorama del PDP a partir del 2012	50

4.-. Investigación de los Microtalleres del PDP Como Generadores de las Condiciones Necesarias y Suficientes desde el ECP.	53
4.1 Objetivo.	53
4.2 Metodología.	53
4.3 El Procedimiento.	54
4.4 Análisis de los resultados	56
• <i>La atmósfera</i>	57
• <i>La relación interpersonal</i>	61
• <i>La congruencia</i>	66
• <i>La empatía</i>	69
• <i>La actitud positiva e incondicional</i>	72
• <i>La percepción por parte de los asistentes</i>	76
5 Conclusiones.	80
6 Bibliografía	87
7 Graficas	

INTRODUCCIÓN.

El Proyecto de Desarrollo Personal y Profesional (PDP), basado en los fundamentos y principios del Enfoque Centrado en la Persona (ECP), buscamejorar la calidad de vida de todos los participantes en sus actividades, facilitando y promoviendo el desarrollo personal en todo sentido, reflejándose directamente en el mejoramiento de relaciones socio-afectivas y la potencialización de ciertas actitudes y habilidades que les permitirán desempeñar su profesión con la formación y preparación necesaria.

Con la enorme base de conocimientos y procesos conseguidos en años recientes, el PDP presenta actualmente un objetivo que corresponde igualmente a las necesidades de la comunidad universitaria, el de *Mejorar la calidad de vida de la comunidad de la FES Iztacala para incrementar su rendimiento académico*. De entrada, derivado del objetivo principal, se busca cumplir con tres objetivos específicos que se reflejarán directamente en la vida de las personas que se vinculan o están relacionados con el proyecto, estos son:

- Formar promotores del Desarrollo Humano desde la Psicología Humanista.
- Facilitar y promover el Desarrollo Personal de los estudiantes de la FES Iztacala y mejorar sus relaciones socio-afectivas.
- Evaluar y retroalimentar el proyecto en base a resultados de las actividades.

Estos objetivos, se cubren con cuatro estrategias diseñadas y realizadas actualmente en el programa, las cuales son *La Difusión y Sensibilización (DS)*, *Los Talleres de Desarrollo Humano (TDH)*, *La Orientación Individual (OI)* y la actividad que se destaca en este trabajo, ***Los Microtalleres de Desarrollo Personal (MDP)***: Esta estrategia se enfoca en sensibilizar a los estudiantes de todas las carreras del segundo semestre de la FESI, para promover su desarrollo personal, lo cual repercutirá en un mejor aprovechamiento escolar y por ende en una mejor formación como futuros profesionales de la psicología.

En este contexto, Los Microtalleres del PDP son dirigidos a todos los alumnos de segundo semestre de todas las carreras de la FES Iztacala con temas como son: Autoestima, Identidad Profesional, Relaciones interpersonales, Relaciones de Pareja y Relaciones Familiares. Junto a esta actividad, los alumnos del último año de la carrera de psicología tienen la enorme oportunidad de adquirir con base a su actividad de facilitadores en los Microtalleres, actitudes indispensables según el Enfoque Centrado en la Persona para su formación profesional y en los diversos ámbitos de su vida personal y laboral.

Los Microtalleres son un inmejorable espacio para generar condiciones necesarias y suficientes para la adquisición de las llamadas Actitudes básicas en facilitadores del Desarrollo Humano. El contacto de los facilitadores (los estudiantes de último año) con aquellos estudiantes de recién ingreso, que participan en los microtalleres, dejan entre muchos aspectos dentro de su formación la adquisición de habilidades que servirán para su labor como psicólogos en toda su trayectoria profesional.

Revisados los antecedentes filosóficos y prácticos del Enfoque Centrado en la Persona, son de suma importancia las actitudes básicas que se presentan como las condiciones propuestas por Carl Rogers como necesarias y suficientes para que ocurran cambios en la fluidez y potencialización en cada persona, ya sea con aquellas personas con las que trabaja el facilitador del Desarrollo personal, y hacia sí mismo en su propia experiencia; estas actitudes indispensables son: *La congruencia, la empatía, y la actitud positiva incondicional*. Dichas actitudes se generan en los microtalleres y son la materia de estudio fundamental en esta investigación, complementándose con las siguientes condiciones: La atmósfera, la relación interpersonal, la aceptación y la percepción de las actitudes por parte de los asistentes.

En el presente trabajo se presenta el proceso en el que los microtalleres del PDP son generadores de las condiciones necesarias y suficientes desde la postura de Carl Rogers, observando cómo se da el desarrollo de dichas habilidades en los facilitadores. Por esta razón, se presenta un primer capítulo en el que se revisan los conceptos del Enfoque Centrado en la Persona y sus orígenes filosóficos, tratando de destacar aquellos que se han

considerado los más importantes para la edificación de esta teoría, igualmente se revisan los antecedentes más significativos así como el desarrollo histórico que ha tenido el Enfoque hasta la elaboración de una terapia totalmente centrada en la persona.

Un segundo capítulo se elaboró a partir de entender lo referente a las Actitudes Básicas del facilitador descritas por Carl Rogers, entendiendo como básica o de suma importancia a la Congruencia, a quien se pone en primer lugar en este trabajo, no por orden de importancia sino por ser la que permite la aparición de las demás actitudes. Aparece también la Empatía como un concepto un tanto diferente a lo que comúnmente se conoce o se puede nombrar. El subtema siguiente dentro del capítulo es la Actitud positiva incondicional, la tercera actitud pero no de menor importancia que las demás. Dicho capítulo cierra con la revisión de las condiciones necesarias y suficientes dentro de esta teoría, en donde se menciona a la atmósfera, que a lo largo del trabajo se verá es de vital importancia para entender el cambio dentro de la personalidad en los facilitadores

El tercer capítulo pretende señalar los puntos más importantes del Proyecto de Promoción del Desarrollo Personal y Profesional (PDP), tanto su historia y desarrollo en la UNAM y en la FES Iztacala, así como visualizar el promover el Desarrollo Humano como objetivo inicial del PDP y las estrategias para cubrir dicho objetivo en sus inicios y actualmente. Se da una breve presentación de resultados de los microtalleres del PDP del 2000 a 2010 y el Panorama del PDP a partir del 2012. No está de más mencionar que este trabajo se enumera dentro de la gran labor de investigación que se ha llevado a cabo en estos años de resultados del programa.

El cuarto capítulo es donde se ubica la Investigación de los Microtalleres del PDP Como Generadores de las Condiciones Necesarias y Suficientes desde el ECP. Se presenta el objetivo, la metodología, el procedimiento, y se realiza un análisis de los resultados por demás interesantes, ya que aparece toda la gama de respuestas y cambios que se suscitaron en los facilitadores y las condiciones que se generaron como punto principal de todo este trabajo.

Se habla de la atmósfera y el cómo se fue dando, además se habla de la importancia que fue tomando la relación interpersonal como elemento infaltable en el proceso de facilitación de los temas. Dentro de la investigación es de suma importancia el seguimiento a la generación de las condiciones necesarias y suficientes dentro de los microtalleres, por lo cual la descripción que se hace de la congruencia, la empatía y la aceptación Incondicional son de un alto valor para el sentido de este trabajo por todo lo que ahí se explica.

Se cierra con la conclusión dentro de la cual se busca destacar que los microtalleres del PDP son de gran importancia para la formación y el desarrollo profesional de los estudiantes que participaron como facilitadores gracias a que en ellos se presentaron las condiciones necesarias que menciona Carl Rogers, los microtalleres actúan como generadores de dichas actitudes ya que, aunque éstas están presentes en todas las personas, es necesario una atmósfera adecuada para impulsar la adquisición y desarrollo de la congruencia, la empatía, y la actitud positiva incondicional.

Se busca señalar también que los microtalleres del PDP son de gran trascendencia para la gran mayoría de las personas que se relacionan con sus actividades, ya que en ellos se generan cambios importantes, trascendentales y enriquecedores en todos los ámbitos de la persona, de esta práctica resaltan grandes diferencias en cuanto a la actitud y la visión hacia un grupo y hacia Sí mismo en las personas. Se presentan dos subtemas que tienen información valiosa así como la investigación que se realizó en el 2000 como precursora de lo que sería el programa más adelante, además de algunos cuestionarios de los que se obtuvo la información que se presenta en este trabajo.

1.- EL ENFOQUE CENTRADO EN LA PERSONA.

1.1 Origen filosófico del Enfoque Centrado en la Persona.

La filosofía que aparece como base en la actividad del Enfoque centrado en la Persona es el Existencialismo, base de la Psicología Existencial Humanista, el existencialismo es un movimiento filosófico originario de Europa que surge como reacción al término de la segunda guerra mundial, ya que esta época trajo al mundo y en especial a Europa una gran necesidad de rescatar la esencia y significado de la humanidad, su realidad, su sentido y sus perspectivas hacia el futuro. Este movimiento tiene alcances importantes en otras áreas, como las ciencias, el arte, las ciencias sociales, la política, la literatura, etc. Lo que deja la Segunda Guerra Mundial en el terreno filosófico en general son serios cuestionamientos sobre la existencia humana. El ser humano ahora tiene que responder a las condiciones sociales (Quitmann 1992).

El pensamiento existencialista constituye la fuente de mayor influencia en el trabajo desarrollado por Carl Rogers, principalmente los postulados elaborados por Soeren Kierkegaard sobre la importancia existencial que la elección y la decisión juegan en la vida del ser humano y Martín Buber con quien coincide en el concepto de "encuentro" en la "relación yo-tú". Así mismo otros de los representantes de las corrientes existencialistas europeas, sobre todo alemanas y francesas que influyeron en su pensamiento fueron: Martín Heidegger, Jean-Paul Sartre, Merleau-Ponty y Gabriel Marcel. Ejemplos de ello es que Rogers emplea la idea del "estar en el mundo" de Heidegger y de la relación yo-tú de Merleau-Ponty, cuando expresa que en el encuentro psicoterapéutico se está siempre afectado de un modo personal, por lo que se hace en ese momento y se forma parte de las relaciones que se tienen con las personas (Quitmann, 1992 en Porras, 2001).

Cabe señalar que entre los filósofos existencialistas se pueden encontrar algunas diferencias, pero en el centro de su pensamiento se encuentra la exploración de la existencia humana, como una existencia individual que es común a los objetos y personas, en la que sólo los individuos tienen conciencia de su existencia. Desde el

marco existencial, el Ser Humano es "arrojado" al mundo y confrontado con la muerte, encontrándose desamparado, solo ante la nada, marcado por el miedo y ante una realidad incomprensible y absurda, que es motor para llevar la existencia del hombre a la libertad de elegir, decidir y ser (Ídem).

Las principales temáticas a explorar de los representantes del pensamiento existencialista eran: la angustia humana, el temor a la muerte, la intencionalidad, la responsabilidad individual y la libertad. La Psicología Humanista no toma con la misma fuerza todas las premisas del existencialismo, incorpora básicamente la idea de responsabilidad, la intencionalidad y la libertad humana dentro de los supuestos de ésta, en los que es posible vislumbrar la influencia del existencialismo (González y Valdez, 1994).

El método de investigación para el estudio de la existencia es la fenomenología, la cual se refiere a la necesidad de una psicología descriptiva que se atenga a los datos de la experiencia y no solo a explicar los hechos mediante el racionalismo puro. Años después, Husserl propone desde el trabajo de Brentano que "la fenomenología no niega ni afirma la existencia independiente de las cosas sino que vuelve a las cosas sobre sí mismas, analizándolas antes de decir nada en relación con la realidad, lleva a cabo una reducción fenomenológica que prescinde de cualquier afirmación y juicio acerca de la realidad o realidad que se intuye" (Quitmann, 1992 en Porras, 2001). El existencialismo se basa en el método de observación de la fenomenología Propuesta por Husserl, (1858-1939) el cual propone que el sentido y significado subjetivo son más importantes que el método.

En otra perspectiva Rogers coincide con Kierkegaard en la importancia existencial que la elección y la decisión juegan en la vida del ser humano. Para el padre del existencialismo la acción es el medio para convertir la verdad en realidad. La única verdad valedera es la que se obtiene a través de la acción y el compromiso. Para él acción, pasión, compromiso y entrega son sinónimos y medios indispensables para acceder a la verdad

individual. El hombre tiene la capacidad de elección y de libertad como características esenciales de la existencia humana (Ibíd).

Hablando de características esenciales de la existencia humana aparece Martín Buber. Este autor sostenía que el modo básico de la existencia humana es en la relación, puesto que el hombre no existe como entidad separada. Plantea la existencia de dos formas básicas de relación: la yo-tú y la yo-ello; esta última es una relación funcional entre sujeto y objeto, en la que no hay reciprocidad y se codifica lo observado categorizándolo y analizándolo desde todas las perspectivas posibles para finalmente emitir un juicio; sin embargo la primera forma de relación es enteramente recíproca y supone la experiencia y la comprensión real de la otra persona(Ibíd).

Cuando uno se relaciona con un tú entra en juego todo el ser de la persona, sin escatimar nada, renunciando a estereotipos y prejuicios sobre la otra persona, es decir debe utilizar una actitud fenomenológica. El modo básico de esta relación yo-tú, es el dialogo mediante el cual ya sea en silencio o hablando, cada uno de los participantes está pendiente del otro en su ser particular, y se dirige a él o a ellos con la intención de establecer un encuentro vivo y mutuo entre él y los otros (Yalom 1984).

Comparando lo anterior con las ideas de Carl Rogers vemos que “La esencia de la terapia es un encuentro de dos personas en el que el terapeuta es, abierta y libremente él mismo, lo que muestra quizá de modo más pleno cuando es capaz de entrar libremente y con aceptación en el mundo del otro; el modo de hacer es ser y el modo de comprender es desde dentro”. Para Rogers lo mismo que para Buber el individuo a de ser tratado como sujeto y no como objeto de estudio, establecer una relación terapéutica implica un encuentro de persona a persona que es la realización por *excelencia* en la que cada individuo vale y significa por su propia experiencia y es un fin en sí mismo (Ortiz 1998).

Ubicados en este contexto existencialista, encontramos a varios autores seguidores de esta corriente, que con sus obras fueron fundamentando toda una nueva visión filosófica y científica, podemos mencionar a Heidegger, o a Marcell, pero sí de existencialismo

estamos hablando el más grande representante de este pensamiento sin dudas es Jean Paul Sastre (Gutiérrez 1980).

Este mismo autor menciona que Sartre es el más famoso representante de la corriente existencialista puesta de *moda* a partir de la segunda post-guerra. Su principal obra, *El Ser Y La Nada* sobresale más por su descripción psicológica que por su penetración ontológica. En un breve ensayo titulado *El Existencialismo es un Humanismo* trata de popularizar sus principales ideas, pero se debe principalmente a sus obras literarias de teatro y novela la raigambre popular que sus ideas han alcanzado. Sartre era un fuerte y crítico pensador, el mismo manifiesta que su existencialismo es la postura que lleva hasta sus últimas consecuencias su franco ateísmo como punto de partida.

Otra gran influencia que se debe mencionar es la de Karl Goldstein, las bases que ejerce sobre Rogers son representados por los conceptos de autorrealización y sabiduría orgánica y la tendencia a la actualización que refiere a todo individuo (y todo organismo vivo) posee una tendencia innata hacia el crecimiento, expresada en la búsqueda de la salud de las necesidades biológicas, psicológicas y espirituales, al desarrollo de sus potencialidades que le ayuden a sobrevivir y adaptarse al medio social y ambiental (Quitmann1992).

Para Goldstein y también para Rogers el motivo principal de la vida humana es la autorrealización entendida como proceso unitario y total no como estado final del ser. El ser humano esta permanente y constantemente orientado hacia el desarrollo de sus potencialidades que residen en su interior. Y esta es la motivación principal que determina su crecimiento personal. Por otra parte el concepto de sabiduría orgánica es retomado al otorgar al organismo la capacidad de valorar experiencias, impresiones estímulos que son ponderados como negativos o como positivos en función de que tanto refuerzan no la tendencia hacia la actualización del individuo (Ídem).

Carl Rogers hace extensiva esta idea a todo organismo vivo pues es todo organismo existe, a cualquier nivel de evolución, una corriente fundamental de movimiento hacia la

realización constructiva de sus posibilidades intrínsecas y una tendencia natural hacia un desarrollo más complejo y completo. El término mayormente utilizado ha sido el de “tendencia actualizante” o “tendencia actualizadora”. Para Rogers el organismo humano tiene un sistema impulsor de la que ha llamado tendencia actualizante y un sistema regulador y de control que llama proceso de evaluación organísmico.) Un terapeuta que confía en la tendencia actualizadora del individuo y en su sabiduría interna no necesitará aconsejar al cliente durante su proceso, debido al supuesto de que el cliente sabrá valorar las experiencias que refuerzan o no su tendencia al crecimiento, haciendo notar que cuando se va actuando en ella se llega a la autorrealización (Gondra 1981).

Finalmente como antecedente importante se mencionará a la Psicología Gestalt que posteriormente Rogers retoma para su Enfoque Centrado en la Persona. Todo organismo humano es una totalidad invisible; es un *todo significativo* como dirían los gestaltistas. Estas ideas vislumbran la reacción contra las psicologías atomizantes del ser humano, que lo dicotomizan en cuerpo y mente o cuerpo y espíritu. La psicología de la Gestal es un movimiento que fue fundado en 1912 por Wetheimer, Kholer y Koffka estudia los fenómenos desde la perspectiva de estos como *todos significativos*, indica que los elementos constitutivos de un todo no lo explican pues este siempre es una entidad distinta a la explicación de cada una de las partes, Kholer lo dice de la siguiente manera:

En cierto sentido, una burbuja de jabón tiene partes; es una suma de triángulos esféricos yuxtapuestos. Pero esos triángulos no son realidades separadas. Si tocamos la burbuja los triángulos dejarán de serlo. Igualmente si descartamos un pensamiento sus partes se extinguen. Construir un nuevo pensamiento con las ideas que alguna vez nos han servido sería algo como construir una nueva burbuja con triángulos viejos. Cada burbuja, cada pensamiento, es una realidad orgánica, fresca y sui géneris (Ortiz 1998).

Otra influencia que se puede mencionar es la de John Dewey, quien menciona “que cada individuo aprende de manera diferente y capta o percibe la realidad convencional de forma individual. Al establecer la educación democrática y liberal de corte humanista se

crea en el espíritu del facilitador el compromiso de permitirle al otro su propia experiencia junto con el respeto al proceso individual que rige su presente” (Quitmann 1992).

1.2 Antecedentes y desarrollo histórico.

La psicoterapia centrada en el cliente de Carl Rogers aparece como enfoque sistematizado a principios de la década de 1940 en los Estados Unidos de Norteamérica. Esta perspectiva cuestiona los métodos de terapia comúnmente aceptados en el conductismo y el psicoanálisis, y ofrece una visión revolucionaria de la psicoterapia entendida como ciencia, es decir que frente a las técnicas tradicionales de diagnóstico, consejo autoritario, tratamiento e interpretación psicoanalítica, Carl Rogers propone nuevas formas de terapia no directiva cuyo objeto primordial es *abstenerse de toda injerencia extraña al propio curso de la terapia marcado por el cliente y reflejar lo más fielmente posible los sentimientos expresados en su discurso verbal* (Ortiz 1998).

Tras doce años de aplicación e investigación clínica con niños en el Rochester Guidance Center, Nueva York y apoyándose en la verificación de los resultados empíricos de su participación en procesos terapéuticos y los aspectos que facilitaban el crecimiento de las personas en psicoterapia, Rogers escribe en 1940 un documento titulado *Conceptos nuevos en psicoterapia*. Dada la controversia causada por la “no directividad” presentada, surgen dos grupos terapéuticos: el directivo y el no directivo. El segundo fue el grupo formado por alumnos de la Universidad de Ohio entusiasmados por las cátedras impartidas por el maestro Rogers. Posteriormente las hipótesis expresadas en el documento mencionado, serían reformuladas y ampliadas en el primer manifiesto respecto a terapia centrada en el cliente *Counseling and psychotherapy* publicado en 1942 en forma sintética estas hipótesis son formuladas de la siguiente manera (Ídem).

-El proceso psicoterapéutico esta fundamentalmente motivado por el impulso de la persona hacia el crecimiento, la salud y la adaptación. La psicoterapia consiste en liberar a la persona de los elementos que obstaculizan su desarrollo normal.

-Este proceso está más vinculado a la expresión y clarificación de sentimientos que a la comprensión intelectual de la experiencia.

-La comprensión del presente inmediato de la persona es más importante que su pasado

-La experiencia de la relación terapéutica y no la conceptualización de ésta, es el elemento determinante del crecimiento en el proceso psicoterapéutico (Ortiz 1998).

El sistema teórico de Rogers es consolidado en 1945, cuando se traslada a la universidad de Chicago donde dispone de medios más abundantes para completar su teoría. Su primer obra es la que presenta una perspectiva terapéutica innovadora es “Counseling and psychotherapy” (1942). En 1951 Rogers publica Client Centered Therapy, en la cual establece un enfoque actualizado junto con su aplicación en terapia de juego (por Elain Dorfman), a la psicoterapia centrada en el grupo (por Nicholas Hobbs), a la organización y administración de grupos (por Thomas Gordon) y a la enseñanza centrada en el estudiante (Ortiz 1998).

Por su parte el Humanismo es una corriente psicológica que aparece como una reacción al psicoanálisis y al conductismo; su visión positivista del ser humano es una visión prometeica de la existencia. De acuerdo con González (1987), ésta corriente surge en América con una confianza grande en el ser humano, con la ilusión del joven que contempla a la vida como una celebración de afecto, de contacto, de apertura. El Humanismo se relaciona con el Existencialismo básicamente en sus credos filosóficos y antropológicos, en su visión del ser humano y en los cuestionamientos que ambas corrientes se plantean.

Huicochea (1995), menciona que las diferencias entre estos dos enfoques estriban en que la Psicología Existencial hace hincapié en la existencia del hombre, “primero existo, luego soy”, sus terapias se dirigen hacia encontrar un sentido a la existencia y a la vida. Por su parte la Psicología Humanista resalta la importancia de la satisfacción de necesidades y sus terapias se orientan a desarrollar las capacidades de autodirección y autorrealización del hombre con el fin de lograr un desarrollo óptimo.

La juventud de un Humanismo que celebra gloriosamente la vida y la madurez del Existencialismo europeo se unen en una síntesis global que enmarca lo que podemos llamar el Enfoque Existencial Humanista, entre cuyos teóricos más relevantes están Maslow, Allport, Rogers, May y Frankl.

Las contribuciones de estos teóricos a la psicoterapia y a la educación han enriquecido a la psicología y a la psiquiatría moderna. El enfoque Existencial Humanista ha gozado de gran popularidad en los últimos años debido a que se interesa por los dilemas del hombre actual y enfatiza los intereses y las preocupaciones filosóficas de lo que significa ser realmente humano (óp. Cit).

Por su parte Huicochea (1995), afirma que los trabajos e investigaciones de Rogers pueden ser divididos en 5 periodos. El primero abarca de 1940 a 1945, en él se encuentran una serie de estudios sobre las variables que tienen lugar en el proceso psicoterapéutico; encontrándose que, después del proceso de terapia, el paciente se apropia de sus expresiones y manifestaciones de sentimientos, además de que reconoce y acepta la imagen que se forma de sí mismo, toma las decisiones más responsables, adquiere un conocimiento más profundo de sí mismo y crece hacia la independencia personal. En este periodo se nota en la metodología un empirismo que caracteriza al Enfoque Centrado en la Persona.

El segundo periodo cubre de 1946 a 1953, en él se estudió la acción del psicoterapeuta sobre el proceso de terapia, concluyendo que existen dos factores básicos; la valoración incondicional y la empatía. Después de los resultados de este análisis, se realizó una formulación más amplia acerca del proceso, incluyendo una descripción de la participación del terapeuta quien debería responder no solo al sentimiento, sino al “significado afectivo”, debería dejar de lado el reflejo superfluo y automatizado para sustituirlo por una comprensión más profunda(Ídem).

Durante este periodo Rogers formuló una teoría fenomenológica de la personalidad, la cual apareció en 1947 bajo el título de “Algunas Observaciones Sobre la Organización de la Personalidad”, publicada como parte del libro “Psicoterapia Centrada en la Persona”;

además hubo un segundo grupo de investigaciones sobre los efectos del proceso psicoterapéutico que fueron publicadas en 1954 con el título de “Psicoterapia y Cambio en la Personalidad” en donde algunos autores aseguran se muestra la efectividad del ECP.

Un tercer periodo abarca de 1953 a 1955, y en él se obtuvieron elementos importantes como la definición de las condiciones necesarias y suficientes para el establecimiento del proceso terapéutico y la congruencia, tanto por parte del cliente como del terapeuta. En este periodo también se observó una metodología de investigación sin ejercer un control rígido en las variables, sin elección aleatoria de muestras y, más que condiciones de control, se trabajó solamente observando el comportamiento.

De 1955 a 1964 se identifica un cuarto periodo en el que la teoría evolucionó a lo que se llama Psicoterapia Experiencial y que trata sobre los elementos que forman las experiencias de la persona y sobre los resultados de la integración de estas experiencias mediante un proceso de clarificación, enriquecimiento e integración. Otros importantes hallazgos durante este periodo fueron el esclarecimiento de la concepción de movimiento continuo en el proceso, la importancia de la autenticidad del terapeuta, la concientización, la importancia de una buena relación y el ambiente social; además de que se investigó también sobre la capacidad de la persona para seleccionar y organizar de forma congruente e integrada la experiencia de los estímulos internos y externos, encontrando que no se realiza tan sólo una simbolización conceptual de éstos (Ibíd.).

Durante este periodo Rogers publicó una de sus obras capitales: “El Proceso de Convertirse en Persona”, que incluyó trabajos escritos entre 1931 y 1961, en los cuales reporta sus ideas e investigaciones sobre el desarrollo de una personalidad libre y sólida.

Finalmente, el quinto y último periodo que comenta Huicochea (1995), se ubica a partir de 1964, y es cuando Rogers se instaló en La Jolla, California, donde realizó actividades e investigaciones en el Centro de Estudios Sobre la Persona, en donde se dedicó principalmente al estudio, aplicación e investigación sobre los grupos de encuentro. En 1966 publicó su obra “Psicoterapia y Relaciones Humanas”, en colaboración con la

psicoterapeuta belga Marian Kinget, y es en esta obra en donde adquiere mayor precisión tanto su enfoque psicoterapéutico, como su teoría de la personalidad y las condiciones para el éxito terapéutico; además de que también se destacan las ventajas de estos elementos aplicados a los diferentes tipos de relaciones como son las laborales, familiares, escolares, entre otras.

Como modelo psicoterapéutico, el Enfoque Centrado en la Persona ha tenido el propósito empírico de identificar aquellos factores que facilitan el cambio favorable y duradero tanto en la persona que busca ayuda como en el terapeuta (idem).

Lafarga (1992), comenta que el objetivo de las investigaciones sobre el proceso psicoterapéutico centrado en la persona fue desde un principio aislar aquellas variables que, al margen de consideraciones puramente teóricas, suscitaban un cambio favorable en las personas que buscan ayuda psicoterapéutica. Al aislar estas variables, se observó que operaban independientemente de la orientación teórica e inclusive, de las técnicas utilizadas por el psicoterapeuta. *Es decir, 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.*

1.3 La terapia centrada en la persona.

Para comenzar con la revisión de la terapia centrada en el cliente, es necesario dejar claro que la importancia de esta radica en no estar conformada básicamente por técnicas o conceptos teóricos enfatizados, sino, lo esencialmente importante de este método son las actitudes del terapeuta, Se consideran dos factores:

- La actitud que tiene el terapeuta, su filosofía operacional básica frente a la dignidad y la significación del individuo (hipótesis básica), y*
- Su instrumentalización a través de métodos adecuados.*

Las actitudes del terapeuta deben ser transmitidas de manera implícita, impregnadas en las comunicaciones pero no formuladas abiertamente en ninguna de ellas. A veces esto no es comprendido plenamente y por esta razón algunos asumen que la actitud centrada en el cliente consiste en ser pasivos e indiferentes, en "no entrometerse". Pero ello es incorrecto y, más aún, es nocivo, porque la pasividad de hecho es asumida como rechazo; además, suele terminar por aburrir al sujeto al ver que no recibe nada (Rogers 1972).

El enfoque plantea más bien que el terapeuta debe ayudar a clarificar las emociones del cliente, ser un facilitador en el proceso de hacerlas conscientes, y por ello manejables y no patológicas. Pero no asumiendo un rol de omnisciente y todopoderoso, que lleva al cliente de la mano diciéndole *Yo te acepto y devolviéndole* el material que éste le proporciona. Si hay respeto sincero y absoluto, procurará más bien que sea el cliente quien dirija el proceso. En este caso las intervenciones del terapeuta se plantearán como posibilidades, casi como ecos del material expuesto, y no como juicios de valor, afirmaciones o interpretaciones (ídem).

En esta psicoterapia se persigue que el fondo (el campo experiencial no consciente, lo oculto, lo temido) pase a ser figura (conciencia, parte del self, del sí mismo). El Yo se vuelve más fuerte, más eficaz en el manejo de la realidad interna, consumiendo menos energías en la construcción de defensas que lo protejan contra la angustia. En cuanto a los detalles del proceso psicoterapéutico, Rogers planteaba lo siguiente: "Digamos, de entrada, que no existe una distinción precisa entre el proceso y los resultados de la terapia. Las características del proceso corresponden, de hecho, a elementos diferenciados de los resultados" (Rogers y Kinget, 1971).

Según Rogers, cuando las condiciones terapéuticas están presentes y se mantienen, es decir que, existe una relación de contacto entre la Persona y terapeuta; o si existe una situación de angustia y desacuerdo interno en el cliente; una situación de acuerdo interno en el terapeuta y sentimientos de respeto, comprensión, aceptación incondicional y empatía en el terapeuta; entonces se pone en marcha, motivada por la tendencia innata a la

actualización, cierto proceso que podemos catalogar de terapéutico, el mismo que consta de las siguientes características:

- Aumento en la Persona de la capacidad para expresar sus sentimientos de modo verbal y no verbal.
- Estos sentimientos expresados se refieren más al Yo.
- Aumenta también la capacidad de distinguir los objetos de sus sentimientos y de sus percepciones.
- Los sentimientos que expresa se refieren cada vez más al estado de desacuerdo que existe entre ciertos elementos de su experiencia y su noción del Yo.
- Llega sentir conscientemente la amenaza que lleva consigo este estado de desacuerdo interno. La experiencia de amenaza se hace posible gracias a la aceptación incondicional del terapeuta.
- Gracias a ello la Persona llega a experimentar plenamente (al convertir el fondo en figura) ciertos sentimientos que hasta entonces había deformado o no confesado.
- La imagen del Yo (sí mismo, self) cambia, se amplía, hasta permitir la integración de elementos de la experiencia que no se hacían conscientes o se deformaban.
- A medida que continúa la reorganización de la estructura del Yo, el acuerdo entre esta estructura y la experiencia total aumenta constantemente. El Yo se vuelve capaz de asimilar elementos de la experiencia que antes eran demasiado amenazadores para que la conciencia los admitiera. La conducta se vuelve menos defensiva.
- La persona es cada vez más capaz de sentir y admitir la aceptación del terapeuta sin sentirse amenazado por esta experiencia.
- La persona siente una actitud de aceptación incondicional respecto a sí mismo.
- Se va dando cuenta que el centro de valoración de su experiencia es él mismo.

- La valoración de su experiencia se hace cada vez menos condicional, y se lleva a cabo sobre la base de experiencias vividas. La persona evoluciona hacia un estado de acuerdo interno, de aceptación de sus experiencias.

Rosemberg sintetiza brillantemente la participación y el rol del terapeuta en el proceso antes mencionado: "El terapeuta es la verdadera persona que realmente comprende las vacilaciones y debilidades del cliente y las acepta, sin intentar negarlas o corregirlas. Acepta, aprecia y valora al individuo íntegro, dándole, incondicionalmente, seguridad y estabilidad en las relaciones que necesita para correr el riesgo de explorar nuevos sentimientos, actitudes y conductas. El terapeuta respeta a la persona tal como es, con sus ansiedades y sus miedos, por lo que no le impone criterio alguno sobre cómo debe ser. La acompaña por el camino que ella misma se traza, y participa como elemento presente y activo en este proceso de auto creación, facilitando en todo momento la percepción de los recursos personales, y de los rumbos seguidos en el camino, tal y como la persona los vivencia" (Rogers y Rosemberg, 1981).

Sobre la aplicabilidad de la terapia de Rogers basta decir que las experiencias terapéuticas, de consejería y orientación, desde la perspectiva rogeriana, abarcan una amplia gama que va del trato de personas en condiciones pedagógicas o vocacionales, hasta la psicoterapia en psicóticos esquizofrénicos (Rogers, 1980).

Hay aplicaciones de esta concepción en diversas áreas como la clínica, la educación, las relaciones de pareja, la ludoterapia, la dinámica de grupos (los famosos grupos de encuentro), etc. Cubre un amplio espectro de edades, desde niños de dos años hasta ancianos. Y esto es posible, creemos, porque el enfoque no directivo o centrado en el cliente constituye además de una técnica, aplicable a tal o cual problema, una concepción del ser humano y de las relaciones interpersonales. Por ello trasciende los linderos del consultorio para conformar una teoría sobre el *buen vivir*, esto es, sobre el vivir plenamente, en constante superación, abiertos a todas las experiencias, sin miedo, con capacidad de elección y de responsabilizarnos por lo elegido.

Los principios básicos de la TCP se acompañan de una nueva concepción del hombre que defiende la libertad y la tendencia del ser humano a desarrollarse y promoverse de tal manera que:

- La persona es valiosa por sí misma, independientemente de sus accidentes demográficos (edad, nivel socioeconómico, estado civil, nombre, nacionalidad, sexo).
- La naturaleza humana es constructiva, digna de confianza. Aunque el desarrollo constructivo del ser humano se bloquea por situaciones adversas, conserva en estas circunstancias su tendencia hacia el desarrollo integral.
- Los impulsos agresivos del ser humano son producto de la enajenación, en la que el contacto consigo mismo se pierde y adopta una actitud defensiva.
- La salud se manifiesta al vivir funcionalmente como un organismo total, esto es, cuando no hay necesidad de negar aspectos de la experiencia.
- El ser humano aprende de manera significativa durante su propia experiencia se puede confiar en la persona y en su innata curiosidad y deseo de aprender.
- La persona llega a conocerse, aceptarse y respetar su dignidad como ser humano, a través de la observación de sí mismo, para así lograr la autonomía para llegar a ser una persona autosuficiente.
- Promover el autoconocimiento, la autoaceptación, la autoestima, la comunicación auténtica, la actividad creadora y la autocrítica (Díaz, 1996; González, 1987 y Rogers, 1997).

El objetivo de la TCP; consiste en "[...] facilitar en la persona que busca ayuda, la libertad para actuar en congruencia consigo misma y para asumir una creciente responsabilidad por sus acciones" (Lafarga, 1992). Revalorar a la persona y a la comunidad humana (Lafarga en Díaz, 1996). Busca que la persona se ajuste a sí misma, a su realidad y su existencia más que adaptarla a la sociedad. Promover el crecimiento del individuo, para así lograr un funcionamiento más pleno.

Rogers asegura que: *en el estado actual de nuestros conocimientos no sabemos realmente qué es el proceso esencial de la terapia [...] su descripción definitiva es aún tarea del futuro* (Rogers, 1979, en Porras 2001). Sin embargo, Rogers procedió a realizar la descripción del proceso terapéutico en *Orientación psicológica y psicoterapia*. Dentro de la cual presenta una serie de pasos que representan tan sólo una aproximación debido a que cada uno de los pasos no es un hecho aislado, sino una parte que se mezcla y superpone con otras en el proceso psicoterapéutico (Rogers, 1984). Basta decir que actualmente, la Terapia Centrada en la Persona se considera sólo detrás de La Terapia Cognitiva-conductual, y la Terapia con Enfoque sistémico en cuestión de resultados y aceptación a nivel mundial.

A partir del desarrollo de la TCP individual, éste tipo de psicoterapia ha tenido un gran impacto extendiendo sus aplicaciones a diversas áreas de incidencias en la existencia humana como: el desarrollo de procesos grupales con adultos y niños, de educación, familia, industria, comunidad y problemas sociales, mismos que tienen su fundamento en la teoría de la terapia, la teoría de la personalidad y la teoría de las relaciones humanas de Rogers. En el caso de la psicoterapia grupal, ésta ha sido trabajada bajo los mismos preceptos que la psicoterapia individual, sin embargo posee características particulares; como el que las personas puedan interactuar dinámicamente no sólo con el terapeuta sino con otras personas (Rodríguez 2002).

Dentro de desarrollo de los trabajos elaborados por Carl Rogers, centra su atención sobre la atmósfera y el encuentro entre las personas, donde el terapeuta acepta la relación y se muestra abierto y sin mascarar mostrando incluso algunos de sus sentimientos. Aquí el trabajo no se trata tan solo de formas de conversación beneficiosas en la terapia sino de encuentros beneficiosos entre seres humanos, que abarcan todos los ámbitos de la vida que implican relaciones interhumanas. Antecediendo a los procesos terapéuticos, se adopta el rubro ECP al considerar que centrarse en la persona es algo más que un nuevo método en psicoterapia, es otra filosofía de la vida y de la relación con un enfoque en continua y constante reformulación y desarrollo (Rogers 1980 en Quitmann 1992).

La psicoterapia grupal posee como característica particular que la persona que asiste a una sesión terapéutica puede interactuar no solo con el terapeuta, sino con otras personas. El proceso de la actividad terapéutica grupal desde la TCP es aplicable bajo los mismos principios que la psicoterapia individual, sin embargo es más que la multiplicación de participantes y la extensión del trabajo psicoterapéutico individual a varias personas simultáneamente (Rodríguez 2002).

Es un proceso sutil y complejo con potenciales terapéuticos únicos. La aplicación grupal de la TCP se distingue básicamente, de la individual en el hecho de que; dentro del trabajo de grupo, la persona aprende lo que significa proporcionar y recibir apoyo emocional y comprensión de una forma nueva y más dura, se considera además a las técnicas como medios de expresión y se tiene una mínima preocupación por el diagnóstico. La labor del terapeuta a quien se le denomina facilitador es la de propiciar un ambiente de seguridad psicológica que favorezca la sensación de confianza en los integrantes del grupo de tal manera que ellos se permitan el intercambio de vivencias y creencias desde un ambiente de respeto, confianza y libertad; el cual se fomenta desde la vivencia de las actitudes básicas del facilitador (Rogers, 1979).

2. LAS ACTITUDES BÁSICAS DEL FACILITADOR.

2.1 Congruencia

Por Congruencia o autenticidad Carl Rogers menciona en uno de sus escritos originales que *Es el estado de acuerdo que existe entre la experiencia y su representación en la conciencia* (Rogers, C. Y Kinget, M. 1967).

La Autenticidad o Acuerdo Interno se refiere al estado de acuerdo que existe entre la experiencia y su representación en la conciencia del individuo. Esta comprensión depende directamente del nivel de angustia o temor que se represente, por lo tanto, cuanto menos sujeto este el individuo a la angustia de sus propios sentimientos, mejor se comprende (ó es más capaz de comprenderse mejor). Cuanto mejor se comprende, más en camino está de alcanzar el acuerdo interno (Rogers y Kinget, 1971).

Rogers siempre confirió gran importancia a la congruencia del terapeuta y en 1957 la menciona como condición terapéutica independiente junto a la empatía y la aceptación, ya de 1962 en adelante llegó incluso a considerarla como la más fundamental de las tres actitudes. Gradualmente llegó a considerar a la congruencia como un factor crucial en el establecimiento de la confianza y enfatizó la idea de que la aceptación y la empatía solo son efectivas cuando se perciben de manera genuina (Brazier, et al. 1997).

La genuidad en terapia significa que el terapeuta es su self actual durante su encuentro con el cliente, sin fachadas, abiertamente tiene los sentimientos y las actitudes que le fluyen en el momento, esto implica darse cuenta de uno mismo; o sea, los sentimientos del terapeuta le son accesibles (a su conciencia) y es capaz de vivirlos, experimentarlos en la relación y comunicarlos si persisten. El terapeuta se encuentra con su cliente directamente, persona a persona, él es él mismo, sin negarse nada así mismo (Rogers, 1989).

Esto no significa que el terapeuta aturda a su cliente con la expresión de todos sus sentimientos ni que descubra todo su ser al cliente, lo que significa es que el terapeuta no se niega a si mismo ninguno de los sentimientos que está experimentando y que está dispuesto

a experimentar de un modo transparente cualquier sentimiento persistente que exista en la relación y dejar que estos sean conocidos por su cliente. No es sencillo conseguir tal realidad, ser real implica la difícil tarea de darse cuenta del flujo de experiencias que transcurren dentro de uno mismo, un flujo caracterizado especialmente por su complejidad y su cambio continuo (Rogers 1966).

La genuinidad tiene dos caras: una interna y otra externa, la cara interna hace referencia al grado en el que el terapeuta tiene acceso consciente o se muestra receptivo a todos los aspectos de su propio flujo de experiencias, es a esto a lo que propiamente se le llama congruencia; la consistencia a la que se refiere es la unidad de la experiencia total y del darse cuenta, por otro lado, la cara externa hace referencia a la comunicación explícita del terapeuta de sus percepciones conscientes, sus actitudes y sus sentimientos. Este aspecto se denomina transparencia, volverse transparente a través de la comunicación de las impresiones y experiencias personales. Esta división solo se justifica desde un punto de vista didáctico y por su significado clínico, pues en realidad no hay una marcada separación de ambos aspectos (Brazier, et al. 1997).

Un terapeuta es congruente cuando es lo que es y no menos, se muestra sin caretas ni atuendos del saber. Son dos elementos los implicados en la congruencia del facilitador:

-La accesibilidad a la conciencia de todos los sentimientos del facilitador.

-La disposición a comunicar a su cliente sus sentimientos de una manera clara y auténtica.

Solo mostrándose tal cual es el terapeuta (en este caso el estudiante como facilitador), se puede lograr que la otra persona busque exitosamente su propia autenticidad, ya que el facilitador presenta una actitud modeladora, invitando a la persona a correr sus propios riesgos al entenderse a sí mismo. Facilitar el crecimiento del otro cuando se es sin máscaras, cuando en la relación se percibe al facilitador como honesto, sin dobleces, abierto, se implica un “darse cuenta” de los propios sentimientos, los cuales se pueden vivir y comunicarlos si resulta apropiado. La relación de la que aquí se habla es de persona a persona y no de ocultarse detrás de un rol (Rogers, C. Y Kinget, M., 1967).

Esta actitud de congruencia necesariamente requiere de valor para ser uno mismo y presentarse ante el otro precisamente como uno es. Por supuesto que la congruencia no puede ser en todo momento perfecta y constante. “Normalmente y sin lugar a dudas, yo, como todo el mundo manifiesto un grado de incongruencia” (Rogers 1978). Por lo tanto la congruencia es una actitud de búsqueda continua que se orienta hacia la propia lucha por el crecimiento y la integración personal. A medida que la persona mantiene una relación de congruencia consigo misma, ésta podrá presentarse como un ser real en su relación con los demás (Lafarga, J. y Gómez del Campo, J. 1989).

Ser congruente implica tener conciencia de que vivimos rodeados e inmersos en un contorno social con el cual interactuamos. Esto supone que no siempre es conveniente ni necesario expresar abiertamente todo lo que vivimos y sentimos. La autenticidad vivida como una aceptación plena de si mismo y del otro lleva a expresar los sentimientos de manera espontánea, sin desbordamiento de impulsos, sin presiones, y sin características reactivas.

La persistencia de estos sentimientos puede ser el motivo que lleve a la otra persona a comunicarlos. Cuando la persona es conciente de la complejidad de sus sentimientos en un momento dado, cuando se escucha a si misma y se acepta con tales sentimientos puede elegir expresarlos o no. Por lo tanto ser congruente no consiste en la manifestación total de lo que se vive en determinado momento, sino en la capacidad de elegir expresar o no los sentimientos (Brazier, et al. 1997).

2.2 Empatía

La Empatía, se debe entender en los facilitadores y en esta investigación, como la aprehensión de aspectos tanto cognoscitivos como emocionales de la experiencia de los demás. Es ponerse en el lugar del otro *como si* fuera el mismo y desde ahí entender su propio marco de referencia interno (Rogers, C. Y Kinget, M. 1967).

La capacidad empática es una habilidad para sumergirse en el mundo subjetivo de los demás y para participar en su experiencia en la medida en que la comunicación verbal y no verbal lo permita; es la capacidad de ponerse verdaderamente en el lugar del otro, de ver el mundo como él lo ve (Rogers y Kinget 1971).

La empatía es una de las condiciones esenciales para entablar una relación interpersonal. De acuerdo con Carl Rogers, la experiencia de un adecuado entendimiento empático del orientador sobre el mundo interno de su cliente y la habilidad de comunicar algunos fragmentos educativos de este entendimiento, es uno de los aspectos más importantes en la orientación. Es una actitud de escucha interior específica, una forma especial de ser que se caracteriza por funcionar a modo de proceso (Brazier, et al. 1997).

La empatía consiste en poder sentir el mundo interno del cliente, su propio mundo privado, como si fuera propio, pero sin perder nunca de vista el *como si*; es decir, sentir los sentimientos de coraje, tristeza, confusión, injusticia, etc. Pero sin involucrarse al grado de hacer suyos esos sentimientos sino solamente como si lo fueran, permite al orientador clarificar el mundo de su cliente, moverse en él libremente y poder comunicarle ese entendimiento que le llevará a tomar conciencia de su propio mundo interior. Este tipo de empatía altamente sensible es de gran importancia, pues hace posible que la persona se acerque a sí misma y aprenda a cambiar y a desarrollarse (Lafarga, J. y Gómez del Campo, J. 1989).

Cuando se describe la empatía como una actitud, hablamos del proceso interno que tiene lugar en el terapeuta que escucha de un modo empático. Desde el punto de vista del terapeuta, la empatía es una forma especial de conocer el mundo interior del cliente. “Conocer” en este contexto quiere decir que el mundo fenomenológico del terapeuta y su estado mental (que de hecho puede percibir de manera directa) sea tan parecido como sea posible al del cliente. El terapeuta lo consigue cada vez más centrándose en el cliente (Brazier, et al. 1997).

Este *centrarse en el cliente* se obtiene mediante la comparación de señales procedentes del cliente y de las que el mismo terapeuta tiene referentes. Estas señales del cliente pueden ser manifestaciones no verbales tanto como la articulación de los propios sentimientos. Entre estos referentes interiores se incluyen tanto las propias experiencias del terapeuta como los sentimientos que son similares a los del cliente y los conocimientos procedentes de otros mundos fenomenológicos que se han adquirido a través de películas, libros, experiencias terapéuticas y otros (Brazier, et al. 1997).

Según Egan (1975) la empatía es poder discriminar o involucrarse en la experiencia de la otra persona, mirar el mundo a través del marco de referencia de la otra persona, preguntarse porque el mundo del otro es así, y poder comunicarle al otro su entendimiento en una forma que le muestre que el orientador ha captado tanto sus sentimientos como la conducta y la experiencia implícitas en esos sentimientos.

La empatía adecuada a nivel avanzado significa que el orientador aparte de entender el mundo del cliente, considera las implicaciones de lo que él entiende y comunica este entendimiento adicional al cliente. El orientador utiliza una gran variedad de técnicas para comunicar este entendimiento más profundo al cliente: expresa lo que el cliente sólo implica; usa sumarios de lo que el cliente ha dicho; conecta “islas” de sentimientos, experiencias y conductas que el cliente deja desconectadas; le ayuda a obtener conclusiones lógicamente derivadas de las premisas, y le presenta marcos de referencia alternos para entender su propia conducta y la de los demás (Ídem).

En esta etapa de la empatía es importante el autodescubrimiento del orientador. Para afirmar la relación interpersonal y dejar de ser un desconocido para su cliente, el orientador comunica a este sus propios sentimientos y experiencias, siempre y cuando estos sean de ayuda al individuo, nunca cuando lo distraigan de su proceso, o cuando pueda ser amenazante que el orientador comparta con el algo de sí mismo. Nadie es empático 100% ni lo es en todo momento, cada quién lo es en distintos grados, pero estando la actitud empática presente y la voluntad de crecer en la empatía, la habilidad empática es algo muy susceptible de desarrollo. También se debe dejar claro que fingir comprensión empática

puede ser más nefasto que emitir un juicio abiertamente (Lafarga, J. y Gómez del Campo, J. 1989).

2.3 Actitud positiva incondicional.

En los procesos psicoterapéuticos es de gran importancia la expresión libre y espontánea de la persona que recibe ayuda, así como la permisividad del psicoterapeuta para facilitar esta expresión sin emitir juicios de valor, explícitos o implícitos sobre la persona o sobre su conducta. En el Enfoque Centrado en la Persona, la actitud positiva incondicional puede ser descrita no solo como permisividad, sino más aún como una actitud de manifiesto interés y aprecio por todo lo que la persona es, por todas sus conductas y por su comunicación (Lafarga 1992).

La Actitud positiva incondicional la podemos entender como la combinación de actitudes de tolerancia, respeto y comprensión empática que se fusionan de modo natural, es una actitud de acogida que en el lenguaje de los terapeutas, se indica generalmente con el nombre de aceptación. Como él todo de que forma parte, esta actitud se concibe como incondicional, pues no hay condiciones por parte del terapeuta para aceptar al cliente sino sólo aceptarlo tal como es esta actitud significa que no existen condiciones para la aceptación, ningún sentimiento de “te quiero solamente si eres esto o esto otro”.

Su opuesto es la actitud evaluativa selectiva “eres malo en estos aspectos, bueno en estos otros”. Hay aceptación tanto para los sentimientos “malos” o “negativos” del otro como para los buenos y positivos. El interés por el otro no es posesivo: el interés en él es como persona aparte, con la libertad de tener sus propias experiencias y sentimientos (Rogers, C. Y Kinget, M., 1967).

El aprecio incondicional no es un absoluto (todo o nada), sino una cuestión de grados en cualquier relación, es algo que se experimenta en muchos momentos pero que no es permanente. La meta desde luego, es que cada vez los facilitadores del desarrollo humano puedan experimentar este aprecio del otro sin condiciones. Cuando la persona se siente apreciada incondicionalmente, está cada vez más dispuesta a seguir explorando su

propio mundo y puede comunicar estas exploraciones cada vez de mejor manera, sin pena y de manera clara. Es una concepción positiva y liberal del ser humano y de las relaciones humanas, se entienden como nociones que hacen posible, fácil y eficaz la puesta en práctica de los principios del individuo, se trata de modos de pensar y de reaccionar que se enraízan en la personalidad y que tienden a expresarse en un estilo de vida. (Rogers y Kinget 1971).

La actitud positiva incondicional: *Se parece a la actitud de un padre o de una madre que aprecia y ama a su hijo como persona sin hacer caso del comportamiento particular que en ese momento tenga.* El amor y el aprecio del que se habla aquí no son posesivos, sino que busca el crecimiento del otro y contempla sus ricas potencialidades (Lafarga, J. y Gómez del Campo, J. 1989).

Es importante comentar que muchas veces el desarrollo se frena cuando alguien ha puesto trabas y condiciones para querernos y/o valorarnos. Por ejemplo frases como *Si fuéramos más inteligentes...si fuéramos más... si no fuéramos tan...* hacen de tal manera que encontrar a alguien que nos acepta (que no es lo mismo que aprobar por aprobar) resulte un efecto sumamente terapéutico dentro o fuera de la orientación o de la psicoterapia. La actitud positiva incondicional no se debe fingir, pues resulta de peores consecuencias que el mismo rechazo. (Ídem)

Por otra parte, cuando hablamos de la aceptación, aprecio o consideración positiva incondicional surgen algunas preguntas, por ejemplo, ¿cómo puedo aceptar conductas destructivas de un niño, ya sean hacia si mismo o hacia los demás? ¿Cómo permitir a un niño, asomarse a una ventana, jugar con un cuchillo, romper los trabajos de sus compañeros de escuela o tomarse las medicinas de un botiquín? ¿Cómo aceptar situaciones de fraude en un examen, las faltas de respeto o la deshonestidad?, etc. La respuesta es que se acepta totalmente a la persona, independientemente de sus sentimientos, emociones, efectos, actitudes, pensamientos y comportamientos.

Existe una situación que puede ejemplificar esta situación, *no se debe tirar a un niño con todo y agua sucia.* El niño no es sus sentimientos, pensamientos o conductas, éstas

son parte de él pero no son el todo. Por ejemplo, cuando un maestro cansado por el comportamiento de uno de sus alumnos le dice *ya no te soporto, eres un elemento nocivo y destructivo para tus compañeros, no quiero verte más, eres una vergüenza para el grupo* el maestro tira al niño con todo y agua sucia, rechaza a la persona en lugar de retroalimentarla constructivamente y confrontar al niño, por bien de éste, con las actitudes o conductas que son destructivas para sí mismo y los demás (González 1991).

Toda actitud, conducta o comportamiento puede ser retroalimentado y confrontado sin que ello signifique rechazo o no aceptación de la persona. Las actitudes del maestro así como las formas en que éstas se comunican, representan las pautas de una consideración positiva incondicional. El maestro del ejemplo anterior se siente absolutamente responsable *por* el niño; lo acusa, lo desaprueba, lo castiga, lo encasilla y evalúa negativamente. Ese mismo maestro si se sintiera responsable *hacia* el niño, si lo respetara como persona que es y confiara en su potencial, describiría al niño los comportamientos que son destructivos; le enviaría mensajes verbales y no verbales de comprensión empática, de aceptación de él como persona, de interés y preocupación por él; le permitiría que descubriera por sí mismo el daño que se hace y que hace a los demás, y dejaría en sus manos la responsabilidad de modificar esos comportamientos (Ídem).

En la actitud positiva incondicional es necesario confiar en el ser Humano y en su tendencia innata al desarrollo y la autorrealización, además de aceptar al otro como individuo, como persona independiente que tiene derecho a ser valiosa, apreciando e interesándose en el otro por lo que es, confiando en sus habilidades y en todo su potencial humano facilitando su desarrollo (Brazier, et al. 1997).

2.4 Las condiciones necesarias y suficientes.

De acuerdo con Rogers & Kinget (1971) la práctica de la psicoterapia no presupone ni una personalidad especial ni talentos superiores, pero si requiere ciertos atributos sin los cuales no se podría pretender ser *Centrado en el cliente*, dichos atributos aparecen junto a las actitudes básicas que ya se han mencionado, y son dos cualidades de las que,

probablemente, ningún facilitador, podría prescindir para el desarrollo del proceso interpersonal, estas cualidades son:

-Madurez Emocional: Por el hecho de que implica el equilibrio emotivo-racional, dicha madurez implica dos cosas; la capacidad de participar en la tarea del cambio de otra persona, sin tener la tentación de modelar dicho cambio según la imagen de sí mismo y la capacidad para portarse de modo “aséptico” en el establecimiento y mantenimiento de lazos afectivos estrechos pero subordinados a un fin que los supera.

-Comprensión de sí mismo: Implica no caer en el error de creer que un diploma en psicología confiere automáticamente a su dueño una comprensión profunda de sí mismo. Esto significa entre otras cosas desear conocer las tachas y vulnerabilidades, aceptando las partes positivas y negativas de uno mismo, siendo capaz de abrirse sin defensividad a lo que se vive en uno mismo y ser capaz de ponerse en contacto con eso.

Ahora también es importante saber que las funciones del terapeuta ponen en juego ciertos factores morales y humanos que corresponden a la noción de actitud. Rogers & Kinget (1971), definen la actitud como *una tendencia constante a percibir y a reaccionar en un sentido determinado*, por ejemplo, en el sentido de la tolerancia ó de la intolerancia, del respeto ó de la crítica, etc. De aquí se sigue que la actitud se enraíza en la personalidad, pudiendo definirse esta como el conjunto de actitudes de un sujeto dado. Dichos autores mencionan que hay tres formas de comunicar las actitudes básicas en el proceso de la psicoterapia: *la Atmósfera, la Relación y la Respuesta reflejo:*

La Atmósfera se genera en la situación de la psicoterapia, cuando se perciben ciertas cualidades afectivas o morales, difíciles de describir sin recurrir al vocabulario de la percepción sensible, se usa este término para designar una combinación de elementos que existen y son impalpables, pero también penetrantes y relativamente permanentes, que caracterizan la calidad humana de la situación terapéutica. La atmósfera a su vez, se divide en:

-Seguridad Externa: Se basa en el secreto profesional, es decir, en la discreción del terapeuta. Protege al cliente contra las críticas, los reproches o las represalias de terceras personas y le ofrece, por lo tanto, una seguridad de orden social y, eventualmente, legal.

-Seguridad Interna: Es un estado psíquico propicio a la tranquilidad emocional y a la reorganización de las actitudes, no se reduce simplemente a una confianza en el terapeuta. La capacidad del cliente para superar la dificultad y la vergüenza que siente al desnudar sus sentimientos ante otro, no es más que una manifestación particular del sentimiento de liberación producido por esta seguridad.

-Calor: Se basa en la necesidad que tiene la persona de relacionarse con el terapeuta de forma calurosa y recíproca. Muchos autores han criticado esto último, pues el calor tiende a sugerir cierta intensidad, cordialidad ó ardor, incluso un cierto sentimentalismo que está en el polo opuesto de las relaciones verdaderamente terapéuticas.

Rogers & Kinget (1971), mencionan que la Relación es muy importante, pues recalca la importancia de la relación que existe entre el terapeuta y el cliente dentro del proceso psicoterapéutico. La relación se divide en:

-Comprensión: Es la condición primordial del diálogo terapéutico y la de cualquier otro diálogo, que las dos partes se comprendan, es la aprehensión, por parte del terapeuta, del sentido de las palabras u otros medios de expresión empleados por el cliente.

-Tolerancia: Se refiere a la libertad excepcional concedida al cliente, libertad que no esta limitada más que por las exigencias de la estructura de la situación, esto es, toda libertad compatible con los fines de la terapia.

-Respeto: Este respeto es incondicional, el cliente es respetado no a causa de algún mérito, dignidad ó competencia particular, el respeto del terapeuta es gratuito, el cliente no tiene que hacer nada para merecerlo.

-Aceptación: Es la combinación de las actitudes de tolerancia, respeto y comprensión empática, estas se fusionan, de modo natural, en una actitud de acogida que en el lenguaje de los terapeutas se denomina aceptación.

La Respuesta-Reflejo, es la parte donde el terapeuta debe de participar en la experiencia inmediata del cliente, sus respuestas deben adaptarse al pensamiento de éste hasta el punto de rehacerlo dándole una forma equivalente ó que, al menos el cliente reconozca como suya; por ello esta actitud del terapeuta se conoce como *reflejo* y existen tres tipos:

-Reiteración: Esta forma elemental del reflejo se dirige al contenido, estrictamente manifiesto de la comunicación, es breve y consiste en resumir la comunicación del cliente o en poner de manifiesto un elemento importante ó en reproducir las últimas palabras para facilitar la continuación del relato.

-El Reflejo del Sentimiento: Saca a la luz la intención, la actitud ó el sentimiento inherentes a sus palabras, proponiéndolos al cliente sin imponérselos, estabiliza y precisa la “figura”, reduce su fugacidad para que el cliente la examine mejor y compruebe su exactitud.

-Elucidación: Trata de poner de manifiesto sentimientos y actitudes que no se derivan directamente de las palabras del sujeto sino que pueden deducirse razonablemente de la comunicación ó de su contexto (Rogers & Kinget, 1971).

Por otro lado, Egan (1975), añade una capacidad más que debe de mostrar el terapeuta a lo largo del proceso psicoterapéutico: *La Atención:* Esta es una actitud del terapeuta que consiste en acompañar a la persona a lo largo de todo el proceso psicoterapéutico con todo lo que ello implica y enfocándose primordialmente en él y en su discurso, se divide en: A) Atención Física: significa deshacerse de lo que pueda distraer al orientador de darle su atención al cliente, esto incluye el medio ambiente físico de la sala terapéutica. B) Atención Psicológica: Significa enfocarnos en el cliente y el discurso que nos relata, no solo estar ahí de forma física, sino que nuestro pensamiento se guie con lo que nos está relatando el cliente.

3.- PROYECTO DE PROMOCIÓN DEL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL (PDP).

3.1 Historia y Desarrollo del P.D.P. En la UNAM y FES Iztacala.

Es un hecho que Carl Rogers es uno de los más importantes creadores de conocimiento a nivel mundial en la psicología y más en lo referente a desarrollo humano, gracias a sus investigaciones y reportes realizados sobre sus actividades clínicas. Su trabajo ha traspasado las fronteras tanto geográficas como idealistas, llegando paulatinamente a nuestro país, en donde el reconocimiento se ha ido consiguiendo con base en los resultados ampliamente productivos en el contexto del Desarrollo Humano.

Además del trabajo de Rogers, se debe mencionar que el modelo Existencial-Humanista tiene ya más de cuarenta años de expansión y difusión en México consiguiendo logros como la introducción de este modelo en la UNAM, la institución educativa más importante del país. Esto claro a pesar de las profundas resistencias que suscitó (desde su inicio) en el marco académico universitario, casi siempre cerrado a este paradigma pues se le consideró no científico, superficial, e incluso laxo en sus conceptos, sin fundamento metodológico e ignorante de los aspectos sociohistóricos del Desarrollo Humano. Estos argumentos contrarios por sí mismos no se han sustentado, basta revisar el inicio de esta teoría y su llegada a la UNAM para ver cómo estas ideas se han ido aceptando (Delgado, et al. 2003).

El primer indicador de la existencia del *Enfoque Centrado En La Persona* en la UNAM se presenta en el año de 1950, cuando el Dr. Rogelio Díaz Guerrero hace una introducción a la obra de Rogers en el Colegio de Psicología de la UNAM y concluye que el trabajo de Rogers enriquece el proceso de la psicoterapia. Al inicio de la década de los 60's el Dr. Ernesto Meneses presenta elementos esenciales de dicha teoría en la Universidad Iberoamericana, mientras que tiempo después, el Dr. Juan Lafarga Corona inicia su actividad académica en esa misma universidad ubicando el año de 1972 como el primero en que logró llevar un programa con base a los conceptos de Rogers (Ídem).

En la carrera de psicología el plan curricular oficial es tradicionalmente de corte positivista con enfoque conductista vigente desde 1979. Desde entonces la planta docente ha sido conformada con egresados de la propia escuela, lo que permitió que algunos de ellos se hayan comprometido en la búsqueda de nuevas opciones que respondan a las necesidades que la realidad social y profesional va imponiendo. Es necesario mencionar que el plan modular que se maneja plantea tres ejes: teórico, metodológico y aplicado, permitiendo que los estudiantes conforme avanzan en la carrera tengan una importante carga en el área de aplicación, de todo lo revisado en los otros dos módulos (Ibíd).

Como búsqueda de opciones diferentes a la formación, Gabriela Delgado y Leticia G Maldonado (todavía como estudiantes) conocen el libro *Grupos de Encuentro* de Carl Rogers, el cual motivó la búsqueda de más información y material sobre Desarrollo Humano y sus aplicaciones en diferentes áreas. Es así que desde 1982, año en que las actuales profesoras fueron invitadas a integrarse como docentes de Iztacala inician de manera autodidacta el proceso de aprender y aplicar los principios del ECP con estudiantes del séptimo y octavo semestre en la carrera de Psicología, que se encontraban cursando la materia de Psicología Social Aplicada, realizando en algunas comunidades prácticas profesionales que curricularmente se reconocen como parte del servicio social (Ídem).

En ese mismo año, se realizan aplicaciones en el campo de la educación, lo que sin duda fue una de las acciones más importantes en cuanto a la solidificación de este proyecto y su posterior reconocimiento. Las profesoras inician su trabajo en un Modelo de Salud Comunitaria ubicado en un mercado de la zona de Azcapotzalco, D.F., el cual pretendía un trabajo interdisciplinario con enfermeras, médicos y trabajadores sociales. Las principales acciones se ejecutaron además del mencionado mercado, en escuelas oficiales de la zona como jardines de infantes, primarias, secundarias y otros, con la intención de atender a toda la comunidad a través de diferentes actividades como terapias de juego, talleres para adolescentes, talleres para padres, y cursos para profesores (Delgado, et al. 2003).

De 1982 a 1988 se vivió un periodo de exploración de las tesis centrales del movimiento del Desarrollo Humano en la vida profesional de Gabriela Delgado y Leticia

Maldonado, las iniciadoras de estos conceptos en Iztacala, particularmente en su ejercicio docente. Un grupo de estudiantes de quinto semestre de la carrera de Psicología, entre los cuales se encontraba Roque Olivares, organizaron el ciclo de conferencias “El Quehacer de la Psicología en México”, al cual fue invitado el Doctor Juan Lafarga Corona, quien impartió la conferencia titulada *¿Es Posible Hablar De Una Psicología No Humanista?*. El impacto de conocer al Doctor Lafarga y observar su cálida disposición hacia los otros motivo un acercamiento a él para darle a conocer el trabajo que se realizaba dentro de la UNAM. (Ídem).

Estas actividades impresionaron al Dr. Lafarga por el trabajo desarrollado y por la iniciativa y valor de las profesoras citadas para elaborar sus propios programas, lo que se consolidó en una relación de amistad y ayuda académica y en la consolidación de la nueva formación. A partir de ese momento se empezó a trabajar con él para continuar con la formación de manera institucional, fue así que por ejemplo se construyó el programa de formación “Psicoterapia Centrada En La Persona, desde el Enfoque Humanista de Carl Rogers” en el cual el Dr. Lafarga se hizo cargo como asesor académico (Ídem).

El programa constó de 480 horas de formación. Los docentes fueron en su mayoría profesores de la maestría en Desarrollo Humano de la Universidad Iberoamericana invitados por el Dr. Lafarga, quienes también eran egresados del primer programa de formación para terapeutas impartido en la misma universidad hacía ya veinte años. Este programa de formación de terapeutas centrados en la persona fue muy importante, ya que después de haber sido impartido por única vez 20 años antes, se volvió a promover siendo la UNAM la aval llevándose a cabo en las instalaciones de la FES Iztacala. Todos los participantes eran psicólogos egresados de la UNAM con las mismas inquietudes por seguirse preparando, sobre todo vivencialmente, en el Desarrollo Humano (Ídem).

De 1990 a 1993, egresaron 16 psicoterapeutas plenamente convencidos de que se había encontrado una orientación psicológica muy profunda en la propia conciencia, por lo que ocho de esos egresados deciden constituirse en un grupo que difundiera el Desarrollo Humano en la UNAM, este grupo fue oficialmente nombrado en 1994 como “Grupo

Compartir”, constituido actualmente por Gabriela Delgado, Patricia Jardón, Leticia Maldonado, María Martínez, Miguel Montiel, Roque Olivares, Gloria Sastre y Emma Zarazúa, de los cuales sólo cuatro son profesores universitarios. También se ha integrado al trabajo de difusión y promoción a algunos de los alumnos tanto de la licenciatura y de los diplomados, merecen mención por su amplia colaboración: Helena Ortiz, Gisel López, Vianey Herrera, Patricia Aldana, Fernando Monroy, Horacio Hernández, Kenia Porras y Esther Rodríguez (Delgado, 2003).

A finales de 1990 se conformó e inició un grupo de formación de terapeutas en el Enfoque Centrado en la Persona en Iztacala, siempre con la invaluable colaboración del Dr. Juan Lafarga. Este curso marcó el inicio de la enseñanza de la Psicología Existencial Humanista en Iztacala y en general en la UNAM, así como la primera vez que se enfocó el trabajo en la formación de personas interesadas en ser facilitadores en el Desarrollo Humano. Al mismo tiempo, el Dr. Lafarga invita a diversos activistas de esta corriente en Iztacala en Desarrollo Humano a formar parte del cuerpo de editores de la única revista de Psicología Existencial Humanista y Desarrollo Humano en México, “Prometeo”, con lo cual varios trabajos e investigaciones han aparecido en esta revista adaptados en artículos realizados por una persona o en grupos, y de los más de cuarenta números realizados y coordinados para las ediciones de la revista (Ídem).

Los programas de difusión del desarrollo Humano han tenido un fuerte impacto entre los miembros de la comunidad universitaria, a tal grado que en 2011 las propias autoridades universitarias solicitaron la realización de distintos eventos. Asimismo desde 1997, se imparte a través de la división de extensión universitaria de la facultad, diplomados como “Psicoterapia Desde El Enfoque Centrado En La Persona” del cual han egresado cerca de 100 psicoterapeutas, o “Desarrollo Humano aplicado a las ciencias de la salud y la educación” del cual también han egresado profesionales en este rubro. Sumado a esto, se han dirigido más de 160 tesis de licenciatura con diferentes temas enmarcados en diversos enfoques humanistas.

También se tiene registradas las invitaciones en diferentes momentos por diversas universidades e instituciones de educación superior pública y privada de algunos estados del país, a impartir cursos sobre diversos tópicos relacionados con el Enfoque Centrado en la Persona y el Desarrollo Humano en general. (Delgado, et al. 2003).

También se deben de mencionar los trabajos que a partir de 2011 se desarrollan, como los diplomados:

- *Psicoterapia Gestalt y sus alternativas corporales*
- *Educación y proceso transpersonal*
- *Formación de facilitadores del Desarrollo Humano*

Así como otras actividades que a la fecha se han ido sumando y que están plenamente comprometidos con el movimiento del Desarrollo Humano dentro y fuera de la institución universitaria, lo que le ha dado realce al mismo movimiento y ha permitido que paulatinamente los conceptos no entendidos acerca del modelo se vayan diluyendo, de tal suerte que actualmente son claramente identificados dentro de la comunidad de Iztacala los presentadores de este movimiento, como serios y concienzudos promotores de los enfoques humanistas en psicología. De hecho, desde 1998 se tiene la dirección de varios programas de corte humanista diseñado ex profeso para apoyar a los estudiantes de la FES Iztacala (Delgado 2008)).

El inicio de todos estos trabajos fue el *Programa de identidad personal* (PIPE) con el cual se apoyó a estudiantes con bajo rendimiento académico en las diversas disciplinas que se imparten en la facultad, con la colaboración de los estudiantes de los últimos semestres de la carrera de psicología, además de participar en el *Programa De Ubicación Profesional Individualizada* impartiendo talleres de orientación vocacional a nivel bachillerato; y desde el Departamento De Relaciones Institucionales se ha influido en la generación de otros programas para apoyar el programa multidisciplinario y comunitario desde una perspectiva humanista (Ídem).

Con toda esta experiencia y evolución, en el año 2000 se desarrolla un nuevo programa, El Proyecto de Promoción del Desarrollo Personal y Profesional (P.D.P.), un programa que tiene como objetivo facilitar y promover el desarrollo personal de los estudiantes de las diferentes disciplinas que se imparten en el campus, con la finalidad de mejorar su desempeño académico mediante microtalleres, talleres largos, atención psicológica personalizada y campañas de sensibilización (Ídem).

Al hablar del surgimiento de este proyecto, es necesario considerar que en las últimas décadas, la UNAM ha desarrollado otros programas encaminados a apoyar a los alumnos, como el de alto rendimiento académico, a través del Programa de Alta Exigencia Académica (PAEA); en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, y también se han creado programas de apoyo a estudiantes con altos promedios, como es el caso del Programa de Becas Iztacala (PROBI) (Delgado, et al 2006).

Cada currículo de las licenciaturas que se imparten en la F.E.S. Iztacala, está organizado en torno a una estrategia educativa tendiente a promover la formación en ambientes reales, de egresados de alta calidad con una sólida base científica y profesional en el área de la salud. Por lo que una de las principales características de las currículas de licenciatura de la Facultad, es la inserción de los alumnos de los ciclos superiores de las carreras en el ámbito de la salud pública en los diferentes niveles de prevención de la salud individual y social, brindando así al estudiante, la oportunidad de recibir una formación científica, en auténticos escenarios de ejercicio profesional, y otorgando, a su vez, un servicio a la sociedad (Ídem).

En Iztacala existe un gran número de alumnos que no alcanzan estos niveles de alta calidad en su formación profesional, por el contrario, se presenta un gran número de casos en que los alumnos desertan o se mantienen con bajo rendimiento escolar a lo largo de toda su historia académica; por desgracia, no se ha hecho mucho al respecto, aunque ciertamente se han abierto algunos espacios en los cuales los estudiantes y principalmente los docentes, reflexionan sobre algunas cuestiones profesionales que tienen que ver con el desarrollo personal de los alumnos, pero no existe un esfuerzo sistematizado que abarque a toda la

población que año con año ingresa y que logra permanecer en las licenciaturas (Delgado 2008).

El desarrollo afectivo en el aprendizaje, ha sido ampliamente investigado por Carl Rogers y su equipo de trabajo, quienes señalan la importancia de la enseñanza integral y significativa ya, que *implica un cambio en la organización de las propias ideas y en la percepción que la persona tiene de sí misma*. El aprendizaje significativo e integral, podría ser favorecido creando espacios de reflexión donde el alumno se encontrará con grupos de iguales con quienes pudiera desarrollar conciencia de las motivaciones, necesidades, actitudes y valores que rigen su vida como persona y profesional (Rogers, 1983).

A todo esto se debe agregar que a lo largo de la historia de la FES Iztacala, se ha detectado un incremento en la matrícula de ingreso, serios problemas en relación a la deserción escolar y altos índices de reprobación debido a diferentes factores, como son los de índole económica, familiares, académicos, de adaptación social, adicciones, depresión, embarazos, etc., lo que le implica a la UNAM grandes pérdidas respecto a la inversión económica que hace por estudiante. El gasto social es muy elevado y la eficiencia terminal es muy baja (Porras 2001).

Estos factores afectan la calidad de vida y ponen a prueba los recursos personales con los que cuentan los estudiantes para poder cubrir las exigencias que implica cursar y terminar una licenciatura. Con el objetivo de tener datos más precisos de la correlación que existe entre estos factores y el bajo rendimiento académico se formalizó con la Secretaría de Desarrollo y Relaciones Institucionales la realización de una investigación que tuvo como objetivo conocer la relación que los estudiantes establecen entre aspectos de su vida y su desempeño académico. Cabe mencionar que dicha investigación dio origen en forma a las acciones del Proyecto de Promoción del Desarrollo Personal que actualmente se desarrollan (Delgado 2003).

La investigación se realizó con todas las carreras del Campus, aplicando un cuestionario a una muestra elegida aleatoriamente, que en total fue de 357 estudiantes.

Dicho procedimiento para elegir la muestra nos da una representatividad del 95%, por esta razón no se hizo el procedimiento de muestreo accidental. El cuestionario mencionado constó de 56 preguntas, cuya respuesta era de opción múltiple; donde se exploraron el área personal, social, cognitiva, emocional y familiar. Se tuvo como finalidad conocer aspectos importantes de la vida de los estudiantes de Iztacala, relacionados con el rendimiento académico de los alumnos, para posteriormente implementar acciones directas encaminadas a apoyar y fortalecer el desarrollo académico y profesional de los mismos. Los resultados se agruparon por las categorías que se abordaron dentro del cuestionario aplicado a los alumnos de la FESI (Delgado 2008).

Los resultados obtenidos y en general todo el contenido de esta investigación aportaron una mayor precisión para poder atender las necesidades de nuestra escuela en su propio campo de acción, de manera directa y concreta en lo que se refiere a las necesidades de los estudiantes, surgiendo como una propuesta de solución a las problemáticas descritas en esta investigación, el Proyecto de Promoción del Desarrollo Personal y Profesional (P.D.P.), fundamentándose en actividades diversas que darán respuesta a estas necesidades. Por todo lo referido, el P.D.P. se ha desarrollado desde el ciclo escolar 2000-1 a la fecha, presentando como objetivo facilitar y promover el desarrollo personal, así como impactar en el mejoramiento de la calidad de vida y la manera en que los estudiantes se relacionan con su entorno socio-afectivo, lo cual redundará en el incremento de su rendimiento escolar y en consecuencia al incorporarse como egresados al campo laboral. (Delgado et al. 2006)

3.2 Promover el Desarrollo Humano como objetivo inicial del P.D.P.

El Proyecto es un programa que tiene la visión de facilitar y promover el Desarrollo Personal de todas las personas que se relacionen con el mismo, no sólo con los asistentes a un curso, los profesores o la gente más cercana, sino a toda la comunidad en algún grado. El impacto principal es en el mejoramiento de la calidad de vida de los estudiantes y en la manera en que éstos se relacionan con su entorno socio-afectivo, lo cual se presenta en el incremento de su rendimiento escolar y en consecuencia, en su futuro al incorporarse como egresados al campo laboral, los beneficios sociales que se obtienen de esta preparación son

de alta calidad y corresponden a las demandas cada vez más altas que se presentan en la universidad y en el México actual (Delgado 2005).

Por lo tanto el facilitar y promover el desarrollo personal es una labor que se encamina a atender aquellos aspectos del Desarrollo Humano que sistemáticamente se han desatendido. Al hablar del desarrollo personal como objetivo inicial del programa, debemos revisar que este concepto se desarrolla a partir de los trabajos previos sobre el concepto de Desarrollo Humano. (Delgado et al. 2006).

De acuerdo con el Dr. Lafarga (1992), el Desarrollo Humano en México comenzó como un movimiento desorganizado, a un nivel de superficialidad amistosa, desconocimiento y desde perspectivas de prejuicio y descalificación, en este sentido, Desarrollo Humano significaba apapacho, manifestación de sentimientos y poca profundidad. Esta descripción provenía de algunos académicos con menos contacto con sus sentimientos y con temor en el manejo de sus afectos y que, por lo mismo, exageraban los planteamientos conceptuales de la experiencia.

Para otros núcleos, menos prejuiciados y más abiertos a la exploración y a la búsqueda, el Desarrollo Humano estaba asociado con psicología controlada y sistematizada, con psicoterapias y con la promoción del crecimiento. En estos grupos se pensaba que los estudiantes, maestros y egresados de los programas académicos de Desarrollo Humano solían centrarse demasiado en ellos mismos como individuos, perdiendo así su responsabilidad social (Ídem).

Por otro lado, en los departamentos de las Universidades, entre los académicos y los estudiantes en contacto directo con los programas y con los profesores de éstos, el Desarrollo Humano es entendido desde una perspectiva pluridisciplinar, como las ciencias de la educación que deben ser conocidas y cultivadas a diferentes niveles, especialmente por quienes tienen mayor influencia en la sociedad, como son los maestros, los profesionales y los líderes de las empresas, la comunidad y la política en todas sus acepciones. Como el conocimiento de los mecanismos básicos del crecimiento humano, y

el aprovechamiento de los recursos en la promoción de los valores humanos, como una responsabilidad de todos, pero especialmente de quienes tienen mayor influencia en los diversos ámbitos de la actividad humana (Lafarga, 1992).

Con todo lo anterior, podemos encontrar una conexión entre el Desarrollo Humano y el Enfoque Centrado en la Persona, dicha conexión se basa en que ambas posturas ó perspectivas toman como objeto de estudio y como centro de investigación al hombre tal y como es, con toda su objetividad y subjetividad, implicando una filosofía del hombre, de la sociedad y de las relaciones interpersonales, una disciplina académica enraizada en la experiencia y en la investigación y una praxis profesional orientada a la facilitación y promoción del crecimiento humano, individual y colectivo que considera a la persona en todas sus dimensiones (Ídem).

El Desarrollo Humano es una filosofía del hombre que emerge de la misma experiencia, cuando se crean alrededor del hombre las condiciones necesarias y suficientes para su desarrollo, las opciones de los individuos, los grupos y la sociedad se orientan hacia la vivencia y la práctica de los propios valores personales, sociales y trascendentales. Es una disciplina ó campo de estudio que parte de la experiencia de los trabajos de investigación de un grupo de filósofos, psicólogos y educadores humanistas de este siglo. Por último, una praxis profesional que emana directamente de la práctica clínica y educativa de los psicólogos humanistas con el Enfoque Centrado en la Persona, el cual pone énfasis en el respeto a la autodeterminación de cada individuo, de cada grupo y de la sociedad en general (Lafarga, 1992).

3.3 Las estrategias iniciales en el P.D.P.

Para poder cubrir el objetivo inicial del PDP, se generaron diferentes estrategias dentro del proyecto para impactar en diferentes sentidos, las siguientes en su mayoría han permanecido del 2000 a la fecha y otras evolucionaron (Porrás 2001):

Microtalleres de Desarrollo Personal dirigidos a todos los alumnos de 2º semestre de todas las carreras de la FESI, con los temas de autoestima, identidad profesional, relaciones interpersonales, relaciones familiares y relaciones de pareja. Los microtalleres tienen una duración de 4 horas cada uno, distribuidas en 2 sesiones de 2 horas, y se efectúan en los horarios de las asignaturas que tienen mayor número de horas a la semana.

Talleres de Desarrollo Humano, dirigidos a toda la comunidad estudiantil de la FESI. Los temas versan entre otros sobre: autoestima, sexualidad, adicciones, hábitos alimenticios, comunicación y habilidades sociales, pérdidas, duelo, etc. con una duración de 16 horas., cada uno, llevados a cabo en horarios flexibles de acuerdo a las posibilidades de los estudiantes.

Orientación individual, dirigido a todos los alumnos que hayan participado en los Microtalleres de desarrollo personal, y que por sus necesidades individuales soliciten orientación psicológica o psicoterapia para atender su salud emocional así como a la población en general. Se trabaja por medio de cita, y las sesiones tienen una duración de 50 minutos cada vez.

Difusión y sensibilización, En el transcurso del tiempo, en el PDP se han implementado diferentes actividades de acuerdo a las necesidades de la población de Iztacala y a las prioridades del Proyecto, que se mencionan a continuación: (Delgado, et al. 2006).

Jornada de Salud. Se realiza desde el inicio de segundo semestre del 2003 a la fecha, con la finalidad de dar a conocer el Proyecto de Promoción del Desarrollo Personal y Profesional, promover cada una de las estrategias que lo integran, así como realizar inscripción de los alumnos interesados en las estrategias de desarrollo humano y Orientación individual. Se lleva a cabo al inicio del segundo semestre del ciclo escolar con actividades creativas, interactivas, dinámicas que promueven los objetivos del proyecto.

Seguimiento a microtalleres. Se contacta con alumnos que han participado en microtalleres, con la finalidad de conocer el impacto que tuvo la experiencia de haberlo vivenciado en su vida, quienes en su mayoría reportaron un incremento a largo plazo tanto de autoconciencia como de habilidades personales.

Sensibilización a profesores. En el 2004 se inició el trabajo con los profesores de las diferentes carreras con la idea de sensibilizar acerca del trabajo realizado en PDP y de obtener retroalimentación de aquellos profesores que habían cedido horas para el desarrollo de microtalleres. Se contactó a 52 profesores, de los cuales el 84% consideró que los microtalleres son necesarios y el 80% respondió que estaría dispuesto a participar nuevamente en la aplicación de los mismos. (Delgado, et al. 2006)

Para el año 2005, esta estrategia se realizó específicamente con los profesores de medicina de grupos de segundo semestre con la finalidad de que participaran en el PDP cediendo 4 horas de su clase para los microtalleres. De los 24 profesores contactados, 12 cedieron horas de clase, 10 reconocieron a la actividad como importante, pero opinaron que se realizara extraclase y sólo 2 se mostraron poco accesibles.

Plan tutorial. Debido a las características específicas de los alumnos de la carrera de enfermería nivel técnico como su adaptación, altos índices de deserción y depresión, se realizó en 2004 y 2005 esta estrategia con la finalidad de ofrecer un espacio de conocimiento y crecimiento personal - profesional a los alumnos recién egresados de secundaria que ingresan a un ambiente universitario. Se trabajó con los y las alumnas interesadas tanto en sesiones grupales como individuales, abordando temáticas generales en las primeras y posteriormente ahondar más en las problemáticas personales de manera individual. (Delgado, et al. 2006)

Investigación-intervención. Atendiendo a la identificación de altos índices de depresión en la FESI, se abrió esta estrategia en 2005 con la idea de trabajar con los alumnos que presentaron alto índice de depresión en el examen médico, posteriormente se decidió abrir la estrategia al público en general impartiendo talleres de pérdidas y depresión

en los cuales se realizó investigación a partir de observación participante obteniendo datos cualitativos importantes acerca de cómo enfrentan los alumnos su depresión y sus pérdidas.

Actividades de apoyo a otros programas: Se apoyó al programa de PROSALUD, brindando apoyo psicológico individual a los trabajadores que así lo solicitaron ; durante el semestre 2001-2 y 2002-2 se atendieron 39 personas que trabajan en la FES Iztacala en los departamentos de: biblioteca, recursos financieros, departamento de personal, prestaciones y servicios, jefatura de psicología, imprenta, intendencia, transporte, recursos humanos, vigilancia, promoción cultural, planeación y evaluación, presupuestos, C.R.A.P.A. servicios escolares y laboratorios. La comunidad tuvo una respuesta entusiasta hacia las actividades que se les ofrecieron por parte del área de psicología

Aparte del asesoramiento individual, se impartieron 6 talleres exclusivamente para atender las inquietudes de esta población, y fueron: manejo del estrés (4) y autoestima (2) en diferentes horarios para que tuvieran varias opciones. El total de participantes durante los dos semestres fue de 46 personas. Los trabajadores se mostraron complacidos de que se les abrieran espacios especiales para ellos donde poder hablar sobre sí mismos en un ambiente de seguridad psicológica (Ídem).

Programa de Ubicación Profesional Individualizada (UPI), el cual se inició en el año 2001 en el CCH Azcapotzalco y se desarrolló en 2002, 2003 y 2005 en el CCH Vallejo, a través de talleres de Orientación Vocacional y Desarrollo Humano. Los resultados en el CCH Vallejo, han sido de gran importancia, tanto cualitativa como cuantitativamente.

Una actividad más de apoyo, que brindaba en aquellos años el PDP son *los Talleres de Desarrollo Humano* para funcionarios y/o trabajadores administrativos del plattel. El primer año (2003) se llevaron a cabo atendiendo a la solicitud del Departamento de Superintendencia de la FESI, abordando temáticas relacionadas con el desarrollo personal y las actividades laborales de los participantes. En el 2005 el Departamento de Prestaciones solicita nuevamente el apoyo y genera por primera vez, un acuerdo con el Sindicato para

que a los trabajadores se les reconozcan estos talleres como parte de su capacitación, lo cual tiene un impacto personal y laboral.

3.4 Presentación de resultados de los microtalleres del PDP del 2000 a 2010.

A continuación siguiendo con este recorrido histórico se describen los objetivos, procedimientos y resultados de los *Microtalleres de Desarrollo Personal* efectuados en el 2006, así como los alcances y resultados de éstos mostrados en el encuentro académico realizado en 2010.

El Objetivo de los microtalleres desde el principio tuvo la intención de sensibilizar a los estudiantes de todas las carreras de la FESI, para promover su Desarrollo Personal, lo cual repercutirá en un mejor aprovechamiento escolar de los alumnos y en general en todos los ámbitos de su vida. Para el desarrollo de esta estrategia en la FES Iztacala, fue necesario que profesores de cada carrera con mayor carga académica, cedieran 4 horas del tiempo asignado para su asignatura, ya que en ese tiempo y en los salones asignados a esa materia es donde se efectúan los microtalleres. Es importante mencionar que el tema del microtaller es elegido por los propios estudiantes a través de una actividad previa de “saloneo”. (Delgado 2008).

De la importancia que se le otorgue a cada tema y el reconocimiento que de este se tenga, los objetivos en cada microtaller se verán alcanzados o no según sea el caso, no se puede afirmar que cada tema tenga un objetivo igualmente alcanzable para cada persona, pues cada uno de los participantes verá desde Sí mismo cada una de las actividades que el microtaller planteé, pero si es posible alcanzar ciertos niveles de sensibilidad en cada persona a pesar de que el tema no le “interese” pues la experiencia de estar en un grupo de estas características ya en si es enriquecedor (Ídem).

El reto para años recientes es aumentar la participación de los alumnos de psicología que a partir de 2007 ha ido creciendo, así como mantener la participación de las carreras de enfermería licenciatura, biología, cirujano dentista, optometría y la misma psicología. Los resultados que se presentarán a continuación están divididos en cuatro áreas: personal,

académica, familiar y social y se obtuvieron de las respuestas escritas en los cuestionarios que responden los participantes al finalizar el microtaller (ópCit).

En el área personal el 90% reportó que el taller les ayudó al ser “un espacio para reflexionar y relajarse”, les ayudó a conocerse más y expresar sus sentimientos. El 86% de los asistentes descubrió “Habilidades, que son capaces de fijarse metas y alcanzarlas, que pueden comunicarse de otras formas” y reconoces sus fortalezas”. Para el 87% el microtaller influyó en la manera en que establece sus relaciones personales y/o profesionales mencionando lo siguiente: “Pongo más atención al escuchar a los otros”

En el área académica 57% de los participantes mencionan que descubrieron aspectos que influyen en su rendimiento académico: “Mis conductas inapropiadas” “Los problemas con mi familia y relaciones interpersonales” “El miedo y la auto desconfianza” “Mis emociones y sentimientos”. El 68% de los asistentes reporta que les ayudó a reafirmar la identidad y satisfacción en la profesión que estudian. “Realmente me gusta mi carrera” “Reafirmo mi gusto por ayudar y mi interés por conocer mejor a las personas”.

En lo que respecta al área familiar, el 79% de los asistentes reportaron que el microtaller sí podría influir en sus relaciones familiares, y el 21% reportó que no. Dentro de las respuestas dadas el 47% de los alumnos reportaron que al ser mejor persona pueden mejorar sus relaciones familiares, y el 35% logró una mejor comunicación con su familia. Para el 45% partir del microtaller noto cambios en sus relaciones familiares, mientras que el 55% dijo que no hubo cambios. El 37% reportó que puede expresarse y comunicarse mejor con su familia, el 28% comenta que es importante darse cuenta qué está mal en su relación y mejorarla (Ídem).

Finalmente en el área social, 77% de los participantes reportó que a partir del microtaller han cambiado sus relaciones sociales y el 20% no reportó cambios. De los estudiantes que sí tuvieron cambio, el 54% reporta que se sienten más comprensivos y respetuosos con los demás, el 46% comenta que se siente más cerca de sus compañeros de grupo al conocerlos mejor.

Estos resultados, en cada una de las cuatro áreas, han sido la base para los siguientes años en los que éstos se mantuvieron e incluso se mejoraron, con cada vez más recursos, participantes y mejores espacios para la elaboración de las actividades de difusión, promoción e investigación, y nuevas estrategias con mejores procedimientos. Esto se pudo comprobar en el “*Encuentro académico a 10 años del Proyecto de Promoción del Desarrollo Personal y Profesional: Experiencias de Formación, promoción e investigación*” realizado en mayo del 2010 en las instalaciones de la unidad de seminarios, en donde se pudo resumir la gran labor y la importancia de estas actividades en los últimos años.

En dicho evento, la Lic. María Elena Martínez Chilpa presentó como tema “*Los resultados cuanti-cualitativos del 2000 al 2010*”, en donde se destacó que problemas como el aprendizaje y la deserción están ampliamente relacionados con la situación emocional de los alumnos, por lo que las estrategias y en especial los microtalleres cumplen la función de atender estas preocupaciones brindando un espacio en el que los alumnos se pueden expresar y conocerse a *Sí* mismos, lo que repercute de manera muy importante en su autoconocimiento y por ende en todas las áreas de la persona, incluyendo obviamente la académica.

También se presentaron entre las ponencias “*Los resultados de la investigación en el P.D.P.*” Por parte de la Lic. Kenia Porras Oropeza y la Maestra Gabriela Delgado Sandoval, en donde más que números y cifras se comprobó la gran aportación de este proyecto en la cantidad y calidad de personas atendidas y el avance en general que tienen estas actividades. Lo que queda claro, es la aportación de este programa en ámbitos como el educativo, en donde a la necesidad de mejorar el aprovechamiento escolar también se permite el atender a las personas en todos sus aspectos, fomentando así un desarrollo más integral y completo de la comunidad universitaria para los próximos años.

3.5 Panorama del PDP a partir del 2012

Con la enorme base de conocimientos y procesos de los años pasados, el PDP presenta un objetivo nuevo, pero que corresponde igualmente a las necesidades de la comunidad universitaria, este es *Mejorar la calidad de vida de la comunidad de la FES Iztacala para incrementar su rendimiento académico* (red 2012).

De entrada con este nuevo panorama, se busca cumplir con tres objetivos específicos que se reflejarán directamente en la vida de las personas que se vinculen o estén relacionados con el proyecto, estos son:

- Formar promotores del Desarrollo Humano desde la Psicología Humanista.
- Facilitar y promover el Desarrollo Personal de los estudiantes de la FES Iztacala y mejorar sus relaciones socio-afectivas.
- Evaluar y retroalimentar el proyecto.

Estos objetivos, se podrán cubrir con las cuatro estrategias diseñadas para el 2012, las cuales se presentan y se pueden describir de la siguiente manera (López 2012):

La Difusión y Sensibilización (DS): Esta estrategia consiste en 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. Abarca a la población que no cubren las otras tres estrategias de PDP. No tiene actividades establecidas previamente, éstas se construyen y planean progresivamente. Además, se realizan actividades creativas de desempeño manual para promover el autoconocimiento.

Talleres de Desarrollo Humano (TDH): Busca incidir en el desarrollo personal de la comunidad estudiantil de la FESI, del 2do semestre en adelante, de todas las carreras. Está dirigido a todos los alumnos de segundo a octavo semestre de todas las carreras los cuales se inscriben a libre demanda. Los temas son por ejemplo: autoestima, sexualidad,

adicciones, hábitos alimenticios, comunicación y habilidades sociales. Duran 16 horas en 8 sesiones de dos horas cada una.

Microtalleres de Desarrollo Personal (MDP): Esta estrategia se enfoca en sensibilizar a los estudiantes de segundo semestre de todas las carreras de la FESI, para promover su desarrollo personal, lo cual repercutirá en un mejor aprovechamiento escolar de los alumnos. Son dirigidos a todos los alumnos de segundo semestre de todas las carreras de la FESI. Los temas son: Autoestima, Identidad Profesional, Relaciones interpersonales, Relaciones de Pareja y Relaciones Familiares. Duran 4 horas en dos sesiones de 2 hrs. cada una en horarios de asignaturas de profesores que ceden su tiempo.

Orientación Individual (OI): Esta estrategia está dirigida a fomentar el autoconocimiento de manera individual de las personas de la comunidad de la FES Iztacala que participan en la OI para promover su desarrollo personal y profesional. Dirigido a todos los estudiantes de la FESI que desean tener este servicio. Son sesiones de asesoría individual con una duración de 50 a 60 minutos una vez a la semana. Los participantes asisten entre 13 y 14 sesiones en el semestre.

Los recursos que se utilizaran para conseguir los objetivos específicos de las estrategias a grandes rasgos constan de 6 consultorios para la orientación individual, salones para los talleres de Desarrollo Humano, un cubículo para la coordinación del equipo de Microtalleres de Desarrollo Personal, además de la papelería proporcionada por el Departamento de Relaciones Institucionales. En las actividades también se incluyen el mobiliario como mesas, sillas, mamparas y el transporte hacia las clínicas odontológicas (Porras 2001).

Una de las participaciones más importantes en las que se presentó el PDP, fue la Jornada de Salud en febrero, en la cual, la finalidad principal dentro de las actividades consistió en dar a conocer el Proyecto de Promoción del Desarrollo Personal y Profesional, promoviendo cada una de las estrategias que lo integran, así como la realización de la inscripción de los alumnos y alumnas interesadas. Dentro de la jornada se participó con

actividades creativas, interactivas, dinámicas, y otras acciones que promovieron los objetivos del proyecto (Ídem).

En este mismo año 2012, se tuvo como meta abarcar las diversas carreras del Campus, además de enriquecer la participación cultural, sin dejar de lado varios de los factores que dieron inicio a este proyecto, como el incremento de la matrícula de ingreso en la FES Iztacala, los problemas de deserción escolar, los altos índices de reprobación y bajo rendimiento escolar a lo largo de la historia académica debido a factores económicos, familiares, académicos, de adaptación social, adicciones, depresión, embarazos no planeados, etc. (López 2012).

También se enfocó el proyecto en atender las consecuencias de tener pocos espacios para que estudiantes y docentes, reflexionaran sobre las cuestiones profesionales relacionadas con el desarrollo personal en sí, cumplir con el tan noble objetivo del proyecto, mejorar la calidad de vida de la comunidad de la FES Iztacala, y así lograr que se incremente el rendimiento académico de los estudiantes de cada una de las carreras (Ídem).

En el Primer informe de actividades de la Doctora Patricia Dávila Aranda, se describen las principales actividades dentro de la FES Iztacala en 2012, en el marco de la riqueza de tradiciones y disciplinas que se ejercen e imparten. Mencionando que en Iztacala, también se permiten sostener programas institucionales que tienen como propósito fortalecer el apoyo a la comunidad y que juegan un papel sobresaliente. Entre éstos destaca por supuesto el Programa de Promoción de Desarrollo Personal y Profesional (PDP), que facilita y promueve el desarrollo personal de los estudiantes, y que atendió a cerca de 7500 personas en dicho año (En red).

Para el año 2013 y en adelante, se busca mantener la atención a los alumnos de cada carrera y llegar cada vez a más personas con la firme idea de ser promotores de un desarrollo Humano, en el tema de este trabajo, los microtalleres se mantienen como una de las principales estrategias de atención a la comunidad, formando las bases para los años futuro

4.- INVESTIGACIÓN DE LOS MICROTALLERES DEL PDP COMO GENERADORES DE LAS CONDICIONES NECESARIAS Y SUFICIENTES DESDE EL ECP.

4.1 Objetivo

Analizar en los alumnos que participaron como facilitadores en la estrategia de Microtalleres del PDP, la adquisición y el desarrollo de las actitudes básicas de Empatía, Congruencia y Actitud positiva incondicional, consideradas como necesarias y suficientes para presentar cambios en la personalidad y en su desenvolvimiento como facilitadores, además de impactar en su proceso de formación tanto en lo laboral como en diferentes ámbitos de su persona.

4.2 Metodología

Se analizaron cuantitativa y cualitativamente los reportes de campo de 10 estudiantes de la carrera de psicología que se desempeñaron como facilitadores en los microtalleres, los cuales cursaban el séptimo y octavo semestre respectivamente y realizaban su Servicio Social en la FES Iztacala en el turno matutino, los diarios corresponden a 144 sesiones de 56 Microtalleres, y constan de once preguntas o puntos guía para elaborar un reporte de las actividades que se realizaron. Los Microtalleres se presentaron en las carreras de Biología, Medicina, Enfermería, Odontología y Psicología de la FES Iztacala de febrero a junio de 2006.

Este análisis cuantitativo y cualitativo como metodología resultó el más conveniente como alternativa por la claridad en la que se puede entender el cambio en los facilitadores. De una manera simple se observa el proceso y desenvolvimiento de los estudiantes en los microtalleres. Con los datos que muestran los resultados se puede ver el aumento cuantitativo de las habilidades, actitudes y sentimientos que permiten el desarrollo de las actitudes básicas además de realizar una determinante descripción cualitativa de los sucesos más importantes que surgieron dentro de los microtalleres como complementos de esos

primeros datos. El enfoque principal fue sobre la descripción de los aspectos que permitieron el desarrollo de las actitudes básicas y sobre eso se realiza el análisis de los resultados.

4.3 El Procedimiento

Primero se revisaron los 144 reportes de campo de los 56 Microtalleres que consisten en once preguntas o puntos guía con sus respectivas respuestas y comentarios de los facilitadores. Estas respuestas se categorizaron y analizaron cuantitativamente con el programa SPSS sólo para obtener las frecuencias más importantes y después a partir de los datos obtenidos ya especificados se hizo una descripción final de las respuestas y comentarios de los facilitadores, para realizar el análisis de los mismos resultados relacionándolos con el proceso de desarrollo de las condiciones en las que se generan las actitudes básicas mencionadas.

Los facilitadores se nombraron según su función y su sexo de la siguiente manera:

- *FM-1 (facilitador mujer 1)*
- *FM-2 (facilitador mujer 2)*
- *FM-3 (facilitador mujer 3)*
- *FM-4 (facilitador mujer 4)*
- *FM-5 (facilitador mujer 5)*
- *FM-6 (facilitador mujer 6)*
- *FH-1 (facilitador hombre 1)*
- *FH-2 (facilitador hombre 2)*
- *FH-3 (facilitador hombre 3)*
- *FH-4 (facilitador hombre 4)*

Los datos se revisaron cuantitativamente, utilizando el programa SPSS 10.0 para obtener gráficas generales así como tablas de frecuencias de las diversas respuestas

obtenidas de estos reportes, lo que sirve de base para hacer un análisis cualitativo de los datos describiendo y analizando en base a la teoría lo más importante de lo que los facilitadores respondieron en sus reportes dentro de las actividades de los Microtalleres.

Los puntos guía del diario de campo fueron los siguientes:

- *Descripción de personas*
- *Descripción de acontecimientos en las dinámicas*
- *Descripción de las conversaciones*
- *Comentarios sobre la actividad*
- *¿Qué tan preparado me siento como facilitador?*
- *¿Cómo considero mi desempeño como facilitador de grupo?*
- *¿Cómo me sentí durante mi facilitación en el taller?*
- *¿Qué considero que me faltó?*
- *¿Qué podría hacer en futuros talleres para mejorar mi participación?*
- *¿Cómo me pareció la participación de los integrantes del grupo?*

Las respuestas y comentarios obtenidos como resultados a partir de estas preguntas fueron primeramente categorizados de manera nominal para utilizar el programa SPSS. De los datos así obtenidos se realizó la interpretación de las gráficas y tablas de frecuencia para después realizar una descripción directa de las respuestas y comentarios más importantes obtenidos de las preguntas. Después se realizó un análisis de las condiciones generadas en los microtalleres, analizando los factores más importantes mencionados por los facilitadores para que se diera la aparición de condiciones como la atmósfera, las relaciones interpersonales, las actitudes de congruencia, la empatía y la actitud positiva incondicional, y la recepción que hubo de éstas por parte de los asistentes a los microtalleres.

Fue necesario por el tipo de investigación realizada utilizar un diseño no experimental longitudinal de panel, pues de esta manera se pudieron recolectar datos a través del tiempo en puntos o periodos especificados, para hacer inferencias respecto al

cambio, sus determinantes y consecuencias. En el diseño panel se tiene la ventaja de que además de conocer los cambios grupales, se conocen los cambios individuales.

4.4 Análisis de los resultados.

Como se señaló en la parte teórica de esta investigación, dentro de las actividades de los microtalleres se mencionan algunas condiciones importantes como necesarias y suficientes para que se de un cambio en la personalidad de aquellos involucrados en un proceso interpersonal dentro de la Terapia Centrada en la Persona, condiciones que fueron necesarias para que los microtalleres se realizaran y cumplieran su objetivo como promotores del Desarrollo Humano, y que los facilitadores desarrollaran las actitudes básicas nombradas por Carl Rogers.

Dichas condiciones que se generaron en los microtalleres y que fueron fundamentales en esta investigación fueron:

- *La atmósfera*
- *La relación interpersonal*
- *La congruencia*
- *La empatía*
- *La actitud positiva incondicional*
- *La percepción por parte de los asistentes.*

Estas condiciones aparecen gradualmente dentro de las 141 sesiones de los 56 Microtalleres encausando cambios muy importantes en la actitud de los facilitadores.

Las funciones del facilitador en los microtalleres pusieron en juego varios factores morales y humanos que corresponden a la noción de actitud. Recordar aquí que Rogers & Kinget (1971), definen la actitud como una tendencia constante a percibir y a reaccionar en un sentido determinado, y es en este ambiente de los microtalleres donde por ejemplo, se presenta la actitud en el sentido de la tolerancia ó de la intolerancia, del respeto ó de la

crítica, de la atención o el desinterés, de lo “positivo”, o lo “negativo”, y otras condiciones que en los microtalleres aparecieron en varios momentos mostrando diferencias en la actitud de los facilitadores

Lo que este análisis busca hacer es analizar cómo se fue dando ese cambio en las actitudes de los facilitadores y como reaccionaron los asistentes, actitudes que fueron desarrollando nuevas habilidades ante la observación de los propios sentimientos a través de las condiciones que se generaron en cada sesión, describiendo cada condición con sus resultados reflejados en los acontecimientos más importantes dentro de las relaciones interpersonales entre todos los asistentes, entendiendo que las condiciones están obviamente relacionadas y todas forman un sólo proceso.

**La Atmósfera*

La Atmósfera es la primera condición que se analiza ya que de ella dependía la realización de los microtalleres, cabe decir que esta condición nunca se limitó a entender un estado “amable” de las personas dentro de un salón de clases o cualquier lugar asignado, sino que su importancia radica en que se pudo generar en circunstancias contrarias y fuera de los lugares asignados a los microtalleres, gracias al interés y sencillez desarrollados por los facilitadores.

La atmósfera se generó en los microtalleres, gracias a la actividad y voluntad del facilitador en contra de factores desfavorables, aprovechando la percepción de ciertas cualidades afectivas ó morales. La atmósfera propicia se presentó cuando, primeramente, existió seguridad externa, la cual se basó en la confianza que pudieron conseguir los facilitadores, a partir de la discreción en los diferentes temas. Los asistentes se sintieron protegidos contra las críticas, los reproches o las represalias de terceras personas, gracias a una seguridad de orden social y, eventualmente, cordial.

Dentro de la atmósfera, se consiguió un tipo de seguridad interna en los asistentes, un estado propicio a la tranquilidad emocional y a la reorganización de las actitudes, que no

se redujo simplemente a una confianza en el facilitador. La capacidad del asistente para superar la dificultad y la vergüenza que siente por sus sentimientos ante otro, no es más que una manifestación particular del sentimiento de liberación producido por esta seguridad lograda en los microtalleres, cabe mencionar que el concepto de libertad aparece muchas veces en los reportes de los facilitadores, precisamente en este sentido de la confianza en la actividad del facilitador.

A partir de que los facilitadores comprendieron y asumieron su hacer en las sesiones, pudieron ser genuinos, y dirigir toda su atención a los participantes. Se observó como el sentirse ligero y espontáneo en las facilitaciones permitía modelar esa misma conducta en las personas, dando como efecto una apertura para auto-observarse y hacer reflexiones que quizá antes no se habían permitido hacer, y aprovechar situaciones que pudieron estar en contra, para generar un sentir de igualdad en todos, haciendo más participativos a los asistentes y más ágiles las dinámicas, para entonces en base en la confianza, generar una atmósfera propicia para la aparición y desarrollo de las actitudes de congruencia, empatía y actitud positiva incondicional en beneficio de los asistentes.

El estar en grupo es por sí mismo un acto generador de múltiples efectos, uno muy importante, permitir un espacio donde cada persona se vea a Sí misma, y se desenvuelva, a partir de ahí se encuentra la persona sin miedos con sus verdaderos sentimientos al reflejarse en las actitudes y opiniones de las demás personas.

Las condiciones actitudinales que los facilitadores lograron desarrollar fueron fundamentales para crear esta atmósfera promotora de cambios, para lo cual fue fundamental el hecho de que los facilitadores dejaron de comprender estas actitudes no sólo como algo que debían aprehender para usarse en clase o en los mismos microtalleres, sino como algo natural aplicable a muchos aspectos de la vida, en toda situación diaria con las personas con las que se interactúa. Esto sobresale en las respuestas de los puntos guía, en donde la apatía y desinterés se deja a un lado para encontrar asistentes más participativos e interesados, dinámicas más activas y no forzadas con un amplio espacio para la reflexión y

auto-observación, conversaciones enriquecedoras y un total interés por conocer y aceptar a las personas que ahí se encontraban.

Esto se puede observar por ejemplo en las respuestas del primer punto guía, en donde al principio predomina la respuesta “apáticos” y sólo en pocas ocasiones se consideró o describió como “participativos” a los asistentes. Estas actitudes se relacionan a un ambiente que resultaba “frío” y poco propicio para que se formara una relación cordial entre los asistentes y los facilitadores, a la par que dificultaba el propio hacer de las actividades de los microtalleres.

Fue difícil el comienzo para los facilitadores en el sentido de que pocas veces se pudo lograr el ambiente propicio para que se diera un acercamiento real con los asistentes, e incluso de los mismos facilitadores con sus propias emociones, ya que mayormente los sentimientos que se presentaron eran de angustia ante los asistentes, miedo de no hacer bien las dinámicas, descontrol y falta de comunicación entre las parejas de facilitadores, sin olvidar la preocupación por otras materias.

Estos mismos resultados se pueden comparar con lo obtenido en otros microtalleres, y los resultados son muy diferentes. Se obtiene como resultado a la respuesta “más participativos” como predominante, a la par de “interesados” o con más confianza dejando a la respuesta de “apáticos” de los primeros microtalleres reducida y mantenida en baja proporción junto a la respuesta de “distráidos”. Aparece la respuesta de “más participativos”, lo que indica que se percibió más interesados a los participantes de los microtalleres. Lo que permite inferir que en este sentido si es amplia la manera en la que con la práctica y experiencia en las actividades de los microtalleres los facilitadores se involucraron más con los participantes, decidieron simplemente estar más cerca y profundizar en los temas.

En algunos de los primeros microtalleres, incluso aparece como respuesta a la descripción de los participantes sólo una descripción del número de hombres y mujeres que habían y que participaron (10 hombres, 4 mujeres), contrastando con microtalleres en

donde se encuentra una verdadera relación y lazos entre las diferentes personas, se consiguen conversaciones profundas y descripción de emociones.¹

En las primeras sesiones la percepción de apatía es predominante en los participantes desde el lugar de los facilitadores, pero en el desarrollo de las sesiones y los microtalleres esa percepción cambió. Los asistentes participan en las dinámicas de forma creativa y espontánea, comentan situaciones personales como sus deseos a largo plazo, situaciones particulares que les resultan tristes, como pérdidas, y en muchas ocasiones se sienten agradecidos por el espacio que se les brinda para poder hacer estos comentarios, espacio que nunca habían tenido en una institución educativa.

En general la pregunta referida a la descripción de personas buscaba encontrar el posible punto de unión entre los asistentes y los facilitadores, encontrar la visión de la relación y la atmósfera necesaria para entablar relaciones reales entre todos los participantes del microtaller.

Se describe la primera impresión de los facilitadores hacia un grupo de personas que en verdad no sabían cómo reaccionaría primero a los temas y después a la presencia de los compañeros facilitadores, lo que se describe es la atmósfera que predomina en el proceso del microtaller.

Hubo facilitadores que en un inicio se limitaron y entendieron como el sentido concreto de “describir a los participantes” el decir que los participantes eran “10 mujeres y 4 hombres”, es en los posteriores y últimos microtalleres en los cuales la generalidad es realmente describir que existió en la relación del grupo entero y lo más importante de cada participante,²

¹ Aparecen comentarios como el de FH-1 “Aunque el grupo era lejano, el microtaller nos fue acercando y el grupo era poco a poco más participativo y extrovertido”

² Como por ejemplo mencionar quien fue la persona que más participó, como en el caso de una asistente quien habló de su situación familiar que no había podido contar, o el caso de un estudiante quien se puede decir llevó al grupo a situaciones interesantes de reflexión, pues en base a una crítica a las actividades del microtaller aportó la propia expresión de sus sentimientos y un agradecimiento por ello.

El Facilitador en base a su experiencia en los microtalleres finalmente contempló como descripción de personas a aquellos que expresaron emociones, que lloraron por alguna experiencia o a quien se quejó pues no quería el microtaller. Es en esta situación donde se concreta la actitud de empatía de parte de los facilitadores con todos los miembros del grupo, ya que aquí si existe un interés en conocer a las personas en lugar de sólo describir cuántos eran, ahora es capaz de atender a la persona en cuestión, y generar una atmósfera adecuada a la manifestación libre de esos sentimientos.

Al existir esta condición, la relación interpersonal surge profundamente, aparece en los microtalleres con más fuerza y presenta las siguientes características.

**La relación Interpersonal*

La Relación interpersonal es un punto muy importante pues recalca la importancia de la relación que existió entre el facilitador y los asistentes dentro de las sesiones de cada microtaller. Como se menciona arriba, el estar en grupo es por si mismo un acto generador de múltiples efectos. La relación en general se dió cuando existió una atmósfera de confianza como la condición primordial para el diálogo dentro de los microtalleres, con la esencia de cualquier otro diálogo entre conocidos, compañeros, confidentes, o simplemente amigos, un dialogo desinteresado con el único afán de escuchar y atender a los asistentes, no como una técnica, sino en base a la propia actitud. La tolerancia entonces adquiere también un grado primordial en este proceso, pues se refiere a la libertad excepcional concedida al asistente, la libertad que no está limitada más que por las exigencias de la estructura de la situación, esto es, toda libertad compatible con los objetivos de las sesiones y con el simple escuchar.

Para que se diera la relación enriquecedora fue fundamental el respeto entre los miembros del grupo. Este respeto es en si incondicional, generado por el facilitador al asistente, el cual es respetado gradualmente no a causa de algún mérito, dignidad ó

competencia particular, como un mismo pensamiento, sino que el asistente al microtaller es respetado por sí y no tiene que hacer nada para merecerlo, pues el facilitador en base a la experiencia y a sus actitudes fue, también gradualmente, capaz de generarlo.

Para hablar de la relación es posible referirse al tercer punto guía del cuestionario, *Descripción de las conversaciones*. Es a partir de la comunicación de un grupo que se genera una relación, es en las conversaciones donde se da el contacto más directo entre cada persona y en todo un grupo, por esto es importante señalar como se dieron cambios en la calidad de las conversaciones, y lo que generaba el hecho de escuchar a alguien expresándose. Lo que más sobresale y que aparece en algunos de los primeros microtalleres es que el nivel de las conversaciones fue “deficiente”, a pesar de ser “emotivas”, para los facilitadores era muy difícil en sus primeras experiencias sostener y concentrarse en el contenido de dichas conversaciones, a veces por no entender la dinámica o simplemente por nerviosismo cuidar demasiado la posible contestación.³

Posteriormente el cambio que aparece en los comentarios de los facilitadores con respecto al contenido de las conversaciones iniciales es evidente. En la mayoría de las últimas sesiones las conversaciones son en su mayor parte enriquecedoras para los facilitadores y en general para todo el grupo, “enriquecedoras” es un concepto que utilizan y entienden los facilitadores como una conversación en la que se manejaban varios contenidos de interés, que hace cambios respecto a la manera en como los participantes veían el tema o aspecto a tratar, por ejemplo, en el tema de “Relaciones de pareja” muchas de las ideas reflexionadas pudieron tener un espacio en el que éstas se volvieron más concientes y experimentadas en su real valor.

Por ejemplo, se presentó una persona que se fue abriendo a medida que sintió seguridad y confianza, y comentó que pensaba que “todas sus relaciones habían fracasado por su culpa, que ella había cometido errores y que sólo ella era responsable de lo que le

³Por ejemplo, FH-1 menciona que las conversaciones no funcionaron debido a la mala comunicación entre los facilitadores.

sucedía”, el microtaller entonces le permitió reflexionar que sus expectativas no eran las que sus parejas podían o debían satisfacer, pudo hacer una auto-observación y entender algunas cosas de Si misma que no había contemplado, se sintió acompañada y aceptada en detalles que ella misma no se había permitido aceptar.

Además de mantenerse en un nivel muy aceptable la manera respetuosa y reflexiva de dichas conversaciones, en la mayoría de los últimos microtalleres se tiende a hablar más y de manera más profunda de todos los temas con los integrantes del grupo, por lo que el cambio existió en cuanto el facilitador se involucró en las relaciones generando habilidades en beneficio de esa misma relación y no tanto por las técnicas que pudiese haber utilizado.

Los facilitadores mencionaron en sus reportes que en los primeros microtalleres las conversaciones fueron ideológicas, que hubo quien discutió el contenido teórico de las actividades, el sentido de las mismas, el porqué de los temas, y varias críticas más en las carreras de Medicina y en Psicología.

En estas ocasiones los facilitadores consideraron las conversaciones sólo como contrarias al microtaller, viéndolas como un obstáculo, generando cierto alejamiento y barreras hacia un verdadero acercamiento, pero a partir de que los facilitadores entendieron el valor de la opinión de los asistentes pudieron utilizar el mismo discurso precisamente para acercarse a las personas que hacían la crítica, es por esto que esas conversaciones son consideradas como “enriquecedoras” para todos los miembros del grupo.

En estas conversaciones se habló profundamente sobre los temas preestablecidos como el de Identidad profesional, con lo referente a lo que esperaban de la carrera antes de entrar en ella y lo que se han encontrado ya en los cursos, o de cómo han llevado sus relaciones de pareja en un marco de relaciones interpersonales en las que su crecimiento en la pareja también se refleja en la manera en como se comportan con sus padres, amigos y demás personas con las que conviven. Entonces “enriquecedor” quiere decir que hubo la suficiente comunicación para cumplir con los objetivos de cada microtaller, hacer contacto con las reales emociones de los asistentes y promover el Desarrollo Personal de todos.

La opinión “enriquecedora” referida a las conversaciones de los microtalleres, fue aumentando de manera significativa, sumándose poco a poco la respuesta de “respeto” en relación a la situación o condición que permitía que se realizaran estas conversaciones. Posteriormente aparecen las frases “reflexivas y profundas” refiriéndose al contenido de esas mismas conversaciones. Esto da una pauta para considerar el aumento positivo de frecuencias entre las primeras opiniones negativas en relación con las conversaciones y diálogos llevados a cabo y la manera en como posteriormente las conversaciones se vuelven el elemento principal en la comunicación, en el flujo de emociones surgidas por las actividades estructuradas en cada tema de los microtalleres. Sólo en mínimas ocasiones se encuentran aquellos reportes en los que no hubo conversaciones significativas, a pesar de la participación, debido según los comentarios al cansancio o también a otros factores.

En algunas ocasiones se presenta la respuesta de “conversaciones incitadas”, lo que quiere decir que varios de los facilitadores, entre ellos, FM-2, FH-1, FH-3 y FH-4 consideraron que las actividades del microtaller por si solas incitaban las conversaciones, entendiendo que las actividades provocaban que las conversaciones se dieran aún en ambientes en contra. En algunas ocasiones los mismos participantes mencionaron que sus puntos de vista eran a manera de opinar sobre los alcances de las dinámicas más que de participar de lleno en las actividades, pues entre lo planteado había cosas que no les quedaban claro o simplemente estaban en desacuerdo. Sin embargo para llegar a este punto de comunicación es claro que se necesita una relación lo suficientemente cordial incluso para hacer una crítica constructiva, pues lo contrario se observa más claramente en el desinterés de los participantes en otros microtalleres.

Para redondear esta parte se puede contemplar el punto guía del cuestionario que se refiere a los comentarios de los facilitadores en relación a como sintieron en general todo lo relacionado con los microtalleres, lo que sintieron, lo que opinaron, la opinión sobre los participantes, las circunstancias que ocurrieron y en general la relación que se generó.

Los facilitadores con poca experiencia, asumen una posición un tanto rígida, lineal y poco espontánea llevando a cabo una labor realizada con la mejor de las actitudes posibles

pero sin considerar que en momentos su opinión fuera contrastante con su labor. Esta actitud cambió hacia el final de los microtalleres, pues ya se permitían hacer comentarios sobre ellos mismos sin asociar su sentir con el resultado de los microtalleres, podían interpretar su propia experiencia en ese momento al presentarse ante la gente más tranquilos y sencillos. Al principio por la poca experiencia las contestaciones eran titubeantes y poco claras, y ya en los últimos microtalleres debido a que tenían otra percepción general su respuesta se volvió más natural en miras de conseguir el surgimiento de una verdadera relación.

El poco interés en la relación se puede apreciar en las repuestas del cuestionario, ya que en un inicio optaron por no contestar o hacerlo de manera corta y escueta. Solo decir “bien”, “mal”, “regular”, fueron la generalidad ante aquellos espacios de poco contenido o que según los facilitadores, sentían que podían y debían hacer de mejor manera tantos sus respuestas como sus actitudes ante esos comentarios de los primeros microtalleres. Entre las respuestas que se presentaron se encuentra como dato sobresaliente en los comentarios generales a la división existente en algunos de los grupos en los cuales se llevó a cabo el microtaller, en los que inclusive existían roces entre los participantes y agresiones verbales hacia los facilitadores que notaban estos aspectos.

El no saber contener y aprovechar estas situaciones obviamente generó una nula relación entre los facilitadores y los asistentes, con lo que había una atmósfera contraria y poco espacio para la aparición de actitudes básicas necesarias en algunos de los primeros microtalleres.

Hacia los últimos microtalleres se observan los cambios en estos aspectos, pues el dato sobresaliente como comentario general sobre las actividades entre las personas que si contestaron esta pregunta es que estas actividades fueron mucho más “enriquecedoras”, y que los facilitadores notaron un “cambió de actitud” de todos los participantes y que de manera significativa hubo “más confianza”.

Persiste la opinión de la división de los grupos, pero para los facilitadores en este momento este es un factor con el cual se puede trabajar, pues en el atender las demandas de todo el grupo radica la esencia de estar en un grupo con necesidades sociales diferentes y por ende constructivas, está el caso muy demostrativo en el que un grupo dividido acabó haciendo una fiesta e invitando a los facilitadores. (Comentado por FM-2 Y FH-1).

Lo referido a los primeros comentarios respecto a las actividades de los microtalleres, se presenta el mayor porcentaje en el hecho de la no contestación de esta pregunta, que junto a la división en el grupo forman el total de las respuestas, esto en el primer microtaller es muy drástico y nos permite ver la falta de las actitudes básicas para afrontar estos factores, como podría ser la actitud positiva incondicional la cual no se dio pues los mismos compañeros excluían a aquellos que no fueran parte importante del grupo, aparecían los clásicos “grupitos” que por si mismos se categorizan y se niegan a participar por estar casi estigmatizados.

No se tenían las herramientas necesarias para acercarse a este tipo de personas y llevarlos dentro del total del grupo. El facilitador con poca experiencia prefería no involucrarse en estas circunstancias, por esto, la actividad en los microtalleres es importante porque genera precisamente ese deseo de intervenir en otros de manera adecuada, siendo un cambio en la propia actitud, la manera más fácil de influir en la de los demás, por esto la congruencia como condición es tan importante.

**Congruencia*

La congruencia como concepto se refiere al estado de acuerdo que existe entre la experiencia y su representación en la conciencia del individuo “normal”, es decir, que funciona “adecuadamente”. Esta comprensión depende directamente del nivel de angustia que se llega a experimentar al aparecer tal como se es, por lo tanto, cuanto menos sujeto este el facilitador a la angustia, mejor se comprende (ó más capaz es para comprenderse mejor). Cuanto mejor se comprende, más en camino está de alcanzar un acuerdo interno.

El permitirse escuchar con atención primero a si mismo y por consiguiente a los asistentes del microtaller fomentó las relaciones interpersonales, el crear vínculos fue lo que a la larga permitió que la atención en los microtalleres se centrara en el grupo y a su vez en cada uno de los asistentes. Realmente se pudo profundizar y explorar en los asistentes sus comentarios a partir de la propia experiencia de los facilitadores, de su propio sentir y su forma de ser, buscando el acercarse y acompañar a las personas sin ninguna clase de máscara, sino con mucha naturalidad, con genuinidad y sencillez. La atención se centró entonces en sus opiniones y en sus expectativas logrando que los asistentes se sintieran cómodos, confiados y con deseos de participar, pues la atmósfera conseguida en base a la confianza lo permitía.

Si se habla de Congruencia y autenticidad como “El estado de acuerdo que existe entre la experiencia y su representación en la conciencia” es fácil darse cuenta que los facilitadores lograron poco a poco hacer de estas experiencias una representación puntual de ellos mismos, e influir en la actitud de los asistentes, ya no tenían que esconder o fingir nada, derribaron sus propios muros al mismo tiempo que los demás abrían sus propios caminos, pudieron hacer contacto con sus propias emociones y hacerlas presentes en aquellos momentos que lo requerían las situaciones, intuyendo a veces el sentir de las personas, evocando los momentos propios para acercarse a lo que los demás estaban sintiendo, pues era necesario permitirse aceptar el flujo de emociones para presentarse tal como el momento y la circunstancia lo dictaba, en el Aquí, y Ahora.

Ya en los últimos Microtalleres no hubo factores externos o dudas que influyeran en el hacer, pensar y actuar de los facilitadores en su labor frente a los asistentes, aún con situaciones contrarias, los mismos facilitadores ya no permitieron que esto rebasara la propia voluntad de hacer contacto con las otras personas, sino que muchas veces esas circunstancias fueron el pretexto perfecto para empezar una relación cálida como finalidad esencial, cada vez mejor y de una manera directa, sencilla y desinteresada.

La teoría dice que un “terapeuta” es congruente cuando “es lo que es y no menos”, cuando se muestra sin caretas ni atuendos del saber. Esto traspasado al facilitador se puede

observar cuando se da la accesibilidad a la conciencia de todos los sentimientos y emociones existiendo la disposición a comunicar a las personas éstos de una manera clara y auténtica, apareciendo la persona congruente consigo misma. Lo que los facilitadores lograron hacer, y se puede afirmar dando como prueba el que las otras personas sienten que hay un espacio para hacer lo mismo, fue mostrarse y dejarse escuchar. Con compromiso y sin miedo, y con mucha sencillez; los facilitadores hablaron de ese factor, el de la genuinidad, el de la plena atención tanto hacia sí mismo como a los demás, habilidad que lograron cuando se sintieron tranquilos, cómodos, seguros y contentos con lo que hacían, logrando evocar esa misma actitud en los participantes.

Sólo mostrándose tal cual es el terapeuta (en este caso el estudiante como facilitador), se puede lograr que la otra persona busque exitosamente su propia autenticidad, como ocurrió en la mayoría de estos casos. Se puede observar como ejemplo la actitud de los asistentes en el primer punto guía del reporte, en el cual las respuestas de apatía y desinterés por parte de los mismos pasaron a ser de mucha participación e interés ya que los facilitadores pudieron expresarse y actuar sobre los asistentes de manera más natural y sencilla. Igualmente las conversaciones dejaron de ser deficientes y tediosas para volverse enriquecedoras tanto para el grupo como para el mismo facilitador, los comentarios pasaron de ser secos e indiferentes a mostrar apertura gracias a una atmósfera de confianza y cordialidad, y al deseo de conocer más del propio facilitador en base a lo que las mismas personas comentaban.

La autenticidad entonces se puede vislumbrar en comentarios dichos por el facilitador como “Yo mismo entendí” o “me sentí libre” “me gustó”, “me sentí aceptado, tranquilo, confiado, etc.” u otras opiniones como “estuve cansado”, “me puse nervioso”, “lo comenté con todos,” dejando en claro que la angustia por presentarse ante las personas ya no era un factor en contra, se podía expresar motivando a los demás a hacerlo.

Se consideró durante los primeros microtalleres que la preparación recibida era la ideal para el surgimiento de la congruencia. Respecto de las respuestas mencionadas como “satisfactorias” a la preparación, los facilitadores se sintieron igualmente preparados en las

primeras y últimas sesiones, hubo momentos en que se sintieron seguros desempeñando su papel e inclusive mejor de lo que esperaban, pues la base teórica si les proporcionó herramientas ante las circunstancias a veces adversas a las que se enfrentaron, como la división en los grupos, el rechazo de algunos sectores de los propios grupos o la falta de apoyo de algunos maestros de las carreras a las que asistieron.

Estos factores mencionados arriba, provocaron en el facilitador un malestar respecto a la preparación recibida, concretamente fueron 11 veces las que aparecen estas situaciones las que provocaron esta duda, se puede mencionar el caso de FM-1, quien en varias ocasiones menciona la falta de coordinación con la co-facilitadora FM-2, al igual que FM-4, quien en un momento pidió más apoyo de parte de sus compañeros pues menciona que en ocasiones se perdió por falta de atención en la escucha y se sintió relegado por querer contestar adecuadamente a lo que se le preguntaba.

El facilitador en estas circunstancias aún con la adecuada preparación se presentaba molesto y sin interés de atender a las personas en el microtaller, pues no era capaz de mostrar estas mismas emociones de una manera clara tanto a los facilitadores como al grupo a manera de formar vínculos. El facilitador con más experiencia fue capaz de argumentar este tipo de malestares de manera adecuada y “productiva”, pues por un lado podía expresar su malestar y trabajar en él y por otro evocaba esa misma actitud en todos los presentes con lo que se generaba una adecuada comunicación.

**Empatía*

En este análisis de la empatía, algo en particular que fue muy significativo, y que marcó el cambio entre actitudes de desinterés por parte de los asistentes a algo más participativo y activo, fue la igualdad que pudieron percibir como existente entre los facilitadores y los participantes, igualdad que pudo generar el facilitador respecto a expresar sus demandas escolares, sociales y familiares en un mismo contexto, esta igualdad que lograron presentar los facilitadores permitió el desarrollo de la respuesta empática en los asistentes.

La actitud de Empatía como un concepto es la capacidad para sumergirse en el mundo subjetivo de los demás, participando en su experiencia en la medida en que la comunicación verbal y no verbal lo permite; es la capacidad de ponerse verdaderamente en el lugar del otro, de ver el mundo como él lo ve. Si se habla de la Empatía como la aprehensión de aspectos tanto cognoscitivos como emocionales de la experiencia de los demás es clásico decir que empatía sólo es ponerse en el lugar del otro, pero es mucho más, es atender al otro “como si” fuera él mismo, sintiendo o evocando en lo posible lo que la otra persona está sintiendo, para conocerlo y entender su propia versión de los “hechos”.

Los facilitadores al principio de los microtalleres, aparecen con un sentimiento de querer hacer “bien” las cosas, de querer probarse o de querer pasar la “materia” en base a aprenderse algo de manera mecánica o de la manera tradicional, por lo que les fue un poco difícil atender la parte empática, pues se presionaban por estar ocupados en su propio desenvolvimiento olvidando que había una proporción de gente con intereses e inquietudes diferentes que se llegaban a sentir desatendidos e incluso utilizados.

Muchas veces, en otros ámbitos, el propio facilitador tuvo ese mismo sentimiento de un “abandono”, por lo que ese se convirtió en el primer paso para entender a las demás personas en los microtalleres, pues se sintieron en el mismo lugar, iguales, solo que aquí si podían cambiar esa tendencia, había un excelente espacio para hablar, enojarse, llorar, y todas las respuestas que aparecieron de manera espontánea en los participantes, eso fue el comienzo de la verdadera interacción entre los facilitadores y los participantes en los microtalleres, a partir de que se entendieron en la misma situación.

Con el cumplimiento del proceso las respuestas de apatía y desinterés cambiaron y la identificación con los grupos divididos y con las personas aisladas permitió que ellos mismos se acercaran a las dinámicas y los diferentes objetivos se cumplieran, pues ante todo, el grupo que importaba era el que se estaba formando y era presente, todos saldrían beneficiados, todos podían opinar sin miedo, era su espacio, sus sentimientos e ideas resonando en todos los integrantes del grupo de manera más simbólica y natural, en los

facilitadores, se consiguió entender a las personas, visualizarse en su lugar sin ningún tipo de juicio y tomando en cuenta todo lo que era la persona, no solo aquello en lo que no se estuviera de acuerdo.

El punto *¿Cómo me sentí durante mi facilitación?* abarca muchos momentos importantes en el sentido emocional de los facilitadores, ya que se pretende indagar lo que sintieron directamente en el momento de la experiencia del microtaller, lo que sintieron y pensaron en base a una auto-reflexión generada por lo que alguna persona dentro de los asistentes relataba, experiencia que podía ser agradable en un momento y tal vez desconcertante en otro, pero al final importante pues lo que se manifestaba era esa parte empática con las personas, y ya no un desinterés o rechazo.

Por ejemplo, sólo por mencionar un caso, está el de una de las asistentes, llamada “Viri”, quién con la compañía de FH-1, pudo contar la experiencia de la pérdida de su abuela, cosa que le afectó mucho y todavía la mantenía en una depresión que a primera vista no era muy clara hasta ese momento, su relato y sus ganas de participar provocaron en los facilitadores varios sentimientos durante el mismo microtaller en ambas sesiones, lograron, según sus propias palabras, visualizarse en el lugar de la asistente y entender por que era tan profunda su tristeza, deseando el poder acompañarla y aprender de su experiencia.

Otro ejemplo es el que menciona FM-6, ya que en uno de los últimos microtalleres realizados en la carrera de Psicología, la participación fue muy baja y la cooperación por más que se incitó, no apareció, para ella fue decepcionante ver la actitud de los futuros psicólogos y sus compañeros de carrera, pero entendió como productivo el espacio crítico, pues quizá, en las mismas circunstancias, ella hubiese hecho lo mismo. Este ejemplo nos indica que gradualmente el involucramiento emocional con los participantes era más fuerte, y que el llegar a sentirse “mal” en ocasiones tal vez no era tan negativo como pudiera presentarse a primera vista, pues era por el vínculo formado a través de los microtalleres en los cuales se deseaba más acercamiento de la otra parte.

La empatía es una condición humana muy profunda, pues conlleva la comprensión de la otra persona, los facilitadores lograron hacerse conscientes de esta situación, como generadora de cambios en las otras personas, a través de la promoción de la auto-exploración y del auto-conocimiento de los asistentes, por esto en sus comentarios, muchas veces consideraron como muy importante el hecho de poner mucha atención a lo que las personas expresaban, atención en todo momento, para lograr que la persona en cuestión se sintiera respetada, y a partir de ahí generar un cambio en el autoconcepto de la persona.

Cuando una persona se siente comprendida, desarrolla una serie de actitudes, la persona que recibe la comprensión empática se siente valorada, aceptada, en libertad de ser, lo que la conduce a valorarse, aceptarse y tolerarse como una persona digna de confianza. Esto generó en los microtalleres, una atmósfera en la que la confianza y el respeto fueron constantes en los facilitadores, mostrando en sus comentarios y conversaciones una amplitud de opiniones por parte de los asistentes, contrastándose con la poca participación de los primeros microtalleres, en donde no había un mínimo interés en comprender a la persona que opinaba, ni a la que no opinaba.

El facilitador con experiencia pudo aprovechar la escucha activa, pues con los relatos de las personas pudo evocar sus propias circunstancias, su propio flujo de emociones, haciendo contacto con las otras personas al referir a sus propios sentimientos acontecimientos que en otras condiciones se presentarían lejanos y sin importancia, la comprensión y el acompañamiento dejaron de ser un medio, para volverse el fin de la relación en proceso. Obviamente, esta actitud empática conlleva el riesgo de encontrarse con sentimientos no necesariamente iguales a los de los facilitadores, por esto fue también importante, la generación de una actitud de aceptación, positiva, e incondicional.

**La Actitud Positiva Incondicional*

La condición actitudinal positiva incondicional tiene que ver con la concepción positiva y liberal en las Relaciones Humanas: Estas nociones corresponden a tendencias que hacen posible, fácil y eficaz la puesta en práctica de los principios del individuo, se

trata de modos de pensar y de reaccionar que se enraízan en la personalidad y que tienden a expresarse en un estilo de vida, tan sencillo como aceptar a la otra persona con todo lo que ella es y no sólo la parte “negativa” que puede mostrar.

La Actitud Positiva Incondicional es de gran importancia para la expresión libre y espontánea de la persona que recibe ayuda, así como la permisividad del facilitador para invitar esta expresión sin emitir juicios de valor, explícitos ó implícitos sobre la persona ó sobre su conducta. En el Enfoque Centrado en la Persona, la actitud positiva incondicional puede ser descrita no solo como permisividad, sino más aún como una actitud de manifiesto interés y aprecio por todo lo que la persona es, su totalidad.

En relación con la Actitud positiva incondicional se debe mencionar que la combinación de actitudes de tolerancia, respeto y comprensión empática se fusionaron de modo natural hasta formar un proceso de aceptación; Se sabe que ésta es una actitud de acogida, de recibimiento de la otra persona, que en el lenguaje de los terapeutas, se indica generalmente con el nombre de aceptación, como el todo de que forma parte. Esta actitud se concibe como incondicional, pues no hay condiciones por parte del terapeuta para aceptar al cliente sino sólo aceptarlo tal como es, en absoluta libertad a partir de la congruencia de la propia persona, ya que para aceptar a otros, primero se debe hacer una aceptación de sí mismo, en la que el facilitador hace reflexión del marco de referencia propio y de las otras personas, de manera que puede abrirse a conocer y entender a alguien más.

El facilitador al principio no siempre entendió esa condición de acercarse a las personas cuando referían algo importante, pues el facilitador estaba centrado en sus propios procesos e intereses. La aceptación positiva se fue dando a partir de entender que varios de los propios conceptos idealizados (por ejemplo ser *un buen psicólogo*) no son tan reales o precisos como se pueden llegar a creer, pues todas las exigencias sociales dependen muchas veces de circunstancias que no están al alcance de las personas,

En la cuestión escolar que es la más inmediata se observa como después de toda una trayectoria académica tradicional es fácil seguir la inercia y pensar que el ser un buen psicólogo tiene que ver con cumplir de manera metódica con ciertos requerimientos (como pasar la materia) y cumplir expectativas de forma mecánica, estableciendo un rol o estereotipo, creando cierta angustia cuando este lineamiento se rompe ante circunstancias inesperadas como el estar frente a un grupo, que sin saberlo, presenta la misma o muy similar historia académica.

En la teoría de Rogers, en la que cabe hacerse cuestiones sobre lo que se está experimentando realmente, y no solo quedarse con en el rol que se cree se está sin ninguna opción a moverse, permitió que el facilitador pudiera acercarse primeramente a sí mismo y observar que muchas de esas ideas no correspondían a su propia realidad y expectativas, y pudo después comprenderse bajo una nueva realidad, en la cual cumplir con la voluntad de ser un “psicólogo” no tiene que ver con cumplir expectativas externas, sino mas profundas de su propia persona.

Con este acercarse a sí mismo, el facilitador pudo entenderse en su propio proceso y asimilar el hecho de que muchas de las propias ideas sobre sí mismo no eran tan reales como lo suponía su propia experiencia, no hay leyes predeterminadas, y en base a esto pudo aceptar sentimientos que antes no podía considerar pues no se veían “útiles”, uno de ellos por ejemplo se puede mencionar como el presentarse sin máscaras ante gente que nunca había conocido antes, con el único fin de abrirse y observarse desde los que se equivocaban en querer mucho a una persona o en no saber valorar en su real medida una relación, estaban las personas que dicen que quieren dejar de ser de las personas que explotan por cualquier cosa y otras enojonas, en todas ellas se encuentra una o varias ideas que no son parte de una realidad.

Eran conceptos arraigados no siempre verdaderos, sino de ciertos roles que han jugado a veces no propiamente por voluntad, sino que así fueron educados, y para ellos quizá era una realidad, pero el facilitador al darse cuenta de que esto no siempre es así pudo

aceptar a esa persona que en otros ámbitos no se acepta y así darle pauta a conocerse a sí mismo con otro punto de vista.

Las reflexiones siempre eran en torno a alguna etiqueta colocada por la experiencia y formación social, por lo que era muy difícil tratar de profundizar y hacerle ver a la persona que eso podía cambiar. Sólo hasta los últimos microtalleres como resultado de ese proceso se pueden ver opiniones de gente que se consideraba ser “enojona”, “pesimista” o “demandante”, preguntarse ¿por qué ser así y no de otra manera?.

Cuando los participantes percibieron que eran comprendidos, desarrollaron una propia actitud de autoconocimiento, abriéndose a nuevas opiniones, y a imaginarse como serían de otra manera a como siempre se habían presentado.

En la parte en la que los participantes hablaban de su no aceptación de la carrera donde estaban, al sentirse comprendidos por primera vez se refirieron al porque no era la carrera que querían, que les hubiera gustado estar en otro lado y estudiar eso, o aquellos que si estaban donde querían, se habían dado cuenta de que no era lo que esperaban, y que tendrían que buscar nuevas cosas. También hablaron por primera vez de los fracasos en las relaciones, los cuales no se pueden planear y nunca hay relaciones esquematizadas, también se pudo hablar de las relaciones familiares y de todas esas cosas que no gustan o que se dejan de hacer, en conjunto lo que se logró fue aceptar a las personas en su conjunto y hablar de todo sin hacer juicios, en un real ambiente de aceptación basado en la propia comprensión de los facilitadores hacia si mismos.

Se consiguieron comentarios sobre la forma de ser referidos a los aspectos en los cuales las personas asistentes se percibían de una manera que no les agradaba, hablaban más de etiquetas y de expectativas que no se querían cumplir, del auto-concepto erróneo que los hacía sentir mal, de los conceptos que a la larga en el microtaller se pudieron comentar y analizar gracias a la relación real que se fomentó.

También, se pudo hablar de pérdidas, estas referidas a pérdidas de familiares, como ejemplo la muerte de una abuela, o un padre, o amigos que no se volvieron a ver por que se cambiaron de casa, o inclusive de algunos otros como mascotas o algunos objetos valiosos, generalmente estos temas eran comprendidos como tristes y como temas poco tratados por la persona que los refería, por lo que al encontrarse en un espacio de seguridad y confianza se pudo hablar de esta tristeza y lo que hasta ese momento había generado, sentimientos como desaliento, desinterés en hacer las cosas, depresión, y el hecho de sentirse paralizado por no poder actuar de otra forma ante situaciones de cambio.

El hablar de estos temas permitió que la persona por fin visualizara otra perspectiva y se atreviera a hacer algo, por lo que se acercaron a los facilitadores para pedir “ayuda”, en estos casos a las personas que estaban en esta situación se les recomendó la atención individualizada.

Se habló de muchos temas que no necesariamente estaban planeados, como el de las relaciones, enfocándose a los aspectos que las personas desearían cambiar para tener mejores relaciones no solo de pareja sino en general, y sobre la superación personal se habló en igual medida, refiriéndose en la mayoría de los casos a seguir en su respectiva carrera aunque está en un principio no hubiese sido la que eligieron, o a aceptar el hecho de que la carrera no era lo que esperaban pero por ser solo una mala percepción que podría cambiar.

Todos estos temas aparecen ya como elemento fundamental de los diálogos, entendiendo que gradualmente se generaron condiciones apropiadas para que aparecieran las actitudes básicas, por lo que el facilitador ya tenía la mitad del camino ganado, faltaría entonces una última condición, muy importante, el que los asistentes percibieran estas actitudes para poder concretar la relación interpersonal

**La percepción por parte de los asistentes*

De manera general, según Rogers y Kinget, (1971), la persona puede percibir las actitudes básicas del facilitador con algunas acciones muy sencillas, primeramente

con lo más básico, cuando se hace del conocimiento de la persona la existencia de dichas actitudes y ocasionalmente nombrarlas en su acción. Lo trascendente es el hecho de llegar a un punto en el que la persona aprehende y percibe la existencia de las actitudes sin la comunicación verbal con el facilitador.

Para esto, la persona espera que el facilitador haga todo lo posible por generar una atmósfera de confianza a través de su capacidad empática, congruente y de aceptación positiva incondicional, esperando también que el facilitador intervenga para clarificar, sintetizar e integrar los diferentes elementos del proceso grupal que se van sucediendo en la experiencia individual y colectiva, y algo muy simple pero fundamental, que el facilitador participe como un miembro más del grupo.

En si lo que la persona puede recibir y en ciertos casos demandar del facilitador es un verdadero interés por involucrarse en lo que se está haciendo. Varios de estos puntos señalados arriba aparecen en el siguiente punto guía, *¿Cómo me pareció la participación de los integrantes del grupo?*, pregunta que tiene como sentido indagar la manera en la que se sintieron los participantes en el microtaller, más que mencionar la manera en la que participaron, los facilitadores comentan como fue el sentir general de los participantes, los cuales al estar dentro de las dinámicas, participaron con sus comentarios, con sus críticas, con el desgano que surgió de factores externos y con todo en general.

La respuesta “buena participación” aparece como predominante en la percepción de los facilitadores con respecto al sentir de los participantes, pues al final de las sesiones siempre estuvo la oportunidad de aclarar puntos de vista y de dialogar de diferentes temas, siempre buscando un acercamiento real con los participantes.

Hubo muchas circunstancias que provocaron tanto la participación directa como el acercamiento posterior de personas cuando ya había terminado el microtaller, muchas personas argumentaron que por timidez o por no estar acostumbrados o preparados para una actividad como el microtaller pues prefirieron no hablar.

Es de notarse que mucha de la gente que permaneció callada, en ocasiones era la más interesada, pues al terminar las actividades se acercaban a pedir informes. La proporción negativa nos indica respuestas de “mala”, “regular”, “indiferente” y “escasa” respectivamente debido a diversas circunstancias ya mencionadas en las que los facilitadores poco podían hacer pues no era posible su intervención, además se debe observar que las respuestas negativas aparecen en los primeros microtalleres en los que todavía no se tenían nociones claras en la práctica que pudieran resolver las complicaciones presentadas, como la división en los grupos o la intervención de personas ajenas al proceso, una complicación que con el tiempo, la práctica y la preparación se pudo atender mejor.

No sólo se mantenía la participación como “buena”, sino que gradualmente aparece la respuesta “excelente” que como generalidad se muestra en los últimos microtalleres. La real vinculación de los facilitadores con los participantes aparece como esencial en el trabajo realizado, puesto que los recursos para atender eran más evidentes pues ya las personas percibían el esfuerzo del facilitador por buscar la manera de acercarse a todas las personas asistentes.

La participación de los asistentes mejoró y se perfeccionó, ya no había lugar para etiquetas y grupitos pues se percibía de manera positiva el rechazo a estas conductas, la aceptación se volvió igual entre los asistentes creando una atmósfera de respeto que incitaba a los grupos divididos a acercarse y enfrentar este problema más allá de cumplir con los objetivos del microtaller.

Están también los casos en que las personas tímidas se acercaban y pedían que posteriormente se realizaran más actividades similares para acercar más al grupo, puesto que ya existía tanto la confianza y el respeto de parte de los asistentes hacia los facilitadores para seguir adelante con más temas y actividades, las actitudes básicas en estos casos entonces son ampliamente reconocidas por las personas. El grado de aceptación de las actividades se puede presumir fue alto gracias a la igualdad que lograron mostrar los facilitadores como parte del grupo.

Entre los primeros microtalleres y los últimos el cambio que aparece a la vista se pudo dar por la potencialización de todas las habilidades y recursos en los facilitadores para involucrarse en el grupo, además del importante cambio de actitud que se requería, es indudable que en los primeros microtalleres se presentan actitudes titubeantes y hasta poca disposición de parte de los facilitadores, pero al tomar experiencia y conocimiento de la labor que estaban desempeñando y el estar en contacto con otras personas en una actividad vivencial provocó cambios positivos en los facilitadores reflejándose en los asistentes.

Un amplio margen que considera que la participación fue “excelente” de parte de los asistentes deja ver una real percepción de lo que era el trabajo en las actividades, existe más compenetración de los facilitadores con los asistentes, más empatía al momento de atender, más congruencia entre lo que se decía, hacía y se pensaba y lo que se mostraba delante de los mismos asistentes.

La manera en la que se presentaba el facilitador ante los asistentes era más segura, espontánea y suelta, logrando que poco a poco los asistentes renuentes se unieran a las dinámicas. Se buscaba una aceptación total tanto de las personas como de las circunstancias que se fueron presentando. En general la participación de los asistentes paso de “buena” a “excelente”, o “muy buena”, basándose regularmente a la relación interpersonal que se percibía entre todos los participantes del grupo.

Se puede decir, que muchas veces en que la percepción de las personas era apática, era porque la gente se veía como utilizada o como si estuviera en una clase más de las carreras en las que es difícil dar una opinión o simplemente sentirse mal, veían a los facilitadores lejanos, pues creían que era como en sus clases en donde las únicas opiniones son de quien sabe el tema o materia, y sólo deben callarse y tomar nota, no veían al facilitador con un real interés, por lo que la respuesta más natural era, no estar interesados en lo que se hacía. Esta percepción cambió gracias a las condiciones mencionadas que gradualmente aparecieron.

5.- CONCLUSIÓN.

En la presente investigación, se buscó comprobar con resultados claros que los microtalleres del P.D.P. son generadores de las actitudes de congruencia, empatía y actitud positiva incondicional fortaleciendo y desarrollando dichas actitudes en los facilitadores, observando que en similares circunstancias se generan condiciones necesarias como la atmósfera a partir de la confianza en la manera como se abordan los temas de interés particular como Autoestima, Identidad Profesional, Relaciones interpersonales, Relaciones de Pareja y Relaciones Familiares, reflejándose todo esto en una mejor interacción entre las personas participantes.

. El que se presenten dichas actitudes, se puede valorizar como un notable crecimiento de los facilitadores en su propio desarrollo como personas, existiendo un cambio notable en la percepción de sí mismo a través de cada sesión y una apertura a convivir y conocer a otras personas, mejorando lo que es su labor dentro del trabajo de grupo y en general en su propia formación, lo que habla de un cambio en la personalidad de manera constructiva y enriquecedora.

La adquisición de las actitudes básicas descritas por Carl Rogers se presentan de manera gradual en los microtalleres del Programa de Desarrollo Personal, ya que el proceso realizado de dichas actitudes en los facilitadores muestra un claro progreso entre lo que fue el inicio de las actividades y la terminación de las mismas, en donde dichas actitudes se muestran con más fuerza, frecuencia y naturalidad, sobresaliendo un interés más concreto por estar y atender a las otras personas y escuchar sus inquietudes, sentimientos, experiencias y emociones más que lograr una calificación.

Las actitudes básicas se presentaron en los facilitadores en esta investigación gracias al surgimiento de dos condiciones muy importantes, la relación interpersonal y la atmósfera, la primera, es un factor de suma importancia que se logró concretizar entre los facilitadores y los participantes en las sesiones de los Microtalleres del PDP. El efecto que ejerce el estar en contacto con las emociones y experiencias de otras personas es notorio y visible en el cambio profundo que aparece en la manera de vinculación con las otras

personas y en las actitudes que se manifiestan. Esta nueva manera de entender a las personas abre los sentidos a otras experiencias y con ello las posibilidades de aprender a verse en el propio lugar, entendiendo el marco de las otras personas en un igual nivel de importancia, en un equilibrio en el que es posible crecer individualmente y en grupo, en algo que los propios participantes de esta investigación llamaron “igualdad”, concepto que queda claro como la formación de un puente de comprensión y entendimiento entre personas en iguales circunstancias, ya que a pesar de las actividades, estaban en un grupo de estudiantes en mismas circunstancias e intereses.

Fue en los Microtalleres donde se pudo apreciar la generación de las condiciones necesarias para la aparición y desarrollo de las actitudes básicas en los facilitadores, donde se debe hablar de la atmósfera, la condición que se presenta no sólo como un simple fondo, sino como una factor relevante de cordialidad, confianza, seguridad y respeto en donde se puede hablar, expresar, pensar y atender sin ningún tipo de amenaza cualquier tema de importancia o del interés de las personas que así lo quieren.

Es la atmósfera la que envuelve en una misma circunstancia las emociones y experiencias de los que en cada sesión pudieron relacionarse y conocerse auténticamente, formando una relación interpersonal enriquecedora a base de compartir sus emociones y sentimientos. En cada microtaller, poco a poco se fue percibiendo la importancia de estar con otras personas, la necesidad del crecimiento en conjunto y de la labor de visualizarse con otros en todos los sentidos como seres humanos.

El hablar de la atmósfera y de las relaciones interpersonales como condiciones de gran importancia generadas en los microtalleres, se debe recordar que el ser humano, desde su más remota existencia, necesita de los demás por sus propias condiciones físicas y psicológicas, necesita crearse sus propias condiciones para sobrevivir, en donde es inherente estar acompañado, por eso se vive en pueblos, comunidades, ciudades, etc., se evoluciona y se crean condiciones derivadas de estas. En esta investigación se puede comprobar esta necesidad de vincularse con los demás, porque es junto a las demás personas, que realmente se da un desarrollo y cualquier crecimiento, y es gracias a un

sentimiento de igualdad que puede existir un desarrollo real. Cabe decir también, de manera inversa, que en donde no hay una atmósfera propicia, y se carece de relaciones con los demás, no existirá ningún tipo de desarrollo.

Observándose claros cambios en las actitudes de los participantes, como el pasar de una dominante apatía y desinterés hacia un real interés por atender las expresiones y emociones de los demás, las condiciones se concretizan en hechos, que devienen de nuevas emociones que al ser evocadas facilitan la generación de vínculos entre las personas. Las actitudes básicas entonces generan amplios canales de comunicación en donde es posible hablar y expresar libremente las emociones que en otros momentos se vuelven incluso amenazadoras y causa de juicios generalmente injustos. Y es entonces que la persona se involucra y puede hacer un autoanálisis de las verdaderas causas que le generan malestar y puede entonces enfocar esos factores y afrontarlos.

Es necesario decir que la adquisición y desarrollo de las actitudes básicas aparecen en las sesiones de los microtalleres, pero sin un orden cronológico, ya que es un proceso interno el ir valorando la real importancia de estar en contacto con otra persona, el ir afrontando miedos, el superar barreras del propio orgullo o desinterés incluso por sí mismo, demostrando que a manera que existe más fuerza en las relaciones es posible hacer contacto con las propias emociones y tomar conciencia de la oportunidad inmejorable de ser parte del proceso de crecimiento de las otras personas, para algunas personas el proceso puede ser muy rápido, casi inmediato, pero para otras, se llevará más tiempo sin que esto quiera decir que no es una persona que pueda desarrollar dichas actitudes, las cuales sólo para recordar, están presentes en todos los seres humanos.

Los facilitadores en los Microtalleres viven un proceso de autoconocimiento muy importante, en donde pueden al tiempo de las otras personas, observar sus habilidades, sus propias características, sus alcances y sus áreas de oportunidad, sus ideas e incluso su manera de ver el mundo, percibiéndose tanto de forma profesional como emotiva en todos los momentos de su vida, siendo aquí donde los facilitadores por fin se pueden vislumbrar como profesionales de la psicología y de la real labor de acompañamiento que significa el

estar frente a los asistentes. El autoconocimiento abre las propias puertas para poder conocer a las otras personas, mientras se reconoce a sí mismo.

Las actitudes básicas, antes que ser sólo una técnica o estrategia, son condiciones humanas muy profundas que permiten acercarse directamente a las emociones de las otras personas, cuando se es consciente de la empatía, la congruencia y la actitud positiva, pues se puede sentir algo muy parecido a lo que siente el otro, al tiempo que se puede ser congruente con lo que se está sintiendo y en ningún momento se está haciendo un juicio demolidor sobre lo que se está contando en ese mismo lugar. Finalmente, se concreta individualmente en cada experiencia, que las actitudes básicas mostradas por los facilitadores son sentimientos humanos muy profundos que difícilmente se pueden dejar atrás o manipular, y que al contrario se fortalecen y se manifiestan claramente a través del tiempo.

Debido a estos factores tan importantes en el crecimiento tanto personal como profesional de los estudiantes de psicología que realizaron la función de facilitadores, que radica la importancia de preservar estos espacios en donde más directamente se de la formación de actitudes y tratar de fomentar el crecimiento de los mismos. Continuar con espacios de formación en donde se atiendan las necesidades de autoconocimiento y desarrollo, así como el que se puedan dirigir todos los esfuerzos de los temas al proceso de desarrollo de cada persona y al mejoramiento en la calidad de vida.

Los Microtalleres son espacios de formación que pueden ir dirigidos a la adquisición de conceptos como el Autoconocimiento, el interés por el otro, las actitudes básicas de empatía, congruencia y actitud positiva incondicional, la percepción de humildad, y actitudes como el aceptarse tal como se es y así facilitar la comunicación con los demás, atendiendo el tema de las relaciones interpersonales al ser genuino al momento de expresarse. Estos espacios de continuar y fortalecerse, estarían respondiendo directamente a serias problemáticas como la deserción escolar o el bajo rendimiento académico (entre otros) que desde hace años aquejan a la FES Iztacala e incluso a otras instituciones educativas fuera de la UNAM.

Otros temas que surgieron en el proceso de estos microtalleres y que son de gran trascendencia, son los conceptos de autorespeto y autoaceptación, como parte de la observación que los facilitadores en los microtalleres pueden hacer de si mismos. Es esa percepción de individualidad la que puede fomentar la atención en general de cada persona en sus diferentes ámbitos, no sólo el académico, sino también el personal, en donde radican muchas de las fallas en cuanto a los resultados que se presentan en el paso de los alumnos en las diferentes áreas de cada carrera, si se tiene un espacio en donde cada persona puede reconocer sus propios sentimientos, experiencias y emociones, entonces podrá enfocar su problemática para resolverla y no afectar los aspectos académicos o laborales que esté realizando. Sería idóneo enfocar una investigación a la autoaceptación y al autorespeto. Aquí simplemente se menciona que los conceptos encontrados en esta investigación son aspectos esenciales del ser humano al reconocerse, pues es posible realizar dicho reconocimiento y después, como consecuencia, el interesarse por la situación de otra persona.

Sobre las reflexiones que dejan los resultados de esta investigación sobre los microtalleres del PDP, cabe decir que son de gran importancia actual los conceptos que aquí se manejaron tanto en la teoría como en los resultados encontrados, pues lamentablemente lejos de desaparecer las complicaciones que aparecen en el momento en que se realizaron los Microtalleres, como las relaciones familiares conflictivas, o de pareja con serias disfunciones, hoy en día incluso han surgido nuevos conceptos contrarios a lo que se considera es el bienestar humano. El respeto, la igualdad, el interés por el otro son conceptos que aparecen claramente cuando se trabaja en grupo y se busca una meta clara y alcanzable para todos los miembros de ese grupo.

Los resultados encontrados en los Microtalleres son perfectamente aplicables a problemáticas actuales ya que por sí mismos presentan una gran vigencia y efectividad en conflictos que incluyen las relaciones entre las personas.

Precisamente en ese sentido, en el que se tiene que convivir con otras personas, hoy han tomado gran fuerza y atención fenómenos en las relaciones interpersonales que presentan claras deficiencias por la poca atención que se les ha dado, que se conocen como “Bullyng” en el caso de niños y adolescentes en las escuelas y el “Mobbing”, ya con adultos en sus lugares de trabajo, fenómenos caracterizados por la ausencia de atmósfera propicia para desarrollarse individualmente como personas, ausencia total de congruencia en las personas que aparecen como victimizadores, igualmente carencia de empatía hacia la otra persona, y un constante juicio equivocado sobre las características de las personas que son víctimas de dichos fenómenos.

Estos elementos en el presente se están convirtiendo penosamente en la constante en los lugares en donde supuestamente se tiene que presentar un desarrollo tanto académico como profesional de las personas, creando un problema realmente serio para las instituciones educativas y gubernamentales. Respetar al otro dentro de una sociedad es vital para vivir en una comunidad y conforme a lo que establecen los Derechos fundamentales, tanto nacionales como internacionales. Igual que en la escuela con los niños, el trabajo es un entorno absolutamente adulto, que se puede convertir en un sistema en el que pueden darse formas de agresión, amenaza o exclusión.

Una conducta de este tipo se entiende como el acoso escolar o laboral que sufre una persona dentro de sus propias relaciones interpersonales, siendo como se vio en esta investigación, lo que se debe revisar para atender estas nuevas problemáticas.

Los conceptos del Enfoque Centrado en la Persona y muchos de los resultados encontrados en esta investigación responden perfectamente a estas problemáticas y a otras que están surgiendo, el aplicar este tipo de investigaciones en los lugares en donde se presentan estos fenómenos sin lugar a dudas y a corto plazo arrojarían excelentes resultados en la desaparición o control de dichos fenómenos tan contrarios al desarrollo humano. Sería pertinaz entonces empezar con estas investigaciones en dichos terrenos. Dicho sea de paso, los conceptos aquí revisados igualmente pueden aplicarse a temas tan importantes como las adicciones, en donde se abundará en futuras investigaciones en donde se utilicen los

Microtalleres como el medio para atender dichas problemáticas, en las cuales es conocida la problemática del aislamiento como un precursor de adicciones de todo tipo.

Los microtalleres del PDP son de gran importancia para el desarrollo profesional de los estudiantes que participaron como facilitadores gracias a que en ellos se presentarían las condiciones necesarias para desarrollar las actitudes básicas que menciona Carl Rogers, los microtalleres actúan como generadores de dichas actitudes ya que, aunque éstas están presentes en todas las personas, es necesario una atmósfera adecuada para impulsar la adquisición y desarrollo de la congruencia, la empatía, y la actitud positiva incondicional. A la par de este trabajo, se está elaborando como tesis de investigación, un trabajo que da seguimiento a estos resultados, en donde se confirma la trascendencia del estar en contacto con estos conceptos y el haber llevado a la práctica el Enfoque Centrado en la Persona.

Los microtalleres del PDP son de gran trascendencia para la gran mayoría de las personas que se relacionan con sus actividades, ya que en ellos se generan cambios importantes, de esta práctica resaltan grandes diferencias en cuanto a la actitud y la visión hacia un grupo y hacia Sí mismo en las personas. Las actividades presentadas en las sesiones son para el facilitador una experiencia enriquecedora que le permitió hacer una auto-observación y reflexiones que antes no había hecho, desarrollando una voluntad y deseos de adquirir nuevas actitudes en miras de crecer en su profesión, y en todas las demás áreas como persona.

6.- BIBLIOGRAFÍA.

- Brazier, D. et al. (1997). Introducción. En: Más Allá de Carl Rogers. (17-22). Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Dávila, P. (2012). 1er. Informe de Actividades Facultad de Estudios Superiores. Iztacala.http://direccion.iztacala.unam.mx/PDFs/primer_informe_PDDA.pdf
Visitado (agosto 2013).
- Delgado, S. G., Maldonado, G. L., Martínez, Ch. M. E. y Olivares R. J. (2002). La promoción del autoconocimiento y de la autoconciencia mediante talleres de desarrollo humano. Revista Mexicana de Psicología Humanista. Prometeo: Fuego para el crecimiento. (33). Pp. 40-45.
- Delgado, S. G. Maldonado, L. & Ortega, R. (2003), El Despertar del Desarrollo Humano en Iztacala. En: Prometeo Revista Mexicana de Desarrollo Humano. (12-15), Vol. 34.
- Delgado, S. G. (2008). Microtalleres de desarrollo personal: Una contribución para abordar los problemas de bajo rendimiento académico en la FES Iztacala UNAM. Tesis de maestría. Universidad Iberoamericana.
- Delgado, S. G; López, G; Martínez, M. E. & Porras, M. K. (2005). Proyecto de Promoción del Desarrollo Personal y Profesional. México: UNAM.
- Díaz, O. I. (1996). Elaboración de un instrumento de evaluación del proceso terapéutico desde el ECP en personas que viven con VIH/SIDA. Tesis de licenciatura. UNAM.
- Egan, G. (1975). Atender. En: El Orientador Experto. Un Modelo Para la Ayuda Sistemática y la Relación Interpersonal. (52-68). México: Grupo Editorial Iberoamérica.
- González, A. M. (1987). El enfoque centrado en la persona: aplicaciones a la educación. México; Trillas. pp. 7-57

- González, A. M. (1991). Valores y Educación. En: Enfoque Centrado en la Persona, Aplicaciones a la Educación. (145-172). México: Trillas.
- González, F. y Valdés, H. (1994). Psicología Humanista: actualidad y desarrollo. La Habana: Editorial Ciencias sociales.
- Gondra, J. (1981). La Psicoterapia de Carl R. Rogers. Bilbao. Editorial Desclée de Brouwer
- Gutiérrez, R. (1980). Historia de las doctrinas filosóficas. México. Editorial Esfinge.
- Huicochea, V. M. (1995). Análisis sobre la importancia del proceso de percepción dentro de la terapia centrada en la persona, desde la perspectiva de Carl Rogers. Tesina de licenciatura. FES Iztacala.
- Lafarga, J. (1992). El Desarrollo Humano hacia el año 2000. Prometeo Revista Mexicana de Desarrollo Humano, (04-10) Vol. 0.
- Lafarga, J. (1989). Antecedentes del Enfoque Centrado en la Persona en México. En: Lafarga, J. y Gómez, J. Desarrollo del potencial Humano. Aportaciones de una psicología humanista. Vol. 3. México. Trillas.
- López, H. G. (2012). Psicología Social Aplicada. Material de apoyo. FES Iztacala.
- Porras, O.M.K. (2001). Ser Humano, temporalidad y libertad en psicoterapia: Gestalt y Enfoque Centrado en la Persona. Tesis de licenciatura. FES Iztacala.
- Ortiz, C.H. (1998). Condiciones necesarias y suficientes que favorecen el cambio constructivo de la personalidad en un proceso de terapia individual desde el Enfoque Centrado en la Persona. Tesina de licenciatura. FES Iztacala.
- Quitmann, H. (1992). Psicología Humanística. España. Herder.

- Rodríguez, E. (2003). Propuesta de intervención Psicológica en jóvenes hijas e hijos de mujeres que viven con VIH SIDA desde el Enfoque Centrado en la Persona. Tesis de Licenciatura. FES Iztacala.
- Rogers, C. (1954). Psicoterapia y Cambio en la personalidad. Chicago, IL. Impresión de la Universidad de Chicago.
- Rogers, C. (1961). Inventario de Ajuste Personal, una serie de pruebas de carácter y personalidad, un manual de consulta. Nueva York. Associated Press,
- Rogers, C. (1966). Facilitar el aprendizaje EN: Innovaciones al momento de enseñar. Washington, Ed. M. Provus.
- Rogers, C. (1972). Psicoterapia centrada en el cliente. Buenos Aires. Paidós.
- Rogers, C. (1978). Orientación psicológica y psicoterapia. Madrid. Narcea.
- Rogers, C. (1979). El Proceso de Convertirse en Persona. Buenos Aires. Paidós.
- Rogers, C. (1980), Manera de ser Desentendida: La Manera Empática, En: La Persona como Centro, (129-134), Barcelona: Herder.
- Rogers, C. (1984). Fundamentos de un Enfoque Centrado en la Persona. Conferencia pronunciada en la Universidad Autónoma de Madrid (03 de abril de 1978). En: Orientación psicológica y psicoterapia. España. Narcea.
- Rogers, C. (1992). Condiciones necesarias y suficientes del cambio terapéutico de personalidad. En Lafarga, J. y Gómez, J. (1992). Desarrollo del potencial Humano. México. Trillas.

Rogers, C. y Kinget, M. (1967). Psicoterapia y relaciones Humanas: Teoría y práctica de la Terapia No directiva. Vol. 1: Exposición general. (53-72) Madrid, España. Alfaguara.

Rogers, C. y Kinget, M. (1971). La relación. (Cap. 6). En: Psicoterapia y relaciones humanas. Teoría y práctica de las relaciones humanas, Vol. 2. (pp. 132-164). Madrid, España: Alfaguara.

Rogers, C. y Rosemberg, R. (1981). La persona como centro. España. Herder.

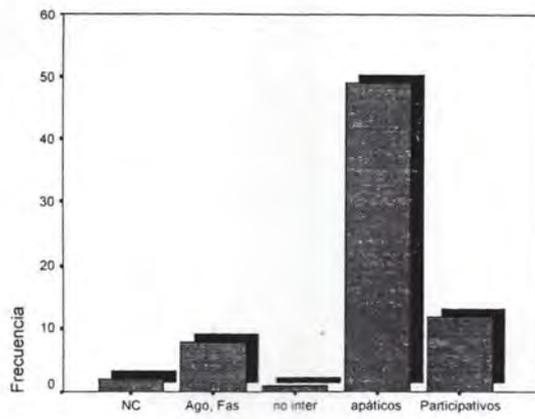
Vázquez (2006) en red

Yalom, I. (1984). Psicoterapia Existencial. España. Herder.

DIRECCIONES INTERNET

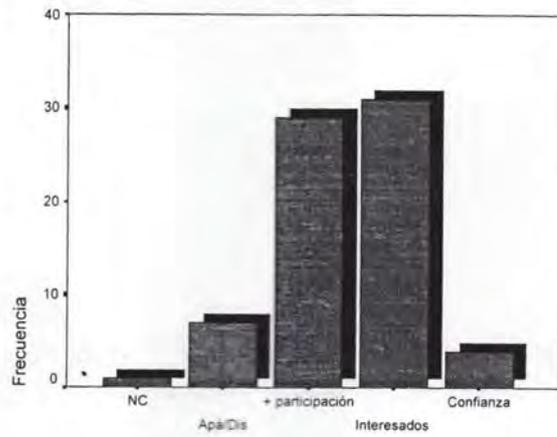
http://www.iztacala.unam.mx/sdri/sdri_pdp.php

<http://www.iztacala.unam.mx/gaceta/315>



Descripción de personas primera sesión

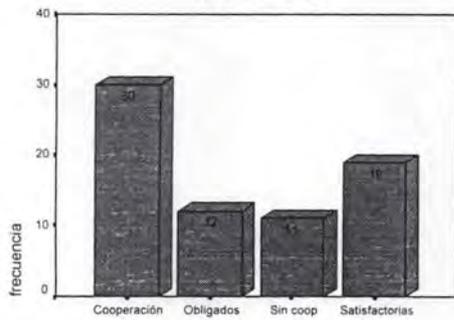
Gráfica 2



Descripción de personas segunda sesión

Gráfica 3

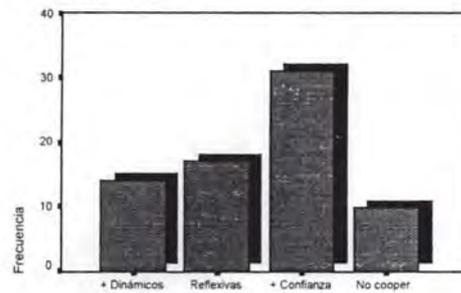
Descripción de acontecimientos en las dinámicas



Gráfica 3: los participantes mostraban cooperación en los primeros microtalleres, pero esta no era interesada.

Gráfica 4

descripción de acontecimientos en dinámicas Sesión 2



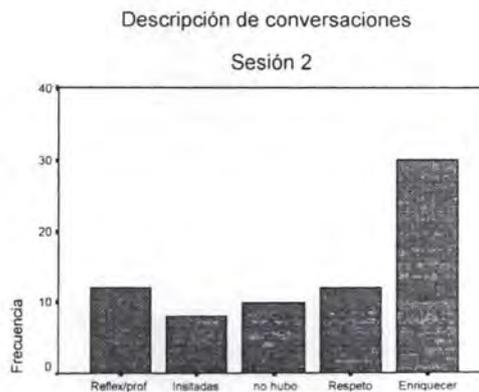
Gráfica 4 : en los últimos microtalleres existió más confianza para trabajar con las personas.

Gráfica 5



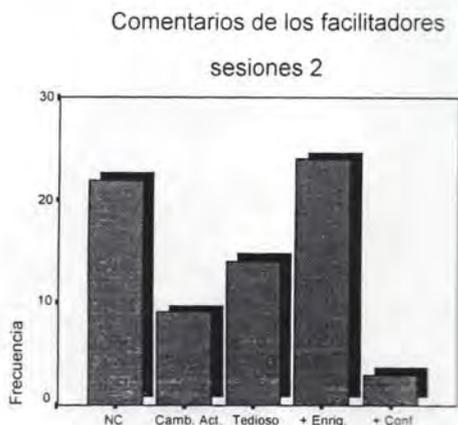
Gráfica 5: La mayoría opina que las conversaciones fueron deficientes por varias circunstancias.

Gráfica 6



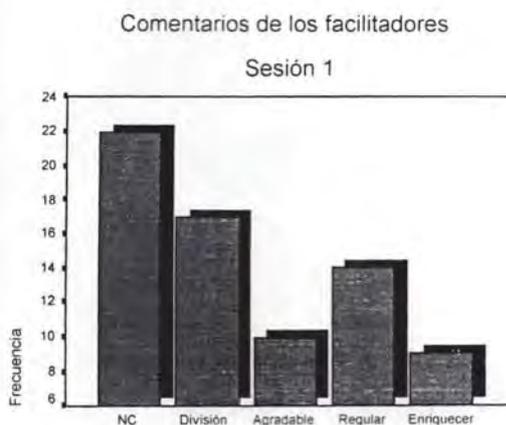
Gráfica 6: las conversaciones fueron enriquecedoras para todos los participantes en su mayoría.

Gráfica 7



Gráfica 7: Los comentarios surgidos en las actividades también fueron enriquecedores para todos.

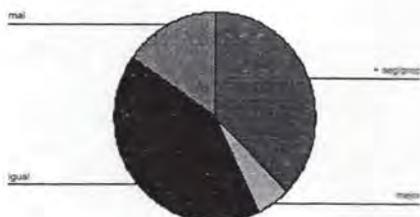
Gráfica 8



Gráfica 8: La gran mayoría no habló sobre los comentarios emitidos en las primeras sesiones.

Gráfica 9

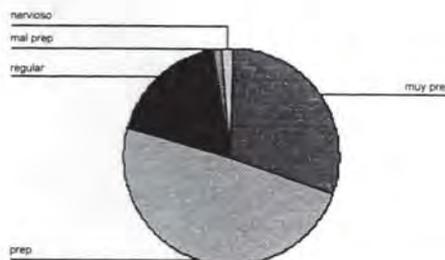
¿Que tan preparado me siento como facilitador?
Sesión 2



Gráfica 9: La preparación se ve como un factor importante en la actividad en los últimos microtalleres.

Gráfica 10

¿Que tan preparado me siento como facilitador?
sesión 1



Gráfica 10: La gran mayoría se sintió preparado para afrontar todo lo que surgiera dentro y fuera de los microtalleres.

Gráfica 11



Gráfica 11: La generalidad muestra que el desempeño fue bueno en la mayoría de los primeros microtalleres.

Gráfica 12



Gráfica 12: El desempeño se mantuvo e incluso se menciona que mejoró en relación a los primeros Microtalleres

Gráfica 13



Gráfica 13: La mayoría de las respuestas mencionan como cómodo y contentos su estar en la actividad de las últimas sesiones.

Gráfica 14



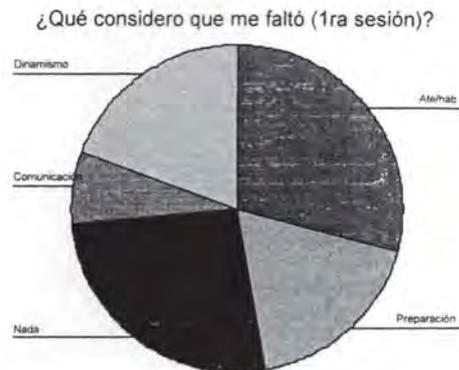
Gráfica 14: la mayoría se sentía bien o tranquilo aunque en ocasiones el sentir fue incómodo y de presión

Gráfica 15



Gráfica 15: El porcentaje más alto en los últimos microtalleres corresponde a decir que no faltó nada en cuanto a la realización de éstos

Gráfica 16



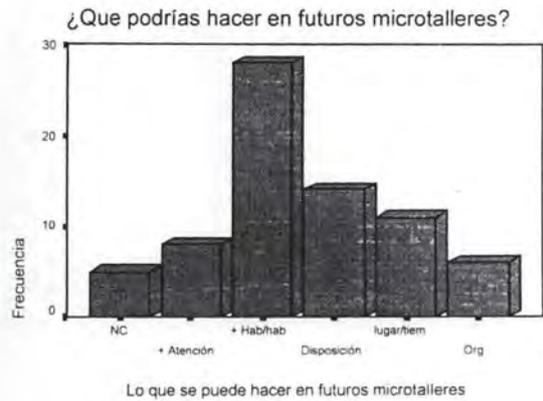
Gráfica 16: Aquí los registros son diversos, pero el dato que más sobresale es el que se refiere a que no faltó nada

Gráfica 17



Gráfica 17 : Por la poca experiencia en la aplicación, la mayoría de las veces “no sabían” que contestar

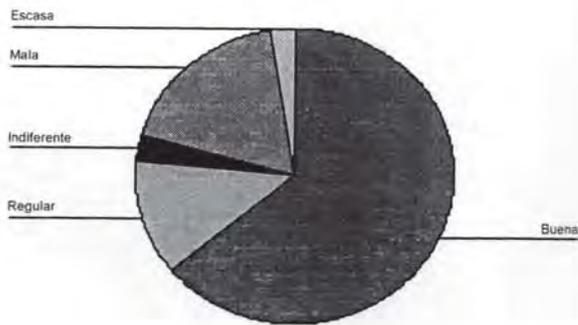
Gráfica 18



Gráfica 18 : El deseo de adquirir más habilidades como la de hablar más y de mejor manera es una de las expectativas futuras

Gráfica 19

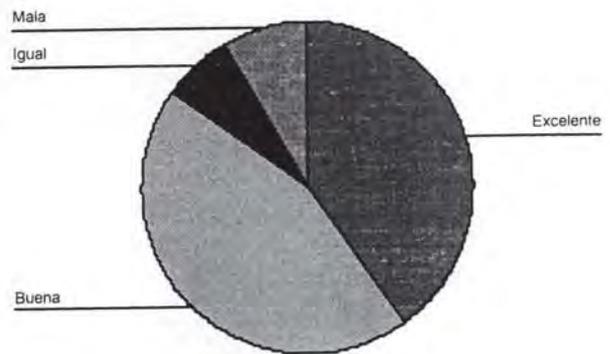
Gráfica : La participación en las primeras sesiones



Gráfica 19 : Como “buena” se considera la participación general de los asistentes según los facilitadores del microtaller.

Gráfica 20

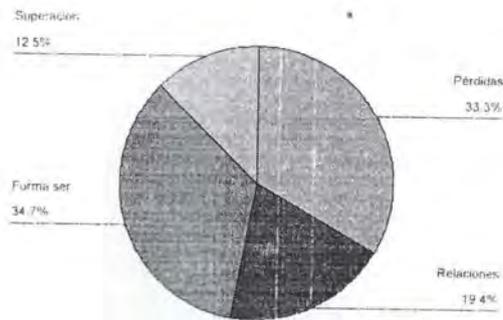
Gráfica : La participación en las segundas sesiones



Gráfica 20 : Como “excelente” se considera la participación de los asistentes en los últimos microtalleres. La proporción positiva aumentó.

Gráfica 21

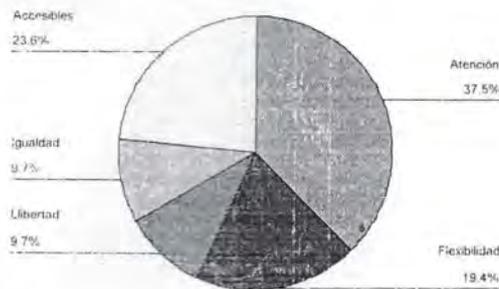
Temas que más aparecieron



Gráfica 21: Vemos los comentarios sobre las formas de ser y la cuestión de las pérdidas como lo más sobresaliente a lo largo de los microtalleres

Gráfica 22

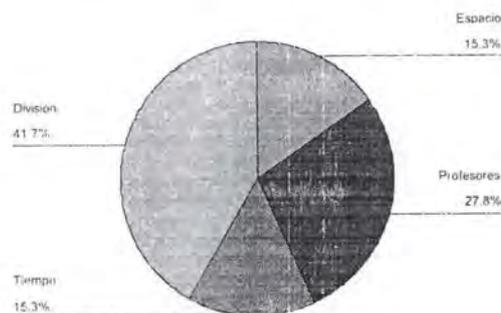
Factores que permitieron los Microtalleres



Gráfica 22: La atención de los facilitadores aparece como el factor que más influyó en la realización de los microtalleres

Gráfica 23

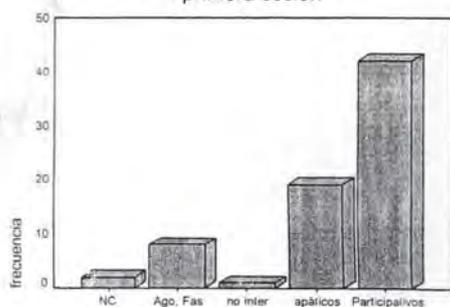
Factores que afectan a los Microtalleres



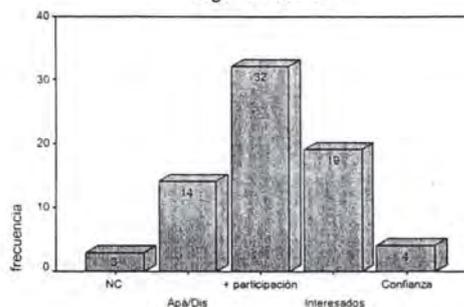
Gráfica 23: La división entre los participantes fue el factor que más se mencionó como dificultad para realizar los microtalleres

Gráficas totales de los microtalleres

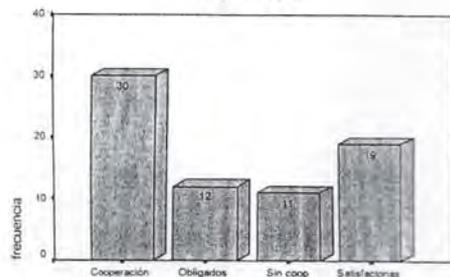
gráfica 1: Descripción de las personas en la primera sesión



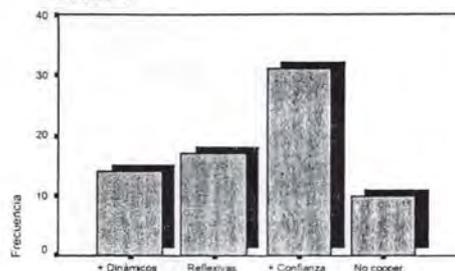
Descripción de personas segunda sesión



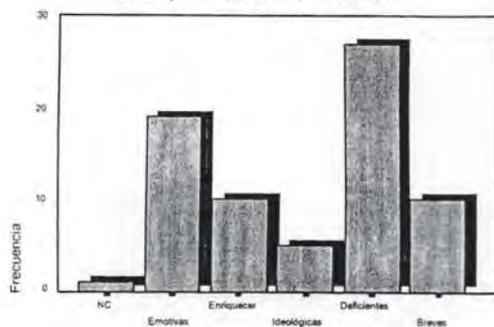
Descripción de acontecimientos en las dinámicas



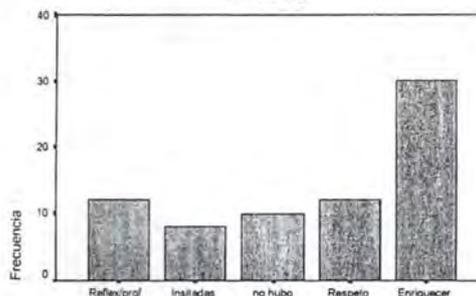
descripción de acontecimientos en dinámicas Sesión 2



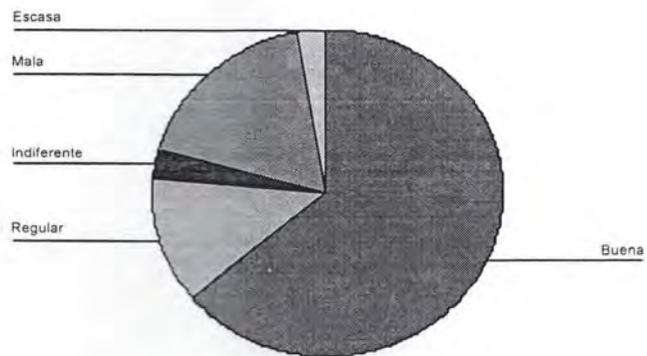
Descripción de conversaciones



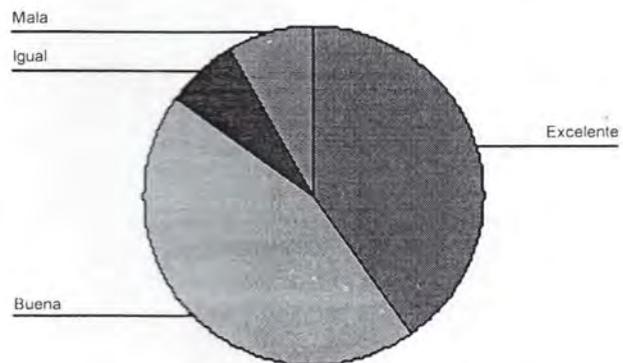
Descripción de conversaciones Sesión 2



Gráfica : La participación en las primeras sesiones

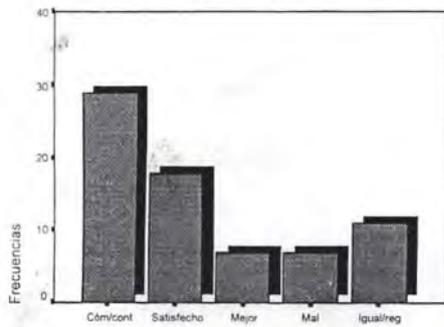


Gráfica : La participación en las segundas sesiones



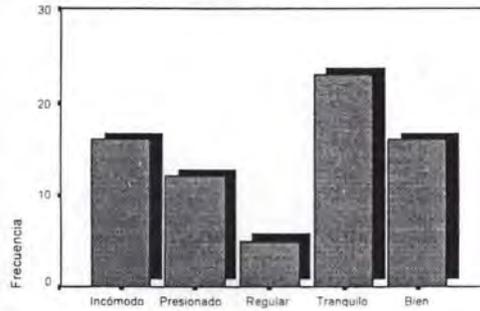
¿Cómo me sentí durante mi facilitación?

sesión dos

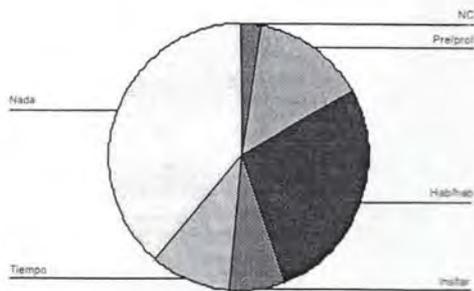


¿Cómo me sentí durante la facilitación?

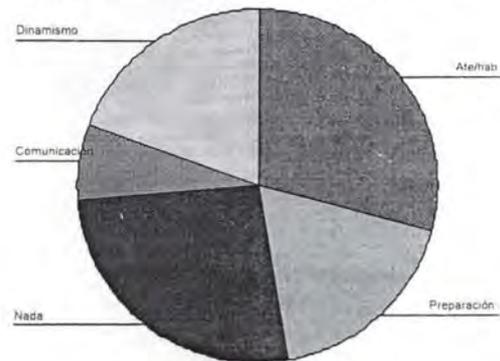
Primera sesión



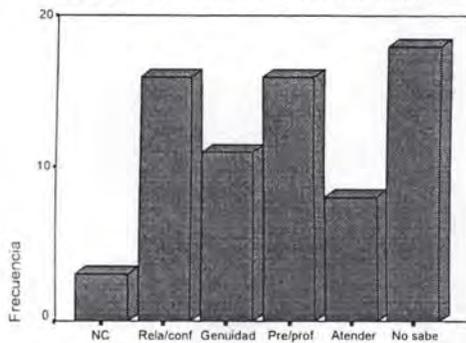
¿Que considero que faltó? 2da sesión



¿Qué considero que me faltó (1ra sesión)?

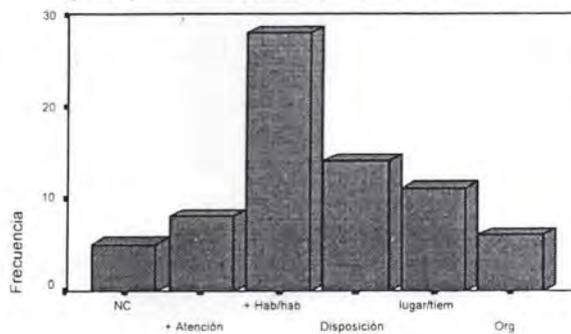


Que podría hacer en futuros talleres



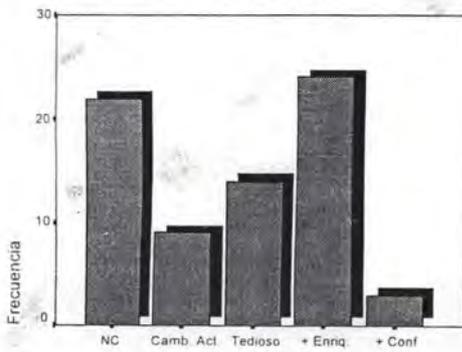
Respuestas en primera sesión

¿Que podrías hacer en futuros microtalleres?

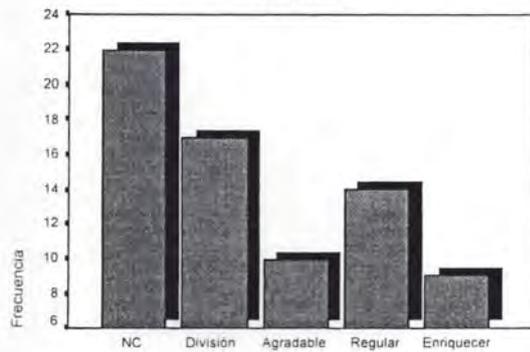


Lo que se puede hacer en futuros microtalleres

Comentarios de los facilitadores
sesiones 2

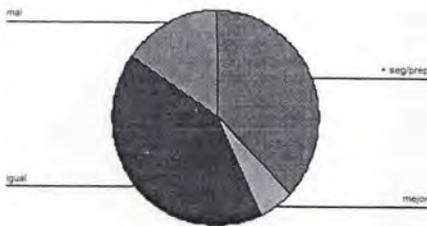


Comentarios de los facilitadores
Sesión 1



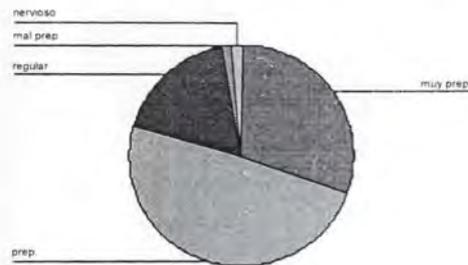
¿Que tan preparado me siento como facilitador?

Sesión 2

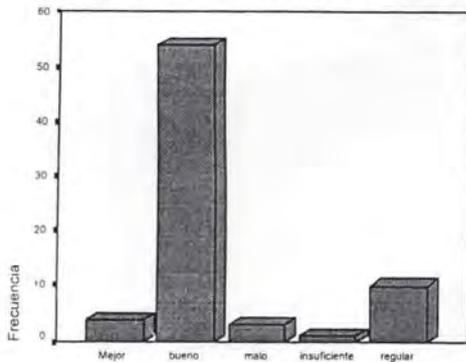


¿Que tan preparado me siento como facilitador?

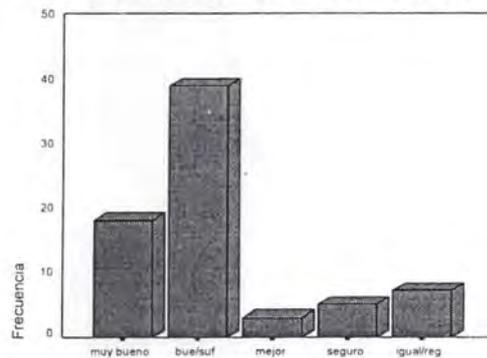
sesión 1



¿Cómo considero mi desempeño? 1ra sesión



¿Cómo considero mi desempeño? 2da sesión



Interpretación:

descripción de personas primera sesión

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NC	2	2.8	2.8	2.8
	Ago, Fas	8	11.1	11.1	13.9
	no inter	1	1.4	1.4	15.3
	apáticos	19	26.4	26.4	41.7
	Participativos	42	58.3	58.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

descripción de personas segunda sesión

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NC	3	4.2	4.2	4.2
	Apá/Dis	14	19.4	19.4	23.6
	+ participación	32	44.4	44.4	68.1
	Interesados	19	26.4	26.4	94.4
	Confianza	4	5.6	5.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

descripción de acontecimientos en las dinámicas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cooperación	30	41.7	41.7	41.7
	Obligados	12	16.7	16.7	58.3
	Sin coop	11	15.3	15.3	73.6
	Satisfactorias	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

descripción de dinámicas dos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	+ Dinámicos	14	19.4	19.4	19.4
	Reflexivas	17	23.6	23.6	43.1
	+ Confianza	31	43.1	43.1	86.1
	No cooper.	10	13.9	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tablas de frecuencias

comentarios dos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NC	22	30.6	30.6	30.6
Camb. Act.	9	12.5	12.5	43.1
Tedioso	14	19.4	19.4	62.5
+ Enriq.	24	33.3	33.3	95.8
+ Conf	3	4.2	4.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Statistics

comentarios dos

N	Valid	72
	Missing	0

comentarios

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NC	22	30.6	30.6	30.6
División	17	23.6	23.6	54.2
Agradable	10	13.9	13.9	68.1
Regular	14	19.4	19.4	87.5
Enriquecer	9	12.5	12.5	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Statistics

comentarios

N	Valid	72
	Missing	0

¿qué tan preparado me siento?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid muy prep.	22	30.6	30.6	30.6
prep.	35	48.6	48.6	79.2
regular	13	18.1	18.1	97.2
mal prep	1	1.4	1.4	98.6
nervioso	1	1.4	1.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

¿que tan preparado me siento? segundas sesiones

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid + seg/prep	27	37.5	37.5	37.5
mejor	4	5.6	5.6	43.1
igual	30	41.7	41.7	84.7
mal	11	15.3	15.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	

¿cómo considero mi desempeño como facilitador?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mejor	4	5.6	5.6	5.6
	bueno	54	75.0	75.0	80.6
	malo	3	4.2	4.2	84.7
	insuficiente	1	1.4	1.4	86.1
	regular	10	13.9	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

¿cómo considero mi desempeño? segunda sesión

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	muy bueno	18	25.0	25.0	25.0
	bue/suf	39	54.2	54.2	79.2
	mejor	3	4.2	4.2	83.3
	seguro	5	6.9	6.9	90.3
	igual/reg	7	9.7	9.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

¿cómo me sentí durante la facilitación?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incómodo	16	22.2	22.2	22.2
	Presionado	12	16.7	16.7	38.9
	Regular	5	6.9	6.9	45.8
	Tranquilo	23	31.9	31.9	77.8
	Bien	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

¿cómo me sentí durante la facilitación? S DOS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cóm/cont	29	40.3	40.3	40.3
	Satisfecho	18	25.0	25.0	65.3
	Mejor	7	9.7	9.7	75.0
	Mal	7	9.7	9.7	84.7
	Igual/reg	11	15.3	15.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

¿ cómo te pareció la participación de los integrantes?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buena	46	63.9	63.9	63.9
	Regular	9	12.5	12.5	76.4
	Indiferente	2	2.8	2.8	79.2
	Mala	13	18.1	18.1	97.2
	Escasa	2	2.8	2.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

participación dos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Excelente	29	40.3	40.3	40.3
	Buena	32	44.4	44.4	84.7
	Igual	5	6.9	6.9	91.7
	Mala	6	8.3	8.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

¿qué considero que me faltó?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ate/hab	21	29.2	29.2	29.2
Preparación	13	18.1	18.1	47.2
Nada	19	26.4	26.4	73.6
Comunicación	5	6.9	6.9	80.6
Dinamismo	14	19.4	19.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Statistics

¿qué considero que me faltó?

N	Valid	Missing
	72	0

falto dos sesión

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NC	2	2.8	2.8	2.8
Pre/prof	10	13.9	13.9	16.7
Hab/hab	20	27.8	27.8	44.4
Insitar	5	6.9	6.9	51.4
Tiempo	7	9.7	9.7	61.1
Nada	28	38.9	38.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Statistics

falto dos sesión

N	Valid	Missing
	72	0

¿qué podría hacer en futuros talleres para mejorar?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NC	3	4.2	4.2	4.2
Rela/conf	16	22.2	22.2	26.4
Genuidad	11	15.3	15.3	41.7
Pre/prof	16	22.2	22.2	63.9
Atender	8	11.1	11.1	75.0
No sabe	18	25.0	25.0	100.0
Total	72	100.0	100.0	

futuro dos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NC	5	6.9	6.9	6.9
+ Atención	8	11.1	11.1	18.1
+ Hab/hab	28	38.9	38.9	56.9
Dísposición	14	19.4	19.4	76.4
lugar/tiem	11	15.3	15.3	91.7
Org	6	8.3	8.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	