INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE

RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL, ACUERDO SEP. NO. 15018
PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN
EL 29 DE NOVIEMBRE DE 1976.



ITESO
Universidad Jesuita de Guadalajara

DEPARTAMENTO DE SALUD PSICOLOGÍA Y COMUNIDAD

MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO

El desarrollo personal en la empresa: Curso-Taller para propiciar un mayor autoconocimiento de un grupo de trabajadores de la empresa Constructora Inmobiliaria Los Patos S.A. de C.V. desde el Enfoque Centrado en la Persona

TRABAJO QUE PARA OBTENER EL

GRADO DE MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO

PRESENTA

LI. MYRIAM AZUCENA NUÑO GÓMEZ

ASESORA DE TRABAJO DE GRADO

DRA. GABRIELA SIERRA GARCIA DE QUEVEDO

COMITÉ LECTOR

MTRA. MARTHA LETICIA CARRETERO JIMÉNEZ

TLAQUEPAOUE, JALISCO A 19 DE FEBRERO DE 2013

ITESO, Universidad Jesuita de Guadalajara
Periférico Sur Manuel Gómez Morín 8585
Col. ITESO
Tlaquepaque, Jal., México. CP. 45604
Tel. +52 (33) 3669 3434
Fax +52 (33) 3669 3435
Domicilio postal: AP 31-175
Guadalajara, Jal., México. CP. 45051
Lada sin costo 01 800 714 9092
iteso.mx

Universidad Loyola del Pacífico
Avenida Heroico Colegio Militar S/N
Fracc. Cumbres de Llano Largo
Acapulco, Guerrero, México. CP. 39820
Tels. +52 (744) 446 5225 y 446 5226
www.loyola.edu.mx

UIA Ciudad de México
Prolongación Paseo de la Reforma 880
Lomas de Santa Fe
México, DF. CP. 01219
Tels. +52 (55) 5950 4000 y 9177 4400
Fax +52 (55) 5267 4005
www.uia.mx

CEA-UIIA: Centro de Estudios Ayuuk - Universidad Indígena Intercultural Ayuuk
Domicilio conocido en San Juan Jaltepec de Candayoc, Agencia del Municipio de San Juan Cotzocón Mixe. Oaxaca
Tels. +52 (283) 872 6214 y 872 6215
(caseta de la comunidad)
cea_uiia@yahoo.com.mx

UIA León
Boulevard Jorge Vértiz Campero 1640
Col. Cañada de Alfaro
León, Guanajuato, México. CP. 37238
Tels. +52 (477) 710 0600 y 711 3860 al 62
Fax +52 (477) 711 5477
Lada sin costo 01 800 800 3637
www.leon.uia.mx

UIA Puebla
Boulevard del Niño Poblano 2901
Unidad Territorial Atlixcáyotl
Puebla, Puebla. CP. 72430
Tels. +52 (222) 229 0700 y 372 3000
Fax +52 (222) 230 1730
Lada sin costo 01 800 714 6450
www.iberopuebla.edu.mx

UIA Tijuana
Avenida del Centro Universitario 2501
Playas de Tijuana, AP 185
Tijuana, BC, México. CP. 22200
Tels. +52 (664) 630 1577 al 81
Fax +52 (664) 630 1591
www.tij.uia.mx

UIA Torreón
Calzada Iberoamericana 2255
Torreón, Coahuila, México. CP. 27020
Tel. +52 (871) 705 1010
Fax +52 (871) 705 1080
Lada sin costo 01 800 112 42376
www.lag.uia.mx

ITESO
Universidad Jesuita de Guadalajara

DEPARTAMENTO DE SALUD PSICOLOGIA Y COMUNIDAD
MAESTRIA EN DESARROLLO HUMANO

Tlaquepaque, Jal., 6 de Febrero de 2013

Lic. Miriam Azucena Nuño Gómez

PRESENTE

La presente tiene el objetivo de comunicarle que el Trabajo de Grado: **"EL DESARRROLLO PERSONAL DE LA EMPRESA: CURSO-TALLER PARA PROPICIAR UN AUTOCONOCIMIENTO DE UN GRUPO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA INMOBILIARIA LOS PATOS S.A DE C.V. DESDE EL ENFOQUE CENTRADO EN LA PERSONA"**, que presentó para obtener el grado de Maestra en Desarrollo Humano, reúne los requisitos de aceptación. Por tanto, cuenta con la aprobación para entregar la versión definitiva y realizar los trámites correspondientes a su titulación.

El jurado estará integrado por los sinodales que a continuación se nombran y la fecha para la presentación del trabajo, será el día Martes 19 de Febrero de 2013 de 12:00 a 14:00 horas en la Sala B del Edificio Central.

Presidente: Dra. Gabriela María Sierra García de Quevedo
Secretario: Mtra. Martha Leticia Carretero Jiménez
Vocal: Mtra. Irma Lorena Zaldívar Bribiesca
Suplente: Mtro. Bernardo Enrique Roque Tovar
Suplente: Dr. Gerardo Antonio Aguilera Pérez

Atentamente,

Mtra. Irma Lorena Zaldívar Bribiesca
Coordinadora de la Maestría en Desarrollo Humano
Tel. (33) 36 69 3455
Buzón electrónico: lorenaz@iteso.mx

ITESO
Universidad Jesuita de Guadalajara
Maestría en Desarrollo

Para Edgar,

Leonardo y Ariel,

Los hombres de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a los trabajadores de Constructora Inmobiliaria Los Patos S.A de C.V, que fueron parte primordial para la realización de este proyecto, a los representantes de la empresa: Lic. Rodolfo Corcuera Garza y en especial al Ing. Antonio Corcuera Garza por motivarme a seguir creciendo, por su apoyo incondicional para la realización de este trabajo de grado y por ser “tan humano” y preocuparse por el desarrollo de su personal.

A todos mis profesores de maestría que me compartieron no solo una parte de sus aprendizajes profesionales si no parte de su ser: Gaby, Ana María, Marlé, Toño, Laura, Javier, Bertha, Eugenia, Héctor, Lourdes, María Esther, Ann, Xochitl, en fin, todos aquellos que con su noble labor lograron implantar en mi una semilla que a partir de haberlos conocido sigue dando frutos.

A todos mis compañeros de clase: Leo, Martha, Octavio, Noé, Imelda, Carmen, Clara, Sofía, Rubén, David, Elvia, Ogla, Javier, Arcelia, mil gracias por su compartir, por su paciencia, escucha, aceptación y confianza.

A ti Gabriela Sierra, mil gracias por todo tu apoyo, por ser mi profesora, amiga, confidente y hasta terapeuta, agradezco infinitamente tu dedicación, confianza, comprensión, honestidad y hospitalidad.

A mi compañero de vida Edgar Ríos por su paciencia, comprensión, por acompañarme y estar conmigo; a mis padres por su entrega total hacia mí; gracias a ti lector por compartir conmigo tu tiempo al leer este trabajo de grado que con tanto cariño y esfuerzo hoy lo presento ante ti.

RESUMEN

Este trabajo de grado surge de la inquietud de una servidora por demostrar que uno de los ejes principales dentro de las empresas son sus trabajadores, por lo que decidí aplicar los conocimientos que adquirí durante mis estudios de maestría a un grupo de 13 empleados de la empresa Constructora Inmobiliaria Los Patos S.A. de C.V., con el propósito de propiciar entre los integrantes del grupo un mayor autoconocimiento, fomentando con ello el descubrimiento, la identificación y/o la reafirmación de sus motivaciones en el ámbito laboral para con ello favorecer un mejor ambiente de trabajo e incrementar la productividad dentro de la organización.

La metodología utilizada para realizar esta intervención fue a través del registro de mis observaciones hechas al personal en sus áreas de trabajo lo cual me sirvió como apoyo para generar un cuestionario que fue aplicado de forma aleatoria al 60% de los empleados y cuyos resultados me ayudaron a detectar con mayor precisión sus necesidades. Con base en el análisis de los resultados obtenidos de los cuestionarios, generé la planeación del curso-taller en donde se abordaron temas como la motivación, reconocimiento, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.

El objetivo general de este trabajo de grado era saber qué fue lo que lograron los participantes después de experimentar los sentimientos de sí mismos y de comprender los sentimientos de los integrantes del grupo a partir de haber asistido a este curso-taller impartido desde las actitudes del Enfoque Centrado en la Persona.

Después de la aplicación del curso-taller pude concluir que los participantes lograron experimentar abiertamente los sentimientos y experiencias de vida de sí mismos y de sus compañeros de grupo a partir del aprendizaje de la escucha activa, el respeto, la aceptación y la confidencialidad. Las personas experimentaron cambios a nivel personal como el reconocimiento de sus percepciones, emociones y sensaciones. Descubrieron que el compartir experiencias con sus compañeros los hace más cercanos además lograron definir algunas de sus motivaciones en el ámbito laboral, personal y profesional.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN *1*

CAPÍTULO I. CURSO-TALLER PARA PROPICIAR UN MAYOR AUTOCONOCIMIENTO DE UN GRUPO DE TRABAJADORES *4*

1.1 PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN 4
1.1.1 Implicación personal con la intervención *4*
1.1.2 Contexto de la situación *5*
1.1.3 Características de la población *5*
1.1.4 Proceso de detección de necesidades *8*
1. 2 PROPÓSITOS DE LA INTERVENCIÓN 10
1. 3 PLAN DE ACCIÓN 12
1.3.1 Lugar y sus condiciones *12*
1.3.2 Recursos humanos, materiales y financieros *13*
1.3.3 Programa de intervención *15*
1.3.4 Recolección de información *23*

CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL *25*

2.1 ESTADO ACTUAL DEL CONOCIMIENTO 25
2.1.1 La relación entre la organización y el empleado *26*
2.1.2 La motivación como instrumento de desarrollo en el desempeño laboral de profesores de educación física *27*
2.1.3 La tendencia actualizante en la persona como propiciadora de crecimiento en un grupo de jóvenes con conductas codependientes *28*
2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INTERVENCIÓN DESDE EL ECP 30
2.2.1 Autoconocimiento *30*
2.2.2 Las emociones y los sentimientos *31*
2.2.3 Relación facilitadora *33*
2.2.4 Mecanismos de Defensa *35*
2.2.5 Etapas del proceso de convertirse en persona *37*
2.2.6 Cambios grupales dentro de un grupo de crecimiento *39*
2.2.7 Procesos de los grupos de encuentro *40*
2.2.8 Otra fundamentación: Desarrollo Organizacional *43*

CAPÍTULO III. NARRACION DE LA INTERVENCIÓN *46*

CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA METODOLÓGICA *50*

CAPÍTULO V. ALCANCES DE LA INTERVENCION *54*

5.1 MAYOR CONOCIMIENTO DE SÍ MISMOS Y DE LOS DEMÁS 55
5.2 MAYOR EMPATÍA, CONGRUENCIA Y ACEPTACIÓN DE SÍ MISMOS Y DE LOS DEMÁS 62
5.3 CAMBIOS GRUPALES 68
5.4 PLANTEAMIENTO DE METAS 76
5.5 RESUMEN DEL CAPÍTULO 79

CAPÍTULO VI. DIALOGO CON AUTORES *81*

6.1 RESUMEN DEL CAPÍTULO 92

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS *93*
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍCAS *95*
APÉNDICES *99*
APÉNDICE I 99
APÉNDICE II 106
APÉNDICE III 107

INTRODUCCIÓN

En cualquier empresa se busca incrementar la productividad para lograr los criterios de competitividad que hay en el mercado actual; sin embargo en ocasiones el objetivo de las empresas no va de la mano con el crecimiento del personal que labora en ellas, es decir, se dejan a un lado los intereses o necesidades del activo más valioso que una organización posee: las personas.

En mi experiencia, considero que hablando en el contexto de una empresa el autoconocimiento es básico para los empleados debido a que si ellos se conocen a sí mismos y saben cuáles son sus motivaciones, esto los beneficia para maximizar su potencial y su creatividad permitiendo así que alcancen los objetivos propuestos por ellos mismos así como por la empresa, por el contrario, considero que el hecho de no poner atención a las necesidades personales o bien el desconocimiento de las mismas, causaría en los empleados desorientación, pérdida de energía, la productividad puede verse afectada, se incrementarían los tiempos de ejecución en las actividades laborales, se aumentarían los desacuerdos, se fomentaría un trabajo dividido por áreas, retrasaría el conseguir los objetivos organizacionales, habría baja motivación y aplazaría o bien fomentaría al incumplimiento de las necesidades de los empleados.

El autoconocimiento, puede hacer que la calidad del trabajo del empleado mejore, debido a que el personal implicado tendría claras las razones para seguir laborando en la empresa. Considero que aplicando la teoría que nos brinda el Enfoque Centrado en la Persona (ECP) de Carl Rogers (la cual se explica más adelante), para apoyar al autoconocimiento de los trabajadores, se fomentaría en las personas el realizar sus actividades laborales lo mejor posible, motivadas por sí mismas.

De lo expuesto anteriormente, y basada principalmente en la detección de necesidades recabadas a través de la observación del personal que labora en la empresa, de las cuales se derivó un cuestionario de detección de necesidades aplicado a un muestreo del 30% del personal que labora en diferentes áreas administrativas de la empresa Constructora Inmobiliaria los Patos S.A. de C.V. tales como Recursos Humanos, Construcción, Compras, Ventas, Titulación, Promoción y Finanzas, fue que encontré conveniente**,** la aplicación del curso taller para propiciar un mayor autoconocimiento a 13 trabajadores administrativos de la empresa . El propósito de este trabajo de grado es hacer un análisis del proceso que vivieron las personas que asistieron al curso taller en relación a la comprensión de sus propios sentimientos y de los experimentados por sus compañeros.

La forma en que está estructurado este trabajo de grado es la siguiente:

El capítulo primero contiene las razones que me llevaron a la elección y realización de este proyecto, la descripción de la empresa en donde se llevó a cabo la intervención al igual que los antecedentes, el contexto y las características generales de las personas que participaron en la misma. La justificación para llevar a cabo esta intervención, la detección de necesidades en la empresa, los propósitos planteados para la realización de esta intervención al igual que el plan de acción y el trabajo de campo realizados.

En el capitulo segundo, se encuentra toda la información relativa al marco referencial, como investigaciones concernientes a proyectos realizados internacionalmente que se relacionan con la presente intervención, así como la fundamentación teórica en la que está basado este trabajo, tales como conceptos básicos para lograr una mayor claridad en la comprensión de este trabajo de grado, principales influencias de Carl Rogers, etc.

El capítulo tercero, está constituido por el planteamiento del presente trabajo de grado desde donde se realizó el análisis de la intervención, las preguntas que orientaron el análisis de esta intervención al igual que la metodología y la sistematización de los datos relevantes.

El capítulo cuarto contiene la estructura de la metodología y los resultados obtenidos de la implementación de este curso-taller mostrados a través de diálogos concretos de los participantes en donde da muestra real de sus conclusiones acerca de los beneficios obtenidos al haber asistido al curso-taller.

El capitulo quinto esta compuesto por la demostración de los procesos vividos por los asistentes a nivel individual y grupal tomando como referencia a autores expertos en los temas de crecimiento en grupo y desarrollo de la persona.

La aportación de este trabajo de grado al campo del Desarrollo Humano está relacionada con la reflexión de que las personas tenemos necesidades que satisfacer, las cuales pueden ser más claras para cada uno de nosotros si prestamos atención a nuestro cuerpo, es decir, si estamos en contacto con nuestras sensaciones, sentimientos y emociones.

CAPÍTULO I. CURSO-TALLER PARA PROPICIAR UN MAYOR AUTOCONOCIMIENTO DE UN GRUPO DE TRABAJADORES

1.1.1 Implicación personal con la intervención

A lo largo de mi vida el tema laboral ha sido importante, de hecho es uno de los aspectos en mí, que en lo particular me hacen sentir útil y en crecimiento profesional y personal porque considero que con ello tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades y conocimientos lo cual me es gratificante debido a que me siento realizada como persona al poder aportar a la trasformación de la sociedad.

Mi primera experiencia laboral se dio a los 16 años, en una empresa del giro joyero, en la cual lavaba y etiquetaba la mercancía en la que me pagaban según lo que trabajara, (comúnmente conocido como “a destajo”). En aquel entonces lo que me interesaba era tener un ingreso extra al que me proporcionaban mis padres, ya que mis intereses eran tener una mayor autonomía, mayor libertad en mis decisiones. Poco a poco seguí estudiando, y fui cambiando de lugares y actividades laborales, lo que me ayudó a adquirir mayores habilidades o bien fui perfeccionándolas además de que mis ingresos comenzaron a mejorar; en general en esas empresas en las que trabajé, no estaba enfocada a hacer una carrera profesional motivo por el cual no viví algo significativo en el aspecto de apoyo orientado a mí como trabajadora, debido a que mi interés era seguir estudiando y superarme en mis estudios, sin embargo al paso del tiempo, me di cuenta que a pesar de la importancia que tenía el superarme en el aspecto económico, para mí era importante la interacción con la gente y compañeros de trabajo para sentirme incluida dentro de un grupo laboral; hoy en día mis expectativas han cambiado, porque busco un lugar de trabajo en donde tenga la oportunidad de crecer no sólo profesionalmente hablando, sino en el ámbito personal, en donde se me dé un

trato de persona a persona y en donde mis intereses personales también sean tomados en cuenta.

En las empresas en las que he laborado me he encontrado con la situación de que después de un tiempo de estar trabajando, me siento como si fuera un robot; me he sentido tratada como un número o estadística y no como lo que soy, un ser humano que siente, piensa, se comunica, un ser humano con necesidades personales, entre ellas la de sentirme motivada y lograr mis objetivos o metas; así que éstas fueron mis principales razones para implementar este curso taller en mi lugar de trabajo.

1.1.2 Contexto de la situación

Esta intervención fue realizada en la empresa Constructora Inmobiliaria los Patos S.A. de C.V.**,** el personal que laboraba en la empresa no había tomado ningún curso orientado al autoconocimiento por lo que fue innovador el tema del autoconocimiento para las personas que laboraban dentro de la organización.

Este curso-taller está basado en el Enfoque Centrado en la Persona (ECP) porque después de haber experimentado los beneficios que conlleva haberlo aplicado en mi persona, estoy segura que utilizando éste enfoque, otras personas se beneficiarían al igual que yo lo hice.

Tomando de dicho enfoque los aspectos de la autenticidad, el respeto por la persona y la escucha activa como base para mi hacer como facilitadora y así, generar un ambiente de confianza y brindar la oportunidad a los participantes de una mayor apertura para compartir sus vivencias.

1.1.3 Características de la población

La empresa en la cual se desarrolló la intervención es Constructora Inmobiliaria Los Patos, ubicada en la calle Miguel Ángel #7, en la colonia Real Vallarta, en el municipio

de Zapopan, Jalisco, la cual se dedica a la edificación y comercialización de vivienda económica, media y residencial.

Nació como empresa el 4 de junio de 1984. Comenzó con desarrollos en ciudades medianas fuera de la zona metropolitana de Guadalajara. El inicio de la organización surgió comprando un terreno en ciudad Guzmán, Jalisco**,** y ahí comenzaron con 26 casas sin tener mucho respaldo financiero más que los ahorros de los dos actuales directores.

Poco a poco la empresa fue creciendo, capitalizaron, reinvirtieron y vencieron las crisis económicas del país. La primera fase de la empresa se destacó por ser una empresa pequeña, sin embargo, a partir del año 2000 los dueños decidieron, concentrar sus esfuerzos en la zona metropolitana de Guadalajara, así como también en el área de Puerto Vallarta y Nayarit, que fue donde se consolidaron.

En el año 2006 los fundadores de la empresa Constructora Inmobiliaria los Patos S.A. de C.V. iniciaron una profunda reingeniería con ellos mismos y con su equipo de trabajo, realizaron fuertes cambios a través de la capacitación a los líderes de la empresa, con lo cual lograron resultados satisfactorios, como por ejemplo el mejorar los ingresos económicos de la empresa, así como el crecimiento y adquisición de tierra para desarrollar vivienda.

Después de este proceso de reingeniería, los directores de la empresa decidieron ordenar sus procesos en ISO 9001-2000; hoy en día son de las pocas organizaciones dedicadas a la edificación de vivienda que tienen este tipo de certificación. Esto les da más seguridad para continuar creciendo ordenadamente.

La Constructora Inmobiliaria Los Patos, S.A. de C.V., tiene bien definidas su misión y su visión, lo cual le permite a sus colaboradores, enfocarse para lograr el cumplimiento de sus metas.

- Misión: Crear, construir y vender desarrollos habitacionales competitivos, integrales y sustentables con calidad, buscando siempre satisfacer las necesidades de nuestros clientes asegurando su patrimonio y una mejor calidad de vida

- Visión: Ser una empresa competitiva y socialmente comprometida, que maximice su rentabilidad con crecimientos sostenidos, que goce de reconocimiento y prestigio a través de la excelencia en todo su que hacer

Los trabajadores de la empresa “Constructora Inmobiliaria Los Patos**,** S.A. de C.V.”, son hombres y mujeres en su mayoría mayores de 30 años, casados y con hijos. El nivel de estudios de los trabajadores es de licenciatura terminada como mínimo. Trabajan en un horario de lunes a viernes de nueve de la mañana a dos de la tarde y de cuatro a siete de la noche.

El personal se reúne regularmente a la hora de la comida, y es ahí en donde se puede observar que hay grupos de convivencia segmentados, es decir, cada departamento tiene su grupo de personas que son las que se reúnen a platicar en este horario.

En esta empresa, una de las maneras en que los directores generales buscan motivar a su personal es por medio de la capacitación, es decir, se promueven al personal a seguir estudiando dentro de escuelas de prestigio para tomar ya sean cursos, diplomados o bien maestrías.

Hablando en concreto de los participantes que formaron parte del curso taller, fueron 13 personas quienes participaron, de edades entre los 30 y 49 años, hombres y mujeres de los departamentos de Recursos Humanos, Construcción, Compras, Ventas, Titulación, Promoción y Finanzas, en su mayoría personas casadas con hijos, con nivel educativo mínimo de licenciatura, de nivel socioeconómico medio y en su mayoría contaban hasta ese momento, con 3 años promedio de antigüedad en la empresa.

Considero oportuno señalar que debido a que al momento de implementar esta intervención tenía un poco mas de tres años laborando en la organización, ya conocía a la mayoría de las personas que formaron parte del curso-taller, por lo que ya contaba con un contexto laboral y familiar de cada uno de los participantes; estos contextos fueron fundamentales para la realización del análisis de resultados.

1.1.4 Proceso de detección de necesidades

Para la detección de necesidades, realicé observaciones en diferentes áreas dentro de la empresa, por ejemplo: dentro de una reunión de trabajo del área de finanzas, mirando con atención las interacciones del personal encargado de recursos humanos, observando la relación de trabajo entre el área de promoción y el área de ventas, etc., y esto fue lo que concluí después de analizarlas:

- El personal mostró interés por encontrar una mejora en la comunicación dentro y fuera de las áreas de trabajo en las cuales laboran
- Las actitudes de los empleados dentro de un área de trabajo era indiferente, es decir, no mostraban interés por involucrarse ni a nivel laboral ni personal ante lo que pudiera suceder con las personas de otras áreas de la empresa, razón por la cual considero que además de no haber comunicación entre las personas que forman la cadena productiva, no hay conocimiento de sus compañeros de otras áreas lo que me hace pensar, finalmente, que no hay compenetración de la fuerza de trabajo
- Observé que hay una división en los grupos de trabajo y se ignora en muchas ocasiones lo que las personas quieren comunicar entre áreas
- Percibo a la gente encerrada en su trabajo y en ocasiones distante de las personas que hay a su alrededor

Como segundo paso, con base en el análisis de mis observaciones, elaboré un cuestionario cuyo propósito era obtener una visión generalizada de cómo se encontraban los trabajadores en cuanto a los aspectos de la comunicación, el trabajo

en equipo, la motivación y el reconocimiento dentro de su área laboral (ver apéndice I). Este cuestionario fue aplicado de manera aleatoria a 20 empleados, (de un total de 60 empleados administrativos) de “Constructora Inmobiliaria Los Patos, S.A. de C.V.” cuyos resultados después de analizarlos y ponderarlos dieron evidencia de las siguientes necesidades en los porcentajes correspondientes:

a) **Motivación 49%**
   (49% del personal que respondió el cuestionario considera que necesita motivación)
b) **Reconocimiento 29%**
   (29% del personal que respondió el cuestionario considera que necesita reconocimiento)
c) **Comunicación 26%**
   (26% del personal que respondió el cuestionario considera que necesita mejorar la comunicación)
d) **Trabajo en equipo 25%**
   (25% del personal que respondió el cuestionario considera que necesita mejorar el trabajo en equipo)

Al revisar estos, me di cuenta de que la necesidad de sentirse motivados era la más latente en ese momento por lo que comencé con la planeación del curso-taller orientado al autoconocimiento, ¿Por qué motivo me enfoco al autoconocimiento y no directamente a la motivación del personal? La razón es porque considero que un primer paso para lograr una motivación en las personas es apoyarlas a que adquieran un mayor conocimiento de sí mismas; el autor *José de Jesús González Núñez,* nos menciona en su libro *Psicoterapia de grupo,* que:

> Un individuo que posee un mayor conocimiento de sí mismo es un ser que esta mas despierto no solo a los estímulos del ambiente si no también a los del mundo interno, como son las ideas, los sueños, el flujo continuo de sentimientos

> y reacciones fisiológicas, es alguien que se encamina a realizarse como un ser total y con una vida unificada. (González Núñez, 2000, p.128)

Ahora bien, considero a la motivación como el motor que lleva a una persona a actuar. La motivación empuja a la persona a una búsqueda continua de mejores entornos a fin de realizarse profesional y personalmente, logrando así una mejor integración en la comunidad donde pertenece.

Así, la hipótesis fundamental en que basé la planeación de este taller es que cuando una persona está más en contacto consigo misma, es decir, cuando la persona se da cuenta de las sensaciones, pensamientos y emociones que experimenta ante estímulos externos y esta experiencia de ser consciente de lo que está viviendo la lleva a tomar decisiones congruentes con lo que piensa entonces tendrá mayores oportunidades para definir sus motivaciones.

1. 2 Propósitos de la Intervención

Estuve interesada en fomentar un mayor autoconocimiento del personal que labora dentro de Constructora Inmobiliaria Los Patos, S.A. de C.V. porque era importante para mí el estar en un lugar de trabajo en donde me sintiera y actuara en la misma dirección que mis convicciones, en donde hubiera armonía y unión entre todos mis compañeros con los que interactuaba en el trabajo; desde mi experiencia, tengo la convicción de que el lugar de trabajo es como una segunda casa en la cual me relaciono con personas que pueden tener diferentes formas de pensar a las mías, e interactúo con éstas por ocho o más horas al día, por lo cual consideré que el trabajo sería más reconfortante para mí y mis compañeros si había entre nosotros un ambiente de confianza, armonía, respeto y comprensión, por lo cual decidí diseñar este curso-taller.

Consideré que promoviendo relaciones donde se experimenten las condiciones básicas que propone Carl Rogers en su teoría del Enfoque Centrado en la Persona, se tendría la oportunidad primeramente de generar este ambiente de confianza, el cual es

importante porque permite a las personas actuar de forma libre y tranquila lo cual considero primordial para que se lleve a cabo el autoconocimiento y posterior a esto los participantes podrían realizar la búsqueda o reafirmación de metas; una de las consecuencias de enfocarnos en el desarrollo de los trabajadores, podría ser que la empresa se beneficiara por el mejoramiento del desempeño del personal en sus responsabilidades laborales**,** la mejora continua de los recursos personales, lo cual forma parte de la política de la calidad que tiene la empresa.

Consideré que era el momento oportuno de intervenir debido a que detecté las necesidades que en ese momento surgieron por parte del personal gracias a la aplicación del cuestionario antes mencionado.

Durante mi estancia laboral en la empresa me consideré una persona inmersa en este ambiente laboral y esto me ayudaba a conocer mejor lo que sucedía dentro de la empresa y lo que pasaba dentro de ella en el momento de la intervención, nos afectaba o beneficiaba a todas las personas que laborábamos ahí, por eso fue de mi interés enfocarme en la realización del curso-taller dentro de Constructora Inmobiliaria Los Patos, S.A. de C.V.

El propósito general que me planteé y que orientó a este trabajo de grado fue que:

- Al término de la implementación del curso-taller impartido desde las actitudes del Enfoque Centrado en la Persona de Carl Rogers, los participantes fueron capaces de mejorar la habilidad de identificar sus sentimientos y de comprender los sentimientos de los integrantes del grupo

Los propósitos específicos que apoyaron al cumplimiento del propósito general fueron:

- Los participantes lograran conocerse más a sí mismos e identificar sus necesidades personales
- Los participantes lograran comunicar más claramente sus necesidades dentro de la organización

- Los participantes se plantearán un plan de automotivación personal para el cumplimiento de sus metas planteadas

1. 3 Plan de Acción

1.3.1 Lugar y sus condiciones

Pretendí que este curso-taller estuviera integrado por no más de 15 personas, por razones de espacio. Inicialmente mi intención fue invitar a participar al personal en el curso-taller “El desarrollo personal en la empresa”, por lo que me di a la tarea de elaborar carteles para colocarlos en los pizarrones informativos de cada área que compone la empresa; sin embargo, la Dirección General de “Constructora Inmobiliaria Los Patos, S.A. de C.V.” fue quien designó a los participantes de éste curso-taller.

Debido a lo anterior, la información contenida en los carteles se modificó para hacer la difusión del curso-taller entre los trabajadores de la organización. Los datos contenidos en los carteles fueron:

- Título del curso
- Objetivo del curso
- Programa general
- Lugar
- Fecha y hora

Otro medio por el cual se difundió la propaganda del taller fue a través de un boletín informativo que se publica en la red interna de la empresa, y además elaboré trípticos con la información detallada para entregar a las personas que fueron designadas y se acercaran a mí para saber más acerca del mismo.

Fue importante la difusión de dicho curso por medio de los carteles, boletines y trípticos debido a que la Dirección General de la empresa pretendió que todos los trabajadores se enteraran del curso-taller porque estaba interesada en que se implementara a todo el personal que laboraba en la compañía de forma parcial, es decir, en pequeños

grupos de gente de diversas áreas que comprenden a la organización y principalmente se pretendía realizar de esa forma porque no teníamos un espacio con la capacidad para todo el personal.

Con base a la detección de necesidades en conjunto con el espacio que se me proporcionó para la realización del curso-taller fue que diseñé 10 sesiones de trabajo, las cuales se llevaron a cabo los días miércoles de cada semana, con una duración de 2 horas cada una.

1.3.2 Recursos humanos, materiales y financieros

El curso-taller inicio con 15 integrantes, utilizamos como espacio la sala de juntas de una de las oficinas de la empresa, ubicada en la calle Miguel Ángel #14, Colonia La Estancia.

Los recursos materiales que utilizamos fueron sillas, pintarrón, plumones y proyector, recursos que fueron proporcionados por la empresa.

También utilizamos hojas blancas, lápices, hojas fotocopiadas, revistas, cd´s de música y laptop, recursos que fueron proporcionados por mí.

Ofrecí un refrigerio que constó de galletas, agua, café y té y un grabador de cinta, recursos que fueron solventados por una servidora.

1.3.3 Programa de intervención

EL DESARROLLO PERSONAL EN LA EMPRESA					
DIA	**TEMA**	**DINAMICA O ACTIVIDADES**	**RECURSOS**	**TIEMPO**	**EVALUACIÓN**
Sesión 1	Introducción	Registro de asistentes Dinámica “Relajación” Presentación del curso taller orientado a la tendencia actualizante	Sala de juntas Sillas Pintarrón Plumones Proyector LapTop Hojas Lápices Café Té Agua	60 min.	Participación de los integrantes.
	Descanso	Descanso	Galletas	15 min.	
	Dinámica	Dinámica de Expectativas.		40 min.	Reflexión escrita y verbalizada de sus expectativas del curso

DIA	TEMA	DINAMICA O ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Sesión 2	Autoaceptación y reconocimiento	Dinámica “Relajación” Dinámica “Combinando fallas y limitaciones”	Sala de juntas Sillas Pintarrón Plumones Papeletas Lápices Café Té Agua Galletas	50 min.	Evidencia escrita del tema aprendido, Promover la autoaceptación reconociendo que todos tenemos fallas y limitaciones. Promover la apertura del grupo en el sentido de comunidad y sentimiento grupal.
	Descanso	Descanso		15 min.	
	La importancia del cambio de auto concepto	Dinámica “Acentuar lo positivo”		45 min.	Lograr que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas mismas; mejorar la imagen

					de ellas mismas mediante el intercambio de comentarios y cualidades, compartir en grupos
DIA	**TEMA**	**DINAMICA O ACTIVIDADES**	**RECURSOS**	**TIEMPO**	**EVALUACIÓN**
Sesión 3		Dinámica “Las nubes viajeras” Exposición “La rueda de la conciencia”	Sala de juntas Sillas Pintarrón Plumones Cartulinas Hojas Lápices	50 min.	Los participantes expresaran verbalmente sus experiencias
	Descanso	Descanso Cortometraje “Marcianos”	Café Té Agua Galletas	10 min.	
	Retroalimentación	Dinámica ”La pelota”		60 min.	Reflexión personal

					expresada verbalmente de la aplicación en su vida y Mejora las concepciones de sus compañeros.
DIA	**TEMA**	**DINAMICA O ACTIVIDADES**	**RECURSOS**	**TIEMPO**	**EVALUACIÓN**
Sesión 4	Comunicación Descanso Encuentro del sí mismo	Dinámica “Las cotorras” Descanso Dinámica ”El trueque de un	Sala de juntas Sillas Plumones Relación de preguntas Papeletas Lápices Café Té Agua Galletas	40 min. 15 min. 60 min.	Descubrirán y expresarán por escrito sus deficiencias en la comunicación, compartir verbalmente en grupos. Reflexión personal expresada

		secreto”			verbalmente de la aplicación en su vida, conocimiento mutuo.
DIA	**TEMA**	**DINAMICA O ACTIVIDADES**	**RECURSOS**	**TIEMPO**	**EVALUACIÓN**
Sesión 5	Planteación de objetivos propios Descanso Vida Actual	Dinámica “El grafico de mi vida” Descanso Dinámica “Cual es mi situación actual”	Sala de juntas Sillas Pintarrón Plumones Hojas Lápices Café Té Agua Galletas	50 min. 15 min. 60 min.	Registro por escrito de objetivos propios y compartir en grupos nuestro aprendizaje Los participantes compartirán su experiencia vivida en grupo y escribirán 3 áreas de oportunidad.
DIA	**TEMA**	**DINAMICA O ACTIVIDADES**	**RECURSOS**	**TIEMPO**	**EVALUACIÓN**

Sesión 6	Confianza y trabajo en equipo Descanso Expresión de emociones, comunicación	Dinámica “Historia de mis recuerdos” Descanso Dinámica ”Como expreso mis emociones”	Sala de juntas Sillas Papeletas Cañon Película Hojas Lápices Café Té Agua Galletas	50 min. 15 min. 55 min.	Compartir con los demás integrantes sus vivencias de infancia. Compartir reflexión en grupos
DIA	**TEMA**	**DINAMICA O ACTIVIDADES**	**RECURSOS**	**TIEMPO**	**EVALUACIÓN**
Sesión 7	Autoconocimiento Descanso Autoconocimiento	Dinámica “Me conozco” Descanso Dinámica “Me conozco”	Sala de juntas Sillas Pintarrón Plumones Cartulinas Hojas Lápices Café Té	50 min. 10 min. 60 min.	Expresar reflexiones verbalmente para compartir en grupo

			Agua Galletas		
DIA	**TEMA**	**DINAMICA O ACTIVIDADES**	**RECURSOS**	**TIEMPO**	**EVALUACIÓN**
Sesión 8	Autoconocimiento Descanso Integración y trabajo en equipo	Dinámica “Me conozco” Descanso Dinámica “Cuestionario para integrarnos”	Sala de juntas Sillas Hojas Lápices Café Té Agua Galletas	45 min. 15 min. 55 min.	Expresar verbalmente para compartir en grupo. Expresar por escrito las cosas que nos gusta de este equipo.
DIA	**TEMA**	**DINAMICA O ACTIVIDADES**	**RECURSOS**	**TIEMPO**	**EVALUACIÓN**
Sesión 9	Detección de Necesidades y motivantes Descanso	Dinámica “Pirámide de Necesidades” Descanso	Sala de juntas Sillas Pizarrón Plumones Hojas Lápices	60 min. 10 min.	Expresar por escrito y verbalmente sus necesidades detectadas

	Resumen	Lluvia de aprendizajes en las sesiones anteriores	Café Té Agua Galletas	40 min.	Reflexiones de lo aprendido hasta ahora del curso-taller.
DIA	**TEMA**	**DINAMICA O ACTIVIDADES**	**RECURSOS**	**TIEMPO**	**EVALUACIÓN**
Sesión10	Cierre	Dinámica “El árbol de los deseos”	Sala de juntas Sillas Pintarrón Proyector Película	60 min.	Los participantes expresaran a sus compañeros sus deseos como despedida.
	Descanso	Descanso	LapTop Hojas	10 min.	
	Cierre	Dinámica: “Adivínelo con señas”	Café Té Agua Galletas	40 min.	Escribirán sus motivantes para seguir laborando

1.3.4 Recolección de información

El trabajo de campo lo comencé con la observación a todo el personal de la constructora mientras estaban laborando en sus diferentes áreas de trabajo, principalmente para detectar las interacciones, gesticulaciones, ademanes y actitudes entre personas para lograr identificar patrones de conducta; estas observaciones las fui registrando en una libreta de notaciones con la finalidad de que me ayudaran a definir preguntas para la elaboración de un cuestionario, el cual tenía como finalidad detectar las necesidades del personal dentro de la empresa.

Entre muchas cosas, observé que el personal no realizaba la confirmación de la entrega de su trabajo a otras áreas e inclusive cuando se entregaba al personal de su propia área laboral, lo cual me hizo pensar que era necesario mejorar los procesos de comunicación interna. Esta observación me pareció importante porque si no hay una comunicación efectiva entre las personas, es posible que ocurran errores que puedan ocasionar problemas en la producción.

Otra de mis observaciones fue que la gente dentro de las juntas de trabajo buscaba la manera de distraerse y no concentrarse en los temas que se discutían, aunado a que había bostezos, salían y entraban de las juntas constantemente, recibían llamadas a sus celulares, lo cual interpreté como que no había interés en asistir o bien había aburrimiento durante las mismas. Dichas actitudes me hicieron pensar que no había motivación para estar asistiendo a las reuniones.

Las observaciones anteriores me ayudaron a ir visualizando el tema del curso-taller y a elaborar ciertas preguntas que incluí en un cuestionario (Para más detalle consultar el apéndice I).

Después de analizar los resultados de dicho cuestionario (para más detalles, ver apéndice II), concluí que las necesidades más apremiantes fueron:

- Necesidad de Motivación, como ejemplo el personal expresó que en ocasiones no tenía ganas de asistir a laborar
- Necesidad de Reconocimiento, las personas sienten que pocas veces influyen positivamente con su trabajo a otras personas
- Necesidad de Trabajo en equipo, es decir, los trabajadores expresan que en pocas ocasiones se sienten parte de su equipo laboral
- Necesidad de Comunicación, los empleados consideran que la comunicación entre sus compañeros, sólo algunas veces es buena

Para tratar de mejorar los aspectos de motivación, reconocimiento, trabajo en equipo y comunicación, realicé una programación de actividades que apoyaran a los participantes en primer término a conocerse más a sí mismos y de esta manera fomentar el desarrollo de sus habilidades para atender las necesidades detectadas de reconocimiento, motivación, trabajo en equipo y comunicación.

El desarrollo del curso-taller estaba estructurado de la siguiente forma: tres sesiones con dinámicas relacionadas a la comunicación, dos sesiones enfocadas al reconocimiento del personal, dos sesiones guiadas hacia la motivación y por ultimo tres sesiones orientadas al trabajo en equipo. Dicha programación fue modificada debido a que los integrantes del grupo mostraron interés principalmente por el tema de la comunicación por lo que se aumentó en una sesión más, además de que por la estructura de varias dinámicas que se hicieron en equipo, las sesiones enfocadas al trabajo en equipo fueron reducidas a dos.

Para la recolección de datos durante el curso taller, grabé ocho de 10 sesiones en audio-cassette, en cada una de las sesiones recuperé reflexiones personales escritas de cada integrante del curso-taller y reportes de intervención con base en mis observaciones y en lo ocurrido dentro de cada sesión, todo lo anterior con la finalidad de que este tipo de evidencias me permitiera posteriormente realizar un análisis de esta intervención las cuales actualmente conservo para consultas que me puedan ser de utilidad para sustentar este trabajo de grado.

CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL

Este capítulo contiene información acerca de trabajos o bien investigaciones realizadas de manera previa a este trabajo de grado, los cuales han sido elaborados en diferentes escenarios y que de alguna forma se relacionan con este trabajo.

Además los conceptos básicos para lograr una mayor claridad en la comprensión de este trabajo de grado, los cuales están relacionados con la empresa como el desarrollo organizacional, sin duda el concepto de motivación, la fundamentación teórica desde donde está basado este trabajo que es el Enfoque Centrado en la Persona según su autor Carl Rogers.

2.1 Estado actual del Conocimiento

Encontré tres trabajos realizados en diferentes escenarios enfocados al autoconocimiento y a la motivación, un caso desarrollado dentro de un hospital, la motivación dentro de una institución educativa y por último el desarrollo de la tendencia actualizante como facilitadora de crecimiento en un grupo de jóvenes codependientes.

Dichos trabajos fueron elegidos porque me pareció que en los tres casos tocaron los temas que estoy exponiendo en este trabajo de grado que es la motivación y el crecimiento de la persona además de que al leerlos me doy cuenta de que el atender a las personas que laboran dentro de las organizaciones no es un tema nuevo en la sociedad motivo por el cual me sentí con mayor ímpetu en la realización de este trabajo de intervención.

Aunado a lo anterior, realicé además otras investigaciones para encontrar otros estudios que me ayudaran a comprender mejor el trabajo que realizaría y encontré:

2.1.1 La relación entre la organización y el empleado

Este estudio fue realizado por la Sociedad Psicológica Británica, misma que investigó las actitudes de los empleados hacia su empleo. Utilizaron un cuestionario y lo enviaron vía electrónica a 953 empleados, los cuales representan el 55% de los empleados de tres hospitales; en cuanto a género, el grupo se compuso por: enfermeras (56%), asistentes médicos (24%) y auxiliares administrativos (20%). De los cuales la mayoría eran mujeres (85%)

Como lo mencioné con anterioridad, se enviaron cuestionarios a las direcciones de los posibles participantes. Cada cuestionario incluía una carta de introducción, en donde se explicó el objetivo y la importancia del estudio. La carta también prometía el anonimato y la confidencialidad. Tres semanas después de que los cuestionarios se distribuyeron, se les envío una carta como recordatorio a todos los empleados que habían recibido el correo original.

Los resultados mostraron que las actitudes de los empleados eran dirigidas hacia la búsqueda de cambios de puestos de trabajo. Los empleados percibieron como favorables las recompensas, lo cual los hace sentirse con mayor satisfacción y compromiso afectivo hacia el hospital en el que trabajan.

Fue entonces cuando se realizaron cambios en puestos de trabajo dentro del hospital y los cambios de puestos de trabajo resultaron valiosos debido a que la actitud de los empleados fue más positiva hacia sus nuevos compañeros y puestos de trabajo.

Fried, Y., Haynes, L., Haim, B., Tiegs R. (2001). *The relationship between the organization and the employee*. Recuperado en Abril de 2005. DE: (http://www.rc.usf.edu/therelationshipbetweenworkspacedensityemployeeattitudinalreactionsAnintegrative.pdf)

2.1.2 La motivación como instrumento de desarrollo en el desempeño laboral de profesores de educación física

Este estudio se desarrollo en escuelas secundarias elegidas aleatoriamente de un registro de 40 estados en la región del sudoeste de Inglaterra. Los participantes fueron 60 (hombres 34, mujeres 26) ambos maestros. Los cuales fueron: 15 profesores con 5 años de experiencia o menos, 17 de 6-12 años experiencia, y 28 profesores con 13 años o más de experiencia), con edades que van desde 22 a 52 años. Se recibieron respuestas positivas del 74% de las escuelas.

Se enviaron cuestionarios vía electrónica además de realizar entrevistas. Dirigidas a la detección de necesidades tales como: los niveles de entusiasmo y compromiso de los profesores hacia su trabajo. La relación con el trabajo. Comprender la percepción de los profesores referente a como se sienten en las siguientes áreas:

- La satisfacción en el trabajo
- La insatisfacción de puestos de trabajo
- Inversiones personales en el trabajo
- Percepción de las perspectivas de carrera alternativas

Los resultados más destacados fueron la insatisfacción con respecto a: la cantidad de documentos y mantenimiento de registros que tenían que realizar, la política interna de la escuela y la sensación de que no tienen los recursos para hacer su trabajo. Los elementos que tuvieron menos impacto fueron: el aislamiento de algunos profesores y la sensación de que su trabajo no vale la pena. Los cuales se eliminaron debido a las bajas cargas y la baja importancia. Un claro factor de análisis, fue principalmente la falta de reconocimiento y de oportunidad.

Esta investigación adoptó los principios fundamentales de la teoría esperanza-valor (la cual parte de la suposición de que el individuo puede asignar valor o utilidad a posibles incentivos por los que está dispuesto a correr mayor riesgo), para desarrollar el modelo de evaluación de la motivación de los profesores de educación física con respecto a sus

puestos de trabajo. Como autores de dicha teoría puedo citar a Festinger, Tolman, Weiner o Heider.

Adediwura A., Bada T. (2001). *Faculty of Education.Motivation as a development tool in the job performance of PE teachers for secondary schools in southwest England*. Recuperado en Mayo 2005. DE: (http://www.academicjournals.org/err/abstract/abstract2005/Jul/Adediwura20and20Tayo.pdf)

2.1.3 La tendencia actualizante en la persona como propiciadora de crecimiento en un grupo de jóvenes con conductas codependientes

María Viviana Flores Legorreta realizó esta intervención en el año 2006 con un grupo de jóvenes codependientes que fueron adictos a las drogas en su adolescencia, que para el año de la intervención (2006) ya trabajaban y estudiaban. Los jóvenes en cuestión tenían entre 25 y 28 años de edad. La observación, la entrevista y los cuestionarios fueron los métodos utilizados para la detección de necesidades y como eran amigos de la autora de esta tesis, las entrevistas fueron realizadas de manera informal en pláticas de cafés o comidas de forma individual con cada uno de los integrantes. El problema central y el propósito de la intervención fue lograr la detección de las necesidades existenciales no resueltas en ese grupo de jóvenes mexicanos las cuales los condujeron al uso de las drogas y a la codependencia en su adolescencia. Para comprender esta situación la autora parte de la teoría de Rogers que postula que todos los seres humanos contamos con una tendencia actualizante, e intenta distinguir y entender la contradicción que encontró entre las tendencias humanas tan contrapuestas como lo son la tendencia actualizante y la tendencia a la adicción.

La metodología fue la creación de un grupo de crecimiento; el cual se reunía en sesiones plenarias, las cuales se llevaron a cabo en las diferentes casas de los integrantes. Se audio grabaron ocho sesiones de grupo de crecimiento, de aproximadamente dos horas cada una. Al empezar la sesión se grababan la fecha y se

rotulaban las cintas y el número de la sesión. Todas las cintas se almacenaron. Una vez que se finalizaron las intervenciones, se mandaron transcribir las audio grabaciones y con los registros, se inició el análisis.

El análisis se realizó en varias etapas, la primera corresponde a la lectura, luego la categorización y finalmente sustentar la evidencia con la teoría.

Derivado del análisis realizado, se constató la fragilidad y la fuerza de la tendencia actualizante. Se descubrió cómo las relaciones afectivas primordiales son básicas para que cada una de las personas pueda ser responsable de su propia tendencia conducente al crecimiento personal y social. Un primer acercamiento llevó a la autora a sugerir que es necesario no descuidar la polaridad de la tendencia actualizante y la tendencia destructiva.

El análisis de los registros, dicen que es necesario que las personas no olvidemos: que los seres humanos también somos capaces de destruirnos a nosotros mismos y a nuestros semejantes, que los seres humanos necesitamos del apoyo, la comprensión, del amor que otras personas nos brindan para que esta tendencia actualizante florezca, que hay heridas muy profundas que nos llevan a una pérdida de identidad, que hay que tomar en cuenta que las personas hemos sido muy lastimadas y que necesitamos curar nuestras heridas y necesitamos personas que nos ayuden a hacerlo; confiar en que podemos curar y ser curadas, que todas las personas tenemos conductas codependientes, a raíz de una herida muy profunda, y estas heridas piden un largo proceso para su sanación, que las necesidades reales se disfrazan con una adicción y que existen diferentes adicciones como a: sustancias químicas, a las personas, situaciones, trabajo, entre otras, en lo que la tendencia actualizante se encara con el vacío existencial, visto como un “grito desesperado” de las carencias de las personas, limitadas, sin herramientas para la vida, viviendo en este mundo lleno de contradicciones, que la tendencia actualizante se equilibra con la posibilidad de destrucción y ese equilibrio la hace real y accesible en nuestro proceso de crecer en

humanidad. Esta tesis tuvo resultados positivos en los integrantes del grupo de crecimiento (Flores, 2006, p. 5-10).

2.2 Fundamentación teórica de la Intervención desde el ECP

En la siguiente parte mostraré el fundamento teórico desde donde me basé para la realización de este trabajo de grado.

2.2.1 Autoconocimiento

El autoconocimiento es el proceso reflexivo por el cual las personas adquieren un conocimiento más claro de sus cualidades, es decir, el autoconocimiento es conocerse a sí mismo de forma más profunda. Por lo que el fomentar dentro de las organizaciones un mayor autoconocimiento de los empleados, ayudaría a las empresas a trabajar con personas seguras de sí mismas y de esta forma poder generar una relación armoniosa entre la empresa y el trabajador. Rogers en su libro *El proceso de convertirse en persona,* señala que:

> Durante el proceso de autoconocimiento, la persona no solo se acepta sí misma si no que realmente llega a gustar de sí misma es decir aprecia los sentimientos, los valores, la propia historia. La persona puede experimentar con plenitud todas sus reacciones, incluidos sus sentimientos y emociones. A medida que esto ocurre, la persona adquiere un gusto positivo, una apreciación genuina de sí misma como una unidad total y funcionante. Puede no sólo aceptarse, apreciarse y atreverse sino que se es capaz de descubrir el valor positivo de la naturaleza humana que, aunque haya sido lastimada o herida, encierra una básica orientación para conducir la propia vida hacia una cada vez mayor armonía…[ ]. El objetivo más deseable para cualquier individuo es llegar a ser él mismo, para lo cual es útil crear una relación con la persona con la que se sienta segura y libre, con la que le permita expresar sus pensamientos, sus sentimientos y su manera de ser. Esta libertad le sirve a la persona para acercarse a sí misma,

> comienza a abandonar falsas fachadas, máscaras o roles con que han encarado la vida hasta ese momento. Y con ello, trata de descubrir algo más profundo, algo más propio de sí misma y empieza por despojarse de las máscaras que usaba conscientemente (Rogers, 2006, p.90-104).

Siguiendo la línea del autoconocimiento, Rollo May menciona en su libro *El Hombre en Busca de Sí Mismo,* que mientras más conciencia tengamos de nosotros mismos, seremos más creativos y espontáneos. Evitaremos la pasividad y el activismo. Trataremos más de "ser" que "hacer". Para tener esta conciencia de uno mismo, Rollo May sugiere que es necesario:

> Conocer los propios sentimientos, emociones y deseos. Conocer lo que realmente uno quiere, el juicio y la decisión forman parte de una conciencia madura. Recuperar nuestra relación con nuestros propios aspectos subconscientes, encontrar y dar una bienvenida calurosa a todo lo que hemos reprimido, ya que todo esto forma parte de sí mismo (May, 1996, p. 67-94).

Quien experimenta autoconocimiento logra mejorar su calidad de vida ya que al estar más en contacto con sus emociones, sensaciones y pensamientos puede ayudar a detectar con mayor facilidad necesidades personales y así tener una mayor claridad para tomar decisiones dirigidas a lo que la persona defina como un mayor bien estar.

2.2.2 Las emociones y los sentimientos

Existe una relación estrecha entre las emociones y los sentimientos debido a que ambos son estados afectivos que se presentan en el ser humano, se diferencian entre sí porque las emociones surgen generalmente ante una situación que aparece de repente, es decir, bruscamente. Las emociones no son instintivas ni innatas, son el resultado de un aprendizaje, por lo tanto son adquiridas gracias a las vivencias personales.

Por otro lado, los sentimientos son mas estables, duraderos y menos intensos que las emociones éstos suelen ser producto de una situación progresiva como por ejemplo una relación interpersonal. La autora Agnes Heller en su libro *Teoría de los sentimientos*, los define cómo "*sentir es estar implicado en algo"* (Heller, 1999, p. 17).

En este sentido, podemos decir que los sentimientos son más profundos que las emociones porque el sentir conlleva estar comprometido con aquel estimulo que nos lo evoca. Generalmente los sentimientos van acompañados de una sensación que se produce en ese momento en alguna parte del cuerpo.

Ana Goldman afirmó en su ponencia dentro del "I Congreso de Desarrollo Humano" que:

> Descubrir el origen de un sentimiento es descubrir el peso especifico de la propia existencia, el dirigirlo a un fin, a una meta, me da la posibilidad de constituirme en una persona diferente, nueva… [ ]. Tanto el origen como la meta de los sentimientos me hablan de mis gustos y disgustos, me dan pautas de definición para saber quien soy… [ ]. Cuya vivencia me hace retomarme cada vez mas completa, renovando mi definición.
>
> Es a partir de la comprensión de si mismo en la experiencia personal de donde se parte para la comprensión de otros. Constituye esta comprensión la sustancia de la empatía (Goldman, 1987, p.79-93).

Para cumplir con el logro de los propósitos del curso-taller, era importante que los participantes sintieran confidencialidad dentro del grupo lo cual facilité por medio de dinámicas un clima de confianza y respeto basándome en tres de las actitudes básicas propuestas por Rogers en su teoría del Enfoque Centrado en la Persona.

2.2.3 Relación facilitadora

La relación facilitadora, es una relación interpersonal compuesta por una persona que pide ayuda y por otra persona que es la que otorga la autenticidad, la empatía y la aceptación positiva incondicional (más adelante se encuentran las definiciones de cada uno de estos conceptos); en esta relación, se tiene como objetivo que la persona necesitada de ayuda, "sea creativa al máximo, es decir, la persona humana en funcionamiento pleno" (Rogers, 1985, p.20).

Carl Rogers considera que somos seres en el proceso de ser nosotros mismos; que para llegar a ser nosotros mismos, necesitamos abandonar las falsas fachadas, las máscaras o los papeles con los que hemos enfrentado la vida; como reconoce que hacer esto no es fácil, propone la creación de un ambiente, un clima o una atmósfera en la que la persona se pueda sentir segura, libre de amenazas, un ambiente que le permita descubrirse.

La creación de esta atmósfera libre de juicios, invita a la persona a bajar sus defensas, a experimentar la libertad de ser auténtica: "La parte de mí que más valoro es la habilidad que tengo para crear a mi alrededor un clima adecuado para una verdadera libertad personal y para una verdadera comunicación" (Rogers, 2000, p.64).

Para lograr este clima estimulador del crecimiento dentro de una relación facilitadora, Rogers propone algunas condiciones y características básicas que lo favorecen hacia la verdadera libertad psicológica:

a) Autenticidad, legitimidad o congruencia. Se refiere a la persona que es genuina y honesta consigo misma, que piensa, dice y actúa de manera leal en los tres aspectos

b) Aceptación positiva incondicional: aprecia a la persona, no de un modo condicionado sino en su totalidad; es la actitud de respeto a la experiencia vivida por el otro y debe de ser libre de juicios

c) Empatía. Se introduce hasta tal punto en el mundo privado de su interlocutor, que no sólo es capaz de clarificar los pensamientos de los que la persona es consciente sino los que están ligeramente sumergidos en su subconsciente. Es decir, es la capacidad de ponerse en el lugar del otro y participar de su experiencia hasta que la comunicación verbal y no verbal lo permita (Rogers, 1993, p.44).

Sin embargo, no es suficiente con estimular un ambiente de crecimiento para lograr cambios en las personas, por lo que Rogers (1957-1959) declaró que hay seis condiciones necesarias y suficientes para el cambio terapéutico:

1. Contacto psicológico Terapeuta-cliente: la relación entre el cliente y el terapeuta debe existir, y ésta debe ser una relación en la que la percepción de cada uno de los dos es importante

2. El cliente debe estar en un estado de incongruencia o vulnerabilidad, además el cliente tiene un estado de ansiedad que le motiva a permanecer en la relación

3. El terapeuta es congruente en referencia al cliente dentro de la relación

4. El terapeuta tiene una consideración positiva incondicional hacia su cliente

5. El terapeuta vive una comprensión empática hacia el marco interno de su cliente

6. El cliente debe percibir por lo menos en un grado mínimo, la consideración positiva y la comprensión por parte del terapeuta

Anónimo. (s/f). *The Humanistic Theories of Carl Rogers (1902-1987).* Recuperado (11 de mayo de 2011). DE: (http://facultyfp.salisbury.edu/iewhite/TheHumanisticTheoriesofCarlRogers.htm)

El Enfoque Centrado en la Persona, como su propio nombre lo sugiere, defiende a la persona como centro de las preocupaciones, como un fin básico. La persona es lo más importante que existe; por tanto, se busca rescatar el respeto al ser humano.

2.2.4 Mecanismos de Defensa

El concepto de mecanismos de defensa es importante dentro de este trabajo de grado porque como consecuencia de las vivencias experimentadas durante el curso-taller, los participantes comenzaron a identificar sus mecanismos de defensa (para mas detalles ver capítulo IV).

Referente al concepto de mecanismo de defensa, me basé en el autor Carl Rogers, el cual menciona en su libro *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*, que:

> En todos los seres humanos existe una necesidad de consideración positiva, la cual es satisfecha a partir del campo experiencial de otra persona, es entonces cuando el individuo puede preferir la consideración positiva de esas personas a las experiencias que tengan un valor positivo para su desarrollo. Cuando lo anterior ocurre, el individuo comienza a clasificar sus experiencias como "positivas o negativas"; cuando las considera positivas, las simboliza adecuadamente en su conciencia pero cuando son consideradas "negativas" suelen ser distorsionadas hasta hacerlas coincidir con su valoración positiva o bien negarlas en su conciencia.
>
> Cuando esto último ocurre, el individuo no puede vivir como una persona totalmente unificada, debido a que se siente amenazado y para mantener su

postura ante sí mismo y ante los demás, el individuo debe recurrir al uso de defensas.

Las defensas más usuales son la racionalización, (“yo no cometí ese error. Las cosas ocurrieron así…”), este tipo de excusa implica una distorsión de la experiencia por la percepción que trata de conformar la experiencia de acuerdo con nuestra imagen de nosotros. Una conducta más de defensa sería la fabulación (“Soy una hermosa princesa y todos los hombres me adoran”), como la experiencia actual amenaza el concepto de sí misma, esa experiencia es negada y la persona crea un nuevo mundo simbólico que la enaltece, pero que descuida totalmente la realidad.

Una conducta defensiva extremada suele ser cuando una experiencia incongruente es la expresión de una fuerte necesidad, el organismo encuentra un modo de satisfacerla descubriendo alguna forma de expresión indirecta, por ejemplo la siguiente frase derivada de un individuo cuyo concepto de sí mismo no implica “malos” pensamientos sexuales: (“Yo soy puro, pero usted trata de hacerme pensar en cosas sucias”). Se trata de un proceso mediante el cual el organismo procura satisfacer su necesidad sexual a fin de que su acceso a la conciencia sea negado.

A medida que el organismo realiza su experiencia, las experiencias que no son congruentes con la estructura del yo se subciben como amenazantes, nos dice que el proceso de defensa consiste en la percepción selectiva o distorsionada de la experiencia y/o en la negación parcial o total del acceso de la experiencia a la conciencia. Este proceso tiende a preservar el estado de congruencia entre la experiencia total y la estructura del yo y las condiciones impuestas a la valoración. Sin embargo para que una experiencia que la persona percibe como amenazante pueda ser adecuadamente simbolizada en la conciencia y asimilada en la estructura del yo, es necesario que valore su experiencia de manera menos condicional, esta persona elevo su nivel de consideración positiva incondicional

hacia sí misma al permitirse ver su interior y en consecuencia es menos sensible a las experiencias amenazantes, la conducta de defensa es menos frecuente y sus consecuencias se reducen, por ende, la congruencia entre el yo y la experiencia aumento (Rogers, 2007, p. 65-72).

Cabe mencionar que no todos los participantes mostraron avances en el aspecto de sus mecanismos de defensa, cada persona creció a partir del significado propio de las situaciones vividas y para explicar el avance de cada integrante consideré imprescindible tomar como referencia las etapas planteadas por Carl Rogers en su libro *El proceso de convertirse en persona*.

2.2.5 Etapas del proceso de convertirse en persona

Rogers propone en su libro *El proceso de convertirse en persona*, una serie de etapas de crecimiento de las personas, las cuales dentro de este trabajo de grado son uno de los ejes principales para la realización del análisis.

- Primera Etapa

  En la primera etapa, existe cierta resistencia a comunicarse consigo mismo, la comunicación sólo se refiere a hechos externos. En esta etapa no se reconocen como propios los sentimientos ni los problemas además de que no se muestran deseos de cambiar
- Segunda etapa

  La expresión comienza a fluir en relación con problemas ajenos al sí mismo, no hay sentido de responsabilidad personal con los problemas debido a que se perciben como externos al sí mismo, pueden expresarse contradicciones, pero son pocas las que se reconocen como tales
- Tercera etapa

  Las expresiones referentes al sí mismo como objeto fluyen con mayor libertad, la aceptación de los sentimientos en su mayoría se revela como vergonzosos, malos o inaceptables. Las experiencias relacionadas con el sí

mismo se expresan como si fueran pertenecientes al pasado o como algo ajeno

- Cuarta etapa

  Se pueden presentar sentimientos casi en contra de los deseos de la persona acompañados de desconfianza, éstos se describen como objetos del presente. La aceptación de sentimientos es escasa, a pesar de que una relación íntima aún le parece peligrosa, el cliente se arriesga y se atreve a relacionarse en cierta medida a partir de sus sentimientos

- Quinta etapa

  Los sentimientos se expresan libremente en tiempo presente y se reconocen como propios, la experiencia adquiere mayor flexibilidad; aumenta la aceptación de la propia responsabilidad en los problemas que se encaran, y aumenta también la preocupación acerca de en qué medida el cliente ha contribuido a ellos. Los diálogos que se sostienen en el interior del sí mismo se van liberando, la comunicación interna se mejora y su bloqueo se reduce

- Sexta etapa

  Los sentimientos que antes estaban inhibidos se experimentan como inmediatos y fluyen hasta sus últimas consecuencias, es decir, se vive de manera inmediata y rica, sin temor, necesidad de negarlo o luchar contra éste. Existe una relajación fisiológica

- Séptima etapa

  Los sentimientos nuevos se experimentan de manera inmediata y rica en matices. La comunicación interna es clara, la vivencia ha perdido casi por completo sus aspectos limitados por la estructura y se convierte en vivencia de un proceso; esto significa que la situación se experimenta e interpreta como nueva, y no como algo pasado. El cliente experimenta una elección efectiva de nuevas maneras de ser.

Osuna, A (s/a). *El proceso de convertirse en persona,* Instituto tecnológico de Sonora. Recuperado el 20 de enero de 2012. DE: http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo_personal/oa11/proceso_convertirse_persona/p2.htm

El análisis de este trabajo de grado incluye el proceso de crecimiento, pero no solamente desde la perspectiva individual, recordemos que las personas formaron parte de un grupo por lo que consideré relevante incluir como referencia bibliográfica para la fundamentación del análisis grupal, al autor Bartolomeu Barceló.

2.2.6 Cambios grupales dentro de un grupo de crecimiento

Barceló menciona en su libro *Crecer en grupo* que en su experiencia [a él] le ha resultado útil disponer de un esquema interpretativo sobre la trayectoria y evolución del grupo como instrumento evaluativo.

Y en lo particular, utilicé dicho esquema interpretativo en donde el autor ilustra las etapas por las que regularmente pasan los grupos, como una guía para identificar algunos de los avances grupales.

- Expectación y dependencia: esta fase se caracteriza por la incertidumbre casi siempre acompañada por cierta ansiedad
- Frustración y contradependencia: empiezan a surgir latidos de frustración porque el facilitador no ha satisfecho las necesidades del grupo y no responde a las expectativas iniciales de los miembros
- Resolución y cooperación: en esta fase, el grupo se ocupa de satisfacer las necesidades y se impulsan procesos cooperativos, se van aceptando responsabilidades compartidas en un clima de solidaridad, la estructura del grupo se va unificando y el clima va siendo percibido como más positivo
- Encantamiento y fuga: se inicia un periodo de relajación que va manifestándose a través de conductas que conllevan a las risas, cantos y salidas fuera de la vida del grupo. El grupo toma cualquier indicio de conflicto con gran sentido de humor y va flotando sensaciones euforizantes y sentimientos de unanimidad y cohesión. En realidad, sin embargo, es una huida
- Desencantamiento y lucha: algunas personas menos “intimistas” empiezan a no poder soportar el clima anterior de falsa cercanía entre los miembros del grupo y

comunican un cierto desencantamiento. Las personas van percibiendo que no todo es tan bonito y gratificante y experimentan sentimientos contrapuestos. Se manifiestan discrepancias y sentimientos negativos hacia otras personas del grupo. Es como si se retornara a la segunda fase pero, esta vez, las divisiones e insatisfacciones se focalizan entre las personas del grupo y no tanto hacia el facilitador

- Validación y cohesión: el grupo inicia un proceso de evaluación de lo que ha significado su quehacer hasta el momento, su historia, su proceso como grupo, y genera una proyección venciendo el temor al rechazo. Los miembros del grupo van aceptando las diferencias entre ellos, los conflictos siguen existiendo sobre los hechos reales más que imaginarios y el grupo va sintiendo que dispone de recursos para resolverlos (Barceló, 2003, p.105-115).

Por un lado, Barceló llama esquema interpretativo a esta serie de fases evolutivas por las que pasa el grupo y por otro lado, el autor Carl Rogers bajo la perspectiva del enfoque centrado en la persona, nos menciona diferentes procesos por los cuales atraviesan los grupos de encuentro, de tal manera que consideré importante tomar en cuenta también a éste ultimo autor para identificar desde su punto de vista los cambios grupales mostrados en este trabajo de grado.

2.2.7 Procesos de los grupos de encuentro

Carl Rogers en su libro *Grupos de encuentro* conceptualiza la evolución de los grupos en quince diferentes procesos, lo cuales enumero a continuación:

1. Etapa de rodeos: inicio del grupo, el facilitador aclara que se trata de un grupo que gozara de un grado desacostumbrado de libertad, y no de uno donde él asumirá la responsabilidad de la dirección tiende a producirse un periodo de confusión inicial, En esta etapa predominan los silencios, la tensión y la confusión, cada cual comunica sin tener en cuenta el otro

2. Resistencia a la expresión o exploración personal: En el transcurso del periodo de rodeos es probable que algunos individuos revelen actitudes bastantes personales, esto tiende a provocar una reacción ambivalente en los demás miembros. Se caracteriza por la resistencia de los participantes a la expresión y la exploración personal

3. Descripción de sentimientos del pasado: A pesar de la ambivalencia en cuanto a la confianza que merece el grupo y del peligro de desenmascararse uno mismo, la expresión de sentimientos es cada vez mayor en las conversaciones

4. Expresión de sentimientos negativos: la primera expresión de un sentimiento genuinamente significativo, que surge “aquí y ahora”, tiende a manifestarse en actitudes negativas hacia otros miembros o hacia el coordinador del grupo

5. Expresión y exploración de material personalmente significativo: en esta etapa comienza la exploración y la expresión del material personalmente significativo. Es probable que algún individuo se revele ante el grupo en forma significativa es indudable que esto obedece a que ese miembro ha llegado a comprender que en parte este es su grupo

6. Expresión de sentimientos interpersonales inmediatos dentro del grupo: Tarde o temprano entra en el proceso la manifestación explícita de los sentimientos inmediatos que un miembro experimenta hacia otro. A veces son positivos, otras negativos

7. Desarrollo en el grupo de la capacidad de aliviar el dolor ajeno: Uno de los aspectos más fascinante de cualquier experiencia grupal intensiva es observar como ciertos miembros muestran una aptitud natural y espontánea para encarar en forma útil facilitadora y terapéutica el dolor y el sufrimiento de otros

8. Aceptación de sí mismo y comienzo del cambio: Muchas personas piensan que la aceptación de sí mismo constituye un obstáculo para el cambio. En realidad tanto en estas experiencias grupales como en psicoterapia representa el comienzo del cambio
9. Resquebrajamiento de las fachadas: Con el correr del tiempo el grupo le resulta intolerable que algún miembro viva detrás de una máscara o apariencia. A veces de manera amable o casi con brutalidad se exige que el individuo sea el mismo

10. El individuo recibe realimentación: En el proceso de esta interacción libremente expresiva, el individuo recibe muy pronto gran cantidad de datos acerca de la forma en que aparece ante los demás.

11. Enfrentamiento: El término realimentación es para describir las interacciones que ocurren y es más conveniente decir que un individuo enfrenta a otro. Tales confrontaciones pueden ser positivas pero a menudo son negativas

12. La relación asistencial fuera de las sesiones de grupo: En cualquier experiencia grupal uno de los aspectos más emocionantes es la manera que los demás miembros ayudan al individuo que pugna por expresarse, o luche con un problema personal, o algún descubrimiento doloroso respecto de sí mismo

13. El encuentro básico: Los individuos establecen entre sí un contacto más íntimo y directo es uno de los aspectos más centrales intensos y generadores de cambio de la experiencia grupal. En estas sesiones grupales se produce con cierta frecuencia relaciones Yo-Tu

14. Expresión de sentimientos positivos y acercamiento mutuo: Cuando los sentimientos se expresan y pueden aceptarse en una relación es parte inevitable del proceso grupal que se genere un gran acercamiento y sentimientos positivos

15. Cambios de conducta en el grupo: De la observación parece deducirse que se operan en el grupo muchos cambios de conducta, los gestos se modifican así como los tonos de voz, los individuos manifiestan una asombrosa capacidad para brindarse mutua solicitud y asistencia (Rogers, 1973, p.15-37)

Para lograr una comprensión global de la aplicación de este trabajo de grado al área laboral es necesario incursionar en temas relacionados a la empresa tales como el desarrollo organizacional, tema que tocaré de una manera breve para situarnos en el ambiente de una organización y de esta manera lograr encaminarnos a nuestro punto crucial que es el autoconocimiento desde el Enfoque Centrado en la Persona.

2.2.8 Otra fundamentación: Desarrollo Organizacional

El concepto de Desarrollo Organizacional que propone Idalberto Chiavenato es que "el Desarrollo Organizacional (DO) es una actividad de cambio planeado que involucra a la empresa como una totalidad, el cual está orientado a mejorar los procesos de solución de problemas y de renovación de una organización". (Chiavenato, 2001. P.587-595)

Gardner prefiere conceptualizar al desarrollo organizacional como una auto-renovación organizacional, él destaca la necesidad de evitar la decadencia y la vejez empresariales, recuperando la vitalidad, la creatividad y la innovación, privilegiando la flexibilidad y la adaptabilidad, y estableciendo condiciones que impulsen la motivación individual, el desarrollo y la realización de todos los involucrados. (Gardner, 1965, p.1-7)

Para este trabajo, se entiende desarrollo organizacional como un esfuerzo planeado por los directivos de la empresa, que involucra a toda la organización para aumentar la actividad laboral y mejorar la salud de la organización para de esta manera asegurar la conservación y el desarrollo mutuo de la empresa y de sus empleados.

Es oportuno mencionar lo que la autora de una publicación en la web (Sugey Torres) señala en referencia al desarrollo organizacional:

> La importancia del desarrollo organizacional se deriva de que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización. En consecuencia su manejo es clave para el éxito empresarial y organizacional en general, comenzando por adecuar la estructura de la organización (organigrama), siguiendo por una eficiente conducción de los grupos de trabajo (equipos y liderazgo) y desarrollando relaciones humanas que permitan prevenir los conflictos y resolverlos rápida y oportunamente cuando se tenga indicios de su eclosión.
>
> Específicamente el Desarrollo Organizacional abordará, entre otros muchos, problemas de comunicación, conflictos entre grupos, cuestiones de dirección y jefatura, cuestiones de identificación y destino de la empresa o institución, el cómo satisfacer los requerimientos del personal o cuestiones de eficiencia organizacional.

Torres, S, (2003). *Desarrollo Organizacional.* Recuperado el 13 Abril de 2012. DE: (http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger1/desorgsug.htm)

Considero que las organizaciones están compuestas por uno o varios sistemas de actividades que interactúan entre sí, de esto es que pienso en la importancia de apoyar el crecimiento de los trabajadores en todos los movimientos que se realizan dentro de la empresa. Me parece importante enfatizar las condiciones que impulsen el desarrollo individual, comprendiendo dichas condiciones como la búsqueda de formas promovidas por la organización para incrementar el autoconocimiento de los individuos, para que ellos comprendan de manera más clara cuáles son sus creencias, su cultura y sus ideales y a su vez, la organización esté consciente de las necesidades de sus empleados para de esta manera lograr mejorar la calidad de vida y salud de los trabajadores.

Lo anterior está relacionado con la hipótesis central del ECP, la cual fue mencionada por su fundador Carl Rogers:

> El individuo posee en sí mismo medios para la autocomprensión, para el cambio del concepto de sí mismo, de las actitudes y del comportamiento autodirigido y que esos medios pueden ser explotados con sólo proporcionar un clima determinado de actitudes psicológicas favorables.

Anónimo (s/f) *Rogers*. Recuperado el 14 de noviembre de 2011. DE: (http://www.arrakis.es/~afr1992/horizonte2001/rogers.htm)

De esta manera, al apoyar el crecimiento de las personas en la empresa desde la teoría rogeriana, el desarrollo de la organización será dado de forma natural a través del autoconocimiento de sus empleados.

Para resumir, basándome en la Teoría del ECP, es como pensé abordar la problemática principal del autoconocimiento de cada integrante, buscando generar un clima de confianza basado en las condiciones básicas, para que este ambiente dentro del curso-taller apoyara a generar el crecimiento de las personas y les permitiera a su vez contactar consigo mismos a través de la percepción consciente de emociones, sentimientos y pensamientos, lo cual les brindara la oportunidad de:

- Conocerse más a sí mismos para lograr determinar sus motivaciones personales
- Fomentar una actitud de respeto a la experiencia vivida por el otro
- Evitar los juicios a los demás, propiciando el desarrollo de la capacidad de ponerse en el lugar de sus compañeros

Haciendo un recuento del marco referencial, me parece importante resaltar que el objetivo del Desarrollo Organizacional es buscar las actividades y herramientas necesarias para el crecimiento de la organización tomando en cuenta el desarrollo de su personal, el cual puede ser impulsado a través de fomentar el autoconocimiento implementando programas en donde se establezcan relaciones interpersonales auténticas que les dé a sus trabajadores la oportunidad de un mayor conocimiento de sí mismos a través de las condiciones básicas analizadas en este capítulo.

CAPÍTULO III. NARRACION DE LA INTERVENCIÓN

El curso-taller inició con 15 integrantes y finalizó con 13, las dos personas que salieron, lo hicieron por indicaciones de la Dirección General de la empresa, debido a su carga laboral. Estas personas tendrán la oportunidad de retomarlo en cualquiera de los cursos que se inicien a futuro dentro de la empresa. De las trece personas restantes se tuvo un factor de asistencia del 82%; en todos los casos de inasistencia, se me avisó con anticipación.

La empresa designó aleatoriamente a las personas que tomaron este curso-taller, eligiendo así de una a dos personas de cada área dentro de las oficinas corporativas.

Una vez elegidos los participantes, llegué a mi primera sesión que se realizó el 20 de febrero de 2008, a la que asistieron 15 personas, las cuales llegaron desconcertadas debido a que habían sido elegidas y no recibieron ninguna explicación, así que les expuse que fueron elegidas aleatoriamente por la Dirección General y sin ningún criterio más que el hecho de que hubiera personal de todas las áreas de la empresa, mi breve explicación me pareció que las tranquilizó porque las expresiones faciales de las personas que preguntaron las observé más relajadas aunado a que no hubo más dudas por parte de ningún otro participante; otro aspecto que aclaré fue el hecho de que para mí era necesario audio grabar un muestreo de las sesiones que llevaríamos a cabo por motivo de recolección de datos, para lo cual no tuvieron ningún inconveniente.

En la primera sesión dirigí una relajación, y después les mostré la finalidad del curso-taller, cuáles eran los objetivos de éste y desde qué enfoque se desarrollaría; al terminar la presentación, proseguí hablando acerca de la importancia de la confidencialidad dentro del grupo con el fin de que se sintieran lo más cómodas posible para expresarse, además de solicitarles a cada uno discreción total respecto a las vivencias o experiencias compartidas por los integrantes del grupo; tomamos un

descanso de 10 minutos y regresamos con una actividad con el fin de dar a conocer al grupo las expectativas de las personas con respecto al curso-taller, para lo cual se colocaron en grupos pequeños de manera heterogénea y realizaron una lluvia de ideas hasta llegar a una concretización basada en los objetivos planteados en la exposición previa hecha por mí; al término de esta parte de la dinámica, los pequeños grupos se separaron para conformar un solo grupo y compartir sus expectativas, con lo que finalmente se logró un resumen de puntos de vista hacia el curso-taller; después de ello, los asistentes realizaron una reflexión de su vivencia durante la sesión basada en la experiencia de cada individuo (ver apéndice III) y así se dio por terminada la primera reunión.

Esta fue la estructura en general de todas las sesiones: trabajábamos durante 45 minutos, teníamos un receso de 10 minutos y realizábamos actividades durante la segunda parte de la sesión, compartir en grupo, reflexiones personales por escrito (utilizadas como recolección de datos) y cierre de la sesión.

En la primera y segunda sesión, percibía cierto enojo en dos o tres integrantes del grupo debido a que habían sido elegidos, pero al ir avanzando con el curso-taller, todo el grupo logró integrarse y participar durante cada una de las sesiones; este proceso de integración grupal se fue dando principalmente por el cambio de percepciones de los integrantes, así como el hecho de que trabajé para propiciar un ambiente de confianza entre los integrantes por medio de dinámicas de integración, y las actitudes básicas que nos propone el ECP.

Me di cuenta que en el transcurso de las sesiones, la gente se mostraba participativa y con ganas de asistir al curso-taller, proponían dinámicas y se apoyaban entre sí cuando compartían vivencias personales. Por lo anterior, las actividades contempladas en mi plan de acción tuvieron que cambiar, así que en ese aspecto me acoplé a lo que los participantes me solicitaban.

Una de las barreras con las que me encontré fue el lugar de trabajo, debido a que en ocasiones los participantes me comentaron que se sentían incómodos con el lugar, porque les parecía reducido para el grupo de personas que estábamos en ese salón, por lo que buscamos la manera de irnos a algún parque cercano a la oficina, lo cual no logramos hacerlo debido a que en las tres ocasiones que intentamos cambiar de punto de reunión, alguno de los integrantes no llegó a la hora pactada y, en consenso, se decidió que no nos moviéramos del lugar de intervención.

Ya en la séptima sesión, algunos de los participantes me comunicaron que les gustaba asistir al curso debido a que se distraían y se relajaban, una persona comentó que no quería que se terminara el curso, que estaba contenta asistiendo y que le estaba gustando mucho.

En la penúltima sesión, realizamos entre todos un resumen de todas las sesiones anteriores para reforzar el conocimiento adquirido, como por ejemplo las prácticas referentes a la comunicación, integración, trabajo en equipo y autoconocimiento, actividad que consideré necesaria y fue provechosa para los asistentes (según sus reflexiones).

Como breve resumen de la intervención, quiero decir que los avances se dieron en la mayoría de los participantes, fue muy notorio el cambio por ejemplo en personas que llegaron molestas al inicio del curso-taller y al finalizarlo se mostraron conformes con lo aprendido, los cambios se fueron dando a diferentes niveles en nueve personas, más sin embargo todas (refiriéndome a las trece personas que finalizaron el taller) reportaron haber tenido avances en sus vidas como por ejemplo el adquirir créditos para comprar sus casas, graduarse de escuelas de manejo, etc.; la motivación se fue dando poco a poco al ver que ellos eran escuchados por sus propios compañeros, al darse cuenta de que había un espacio para hablar y conocerse a sí mismos. El trabajo en equipo se dio cuando en las dinámicas se apoyaban unos a otros; se trabajaron dinámicas que incitaban a la comunicación y a la escucha, y el reconocimiento lo dábamos entre nosotros dentro del grupo (por poner un ejemplo).

Considero que conocerse a sí mismos, es decir, hacer una pausa en la rutina diaria y autoanalizarse, fue uno de los principales aprendizajes obtenidos por los participantes, además de aprender de sus otros compañeros, el compañerismo y la comprensión que se vivió dentro del grupo y, sobre todo, la confidencialidad y la entrega al curso-taller por parte de todos.

Cabe señalar, que llevar a cabo este curso-taller me requirió de esfuerzo y dedicación debido a que, aunque ya había realizado la estructura de las sesiones basada en los resultados obtenidos de la encuesta, dicha programación fue cambiando dependiendo del interés que los participantes mostraban; descubrí lo maravilloso que es trabajar con seres humanos, conocerlos a fondo, darme cuenta de sus intereses, sus metas: su lado humano, el conocernos como personas dentro de una empresa me ha llenado de alegría y en general, para mí fue una experiencia muy emotiva, de aprendizaje y crecimiento personal. Después de la realización del curso-taller, mi forma de ver a las personas y más allá aun, la manera en que interactuaba con los que asistieron al curso-taller había cambiado, podía ser más comprensiva con ellos, mejoró nuestra relación interpersonal, ya había más confianza en acercarnos y hablar acerca de las preocupaciones que nos ocurrían y en general entre ellos también la forma de interactuar había cambiado, ahora había más respeto no solamente entre nosotros que nos conocimos en un aspecto más personal sino con todas las personas con las que se tenía contacto durante la jornada laboral.

CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA METODOLÓGICA

4.1.- Organización de la información

En este apartado, encontrará la forma en que se clasificó la información para su análisis así como la nomenclatura que utilice para presentar algunas de las evidencias recabadas dentro de este trabajo de grado, lo anterior tiene como finalidad el lograr una mejor comprensión al lector.

Tipo de Recopilación	Nomenclatura
• Audio grabaciones	(N° Sesión, Autor, año, minuto)
• Transcripciones	No aplica
• Bitácoras personales	(N° Sesión, Reflexión personal, año)
• Reportes de intervención	No aplica

4.2.- Inmersión en los datos y establecimiento de preguntas

La técnica del análisis se enmarcó en la observación detallada de todos y cada uno de los integrantes del grupo, por ejemplo, sus gesticulaciones, sus posturas, la forma de dirigirse con sus compañeros, la forma en la que hablaban conmigo, si llegaban o no tarde a las sesiones, si dejaban de asistir a alguna sesión, etc.,

Otro instrumento de recolección de datos fueron las bitácoras personales, que surgían de que cada integrante escribía acerca de los aprendizajes adquiridos durante la sesión transcurrida; sin embargo no puedo hablar de observaciones objetivas, es decir, mis observaciones no tenían un objetivo en particular por cumplir, simplemente eran registradas en reportes de intervención en los cuales especificaba que había sido lo que ocurrió durante cada sesión del curso-taller por ejemplo los avances más relevantes de las personas, mi sentir y mis aprendizajes de lo ocurrido, todo lo anterior para que al

término de la intervención me ayudaran a encontrar algún patrón de conducta o en general evidencias que me facilitaran el análisis de este trabajo de grado; así mismo, esta investigación implica un enfoque interpretativo, es decir, se explica la realidad en su contexto natural, intentando dar sentido a los fenómenos ocurridos en cada persona de acuerdo a sus significados personales .

El primer paso que se llevó a cabo para el análisis, fue la transcripción de una muestra de las audio grabaciones al término de la implementación del curso-taller (alrededor de 6 sesiones completas), se revisaron y se organizaron las bitácoras personales de cada sesión, así como la recopilación de algunos cuestionarios y material resultante de las dinámicas grupales.

La hipótesis básica de mi trabajo fue que si los participantes adquieren un mayor conocimiento de sí mismos, podrán encontrarle sentido a sus actividades laborales, lo cual les ayudará a reconocer sus habilidades y destrezas, tendrán la oportunidad de corregir practicas ineficientes al darse cuenta ellos mismos en que y como son más eficientes en la labor que desempeñan, tendrán la oportunidad de innovar, despertar su creatividad y encontrarle más gusto a su trabajo, podrán darle un giro a su actividad laboral y verla como un ámbito más de su desarrollo o crecimiento como persona, lo cual en última instancia puede repercutir en una mejor comunicación entre las áreas de trabajo; por lo tanto, los participantes podrán tener una mayor conciencia de sí mismos y de lo que quieren al estar ejecutando sus actividades laborales, lo que desencadenará una mejora en el clima laboral y, por consecuencia, habrá una mayor y mejor productividad dentro de la empresa.

Este pensamiento se basa en las ideas de Víktor Frankl quien considera que el ser humano busca encontrarle sentido a las cosas, al mundo, a sus experiencias y a su vida, él lo confirma con su propia vivencia en su libro *El hombre en Busca de Sentido:*

> Esta fue la lección que tuve que aprender en tres años transcurridos en Auschwitz y Dachau: […] los más aptos para sobrevivir en los campos de exterminio fueron

> aquellos que se hallaban orientados hacia el futuro, hacia una tarea o una persona que les aguardaba en el futuro, hacia un sentido que ellos tendrían que cumplir en el futuro (Frankl, 1995, p.109).

Asimismo, creo que si este curso-taller se implementara para todo el personal que forma parte de la empresa, sería posible que pudiera repercutir en un mayor crecimiento personal de los trabajadores y, por ende, mejorar el desempeño laboral, lo que generaría que los empleados y la organización incrementarán sus ingresos económicos, e inherentemente se beneficiaría al consumidor final, gracias a la mejora en el servicio al cliente y en los estándares de calidad; de manera que afectaría a la sociedad involucrada directa o indirectamente en la cadena productiva.

Con base en lo antepuesto, para realizar este análisis me centré en los cambios mostrados por los integrantes durante el transcurso del curso-taller; dichos cambios trascendieron a sus relaciones interpersonales, debido a que algunos integrantes fueron logrando metas u objetivos dentro de sus vidas familiares, sociales y laborales, como ellos mismos reportaron por escrito en sus reflexiones personales. Por todo lo anterior, me planteo las siguientes preguntas para su análisis.

Pregunta General

¿Qué lograron los participantes después de experimentar los sentimientos de sí mismos y de comprender los sentimientos de los integrantes del grupo a partir de haber asistido a un curso-taller de motivación, impartido desde las actitudes del Enfoque Centrado en la Persona de Carl Rogers?

Preguntas Específicas

- ¿Cuáles fueron los cambios reportados por los participantes en relación a lo que descubrieron de sí mismos?
- ¿Cuáles fueron los cambios reportados por los participantes en relación a lo que descubrieron de sus compañeros?

- ¿Cuáles fueron las motivaciones en el ámbito laboral reportadas por los participantes, que fueron descubriendo y/o reafirmando dentro del curso-taller?

Con base en las preguntas de análisis, comencé con la reflexión y la sistematización del trabajo realizado partiendo principalmente de los resultados mostrados en sus reflexiones personales, y posteriormente utilizando las audio grabaciones y reportes de intervención para detectar las frases importantes o reveladoras de cada persona; una vez que se logró tener un grupo de evidencias en las cuales quedó identificada la sesión de la que fueron extraídas, se determinaron cuáles fueron los cambios en relación a lo que descubrieron de sí mismos y de sus compañeros, los cambios vistos en sus relaciones interpersonales, sus motivaciones laborales, lo cual permitió ir construyendo las categorías de los datos que se presentan en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO V. ALCANCES DE LA INTERVENCION

Durante el transcurso del curso-taller tuve especial cuidado en generar el clima de confianza, el cual es básico para quienes trabajamos con el Enfoque Centrado en la Persona para de esta manera generar una situación que facilitara que los participantes se expresaran con la más libertad posible debido a que la asistencia de los integrantes al curso-taller fue obligatoria y llegué a percibir cierta inconformidad en ellos.

En general, puedo decir que este clima basado en las actitudes de comprensión, escucha y respeto fue intencionado por mí, como facilitadora, a través de la escucha respetuosa de lo que cada persona compartía, el compromiso de confidencialidad hacia los asistentes, la atención al proceso individual y al grupal además de la retroalimentación ofrecida a las intervenciones y todo lo anterior ayudó a que los integrantes del taller pudieran comprenderse entre ellos a partir de la expresión de sentimientos y emociones, generándose así un ambiente de armonía, compañerismo, apoyo y compromiso. Las personas del grupo experimentaron dentro del curso, vivencias que les ayudaron a compartir con más apertura sus experiencias, a tener una percepción menos evaluativa de ellos mismos, y a mejorar en su consideración positiva. Esto a su vez les ayudó a avanzar en esta forma de considerar a las otras personas. Principalmente partí del reconocimiento de la vulnerabilidad de cada uno de los participantes, de la distancia que percibía entre su yo real y su yo ideal y logré en mi rol de facilitadora que cada persona avanzara, es decir, que ellos “rompieran” su estilo de vivirse y de relacionarse para que lograran entablar relaciones interpersonales con más contacto íntimo, expresión de experiencias y consideración positiva mutua.

Considero oportuno comentar que los nombres de las personas autoras de las evidencias que muestro en este trabajo de grado son ficticios a fin de guardar la confidencialidad de las personas reales

En el siguiente apartado presento los cambios reportados por algunos de los participantes del grupo en las siguientes categorías además del análisis y la reflexión de cada una de ellas:

5.1.- Mayor conocimiento de sí mismos y de los demás

5.2.- Mayor empatía, congruencia y aceptación de sí mismos y de los demás

5.3.- Cambios grupales

5.4.- Planteamiento de Metas

5.1 Mayor Conocimiento de Sí Mismos y de los Demás

El concepto de "Conocimiento de sí mismo y de los demás" en este trabajo de grado será tomado como un proceso cognitivo que realiza el ser humano para aprehender información acerca de sí mismo y de su entorno. Este proceso implica comprender lo más posible los aspectos emocionales, intelectivos y valorables de las personas.

Al terminar este taller puedo afirmar que se logró:

- Que las personas reafirmaran sus capacidades, afectos y relaciones
- Que las personas ratificaran sus procesos emocionales internos
- Que con base en lo anterior, las personas experimentaran la importancia de "darse cuenta" para así ayudarse a la construcción de su historia personal
- De alguna manera tuvieron más claridad al analizar algunos de los aspectos emocionales que les dolían o bien veían amenazantes, para enfrentarlos encontraron aspectos "positivos o buenos" de sí mismos y de sus compañeros
- Lograron llevar a cabo un análisis interno de sensaciones, emociones y sentimientos además de obtener los beneficios que les brindó el compartir experiencias entre ellos

Al revisar esta categoría, me propongo mostrar las diferentes maneras que descubrieron los participantes del curso-taller para conocerse más a sí mismos y a sus compañeros así como la forma como reconocieron las percepciones que tenía cada uno de ellos hacia una situación determinada.

Magdalena

Algunos de los participantes empezaron a reflexionar acerca de sus sensaciones, percepciones y emociones, y con ello descubrieron la importancia de explorar sus sentimientos y experiencias para conocerse más a sí mismos, como Magdalena lo expresó: “Hoy aprendí que no es tan malo platicar, explorar, analizar sentimientos y vivencias de nosotros y de los demás, ya que compartiendo aprendes a conocerte y no etiquetas o juzgas tan duramente a los demás” (Sesión 9, Reflexión personal, 2008).

Es decir, para Magdalena, uno de los caminos que encontró para conocerse más fue aprender “que no es tan malo” romper las barreras que la llevaban a juzgarse a sí misma de acuerdo a su marco de referencia, lo cual le permitió explorar sus sentimientos, experiencias propias y sus experiencias con los demás con mayor libertad. Pareciera que rompe esas barreras debido a que muestra claramente una re-estructura de uno de sus aprendizajes morales que inciden en la forma como se juzgaba, de este modo, si se rompen esas barreras morales se puede confrontar el autoconcepto y como resultado de ello lograr actualizarlo; se arriesga a encontrar aspectos de su persona que no se creían tener y con ello se puede llegar a un conocimiento más profundo y honesto de sí misma.

Infiero que Magdalena toca su vulnerabilidad debido a que este conocimiento parcial de sí misma estaba ligado a la necesidad de aceptación. Considero prudente referir lo que Rogers menciona en su libro *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales* acerca de la vulnerabilidad:

> Cuando el individuo se encuentra en estado de incongruencia sin tener conciencia de ello, es potencialmente vulnerable a la angustia, la amenaza y la desorganización. Si una nueva experiencia pone en evidencia la discrepancia con tal claridad que el individuo no puede dejar de percibirla conscientemente, se sentirá amenazado y su concepto del yo quedará desorganizado por esa experiencia contradictoria e inasimilable (Rogers,2007, p.35)

Con lo que Rogers afirma en el párrafo anterior infiero que la persona se veía amenazada por lo que ella llama compartir sus vivencias, explorarse y analizar sus sentimientos y pareciera que al llevar a cabo estas acciones, se acercó más a sí misma.

Jovita

Sin embargo, en tanto cada persona es única, para cada una existen diferentes maneras de empezar a conocer más de sí misma, mientras en el párrafo anterior se habla del explorarse, analizar y compartir experiencias para lograr un mayor conocimiento propio y de los demás, Jovita subraya que este mayor conocimiento de sí misma lo comenzó a tener a partir de un análisis interno de sus sentimientos y sensaciones: “Me pareció muy importante el desmembrar los sentimientos y sensaciones que cada uno tenemos, porque aprendes a conocerte y reconocerte de una manera más clara […]” (Sesión 8, Reflexión personal, 2008).

A ella le ayudó hacer el análisis, así encuentra datos que conforman sus sentimientos, como: matices, historia personal, forma de expresar, consecuencias que ha tenido en relación a este sentimiento; las sensaciones son corporales entonces, lo que ella hace es tener contacto con su cuerpo ella percibe sensaciones que son corporales, los sentimientos y las sensaciones van muy unidas entre sí, ya que cada sentimiento tiene su propia energía (el amor, la tristeza, el coraje, etc.) y se expresa de diferente manera en nuestro cuerpo, así cuando ella hace este análisis de sus sentimientos ligado a sus sensaciones se conoce de una manera más profunda y cambia la percepción que tenía de sí misma y se comienza a mirar de otra manera: con más claridad, puede verse de forma más completa y con más cercanía a sí misma. Rogers en su capítulo tres del libro *El proceso de convertirse en persona,* nos menciona lo que él ha observado durante el proceso de llegar a ser:

> …. [La persona] Comienza a abandonar las falsas fachadas, máscaras o roles con que ha encarado toda la vida hasta ese momento. Parece tratar de descubrir

> algo más profundo, más propio de sí mismo y empieza por despojarse de las máscaras que usaba conscientemente… (Rogers, 2006, p.104).

Me parece que Jovita al analizarse, se acercó a su mundo interior y con ello logró verse a sí misma, sin máscaras como mencionó Rogers.

Josué

Otro ejemplo de conocimiento de sí mismo que se dio dentro del curso-taller fue a partir de una dinámica en la que les proyecté un cortometraje con una temática cómica, con la finalidad de que cada persona compartiera su experiencia al haberlo observado, Josué nos compartió como reflexión personal el hecho de que tomó conciencia de las diferencias de percepción que existen en cada uno pese a que todos habían observado el mismo cortometraje, a partir de lo cual el comenzó a reconocer las diferencias que existen entre él y los otros, en la forma de percibir una situación:

> “Las diferentes percepciones que tenemos cada uno de lo mismo, algo que estábamos viendo todos en el mismo momento, a la misma hora y exactamente igual, y cada quien tenía una percepción y/o cada quien nos llamó la atención y había hecho una interpretación diferente del video” (Sesión 9, Josué, 2008, min. 1:00:20).

Se dio cuenta que cada persona puede tener diferente manera de comprender lo mismo. Darse cuenta es introspección porque los procesos que realizamos al darnos cuenta son entrar a nuestro mundo interior y su contenido (sentimientos, pensamientos), valorarlo y reconocerlo (es decir ya no es desconocido, es explícito, porque pasa a la conciencia) y cuando esta persona escucha la expresión de otros mundos interiores parece que lo hiciera con la confianza en el conocimiento de su propio mundo, a Josué le parece válido que otras personas tengan una experiencia diferente y puede escuchar y valorar esa diferencia, al otro. Pasó del darse cuenta de sí al darse cuenta de los otros.

Este mayor conocimiento propio y de sus compañeros, se favoreció con este ejercicio en cada uno de los participantes, a través del conocimiento del hecho de que cada persona tiene diferentes maneras de interpretar una misma experiencia.

Lucero

Sin embargo, no se trató sólo de conocimientos aislados, sino que en muchos casos a partir de un aprendizaje y de un mayor conocimiento de sí, se detonaba un nuevo aprendizaje en otra persona, como se muestra en la siguiente reflexión: “Me sentí contenta con los resultados y también me gustó recordar todo lo que hemos ido aprendiendo, ‘descubriendo’ de mí en el transcurso del curso, y de mis compañeros […]” (Sesión 9, Reflexión personal, 2008).

Conocer implica entender las cualidades de las personas o cosas ajenas a nosotros y al menos en este taller, fue éste un hecho comunitario debido a que a través de la confianza y la libertad de expresión adquiridas dentro del curso, cada persona lograba estar más abierta a vivir la experiencia de sus sentimientos, a re-descubrirse a sí misma, a comprenderse entre ellas al grado de que con la expresión de sus vivencias favorecían el conocimiento del otro.

Lucero nos está mostrando claramente su satisfacción por sus logros, ella se ha conocido mejor y con ello ha llegado a aprender más de sí misma; cuando nosotros ignoramos partes de nosotros mismos , vivimos en incongruencia porque nuestros actos son seguidos por estereotipos sociales y no por introspecciones personales lo cual nos lleva a “buscar afuera” lo que realmente tenemos dentro de nosotros; ella, al mirar en su interior comenta que se siente satisfecha con ello, aunado a lo anterior Lucero cambia su afirmación a primera persona al decir que se siente contenta por lo que ha ido “descubriendo de ella” lo cual me indica que a partir de un mayor acercamiento a sí misma, al ver sus resultados, ella logra en esta ocasión el descubrir a

sus compañeros a un nivel más profundo, a ese nivel en el que ella se está re-descubriendo, lo cual la hace sentirse alegre.

Ramón

Infiero que ese darse cuenta es el resultado de un mayor conocimiento de sí misma, tal y como le sucedió a la siguiente persona:

> "[…] Pensar qué te agrada es lo más fácil, pero pensar en lo que te lastima, en lo que estás cargando… más que el estrés y el trabajo, […] no es la causa que ocasiona que me cueste trabajo… sino porque […] cuando ya te pones a autoanalizarte y te das cuenta del porqué de algunas áreas, se ve muy dramático… como que te cuesta trabajo […]" (Sesión 8, Reflexión personal, 2008).

Es decir, Ramón, reconoció un modo para conocerse mejor, lo dramático, lo doloroso y lo difícil que puede llegar a ser el autoconocimiento en especial dentro de una sociedad en donde hay prejuicios. Según su escala, basada en introyectos, el se juzgaba y determinaba qué le agradaba y que no de su persona.

A partir de este ejercicio, puedo deducir que esta persona reconoce que su vida ha sido pesada, que no le ha sido fácil el hecho de darse cuenta de sus vivencias lo que la lleva a calificarlas como "algo que le lastima o que está cargando"; desde una perspectiva rogeriana, cuando una persona detecta sus "cargas" por llamarle así a aquellas partes que no le agradan de sí misma, y no analiza el porqué vive de esa manera, lo que se genera en su interior es un alejamiento de su ser interno, entonces es cuando surge el estado de incongruencia; sin embargo en este caso, pese al dolor, pena o confusión que sentía al ver lo que no le agradaba de ella misma, logró contactar con su interior y aclarar las causas que le llevan a no querer "mirar dentro", a ver y reconocer el dolor que conlleva el proceso de estar más conectada a sí misma.

El dolor, es una sensación molesta en alguna parte del cuerpo que en general puede afligir a la persona, motivo por el cual regularmente se evita y al hacerlo nos alejamos de nosotros mismos

La cualidad que tuvo Ramón de discernir sus respuestas personales frente a lo que ha vivido, es el punto clave que lo llevó a re-significar acerca de los diferentes modos de encarar su vida. Nos habla de flexibilidad al adentrarse en el autoanálisis, y con ello a detectar sus juicios de valor acerca de lo que ha vivido, a no juzgarse tan duramente, a aceptarse como persona. Menciona también su dolor para vivir situaciones agobiantes que la pueden separar de sí misma y emitir una respuesta superficial, el reconocer que el estrés y la carga laboral no eran la causa de no pensar en lo que le lastimaba, sino lo confrontante y doloroso que era para ella el verse a sí misma y veo en ella a pesar de esto, su fortaleza, que fue quién la llevó a ser capaz de expresarse en el grupo.

Puedo afirmar, entonces, que cada uno de los participantes analizados fue teniendo un mayor conocimiento de sí mismo desde su propia manera de aprender:

- Unos dentro de una introspección reflexiva
- Otros a partir de compartir con el otro
- Alguien más a partir de su confrontación y dolor

Lograron llevar a cabo un análisis interno de sensaciones, emociones y sentimientos además de obtener los beneficios que les brindó el compartir experiencias entre ellos. Pero este mayor conocimiento no sólo tuvo que ver con la toma de conciencia de la forma en que cada uno fue aprendiendo más de sí mismo, sino también a través de lo que fueron conociendo y sintiendo por los demás al escuchar sus vivencias.

Al escuchar y sentir las vivencias de sus compañeros, los integrantes del curso taller comenzaron a mostrar empatía, congruencia y aceptación por sí mismos y por sus compañeros. De lo que hablaré en el siguiente apartado.

.

5.2 Mayor Empatía, Congruencia y Aceptación de sí Mismos y de los demás

Después de estar más en contacto consigo mismas, algunas de las personas integrantes del curso-taller, lograron revelar sus mecanismos de defensa (para ver mas detalle consultar el Marco Referencial) al darse cuenta de ellos y compartirlos, comenzaron a mostrar mayor empatía, congruencia y aceptación de sí mismos y de sus compañeros.

El uso de defensas ayuda a la persona a sentirse congruente con el medio social y consigo misma aunque en ocasiones sea necesario el distorsionar o negar su realidad.

Quiero mostrar los avances que reportaron algunos de los participantes del curso-taller respecto a la claridad obtenida en referencia al uso de sus defensas, veamos entonces el ejemplo siguiente:

Jovita

> Cuando tienes una alegría, pues quieres que todo mundo se entere de tu alegría y lo platicas y todo, y cuando tienes una pena o algo que te duele, te lo guardas y te lo tragas […] Te cuesta mucho trabajo pensar en lo que te hace daño, pensar en lo que no te gusta […] (Sesión 8, Reflexión personal, 2008).

Esta persona muestra un aprendizaje relativo a lo que ella cree que puede mostrar o no, pareciera que hay en ella una valoración acerca de sus experiencias y acerca de lo que puede o no mostrar a los/las demás. El mecanismo de defensa ayuda a que la persona oculte lo que ella cree que es inaceptable, doloroso o incluso vergonzoso ante sus ojos o ante los ojos de los/las demás. Esto es importante porque refleja un estilo de educación social que lleva a externar lo que se considera como positivo y a esconder lo valorado como negativo. El resultado de esta forma de valorar las experiencias es el

aislamiento, la incongruencia, desde el punto de vista de Carl Rogers que nos ayuda a reflexionar en esta división del yo.

El avance de esta persona es que se está permitiendo ver su interior y de alguna manera romper esas barreras que la alejan de su congruencia y aceptación, se puede inferir que logra empatizar con ella misma al momento que se da cuenta que le cuesta trabajo acercarse al dolor lo cual es un principio para llegar a la aceptación de sí misma.

Ernesto

La siguiente reflexión fue hecha por Ernesto, una persona que anteriormente nos hablaba de la dificultad de verse a sí misma y después de una dinámica en la cual se sugería la introspección, ella decidió tomar el riesgo y atreverse a mirarse e hizo una reflexión muy bonita al respecto: “[…] debemos, como seres humanos, tratar de encontrar precisamente ese lado humano todos los días, a veces se nos olvida y nos comportamos de mil maneras, menos lo que somos” (Sesión 3, Reflexión personal, 2008).

Este participante del curso-taller empezó a valorar el hecho de ser persona debido a que para él al menos en ese momento, toma importancia el lado humano, infiero que se da cuenta de que no es una persona perfecta y que por ello tiene todo el derecho a equivocarse aunque al mismo tiempo reconoce que a veces se le olvida darse ese derecho; este comportamiento surge de esquemas culturales en que siempre debemos presentar el lado bueno o bien el sentirnos aprobados por los demás, lo cual nos conduce a no ser congruentes con nosotros mismos ni con lo que realmente somos, al mismo tiempo que de alguna manera podemos ver su reconocimiento de máscaras cuando nos hace referencia al comportamiento distorsionado de lo que realmente es. Para este participante en un principio tenía miedo o no le gustaba mirar dentro de sí mismo, pero una vez que se atrevió a hacerlo, pudo descubrir cosas que no le gustaron, pero al mismo tiempo, lo llevaron a valorarse como ser humano, a aceptarse y a buscar ser congruente consigo mismo, ser él mismo.

Wendy

En la siguiente cita se puede apreciar cómo para esta persona, fue fuerte el encontrar o expresar cosas que considera dolorosas: “[…] es muy difícil descubrir o sacar cosas que te duelen, defectos, etc. Esto me deja como aprendizaje reflexionar y hacer un autoanálisis de estos puntos y de mi vida en general” (Sesión 8, Reflexión personal, 2008).

En el caso de Wendy, pese a que señaló lo que le parece doloroso o difícil descubrirse a sí misma, no se queda en la experiencia negativa del dolor, sino decide enfrentarlo aun a pesar del temor que muestra debido a que para ella no es fácil dar cabida a su sentir, o sea que pese a que se ve descubierta en su defensa, decide abrirse a la experiencia del autoconocimiento y contactar con lo que le duele, verlo y reconocerse, decide seguirse explorando y seguir encontrando cosas aunque signifique dolor, de lo cual se puede inferir que en el hecho de descubrirse y reflexionar ha encontrado satisfacción y dicho agrado no tan aparente, suele ser más valioso para ella que el dolor que pueda sentir al enfrentarse a su realidad. Con lo anterior infiero que hay mayor congruencia al haber mayor aceptación de sí misma.

Al darse cuenta de sus mecanismos de defensa, algunos integrantes del curso-taller buscaron dentro de sí mismos y lograron detectar que tenían necesidades, las cuales empezaron a aceptar.

Las necesidades surgen de un vacío interno, es una sensación de carencia la cual mediante un mayor conocimiento a través de escuchar en su interior se puede llegar a una mayor aceptación de sí mismos, a actuar con más congruencia y a mejorar su empatía consigo mismos y con los demás.

Humberto

Una necesidad común en algunas personas fue que aparentemente les faltaba poner atención hacía sí mismos; esto lo reportó otro de los participantes, quien habló de un deseo no solamente en el ámbito laboral sino en el ámbito personal*:* "[…] para conseguir pareja, casarme y tener una familia, necesito darle más tiempo a mi vida personal […]" (Sesión 5, Reflexión personal, 2008).

Esta persona reconoce su necesidad de estar acompañada por una pareja sentimental, de su anhelo de unirse en matrimonio y de formar una familia además de reconocer lo que le está haciendo falta para lograrlo. Se puede inferir que esta persona considera importante el invertir tiempo a su vida personal, esta persona se dio cuenta de lo que quiere lograr, de sus necesidades personales, y para ello encuentra que la solución adecuada es dedicarle más tiempo a sí misma, es decir, actuar con congruencia.

Magdalena

Esta persona del grupo, comienza a aceptarse a partir de la comprensión de sus áreas de oportunidad: "El día de hoy aprendí a reconocer que mis defectos y virtudes muchos o la mayoría los tenemos y que hay que saber aceptarlos en uno mismo y en los demás […]" (Sesión 2, Reflexión personal, 2008).

En la reflexión anterior, y como resultado de compartir en grupo, la persona mira dentro de sí, identifica que tiene defectos y virtudes y aprende a verse como lo que es en realidad: un ser humano perfectible; pareciera que entre líneas nos hablará de su evasión a la confrontación consigo misma, al mirarse cruda y honestamente, sin embargo se puede inferir que logró decidirse por ser más congruente, más transparente, debido a que nos menciona la aceptación de su persona; además de que pareciera que ella no se siente aislada con sus virtudes y defectos, que si alguna vez se sintió juzgada por otros, al menos durante este ejercicio se siente acompañada, al mencionar que logró ver el interior (o sea las virtudes y defectos) de los demás

compañeros de grupo; aparentemente los integrantes del grupo rompen con el paradigma de lo que se “debe de ser” y dentro del ejercicio se mostraron tal y como son, sin máscaras; debido a ello se puede inferir que ella toma la decisión de inclinarse por cambiar el juzgar a los semejantes y juzgarse a sí misma por la aceptación.

Jovita

Ella comentó que en el ámbito del conocimiento de sí mismo se dio cuenta y aceptó que era lo que a ella le gustaba que le reconocieran de sí misma: “Un abrazo, un beso… mmm ¿valorada laboralmente o en lo personal? A mí que me hagan un buen comentario de mi trabajo, en mi persona, me sube la moral toda, pero muchísimo, me siento muy bien” (Sesión 8, Reflexión personal, 2008).

En la cita anterior, esta participante nos mencionó que le gusta que la reconozcan como persona o como profesionista, ya sea de manera afectiva o con un comentario alentador acerca de su trabajo, de sus palabras se puede inferir que reconoce su necesidad de valoración y que cuando ésta se satisface se siente muy bien; la valoración recibida nos reafirma, es una forma de empatía y de aceptación positiva de los otros, es una necesidad que ella expresa y que tiene que ver con su propia estima, por lo que se puede deducir que otro camino que las personas tenemos para un mayor conocimiento personal es a través del reconocimiento de las propias necesidades mediante la ayuda de los demás lo cual puede servir para encontrar formas de satisfacer nuestras necesidades y aceptarlas como lo fue en este caso.

Ernesto

De la misma manera, la reflexión siguiente nos muestra la dificultad que encontró Ernesto para observarse a sí mismo: “[…] me costó trabajo […] porque es difícil mirar hacia adentro de uno mismo, aparentemente los problemas de uno no son tan grandes hasta que los escribes, es como mirar en un espejo, pero no te gusta lo que ves” (Sesión 3, Reflexión personal, 2008).

Ernesto a pesar de su dificultad ya reconocida hacia la introspección, logra observar dentro de sí mismo, reconoce los problemas que en ese momento veía como no tan grandes y al reconocerlos mediante la escritura los enfrenta aunque no le guste verlos o trate de adaptarlos o minimizarlos. Podemos deducir que una forma de resguardar su autoestima fue la de disminuir lo que considera de poco valor para poder establecer relaciones consigo mismo y con los/las demás de una forma que el considerara positiva. El nos deja ver la distorsión en la valoración de sus experiencias que han tenido como resultado una pobre valoración de sí.

Lucero

Por otro lado, el autoanálisis al que llegó Lucero en el aspecto de la falta de atención hacia sí misma, le permitió observarse y descubrir la forma en cómo vive su vida: “Yo siento que no me pongo mucho a ver lo que soy, o lo que estoy haciendo, siento que voy muy rápido” (Sesión 8, Reflexión personal, 2008).

Esta persona se permitió hacer una pausa y esto la llevó a darse cuenta de que su vida está pasando rápidamente, se puede inferir que no tiene control sobre su tiempo, de hecho menciona que no sabe o no pone atención en lo que está haciendo, que vive en automático sin hacer pausas para analizar sus actos, podemos inferir que debido a esa falta de control en ese aspecto de su vida no tiene claro lo que quiere y por ese “ir rápido” queda desconectada de sí misma, además de que esa forma de ir y venir es una situación que ha aceptado porque no nos menciona el hecho de querer cambiar o incluso hacer un alto posteriormente a este ejercicio, por lo que se puede inferir que se ha dejado absorber por el ritmo vertiginoso de esta época actual que no nos permite hacer una pausa en el camino, ponernos atención y ver lo que somos, lo que queremos o lo que estamos haciendo.

Una vez que las personas se dieron cuenta de que se estaban conociendo mejor, aprendieron el cómo aceptarse, resignificarse y en algunos casos encontrar soluciones apropiadas a sus dificultades también algunos de ellos tomaron mayor conciencia de

sus cualidades personales. Al hablar de “cualidades personales” me estoy refiriendo a las características que cada individuo tenemos, mismas que nos hacen ser personas únicas.

Los participantes reconocieron sus mecanismos de defensa y la dificultad de verse a sí mismos, sin embargo, esto mismo les permitió buscar y empezar a encontrar diferentes maneras de aprender sobre cómo hacer para detenerse y permitirse disfrutar de su persona y de las cosas que les gusta hacer; así mismo, vivieron experiencias de confianza hacia sus compañeros, encontraron empatía en el grupo, y además realizaron cambios de percepciones acerca de sus compañeros, lo cual los llevó a sentirse parte de un grupo, a una mayor y mejor convivencia basada en la confianza hacia sus compañeros. Todo lo anterior generó que se dieran algunos cambios grupales significativos.

5.3 Cambios Grupales

En este apartado tomaré el cambio grupal como resultado de las transformaciones individuales que se dieron dentro del grupo y que dichas modificaciones de alguna manera cambian la dinámica grupal.

Estos cambios grupales, se refieren a las transformaciones de conducta que se generaron a partir de cursar el taller. Comenzaré dando evidencias acerca de la mejora en la integración grupal, en donde se dio evidencia clara del acercamiento entre los asistentes. Posterior a esto veremos cómo es que se fue dando una mayor confianza entre ellos y como muestra de lo anterior comprenderemos el porqué es que aumentó la libertad de expresión y mejoró su comunicación logrando así una mayor intimidad y cercanía entre ellos. Con el proceso anterior se logró un mayor respeto por la individualidad de cada asistente. El proceso que vivieron los asistentes a este curso-taller contesta la pregunta acerca de los cambios reportados por los participantes en relación a lo que descubrieron acerca de sus compañeros.

La integración del grupo

El primer cambio notable entre los participantes del taller fue la unión y la integración entre ellos, lo que me llamó la atención, ya que al hacer el análisis de las necesidades había detectado que no mostraban interés y preocupación por el bienestar de sus compañeros de grupo. Junto con esta integración se dio el hecho de que los participantes se sintieron sorprendidos debido a que se estaban conociendo como "personas" (más adelante muestro evidencias acerca de esto), es decir, la mayoría expresaba que no se conocían en el plano personal, solamente se conocían en el plano laboral.

Por otro lado, el hecho de verse como seres humanos con problemas, con virtudes y áreas por mejorar, considero que les ayudó a sentirse en confianza y lograr verse de una manera más profunda, es decir, se lograron ver como personas en su totalidad, en los diferentes roles en los que se desempeñaban en su vida diaria como trabajadores de una empresa, madres o padres de familia, hijos, hermanos, etc., los cuales tienen alegrías, tristezas, dolor, decepción, amor, etc. Desde mi experiencia, cuando he estado en una situación similar y no se ha generado en el grupo el conocimiento de los integrantes como se dio en este curso-taller, veo a los participantes como compañeros que simplemente pudieran simpatizarme o no, pero considero que el lograr conocer y sentir a las personas de corazón a corazón permite comprenderlas, desarrollar afecto por ellas y generar un grupo de verdaderos amigos.

Ramón

En una de las sesiones, después de la realización de una dinámica en la que los asistentes compartieron parte de sus vidas, las personas reportaron satisfacción al conocer más a sus compañeros en el aspecto humano: "[…] nos ayuda a ver el lado bueno o positivo de cada persona, y a darle más importancia que a las cosas que nos molestan" (Sesión 3, Reflexión personal, 2008).

Esta reflexión muestra la influencia de las etiquetas que tenemos al calificar como "bueno o lado positivo" a una parte de las personas, la visión de este participante en relación a su percepción hacia las demás personas, me parece que la dinámica del taller lo motivó a comenzar a enfocarse en los aspectos buenos o positivos, sin embargo lo más relevante de esta reflexión es que al propiciar el acercamiento de las personas a otro nivel, es decir a un nivel más profundo en donde se dan la oportunidad de escucharse y con esto conocerse más a sí mismos, los hizo sentirse más cercanos entre sí, les brindó la oportunidad de reconocer cualidades que cada uno tiene como persona.

Wendy

Ella hizo alusión a la escucha, en donde pareció agradarle los comentarios recibidos por sus compañeros: "[…] siempre es grato escuchar cualidades de uno que no sabe que proyecta y uno se siente muy bien, siempre es grato conocer personas"(Sesión 3, Reflexión personal, 2008).

Además de la importancia de la escucha, esta participante muestra satisfecha su necesidad de aceptación por sus compañeros de curso mediante las percepciones que ellos hacen sobre su persona y de las cualidades que ella misma no sabía que proyectaba, y que tal vez no conocía; esta actividad de recibir comentarios que ella considera gratos, le hizo sentirse halagada y bien recibida por sus compañeros lo que le ayudó a mejorar el concepto que tenía de sí misma y relacionarse con los demás de una forma más auténtica.

Empieza a crecer la confianza en el grupo y en los participantes del taller

Humberto

Otro de los cambios significativos que se comenzaron a dar en el grupo fue la confianza entre los participantes para expresarse; al terminar una dinámica uno de los

participantes escribió su sentir ante la expresión de sentimientos y emociones: “[…] fue bueno ya que da la libertad de sacar sentimientos reprendidos [sic], [esto] es necesario para sentirse cómodo” (Sesión 4, Reflexión personal, 2008).

Este participante hace alusión a que dentro de sí mismo detectó sentimientos no dichos, tal vez ni siquiera conocidos, y encontró un espacio donde él pudo expresarse, un ambiente de confianza y libertad en el grupo para abrir sentimientos que consideraba enterrados, lo cual lo hizo sentirse acogido por sus compañeros; él menciona que fue el espacio grupal el que “se lo permitió”, pero considero que simultáneamente con el espacio, fue él mismo quien encontró en el clima grupal un ambiente que le favoreció poder darse permiso para explorar y expresar sentimientos que eran desconocidos para él. Quizá no había tenido la oportunidad de hacerlo, o si ya lo había hecho, no había caído en cuenta de que esto lo hacía sentir bien.

Magdalena

Sin embargo, no fue el único matiz de aprendizaje obtenido en lo que se refiere a confianza hacia sus compañeros, debido a que otro de los participantes lo percibió como una oportunidad: “[…] nos dio la oportunidad de expresar lo que sentimos sobre los compañeros, que en cualquier ocasión no se lo externaríamos, y fueron claras y sinceras” (Sesión 3, Reflexión personal, 2008).

En esta reflexión puedo darme cuenta de que no solamente encontró el espacio para la expresión si no que se sintió con la confianza plena de expresar su forma de pensar acerca de sus compañeros y que a la vez se dio cuenta de que esas expresiones se hicieron de manera honesta y respetuosa con el otro, lo cual le ayudó a sentirse comprendido. Además, nos está hablando precisamente de que en este grupo, dentro de este clima de confianza, respeto y seguridad, no solamente él si no los demás también se atrevieron a expresarse, pues como él mismo dice, “en cualquier ocasión no se lo externaríamos”. Con lo anterior deduzco que ésta persona se sintió cómoda al expresar sus percepciones acerca de sus compañeros del curso-taller.

Esta confianza generó libertad para comunicarse y expresarse

Josué

Al comenzar a expresar ante sus compañeros sus diversos sentimientos, así como los sentimientos que tienen hacia ellos mismos, en los participantes surgieron sentimientos de agrado por conocerse más entre sí "[…] me gustó la honestidad de mis compañeros y la empatía conmigo y con cada uno de mis compañeros, conocer más cosas profundas y sus sentimientos" (Sesión 4, Reflexión personal, 2008).

Esta persona nos da muestra clara del ambiente de confianza que se generó dentro del grupo, se sintió comprendida y a la vez comprendió a sus compañeros, le pareció agradable el conocer más a fondo a todas las personas que integraron el curso-taller. Infiero que este tipo de espacios en los que se sienten con la libertad de expresar abiertamente sus percepciones y el permitirles crear vínculos afectivos con las personas no son tan comunes en su vida cotidiana, lo cual les hace sentirse cómodos.

Jovita

De igual manera, reportaron descubrimientos de cosas afines entre ellos en donde se perciben sentimientos de gratitud: "me agrado mucho la actividad […] descubrí afinidades con mis compañeros, sentí que me brindaron su confianza y sinceridad" (Sesión 4, Reflexión personal, 2008).

La cita también nos está hablando de la confianza y la sinceridad que sintió por parte de sus compañeros. En sí, el énfasis que se hace en las dos citas anteriores acerca de la confianza, sinceridad, honestidad y empatía por parte de los demás miembros del grupo, me hace suponer que no solamente estamos hablando de espacios físicos sino que no les es común encontrar este tipo de actitudes en sus relaciones cotidianas así como la proximidad que se dio entre los integrantes de este grupo.

La confianza entre ellos y la libertad de expresión generó un clima que permitió la intimidad, la cercanía

Lucero

Después de que apoyé a la creación de un clima de confianza entre los integrantes del curso-taller y de que ellos aceptaron y crecieron en esta confianza, poco a poco se dio la intimidad para compartir cosas personales más profundas, misma que se logró en la mayoría de los integrantes, lo cual podemos observar en la siguiente cita:

> […] yo creo que a mi mamá le frustraba mucho que yo llorara tanto, porque siempre era: "¿pero de qué lloras?, ¿qué motivo tienes para llorar?" Yo decía: "bueno, que me deje llorar, no le hago daño a nadie, que me deje llorar" y siempre fue muy frustrante y me daba más sentimiento que me criticaran y que […] renegaran tanto de que llorara, […] (Sesión 4, Reflexión personal, 2008)

En la cita anterior, a pesar de que comienza con un juicio hacia lo que ella consideraba que su madre pensaba ante su actitud, la persona está hablando de su sentimiento de incomprensión por parte de su madre ante una actitud que consideraba normal en ella, infiero que la persona se sentía incomprendida al recibir regaños por parte de su madre, se sentía juzgada por tal represión y por no permitirle expresar sus emociones, impotente por su manera de verse como una niña indefensa ante la autoridad que en ese caso era su madre e invalidada por no dejarla desahogarse de la manera que ella conocía. De lo anterior deduzco que esta persona revivió sentimientos y emociones en el momento de estar compartiendo su vivencia, los cuales al comunicarlos y al haber sido escuchada la hicieron sentir aliviada.

Josué

Otra de las muchas vivencias compartidas en el grupo que ejemplifican el compartir interno de los integrantes es la siguiente cita:

> […] pues yo usaba pues pañales pues... entonces un día mi papá en la mañana como a las 6 o 7 de la mañana, no sé si era invierno o no sé qué, pero hacía mucho frío, me sacó, o sea este…yo me había hecho del baño, ya no este… no me aguanté y me sacó, me desvistió así [hace señas] y me metió a un tambo con agua fría y me dijo “y de aquí ya no vuelves a orinarte” y de ahí en fuera, santo remedio […] (Sesión 4, Reflexión personal, 2008).

Considero que Josué, experimentó dolor y vergüenza al expresar su experiencia, al recordar ese momento de agresividad recibida por parte de su padre, y aunque logró contactar por algún momento con su sentimiento de dolor, es evidente que logra evadirlo rápidamente al terminar la frase con “y de ahí en fuera, santo remedio”, quiero señalar que el hecho de expresar vivencias tan fuertes para ellos frente a un grupo muestra la fortaleza de la persona además del nivel tan profundo de confianza hacia sus compañeros.

Alrededor de la cuarta sesión los participantes comenzaron a expresar sus sentimientos latentes, a expresar sentimientos reprimidos, compartieron parte de su historia personal, es decir, se sintieron en libertad para expresar sus vivencias, y a partir de esto fue como se comenzó a vivir un ambiente de confianza.

Deduzco que a partir de la confianza en ellos mismos lograron tener intimidad entre el grupo, lo cual les permitió el abrirse de manera profunda con sus compañeros; esta apertura de expresión, llevó consigo la comprensión mutua.

Así aumentó el respeto a la individualidad de cada uno

Al hablar de comprensión dentro de este apartado, me estoy refiriendo a la actitud de entendimiento al ver de manera justificada o natural los actos, sentimientos o emociones mostradas por parte de los participantes al compartir sus experiencias personales ante el grupo.

Magdalena

Cuando comenzaban a compartir sus sentimientos abiertamente al grupo, sus compañeros iniciaron a detectar diferencias en sentimientos ante una misma actividad:

> […] me pasó al contrario de Mary, yo me empecé a relajar cuando ellos empezaron a hablar sus cosas y me sentí identificada con Gaby, cuando empezó a comentar lo de su tía. Entonces así como que me sentí relajada y unida en el mismo sentimiento […] (Sesión 8, Reflexión personal, 2008).

Magdalena la autora de la cita anterior, además de hablar de un descubrimiento de diferencias entre emociones vividas por parte de sus compañeros y ella, también nos está mostrando una identificación con esas emociones y/o sentimientos vividos por otras personas, infiero que esta identificación logra un acercamiento entre las personas, debido a que pareciera que se sienten unidos en esa sensación, lo que les posibilita comprender empáticamente al otro.

Ramón

Esta situación también la encontramos en la siguiente cita: "[…] fue muy padre trasladarme a otras historias y sentir las emociones y sentimientos de otros"(Sesión 5, Reflexión personal, 2008).

Al revisar esta categoría que analiza los cambios grupales percibí que los participantes al darse cuenta de que sus compañeros del grupo vivían problemas y adversidades, generaron un ambiente de comprensión entre ellos, mismo que manifestaron con muestras afectivas de manera verbal o física. Rogers nos menciona en su libro *El proceso de convertirse en persona*, que "cuando el cliente se siente comprendido, aceptado con agrado y recibido tal como es en los diferentes aspectos de su experiencia, los constructos adquieren gradualmente más flexibilidad y los sentimientos comienzan a fluir con mayor libertad" *(Rogers, 2006, p.127)*.

Las personas del grupo poco a poco fueron sintiéndose recibidas en sus expresiones, conductas y experiencias; el ambiente del grupo mejoró significativamente a raíz de haber experimentado de manera personal la empatía hacia sí mismos y hacia sus compañeros. Les ayudó el hecho de haber experimentado la escucha activa y el respeto mutuo para sentirse con la libertad de expresar sus verdaderos sentimientos y emociones lo cual ayudó a los participantes a estar más en contacto consigo mismos. Posteriormente y a causa de una dinámica en la que los participantes realizaban una búsqueda interna, lograron plantear y/o confirmar sus metas y objetivos a corto plazo.

5.4 Planteamiento de Metas

En el transcurso de este curso-taller busqué en mi rol de facilitadora y a través de las condiciones de empatía, aceptación y respeto, que los participantes se fueran conociendo más a ellos mismos y a sus compañeros, abriéndose a la experiencia de compartir parte de su persona, lograron sentir empatía y aceptación por ellos y por sus compañeros para de esta manera aceptarse más a sí mismos y hacia los otros; dicha aceptación los llevó de alguna manera a estar más en congruencia con ellos mismos y a la experiencia de vivirse más plenos, además lo aprendido les ayudó para definir sus motivaciones personales, el cual fue uno de los propósitos del taller.

Recordemos que la vertiente de este trabajo de grado es descubrir que fue lo que lograron los participantes que asistieron a este curso-taller, lo cual es importante saberlo para de esta forma buscar que el personal este satisfecho en su trabajo, que se sientan apoyados por la empresa en la que laboran con la finalidad de lograr una mayor productividad en la organización y de esta manera entrar en una relación ganar-ganar.

Humberto

Puedo afirmar que los asistentes definieron algunas de sus metas referentes al ámbito profesional*:* “[…] capacitación profesional, constancia en el trabajo, trabajo constante y

ser más profesional" (Sesión 5, Reflexión personal, 2008*);* mientras que en el caso de otros participantes, ellos plantearon sus metas en cuanto al ámbito personal,

Magdalena

Esta persona, se planteo metas referentes a su vida personal "[…] perder el miedo en la ciudad para traer mi coche y poder manejar, así poder organizarme en los tiempos para dedicar y/o tomar un curso de cocina" (Sesión 5, Reflexión personal, 2008).

En el caso de algunos de los participantes pude constatar que de las metas que se habían planteado durante el transcurso del curso-taller, al momento en que empecé a realizar el análisis de la intervención, ya habían logrado el cumplimiento de algunas de ellas. Como ejemplo, Magdalena ya había logrado tomar un curso de manejo del cual se graduó y a la fecha en que se realizó este análisis, ya manejaba en la ciudad.

Lucero

Lo mismo sucedió con otro de los participantes, quien se había establecido como meta, "ver opciones de viviendas y aplicar mi crédito para adquirir mi propia casa" (Sesión 5, Reflexión personal, 2008).

Esta persona buscó las opciones de crédito y encontró la casa que estaba buscando, aplicó su crédito como lo mencionó, y a la fecha en que se realizó el análisis de la intervención, ya estaba pagando su vivienda.

Ernesto

El participante de la siguiente reflexión, se propuso metas en el ámbito personal-académico: "[…] terminar las dos licenciaturas que estoy estudiando y seguir estudiando el posgrado […]" (Sesión 5, Reflexión personal, 2008).

Lo que sé de esta persona es que a la fecha en que se realizó este análisis, seguía estudiando sus licenciaturas y de hecho estaba por terminarlas.

Ramón

La siguiente persona, se puso como meta "[…] seguir mejorando en mi trabajo para cambiar de carro, y dedicarme tiempo más a mí haciendo lo que me gusta hacer […]" (Sesión 5, Reflexión personal, 2008).

Este participante cambio de carro y pidió cambio de residencia en su trabajo, ahora vive en Manzanillo, Colima.

En resumen y como espero que se haya podido apreciar, los participantes del curso-taller se plantearon metas u objetivos en diferentes planos de su vida; la instrucción que les di para realizar el planteamiento de metas fue abierto, es decir, les solicite que escribieran cuales eran sus metas a corto plazo y mediano plazo y en base a sus respuestas pienso que con la información aprendida, la experiencia vivida y las dinámicas realizadas por los asistentes dentro del curso-taller les ayudó a ver más allá del plano laboral y trazarse metas a nivel profesional y al ámbito personal. Cabe resaltar que muchos de los asistentes no se habían detenido a plantearse metas en concreto o bien no las tenían claras, y en este aspecto, su asistencia regular al curso les permitió clarificar esas ideas y a partir de ello lograron plantearse metas a corto o mediano plazo, para así ir avanzando hacia aquello que querían lograr para sí mismos en sus diferentes áreas personales.

5.5 Resumen del capítulo

Para terminar y a forma de síntesis quiero valorar la evolución de las personas del grupo que lo iniciaron en un estado de vulnerabilidad o bien de incongruencia, como personas rígidas, con prejuicios y estereotipos sociales, sin embargo a través de la disposición y apertura hacia el conocimiento propio y de los demás, lo cual comenzó con el autoanálisis, la autoexploración de sentimientos, sensaciones y emociones personales, la auto observación, mediante el confrontamiento de sí mismos, la escucha mutua y el no juzgar les facilitó para tener simpatía y empatía entre ellos.

Espero haber mostrado la resignificación y revaloración que cada integrante del curso-taller hizo de su persona, la vivencia de cada uno de ellos en relación a sus sentimientos, sensaciones y emociones, lo cual a su vez los llevó a acercarse a su ser interior y a sus compañeros; lograron el reconocimiento de la importancia de la introspección, lo cual les ayudó a tener un mayor conocimiento de sus necesidades y de sus cualidades personales; posteriormente se logró entrar en un ambiente de empatía, congruencia y aceptación a través de que se fue generando una mayor confianza entre ellos hasta el hecho de compartir experiencias personales, mostrándose con honestidad y sinceridad, lo cual considero les ayudó finalmente a la comprensión mutua.

Después de ese arduo y doloroso proceso, además del descanso que implica la experiencia de sentirse comprendido, se logró que el grupo en general se compenetrara de una manera tal que se dio unión entre ellos, además de sentirse sorprendidos debido a que se estaban conociendo en un plano diferente al laboral.

Finalmente, resultado de todo lo mencionado anteriormente, los participantes detectaron y definieron o bien reafirmaron sus motivaciones personales, para terminar el curso con una ratificación de metas claras en diferentes ámbitos de su vida.

Todos los cambios mostrados en este capítulo de resultados, me indican que si seguimos implementando este curso-taller en todo el personal que forma parte de las diferentes áreas de la empresa constructora, se permitiría en primera instancia que los trabajadores crecieran internamente para que así puedan mejorar su calidad de vida, sus relaciones interpersonales, mejorar su productividad al igual que el clima laboral en el área donde se desempeñan como empleados.

Con el análisis de este capítulo de resultados contesto la pregunta general de este trabajo de grado, es decir, los participantes lograron después de haber asistido a este curso-taller mejorar su relación consigo mismos, mejorar sus relaciones interpersonales y reafirmar sus motivaciones en su persona.

CAPÍTULO VI. DIALOGO CON AUTORES

Para la elaboración del presente capitulo, es importante resaltar que estaré basándome principalmente en los libros:

- El proceso de convertirse en persona
- Terapia personalidad y relaciones interpersonales
- Grupos *de encuentro*

Debido a que considero que las actitudes y habilidades del enfoque centrado en la persona fueron básicas para mi práctica como facilitadora, dichos textos son de gran ayuda y para elaborar este dialogo con Carl Rogers tomé como referencia diferentes libros en los que expone su pensamiento y su teoría. Quiero centrarme en él porque es el sustento de mi práctica y para corroborar los cambios vividos por los integrantes del grupo desde la teoría del enfoque centrado en la persona. Tomaré como base para este diálogo las evidencias trabajadas en el capítulo anterior.

Al reflexionar sobre la relación entre los procesos personales y las etapas del crecimiento que propone Rogers, puedo decir que en algunos casos pude reconocer con claridad el orden establecido por el autor, mientras que, en otras ocasiones las personas avanzaban y retrocedían en los diferentes momentos del taller. Lo que se me hace muy enriquecedor ya que muestra la flexibilidad en el proceso de crecimiento de las personas así como la flexibilidad en el modelo que Rogers propone, ya que cada etapa no es rígida ni cerrada.

El conocer estas etapas me ayudó para orientar mi facilitación y para comprender más a fondo lo que estaban viviendo las personas en el taller.

Cada persona llegó al curso taller en diferentes momentos de su proceso desde la perspectiva de las etapas de crecimiento propuestas por Rogers (más adelante muestro evidencia de lo anterior)

Y con respecto a los cambios observados en las personas, puedo tomar como referencia a Rogers en su libro *Grupos de encuentro* en donde afirma que:

> He visto a individuos que modificaban mucho el concepto que tenían de sí mismos a medida que exploraban sus sentimientos en un clima de aceptación… [ ]; He visto a personas que comenzaban a comprender e incorporar en sí mismas una cantidad mayor de sus propias potencialidades… [ ]; Repetidas veces he visto que como resultado de su experiencia en el grupo, los individuos escogían un rumbo totalmente nuevo para sus vidas… [ ] (Rogers, 1973, p.79).

Lo anterior me ayuda a ver más claro el proceso de cada individuo después de haber asistido al curso-taller, aunque también es importante retomar el tema de los mecanismos de defensa (del cual puede ver mas detalle dentro el Marco Referencial) debido a que en muchos casos fueron derribados dichos mecanismos durante el proceso de crecimiento de las personas*:*

> En todos los seres humanos existe una necesidad de consideración positiva, la cual es satisfecha a partir del campo experiencial de otra persona, es entonces cuando el individuo puede preferir la consideración positiva de esas personas a las experiencias que tengan un valor positivo para su desarrollo. Cuando lo anterior ocurre, el individuo comienza a clasificar sus experiencias como "positivas o negativas"; cuando las considera positivas, las simboliza adecuadamente en su conciencia pero cuando son consideradas "negativas" suelen ser distorsionadas hasta hacerlas coincidir con su valoración positiva o bien negarlas en su conciencia. Cuando esto último ocurre, el individuo no puede vivir como una persona totalmente unificada, debido a que se siente amenazado

> y para mantener su postura ante sí mismo y ante los demás, el individuo debe recurrir al uso de defensas. (Rogers, 2007, p. 7, 65).

Para comenzar con la discusión de autores, considero necesario el dar un panorama general acerca de las características en las que llegaban las personas de las cuales doy muestra de evidencias en este trabajo de grado, con la finalidad de una mejor comprensión acerca del “antes” y el “después” de haber asistido a este curso-taller.

Magdalena, llega al taller en la primera etapa que menciona Rogers, las características de su conducta fueron las siguientes:

- No hablaba de sí misma
- Estaba a la expectativa de lo que sus compañeros compartían
- En ocasiones se mostraba evasiva al no querer expresar sus emociones

Sin embargo, la forma como fue escuchada por mí como facilitadora le ayudó a pasar a la tercera etapa debido a que:

- Pudo expresar sus sensaciones, emociones y percepciones con más libertad
- Logró romper su visión acerca de si misma a través de permitirse vivir y aceptar sus experiencias
- Logró comunicar sus experiencias al grupo de manera abierta

Jovita llegó al curso:

- Con apertura para participar en las dinámicas, sin embargo algo temerosa para expresar sus experiencias en público
- Expresando sus sentimientos y emociones como si fueran algo ajenas a ella

Por lo que considero que estaba en la etapa dos. Las sensaciones ayudan a romper las máscaras porque nos ponen en contacto con nuestra realidad a través de nuestro cuerpo y al sentirlas en el corporal se hace muy difícil negar esta realidad. Esto fue lo que vivió Jovita la cual de estar en la etapa dos, pasó a la tercer etapa, en donde las expresiones referentes al sí mismo fluyen con mayor libertad; aunque Jovita no se

apropió de su experiencia en su expresión oral, la vivencia de sus sensaciones y emociones fueron suficientes para lograr un mayor conocimiento propio por lo que pudo avanzar en confianza en sí misma.

Josué

Llegó al curso con una mayor disposición a participar que todas las demás, se mostró receptiva ante las actividades planteadas y abierta a compartir sus experiencias de vida. Considero que está situada en la tercer etapa, en donde Rogers hace alusión a que las expresiones fluyen con mayor libertad y pueden diferenciar sentimientos y significados de sí y de los demás; esta persona muestra:

- Crecimiento en la responsabilidad personal
- Crecimiento del respeto por su unicidad
- Ella pudo discriminar sus sentimientos y separarlos de los que las demás personas expresaban
- Avanzó en la congruencia ya que el estar atenta a sus sentimientos le permitió conocer con más realidad su experiencia y acercarse más a sí misma

Ramón

La manera de actuar de Ramón era reservada pero abierta a participar en el curso, sin embargo le costaba trabajo expresarse ante sus compañeros, considero que se encontraba en la tercer etapa porque:

- Sus expresiones fueron fluyendo con mayor libertad
- La aceptación de sus sentimientos le resultó difícil
- Pudo darse cuenta de sí misma
- Logró comprometerse con su crecimiento aunque este compromiso pudiera resultarle doloroso.

De aquí en adelante agrego a esta Discusión con autores el tema de mecanismos de defensa aunado a la revisión de las etapas del crecimiento personal porque me pareció que estos temas me ayudaron a clarificar los procesos de los integrantes del grupo (para ver mas detalle, consultar capitulo II).

La comprensión acerca de los mecanismos de defensa me ayudó a identificar mejor cuando las personas empezaron a romper sus máscaras, lo cual facilitó la relación con los demás asistentes así como el desarrollo de la capacidad empática en cada uno de los participantes.

Lucero

Generalmente se mostraba abierta a participar en las actividades propuestas por mí como facilitadora dentro del grupo, sin embargo cuando decidió escribir su reflexión, me parece que se permitió verse a sí misma sin máscaras de por medio debido a que:

- Nos muestra evidencia clara del dolor que siente al verse tal y como es

Y aunque aun está dentro de la etapa tres del proceso de convertirse en persona al hablar de sí misma en segunda persona, nos está mostrando evidentemente:

- Avance en su congruencia al darse cuenta de su forma de actuar ante una situación de dolor o de alegría
- Incrementar su capacidad de empatizar con ella misma

Ernesto

Me parece que Ernesto logró acercarse a sí mismo de manera significativa, debido a que normalmente antes de esa sesión se mostraba analítico y callado, por lo anterior puedo afirmar que al llegar al curso estaba situado en la etapa uno debido a que había resistencia a comunicarse consigo mismo y con los demás; sin embargo al vivir la experiencia de las condiciones básicas que nos propone el ECP:

- Logró ver partes dolorosas de sí mismo

- Se atrevió a relacionarse con los demás por medio de sus sentimientos
- Decidió realizar un autoanálisis

Por lo anterior considero que se le fueron presentando sentimientos casi en contra de sus deseos y esto la hizo moverse a lo que ocurre en la etapa cuatro.

Wendy

Esta persona llego al curso:

- Con actitud de honestidad y de humildad
- Participando en todas las dinámicas de manera abierta y receptiva

Su reflexión me indica que está oscilando entre la etapa dos y la etapa tres porque a pesar de que su expresión referente a sí misma fluye con mayor libertad en ella, hay un momento en el que la experiencia pasada la expresa como si los demás también la tuvieran y no logra empoderarse de su responsabilidad. Sin embargo me parece importante resaltar que:

- Logró la aceptación a su persona
- Lo cual se traduce en mayor congruencia hacia sí misma
- Rompió las falsas máscaras de lo que se dice “debe de ser”
- Se inclinó por la aceptación personal

Humberto

El llego al taller con una actitud reservada, participativa dentro de las actividades planteadas por mí como facilitadora pero no compartía de sí mismo en las sesiones plenarias.

Con base a su Reflexión personal considero que está situado en la etapa tres del proceso de convertirse en persona debido a que aunque muestra que le costó trabajo

verse a sí mismo, la aceptación de sus sentimientos que en un primer momento era para él algo muy amenazante y desconcertante:

- Lo llevó a acercarse a sí mismo
- A tener una mayor aceptación hacia su persona de forma más completa
- Lo que favoreció su congruencia

Cuando una persona está situada dentro de la etapa uno en donde las características principales que se justificaron en este caso con la muestra de evidencias personales tomada de los asistentes del curso-taller, las personas no están en contacto consigo mismas sin embargo, la mayoría dio muestra con sus reflexiones que si no habían evolucionado hacia la tercer etapa, realmente estaban cerca de ella, debido a que poco a poco las expresiones referentes a sí mismos fueron fluyendo con mayor libertad.

Con lo anterior me doy cuenta de que si se aplican tres de las condiciones básicas que Rogers propone como lo son la aceptación, empatía y escucha, esto puede llevar a las personas a una acogida de la verdad interior y gracias a ello fluyen con más seguridad y aceptación personal.

En esta siguiente parte de la discusión con autores incluiré a mis reflexiones al autor Barceló, con el cual pretendo mostrar cómo influyó el avance mostrado de las personas en el desarrollo grupal.

Considero que el proceso de crecimiento de las personas tomándolo de forma individual puede situarse en una determinada etapa del desarrollo que propone Rogers, sin embargo el hecho de estar en contacto con otros individuos nos habla de una entidad formada por personas llamado grupo y éste lleva su proceso interdependiente de los procesos individuales, es por ello que el grupo puede estar en una etapa un tanto “diferente” a la que Rogers propone en su libro.

Barceló menciona en su libro *Crecer en grupo,* una serie de fases o cambios grupales que se van dando durante los grupos de crecimiento (para mas detalle ver Marco Referencial) los cuales tomo como referencia para comprobar los avances del grupo.

Los cambios grupales que forman parte de este capítulo al igual que los procesos de las personas antes mencionados no llevan una secuencia tal y como la mencionan los autores Rogers y Barceló, sin embargo es importante comentar que las personas que integraron el grupo en general llegaron al curso-taller con cierta incertidumbre y ansiedad por no saber por qué habían sido elegidos, como ejemplo recordemos que algunas personas estaban enojadas por haber sido "obligados" a asistir mientras que otros estaban dispuestos a vivir la experiencia. De ahí que al menos durante las dos primeras sesiones el desarrollo del grupo no fue tan evidente.

Ramón

Esta persona menciona que le agrado conocer a sus compañeros en otro nivel diferente al laboral, considera que "nos ayuda a ver el lado bueno o positivo de cada persona", esta reflexión considero con base en la propuesta de Barceló que está situada en la fase de tres, que corresponde a la de Resolución y Cooperación, debido a que:

- Inició un proceso de comunicación entre las personas del grupo
- Comenzó a tener aprendizajes significativos en relación al proceso grupal

Humberto

Esta persona llegó al curso con una actitud de lejanía, estaba físicamente pero parecía algo distante, lo percibí porque no lograba captar su atención por más que lo intentaba, sin embargo el clima de aceptación y de respeto fomentada por mí como facilitadora, ayudó al grupo y en particular a esta persona para que:

- Cediera a la expresión de sentimientos personales

Proceso que pertenece a la etapa seis mencionada por Rogers en su libro de Grupos de encuentro, y la cual se refiere a que tarde o temprano entra en el proceso la manifestación de los sentimientos inmediatos que cada miembro experimenta hacia otro.

Así, creo que el clima de confianza vivido en el grupo facilitó no sólo la expresión de sentimientos muy íntimos y guardados sino también el reconocimiento de esos sentimientos, proceso que no fue fácil sino más bien fue lento y paulatino.

Jovita

Esta persona se mostró desde el inicio del curso con una apertura a la experiencia y sobre todo se caracterizaba por ser clara en sus comentarios.

Su afirmación me hace pensar que en cuanto a su estar en el grupo y por su capacidad de escuchar y aliviar el dolor ajeno condujo al grupo a la etapa siete que Rogers menciona en su libro de grupos de encuentro en donde nos habla acerca de cómo con base a la actividad grupal intensiva ciertos miembros muestran una aptitud natural y espontánea para encarar el sufrimiento ajeno.

Lucero

Esta integrante del grupo, mostró apertura desde el inicio del taller y fue una de las primeras en tener confianza para compartir sus experiencias de vida; considero que esta evidencia nos da como muestra que aunque el grupo estaba en la cuarta sesión, ya había personas que revelaban actitudes personales como lo describe Rogers en la tercer etapa dentro de su libro de *Grupos de encuentro*.

Magdalena

Lo que escribió Magdalena en la evidencia en donde habla acerca de sentirse identificada con los sentimientos de otras integrantes del grupo (para mas detalle ver capitulo de Cambios Grupales), me hizo reflexionar acerca del encuentro básico entre las personas del curso, en donde hay un contacto más intimo y directo entre ellos lo cual nos menciona Rogers en su 13va etapa del libro de *Grupos de encuentro,* en donde dice que es uno de los aspectos más generadores de cambio en la experiencia grupal debido a que se produce con cierta frecuencia relaciones yo-tu.

Josué

Josué se mostró durante el desarrollo del taller de forma participativa y analítica de sí mismo, cuando le pedí que buscará en el mismo sus motivaciones y sus metas a cumplir, pareció que no le costó trabajo encontrar dichas razones para seguir adelante, por lo que considero que su desarrollo personal estaba basado en una aceptación de sí mismo como nos menciona Rogers en la etapa ocho de su libro *Grupos de encuentro* en donde afirma que el inicio del cambio comienza con la aceptación de sí mismo.

Ernesto

Este participante exploró lo que para él era significativo y logró comunicarlo ante el grupo, lo que considero que se sitúa en la etapa cinco mencionada por Barceló en su libro *Crecer en grupo*.

La relación que hay entre el desarrollo personal como la comunicación interna, el contacto intimo entre los individuos, la mejora en la comunicación con los demás, la autoaceptación y aceptación de los otros, la mayor congruencia consigo mismos, el desarrollo de la capacidad empática y en general todas las experiencia que muestro en este trabajo de grado que hacen evidencia de lo que vivieron los integrantes del curso-

taller va de la mano con lo que el autor Gardner habla en su libro *Self-Renewal: The individual and the innocate Society* acerca de lo que él llama proceso de motivación*:*

> La motivación en las personas se inicia con la aparición de una serie de estímulos internos y externos que hacen sentir unas necesidades, cuando éstas se concretan en un deseo específico, orientan las actividades o la conducta en la dirección del logro de unos objetivos, capaces de satisfacer las necesidades. El proceso sigue las siguientes etapas: Estimulo, Necesidades, Deseos, Objetivos, Logro de objetivos y satisfacción de necesidades (Gardner, 1965, p.42)

Lo que estoy evidenciando en este trabajo de grado va directamente de la mano con lo que menciona Gardner acerca de los estímulos en las personas, mismos que fueron incitados durante el transcurso del curso-taller para que los participantes lograran hacer conscientes sus necesidades, concretarlas en deseos y orientarlos a que cada uno los estableciera como objetivos personales.

6.1 Resumen del capítulo

El anterior capitulo, nos da muestra clara de todos los procesos por los cuales pasaron los integrantes del curso-taller, desde la resistencia a comunicarse consigo mismos, el comenzar a expresar sus emociones y sentimientos con más libertad ante el grupo, comenzaron a apropiarse de sus sentimientos al reconocerlos como propios, mejorando así su comunicación interna, viviéndolos sin temor, necesidad de negarlos o incluso luchar contra ellos.

Otro avance significativo tomado como referencia dentro de este capítulo fue el reconocimiento de máscaras por parte de las personas para lograr con ello una mayor congruencia y aceptación de sí mismas, viviendo de esta manera una mayor aceptación y empatía hacia sus compañeros.

En cuanto a los avances grupales obtenidos fueron definitivamente significativos aun a pesar de la “resistencia” de algunas personas al asistir al curso considero que el crecimiento grupal fue muy importante iniciando desde la expectación, pasando por el periodo de frustración y logrando tocar en ocasiones la resolución y cooperación para al final terminar mejorando el ambiente grupal.

Referente al planteamiento de metas es imprescindible tomar en cuenta todas y cada una de las etapas que cada persona fue atravesando de manera individual al igual que en forma grupal. Recordemos que si no hubiera trabajado en mi rol de facilitadora generando un clima de confianza y aceptación incondicional hacia cada una de las personas, todo lo anterior no hubiera podido lograrse.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Después de la realización de este trabajo de campo, y con base en la pregunta general de este trabajo, puedo concluir lo siguiente:

Los participantes lograron experimentar abiertamente los sentimientos y experiencias de vida de sí mismos y de sus compañeros de grupo a partir del aprendizaje de la escucha activa, el respeto, la aceptación y la confidencialidad. Las personas experimentaron cambios a nivel personal como el reconocimiento de sus percepciones, emociones, sentimientos y sensaciones. Descubrieron que el compartir experiencias con sus compañeros los hace más cercanos y lograron definir algunas de sus motivaciones en el ámbito laboral, personal y profesional.

Lo anterior se dio a partir del crecimiento mutuo, es decir, los aprendizajes adquiridos por los participantes se fueron dando de manera grupal, en el que todos los integrantes lograron de alguna manera afirmarse como personas valiosas, con sus defectos y sus virtudes pero lo más importante fue que estuvieron acompañamos mutuamente durante ese proceso tan importante.

Quiero concluir desde mi rol de facilitadora dentro de este curso-taller, que toda esta vivencia me ha hecho crecer en lo profesional debido a que he podido aplicar mis conocimientos adquiridos durante el estudio de la Maestría en Desarrollo Humano; he crecido en el ámbito personal debido a que he tomado una mayor conciencia de mí misma a medida que me he permitido conocerme y conocer a un nivel más profundo a otras personas.

Aprendí que en ocasiones las personas solo necesitamos ser tratadas como tal para realmente emerger, en la vida cotidiana estamos acostumbrados a vivir rápido, sin poner atención a nosotros mismos, a nuestras sensaciones, a nuestros deseos y ésta

vida tan apresurada que llevamos nos aleja de nosotros mismos, es entonces que la escucha activa la cual es un proceso que hemos ido olvidado en la vida cotidiana, es un medio para lograr el autoconocimiento además de ayudar al fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Estimo que este trabajo de grado aportó beneficios a las personas con las que se realizó la intervención así como a su vez a beneficiado a la organización en cuanto al cambio de actitud de las personas que laboraban en ella lo cual repercutió en el cumplimiento de metas.

Por último, considero importante mencionar que este tipo de trabajo enfocado al crecimiento del personal en las empresas, es un camino para lograr una mayor integración de la fuerza de trabajo que indudablemente nos da un beneficio mutuo: empleado-organización y para lo cual es necesario tener la disposición de ambas partes para generar cambios significativos a nivel personal y organizacional.

Con base en mi experiencia en la organización, planeación y ejecución del presente trabajo de campo, propongo lo siguiente:

- Dar continuidad a este curso-taller, es decir, buscar la manera de implementarlo en la organización en donde sea principalmente dirigido en una primer fase a personal que labora a nivel gerencial
- En una segunda fase, implementar el curso-taller a personal operativo y de otras plazas dentro de la misma organización
- Apoyar al desarrollo integral de los empleados dentro de las organizaciones, a través de apoyar el crecimiento del personal mediante la difusión del desarrollo humano con la ayuda de cursos o talleres enfocados al desarrollo y crecimiento de las personas en diferentes empresas
- Promover y fortalecer dentro del estudio de la Maestría en Desarrollo Humano, la aplicación de conocimientos en escenarios reales, facilitando la difusión de dichos trabajos que cumplan con la esencia del crecimiento de la persona

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍCAS

Bartomeu B. (2003). *Crecer en grupo. Una aproximación desde el enfoque centrado en la persona*, Bilbao, Desclée de Brouwer.

Chiavenato, I. (2001), *Administración de Recursos Humanos*, Santa Fe de Bogotá, Colombia, Mc Graw Hill.

DiCaprio, N. (1985). *Teoría de la personalidad*, México, Interamericana.

Frankl, V. (1995). *El hombre en busca de sentido.* Barcelona, Herder.

Gardner, J. (1965). *Self-Renewal: the individual and the innocate Society*, New York, Harper & Row.

González, J. (2000). *Psicoterapia de grupos,* México, Manual Moderno.

Heller, A. (1999). *Teoría de los sentimientos Filosofía y cultura contemporánea.* México. Ediciones Coyoacán S.A de C.V.

Lafarga, J. (1978). *Desarrollo del potencial humano*, México, Trillas.

Lafarga, J. y Gómez, J. (1992). *Desarrollando el potencial humano: aportaciones de una Psicología humanista*, México, Trillas.

Moreira**,** V. (2001). *Más allá de la persona, hacia una psicoterapia fenomenológica Mundana*, Chile, Universidad de Santiago.

Moreno, S. (1983). *La educación centrada en la persona*, México, Manual Moderno.

—— (1993). *Guía del aprendizaje significativo*, México, Trillas.

Quitmann, H. (1989). *Psicología Humanística. Conceptos fundamentales y trasfondo filosófico*, España, Herder.

Reeve, J. (1994). *Motivación y Emoción.* México, Mc Graw Hill.

Rollo, M. (1996). *El Hombre en Busca de Sí Mismo*, Buenos Aires, Fausto.

Rogers, C. (1979). *El proceso de convertirse en persona*, México, Paidós.

—— (1980). *Persona a persona: el problema de ser humano, una nueva tendencia psicológica*, Buenos Aires, Amorrourtu.

—— (1981). *La persona como centro*, Barcelona, Herder.

—— (2006). *El proceso de convertirse en persona,* México, Paídos.

—— (1980). *El poder de la persona,* México, El Manual Moderno.

—— (2007). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*, Buenos Aires, Nueva visión.

—— (1970). *Encounter Groups*. Harper & Row, United States.

Schutz, W. (2001) *Todos somos uno. La teoría de los encuentros*, Buenos Aires, Amorrourtu.

Stern W. y otros. (1968) *El conocimiento de sí mismo y de los demás*, Buenos Aires, Amorrourtu.

Referencias electrónicas

Adediwura A., Bada T. (2001). *Faculty of Education.Motivation as a development tool in the job performance of PE teachers for secondary schools in southwest England*. Recuperado en Mayo 2005. DE: http://www.academicjournals.org/PDF/pdf%202005/Jul/Adediwura%20and%20Tayo.pdf

Alves, L. (1974). *Motivación.* Recuperado 4 de Marzo de 2009. DE: http://www.economia.unam.mx/sua/enlinea/induccion/motivacion.html

Anónimo.(s/f). *The Humanistic Theories of Carl Rogers (1902-1987).* Recuperado el 11 de mayo de 2011. DE: http://facultyfp.salisbury.edu/iewhite/The%20Humanistic%20Theories%20of%20Carl%20Rogers.htm

Boeree, G. (2003). *Carl Roger.* Biografías, Shippensburg University, Pennsylvania. Recuperado el 23 de Noviembre de 2011. DE: http://webspace.ship.edu/cgboer/rogersesp.html.

Constructora Inmobiliaria Los Patos S.A. de C.V. (2004). *Acerca de los patos.* Recuperado agosto de 2006. DE: http://www.constructoralospatos.com/index.php?acerca/.

Fried, Y., Haynes, L., Haim, B., Tiegs R. (2001). *The relationship between the organization and the employee*. Recuperado en Abril de 2005. DE: http://www.rc.usf.edu/~jdorio/Exploring%20the%20relationship%20between%20workspace%20density%20employee%20attitudinal%20reactions%20An%20integrative.pdf

Osuna, A (s/a). *El proceso de convertirse en persona,* Instituto tecnológico de Sonora. Recuperado el 20 de enero de 2012. DE: http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo_personal/oa11/proceso_convertirse_persona/p2.htm

Peteiro, L., Rodríguez, R., Rodríguez, M. (2007) *Desarrollo Organizacional.* Recuperado en Febrero 2011 DE: http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/desarrollo-organizacional-como-una-filosofia-de-cambio.htm.

PKR. (2008). *Carl Rogers.* Recuperado Enero de 2012. DE: http://endeland.blogcindario.com/2008/07/00306-carl-rogers.html

Torres, S. (2003). *Desarrollo Organizacional.* Recuperado Abril de 2012. DE: http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger1/desorgsug.htm

Trejo, L. (2006). *Comunicación en la empresa.* Recuperado en agosto de 2007 DE: http://www.mailxmail.com/curso/empresa/comunicacionempresa/capitulo1.htm.

Otra Bibliografía

Farrell, d. & Rusbult, C. E. (1981) Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: the impact of rewards, costs, alternatives, and investments, Organizational Behavior and Human Performance, 28, p. 78–95.

Flores, M., (2006) *La Tendencia Actualizante en la persona Como propiciadora de crecimiento en un grupo de jóvenes con conductas codependientes.* (Tesis de Maestría). Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente. Tlaquepaque, Jalisco, México.

Goldman, A. (1987). *El aprendizaje de la autenticidad a través de los sentimientos* (Ponencia en el I Congreso de Desarrollo Humano: Conversaciones en torno al Desarrollo Humano en México). Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente Tlaquepaque, Jalisco, México.

APÉNDICES

Apéndice I

Edad:_____ Sexo: _____ Estado Civil: _____
Escolaridad: _____
Antigüedad Laboral: _____
Antigüedad en el puesto actual: _____
Departamento:_____

A continuación te encontraras una serie de preguntas con opciones elije la que para ti sea la más adecuada.

1. ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Una vez al mes
d) Unas pocas veces al mes
e) Una vez a la semana
f) Pocas veces a la semana
g) Todos los días

2. ¿Me siento cansado al final de la jornada de trabajo?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Una vez al mes
d) Unas pocas veces al mes
e) Una vez a la semana
f) Pocas veces a la semana
g) Todos los días

3. ¿Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Una vez al mes
d) Unas pocas veces al mes
e) Una vez a la semana
f) Pocas veces a la semana
g) Todos los días

4. ¿Estoy satisfecho por la manera en que manejo los problemas de mis compañeros?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Unas pocas veces al mes
d) Una vez a la semana
e) Pocas veces a la semana
f) Todos los días

5. ¿Influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Una vez al mes
d) Unas pocas veces al mes
e) Una vez a la semana
f) Pocas veces a la semana
g) Todos los días

6. ¿Me siento frustrado en mi trabajo?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Una vez al mes
d) Unas pocas veces al mes
e) Una vez a la semana
f) Pocas veces a la semana
g) Todos los días

7. ¿Creo que estoy trabajando demasiado?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Una vez al mes
d) Unas pocas veces al mes
e) Una vez a la semana
f) Pocas veces a la semana
g) Todos los días

8. ¿Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis compañeros?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Una vez al mes
d) Unas pocas veces al mes

e) Una vez a la semana
f) Pocas veces a la semana
g) Todos los días

9 ¿Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Una vez al mes
d) Unas pocas veces al mes
e) Una vez a la semana
f) Pocas veces a la semana
g) Todos los días

10. ¿Me siento estimulado después de terminar la jornada laboral?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Una vez al mes
d) Unas pocas veces al mes
e) Una vez a la semana
f) Pocas veces a la semana
g) Todos los días

11. ¿He conseguido muchas cosas útiles por medio de mi trabajo?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Una vez al mes
d) Unas pocas veces al mes
e) Una vez a la semana
f) Pocas veces a la semana
g) Todos los días

12. ¿En mi trabajo trato los problemas laborales con mucha calma?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Una vez al mes
d) Unas pocas veces al mes
e) Una vez a la semana
f) Pocas veces a la semana
g) Todos los días

13. ¿Siento que mis compañeros me culpan por sus problemas?

a) Nunca

b) Pocas veces al año
c) Una vez al mes
d) Unas pocas veces al mes
e) Una vez a la semana
f) Pocas veces a la semana
g) Todos los días

14. ¿El trabajo en mi departamento es equitativo?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Unas pocas veces al mes
d) Una vez a la semana
e) Pocas veces a la semana
f) Todos los días

15 ¿Mis compañeros me apoyan cuando se me presenta una problemática para sacar mi trabajo?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Unas pocas veces al mes
d) Una vez a la semana
e) Pocas veces a la semana
f) Todos los días

16. ¿La comunicación es muy buena con mis compañeros?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Unas pocas veces al mes
d) Una vez a la semana
e) Pocas veces a la semana
f) Todos los días

17. ¿Puedo expresar mis inconformidades laborales de una manera sana?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Unas pocas veces al mes
d) Una vez a la semana
e) Pocas veces a la semana
f) Todos los días

18. ¿Son escuchadas y tomadas en cuenta mis inconformidades laborales?

a) Nunca

b) Pocas veces al año
c) Unas pocas veces al mes
d) Una vez a la semana
e) Pocas veces a la semana
f) Todos los días

19. ¿Sientes apoyo de tus superiores?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Unas pocas veces al mes
d) Una vez a la semana
e) Pocas veces a la semana
f) Todos los días

20. ¿Tienes la confianza para plantear alguna problemática?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Unas pocas veces al mes
d) Una vez a la semana
e) Pocas veces a la semana
f) Todos los días

21. ¿La capacitación que recibo cumple con mis expectativas?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Unas pocas veces al mes
d) Una vez a la semana
e) Pocas veces a la semana
f) Todos los días

22. ¿El aprendizaje adquirido en el curso fue aplicado en el área de trabajo?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Unas pocas veces al mes
d) Una vez a la semana
e) Pocas veces a la semana
f) Todos los días

23. ¿Se implementan cursos motivacionales?

a) Nunca
b) Pocas veces al año
c) Unas pocas veces al mes

d) Una vez a la semana
e) Pocas veces a la semana
f) Todos los días

A continuación te encontraras una serie de preguntas abiertas

¿Cumplo con mis objetivos en el trabajo?

¿Cómo describo en ambiente en mi trabajo?

¿Me encuentro a mi mismo muy desconectado con mis emociones dentro de mi trabajo?

¿Qué creo que me podría ayudar a mí y a otras personas en mi situación?

¿Si te dieran a escoger que curso taller crees tú que sería necesario?

Selecciona la respuesta que más se acerque a tu forma de sentir:

1. ¿Qué tan claros te quedan los tipos de reconocimiento que hay en tu empresa?
   a) Muy claros b) Poco claros c) Regular d) Nada claros

2. ¿Qué tan importante sientes que sea la actividad que desempeñas para tu empresa?
   a) Mucho b) Poco c) Regular d) Nada

3. ¿Te sientes reconocido por la dirección de la empresa?
   a) Mucho b) Poco c) Regular d) Nada

4. ¿Te sientes estimulado después de terminar la jornada laboral?

a) Siempre b) Algunas veces c) Raras veces d) Nunca

5. ¿Son escuchadas y tomadas en cuenta mis inconformidades laborales?
   a) Siempre b) Algunas veces c) Raras veces d) Nunca

6. Si el trabajo que me entregan otros no cumple con mis expectativas, ¿lo hago saber?
   a) Siempre b) Algunas veces c) Raras veces d) Nunca

7. Ante una crítica hacia ti ¿tú actúas?
   a) Agresivo b) Pasivo c) lo ignoras d) otro

8. ¿La comunicación es muy buena con mis compañeros?
   a) Siempre b) Algunas veces c) Raras veces d) Nunca

9. ¿Solicito ayuda cuando se me dificulta solucionar un problema en mi trabajo?
   a) Siempre b) Algunas veces c) Raras veces d) Nunca

10. Si te das cuenta que tu trabajo no lo entregaras cuando te comprometiste, ¿respetas el tiempo de los demás avisándoles de tu retraso?
    a) Siempre b) Algunas veces c) Raras veces d) Nunca

11. Consideras que la coordinación con tu equipo de trabajo ¿ha sido la adecuada para lograr sus objetivos como área?
    a) Siempre b) Algunas veces c) Raras veces d) Nunca

Anexo 1.- Cuestionario de apoyo para la detección de necesidades.

Apéndice II

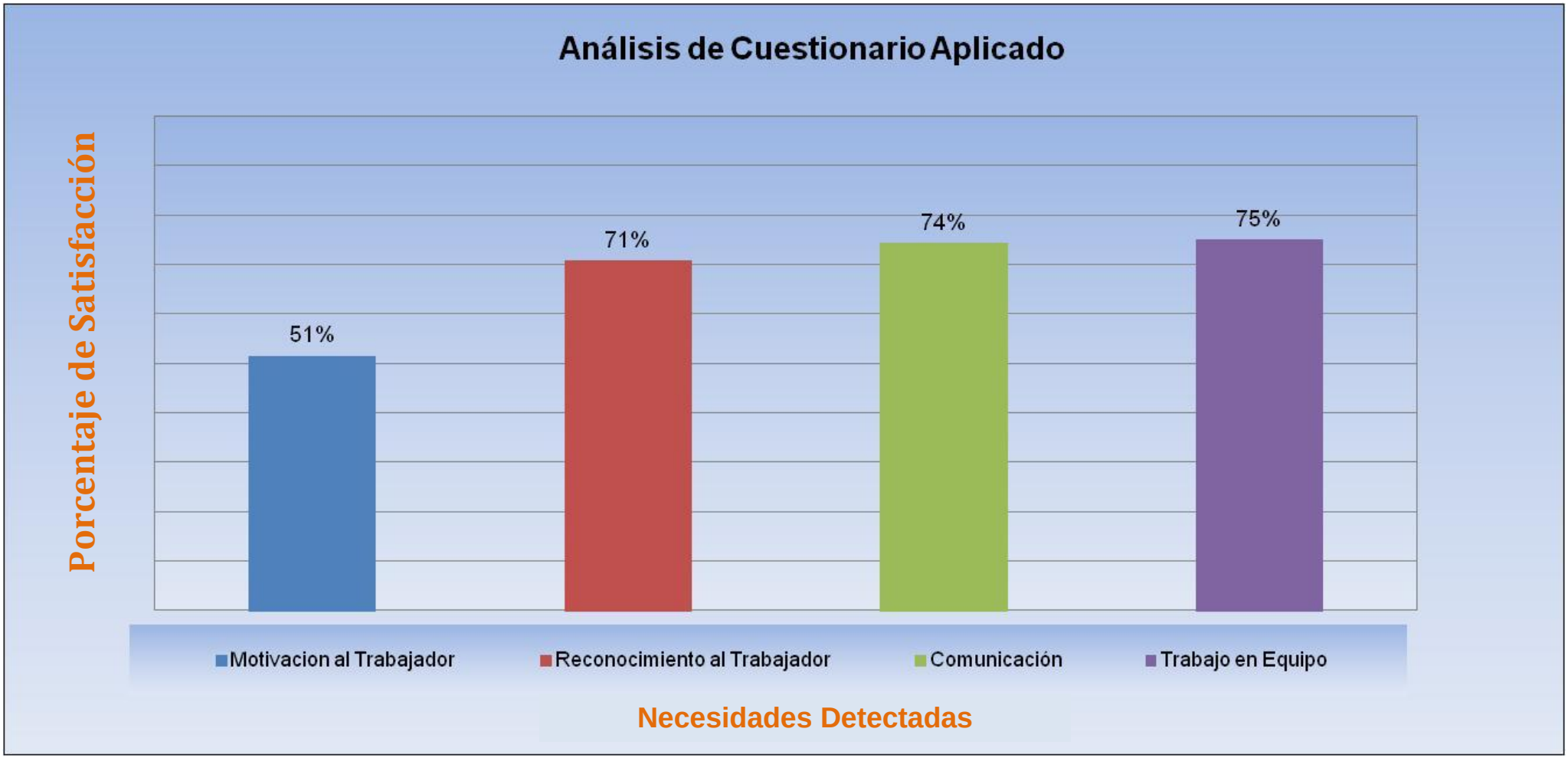
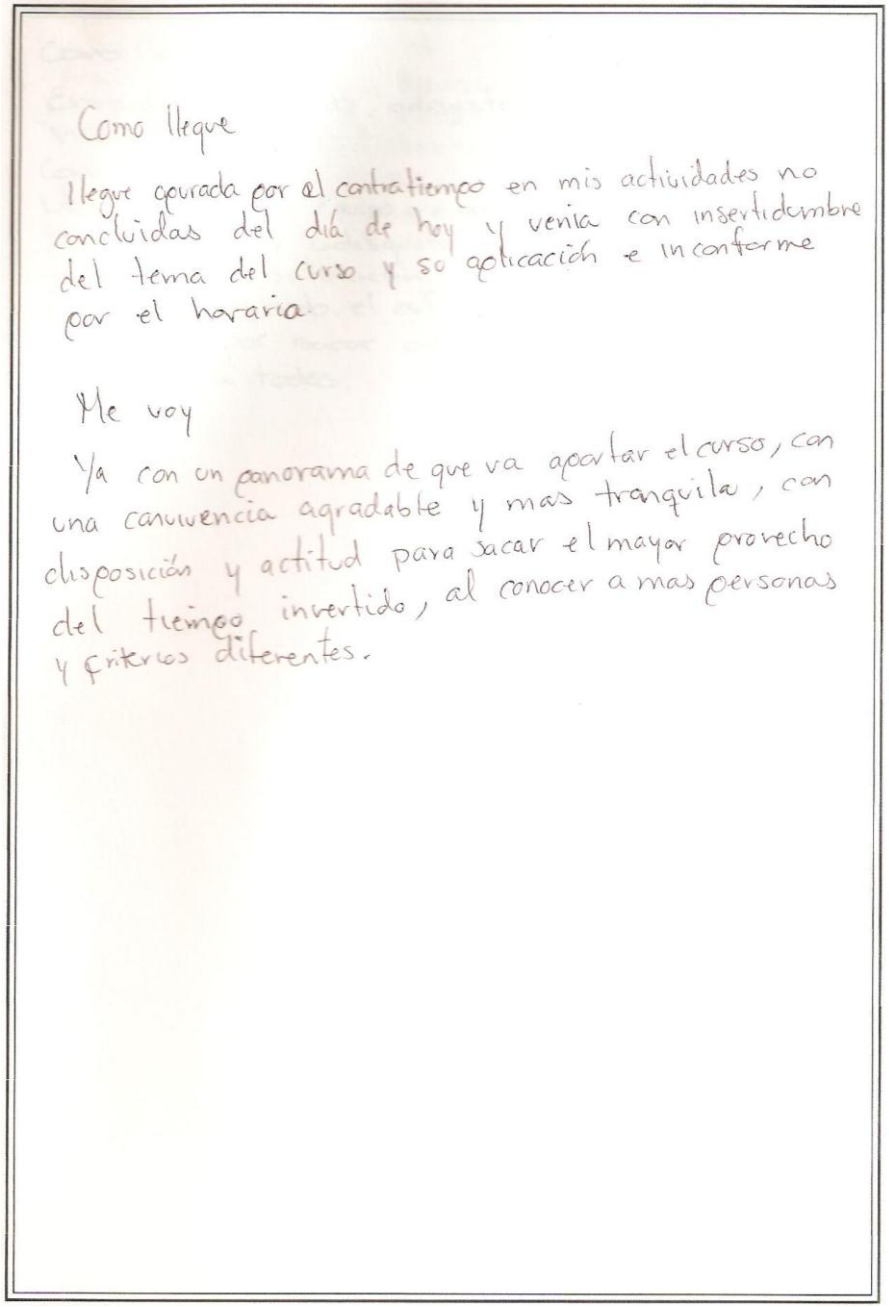


Figura 1.- Gráfica del análisis de detección de necesidades.

Apéndice III

Evidencias



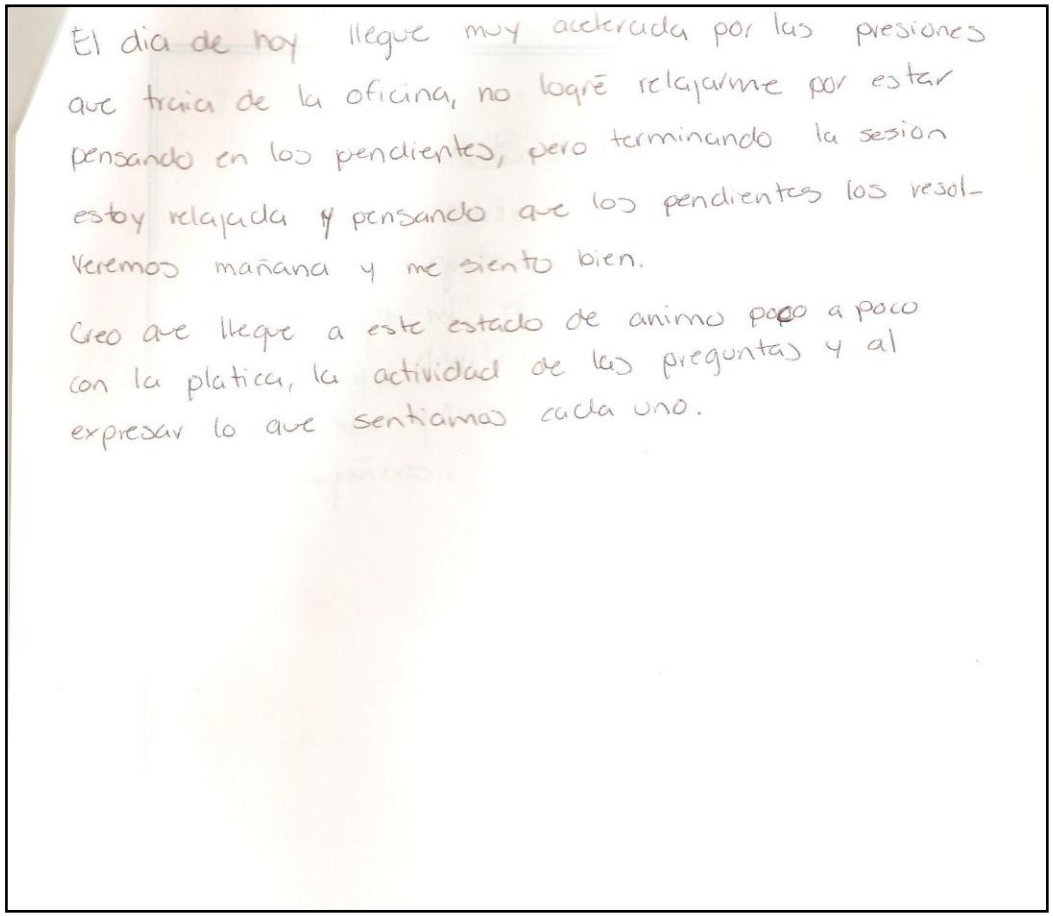
Como llegue

llegue apurada por el contratiempo en mis actividades no concluidas del día de hoy y venia con inserticumbre del tema del curso y su aplicación e inconforme por el horario

Me voy

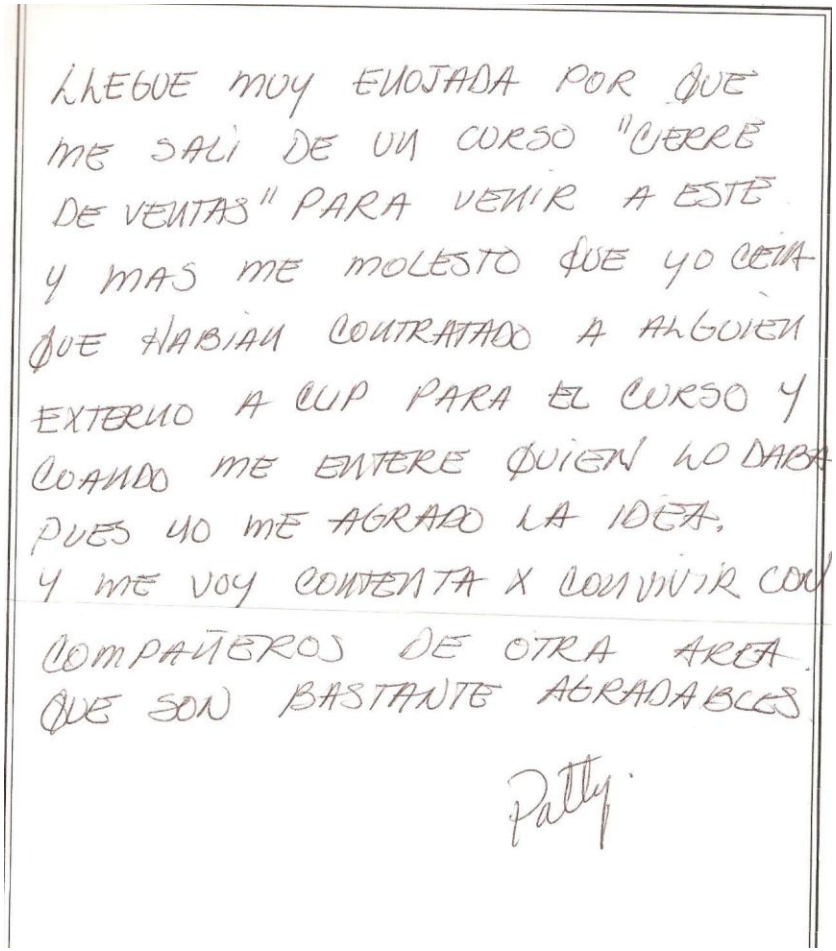
Ya con un panorama de que va apartar el curso, con una convivencia agradable y mas tranquila, con disposición y actitud para sacar el mayor provecho del tiempo invertido, al conocer a mas personas y criterios diferentes.

Figura 2.- Evidencia 1


El dia de hoy llegue muy acelerada por las presiones ave traia de la oficina, no logrè relajarme por estar pensando en los pendientes, pero terminando la sesion estoy relajada y pensando ave los pendientes los resolveremos mañana y me siento bien.

Creo ave llegue a este estado de animo poco a poco con la platica, la actividad de las preguntas y al expresar lo ave sentiamos cada uno.

Figura 3. Evidencia 2


LLEGUE MUY ENOJADA POR QUE ME SALI DE UN CURSO "CIERRE DE VENTAS" PARA VENIR A ESTE Y MAS ME MOLESTO QUE YO CREIA QUE HABIAN CONTRATADO A ALGUIEN EXTERNO A CUP PARA EL CURSO Y CUANDO ME ENTERE QUIEN LO DABA PUES NO ME AGRADO LA IDEA. Y ME VOY CONTENTA X CONVIVIR CON COMPAÑEROS DE OTRA AREA QUE SON BASTANTE AGRADABLES

Patty

Figura 4. Evidencia 3

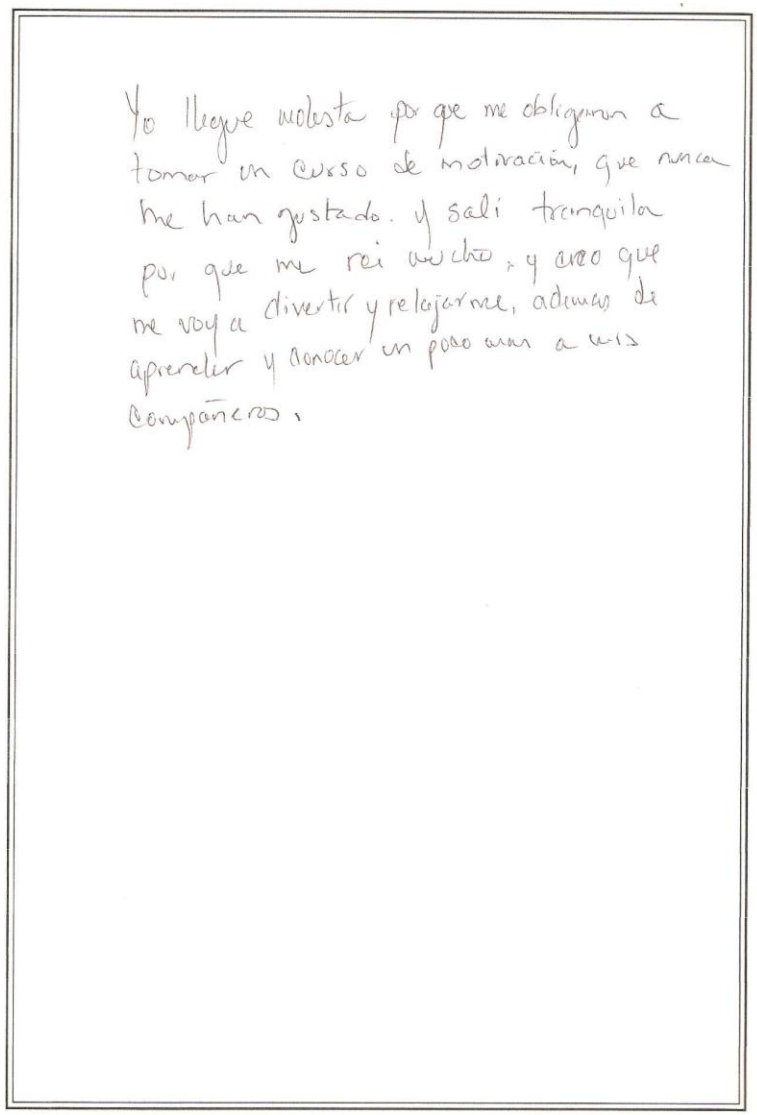

Yo llegue molesta porque me obligaron a tomar un curso de motivación, que nunca me han gustado. y salí tranquila por que me reí mucho, y creo que me voy a divertir y relajarme, ademas de aprender y conocer un poco mas a mis compañeros.

Figura 5. Evidencia 4

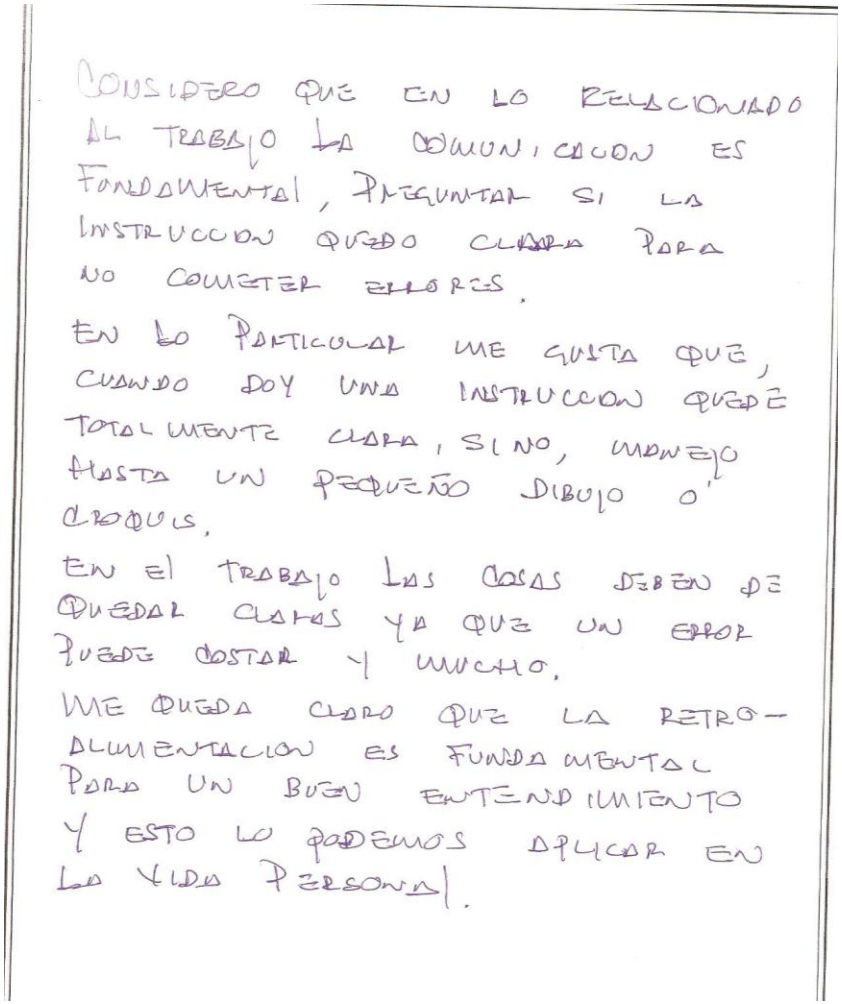


Figura 6. Evidencia 5

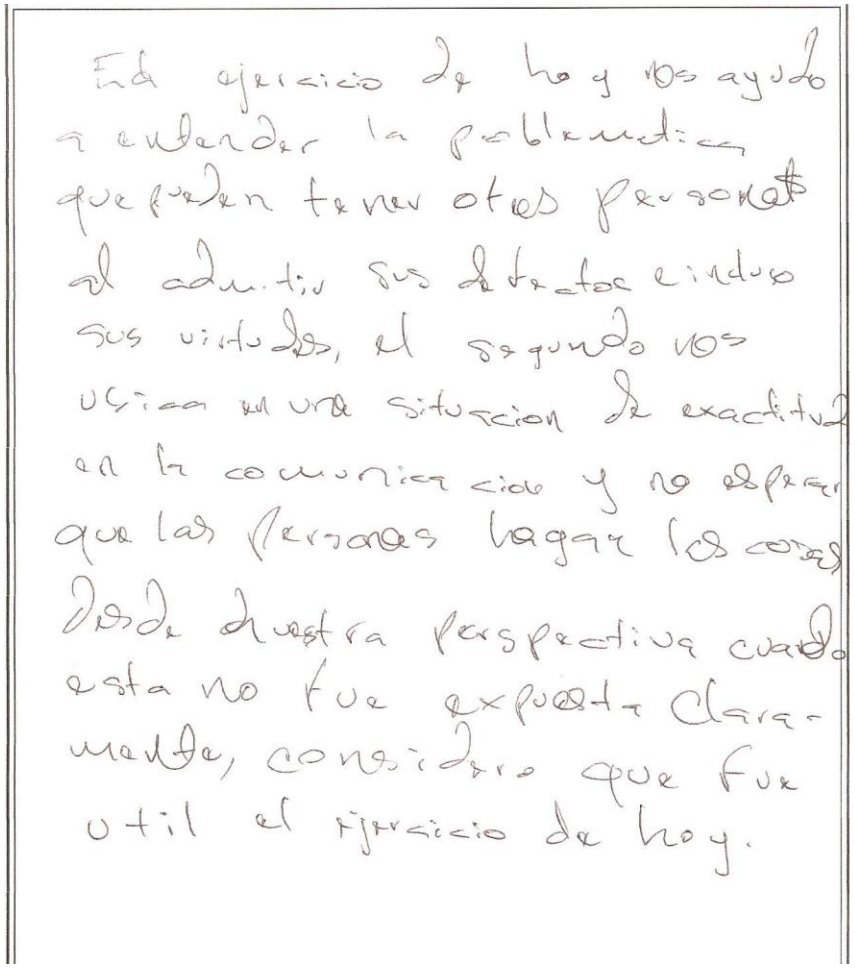


Figura 7. Evidencia 6

El día de hoy aprendí a reconocer que mis defectos y virtudes muchos ó la mayoría nos tenemos y que hay que saber aceptarlos en uno mismo y en los demas.

Aprendí ~~a~~ que trabajar en equipo siempre es mejor y que no hay que dar x hecho las cosas, a preguntar y confirmar si lo que te dicen es lo que esa persona te quiere transmitir ó que lo que tu dices ~~que~~ quede claro.

Figura 8. Evidencia 7

La sensación que me queda después de las actividades de hoy es:

Que debemos, como seres humanos, tratar de encontrar precisamente ese lado humano todos los días, a veces se nos olvida y nos comportamos de mil maneras, menos lo que somos.

Que la imaginación es una herramienta muy importante que no debe perderse aun cuando seamos adultos.

Figura 9. Evidencia 8

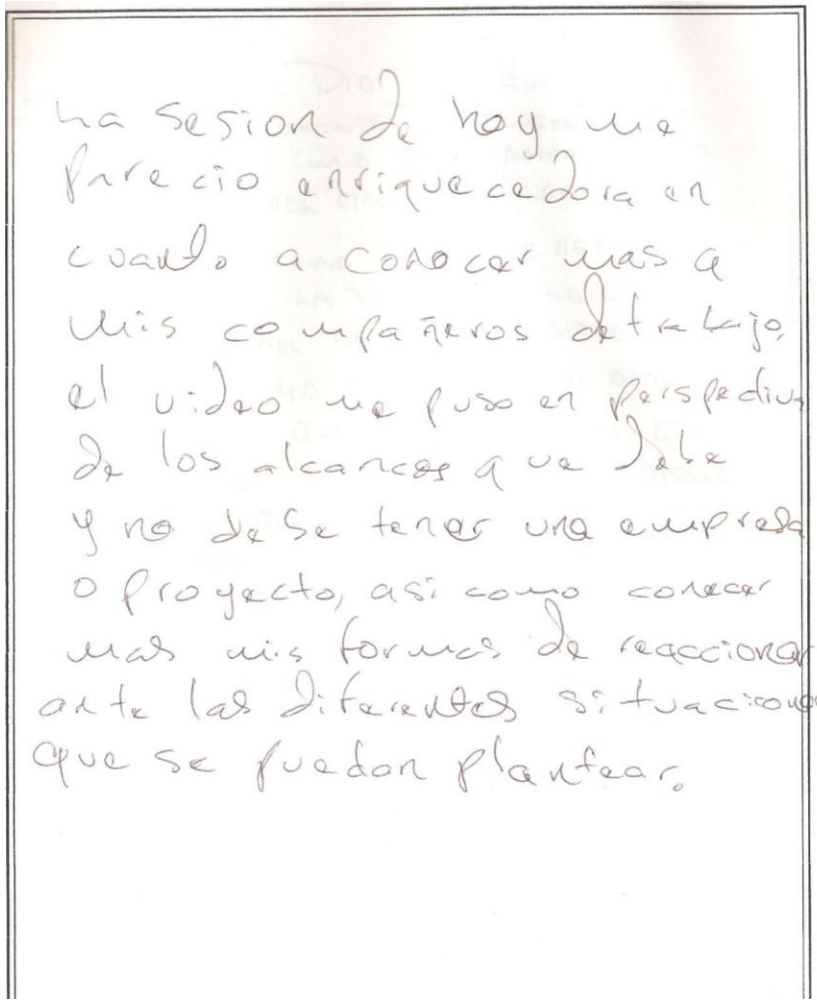
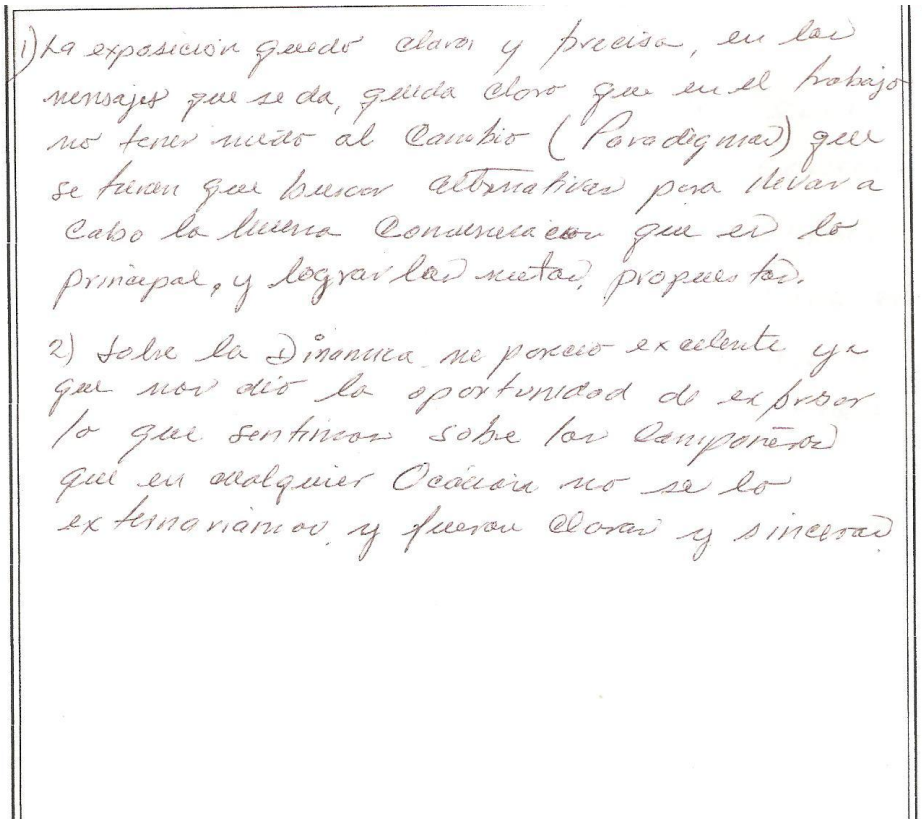
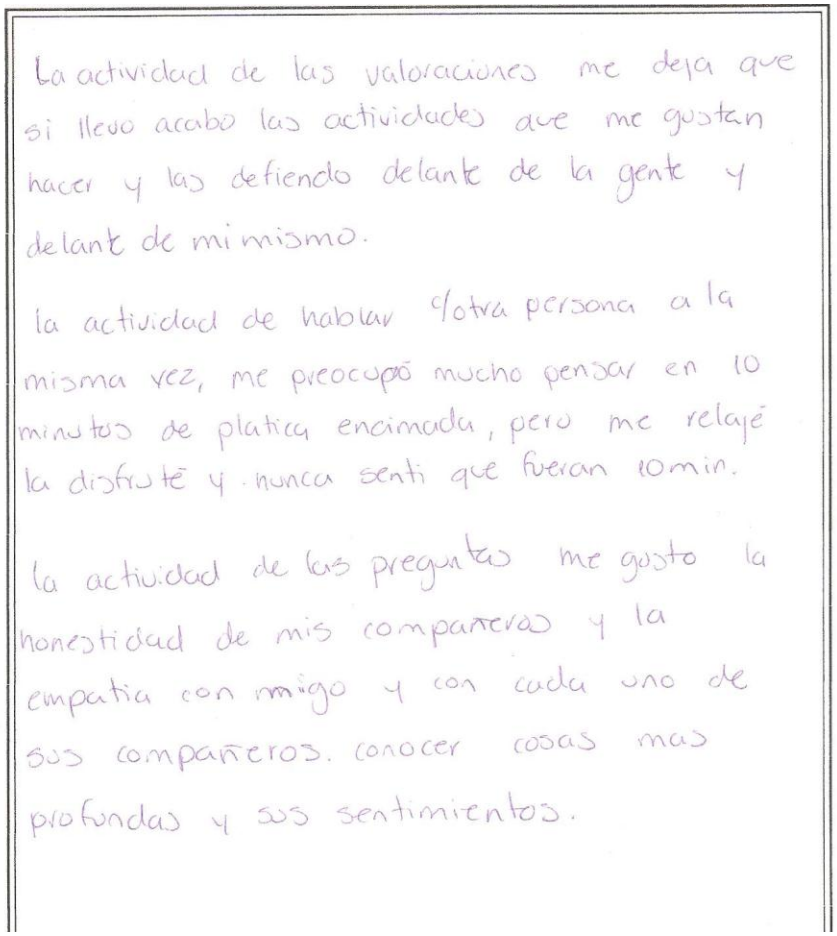

La sesión de hoy me
parecio enriquecedora en
cuanto a conocer mas a
mis compañeros de trabajo,
el video me puso en perspectiva
de los alcances que debe
y no debe tener una empresa
o proyecto, asi como conocer
mas mis formas de reaccionar
ante las diferentes situaciones
que se pueden plantear.

Figura 10. Evidencia 9


1) La exposición quedo clara y precisa, en los mensajes que se da, queda claro que en el trabajo no tener miedo al Cambio (Paradigmas) que se tienen que buscar alternativas para llevar a cabo la buena Comunicación que es lo principal, y lograr las metas propuestas.

2) Sobre la Dinamica me parecio excelente ya que nos dio la oportunidad de expresar lo que sentimos sobre los Compañeros que en cualquier ocasión no se lo externamos, y fueron claras y sinceras

Figura 11. Evidencia 10



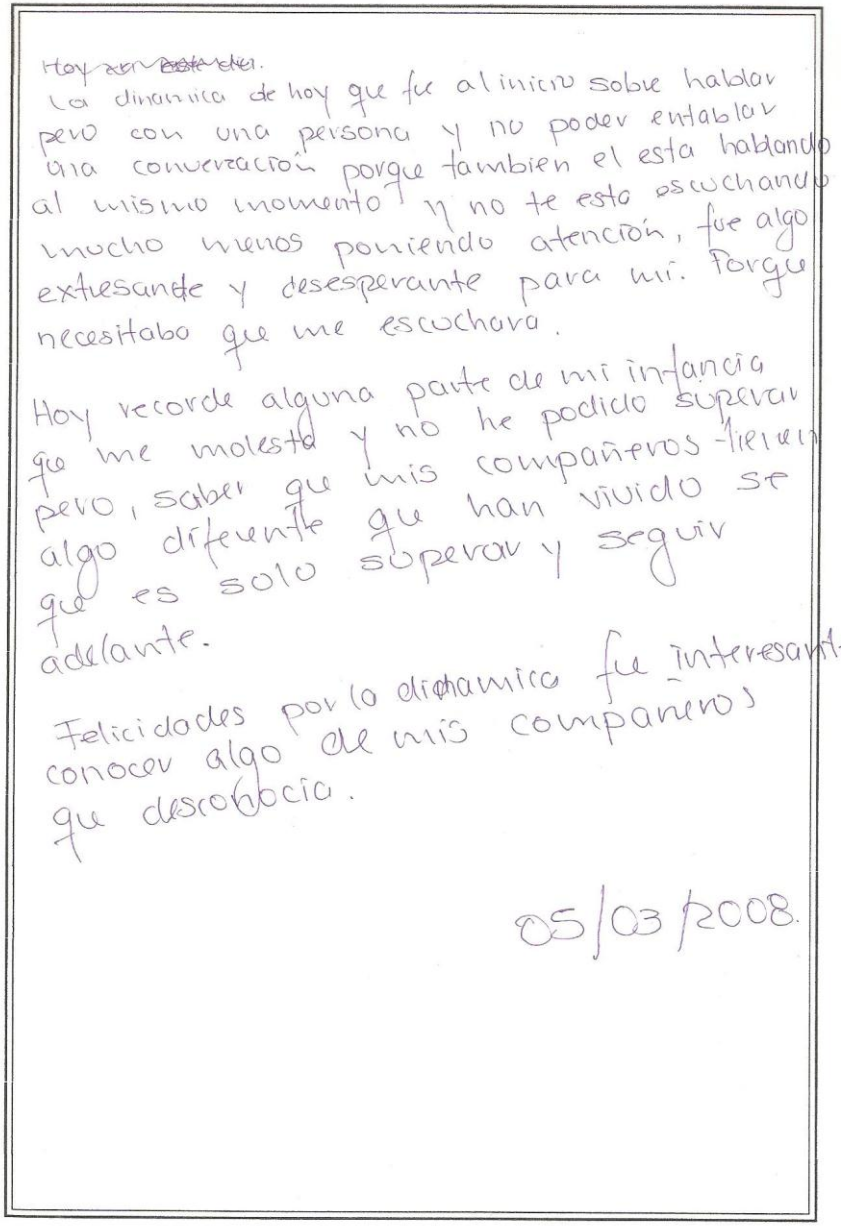
La actividad de las valoraciones me deja que si llevo acabo las actividades que me gustan hacer y las defiendo delante de la gente y delante de mi mismo.

la actividad de hablar c/otra persona a la misma vez, me preocupó mucho pensar en 10 minutos de platica encimada, pero me relajé la disfruté y nunca sentí que fueran 10min.

la actividad de las preguntas me gusto la honestidad de mis compañeros y la empatia con migo y con cada uno de sus compañeros. conocer cosas mas profundas y sus sentimientos.

Figura 13. Evidencia 11

Figura 12. Evidencia 12

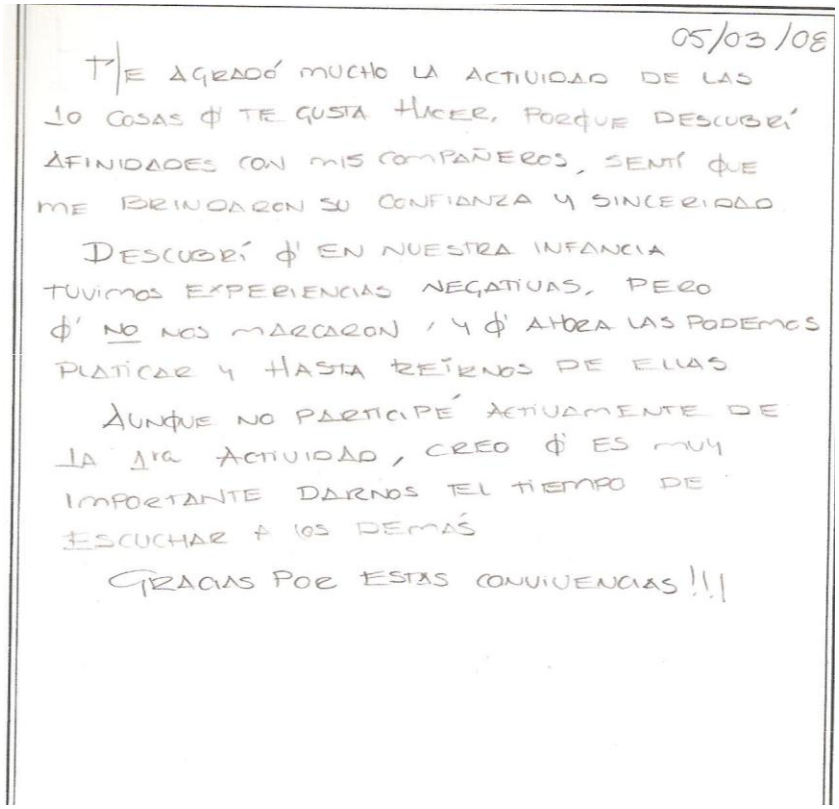


Hoy ~~ser este~~ estar.
La dinamica de hoy que fue al inicio sobre hablar pero con una persona y no poder entablar una conversación porque tambien el esta hablando al mismo momento y no te esta escuchando mucho menos poniendo atención, fue algo extresante y desesperante para mi. Porque necesitaba que me escuchara.

Hoy recorde alguna parte de mi infancia que me molesta y no he podido superar pero, saber que mis compañeros tienen algo diferente que han vivido se que es solo superar y seguir adelante.

Felicidades por lo dinamica fue interesante conocer algo de mis compañeros que desconocia.

05/03/2008.



05/03/08

TE AGRADÓ MUCHO LA ACTIVIDAD DE LAS 10 COSAS Ø TE GUSTA HACER, PORQUE DESCUBRÍ AFINIDADES CON MIS COMPAÑEROS, SENTÍ QUE ME BRINDARON SU CONFIANZA Y SINCERIDAD.

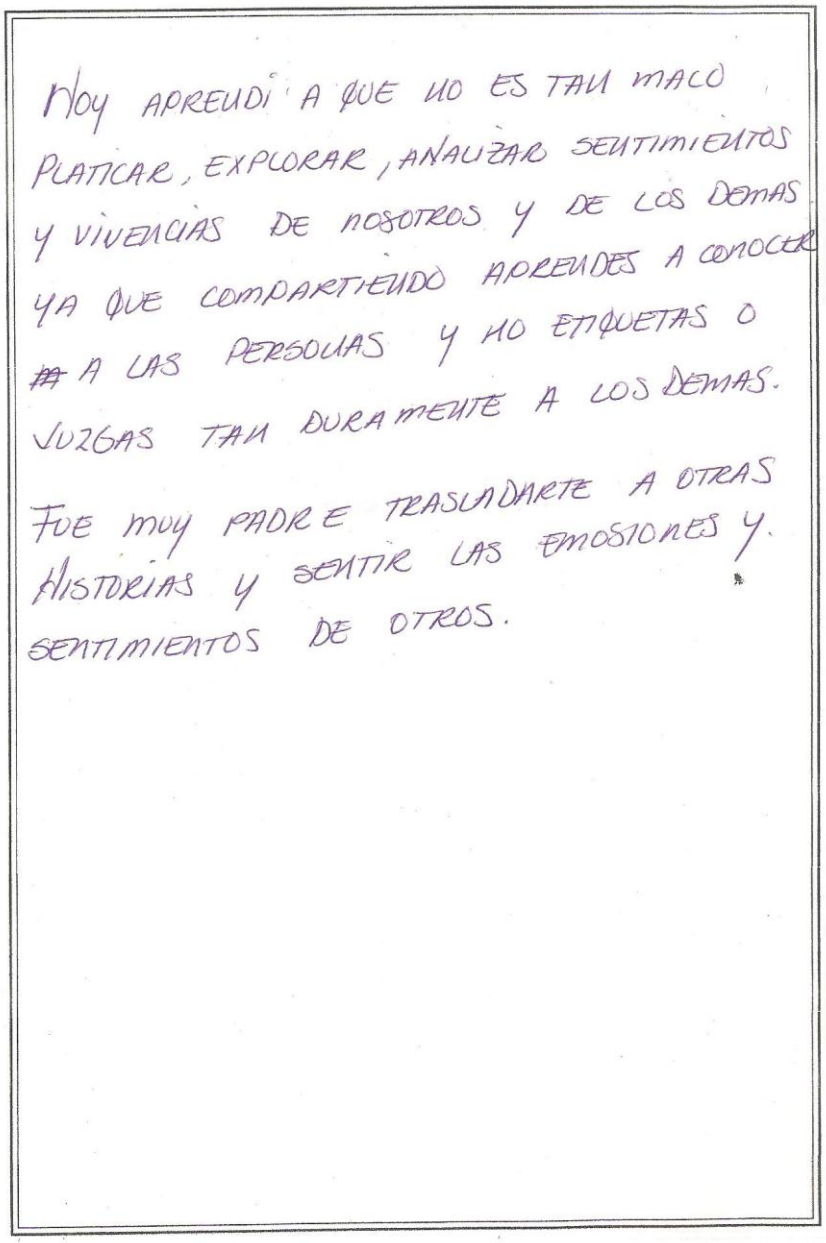
DESCUBRÍ Ø EN NUESTRA INFANCIA TUVIMOS EXPERIENCIAS NEGATIVAS, PERO Ø NO NOS MARCARON, Y Ø AHORA LAS PODEMOS PLATICAR Y HASTA REÍRNOS DE ELLAS

AUNQUE NO PARTICIPÉ ACTIVAMENTE DE LA 3RA ACTIVIDAD, CREO Ø ES MUY IMPORTANTE DARNOS EL TIEMPO DE ESCUCHAR A LOS DEMÁS

GRACIAS POR ESTAS CONVIVENCIAS!!!

Figura 15. Evidencia 13

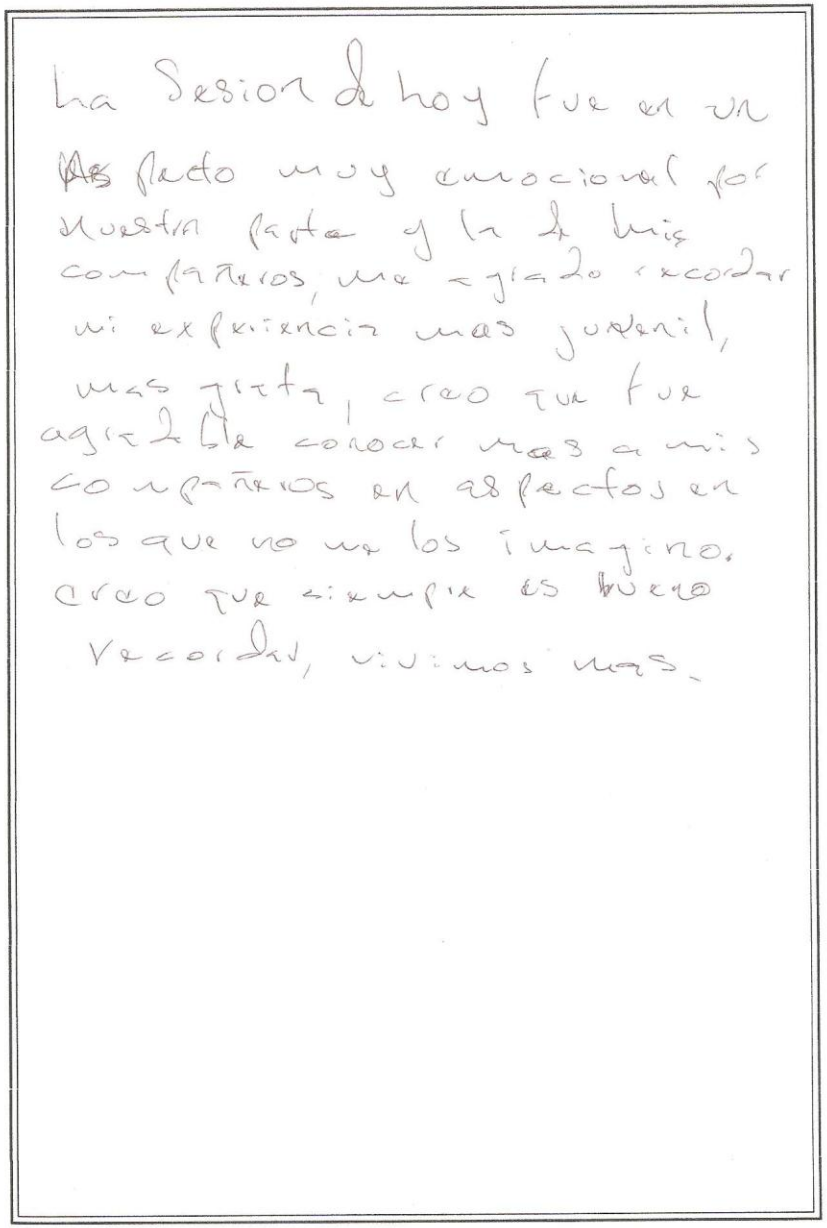
Figura 14. Evidencia 14



HOY APRENDÍ A QUE NO ES TAN MACO PLATICAR, EXPLORAR, ANALIZAR SENTIMIENTOS Y VIVENCIAS DE NOSOTROS Y DE LOS DEMAS YA QUE COMPARTIENDO APRENDES A CONOCER ~~AA~~ A LAS PERSONAS Y NO ETIQUETAS O JUZGAS TAN DURAMENTE A LOS DEMAS.

FUE MUY PADRE TRASLADARTE A OTRAS HISTORIAS Y SENTIR LAS EMOSIONES Y. SENTIMIENTOS DE OTROS.

Figura 16. Evidencia 15



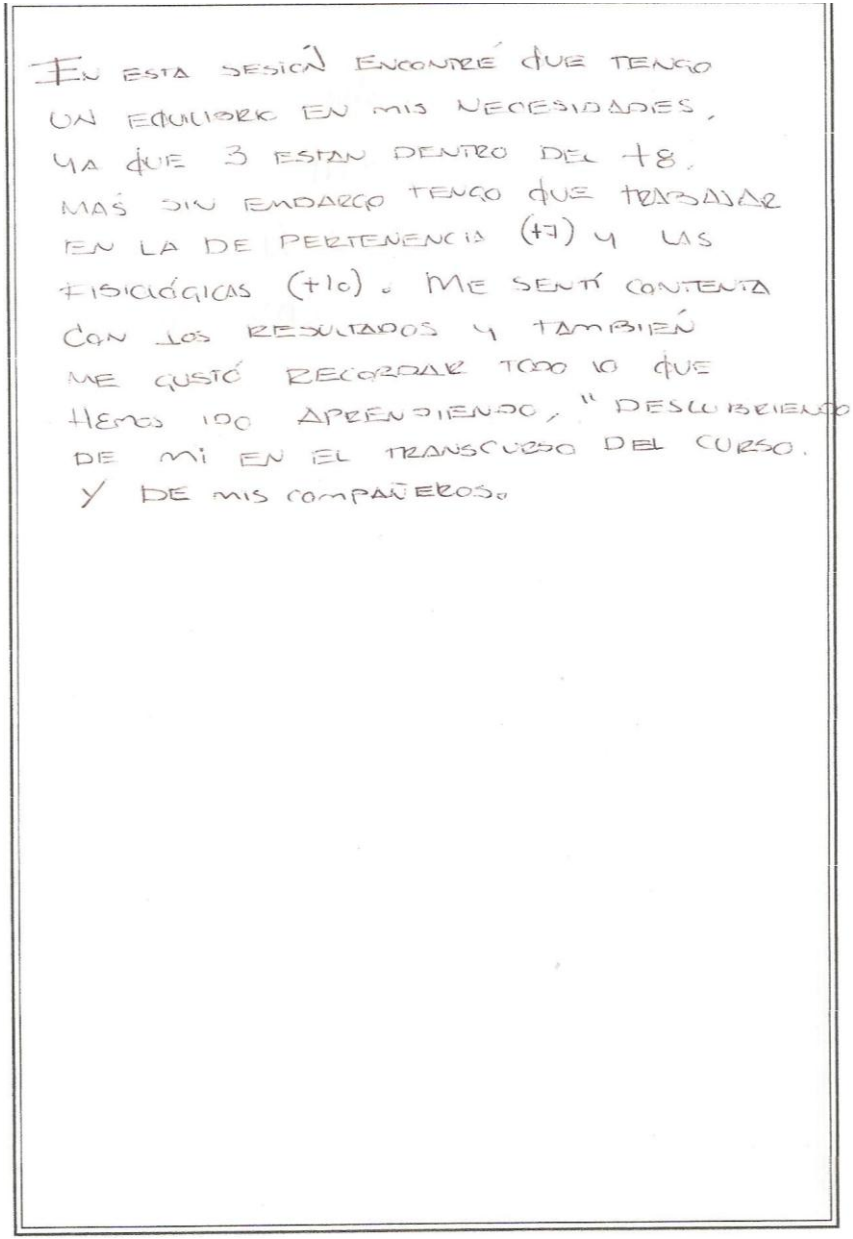


Figura 17. Evidencia 16

Figura 18. Evidencia 17

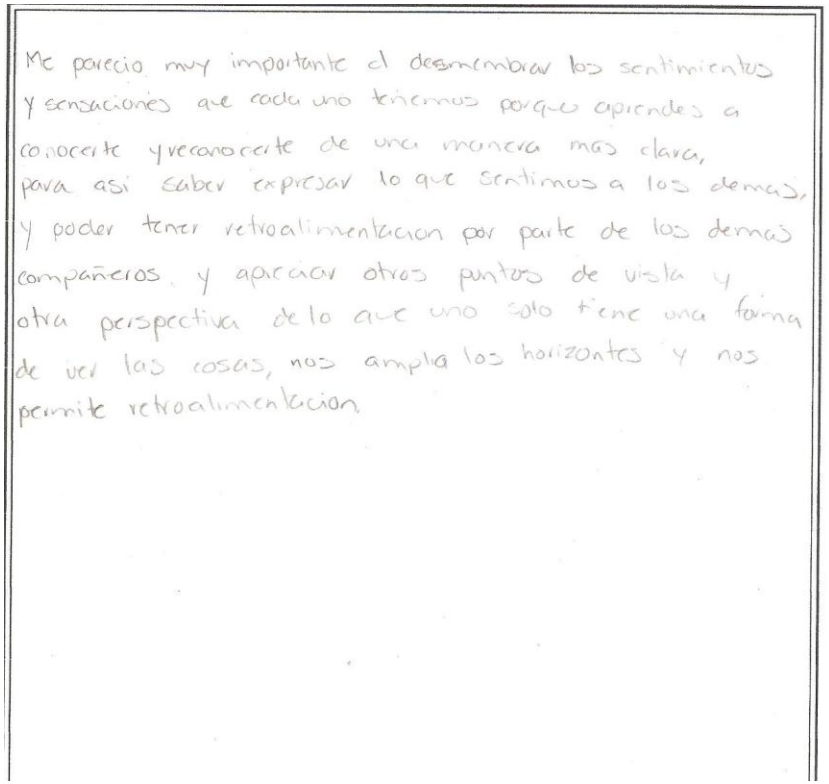
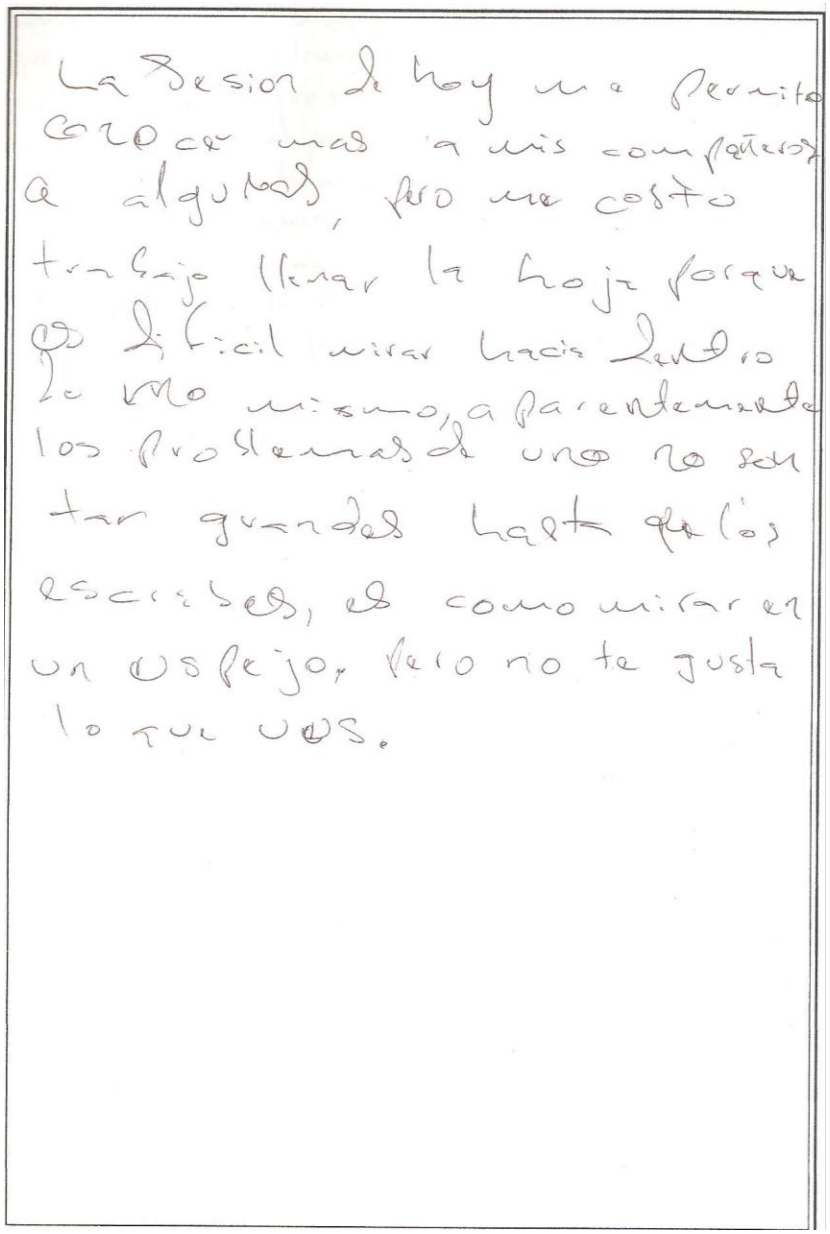

Me parecio muy importante el desmembrar los sentimientos y sensaciones que cada uno tenemos porque aprendes a conocerte y reconocerte de una manera mas clara, para asi saber expresar lo que sentimos a los demas, y poder tener retroalimentacion por parte de los demas compañeros, y apreciar otros puntos de vista y otra perspectiva de lo que uno solo tiene una forma de ver las cosas, nos amplia los horizontes y nos permite retroalimentacion

Figura 19. Evidencia 18


La Sesion de hoy me permitio conocer mas a mis compañeros, a algunos, pero me costo trabajo llenar la hoja porque es dificil mirar hacia dentro de mi mismo, a parentemente los problemas de uno no son tan grandes hasta que los escribes, es como mirar en un espejo, pero no te gusta lo que ves.

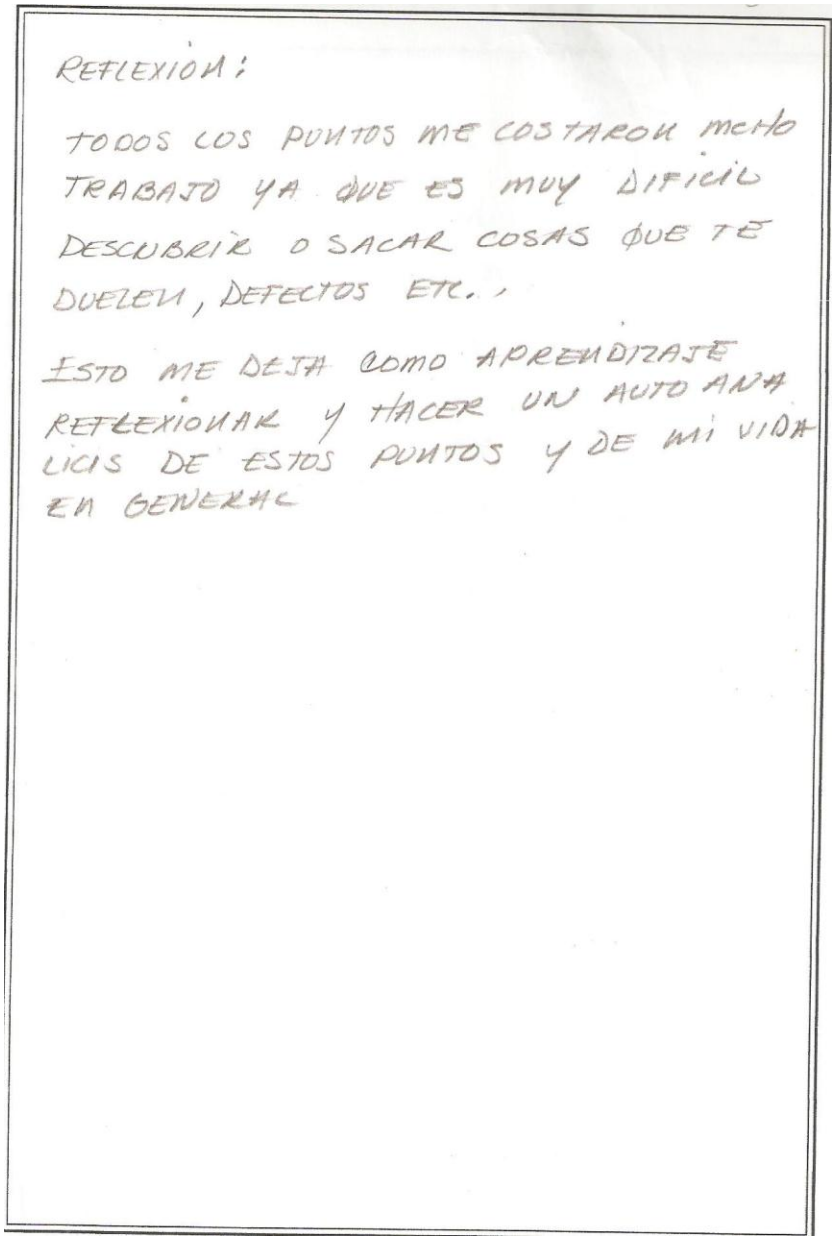


Figura 20. Evidencia 19

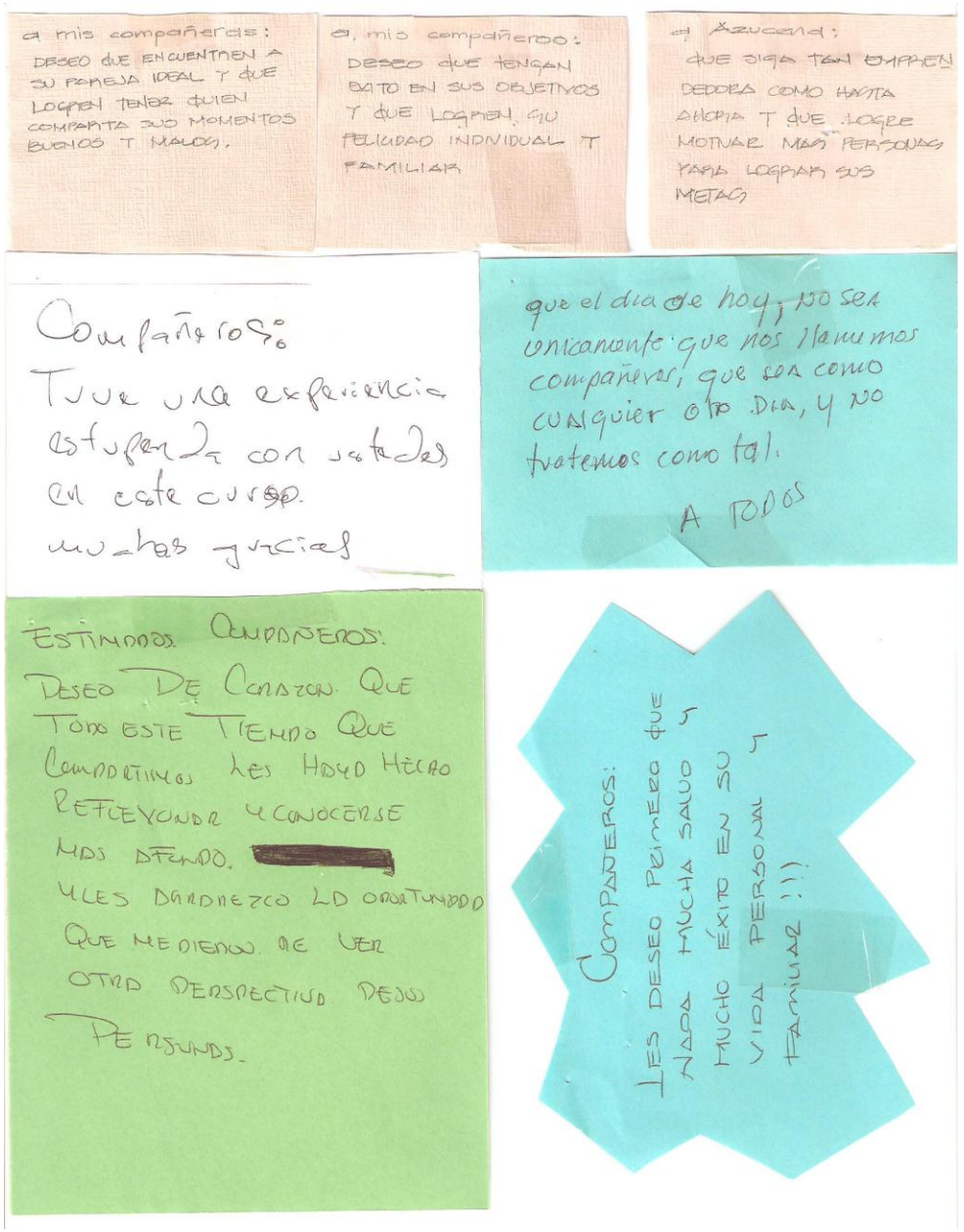


Figura 21. Evidencia 20