

REPOSITORIO ACADÉMICO DIGITAL INSTITUCIONAL

Un taller de sensibilización promotor de la toma de conciencia de la satisfacción de su vida personal y laboral en trabajadores de la Secretaria Academica de la UMSNH [sic]

Autor: Cindy Yolotzin Pérez López

**Tesis presentada para obtener el título de:
Maestra en Psicoterapia Humanista**

**Nombre del asesor:
Liliana López Arana**

Este documento está disponible para su consulta en el Repositorio Académico Digital Institucional de la Universidad Vasco de Quiroga, cuyo objetivo es integrar organizar, almacenar, preservar y difundir en formato digital la producción intelectual resultante de la actividad académica, científica e investigadora de los diferentes campus de la universidad, para beneficio de la comunidad universitaria.

Esta iniciativa está a cargo del Centro de Información y Documentación "Dr. Silvio Zavala" que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados.

Esta Tesis se publica bajo licencia Creative Commons de tipo "Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada", se permite su consulta siempre y cuando se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de las obras derivadas.





UNIVERSIDAD VASCO DE QUIROGA

MAESTRIA EN PSICOTERAPIA HUMANISTA

**“UN TALLER DE SENSIBILIZACIÓN PROMOTOR DE LA TOMA DE CONCIENCIA
DE LA SATISFACCION DE SU VIDA PERSONAL Y LABORAL EN TRABAJADORES
DE LA SECRETARIA ACADEMICA DE LA UMSNH”**

T E S I S

**PARA OBTENER TITULO DE
MAESTRA EN PSICOTERAPIA HUMANISTA**

PRESENTA:

PSIC. CINDY YOLOTZIN PÉREZ LÓPEZ

ASESORA:

MPH. PSIC. LILIANA LÓPEZ ARANA

RVOEMAES-100501

CLAVE: 16PSU0017N

Morelia, Michoacán

OCTUBRE 2012

RESUMEN

La presente investigación cualitativa, tiene como objetivo promover la toma de conciencia de la satisfacción de vida personal y vida laboral en los trabajadores mediante la participación en un taller de sensibilización. Partiendo de la idea de que la toma de conciencia es un factor fundamental en la calidad de vida del individuo. Por ende, se basa en el método Fenomenológico, en la experiencia de la persona, siendo un estudio Explicativo.

Para la recolección de datos la técnica empleada es Análisis de discurso y Narrativa de los participantes. Se diseñó un cuestionario para identificar la toma de conciencia, aplicado previo y posterior al taller, observando un crecimiento en la toma de conciencia de los participantes durante la intervención. La principal aportación de la investigación es la apertura del trabajo de la psicoterapia humanista en las organizaciones, hacia una nueva manera de pensar, sentir y ser para el trabajador y la organización, permitió combinar el pensamiento racional con una amplia gama de emociones, sentimientos y experiencias, con el fin de seguir buscando la satisfacción en la persona que es libre a través del crecimiento del sujeto y de la organización. Lo anterior mediante el fomento de la expresión de los sentimientos ante cada vivencia y experiencia en un ambiente de confianza y respeto lo cual es fundamentado en capítulos del marco teórico: Grupo de Encuentro, Taller de Sensibilización Gestalt, El “Darse Cuenta” como Toma de Conciencia y La Satisfacción Laboral.

El principal hallazgo, radica en que al aumentar el nivel de conciencia de la persona se incrementa el contacto interno y por ello se da cuenta de necesidades y movimientos internos que le permiten mayor libertad para aceptarse a sí mismo y a quienes intervienen en sus relaciones interpersonales para generar mayor satisfacción. Y que por tanto cumple con el enfoque humanista al poner de relieve el aumento de la conciencia respecto a su propia experiencia en una existencia real.

Conceptos clave: grupo de encuentro, taller de sensibilización gestalt, satisfacción personal / laboral y Consciencia “darse cuenta”

SUBJECT

This qualitative research aims to promote awareness of the satisfaction of his personal life and work in workers by participating in an awareness workshop. Starting from the idea that awareness is a crucial factor in the quality of life of the person. Thus, based on the phenomenological method, in the experience of the person, being an explanatory study.

For data collection technique used is discourse and narrative analysis of the participants. A questionnaire was designed to identify awareness, applied before and after the workshop, noting an increase in awareness of the participants during the intervention. The main contribution of the research is the opening of humanistic psychotherapy work in organizations, towards a new way of thinking, feeling and being for the employee and the organization, rational thought could combine a wide range of emotions, feelings and experiences, in order to continue to seek satisfaction in the person who is free through the growth of the subject and the organization. This by encouraging the expression of feelings to each experience and expertise in an atmosphere of trust and respect which is based on the theoretical chapters: Encounter Group, Gestalt Awareness Workshop, The "awareness" as Jack Consciousness and job satisfaction.

The main finding is that the higher the level of consciousness of the person increases the internal contact and thus realizes needs and internal movements that allow you more freedom to accept himself and those involved in their relationships to generate greater satisfaction. And therefore complies with the humanistic approach to highlight the increased awareness of their own experience in a real existence.

Key concepts: encounter group, gestalt awareness workshop, satisfaction personal / job and Consciousness "awareness".

INDICE	Pág.
I. INTRODUCCION	7
Planteamiento del Problema	9
Objetivo General	10
Objetivos Particulares	10
I.2 JUSTIFICACIÓN	11
II. MARCO TEORICO	14
CAPITULO 1 GRUPO DE ENCUENTRO	14
a) Definición y características	14
b) Origen de los grupos de encuentro.....	17
c) Tipo de grupos	19
d) El cambio producido en los grupos.....	21
e) El facilitador en el grupo	24
f) La persona en transformación	34
g) Grupo y trabajo	35
CAPITULO 2 TALLER DE SENSIBILIZACION GESTALT.....	37
a) La psicología humanista	37
b) Características e ideas de la psicología humanista	39
c) Qué es la Gestalt como propuesta teórica.....	42
d) Definición de sensibilización Gestalt.....	44
e) Función de la sensibilización Gestalt.....	45
f) Diseño de programas de sensibilización	47
g) La importancia del Psicólogo humanista en la aplicación de talleres de sensibilización	49

CAPITULO 3 EL “DARSE CUENTA” COMO TOMA DE CONCIENCIA	52
a) Simbolización o conciencia.....	52
b) Percepción.....	57
c) “Darse cuenta”	58
CAPITULO 4 LA SATISFACCION LABORAL	61
a) Antecedentes de la satisfacción laboral.....	61
b) Definición de la satisfacción laboral.....	63
c) Importancia y efectos de la satisfacción laboral.....	65
d) La satisfacción como actitud.....	67
e) La percepción de las personas respecto a sus empleos	68
III METODOLOGÍA	74
III.1 Método y Tipo de Estudio	74
Tipo de investigación.	74
Método.....	74
Tipo de Estudio	74
Técnica de Investigación	74
III.2 Escenario	74
Descripción del Escenario	74
III.3 Participantes	75
III.4 Estrategias y Técnicas de Intervención	76
III.5 Procedimiento	77

IV. ANALISIS DE DATOS Y HALLAZGOS	79
IV.1 Definición y Análisis de Categorías	81
IV.1.1 CATEGORIA: Toma de Conciencia o “Darse Cuenta”	81
IV.1. 2. CATEGORIA: Satisfacción de Vida Laboral	87
IV.1.3 CATEGORIA: Satisfacción de Vida Personal	103
IV.1.4 CATEGORIA: Relación entre la Satisfacción de Vida Personal y Vida Laboral	119
V. LIMITACIONES Y ALCANCES	126
VI. APORTACIONES	128
VII. CONCLUSION	133
VIII. PROPUESTAS	136
REFERENCIAS	139
ANEXOS	141
1.Taller Transformando Tu Rutina Laboral En Satisfacción Personal.....	142
2.Cuestionario De “Medición De La Toma De Conciencia”.....	167
3.Cuestionario De “Evaluación Reacción Del Taller”	168

I. INTRODUCCION

“Dichoso el que gusta las dulzuras del trabajo sin ser su esclavo”.
Benito Pérez Galdos. (1843 a 1920) Escritor Español.

La insatisfacción llevada a un extremo puede tornarse en un problema amenazante; la satisfacción personal depende en gran medida del grado en que el bienestar y el éxito suelen alcanzar el equilibrio, así mismo, los valores encuentran expresión en la vida diaria. Por otra parte la incompatibilidad o conflicto entre los valores de la persona o entre los distintos individuos es fuente de un gran número de problemas personales o interpersonales, como son las actitudes negativas hacia los compañeros de trabajo.

Para fines del presente trabajo, cabe mencionar que el tener satisfacción en la vida personal y laboral está en relación con la valoración individual; regida por apreciaciones subjetivas y objetivas, la percepción de sí mismo, las experiencias de crecimiento y expectativas de las personas.

A continuación se describe y presenta el contenido de cada capítulo del presente trabajo.

Frecuentemente la persona busca crear en torno a sí un ambiente que le permita descubrirse a sí mismo como un ser vital, autoconsciente capaz de ser agradable para sí mismo y para lo que le rodea. Por ello en el capítulo 1 se aborda el tema *Grupo de encuentro*; que se basa en el desarrollo personal en el mejoramiento de la comunicación y las relaciones interpersonales en un proceso basado en la experiencia, dentro del cual es posible lograr cambios importantes en las actitudes y conductas (Rogers, 1970).

Como herramienta de introspección y análisis en la psicoterapia humanista se tiene a la *sensibilización*, tema que se desarrolla en el capítulo 2, con la cual se puede hacer que las personas tomen conciencia o se vuelvan sensibles a determinados aspectos que anteriormente no se habían considerado para tener una vida plena y con su medio en el que se desarrollan (Muñoz, 1993).

Es de ahí que las diversas técnicas de sensibilización en los equipos de trabajo o grupos, tienen como finalidad sensibilizar a las personas para que logren desarrollar sus potencialidades; y que los participantes sean más perceptivos a la retroalimentación. Ya que, se puede definir como sensibilización "...a cualquier medio que busque promover que las personas logren una percepción mejor y más completa de si mismas y del mundo que les rodea..." (Muñoz, 1993).

Y que por tanto en el ámbito laboral dicha herramienta de introspección como es la "sensibilización en un grupo de encuentro" puede llegar a ser de gran importancia ya que el trabajador al tener una mejor percepción de si mismo probablemente desarrollará mejores actitudes a favor de los objetivos empresariales o del contexto laboral y/o personal en el que se encuentra.

Por ende, en el capítulo 3 en el tema "*Darse Cuenta*" como toma de conciencia, se habla de la focalización de la propia conciencia que mantiene inmersa a la persona en una situación presente y aumenta el impacto de la experiencia de crecimiento personal, así como el de las experiencias más comunes del diario vivir, como ejemplo el comer, respirar profundamente, ver un paisaje, hablar con alguien a quien se ama, o tomar una ducha, etc. (Herrejon, 2004).

Y es así que, el mejoramiento de los seres humanos depende del nivel en que la persona se dé cuenta y ame lo que es, de ésta manera se podrá trabajar con ello, sin rechazar sin negar y sin ocultar, y seguir en constante crecimiento personal.

Una definición de *satisfacción* clásica, considera que la satisfacción laboral, descrito en el capítulo 4, es un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona (Locke, 1976); sin embargo otros autores consideran que es necesario adoptar un enfoque más amplio, de manera que la definen como una actitud o un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su experiencia y situación. Dichas situaciones pueden referirse al trabajo en general o a facetas específicas (Bravo, Peiró y Rodríguez. 1996).

Es necesario, considerar que la satisfacción en el trabajo, es una actitud que, “...se centra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él” (Weitnert, 1985).

Se define a la satisfacción personal como la actitud caracterizada por un sentimiento de agrado de quietud (Warren, 2000). Y la actitud (positiva o negativa) se define como la evaluación general que las personas hacen de objetos, cuestiones, ideas y otras personas; posee un carácter aprendido y se forma de información precedente; de las experiencias que la persona va acumulando (Petty y Wegener, 1998).

Entonces el ser humano es ante todo el resultado de una interacción entre los rasgos hereditarios por una parte, las experiencias aprendidas y por otra la cultura reflejada en el ambiente familiar y laboral (Brown, 1982) por tanto la percepción subjetiva de la persona o el conjunto de actitudes desarrolladas va a variar según su experiencia y situación. Dichas situaciones pueden referirse al trabajo en general o a facetas específicas y es donde surge la intervención del psicólogo, cuyo propósito de todo estudio es la persona; así la *psicología humanista y organizacional* tienen a la persona como el vértice de su investigación y de su acción; buscando siempre su crecimiento.

“Hay quienes señalan que es la propia imperfección del ser humano quien nos mueve a buscar un estado de autosatisfacción” (Zepeda, 1999), y que el trabajo es uno de los “ámbitos en que el hombre se recrea a sí mismo al buscar en él la realización que le permita parecerse cada vez más al tipo de persona que desea ser, en armonía con la naturaleza y con lo que le rodea en su vida” (Zepeda, 1999).

Por lo tanto es importante que los trabajadores lleguen al descubrimiento y toma de conciencia, a ese “darse cuenta”, como lo maneja la psicología humanista, de su propia experiencia del contacto consigo mismo y que descubra a los otros para lograr una mayor fluidez en el establecimiento de su relación intra e interpersonal; con el objetivo de incrementar la satisfacción del mismo empleado. Es por ello, que surge como **planteamiento del problema** de ésta investigación la siguiente pregunta:

¿Se puede promover la toma de conciencia mediante la participación en un taller de sensibilización que le permita darse cuenta de su satisfacción de vida personal y vida laboral?

A partir de la cual se extrae como:

Objetivo General

Promover la toma de conciencia de la satisfacción de su vida personal y su vida laboral en los trabajadores de la secretaria académica de la UMSNH mediante la participación en un taller de sensibilización.

Objetivos particulares

- Generar la apertura a la participación en un taller de sensibilización que influya en la toma de conciencia de la satisfacción de vida personal y la vida laboral en los trabajadores.
- Identificar si existe satisfacción de vida personal y laboral en los trabajadores de la secretaría académica de la UMSNH.
- Conocer si influye la vida personal con la satisfacción laboral y viceversa en los trabajadores de la secretaría académica de la UMSNH.

I.2 JUSTIFICACIÓN

*“Cuando alguien evoluciona, también evoluciona todo su alrededor.
Cuando tratamos de ser mejores de lo que somos,
todo a nuestro alrededor también se vuelve mejor”.*
De El Alquimista

La presente investigación tiene como intención que los trabajadores tomen conciencia de la satisfacción de su vida personal y su vida laboral mediante la participación en un taller de sensibilización, como herramienta de introspección y análisis, debido a que los “...comportamientos, los pensamientos, sentimientos y las emociones de las personas en su jornada laboral tienen gran influencia sobre la satisfacción personal en su ambiente laboral” (Acosta y Pérez, 2006).

En el mundo laboral además de relacionarse con gente de todo tipo se exige actuar en sinergia y que se contribuya a conseguir determinados objetivos. Por eso en la esfera laboral frecuentemente para conseguir que el trabajo sea realizado con eficacia se encuentran varios problemas interpersonales que la empresa requiere de manera subjetiva “sean superados”, y simplemente no son atendidos.

El trabajo no es sólo aprender unas habilidades técnicas sino que, sobre todo, se convierte en un campo de desarrollo interpersonal debido a las horas que el trabajador pasa en dicho espacio laboral. En consecuencia, para que llegue al desarrollo de sus habilidades, al conocimiento del sí mismo en el contexto laboral es necesario tener en cuenta las características y percepciones que se tienen de las diferentes situaciones en las que el trabajador se desenvuelve, porque son la base de sus actitudes ante el propio trabajo y su vida.

Por lo dicho anteriormente, es necesario mencionar el trabajo de Rogers (1970) con los *Grupos de Encuentro* (o grupo de encuentro básico), en donde el grupo tiende hacer hincapié en el desarrollo personal y en el aumento y mejoramiento de la comunicación y las relaciones interpersonales, merced a un proceso basado en la experiencia.

Rogers (1970), menciona haber visto a individuos que modificaban mucho el concepto que tenían de sí mismos a medida que exploraban sus sentimientos en un clima de aceptación, y recibían una realimentación a la vez dura y tierna de los miembros del grupo que se interesaban por ellos. En un grupo como éste el individuo llega a obtener un conocimiento de sí mismo y de cada uno de los demás; más completo que el que logra en sus relaciones sociales o de trabajo habitual; ya que puede llegar a conocer de manera más profunda a los otros miembros y a su propio ser que ante la cotidianeidad tiende a ocultarse detrás de su fachada. De ahí que en el grupo se relacione mejor con los demás y más tarde, también en la vida diaria.

Por tanto, se puede entender con la teoría humanista y su concepto de ser humano en el que se sostiene que el trabajador más satisfecho es aquel que cubre mayores necesidades psicológicas y sociales en su empleo y, por ende, suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza.

Una de las concepciones del ser humano de la Psicología Humanista, menciona que a medida que aumenta la conciencia en el ser humano tiene la posibilidad de incrementar su libertad interna. De ahí que, la idea de la psicología humanista y de su herramienta de introspección y análisis como es la sensibilización, es convertir a las personas en personas de verdad dando lugar a sus sentimientos y emociones (Muñoz, 1993).

La presente investigación hace énfasis especial en el compromiso y la preparación que debe tener el facilitador, donde como psicólogo humanista, tiene en cuenta que la sensibilización gestalt, constituida sobre la base de la psicología humanista, busca desarrollar el potencial humano (Muñoz, 2009); ¿Cómo?, aumentando su darse cuenta (o awareness, en inglés), aquí y ahora, así mismo, promueve la responsabilidad respecto de las propias reacciones, decisiones y experiencias de la persona.

Por lo cual, la estrategia a intervenir en el ámbito organizacional es a través de una serie de importantes ejercicios que facilitan la autoexploración y el autoconocimiento de los participantes en las sesiones de sensibilización gestalt como herramienta de introspección y análisis.

Y así, el “hombre de nuestro tiempo vuelva a la vida y enseñarle a usar su potencial innato, tratar de entender el “ahora”, el presente, el darse cuenta de lo que ocurre en el ahora” (Hunneus, 1976). Se trata de un proceso de aprendizaje; “un descubrir algo que es posible” (Hunneus, 1976), y que en relación a la creciente demanda de tener una elevada satisfacción de los empleados en el trabajo, es algo que siempre desea la dirección de toda organización, porque tiende a relacionarse con los resultados positivos, con mayor productividad, lo cual lleva al desarrollo empresarial. Y que por tanto “...hay medios y modos por los cuales es posible crecer y desarrollar su propio potencial y arreglar las dificultades en su vida” (Hunneus, 1976).

A través de ésta investigación se extiende, el conocimiento de la importancia y la necesidad que hay para que la psicología humanista intervenga en sensibilizar grupos organizacionales, a favor de un crecimiento individuo- organización; al mostrar la confianza que genera un grupo de sensibilización para permitir cambios en la persona, en su conducta y en una diversidad de relaciones humanas, en los planes de acción y la estructura de las organizaciones todos con un rumbo más humano, con mayor conciencia y libertad para el ser humano.

Esta investigación intenta sea considerada posteriormente por las organizaciones como un medio para que la calidad de vida del trabajador se refleje en su actitud hacia los mismos objetivos empresariales, como pudieran ser un rendimiento laboral más óptimo, aumento en la cantidad de trabajo realizado y que la calidad del mismo incremente, gracias a la satisfacción personal del trabajador en su ámbito laboral.

II. MARCO TEORICO

CAPITULO 1 GRUPO DE ENCUENTRO

*"Hay que sentir el pensamiento y pensar el sentimiento".
Miguel de Unamuno.*

a) Definición y características

Un grupo puede definirse como un sistema complejo y adaptativo caracterizado por la interacción y la interdependencia mutua entre los miembros que lo forman, los proyectos o las tareas a realizar y la tecnología utilizada, y el cual posee una identidad colectiva compartida. Los grupos cuentan además con límites tanto temporales como psicológicos. (Alcover de la Hera, 2004).

Como caracterización de los grupos de encuentro, se puede señalar, su vinculación inicial con Carl Rogers (1970), su propio marco de referencia, consistente en la terapia centrada en el cliente, y que puede enmarcarse dentro de la orientación de la Psicología Humanista.

"Grupo de encuentro (o grupo de encuentro básico): tiende a hacer hincapié en el desarrollo personal y en el aumento y mejoramiento de la comunicación y las relaciones interpersonales, merced a un proceso basado en la experiencia".

Rogers (1970), Menciona en sus propias palabras: "los grupos de encuentro permiten mayor independencia personal, menor ocultamiento de las emociones, mayor voluntad de innovar, mayor oposición a las rigideces institucionales" pág. 20.

Por tanto, se concluye de que un *Grupo de encuentro*; se basa en el desarrollo personal en el mejoramiento de la comunicación y las relaciones interpersonales en un proceso basado en la experiencia, dentro del cual es posible lograr cambios importantes en las actitudes y conductas.

En primer lugar, lo que se pretende es que los participantes logren un encuentro consigo mismos, con los demás y con el mundo de la naturaleza y de las sensaciones.

En segundo lugar, se trata de un enfoque en donde en la actividad del grupo se incluye tanto la interacción verbal (de material presente y pasado) como técnicas de acción. Y por tanto, resulta difícil, precisar en qué puede consistir una experiencia concreta de encuentro, ya que depende de cada proceso para cada persona.

Se fomenta la expresión de los sentimientos, el autoconocimiento, el autocontrol impuesto por el rol social, se intenta recuperar los modos de expresión no verbal. Se pretende actualizar los potenciales del sujeto. El grupo se convierte en un marco donde se permite la autoexpresión, para lo cual es necesario el desarrollo de la cohesión.

Entre sus factores relacionales encontramos que pueden caracterizarse por contar con actividades centradas en la experiencia grupal intensiva. Algunas características externas similares, según Rogers (1970), es que casi sin excepción, el grupo es pequeño (no mayor de dieciocho miembros), carece hasta cierto punto de estructura, y elige sus propias metas y directivas personales. A menudo, la experiencia incluye algún gasto cognitivo, como material que se ofrece al grupo.

En casi todos los casos y experiencias de grupos, la principal responsabilidad del coordinador es facilitar a los miembros del grupo la expresión de sus sentimientos y pensamientos. Tanto el coordinador como los miembros se centran de lleno en el proceso y la dinámica de las interacciones personales inmediatas, consideradas por Rogers (1970) como algunas de las características bastantes fáciles de reconocer, que identifican a los grupos de encuentro.

Y que a partir de ellas, se pueden formular hipótesis; como que el facilitador de un grupo que se reúne en forma intensiva puede desarrollar un clima psicológico de seguridad donde se genera en forma gradual libertad de expresión y disminuyen las actitudes defensivas. En dicho clima psicológico, tienden a expresarse muchas reacciones de sentimiento inmediato de cada miembro hacia los demás y hacia sí mismo.

De la libertad para expresar los sentimientos reales, positivos y negativos, nace un clima de confianza, es decir, cada participante se orienta hacia una mayor aceptación de la totalidad de su ser, emocional, intelectual y físico; tal cual es. Y con individuos menos inhibidos por la rigidez defensiva, se es menos amenazadora la posibilidad de un cambio en las actitudes y en el comportamiento personal. Ya que al disminuir la rigidez defensiva, los individuos pueden en mayor grado escucharse mutuamente y aprender unos de otros.

Se realiza realimentación de una persona a otra; cada individuo llega a saber como aparece ante los demás, y que huella deja en las relaciones interpersonales. Así mismo, mejora la comunicación, surgen nuevas ideas conceptos, directivas. Y la innovación puede dejar de ser un peligro para convertirse en una posibilidad deseable.

Rogers (1970), destaca que el estilo del coordinador y sus conceptos acerca del proceso grupal produce grandes diferencias en el manejo y la experiencia del grupo. No obstante se ha descubierto que en los grupos que carecen de coordinador donde los individuos se reúnen simplemente de manera continúa y en los cuales nadie ha sido designado facilitador o líder se crea un proceso similar al descrito. De ahí que las variaciones dependen a menudo del estilo o punto de vista del coordinador.

EL PROCESO GRUPAL como características

El problema principal de los participantes es cómo utilizar juntos sus tiempos, esto debido a la naturaleza no estructurada del grupo. Al principio hay consternación, ansiedad e irritación (Rogers, 1970). Solo en forma gradual se pone de manifiesto que la finalidad de casi todos los miembros es hallar maneras de relacionarse con otros integrantes del grupo y consigo mismo. Al explorar paulatina y temerosamente sus sentimientos y actitudes, cada vez les resulta más claro que lo que manifestaron en un principio eran fachadas, máscaras. Y con mucha cautela van surgiendo los sentimientos de personas reales.

Así mismo, lentamente se genera una auténtica comunicación y la persona muestra parte de sus sentimientos genuinos, y comprueba que se le acepta mas cuanto más real se vuelve. Siendo así común que comience a surgir, poco a poco una sensación de confianza, cordialidad y simpatía.

Los participantes se pueden dar cuenta que pueden llegar a sentir una unión e intimidad en el grupo, debido a que dice Rogers (1970); han revelado su personalidad de manera mas profunda y plena que dentro su propio círculo familiar.

Por tanto en un grupo como este el individuo llega a obtener un conocimiento de sí mismo y de cada uno de los demás; más completo que el que logra en sus relaciones sociales o de trabajo habitual; ya que puede llegar a conocer de manera más profunda a los otros miembros y a su propio ser que ante la cotidianidad tiende a ocultarse detrás de su fachada. De ahí que en el grupo se relacione mejor con los demás y más tarde, también en la vida diaria.

b) Origen de los grupos de encuentro

A principios del siglo XX, en Europa el primero en emplearla fue Levy psiquiatra de formación psicoanalítica que llevaba a sus pacientes a exteriorizar sus problemas para hacerlos consciente de ellos, otro famoso psicólogo Kurt Lewin (1947) con un equipo de expertos y estudiosos, promovió la idea de la formación en relaciones humanas, la cual constituía una educación importante pero descuidada en la sociedad.

El primer grupo T (T por *training*: capacitación) se creo en Bethel, Maine en 1947, (grupo de capacitación, entrenamiento) poco después de la muerte de Lewin. Sus seguidores continuaron trabajando creando grupos de capacitación no solo en el instituto tecnológico de Massachusetts (MIT), sino más tarde en la universidad de Michigan. Al llegar a ser muy conocidos los grupos de verano, es como se fundó una organización; la de National Training Laboratories (NTL).

Al principio, los grupos se ajustaron a la T eran grupos de capacitación, en habilidades vinculadas con las relaciones humanas, donde se enseñaba a los individuos a observar la índole del proceso grupal y sus interacciones con otras personas. Se entendía que a partir de esto estarían mejor preparados para comprender como funcionaban ellos mismos dentro de un grupo y en el desempeño de sus tareas, y la influencia que ejercían en otros, adquiriendo así mayor competencia para encarar situaciones interpersonales difíciles (Rogers, 1970).

Se comprobó que los individuos, de los grupos que los NTL organizaron para la industria, tenían a menudo experiencias de cambio muy profundas gracias a la relación de confianza y estima que se creaba entre los participantes.

Inmediatamente después de la segunda guerra mundial, en 1946 y 1947 el centro de asesoramiento psicológico de la Universidad de Chicago se dedicaron a la capacitación de consejeros psicológicos para la dirección de veteranos de guerra, todos los cuales eran por lo menos licenciados universitarios para convertirse en eficaces consejeros psicológicos, que supieran encarar los problemas de los soldados que regresaban del campo de batalla, de manera que se ensayo una experiencia grupal intensiva, con reuniones diarias de varias horas de duración, en las cuales todos los días los integrantes trataban de comprenderse mejor, tomar conciencia de las actitudes que podrían resultar autodestructiva en la relación de asesoramiento psicológico, y establecer entre si un vinculo productivo. Lo cual fue un intento de ligar el aprendizaje cognitivo con el que era fruto de la experiencia, en un proceso que tuviese calor terapéutico para el individuo.

Los grupos de Chicago se orientaron sobre todo hacia el desarrollo personal y el aumento y mejoramiento de la comunicación y las relaciones interpersonales, tuvieron una orientación más experiencial y terapéutica.

Siendo así, las bases conceptuales de todo el movimiento, en un principio el pensamiento Lewiniano y la psicología de la gwestalt por un lado y la terapia centrada en el cliente por otro.

c) Tipo de grupos

VARIEDADES DE FORMAS Y DE ENFÁSIS

A medida que se difundió el interés por la experiencia grupal intensiva y por su aplicación, surgió una amplia diversidad de énfasis que puede ofrecer una amplia idea de los tipos de grupos. Según Rogers (1970) son:

- ❖ *Grupo T*: en un principio, tendió a poner el acento en las habilidades para las relaciones humanas, pero su enfoque se ha ampliado de manera considerable.
- ❖ *Grupo de Encuentro* (o grupo de encuentro básico): tiende a ser hincapié en el desarrollo personal y en el aumento y mejoramiento de la comunicación y las relaciones interpersonales, merced a un proceso basado en la experiencia.
- ❖ *Grupo de Sensibilización (sensitivity training)*: puede parecerse a cualquiera de los dos que se acaban de citar.
- ❖ *Grupo Centrado en la Tarea*: de aplicación muy difundida en la industria. Se centra en la tarea del grupo, dentro de su contexto interpersonal.
- ❖ *Grupo de Conciencia sensorial, grupos de conciencia corporal, grupos de movimiento corporal*. Como su nombre lo indica tienden a poner de relieve la conciencia física y la expresión por intermedio del movimiento, la danza espontánea, etcétera
- ❖ *Laboratorios de Expresión Creativa*: en este caso, se enfoca de lleno la expresión creativa a través de diversos medios artísticos; su finalidad es la espontaneidad y la libertad de expresión es individual.
- ❖ *Grupo de Desarrollo Organizacional*: la meta primordial es mejorar la capacidad para dirigir personas.
- ❖ *Grupo de Integración de Equipos*: se utiliza en la industria para crear equipos de trabajo eficaces y ligados en forma más estrecha.

- ❖ *Grupo Gestáltico*: el énfasis recae en un enfoque terapéutico Gestáltico, en el que un terapeuta experto se dedica por entero a un individuo por vez, pero desde un punto de vista diagnóstico y terapéutico.
- ❖ *Grupo o “juego” Synanon*: desarrollado por la organización Synanon para el tratamiento de drogadictos. Tiene como objetivo principal atacar de manera casi violenta las defensas de los participantes.

A estos diversos tipos de grupos se le ha dado el nombre de grupos de encuentro, grupos de desarrollo personal, grupos centrados en la tarea, grupos de asesoramiento, etc.

Cabe mencionar algunas de las diferentes formas que pueden adoptar estos grupos. Como son los *grupos extraños*, compuesto por individuos que no se conocen entre sí. Hay grupos formados por el personal de una organización, gente relacionada diariamente en la industria, la educación o en cualquier medio ocupacional.

Hay grandes laboratorios en los cuales se manejan varios grupos pequeños al mismo tiempo, manteniendo cada uno de ellos su propia continuidad, en tanto que el laboratorio en su conjunto se congrega a menudo para realizar una experiencia común.

Así mismo, se puede encontrar grupos de parejas, donde los matrimonios se reúnen con la esperanza de ayudarse en forma mutua a mejorar sus relaciones conyugales. En los últimos tiempos apareció el grupo familiar, constituido por la reunión de varias familias en un grupo único, donde los progenitores extraen enseñanzas de sus hijos de los hijos ajenos, y viceversa.

También existen diferencias en el elemento temporal. La mayoría de los grupos tienen sesiones intensivas durante un fin de semana, o a lo largo de una o varias semanas. En determinados casos, las sesiones del grupo se realizan una o dos veces por semana. Hay además grupos maratón, que se reúnen sin interrupción por espacio de veinticuatro horas o más.

d) El cambio producido en los grupos

Se ha discutido mucho si la experiencia grupal intensiva produce o no algún cambio significativo, y en especial si genera o no un cambio *perdurable*, en la conducta.

Rogers (1970), ofrece alguna idea de datos personales y fenomenológicos que sirven de apoyo y qué quizá convenga puntualizar que, en gran medida estas ideas se basan en la experiencia hecha con grupos en donde él y sus colegas cumplían la función de facilitadores. Manifiesta que los participantes del grupo tienden a depositar confianza en el grupo y el proceso grupal, más que en el poder carismático del líder; esperando que haya comunicación verbal y no verbal. Se desea que los miembros del grupo desarrollen sus propias metas individuales y se guíen por algún objetivo preestablecido, como la felicidad, la alegría o una eficaz conducta de organización. Supone que el proceso grupal será doloroso si conduce hacia el crecimiento y se cree que todo avance, a la vez que dispensa satisfacciones es turbulento y perturbador.

Rogers y sus colegas (1970), piensan que por enaltecida que sea la experiencia grupal, la principal significación reside en la influencia que ejerce en la conducta posterior fuera del grupo.

CAMBIOS INDIVIDUALES

Rogers (1970), menciona haber visto a individuos que modificaban mucho el concepto que tenían de sí mismos a medida que exploraban sus sentimientos en un clima de aceptación, y recibían una retroalimentación a la vez dura y tierna de los miembros del grupo que se interesaban por ellos.

Las personas comienzan a comprender e incorporar en si mismas una cantidad mayor de sus propias potencialidades, según se advertía en su comportamiento dentro y fuera del grupo.

Repetidas veces Rogers, observo, como resultado de su experiencia en el grupo de encuentro, los individuos escogían un rumbo totalmente nuevo para sus vidas en aspectos filosóficos, vocacional e intelectual.

A algunas personas la experiencia las deja intactas, y no experimentan, en el presente o en el futuro, *ningún* cambio significativo. Otras, que *aparentemente* no se comprometen en ningún grupo de esta naturaleza, manifiestan el cambio más tarde, en formas de conducta muy interesantes.

Después del grupo de encuentro, algunos individuos han recurrido a la psicoterapia individual o grupal. En algunos casos, esto probó ser un paso muy positivo, que promovió su desarrollo, mientras que, en otros, es razonable preguntarse si la experiencia no implicó un cambio tan rápido y doloroso que el individuo se vio *obligado* a buscar auxilio ulterior.

CAMBIO EN LAS RELACIONES PERSONALES

¿Qué cambios he observado en las *relaciones* interpersonales? Al formularse dicha pregunta, Rogers (1970) se permite responder; conocer sujetos para quienes la experiencia significó un cambio en la intensidad de su comunicación con su cónyuge o con sus hijos. A veces, logran compartir, con ellos, sus auténticos sentimientos. Esto sucedió, de manera muy notoria en que los participantes regresaban a sus hogares cada noche, o en los grupos de familias o de parejas. Pudieron compartir sus crecientes *insights* y arriesgarse a expresar sus sentimientos verdaderos- cariñosos y negativos- tan pronto como tomaron conciencia de estos.

Rogers (1970), menciona haber visto padres y madres que volvieron a sus hogares con capacidad para comunicarse por primera vez en muchos años con sus hijos. Así como profesores que, después de la experiencia transformaron sus aulas en grupos personal, caracterizado por el afecto y la confianza.

Inflexibles ejecutivos de empresas que consideraban deplorable una relación comercial determinada la convirtieron al volver a sus casas en una relación constructiva.

Así como un grupo de seminaristas cuyos ideales eran la hermandad y el amor dieron pasos gigantescos hacia una auténtica comunicación y afecto mutuo.

Hubo situaciones, en que las personas después de haber adquirido en un grupo de encuentro gran *insight* y receptividad, volvían a sus relaciones interpersonales y atemorizaban al otro con su espontaneidad, que la brecha en la comunicación se hizo mas honda por un tiempo, y en determinadas circunstancias para siempre. En algunos casos, las parejas enfrentan dentro del grupo las diferencias ocultas que existen entre ellos y con frecuencia llegan a una reconciliación real; en otros, comprenden con claridad que existe una valla insuperable.

Es justo decir, menciona Rogers (1970), que ha visto a menudo cambios muy grandes en las relaciones de las personas, casi siempre constructivos, pero a veces también negativos desde un punto de vista social, aunque no necesariamente desde un punto de vista personal.

CAMBIOS EN LAS ORGANIZACIONES

¿Qué cambios ha producido los grupos de encuentro en los planes de acción y la estructura de la organización? Con respecto a este apartado Rogers (1970), hace declaraciones más cautas y moderadas. Hubo *individuos* que se modificaron mucho sin que las *instituciones* a las pertenecían denotaran algún cambio.

Se ha visto como resultado de la experiencia, abandonar sistemas de calificación, dando lugar a los estudiantes y abriendo canales de comunicación entre la dirección del establecimiento, los profesores y el alumnado. En un establecimiento universitario se modificaron por completo las políticas de asignación presupuestaría. Los presidentes, rectores y decanos dieron a sus procedimientos administrativos un rumbo más humano.

A veces, los directivos de empresas habrán de convertir prácticas tan agobiantes y decisivas como la “evaluación periódica de los subordinados” en una realimentación *mutua* y constructiva desde el punto de vista humano.

Rogers (1970) vio como la comunicación interpersonal se convirtió en concepto básico y también pudo percibir que los grupos de encuentro, por el hecho de fomentar la independencia, la franqueza e integridad individual, no conducen a una ciega lealtad institucional.

Ejecutivos de empresas renunciaron a sus puestos; alentados por el valor adquirido en los grupos, que los decidió a trabajar a favor del cambio fuera de la institución, en vez de hacerlo dentro de ella.

En resumen, aunque el cambio y el crecimiento son a *menudo* (pero no siempre) motivo de turbulencia en la vida del individuo, parecen inducirlo de manera casi *inevitable* en las instituciones, lo que constituye una experiencia muy amenazadora. La experiencia de un grupo de encuentro puede poner en marcha profundas mutaciones en la persona individual y su conducta, en una diversidad de relaciones humanas, en los planes de acción y la estructura de las organizaciones.

e) El facilitador en el grupo

El facilitador, según Grados (2006); es el que permite el desarrollo y el crecimiento del grupo, el liderazgo se registra en los participantes y el facilitador empieza a ser un asesor del proceso, es un mediador entre lo que la gente ya tiene y su aplicación en el grupo.

Debe tener experiencia y habilidad para crear un clima de ayuda. Modifica su percepción del ambiente o les proporciona las herramientas para modificarlo y para esto existen técnicas, que a su vez logran la cohesión grupal.

El facilitador deja que el liderazgo aflore con naturalidad y sabe que éste se va turnando en cada participante que tiene la habilidad. Así mismo, vive las crisis del grupo y permite los enfrentamientos dentro de las normas estipuladas por el grupo, se dan parámetros dentro de los cuales todos puedan trabajar.

De acuerdo con la vida del grupo (Grados, 2006); se puede conducir su crecimiento y desarrollo, de esto depende que el facilitador funcione. Si bien es cierto, menciona Grados (2006), cada persona puede exponer y facilitar según sus habilidades, también es cierto que el tipo de dinámica y el momento por el que atraviesa el grupo suele determinar hasta cierto grado el desenvolvimiento del “facilitador”.

Rogers, (1970) pensó en escribir sus aspiraciones, y escribió sobre su “manera de facilitar un grupo” para lo cual menciona algunas de las actitudes y convicciones que le son inherentes.

Cuando existe un razonable clima de facilitación, Rogers, confía en que el grupo desarrollará su propio potencial y el de sus miembros. Esta capacidad del grupo constituye un motivo de reverente respeto, y quizá por ello Rogers, fue promoviendo, en forma gradual, una gran confianza en el proceso grupal.

Un grupo reconoce los elementos mal sanos en su proceso, se centra en ellos, los esclarece o elimina, y se transforma en un grupo sano. Rogers (1970), ha visto manifestarse “la sabiduría del organismo” en todos los niveles desde la célula hasta el grupo.

Rogers (1970), como facilitador de grupo hace observaciones, y señala que un grupo puede empezar desplegando mucha actividad inexpresiva, y dar apenas pasitos hacia una mayor libertad. Otro quizá comience en un nivel muy espontaneo y sensible, avanzando largo trecho en el camino que conduce hacia el máximo desarrollo de su potencial. Cree que ambos movimientos forman parte del proceso grupal, y deposita igual confianza en cada grupo. El grupo se *moverá*, para lo cual Rogers esta seguro, pero indica sería presuntuoso pensar que como facilitador se puede o debe *dirigir* ese movimiento hacia una meta *específica*.

Para Rogers, su esperanza era en forma paulatina llegar a ser un participante y un facilitador a la vez. Para lo cual refería que si se observaba a un miembro de un grupo que actúa en forma sincera, tal como es, se vea que, por momentos, expresa emociones, actitudes y pensamientos cuya finalidad principal es facilitar el desarrollo de otro miembro.

Pareciera que, la forma en que se desempeña la función de facilitador, según Rogers (1970), es significativa para el grupo, pero que el proceso grupal es mucho más importante, y tendrá lugar si no se obstaculiza. Como facilitador, es indudable que se siente la responsabilidad sobre los participantes, pero *no* de ellos.

Rogers (1970), indica que su gran anhelo es tener presente a la persona *en su totalidad*, que ella parezca en sus modalidades afectivas y cognitivas. Así mismo, menciona tratar de progresar el mismo- y que también los grupos donde actúa como facilitador- con miras a permitir que la persona íntegra esté presente en forma cabal, con sus ideas y sentimientos.

FUNCION DE LA CREACION DEL CLIMA

Según Rogers (1970), tanto la tranquilidad del facilitador como el deseo de no orientar pueden ejercer una influencia liberadora en los demás.

El facilitador escucha con la mayor atención, esmero y sensibilidad de que es capaz a cada individuo que se expresa. Escucha sin preocuparse de si lo que dice es superficial o importante. A juicio de Rogers, el individuo que habla merece que se le escuche y comprenda; es *él* quien lo merece, por haber expresado algo.

Es deseo de crear un clima que dé al individuo seguridad psicológica. Que desde el primer instante, sienta que si se atreve a expresar algo muy personal, o absurdo, u hostil, o cínico, al menos habrá en el grupo una persona que los respete lo suficiente como para escuchar con atención lo que dice, considerando que se trata de una expresión auténtica de sí mismo.

Es imposible evitar el dolor del nuevo *insight* o del crecimiento, o el tormento que produce una realimentación honesta de parte de los demás. Sin embargo, la intención de Rogers (1970), es que el individuo sienta que, le pase a *él* lo que le pase, y cualquiera que sea la índole de lo que ocurra *dentro de él*, psicológicamente estará el facilitador *a su lado* en los momentos de dolor o alegría- o cuando estos dos sentimientos se combinan, lo cual constituye un frecuente indicio de crecimiento.

ACEPTACION DEL GRUPO

El hecho de aceptar al grupo tal como es resulta muy fructífero. Sin un grupo desea intelectualizar, o discutir problemas muy superficiales, o es muy cerrado desde el punto de vista emocional, o teme mucho la comunicación personal, estas tendencias rara vez llegan a molestar al facilitador.

Rogers (1970), advierte que ciertos ejercicios y determinadas tareas establecidas por el facilitador pueden, en la práctica, obligar al grupo a una mayor comunicación aquí y ahora, o alcanzar un mayor nivel afectivo. Y en el peor de los casos, puede ser que la persona se sienta violado su sí-mismo en alguna forma, y que se cuide a partir de entonces de exponerse jamás a la acción de un grupo. Rogers (1970) sabe, por experiencia, que si se intenta presionar a un grupo para que alcance un nivel que no tiene, ello no dará buenos resultados a la postre. Por lo cual ha comprobado que es mejor vivir el grupo exactamente en el estado en que se encuentra.

ACEPATIÓN DEL INDIVIDUO

Como facilitador, señala Rogers (1970) que se debe estar dispuesto a aceptar que el participante se comprometa con el grupo o no si una persona desea mantenerse psicológicamente al margen de él. Cuenta con el permiso tácito del facilitador para hacerlo. El grupo mismo puede estar dispuesto o no a que dicha persona continúe en esa posición, pero el facilitador lo acepta.

Se acepta el silencio o el mutismo de un individuo, siempre y cuando el facilitador tenga la seguridad de que no encierra un dolor o una resistencia inexpresada. Se acepta las declaraciones de los individuos tal cual las formulan. Como facilitador, al igual que la función de terapeuta, Rogers, expresa que se prefiere, sin lugar a duda, ser crédulo; creeré lo que tú me cuentas que sientes dentro de ti.

Rogers (1970) expresa responder más a los sentimientos *actuales* que a las declaraciones referentes a experiencias pasadas, pero quiere que ambas cosas estén presentes en la comunicación. Trata de aclarar que cualquier cosa que suceda, sucederá a raíz de las elecciones que efectuó el grupo, a despecho de que ellas sean claras y consientes. A medida que, como facilitador se convierte cada vez mas en un miembro del grupo, se aporta con gusto la dosis de *influencia*, pero no *se controla* lo que ocurre.

COMPRENSIÓN EMPÁTICA.

Dentro del grupo, la conducta más importante y frecuente consiste en intentar comprender el significado exacto de lo que comunica cada persona. Se entiende que forma parte de esta comprensión hacer que la comunicación retome el cauce del *significado* que tiene para la *persona*.

Rogers (1970), indica que esta es una acción facilitadora, puesto que clarifica el mensaje a los ojos de la persona que habla, y ayuda a que los miembros del grupo comprendan, evitándoles la pérdida de tiempo que implica formular preguntas acerca de los complicados detalles que se ha presentado, o de responder a estos.

Cuando la conversación se vuelve demasiado general o tiende a intelectualizarse; Rogers prefiere escoger del contexto total, los significados que se refieren a la persona misma, respondiendo “dices que todos sentimos u obramos en esa forma. ¿Quieres decir que eres *tú* quién obra y siente de esa manera?.

ACTUACIÓN CONCORDE CON LOS SENTIMIENTOS

Como facilitador se posee una gran sensibilidad para captar en qué momento un individuo está dispuesto a hablar, o se halla a punto de ser presa del dolor, el llanto o la ira.

Rogers (1970) expresó tratar de expresar cualquier sentimiento *persistente* que experimenta hacia el individuo o hacia el grupo, en cualquier relación significativa o continua. Es obvio que tales expresiones no se producirán al comienzo del grupo, puesto que los sentimientos no han llegado aún a ser persistentes.

Si se puede ser consciente de la complejidad de sus sentimientos, dice Rogers, en un momento determinado- si se escucha a sí mismo en forma adecuada-, entonces es posible *elegir* entre expresar actitudes intensas y perdurables, o no manifestarlas en ese instante si ello parece muy poco conveniente. Confió en los sentimientos, palabras impulsos y fantasías que surgen en mí. De esta manera, utilizo algo más que mi yo consciente. Da origen con frecuencia a una reacción de sorprendente intensidad, y a profundos insights, que en el enfoque humanista es el tener conciencia, el darse cuenta.

En apariencia, se funciona mejor en un grupo cuando los sentimientos que me “pertenecen”- tanto positivos como negativos- entran en interacción inmediata con los de algún participante. A juicio de Rogers (1970), esto quiere decir que el facilitador y el participante se están comunicando en un nivel más profundo de significado personal. Es la mayor aproximación que se logra a la relación YO- TÚ.

ENFRENTAMIENTO Y REALIMENTACIÓN

En opinión de Rogers; atacar las defensas de una persona implica abrir juicio sobre ella. Estos juicios y diagnóstico tienen un efecto contrario al de la facilitación. Dice que, si lo que se percibe como frialdad de la persona me frustra, o me irrita su afán de intelectualizar, o me enfurece su brutalidad hacia otro individuo, entonces quisiera enfrentarla con la frustración o la irritación, o la cólera que existen en *mí*. Considera que esto es *muy* importante.

Lo único que puede servir de guía es la respuesta del sujeto, y a veces así enterarse de que quiere seguir con la realimentación y el enfrentamiento, por penoso que le resulte.

EXPRESIÓN DE LOS PROPIOS PROBLEMAS

Si el facilitador no se siente libre para expresar sus problemas personales, esto acarrea dos lamentables consecuencias. En primer lugar, no escucha a los demás en la forma más adecuada. En segundo lugar, los miembros del grupo tienden a percibir la intranquilidad del facilitador, y llegan a pensar que, en cierto modo, son *ellos* quienes la han provocado.

EL FACILITADOR EN LAS DINÁMICAS según Jaime Grados (2006):

Un facilitador necesita más que recomendaciones, necesita entre otras de cumplir las siguientes CARACTERÍSTICAS DEL FACILITADOR:

- ❖ Saber trabajar con un grupo y manejar diversas dinámicas (técnicas de manejo de grupo).
- ❖ Saber como facilitar la comunicación entre los miembros para avanzar en la solución de problemas.

- ❖ Saber dominar las circunstancias inesperadas.
- ❖ Ser abierto y receptivo a la crítica sobre su forma de coordinar orientar.
- ❖ Conocer la etapa de trabajo en que se encuentra el grupo, así como su ritmo o el tiempo que puede asumir al enfrentar la solución de un problema.
- ❖ Ser sensible ante cada participante, identificarlos y tratarlos de la manera más adecuada, para el aprendizaje, tanto grupal como individual.

POSIBLES ERRORES EN UN FACILITADOR

- ❖ No adaptarse a las características propias del grupo.
- ❖ Necesidad de aparentar superioridad ante el grupo.
- ❖ Falta de seguridad en sí mismo y en su conocimientos.
- ❖ Voluntad de imponer sus ideas.
- ❖ Incontenibles deseos de hablar (sin dar oportunidad a los participantes)
- ❖ No tener una secuencia estable en el método y dejarse llevar por los participantes.
- ❖ Exceso o insuficiente autoridad.
- ❖ Inclinarsse hacia uno u otro lado en el debate por situaciones personales.
- ❖ Miedo al grupo.
- ❖ Falta de previsión en las sesiones.
- ❖ Falta de dirección en las dinámicas.

Para Grados (2006), es menester considerar:

La experiencia; el proceso comienza usualmente con la experiencia del facilitador. El participante tiene que involucrarse en alguna actividad, observa, actúa, dice, crea, etc. de acuerdo con el objetivo de la dinámica y las necesidades del grupo. El facilitador puede aprovechar al participante con mayor experiencia (positivas y negativas) para plantear una situación y solicitar soluciones.

Compartir; el facilitador conduce al grupo y modifica el ambiente para que se sienta confiado y haga públicas sus observaciones, emociones o reacciones derivadas de la experiencia que tuvo; aprovecha estas situaciones y cuida que la participación de los miembros se vuelva demasiada íntima, cuando esto pueda dañar la integridad emocional.

Analizar; después de tener la experiencia de la dinámica y de compartir sus observaciones, los participantes deberán analizar lo que sintieron, hicieron o pensaron; es decir, tratar de explicar el porqué de su comportamiento, discutirlo y evaluarlo en el grupo e individualmente.

Hay que recordar que un análisis es la descomposición de un todo en sus partes con el fin de conocer su forma de funcionar, explicar su composición, comprender su significado y poder incidir en ello y modificarlo para mejorarlo.

Generalizar; una vez definida la esencia de la dinámica, los participantes tratarán de llevar la experiencia que tuvieron dentro del aula a la realidad o a otras situaciones. Una forma puede ser ejemplificando casos que hayan vivido, extrapolarlos a otros campos de aplicación o contextos cronológicos, así como a lugares o personas.

Aplicar; en este paso el participante pondrá en práctica lo aprendido. Algunas dinámicas permiten que se aplique desde el aula (*rol-playing*) y en otras ocasiones los conocimientos adquiridos se aplican sólo fuera de la sala de desarrollo del grupo.

COMPORTAMIENTOS QUE NO SE CONSIDERAN FACILITADORES según Rogers (1970):

- La eficiencia del facilitador disminuye cuando presiona al grupo, lo manipula, le fija reglas e intenta conducirla hacia sus propias metas inexpresadas. Incluso un ligero matiz de esta índole puede reducir (o destruir) la confianza que el grupo deposite

en él, o bien- lo que es aún peor- convertir a los miembros en fervorosos seguidores. Si el facilitador tiene metas específicas, es mejor que las explique.

- Hay facilitadores que juzgan el éxito o fracaso de un grupo por sus aspectos dramáticos; el número de personas que han llorado o que ha tenido ganas de “vomitar”. Lo cual solo lleva a una evaluación espuria.
- No se recomienda como facilitador un individuo cuyos problemas particulares sean tan grandes y apremiantes que necesiten centrar al grupo en torno a su persona, en lugar de ponerse a disposición de los demás, y que no llegue por ello a adquirir profunda conciencia de estos. Una persona así puede muy bien participar en un grupo, pero sería lamentable que lo hiciera en carácter de “facilitador”.
- No se acoge con beneplácito a los facilitadores que interpretan con frecuencia los motivos o causas de la conducta de los miembros del grupo. Si sus interpretaciones no son exactas, a nadie han de servir; si son muy acertadas, quizá despierten una exactitud demasiado defensiva, o lo que es peor despojando a la persona de sus defensas haciéndola vulnerable e hiriendo acaso sus fibras más íntimas.
- Si se proponen ejercicios, cualquier miembro puede optar por no realizarlos, si así lo desea, y el facilitador tiene que establecer esto con claridad.
- No agradan los facilitadores que no participan en el grupo con sus emociones personales y permanecen a distancia como expertos capaces de analizar el proceso grupal y las reacciones de los demás. Es frecuente observar esto en individuos que se ganan la vida conduciendo grupos; sin embargo parece indicar una actitud de autodefensa y una gran falta de respeto por los participantes. Una persona de esta índole niega sus sentimientos espontáneos y ofrece al grupo un modelo- del analista frío que jamás se compromete en nada- que constituye una antítesis de lo que Rogers postula.

Siendo así que, el individuo manipulador, o que interpreta en exceso, o que se encuentra siempre dispuesto a atacar, o que se mantiene en un aislamiento emocional, será manejado por los propios miembros del grupo.

f) La persona en transformación

Como sucede con los participantes de muchos grupos de encuentro, la transformación que se opera es muy sutil, y forma parte de ella, por cierto, una relación más íntima con uno mismo y sus sentimientos. Rogers (1970), está convencido de que cualquier cambio en la percepción de uno mismo también se manifiesta tarde o temprano.

Rogers (1970), hace referencia a algunas transformaciones que pueden presentarse; a las fluctuantes etapas que, en su desarrollo, va atravesando el cambio individual.

- Se pone en marcha una cadena de pensamientos y acciones independientes, que representa una dirección totalmente nueva en su vida.
- Pareciera ser la primera vez que el participante tiene conciencia de los sentimientos y reacciones de su organismo, de sus reacciones en el “nivel visceral”. Todo su ser vive la nueva experiencia de guiarse por estas reacciones, y de intuir hasta qué punto ello le conviene. Por otro lado surgen e invaden las emociones motivadas por la acumulación de valores introyectados. De manera que se repiten los antiguos sentimientos de temor y culpa, de maldad e inutilidad. Pero, esta vez, hay una diferencia. Su intelecto se alía con sus reacciones orgánicas viscerales, con sus propias experiencias. Lo cual da la certidumbre de que los valores introyectados perderán fuerza.
- La experiencia grupal, puede llegar a ser una de las más valiosas de la vida del participante; con gente “curativa” que brinda cariño y ayuda a abrir las puertas de la vida interior.
- La vida del participante se llena de insight y sentimientos que le ayudan a abrir muy suavemente la puerta que conduzca a la experiencia de sí misma.
- Se adquiere plena conciencia del dominio de su vida.
- Empieza a confiar en sus propios sentimientos.
- Se llega a una liberación, primeramente en un plano psicológico.

- Lentamente va abandonando muchos hábitos de toda la vida, y se pugna por encontrar la *propia* experiencia.
- El sujeto empieza a tener momentos de honda satisfacción y dicha por ser una persona independiente.
- Avanza a grandes pasos en la lucha incesante por convertirse en una persona cada vez más cabal, en una persona con mayor conciencia, que se gana duramente un cierto margen de libertad para sí misma.

También para muchos, la experiencia grupal puede ser un punto crítico que decide el rumbo de sus vidas y la naturaleza de su conducta.

g) Grupo y trabajo

En gran parte el grupo de encuentro es aplicable a una cierta cantidad de situaciones.

El grupo de encuentro o el grupo centrado en la tarea han sido empleados de muchas maneras en medios industriales u organizacionales. Una de las más interesantes ha sido el intento de solucionar por intermedio de ellos los problemas psicológicos.

Dentro del grupo, se procede a explorar de manera cada vez más abierta y con mayor confianza las cuestiones que *realmente* les preocupan más a los directivos. Este proceso permite soslayar todos los falsos motivos de inquietud que se formulan tan a menudo. Lleva hacia un intercambio franco, una mejor comunicación y la eliminación de los temores irracionales, hasta que los problemas que quedan son, al menos, razonables y racionales, y tienen alguna probabilidad de solucionarse en forma sensata.

Los grupos también se utilizan en la industria para el llamado desarrollo organizacional, y que no difiere mucho del personal- finalidad de casi todos los grupos de encuentro-. Sin embargo, se centra tanto en la salud de la organización como en el bienestar y desarrollo del individuo.

OBJETIVOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL, propuesto por National Training Laboratories, Rogers (1970):

- Crear en toda la organización un clima receptivo, en el cual las personas se muestren dispuestas a resolver los problemas.
- Complementar la autoridad vinculada con el rol o el status, agregándole la autoridad que proviene del conocimiento y la competencia.
- Ubicar las responsabilidades de toma de decisiones y solución de problemas lo más cerca posible de las fuentes de información.
- Promover la confianza entre los individuos y grupos en toda la organización.
- Hacer de la competencia algo útil para elaborar las metas y llevar al máximo la colaboración.
- Crear un sistema de recompensas que reconozca tanto el cumplimiento de los objetivos que se fijó la organización (ganancias y servicios prestados) como su desarrollo en tal carácter (crecimiento de la gente).
- Intensificar en toda la fuerza laboral la identificación con los objetivos de la organización
- Ayudar a los directivos a administrar la organización de acuerdo con objetivos pertinentes, más que según “prácticas del pasado” u objetivos que carecen de sentido para la esfera de responsabilidad propia.
- Aumentar el autocontrol y la autodirección de las personas dentro de la organización.

CAPITULO 2

TALLER DE SENSIBILIZACIÓN GESTALT

*No sucede nada, sin transformación personal.
Deming, Eduard.*

a) La psicología humanista

La psicología humanista se desarrolló fundamentalmente en Estado Unidos; su historia empieza alrededor de 1929 con la “gran depresión” estadounidense y con la entrada de Rossevelt a la presidencia, quien es influido por John Dewey para crear su política del “New Deal” en donde el optimismo por la capacidad del ser humano y la búsqueda de las libertades básicas son sus características. Ideas enriquecidas por la inmigración de muchos europeos, especialmente judíos y alemanes.

Hay también un interés creciente por la filosofía existencial y posteriormente por la oriental, representada por el Budismo Zen y la doctrina Toísta. Una escuela que tuvo especial influencia en la Psicología Humanista fue la Escuela de Berlín de psicología de la Gestalt representada por Max Wertheimer, Wolfgang Köhler, Kurt Koffka y Kurt Lewin (Muñoz, 1993).

En 1961 nace oficialmente la Psicología Humanista con la publicación del primer número del Journal of Association of Humanistic Pscychology. Siendo su primer presidente Abraham Maslow. En 1962 se funda también el Instituto Esalen en Big Sur California que es el primer centro de desarrollo del potencial humano.

Maslow (1965), menciona que la Psicología humanista constituye: “ un cambio de pensamiento fundamental... que no tiene un abanderado único... es la obra de muchos hombres: no solo eso, se le relaciona también con avances independientes y descubrimientos realizados en otros campos: así, impulsa de manera vertiginosa una imagen inédita de la sociedad y de todas sus instituciones, y con ello surge una nueva filosofía de la ciencia, la educación y la religión, la psicoterapia, la política, la economía, etc.

Goble (1971), afirma “tenemos la convicción, y muchos más la comparten, de que la teoría psicológica de la Tercera Fuerza representa un sensacional avance capaz de cambiar el curso de la historia del mundo”

El enfoque humanista esta cerca del pensamiento de William James (1870), quien pone énfasis en la inmediatez de la experiencia y en la unión del pensamiento y la acción.

Quienes hacen surgir a la psicología humanista son gente interesada en la psicoterapia, gente que trabaja día a día con personas en concreto, tocando el sufrimiento, la ansiedad, el dolor y, por lo mismo buscando la razón profunda del mismo y la forma de aliviarlo y de usarlo como una oportunidad de desarrollo de la persona.

“La psicología humanista representa una nueva y más amplia filosofía de la ciencia y comparte, con otras tendencias filosóficas de origen europeo; una revolución en la filosofía de la ciencia” (Martínez, 1982).

La psicología humanista o Tercera fuerza en Psicología, nombre que Maslow acuño, plantea una concepción del ser humano en donde lo importante para su desarrollo como tal es que se confié en él, que se le ayude a descubrir y atender sus necesidades y con esto promover el que aprenda de su propia experiencia.

El humanismo, (Muñoz 1993), surge como una reacción en contra del determinismo y el mecanicismo, como una búsqueda de una concepción del ser humano más optimista y positiva, que pueda dar cabida a los aspectos más constructivos y creativos del hombre, donde estos son los relevantes y los que explican mejor al ser humano.

La concepción del ser humano de la Psicología Humanista va más allá de una visión autodestructiva, determinista y mecanicista del hombre, en donde se le define como esclavos de sus impulsos o del medio ambiente; se ve al ser humano como aquel que tiene capacidad de elegir sus valores que incluso trasciende su propia supervivencia. Que es capaz de amar, de compadecerse ante el dolor propio y ajeno, de comprender a otro y comprenderse a si mismo. El ser humano como lo dice May (1972), es la “estructura singular de las potencialidades del individuo”.

Concepción del ser humano de la Psicología Humanista, citado por Muñoz (1993):

1. El ser humano nace con una tendencia a la auto conservación y a la auto actualización, tiene dentro de sí mismo todo lo necesario para su conservación y desarrollo.
2. El ser humano funciona como una totalidad organizada.
3. A medida que aumenta la conciencia en el ser humano tiene la posibilidad de incrementar su libertad interna.
4. El ser humano es un ser en relación y sólo desde ahí se le puede comprender.
5. El ser humano es un ser en proceso de autocreación.
6. El ser humano requiere de un medio propicio para crecer.
7. Toda persona constantemente está buscando preservar y enriquecer su vida.
8. Hay una necesidad intrínseca en el hombre de relación y afecto.

b) Características e ideas de la psicología humanista

La tercera fuerza pone el acento en la salud, en lo que está “bien”, y toma en cuenta las capacidades y potencialidades de la persona, no solo sus defectos y limitaciones; es promotora del desarrollo.

Una de las características de la psicología humanista es que busca mantener la mentalidad abierta a los nuevos descubrimientos; se ha de valorar tanto lo subjetivo como lo objetivo, pues el compromiso fundamental que un humanista tiene es con la verdad, no con un método o unas ideas y mucho menos con las técnicas.

John Dewey acepta la realidad tal y como los hombres la vivencian en su experiencia inmediata, por lo tanto, la experiencia inmediata es una relación más íntegra con la naturaleza y con la realidad que la dada por la experiencia cognitiva.

Como afirma May (1972), “no existe la verdad o realidad para una persona viva a menos que participe, sea consciente de ella, o mantenga alguna relación con la misma”. Y cuando May (1972) habla de ser consciente, a lo que se refiere es al “darse cuenta” (awareness), o sea, una conciencia de todo el organismo, no sólo a uno de tipo racional. Y no del “saber” que resulta ser sólo una parte del conocimiento humano que se empobrece al no tener conexión suficiente con el sentir, con el vivenciar.

Características e Ideas fundamentales de la Psicología Humanista. Citado por Muñoz (1993):

1. Considera sus hipótesis en desarrollo y perfeccionamiento, que pueden hasta en un momento dado ser encontradas incorrectas y obsoletas, no acepta nada como definitivo.
2. La naturaleza humana se considera profundamente positiva, cualquier elección que realiza un ser humano expresa su búsqueda de desarrollo total, de autorrealización.
3. Tiene una visión naturalista del ser humano, es decir, que ve al hombre como innatamente constructivo, que tiende a buscar su supervivencia y desarrollo.
4. Afirma que la ciencia debe corresponder a las características distintivas del ser humano tal y como es.

Es importante que las hipótesis surjan y se comprueben o desechen en la vivencia misma de las personas y no a la inversa: tratando, de encasillar a los seres humanos en postulados teóricos.

5. Todo conocimiento es de importancia relativa y no hay que absolutizarlo. Hay que tener apertura a la experiencia en general y no generar un conocimiento de tipo dogmático.
6. Los métodos estadísticos y los test han de estar subordinados al criterio de la experiencia humana.
7. Son más importantes los significados y el sentido que el procedimiento y el método.
8. El ser humano que investiga tiene que ser siempre parte de la investigación, la objetividad de la ciencia, en el mejor de los casos, no es más que una cuestión de acuerdo mutuo, pero en sí misma no es posible (Rogers, 1970).
9. El ser humano vive en un entorno y es parte de él, entra en contacto consigo mismo y con el ambiente y toma del medio aquello que le falta y se desprende de lo que le sobra.
10. El ser humano tiene una tendencia innata a autorrealizarse, a satisfacer sus necesidades de forma jerarquizada. Este es un proceso orgánico y unitario. El motivo principal de la vida humana es esta autorrealización.
11. El hombre es más que la suma de sus componentes, es un organismo unificado, como una "Gestalt" que está en continua reestructuración.
12. El hombre vive de forma consciente y esta es una de sus características esenciales.
13. El hombre tiene la posibilidad de elegir y decidir, cuando funciona de acuerdo a él mismo es proactivo y no un espectador pasivo.
14. La "enfermedad mental" es vista como una opción desesperada del organismo para mantener su existencia. Se requiere trascender la visión médica y generar una relación más interpersonal y comprensiva con el que la vive.

Rogers (1972), afirma: “el encuentro cálido, subjetivo y humano de dos personas es más eficaz para facilitar el cambio que el conjunto más perfecto de técnicas derivadas de la teoría del aprendizaje o del condicionamiento operante”.

“Sólo se pretende afirmar y probar que se está viviendo una realidad humana bajo un nuevo sistema de relaciones y desde un punto de vista que parece más rico, más fértil, más coherente y más acorde con el resto de los conocimientos aceptados por otras disciplinas” (Martínez 1982).

c) Qué es la Gestalt como propuesta teórica

Gestalt es una palabra alemana sin traducción idónea, que significa configuración, forma, organización de las partes. Es la organización de hechos, percepciones, conductas y fenómenos, más no elementos individuales de los cuales se componen (Muñoz, 1993).

La palabra Gestalt, de origen alemán, tiene varios significados, como configuración, estructura, modelo, figura, forma, totalidad, configuración; utilizada a veces como necesidad de ser satisfecha. El vocablo Gestalt apareció por primera vez en 1523 en una traducción de la Biblia al alemán realizada por Augen Gestelf y el significado que le daba era: “puesto adelante, expuesto a las miradas” (Salama 2007). Así mismo, menciona que la base de la metodología *Gestalt es la conciencia; al prestar atención a nosotros mismos llegamos a conocer cuál es nuestra verdadera experiencia.*

La forma o configuración de cualquier cosa está compuesta de una "figura" y un "fondo". Aunque puede invertirse y lo que es figura puede pasar a convertirse en fondo.

El fenómeno descrito, que se ubica en el plano de la percepción, también involucra a todos los aspectos de la experiencia. Es así como algunas situaciones que preocupan y se ubican en el momento actual en el status de figura, pueden convertirse en otros momentos, cuando el problema o la necesidad que la hizo surgir desaparecen, en situaciones poco significativas, pasando entonces al fondo.

Esto ocurre especialmente cuando se logra "cerrar" o concluir una Gestalt; entonces ésta se retira de nuestra atención hacia el fondo, y de dicho fondo surge una nueva Gestalt motivada por alguna nueva necesidad. Este ciclo de abrir y cerrar Gestalts (o Gestalten, como se dice en alemán) es un proceso permanente, que se produce a lo largo de toda nuestra existencia.

El Enfoque Gestáltico (EG) es un enfoque holístico; es decir, que percibe a los objetos, y en especial a los seres vivos, como totalidades. En Gestalt se dice que "el todo es más que la suma de las partes". Todo existe y adquiere un significado al interior de un contexto específico; nada existe por sí solo, aislado.

El EG es esencialmente una forma de vivir la vida con los pies bien puestos en la tierra. No pretende encaminar al individuo por el camino de lo esotérico o de la iluminación. Es un modo de llegar a estar en este mundo en forma plena, libre y abierta; aceptando y responsabilizándose por lo que somos, sin usar más recursos que apreciar lo obvio, lo que es.

Es en sí mismo un estilo de vida; de allí que sea más adecuado denominarlo "enfoque", que es un término más amplio, en lugar de "terapia", que restringe sus posibilidades de aplicación a lo clínico

BASES DE LA GESTALT (Vásquez, 2003)

El EG ha recibido la influencia de las siguientes corrientes:

- El psicoanálisis de Freud, retomando y reformulando su teoría de los mecanismos de defensa y el trabajo con los sueños.
- La filosofía existencial, de la que rescata la confianza en las potencialidades inherentes al individuo, el respeto a la persona y la responsabilidad.
- La fenomenología, de la que toma su apego por lo obvio, por la experiencia inmediata y por la toma de conciencia (insight).
- La psicología de la Gestalt, con su teoría de la percepción (figura-fondo, Ley de la buena forma, etc.).
- Las religiones orientales, y en especial el Budismo Zen.
- El psicodrama, de J.L. Moreno, del que adopta la idea de dramatizar las experiencias y los sueños.
- La teoría de la coraza muscular de W. Reich.
- La teoría de la Indiferencia Creativa, de Sigmund Friedlander, de la que extrae su teoría de las polaridades.

El EG no es sólo la suma o la yuxtaposición de las doctrinas y enfoques antes mencionados, sino su integración creativa, su elevación a un nuevo plano, llevada a cabo por FRITZ PERLS, creador del Enfoque Gestáltico.

d) Definición de sensibilización Gestalt

Es cualquier medio que busque promover que las personas logren una percepción mejor y más completa de sí mismas y del mundo que les rodea desarrollando sus potencialidades; todo apoyado en un fundamento teórico y filosófico y llevado a cabo con una metodología coherente con dicho fundamento.

La sensibilización Gestalt, (Muñoz 1993), la define como aquella técnica semiestructurada que trata de promover el darse cuenta (awareness) y la responsabilización, para que la persona se ponga más vívidamente en contacto consigo misma y con el mundo, para que esté alerta su propia experiencia, se dé cuenta de ella y con esto se descubra, se desbloquee, descubra a los otros y logre una mayor fluidez en su relación intra e interpersonal.

Persigue que la persona se abra a su percepción y descubra las posibilidades que tiene dentro de sí y que no ha desarrollado, es decir, hay un énfasis en buscar el desarrollo de las potencialidades de la persona. En general; promueve una mayor fluidez del organismo en todos los sentidos: mental, emocional y corporal, y una interacción más responsable y libre. Lo cual se logra a través de un ambiente de respeto y seguridad emocional, en donde, hay una concepción humanista de las personas y cuya metodología y actitudes son congruentes con dicha filosofía.

Es por esto, que se define como una técnica semiestructurada, por que ciertamente hay una estructura mínima que sirve para que dentro de ella ocurra lo espontáneo, para que se revele que está ahí y el autodescubrimiento se logre.

La palabra “sensibilización”, se usa para que la persona esté más en contacto con alguna parte de sí misma o de su mundo externo, o sea que, abra sus sentidos e incremente su conciencia con respecto a ello.

e) Función de la sensibilización Gestalt

Una de las tareas a realizar, (según Muñoz 2008); es el incrementar en la persona el darse cuenta o “**awareness**”, la cual no es una conciencia meramente racional sino integral, es promover el incremento en la capacidad de darse cuenta, con todo su organismo de lo que está sucediendo aquí y ahora, haciendo que la experiencia sea asimilada de manera vivencial, no sólo de manera racional.

Porque la hipótesis es que si se registra de manera racional puede no asimilarse verdaderamente, y hay un alto riesgo de generar introyecciones.

Lo que busca la sensibilización es que la persona aprenda a estar en contacto consigo misma para darse cuenta de sus pensamientos, sus sentimientos, sus reacciones físicas y así aumente la conciencia de sí misma.

Otro destino de la sensibilización es que la persona se responsabilice de sí misma, de sus pensamientos, acciones sentimientos, sensaciones etc. en este sentido, la sensibilización Gestalt promueve en la persona la responsabilidad y evita la culpa hacia afuera (Muñoz 1993).

Es importante que la persona aprenda a estar en este mundo en forma plena, libre y abierta; a aprecie lo obvio, lo que es. Aprender es descubrir en la experiencia, aprende cuando se está puesto entero en la experiencia. Si no, no hay aprendizaje significativo. Aprender solo racionalmente puede ser nada mas memorizar. Se aprende significativamente cuando se está asociado a la experiencia, no disociado con ella.

Muñoz (1993), menciona que al sensibilizar no se tiene que trabajar con las pautas crónicas de detención del crecimiento de la persona, si no únicamente se tiene que promover el darse cuenta de que esa problemática está ahí, pero no se trabaja a nivel profundo, psicoterapéutico.

La sensibilización Gestalt se hace normalmente en grupos de todo tipo: educativos, empresariales, de crecimiento, de integración, de capacitación etc. donde las personas desean descubrir más de sí mismas y promover su desarrollo personal y social.

f) Diseño de programas de sensibilización

Antes de diseñar una intervención de sensibilización Gestalt, Muñoz (2008) menciona que es importante que el facilitador tome un tiempo y un espacio para aclarar lo siguiente:

1.- Investigación previa: es importante cuando se trabaja con un grupo preestablecido, en una escuela o empresa, averiguar su problemática, las expectativas que hay puestas, su liderazgo, lo que han experimentado previamente en cuanto a cursos e intervenciones del mismo tipo y cualquier información que arroje para el diseño de una intervención en las necesidades del grupo.

2.- Definir el programa: posteriormente y de acuerdo al número de horas, lugar disponible y necesidades del grupo se arman detalladamente los ejercicios a realizar como el material didáctico a usar.

3.- Establecer recursos y límites: se definen con exactitud cuáles van a ser los objetivos y alcances de la intervención, o sea, lo que se puede esperar que se realice con la intervención y lo que resulte.

4.- Establecer requerimientos especiales, que consiste en determinar concretamente los requerimientos tanto de orden físico como material y así mismo los de orden académico. Como ejemplo que tipo de salón se necesita, con que características, cuántos facilitadores van a ser, etc.

5.- Es necesario establecer los objetivos, es decir una descripción general de lo que se espera que los participantes obtendrán al finalizar la intervención.

6.- Definir el tipo de personas para el cual fue diseñada la intervención.

7.- Número de participantes como máximo y mínimo que se requiere para que la intervención pueda llevarse a cabo.

8.- La duración y forma de distribución del tiempo, así como del contenido de la intervención, es necesario no dar demasiado detalle del contenido pues se corre el riesgo de que se saqueen el taller.

9.- En términos generales se explica qué tipo de metodología se va usar, si será de tipo vivencial o de tipo teórico. En cuanto a la sensibilización, Muñoz (2008), menciona que es valiosa describir a la sensibilización gestalt como una “experiencia vivencial orientada al incremento del autoconocimiento, la sensibilización y la conciencia”.

10.- Se establece el tipo de material necesario que lo participantes tienen que llevar, como ropa cómoda, una cobija etc.

11.- El costo y la forma de pago así como las condiciones en que se va a pagar.

El objetivo es el autodescubrimiento a través de las diferencias individuales. En el grupo de sensibilización gestalt no se busca la cohesión o desarrollo de habilidades de comunicación, el objetivo es incrementar el darse cuenta y la responsabilización.

La sensibilización gestalt no tiene objetivos demasiado concretos, busca el desarrollo de las potencialidades de las persona a través del incremento de su darse cuenta.

g) La importancia del Psicólogo humanista en la aplicación de talleres de sensibilización

La teoría humanista y el enfoque gestalt nacen con la finalidad de facilitar el crecimiento del potencial humano, enfatizan la observación no-manipulativa de la conducta en el aquí y ahora y se centran en la importancia del proceso de toma de conciencia de la persona, con un enfoque holístico de cómo está viviendo y creándose a sí misma, para comprender el proceso de crecimiento a través del auto descubrimiento en sus propias posibilidades, para satisfacer sus necesidades, tomando contacto consigo mismo y con los elementos del ambiente, identificando aquellos que le son tóxicos y los que puede asimilar (Salama 2007).

El psicólogo humanista como Facilitador en el taller de sensibilización no es un consejero ni un pescador a la caza de errores de los participantes, lo que hace es acompañar y facilitar los procesos de auto descubrimiento y dependerá de la persona y de los movimientos que el facilitador realice para que se den cuenta o no de cómo se encuentra en ese preciso momento de su vida.

Así mismo, Salama (2007) expresa que por eso, el éxito de un proyecto depende también de la voluntad hacia el cambio más que de la capacidad del facilitador, ya que se promueve una actitud diferente ante la vida, nuevos estilos de vivir.

La metodología que se utiliza en la Psicología Humanista, va buscando el desarrollo individual sabiendo que con ello se promueve un cambio social más estable y respetuoso, más al ritmo de las personas mismas. No implica ser sociólogo, más sin embargo, no se puede negar que al haber cambios individuales se van a generar cambios sociales de mayor o menor cuantía. Aunque, Salama (2007) señala que va más por que la persona se dé cuenta y se responsabilice de sí misma, y por tanto se generan cambios sociales por añadidura.

Un humanista, (menciona Muños 1993); es aquella persona que tiene sobre todo actitudes coherentes con ella y en los diferentes ámbitos de su vida. El humanismo es algo que se vive, se siente y se cree. Que inunda a la persona hasta convertirse en lo teórico nada más.

El ser humano puede y necesita aprender nuevas formas de conciencia y de conducta para desarrollarse como tal y para realizar su propia naturaleza.

El humanismo da relevancia a las sensaciones, los sentimientos, los pensamientos, los mensajes corporales y la experiencia misma de la persona pues sabe que esta funciona de manera unificada y que solo unificadamente se puede promover la autorrealización; trabaja con el aquí y el ahora, con lo que está presente no con lo ausente.

Busca que la relación facilitador- facilitado sea no defensiva, en la cual el facilitador tenga un entrenamiento experiencial, o sea que no solamente sea un teórico, sino que viva en si mismo lo que está tratando de hacer que el otro viva.

La comunicación de actitudes tiene un doble objetivo, por un lado generar un ambiente promotor del crecimiento y por otro enseñar al otro a ser así, consigo mismo, es decir, a ser empático, aceptante y congruente consigo mismo, (Rogers, 1970).

Si este aprendizaje se logra, va a poder fluir y desarrollarse mucho más como ser humano. En ocasiones se ha detenido el propio crecimiento, al no ser la persona quien es, debido a que se ha desviado la tendencia natural para complacer a otro.

Rogers (1970) señala que las condiciones suficientes y necesarias para lograr una relación de crecimiento son:

1.- Que la persona desee su propio desarrollo con una apertura al cambio, a la experiencia y al aprendizaje. Trabajando en el equilibrio de la rigidez de los procesos y de la estructura, con la adaptabilidad, el cambio, la flexibilidad, el enfrentarse a nuevas experiencias y poder responder a ellas de manera creativa, responsable y comprometida, viviendo el momento presente como si nunca antes hubiera existido de la misma manera. Situándose en el nivel del ser, transformándose con un sentido de vida y así alimentando la capacidad de amar impulsando el desapego a los bienes materiales, valorándose como persona por lo que es y no por lo que tiene o por lo que hace.

2.- Tiene que haber un mínimo de contacto verbal o de algún tipo, de tal forma que las personas entren en relación. Es decir, el diseño y construcción de una nueva manera de relación con sí mismo y con los demás dando lugar al desarrollo de la sensibilidad que permita combinar el pensamiento racional con una amplia gama de emociones y sentimientos, así como su expresión verbal y corporal. Que a su vez busque relaciones interpersonales auténticas, libres, profundas, empáticas y significativas.

3.- Tiene que haber comunicación de empatía, consideración positiva y congruencia por parte del facilitador. No basta la intención, el facilitador tiene que ser lo suficientemente hábil para trasmitirlo y que el otro lo perciba. Así, al integrar al líder, la aceptación de sí mismo, el autoconocimiento, el vivir en la congruencia, de tal manera que logre la aceptación del otro, a través de la comprensión y valoración de sus colaboradores como personas únicas y diferentes; fomentará el contacto con el entorno, con la naturaleza, asimilándose en lugar de luchar en su contra, observando a la organización como una persona de personas, en proceso de crearse a sí misma.

CAPITULO 3

EL “DARSE CUENTA” COMO TOMA DE CONCIENCIA

*Yo hago lo mío y tú haces lo tuyo.
No estoy en este mundo para llenar tus expectativas
Y tú no estás en este mundo para llenar las mías.
Yo soy yo y tú eres tú.
Y si por casualidad nos encontramos, es hermoso.
Si no, no puede remediarse.
Fritz S. Perls (1893-1970)*

a) Simbolización o conciencia

Herrejon, (2004) menciona que al humanismo le interesa la toma de conciencia por que ayudará a establecer el funcionamiento total e integrado del individuo. Ya que cuando la persona explora su propia conciencia, puede identificar cada uno de los ingredientes de las experiencias cotidianas que son la sustancia de la vida. Y sólo así es como se podrá llegar a entender el mundo, comprendiéndolo y comprendiendo la propia experiencia dentro de ese mundo.

La toma de conciencia, sirve para mantenerse al día con la propia persona. Es un proceso interesante, accesible en todo momento, y en cada situación pues no se refiere a una única y esporádica iluminación que sólo se puede alcanzar en momentos especiales.

La focalización de la propia conciencia mantiene inmersa a la persona en una situación presente y aumenta el impacto de la experiencia de crecimiento personal, así como el de las experiencias más comunes del diario vivir, como ejemplo el comer, respirar profundamente, ver un paisaje, hablar con alguien a quien se ama, o tomar una ducha, ect. (Herrejon, 2004).

Al hablar de consciencia inevitablemente, (Herrejon, 2004) se expresa que hay que remitirse a identificar las sensaciones básicas que tan frecuentemente el ser humano vive alejado de su propio comportamiento, provocando así una vida incongruente o desconectada. Herrejon (2004) menciona, que un buen ejemplo se encuentra cuando la persona come no porque tenga hambre si no porque es la hora de la comida.

Así mismo, también menciona que frecuentemente sucede que entre las sensaciones de un individuo y las correspondientes acciones, no existe más que una relación vaga y remota.

Nada tiene de extraño que la confusión resultante agrave la crisis de identidad, tan conocida por todos: ¿Cómo puedo saber quién soy, si ni siquiera sé lo que ocurre en mi interior? ¿Cómo puedo saber lo que ocurre en mi interior si algo me impide reconocerlo?, no obstante, realmente la persona estará en problemas pues, podrá perder su propia credibilidad o podrá perder la credibilidad del entorno.

Cualquiera que sea la pérdida, para la persona le implicará un vacío en su vida, cualquiera es lamentable, cualquiera de ellas es dolorosa. Sus consecuencias implicarán incongruencia, confusión vacío, y una serie de enfermedades psicosomáticas; pues seguramente aunque su cuerpo le haga saber una necesidad la persona la desconocerá y querrá seguramente satisfacerla con algún otro tipo de satisfactores que, si bien es cierto no serán congruentes con su necesidad; le provocarán una especie de engaño; mientras tanto la persona seguirá buscando, y buscando, y alejándose cada vez más de su cuerpo, de sus sensaciones, de sus sentimientos auténticos, y por supuesto alejándose de sí mismo. De ahí que a veces los tristes duerman, los enojados coman, los enamorados se asusten, los frustrados se intoxiquen, los solitarios trabajen, todo esto como resultado de la propia lejanía con sus necesidades (Herrejon, 2004).

“La acción contiene las semillas del conocimiento interno, un conocimiento que implica tanto la ampliación de la propia conciencia como el contacto consigo mismo”, (Herrejon, 2004).

Herrejon (2004) menciona, que el contacto interno puede ocurrir debido a la capacidad del hombre a desdoblarse en observador y observado. Así, de esta manera, cuando se practica algún deporte se puede dirigir hacia adentro la atención y saber lo qué está pasando al interior antes de iniciar algún movimiento, o también cuando en medio de alguna actividad se hace contacto con las sensaciones en el estómago que indican que se tiene hambre.

Por tanto se puede inferir que seremos capaces de captar cómo operan los pensamientos y sentimientos de otros en la medida en que se haya hecho conciencia de las propias sensaciones y sentimientos; sólo así podremos pasar de un interés personal a la conciencia de cómo hace el otro las mismas cosas o vive las mismas experiencias (Herrejón, 2004).

A este proceso se le llama empatía y se refiere a la capacidad de “meterse en los zapatos del otro”. Por ejemplo cuando el padre enseña a su hijo a hablar, se remota a sus propias sensaciones para saber lo que el hijo aprenderá. Una enseñanza adecuada es un movimiento de vaivén entre maestro discípulo, es una especie de danza entre el que enseña y el que aprende, donde al final, ambos enseñan y ambos aprenden.

Y es entonces cuando Álvarez (2004) se pregunta ¿Quién enseña a quien? ¿Quién guía a quien? Será entonces la mezcla y cocción adecuadas, donde los principales ingredientes sean la conciencia, la aceptación amorosa, y la congruencia.

Estos mismos ingredientes intervienen en el proceso de facilitación en el *desarrollo humano*, pues se utilizan algunas experiencias o ejercicios que el facilitador diseña para expandir la consciencia de la persona y la suya propia durante el proceso de acompañamiento, demostrándole al otro que puede ampliar su sentido habitual de la cotidianidad, y que en un ambiente de confianza los participantes, junto con el facilitador, se atreven a vivir nuevas y más vivificantes experiencias.

La tarea en desarrollo humano se podrá realizar individualmente o en grupos, estableciendo ciertos objetivos y respetando el ritmo de cada participante. De esta manera, algunos elementos relevantes – aunque ignorados de su propio comportamiento- se harán conscientes en su vida ayudándolo a convertirse en un ser más responsable de sus actos.

AREAS DE LA CONSCIENCIA según Herrejon (2004).

La psicoterapia Gestalt considera que existen tres áreas que constituyen la consciencia total de la persona.

1.-**Zona externa:** comprende la consciencia de todo lo que hay en él. Si la experiencia está disponible para otros, la persona se encuentra en la zona externa: mundo externo. La mejor manera de acceder a esta zona consiste en ubicar todo aquello que en el mundo existe, todo aquello que “no soy”.

Se accede a la zona externa a través de los sentidos: vista, tacto, oído, olfato y gusto. A través de la zona externa podemos dar satisfacción a nuestras necesidades.

2.- **Zona interna:** se refiere a todas las sensaciones y sentimientos que experimenta la persona dentro de la piel, la que sirve como una frontera que divide lo interno de lo externo. Si la experiencia está disponible solo para ti, te encuentras en la zona interna.

3.- **Zona intermedia:** esta zona no está ligada directamente con las sensaciones o sentimientos, pero es abstraída de las anteriores y tiene que ver con los procesos cognitivos, como soñar, imaginar, recordar, fantasear y planear el futuro.

Es la representación simbólica de alguna porción de la experiencia, no necesariamente verbal, de tal manera que es manejable a nivel consciente.

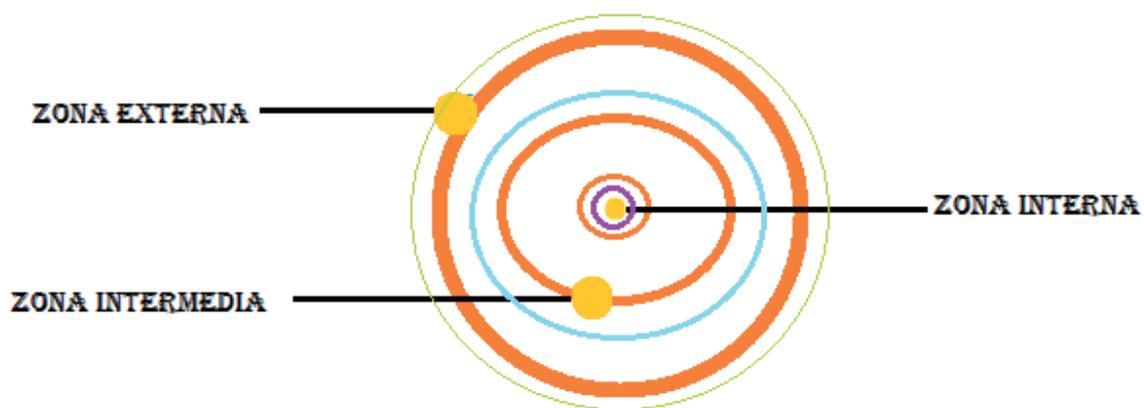


Fig.1 Pérez (2011)

Cuando una experiencia puede ser simbolizada sin ninguna dificultad, sin quedar deformada a causas de defensas, se dice que esa experiencia está disponible a la conciencia, que hay una simbolización precisa y correcta sin que intervenga ningún tipo de distorsión, ya que va de acuerdo con el concepto que se tiene uno mismo.

Cuando es así la experiencia se puede poner a prueba, es decir que se valida con nuevas experiencias, de lo contrario simplemente se desecha (Muñoz, 2008).

b) Percepción

Nuestros sentidos nos proveen de datos del mundo exterior sin procesar, estos datos iniciales carecen por completo de significado por lo que se requiere de un proceso de interpretación para poder encontrar la relación con nosotros.

La percepción es el proceso por el cual el individuo connota de significado al ambiente. Dar significado al ambiente requiere de una integración de la información sensorial con elementos cognitivos como por ejemplo, con nuestros recuerdos, con nuestras presunciones básicas de lo que es el mundo, con nuestros modelos ideales, etc., con el fin último de construir el mundo que nos rodea.

Es la combinación del resultado de estímulos con su significado de valor (Muñoz, 1993).

Para Velázquez (2003), la percepción se define diciendo que es una sensación o un conjunto de sensaciones, completas, corregidas e interpretadas por el sujeto con la ayuda de sus conocimientos.

La percepción proporciona una economía de tiempo y esfuerzo. Cuando el sujeto ve una fruta sin necesidad de probarla la juzga nada más por su color, si está o no está madura; un experto en vinos distingue un vino de otro por su fragancia sin necesidad de probarlos. Lo que demuestra que la simple percepción ahorra al sujeto tiempo y esfuerzo.

LA PERCEPCIÓN COMPRENDE PRINCIPALMENTE DOS PROCESOS:

1. La recodificación o selección de toda la información que llega del exterior, reduciendo la complejidad y facilitando su almacenamiento en la memoria.
2. Un intento de ir más allá para predecir acontecimientos futuros y de este modo reducir sorpresas.

Estos dos procesos dan una estructura al proceso perceptual, en el sentido que la percepción no constituye un continuo procesamiento de estímulos caóticos que se almacenan en la memoria sin orden; sino por el contrario, al percibir una persona o un objeto se crea un orden en todo ese caudal de información.

Otro elemento involucrado en el proceso perceptual es el conductual, en el sentido de que la percepción es capaz de generar conductas, dependiendo de cómo el individuo perciba una situación manifestará una determinada conducta, ya sea si la persona percibe la situación como potencialmente peligrosa o no.

Existe lo que se llama percepciones pobres y percepciones ricas, donde se comprende que la interpretación perceptiva será tanto más rica cuanto más amplia sean las experiencias, la conciencia y la cultura del sujeto.

El proceso de la percepción comprende (Velázquez 2003): la sensación o sensaciones que le sirven de base y la fase perceptiva propiamente dicha, que comprende el trabajo de reconocimiento e interpretación del estímulo que hace el sujeto valiéndose de los conocimientos que ha adquirido por medio de experiencias anteriores, y en virtud de las cuales atribuye al estímulo un significado entre los varios posibles.

La “teoría de las formas”, es decir la psicología de la Gestalt sostiene que en la mente lo primero es el conjunto, y luego, por análisis, es que el sujeto va aislando o segregando de ese conjunto los elementos que lo integran. Por lo tanto en la vida mental, el todo es antes que las partes.

c) “Darse cuenta”

El darse cuenta es uno de los temas centrales de la sensibilización Gestalt, y se logra promoviendo que la persona esté en contacto con su experiencia aquí y ahora, con lo que está presente en él. Aunque muchas veces esté presente haciendo ruido el pasado que no está resuelto y que le quita energía para enfrentar mejor el presente, su aquí y ahora.

Muchas veces también están presentes sus fantasías sobre el futuro, y lo que importa es que tome conciencia de toda su experiencia tal y como se esté dando.

El “darse cuenta” Rogers lo llama simbolización o conciencia, otros autores también lo llaman conciencia, más la gestalt prefiere llamarlo “darse cuenta” para que no se confunda con el concepto de conciencia racional. El “darse cuenta” va más allá de lo racional.

El darse cuenta o “**awareness**” no es una conciencia racional, si no una percepción o percatación con todo el organismo de lo que le está sucediendo aquí y ahora. Este percatarse provoca que la experiencia sea asimilada de manera integral, no solo de manera racional.

Lo que busca la Gestalt es que la persona aprenda a estar en contacto consigo misma para “darse cuenta” de sus pensamientos, sus sentimientos, sus reacciones físicas y así aumente la conciencia de sí mismo.

Para Perls (1976), era muy importante que la persona aprendiera a estar en este mundo en forma plena, libre y abierta, “sin usar más recursos más que apreciar lo obvio, lo que es”; se puede decir que la Gestalt es una metodología que enseña a ver lo obvio que no vemos.

AUMENTO DE LA CONCIENCIA según Muñoz (1993):

En la sensibilización Gestalt y en general en cualquier psicoterapia afectiva, se logra que la persona incremente su darse cuenta, su conciencia total o totalizadora, y cuando esto ocurre las personas empiezan a no aceptar imposiciones externas y a darse cuenta de todo su potencial y de todo aquello que habían dejado de ser y de hacer.

Lo cual genera que las personas tengan una movilización interna muy fuerte y comiencen a cuestionar sus valores anteriores; el aumento de conciencia genera cambios fuertes en sus conductas y en sus actitudes, que no siempre son bien recibidos en su medio social, por que las estructuras sociales, ya sea la familia, la pareja, el centro de trabajo o la sociedad misma, están defendiendo por que las cosas no se muevan, porque la gente sea más predecible.

Al incrementar la persona su conciencia de una manera significativa muchas de las estructuras de su alrededor se mueven en un sentido de control para que este cambio no se realice, generando una presión social sobre ella y si este incremento de conciencia no va aunando a una buena cantidad de fuerza personal es muy fácil que la persona se desanime y renuncie a su búsqueda, por eso es tan recomendable que las cosas se hagan grupalmente, para que la persona que deja de tener su apoyo cotidiano ambiental, lo tenga en otro grupo.

Nadie puede vivir sin apoyo ambiental, lo que quiere decir que la persona necesita de un adecuado acompañamiento; ayuda a que la persona siga creciendo y enriqueciendo.

El incremento de la conciencia tiene consecuencias importantes, las personas suelen sentirse más ellas mismas, desean enfrentar su soledad y su propia diferencia. Quien se atreve a ser diferente en la cultura en que se encuentra, y ser diferente es no ser lo que se espera de ella. Sin embargo, a veces se tiene que pagar el precio de un cierto nivel de rechazo y soledad.

Por lo cual es muy importante que al mismo tiempo en que se incremente la conciencia, se incremente una red de contención alrededor que pueda sostenerle.

El incremento de conciencia lo que genera es un cierto tipo de estigmatismo social y la persona que lo esta vivenciando, lo vive por un lado con un cierto dolor pero por otro como algo muy liberador por el que vale la pena pagar el precio del dolor.

CAPITULO 4

LA SATISFACCIÓN LABORAL

*“La técnica no humanizada tiende a la manipulación,
proceso cosificante entre las personas”.*
Jarquín Miguel

a) Antecedentes de la satisfacción laboral.

A mediados de los años veintes, Elton Mayo, un psicólogo australiano introdujo el concepto de emoción en la corriente de la psicología Industrial – Organizacional (I-O) de Estados Unidos (Landy, 2003). Él pensaba que el trabajo en las fábricas tenía como resultado diversas emociones negativas como la ira, el miedo, y la sospecha.

Esto en su momento llevo al desarrollo de sindicatos y al descontento entre los trabajadores, incluyendo el deterioro en el desempeño y el incrementado en las enfermedades. Hasta este punto había existido poco interés entre los psicólogos y los directivos en la felicidad de los trabajadores. Se suponía que los trabadores se preocupaban solamente por su sueldo y que si se les pagaba adecuadamente estarían felices.

Por tanto, se llevaron a cabo algunas encuestas sobre satisfacción laboral, sin embargo, estas se hicieron a los gerentes preguntándoles sobre la felicidad de sus empleados en lugar de preguntarles a los mismos trabajadores (Landy, 2003).

A principios de los años treinta dos proyectos de investigación diferentes infundieron nueva vida al concepto de satisfacción laboral. La primera una encuesta de todos los trabajadores adultos de un pequeño pueblo en Pennsylvania. Robert Hoppock (1935) estaba interesado en la respuesta a dos preguntas: ¿Qué tan contentos están los trabajadores? Y ¿son más felices en una ocupación que en otra?. Descubrió que el 12 % de los trabajadores podrían clasificarse como insatisfechos.

También encontró amplias variaciones entre individuos dentro de los grupos ocupacionales; no obstante los trabajadores de algunos grupos (p.e. los profesionales y gerentes) estaban más contentos que los de otros (p.e. operarios).

Estos hallazgos sugieren que *tanto* las variables de diferencias individuales *como* las relacionadas con el puesto podrían influir en la satisfacción ambiental.

El segundo proyecto de investigación comenzó en la planta Hawthorne de la Western Electric Company en Cicero, Illinois a fines de los años veintes (Dickson 1939). El propósito de la investigación era establecer la relación entre diversos aspectos físicos del trabajo y el ambiente laboral. Los estudios demostraron que la percepción de los trabajadores tenía un efecto mayor sobre la productividad que las condiciones físicas.

De forma sorprendente, los resultados demostraron que con casi todas las condiciones experimentales que introdujeron los investigadores se mejoró la productividad.

Los investigadores descubrieron que gracias al experimento, los trabajadores recibieron mucho más atención por parte de los supervisores y gerentes que la que tenían anteriormente. El incremento de la atención fue tomado de forma positiva y explica por qué se mejoraron las actitudes. Por tanto, la mejora de las actitudes de los trabajadores hacia los supervisores dio como resultado el incremento de la productividad. Esto introdujo un nuevo término en la literatura de la psicología: el *Efecto Hawthorne*, que significa un cambio en la conducta o en las actitudes como resultado del incremento de la atención.

En el tiempo que se reporto esta investigación, la conclusión general que sacaron los psicólogos industriales – organizacionales (I – O) fue que la moral y la producción parecían estar estrechamente vinculadas.

Siguiendo la investigación de Mayo acerca del efecto del trabajo en fábricas sobre las emociones, el descubrimiento de Hoppock sobre las diferencias individuales en la satisfacción, y los estudios Hawthorne impulsaron los científicos sociales para estudiar las actitudes del trabajador y el nuevo constructo de la satisfacción laboral.

En la mayoría de los intentos por medir la satisfacción se les preguntaba a los trabajadores las necesidades más importantes y el grado en que estas se cubrían, se creía que entre más se cubrían las necesidades mayor sería la satisfacción del trabajador Schaffer, 1953 (citado en Landy, 2003).

Los psicólogos sociales se interesaron más en las actitudes de todo tipo y en las actitudes hacia el trabajo representaron una integración adecuada de las teorías de los psicólogos sociales con los intereses de los psicólogos industriales.

Herzberg, Mausner, Peterson y Capwell (1957), concluyeron que existe una relación entre la satisfacción y por lo menos algunas conductas laborales, principalmente el ausentismos y la rotación. Esto permitió a introducción de las primeras teorías modernas sobre la satisfacción laboral de los “dos factores” de Herzberg, donde se propuso que la satisfacción laboral era resultado de las características intrínsecas del puesto (p.e. trabajo interesante, retos) mientras que la insatisfacción laboral era resultado de las características extrínsecas (p.e. pago, condiciones laborales); de igual forma se propone que los factores extrínsecos satisfacen las necesidades “higiénicas” y los factores intrínsecos satisfacen necesidades de “motivación”.

b) Definición de la satisfacción laboral

La comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes (Robbins, 1998).

La satisfacción en el trabajo, por su lado, es una actitud que, en tanto se posee, facilita el proceso de satisfacción de las necesidades. Se centra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él.

La satisfacción depende del grado de coincidencia entre lo que una persona quiere y busca en su trabajo y lo que le reporta. A mayor distancia en sentido descendente entre lo deseado y lo encontrado, menor satisfacción (Gestoso, 2003).

A su vez, la satisfacción laboral influye sobre la percepción del valor de la recompensa, y por tanto, sobre el esfuerzo realizado para hacer el trabajo.

La satisfacción laboral se produce cuando no existe tensión emocional por que el valor subjetivo de la recompensa obtenida es similar al de la recompensa esperada.

El grado de satisfacción que reporte influirá en la dinámica interactiva de la motivación, en la conducta laboral orientada a una meta concreta, (Gestoso 2003).

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo y a los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988). De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo.

Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (Robbins, 1998).

Así mismo, las actitudes son afirmaciones de valor -favorables o desfavorables acerca de objetos, gente o acontecimientos. Muestran cómo nos sentimos acerca de algo. Cuando digo «me gusta mi empleo», estoy expresando mi actitud hacia el trabajo. Cada individuo puede tener cientos de actitudes, pero el comportamiento organizacional se concentra en el muy limitado número de las que se refieren al trabajo. La satisfacción laboral y el compromiso con el puesto (el grado en que uno se identifica con su trabajo y participa activamente en él) y con la organización (indicador de lealtad y la identificación con la empresa). Con todo, el grueso de la atención se ha dirigido a la satisfacción laboral.

c) Importancia y efectos de la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral, según manifiestan la mayor parte de los investigadores del comportamiento organizacional, es una actitud y ésta refleja el sentimiento de las personas respecto a algo. Por tal razón se acepta que la satisfacción laboral es la actitud que asume la persona respecto a su trabajo. Si la persona está muy satisfecha, en términos laborales adopta actitudes positivas ante el trabajo y viceversa.

La importancia de la satisfacción laboral es obvia, según plantea Robbins (1994):

Existen evidencias de que los trabajadores insatisfechos faltan al trabajo con más frecuencia y suelen renunciar más. Así mismo, se ha demostrado que los trabajadores satisfechos gozan de mejor salud y viven más años, puesto que la satisfacción laboral se refleja en la vida particular del trabajador.

En tal sentido la gerencia actual debe conocer las necesidades que experimentan los trabajadores y crear las vías necesarias para su satisfacción. Esto constituye el núcleo principal de su motivación en el trabajo.

El tema viene a ser muy debatido en estos días en los campos académicos y empresariales, y el interés parte de que la motivación es la fuerza que mueve a las personas a realizar una acción o actividad humana.

Los efectos de la satisfacción laboral, según Peiró (1996):

Para la persona:

- Resulta en un mecanismo importante de desarrollo personal si se canaliza y utiliza adecuadamente y con valor emotivo de ella.
- Como un elemento de salud y bienestar (enfoque positivo de la salud en el trabajo)
- Una palanca para impulsar la implicación del sí en el proyecto y en la calidad de servicio.
- Un elemento fundamental en la generación de capital relacional y de confianza.

Para el equipo de trabajo y los compañeros:

- En la contribución a un clima positivo.
- Potenciación del trabajo en equipo.
- Generadora de relaciones basadas en la confianza y en “el medio/largo plazo”.
- Generación de conexiones positivas que son la base del “capital social” de una organización.

Para la organización:

- Necesaria para un logro adecuado de los objetivos (en especial la intrínseca) y la vinculación afectiva.
- La satisfacción dinamizadora ha de ser una palanca para el cambio y un punto fuerte para la mejora.

d) La satisfacción como actitud

Autores como Smith (1969), Locke (1976), Prince y Muller (1986), Munchinsky (1993) y Newstron y Davis (1993); consideran y llegan a definir a la satisfacción laboral en términos de un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas con relación al trabajo.

Sin embargo, autores como Beer (1964), Peiró, Griffin y Bateman (1986), Cooper (1991), Peiró, Rodríguez y Bravo (1996); empiezan a definir a la satisfacción como una *actitud generalizada en relación al trabajo*. Dentro de este término, con el que se llega a definir la satisfacción laboral, como una actitud generalizada, se atienden tres componentes:

Cognitiva: pensamientos, evaluaciones del objeto de acuerdo con el conocimiento.

Afectiva: sentimientos, emociones positivas o negativas

Comportamental: Predisposiciones de comportamientos de intención con relación al trabajo.

Para finalizar, se puede definir entonces a la satisfacción laboral como la actitud hacia el trabajo que desarrolla el trabajador a partir de sus percepciones, sentimientos y emociones de acuerdo a su experiencia y condiciones bajo las cuales lo realiza.

Dentro de la diversidad de autores que conceptualizan la satisfacción laboral desde la variedad de perspectivas, toca resaltar, para fin de esta investigación que Davis y Newston (2003), la definen como un “conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo...”

Así mismo, para Robbins (1994); la satisfacción laboral es “la actitud que tiene el trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinantes conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones del trabajador de lo que “debería ser”.

“una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto, tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él” (Robbins, 1994).

e) La percepción de las personas respecto a sus empleos

Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser".

Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto), según Robbins, (1994) son:

1. Las necesidades
2. Los valores
3. Rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del "debería ser" son:

1. Las comparaciones sociales con otros empleados
2. Las características de empleos anteriores
3. Los grupos de referencia.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

1. Retribución
2. Condiciones de trabajo
3. Supervisión
4. Compañeros
5. Contenido del puesto
6. Seguridad en el empleo
7. Oportunidades de progreso.

Además se puede establecer dos tipos o niveles de análisis en los que la satisfacción se refiere:

Satisfacción General indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.

Satisfacción por facetas grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.

La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral.

Los factores determinantes en la percepción de la satisfacción laboral, de acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados (Robbins, 1994) que determinan la satisfacción laboral son:

- Reto del trabajo
- Sistema de recompensas justas

- Condiciones favorables de trabajo
- Colegas que brinden apoyo

Adicionalmente:

- Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo

A continuación se amplía la información sobre aspectos de la satisfacción laboral. Como la satisfacción con el trabajo en sí; es decir; la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del trabajador.

Entonces, se identifican las siguientes cinco "dimensiones centrales": *Variedad de habilidades*, el grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.

Identidad con la tarea, el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible para el trabajador.

Significación de la tarea, el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.

Autonomía, el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de sus actividades.

Retroalimentación, el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación.

Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo.

Robbins (1994) junta estas dimensiones bajo el enunciado reto del trabajo. Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus

habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción.

Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la actitud hacia la satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación.

Se debe tomar en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado, disminuyendo la satisfacción.

Sistemas de recompensas justas

En este punto se hace referencia al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización. Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas.

En la percepción influyen la comparación social, las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad.

Satisfacción con el salario

La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados (Robbins

1994). Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor.

Las comparaciones sociales, dentro y fuera de la organización son los principales factores que permiten al empleado establecer lo que "debería ser" con respecto a su salario versus lo que percibe. Es muy importante recalcar que es la percepción de por parte del empleado la que favorecerá su satisfacción.

Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos

Las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. En este rubro también es importante la percepción que se tenga con respecto a la política que sigue la organización. Tener una percepción de que la política seguida es clara, justa y libre de ambigüedades favorecerá la satisfacción laboral.

Los resultados de la falta de satisfacción del trabajador pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo.

Condiciones favorables de trabajo

A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

Otro aspecto a considerar es la cultura organizacional de la empresa

Todo ese sistema de valores, metas que es percibido por el trabajador y expresado a través del clima organizacional también contribuye a proporcionar condiciones favorables de trabajo, siempre que se considere que las metas organizacionales y las personales no son opuestas. En esta influyen más factores como en el siguiente punto:

- Colegas que brinden apoyo – satisfacción con la supervisión

El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de las principales percepciones determinantes de la satisfacción del trabajador. Si bien la relación no es simple, según Robbins (1994) y algunos estudios, se han llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados.

De manera general un jefe comprensivo, que brinda retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados y demuestra interés permitirá una mayor satisfacción en el trabajador.

- Compatibilidad entre la personalidad y el puesto

Un alto acuerdo entre personalidad y ocupación da como resultado más satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos.

Esto es muy probable, apoyándose en que las personas que tengan talentos adecuados podrán lograr mejores desempeños en el puesto, ser más exitosos en su trabajo y esto les generará mayor actitud y por ende satisfacción (influyen el reconocimiento formal, la retroalimentación y demás factores contingentes).

III. METODOLOGÍA

III.1 Método y Tipo de Estudio

- **Tipo de investigación.**

Esta investigación científica es con enfoque *cualitativo*, por que únicamente se observaron lo fenómenos tal y como suceden en su contexto natural, para después ser analizados.

- **Método**

Fenomenológico, ya que el participante explica lo que sucedió tal como lo vivió, según su experiencia.

- **Tipo de Estudio**

Explicativo, ya que se pretende dar respuesta de la formulación del problema de la investigación, es decir a los porqués. Las respuestas se ubican dentro de una lógica de la explicación científica, de tal manera que se expone lo que se realizó con la intervención de un taller de sensibilización que puede permitir a los trabajadores de la secretaría académica de la UMSNH promover la toma de conciencia de la satisfacción de su vida personal y su vida laboral.

- **Técnica de Investigación**

Análisis de discurso y Narrativa de los participantes ya que el método de estudio de esta investigación, refiere a la experiencia inmediata y a la toma de conciencia del participante.

III.2 Escenario

- **Descripción del Escenario**

Su localidad está en oficinas administrativas centrales, el taller se aplicó durante 12 sesiones seguidas de una hora diaria que fue a las 8 am.

Cabe notar, que durante el tiempo en que se aplicó el taller los trabajadores se encontraban en cierto nivel de estrés, ya que atravesaban por un periodo de trabajo extremo, por ser el periodo anual en el que más carga laboral se presenta en dicha secretaria ya que hay programas de estímulo hacia los profesores que deben ser llevado a cabo en ese momento del año.

III.3 Participantes

El criterio de inclusión de los participantes es que son cautivos, ya que la asignación cautiva requiere que el investigador tenga identificados a todos los sujetos de la población y que éstos no fueron elegidos al azar; se encuentren presentes a un mismo tiempo en la organización donde se intervenga con el taller de sensibilización.

Previamente, se tuvo una plática con el secretario académico de la U.M.S.N.H. quien mostró interés por la intervención, ya que no se habían tenido este tipo de talleres dirigidos hacia el desarrollo personal y de una forma vivencial. El cual planteó la necesidad de trabajar respecto a la “dinámica” que se generaba entre los trabajadores y a su labor.

Y así mismo, se contó con el permiso y consentimiento de los participantes y de la institución de forma verbal para la aplicación del taller.

PART.	SX	EDAD	EDO. CIVIL	ANTIGUEDAD EN EL RABAJO	FUNCION EN EL TRABAJO
1	F	40	Casada 2 hijos	10	Secretaria de Funcionario (Srio. Académico)
2	F	37	Soltera	20	Funciones Administrativas
3	M	36	Casado 3 hijos	14	Auxiliar del Dpto. Jurídico
4	F	43	Casada 2 hijos	3	Apoyo en la aplicación de programa federal
5	F	42	Casada 3 hijos	20	Auxiliar de funcionario (Secretaría)
6	F	44	Casada 3 hijos	21	Jefe de Departamento que depende de la Secretaria Académica.

III.4 Estrategias y Técnicas de Intervención

La Estrategia de intervención en la investigación es con un taller de sensibilización, en donde se utilizaron dinámicas vivenciales para el análisis de discurso y la narrativa.

El título del taller es “Transformando tu rutina laboral, en satisfacción personal”. Su objetivo es que los trabajadores de la secretaría académica de la UMSNH tomen conciencia de la satisfacción de su vida personal y su vida laboral.

El taller va dirigido únicamente a trabajadores de la secretaría académica de la UMSNH, y como límite a 10 participantes. Tiene una duración de 12 horas, y se desarrollo en 1 hora por sesión.

Los cuestionarios desarrollados para la recolección de información son:

1) Cuestionario de “*Medición de la toma de conciencia*” de la satisfacción de su vida personal y laboral de los trabajadores, su objetivo es el registro de la experiencia de cada participante para poder observar si hubo un cambio y toma de conciencia de la satisfacción de su vida personal y laboral.

El cuestionario, que consta de 9 preguntas que hacen referencia a recabar información de acuerdo a las categorías que se sometieron a análisis. También tiene un ejercicio de acuerdo al enfoque gestalt para empujar el nivel de conciencia, como retroalimentación de las actividades.

El momento en que se aplicó éste cuestionario es al iniciar la primera sesión del taller para registrar cómo iniciaban su experiencia y así como, su aplicación al finalizar el proyecto.

Se encuentra en el anexo 2 en la página 167

2) Cuestionario de “Evaluación reacción del taller”, su objetivo es evaluar el desarrollo del taller y observar si había algún área de oportunidad para modificar o

variar. Consta de 3 conceptos a evaluar los cuales son: Taller y contenido, la intervención del facilitador y la percepción del participante en el desarrollo del taller.

El momento en que se aplicó fue al inicio del taller para constatar las condiciones en que iniciaba el taller, seguido de su aplicación en medio para localizar la existencia de algún área de oportunidad y ser modificada, y por ultimo al finalizar del taller para observar las condiciones en las que termina el taller.

Éste cuestionario se encuentra en el anexo 3 en la página 168.

Cabe mencionar que dichos cuestionarios no están sometidos a procedimientos de validación, confiabilidad y estandarización. Puesto que, fueron diseñados de acuerdo a la necesidad de este proyecto para la identificación de toma de conciencia.

Como fuente de información es el material producido por los participantes.

III.5 Procedimiento

El procedimiento que se siguió para el desarrollo de esta investigación fue en primer lugar con una entrevista que se tuvo con el directivo del departamento donde se llevó a cabo la intervención del taller de sensibilización, se explicó el motivo y el objetivo del mismo para lo cual se obtuvo como respuesta una apertura a dicho trabajo, haciendo hincapié en algunas de las limitaciones que pudieran afectar el transcurso cómo eran los horarios disponibles, puesto que sólo podían por la mañana con una hora por día y la carga de trabajo que hubo en el periodo cuando se llevó a cabo el taller.

Posterior a la entrevista con el directivo del departamento, se prosigió al diseño del taller de 12 sesiones, con las actividades necesarias para el objetivo del mismo y al espacio donde se realizó la intervención. El procedimiento fue el siguiente:

- Identificación de técnicas y /o actividades que promuevan la toma de conciencia de la satisfacción de su vida personal y laboral del trabajador.
- Elaboración y diseño del taller que facilite y permita la toma de conciencia de la satisfacción de su vida personal y laboral del trabajador.
- Investigación o diseño, en el caso de no encontrar, un cuestionario para la toma de conciencia de la satisfacción de su vida personal y laboral de los trabajadores para su aplicación previa del proyecto y una evaluación posterior del proyecto.

Una vez que se aplicó el taller, se procedió al registro del material obtenido por medio del cuestionario que se diseñó para el análisis de discurso y su narrativa, cuestionario que se aplicó al principio y final del taller, para realizar un análisis de contenido y describir los logros obtenidos en el transcurso de la intervención.

En el anexo 1 se encuentra la carta descriptiva del taller “Transformando tu rutina laboral en satisfacción personal” en la página 142.

IV. ANALISIS DE DATOS Y HALLAZGOS

Pregunta de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Hallazgos
<p>¿Se puede promover la toma de conciencia mediante la participación en un taller de sensibilización que le permita darse cuenta de su satisfacción personal y laboral?</p>	<p>Promover la toma de conciencia de la satisfacción de su vida personal y su vida laboral en los trabajadores de la secretaria académica de la UMSNH mediante la participación en un taller de sensibilización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar si existe satisfacción de vida personal y laboral en los trabajadores de la secretaría académica de la UMSNH. • Conocer si influye la vida personal con la satisfacción laboral y viceversa en los trabajadores de la secretaría académica de la UMSNH. • Generar la apertura a la participación en un taller de sensibilización que influya en la toma de conciencia de la vida personal y la vida laboral en los trabajadores 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toma de Conciencia o “Darse cuenta”. 2. Satisfacción Laboral. 3. Satisfacción de Vida Personal. 4. Relación de la satisfacción de vida personal y vida laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud ante el trabajo. • En relación con los compañeros. • En relación con la autoridad. • Actitud ante la vida personal. • En relación con la familia. • En relación con las metas propias

En éste capítulo se describen las siguientes categorías que se obtuvieron a partir de los objetivos y de la pregunta de investigación como se puede observar en la tabla anterior, así mismo, los Hallazgos que obtienen de cada categoría una vez que se desarrollo el Taller. Las cuales son:

CATEGORIAS	HALLAZGOS
1. Toma de Conciencia o “Darse cuenta”	
2. Satisfacción Laboral	 <ul style="list-style-type: none"> Actitud ante el trabajo. En relación con los compañeros. En relación con la autoridad.
3. Satisfacción de Vida Personal	<ul style="list-style-type: none"> Actitud ante la vida personal. En relación con la familia. En relación con las metas propias.
4. Relación de la satisfacción de vida personal y vida laboral	

Para comenzar con el análisis de datos y hallazgos, se define cada una de las categorías según el significado que los participantes le dan a cada una de ellas, posteriormente cada categoría va acompañada de los enunciados o comentarios que se obtuvieron de los participante a partir del cuestionario que se realizó para la medición de la toma de conciencia y de las actividades seleccionadas para lograr los objetivos, seguido del análisis por participante y terminando con la discusión de cada categoría de manera global de acuerdo a lo encontrado en cada una y en correspondencia a la definición de los autores correspondientes.

IV.1 Definición y Análisis de Categorías

IV.1.1 CATEGORIA: Toma de Conciencia o “Darse Cuenta”

Definida por los participantes como “*el darse cuenta de qué es lo está pasando*”.

Para algunos autores la Toma de conciencia es definida o entendida de la siguiente manera; Herrejón, 2004 refiere como Toma de Conciencia a la focalización de la propia conciencia que mantiene inmersa al a persona en una situación presente y aumenta el impacto de la experiencia de crecimiento personal, así como el de las experiencias más comunes del diario vivir.

Para Fritz S. Perls (1893-1970) el concepto de ***Awareness*** viene a ser uno de los conceptos claves del Enfoque Gestáltico. La consciencia inmediata es aquello que aún no ha pasado por la cabeza. Esto es, todas aquellas sensaciones aún sin identificar. Por ejemplo: la sensación “raro” que se siente en el estómago, es una sensación pero todavía no se conoce como tal; y ese “raro” pueden ser varias cuestiones fundamentales: hambre, ansiedad... Por ello, cuando se logra decir qué es se convierte entonces en el *Darse Cuenta*.

Cuando la persona se da cuenta de su propio presente, y de lo que está viviendo aquí y ahora, es capaz de darse cuenta de todo lo que le rodea, pero focalizando su atención al momento presente.

Comentarios de los participantes y análisis de los mismos, correspondientes a ésta categoría:

- El Participante 1 al comenzar el taller expresa:

“En este momento tengo conciencia de ser humana, que veo compañeros, pienso en mis compañeros y siento responsabilidad”.

Por lo que se observa que al iniciar el taller se encuentra en una zona de conciencia *Externa*, de lo cual se analiza que su experiencia está depositada hacia el exterior, en sus compañeros.

Al terminar el taller enuncia:

“En este momento tengo conciencia de la realidad de la vida tan difícil que está a nuestro alrededor. Que veo el interés de cada compañero, pienso en el mañana **viviendo el hoy** y siento tranquilidad”.

Se observa que inicia en zona externa dándose cuenta de su alrededor, sin embargo, termina en una zona *Interna* separando la experiencia para hacerla individual.

- El participante 2 comienza el taller en un nivel de conciencia externa, donde ésta zona está a disposición del mundo, expresa:

“Tengo conciencia de que estoy viva, veo mi trabajo, mis compañeros, y siento mis sentimientos”.

Y culmina el taller dentro de una zona *Intermedia* de conciencia, lo cual se observa cuando menciona:

“Me doy cuenta de muchas cosas, veo la existencia de mis compañeros en el trabajo. Pienso en mi salud y siento preocupación por enfermarme. **Me doy cuenta de extrañar a un ser querido y que soy desorganizada para lo que tengo que trabajar**”.

Para éste participante, al finalizar el taller, es importante la presencia de sus compañeros. Toma en cuenta su salud desde un proceso cognitivo y en lo que tiene que trabajar. Sus experiencias hacen contacto en sensaciones y sentimientos ante el recuerdo, a quien toma cierta filosofía de vida.

- El participante 3 inicia el taller en una zona *Externa* ya que La experiencia de éste se queda a nivel superficial desde su percepción del ambiente externo:

“Sé que tengo varios pendientes en el trabajo. Que veo paz en mi familia y trabajo, y siento paz y alegría”.

La expresión de este sujeto al finalizar el taller fue de:

“Que mi vida personal ha tenido más subidas que bajadas. Y necesito hacer ajustes personales. Que veo compañeros con aspectos interesantes en su vida y yo necesito mejorar actitudes del hogar y en el trabajo. Y siento paz, tranquilidad, confianza y satisfacción”.

Por tanto se hace la inferencia que destaca su participación en una zona *Interna*, ya que su percepción va más en forma integral que ha nivel de racionamiento. Ubica en el “Aquí y ahora” sus necesidades.

Es importante recordar que; el “Darse Cuenta” no es una conciencia racional, si no una percepción o percatación con todo el organismo de lo que le está sucediendo aquí y ahora. Este percatarse provoca que la experiencia sea asimilada integralmente, no solo de manera racional (Muñoz, 1993).

- El participante 4 menciona:

“Tengo necesidad de reorganizar tiempos y actividades. Veo necesidad de cambios en mis compañeros, pienso que las barreras se están debilitando y siento que mi grupo de trabajo se está uniendo”.

Por tanto, se ubica en una zona *Externa*, ésta persona pone sus necesidades en el exterior, en sus compañeros. Así mismo, percibe unión del grupo en una primera sesión lo cual es precipitado. Finaliza el taller mencionando:

“Me doy cuenta de los eventos importantes en mi vida y de lo que quisiera hacer, tengo conciencia de mi compromiso con el logro de mis metas y las de mi trabajo, de la falta de capacidad de “actitudes” para desarrollar todo el potencial que tengo. Veo que me falta perdonar, pienso que falta un equilibrio general de “saber o conocer” hacia dónde vamos y cómo podemos contribuir para avanzar en el trabajo. Siento que siempre hay impedimentos en lograr comunicación efectiva.

Me doy cuenta lo enriquecedor que es tener confianza en los compañeros para acercarme a ellos y hacer equipo de trabajo”.

Su zona de conciencia se ubica en *Intermedia*, puesto que se da cuenta a nivel de necesidad su propio compromiso para con ella misma en su desarrollo de potencialidades y sus sensaciones están a nivel interno solo para ella.

- Participante 5, El nivel de conciencia es exterior de igual forma lo deposita en el contacto con sus compañeros y a nivel exterior de si.

“Que no conozco realmente a mis compañeros, me doy cuenta q veo mis errores en los demás, pienso que tengo que mejorar mis relaciones y siento q doy importancia a cosas sin valor”.

Con el desarrollo del taller su nivel de conciencia aumenta a una zona Interna. Lo cual se observa con la siguiente mención que hace dentro del desarrollo del taller:

“Me doy cuenta que **no puedo cambiar a la gente, lo que cuenta es la actitud** que se toma al respecto, me doy cuenta que se removieron vivencias olvidadas. Me doy cuenta que necesito reconocimiento, que los momentos felices me dan soporte para los malos momentos. Me doy cuenta que veo las cosas de una manera más positiva, que pienso que estoy teniendo mayor comunicación, y siento satisfacción de mi trabajo.”

Aquí, su percepción es de manera más integral en cuanto a sus necesidades y sensaciones, así como a su propio reconocimiento de sus potencialidades.

Muñoz, 1993 lo reduce a palabra como “el aumento de conciencia genera cambios fuertes en la conducta y actitudes que no siempre son bien recibidos en su medio social, por las estructuras sociales están defendiendo por que las cosas no se muevan”.

- El participante 6 menciona al inicio del taller:

“Me doy cuenta del lugar donde estoy y lo que estoy haciendo. Me doy cuenta que veo compañerismo y voluntad de participar. Que pienso que le taller será para mi beneficio y de los demás y siento que puedo aprender mucho, a ser más abierta y tolerarme”.

Su zona *Externa* se reconoce al situarse a nivel de expectativas del taller, y su experiencia está disponible para otros. Y concluye su participación dándose cuenta de:

“Que estoy viviendo con mayor importancia a mi vida y reconociendo que tengo buena relación en mi familia y en mi trabajo.

Me doy cuenta que veo que tengo que ser más tolerante con los demás, me parece que tengo mucho que aprender de los demás, siento y me doy cuenta que estoy más abierta al cambio”.

Su nivel de contacto personal está en procesos cognitivos en una planeación a futuro, es decir en una zona *Intermedia*. Sin embargo, puede entrar en una sensibilización que la lleva a un estado de conciencia más profundo para trabajar en sus necesidades

Puedo llegar a inferir que al utilizar algunas experiencias o ejercicios que son diseñados para un grupo, o taller de sensibilización, se puede expandir la consciencia de la persona durante el proceso de acompañamiento y así ampliar la capacidad de su sentido habitual en la cotidianeidad. Como menciona Herrejón, (2004), que el contacto interno puede ocurrir debido a la capacidad del hombre a desdoblarse en observador y observado.

Se observa que era característica de los sujetos empezar con un contacto personal externo, “situaciones que preocupan y se ubican en el momento actual en el status de figura, sin poder llegar a situaciones más significativas, pasando entonces al fondo”; (Salama, 2007); y para que se pudiera llegar a un desarrollo humano cada participante se estableció ciertos objetivos, y para su cumplimiento se respeto el ritmo y proceso de cada participante.

De esta manera en algunos elementos, percibo que hubo un cambio sobre todo en quienes finalizaron su participación en el taller ya que hubo la capacidad de ser conscientes en su vida, de “Darse Cuenta” de su responsabilidad ante sus actos. Ya que la percepción de sus propia vida no solo fue quedando en una conciencia racional si no fue más allá; porque podían un poco más fácil entrar en sí mismos y relatar con facilidad de qué se estaban dando cuenta ante cada ejercicio.

IV.1. 2. CATEGORIA: Satisfacción de Vida Laboral

Definida por los participantes como *“La actitud que uno tiene ante los propios resultados y ganancias que nos da el trabajo”*

Para Blum y Naylor (1988) la satisfacción de ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador en su empleo y a los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general. De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo.

Entonces, diversos autores como Smith (1969), Locke (1976), Prince y Muller (1986), Muchinsky (1993) entre otros; llegan a concluir que la satisfacción laboral es considerada y definida en términos de un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas con relación al trabajo.

Para fin de esta investigación definen a la satisfacción laboral como un “conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo...” Davis y Newston 2003, página 58.

A partir de dichas definiciones es que se analizan a continuación los comentarios de los participantes correspondientes a esta categoría:

Se comienza por comentar que las actividades elegidas para tocar esta área pudieron cumplir su objetivo ya que se obtuvo mayor apertura en las relaciones interpersonales- laborales, así como mayor integración, se aceleró el proceso de conocimiento entre el grupo; lo cual llegó a generar una sensibilización respecto al entorno laboral de cada participante, logrando así, adquirir mayor apertura hacia el compromiso a nivel grupal y sobre todo personal.

Siendo de manera productiva para cada participante en esta categoría ya que se observa que al tener un incremento de atención a su propia satisfacción laboral se puede llegar a explicar el por qué se mejoraron las actitudes de los participantes hacia su entorno laboral, lo cual fue tomado de forma positiva.

La mejora de actitudes de forma positiva también fue sobre todo en el aspecto de “la relación con sus compañeros”, sin embargo, es en cuanto al aspecto sobre el tema del líder, no se pudo obtener mayor apertura al crecimiento y a la experiencia, ya que no se contó con la participación de su líder dentro del taller, lo cual se infiere que hubiera favorecido aun mas a su atención de su entorno laboral.

De esta categoría se obtienen los siguientes hallazgos, la primera de ellas es:

a) La actitud ante el trabajo.

- El participante 1 expresa:

“Tengo una actitud positiva. Mi vida laboral es buena”

A partir de su mención anterior, su análisis al iniciar su participación en el taller corresponde que la persona se percibe a sí misma con satisfacción laboral relacionando su satisfacción laboral con su actitud. Al culminar su participación menciona:

“La actitud que tengo ante el trabajo es de tolerancia y de positivismo, mi vida laboral es con presión”.

Aunque el sujeto “1” menciona tener una actitud positiva, identifica que su satisfacción podría mejorar sin las presiones del trabajo y si no tuviera que desarrollar su tolerancia.

- Participante 2 enuncia al iniciar su participación:

“Mi actitud es positiva y mi vida laboral actualmente es estable”.

Se percibe que dependiendo de cómo es su actitud ante el trabajo así se vive en el. Y su situación al finalizar el taller es:

“Mi actitud en mi trabajo es positiva y mi vida laboral es estable. Pero el ambiente laboral me puede limitar”.

Se observa que para la participante “2” el ambiente laboral es importante en el desarrollo de su satisfacción laboral, sin embargo deja la responsabilidad total en el “otro”, es decir, en el ambiente, sin llegar a darse cuenta que su propia responsabilidad que hay dentro del mismo para lograr un ambiente laboral favorable para sí..

- Al hacer referencia al iniciar el taller, el participante 3:

“La actitud que tengo actualmente en mi trabajo es de superación, apoyo”

De lo cual se infiere que, para que el sujeto “3” llegue a una plena satisfacción laboral es importante seguirse superando y dar apoyo. Sin embargo al finalizar su participación se “da cuenta” de una manera más profunda, ante lo cual se hace referencia:

“Mi actitud es de apoyo hacia los demás, superación y sirviendo lo mejor. Mi vida laboral está en armonía, con pequeños contratiempos. **Pienso que tengo que mejorar actitudes**”.

Pareciera importante el apoyo que brinde a los demás, sin embargo es consciente que hay contratiempos que le pueden llegar a impedir una actitud positiva indispensable para lograr su satisfacción laboral, y reconoce que tiene que mejorarlas.

Para sustentar el análisis de éste participante “3” es importante mencionar a Peiró, Rodríguez y Bravo (1996) quienes definen a la satisfacción como *una actitud generalizada en relación al trabajo*; ante lo cual refieren 3 componentes: Cognitiva-pensamientos. Afectiva: sentimientos, emociones positivas y negativas. Y Comportamental: predisposición de comportamientos de intención con relación al trabajo. Por tanto el participante 3 su actitud con la que finaliza su participación en el taller es de tipo cognitiva –de pensamientos con la cual podrá dar los primeros avances hacia su actitud positiva laboral en beneficio de su satisfacción laboral.

- Participante 4, comienza el taller mencionando:

“Es de valoración de tareas, con colaboración y de trabajo en equipo. Y mi vida laboral actualmente es con satisfacción y retos”.

La persona “4” parece tener una actitud positiva tanto en su propia labor como con sus compañeros llegando a beneficiar su satisfacción laboral. Al finalizar el taller su situación es:

“Mi actitud es de trabajo en equipo, proactiva con proyectos y metas, de avanzar hacia nuevas cosas propuestas. Mi vida laboral es con satisfacción y retos, con proyectos para terminar y obtener resultados, con periodo de ajuste. No se puede cambiar a nadie si no hay actitud dispuesta. “Es completamente abierta a todo, a cooperar, cumplir, de ser positiva, y en apoyar a crear un buen ambiente laboral”.

Se percibe un actitud dispuesta, de compañerismo y ambición lo cual le lleva a gozar de una satisfacción laboral, en una continua planeación de metas.

- El participante 5 comienza su taller expresando:

“Mi actitud actualmente es negativa en el trabajo de trabajar lo necesario nada más y mi vida laboral actualmente es regular, estresante”.

La participante “5” identifica que se encuentra insatisfecha en su vida laboral. Sin embargo al finalizar el taller se da cuenta de:

“Mi actitud es menos estresante. Sin embargo, no puedo cambiar a la gente, la base es la actitud que yo tomo respecto alguna situación y mi vida laboral actualmente es relajante, cooperativa. En este momento siento satisfacción de mi trabajo”.

Reconoce su actitud, citando Peiró, Rodríguez y Bravo (1996) corresponde a una actitud de componente tipo Comportamental: predisposición de comportamientos de intención con relación al trabajo. A lo cual pareciera que sabe que ante alguna situación lo único que puede cambiar es su actitud asegurándose así de su satisfacción laboral actual.

- El participante 6, es importante mencionar que este sujeto se encuentra en separado por espacio físico, es decir, donde se ubica su oficina es separado de todo el personal de la Sria. Académica, para así poder llegar a comprender sus expresiones, con la cual inicia:

“Mi actitud es buena y cordial y mi vida laboral actualmente es buena, la disfruto enormemente, he aprendido”.

Se percibe que la participante “6” se siente satisfecha laboralmente. Y al finalizar expresa:

Mi vida laboral es buena con mi jefa inmediata y con mis compañeros no tengo problemas ya que hay buena comunicación”.

La actitud de apertura la lleva a ser proactiva con su ambiente laboral, el cual es importante para ella, pues así pareciera fluye la comunicación y obtiene mayor satisfacción laboral en su vida.

De manera general en cuanto a la "Actitud ante el trabajo" se refiere, se observa que la mayoría de los participantes mencionaban tener una actitud positiva hacia él, dicha actitud se percibió que la depositaban en cierta apertura, lo cual los llevo a estar proactivos con su ambiente laboral, en el cual es importante para ellos el compañerismo, la confianza, el apoyo que brinden a los demás y la continua planeación de metas; pues con ellos pareciera fluye la comunicación y obtienen mayor satisfacción que les lleva a decir gozar de una satisfacción laboral. Teniendo consciente que hay contratiempos que pueden llegar a impedir una actitud positiva como la gran carga de trabajo y la no tan favorable relación con su líder, que es indispensable para ellos para lograr una mejor satisfacción laboral.

Así mismo, hubo quien mencionaba sentirse limitado en esta área de su vida laboral, reconoce que es en su actitud lo único que puede cambiar para asegurarse de su satisfacción laboral actual.

Por tanto, la satisfacción en el trabajo, por su lado, es una actitud que, facilita el proceso de satisfacción de las necesidades y se centra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles.

De ahí que, se acepta que la satisfacción laboral es la actitud que asume la persona respecto a su trabajo. Si la persona está muy satisfecha, en términos laborales adopta actitudes positivas ante el trabajo y viceversa.

b) Relación con compañeros.

Se establece dos niveles de análisis en los que la satisfacción se refiere: *Satisfacción General* indicador que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo. *Satisfacción por facetas* grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa (Robbins, 1994)

La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral.

Los factores determinantes en la percepción de la satisfacción laboral de acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados que determinan la satisfacción laboral según Robbins 1994, son: Reto del trabajo, Sistema de recompensas justas, Condiciones favorables de trabajo y Colegas que brinden apoyo, entre otros.

Por lo mencionado con anterioridad es necesario realizar el análisis de la situación de cada participante para con sus compañeros de trabajo.

- La expresión del participante 1, en relación a dicha sub categoría es:

“Me doy cuenta que veo compañerismo y de las relaciones interpersonales con mis compañeros”.

Pareciera que la relación con sus compañeros le es importante pero a un nivel más superficial sin llegar a impedir su satisfacción. Termina expresando:

“Me doy cuenta que es importante conocer más a los compañeros desde otro punto de vista, creo conocerlos más”.

Al permitirse conocer a sus compañeros desde otra esfera de sus vidas le da mayor comprensión y mejora la relación con ellos, llegando a influir y a ayudarlo a sentirse más satisfecha.

- El participante 2:

“Me doy cuenta que veo la existencia de más compañeros de trabajo y de diferentes actitudes”.

La persona percibe a sus compañeros desde un contacto de existencia externa, que al parecer no afecta en su satisfacción laboral. Su situación al finalizar el taller, se observa al expresar:

“Me doy cuenta que puedo compartir cosas personales con compañeros de trabajo”

La persona “2” al parecer no tomaba en cuenta la existencia de sus compañeros, sin embargo al abrirse y no sentirse amenazada llega a depositar confianza en sus compañeros permitiéndole una relación más profunda pudiendo mejorar su satisfacción.

- El participante 3 expresa:

“Hay una amistad más abierta entre todos, pero debo cuidar más mi relación laboral”.

Del cual se infiere que, La participante 3 prefiere mantener una relación cordial con sus compañeros limitándose a aspectos laborales. Y finaliza mencionando:

“En un principio la relación era superficial y ahora veo mejor relación entre compañeros”.

Aquí, se da cuenta que la relación entre sus compañeros creció lo cual le es importante, ya que percibe dentro de su ambiente mayor apertura que puede ayudarlo a una mayor satisfacción laboral.

- El participante 4 inicia el taller con el siguiente comentario:

“Me doy cuenta que veo la necesidad de generar cambios en mis compañeros. Y que mi equipo de trabajo se está uniendo y debilitando murallas al tener la disposición para este tipo de cursos; es de urgencia tenerlos para facilitar y mejorar la comunicación del equipo”.

Se percibe a la participante 4 muy al pendiente de sus compañeros y sus relaciones entre sí, se llega a dar cuenta que factores pudieran facilitar una mayor satisfacción laboral. Sin embargo deja la responsabilidad de generar el cambio fuera de ella y lo deposita en los otros. Y al finalizar el taller se “da cuenta” de manera más profunda de:

“Me doy cuenta que mis compañeros tienen una vida diferente a la que pienso. También me doy cuenta de lo enriquecedor que es tener confianza para poder acercarte a tus compañeros y hacer equipo de trabajo. **Me doy cuenta de la falta de capacidad en actitudes para desarrollar todo mi potencial que tengo**”.

Por lo que, al final del taller llega a un nivel de conciencia más profundo como darse cuenta y responsabilizarse del trabajo que necesita realizar en su persona.

- La expresión del participante 5 fue:

“Pienso que tengo que mejorar mis relaciones, aunque me gusta trabajar sola”.

La participante tiene presente la idea de mejorar en sus relaciones con compañeros, sin embargo, no parece tener un interés muy definido aún. Posterior al taller expresa:

“En este momento tengo conciencia de que no conozco realmente a mis compañeros, deseo tener más comunicación con ellos”.

A través de los ejercicios se da cuenta que no conoce de fondo a sus compañeros siendo una relación superficial que puede limitar su satisfacción y que le genera una necesidad por la apertura a la comunicación.

- Y por último el participante 6 en relación con sus compañeros expresa:

“Pienso que puedo aprender muchas cosas, así como conocer a mis compañeros de esta jerarquía, puedo ser más abierta y tolerante”.

Identifica que al desarrollar su capacidad de apertura y tolerancia pudiera obtener mayor satisfacción laboral a través del aprendizaje del otro. Al finalizar su participación en el taller, expresa:

“Tengo que ser más tolerante con los demás, antes no los conocía mucho y ahora empiezo a conocerlos y sé que puedo aprender de los demás”.

Se encuentra con apertura al cambio en la relación con sus compañeros de la siguiente jerarquía pudiendo ampliar su red social laboral y auto-generándose mejor ambiente para la facilitación de su satisfacción.

Para con la “Relación con los compañeros”; se observó, (como menciona Peiró, 1996), que para la persona en su satisfacción laboral es necesario contar con un elemento fundamental en la generación de capital relacional y de confianza.

En este grupo lo que más llegó a resaltar como cambio entre ellos fue la apertura a la convivencia que generó mayor confianza desde el conocimiento un poco más profundo de la historia del otro.

Por tanto, se observa que la relación entre ellos creció, lo cual es importante ya que a través de los ejercicios se dieron cuenta de que no se conocían a fondo y llegaban a quedarse en una relación superficial que podía estar limitando su satisfacción. Ya que el compañerismo y la confianza, que promueven apertura a la comunicación, parecieran ser factores importantes dentro de este grupo para su satisfacción laboral.

Para el equipo de trabajo y los compañeros, según Peiró (1996) factores que contribuyen a la satisfacción laboral son la generación de un clima positivo, el trabajo en equipo, la generación de relaciones basadas en la confianza y en “el medio/largo plazo”, así como, la generación de conexiones positivas que son la base de una organización.

Así mismo, al igual de ser el compañerismo un factor importante para su satisfacción laboral también hay quienes consideran importante cuidar dentro de su ambiente la relación laboral, teniendo en cuenta los límites que puede haber como equipo de trabajo y así seguir en su desarrollo.

c) Relación con la autoridad:

- El participante¹ en referencia a la autoridad, menciona:

“Me doy cuenta que todos tenemos nuestros propios roles”.

La persona tiene los roles muy claros según las jerarquías en su trabajo, lo cual pareciera no ser determinantes en su propia satisfacción laboral. Al consumir su participación expresa:

“La forma de relacionarme es sólo de trabajo... hay más confianza en mi compañera
“X””.

La persona se da cuenta de que en el ámbito laboral puede decidir en quien depositar su confianza. Y con el transcurso del taller se puede observar la confianza y acercamiento que obtuvo y logro con una compañera.

- El participante 2:

“Me doy cuenta que soy desorganizada para lo que tengo que trabajar, y tengo que trabajar en mi puntualidad”.

La persona se da cuenta que su desorganización en el trabajo pudiera afectar su satisfacción laboral más que la relación con la autoridad.

Al finalizar el taller, se observa lo expresado por el participante 2:

“Hay limitaciones en el ambiente laboral”.

Para la participante 2 un factor que pudiera afectar su satisfacción laboral seria el ambiente ya que lo percibe limitante.

- Iniciando su participación el sujeto 3 expresa de lo que se da cuenta, haciendo hincapié el nivel de conciencia un poco más profunda con el que empieza su participación:

“Necesito un cambio radical en mi carácter, trabajo”.

Identifica que el conflicto en relación con la autoridad podría estar en su propio carácter, y un cambio en el le beneficiaría en su satisfacción laboral. Y al finalizar expreso, con el mismo nivel de conciencia profunda:

“Me doy cuenta que necesito hablar con el jefe y ajustar actividades laborales. Considero más responsabilidad del jefe como persona en la base del trabajo. La carga de actividades con el jefe me hace pensar en insatisfacción laboral por fatiga”.

Ante alguna insatisfacción laboral por la carga excesiva de trabajo y la demanda del jefe hacia él, empieza a reconocer y darse cuenta que necesita expresarse de manera asertiva con su jefe ya que lo ve como el que debería tener la mayor responsabilidad en el trabajo.

- El participante 4, menciona:

“Lo importante es la comunicación y confianza”.

La participante identifica los elementos promotores de relaciones interpersonales satisfactorias. Termina su participación expresando:

“La confianza se crea y se construye cambiando mentalidades. Siempre hay impedimentos para lograr una comunicación efectiva. Hay falta de “liderazgo” y de otros conocimientos de tareas y de áreas, así como falta de involucramiento en áreas para lograr objetivos”.

La participante 4 al manejarse por objetivos y metas, considera importante para su satisfacción laboral la participación e involucramiento de su jefe en el trabajo, así como el derribar los obstáculos que hay en la relación con su jefe y que pueden estar impidiendo un acercamiento influyendo en un ambiente laboral no óptimo para su satisfacción laboral.

- La expresión del participante 5 fue:

“Me doy cuenta que necesito **reconocimiento**”.

Identifica como una necesidad el reconocimiento de su jefe para completar y llegar a la satisfacción laboral. Lo cual viene a estar fundamentado por Robbins, 1994; que define a la retroalimentación como el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su situación.

Posterior al taller:

“Mi relación en mi trabajo con todos es superficial tengo muchas actividades. Y las acusaciones sin fundamento pueden afectar mi salud y por ende mi rendimiento, no hay comunicación”.

Pareciera que su interés es solo al cumplimiento de actividades laborales sin mayor relación con su jefe, puesto que puede limitar su rendimiento sin embargo, identifica que la comunicación puede ser un recurso muy eficaz para el logro de satisfacción.

- Y el participante 6:

“**Falta** comunicación y cordialidad entre jefes y subordinados. Así como la falta de reconocimiento en el desarrollo del buen trabajo y la eficacia. Hay injusticia y genera inseguridad”.

Reconoce los factores que le limitan en su satisfacción laboral al no haber una relación satisfactoria con el jefe superior. Culmina el taller expresando:

“**Hay** comunicación con mi jefa inmediata pero en el siguiente rango no lo conozco bien”.

Por falta de convivencia entre jerarquías pareciera no tener mayor contacto con el jefe superior, sin embargo con su jefa inmediata hay mas relación, la comunicación es asertiva y se le percibe con mayor satisfacción.

En “Relación con la autoridad”; la mayoría de los participantes llegaban a señalar que la relación entre jefe y trabajadores era distante; sin embargo para algunos participantes era claro la definición de roles entre jerarquías en su trabajo, lo cual pareciera no ser del todo determinante en su satisfacción laboral.

Otros, llegan a identificar no haber una relación profunda con su jefe y pareciera haber situaciones que requieren de mayor confianza, sin embargo, no es depositada en su jefe sin llegar a limitar su satisfacción laboral.

Para algunos participantes, un factor que pudiera afectar su satisfacción laboral sería el ambiente ya que lo percibe limitante, ante alguna insatisfacción laboral por la carga excesiva de trabajo y la demanda del jefe hacia ellos.

Algo importante por resaltar, es que para otros, empiezan a reconocer y darse cuenta que necesitan expresarse de manera asertiva con su jefe ya que lo percibe como el que debería tener la mayor responsabilidad en el trabajo.

Un punto importante por mencionar en esta sub categoría es la *Retroalimentación*, actividad que proviene por parte del jefe, ya que, es considerada como el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación. Ya que por ejemplo, para la participante “4” al manejarse por objetivos y metas, considera importante para su satisfacción laboral la participación e involucramiento de su jefe en el trabajo, así como el derribar los obstáculos que hay en la relación con su jefe y que pueden estar impidiendo un acercamiento influyendo en un ambiente laboral no óptimo para su satisfacción laboral. Pues algunos llegan a reconocer que al no haber una relación con el jefe superior se les limita en su satisfacción laboral.

Otros no es del todo imprescindible, pero llegan a identificar como una necesidad el reconocimiento de su jefe para completar y llegar a la satisfacción laboral.

El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de las principales percepciones determinantes de la satisfacción del trabajador. Si bien la relación no es simple, según Robbins (1994) y algunos estudios, se han llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados.

Y es en esta categoría, donde se cita a Gestoso (2003), quien menciona que la satisfacción depende del grado de coincidencia entre lo que una persona quiere y busca en su trabajo y lo que le reporta. A mayor distancia en sentido descendente entre lo deseado y lo encontrado, menor satisfacción. Y se observó que los participantes buscaron y le daban mayor importancia a la relación y confianza que se estaba generando entre sus compañeros, ubicándose desde ahí con una satisfacción laboral ya que su actitud era positiva en su red de trabajo.

IV.1.3 CATEGORIA: Satisfacción de Vida Personal

Definida por los participantes como “el equilibrio que se obtiene entre la familia y las metas personales”.

Para Rogers (1970), la persona que se transforma dentro del grupo de encuentro va teniendo una relación más íntima con sí mismo y con sus sentimientos. Está convencido de que cualquier cambio en la percepción de uno mismo también se manifiesta en *actitudes*, que se reflejan en transformaciones que pueden presentarse; como pensamientos y acciones independientes, que representa una nueva vida.

Entendiendo se a la satisfacción como la actitud que desarrolla la persona a partir de pensamientos, sentimiento y emociones de acuerdo a su experiencia y condiciones bajo las cuales se desenvuelve.

“...La vida del participante se llena de insight y sentimientos que le ayudan a abrir muy suavemente la puerta que conduzca a la experiencia de sí misma... Se adquiere plena conciencia del dominio de su vida. El sujeto empieza a tener momentos de honda satisfacción y dicha por ser una persona independiente...”
Rogers (1970).

Comentarios de los participantes y análisis de los mismos, correspondientes a esta categoría:

En esta categoría se pudo observar que en la mayoría de los participantes había un nivel de conciencia externa respecto a su satisfacción de vida personal, puesto que quedaba de manera superficial su contacto e identificación de necesidades para la misma.

Ya que en la mayoría de los participantes el hallazgo al iniciar el taller fue que aludían tener satisfacción personal en relación únicamente a su actitud positiva hacia su participación en su familia y en su vida en general. Sin llegar a un “darse cuenta” profundo y de la necesidad de movimientos internos que pudieran empezar a realizar para un mayor contacto a un nivel más íntimo y entonces pudiera alcanzarse el incremento de satisfacción en primer lugar desde el “propio interés” en su vida personal como ser humano y no depositarla en el otro, como lo hacían muchos participantes.

Ellos se sentían satisfechos en referencia al bienestar de su familia. Y así se puede llegar a entender el por qué los participantes definen esta categoría “como el equilibrio entre la familia y las metas personales”.

En algunos de los participantes se logra la identificación más clara y profunda de realizar movimientos internos como a nivel de actitudes, de reconocimiento de herramientas y limitantes a nivel personal, de mayor atención hacia su persona, entre otros contactos más profundos.

Los participantes en esta categoría hacían referencia a varios temas de los cuales se pudieron extraer los siguientes hallazgos que están en relación a su satisfacción personal:

a) Actitud ante la vida personal:

- La expresión del participante 1 al iniciar el taller es:

“Mi actitud es de seguir adelante. Me doy cuenta de la realidad de la vida”.

A pesar de los obstáculos esta persona presenta una actitud de perseverancia ante los mismos.

Al finalizar el taller expresa:

“Mi actitud es positiva. Estoy agradecida de estar viva. “Que la vida nos pone muchas pruebas, y que vamos de paso en esta vida. Me doy cuenta que pienso en el mañana, pero es necesario vivir el hoy”.

Parece que se da cuenta de su necesidad de vivir aquí y ahora para su plena satisfacción personal.

- El participante 2 inicia expresando:

“Mi actitud actualmente en mi vida es positiva”.

Su percepción de su actitud pudiera llegar a ser superficial, no identificando del todo sus necesidades para su satisfacción de vida personal. Terminando el taller se da cuenta y expresa lo siguiente:

“Estoy evitando una desorganización económica, e impuntualidad. Me doy cuenta que pienso en mi salud y que me preocupo por enfermarme”.

Termina con mayor identificación de sus necesidades a cubrir para su satisfacción de vida personal y ubicando las áreas en las que necesita organización, teniendo muy en cuenta su bienestar.

- La expresión inicial del participante 3 fue:

“Mi actitud es más o menos. Me doy cuenta que en mi vida personal eh tenido más subidas que bajadas. Estoy evitando no caer en errores pasados”.

En el inicio del taller se aprecia que pudiera estar viviendo de manera muy consciente de sus experiencias y aprendizajes de ellas que pueden favorecer su satisfacción personal. Y al finalizar el taller se da cuenta de:

“Mi actitud es de superación “madurez”, ser más responsable y cambiar malos hábitos. Estoy evitando crear deudas económicas. Mi vida personal es ordenada y feliz, está en proceso de organizar prioridades”.

Al finalizar el taller pareciera haber en él un gran logro desde el reconocimiento de sus necesidades y su organización para el sostén de su satisfacción personal.

- El participante 4 menciona:

“Mi actitud es de ajustes para un equilibrio. Me doy cuenta que en ocasiones me falta “perdonar”, y prefiero no recordad para vencerme a mí misma. Me doy cuenta de lo “incomodo” que es llevar tus problemas a otros lugares”.

Robbins, 1994 menciona que una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto, tiene actitudes positivas hacia él mismo, una persona que está insatisfecha con el puesto tiene actitudes negativas hacia él”.

Por ende, pareciera que la participante 4 inicia el taller con un nivel de conciencia intermedia, ya que ubica de manera un poco más cognitivo el movimiento interno que necesita realizar para su satisfacción personal como es el no llevar los problemas a otro lugares, pudiéndose entender como es el lugar de trabajo.

Termina su participación en el taller:

“Me doy cuenta de la **falta de capacidad en “actitudes” para desarrollar todo el potencial que tengo**. Estoy contenta, disfrutando y reorganizando. Positiva. Me doy cuenta de los eventos relativos de mi vida, de los que quisiera tener y hacer. Me doy cuenta que hasta las cosas que no quiero recordar, siempre te enseñan. Llego a darme cuenta de la necesidad de mis compañeros de ser escuchados. Me doy cuenta de la tolerancia y paciencia que nos falta para enfrentar los problemas”.

Su satisfacción personal va en relación con el darse cuenta de manera un poco más específica y clara de los movimientos que necesita realizar, como es la capacidad de ser proactiva. Sin embargo, no logra del todo reconocer su propia necesidad de escucha, tolerancia y paciencia para enfrentar las diversas situaciones y las deja en necesidades de otros. Termina obteniendo aprendizajes del pasado, lo cual pareciera indicar un avance en su crecimiento y satisfacción personal.

- EL participante 5 enuncia al iniciar el taller:

“Es superficial tengo muchas actividades. Mi vida personal actualmente es acelerada.
En este momento no me siento valorada”.

Identifica su necesidad de reconocimiento, así como su falta de atención a su vida personal por tanto se llega a intuir poco nivel de satisfacción personal. Y así expresa al finalizar el taller:

“En este momento tengo conciencia de que se me movieron vivencias olvidadas. Mi actitud en mi vida personal es de comunicarme mejor, relajante, positiva, cooperativa, teniendo empatía. Por tanto en mi vida personal ahora es que estoy siendo más prudente. **Sé que no puedo cambiar a la gente, lo que es base es la actitud que yo tomo al respecto.** Me dejo llevar por los sentimientos. **Me centro más en mí,** soy consciente de mí. Y mi vida personal ahora es relajante, estimulante y feliz. Veo las cosas de otra manera, más positiva”.

Pareciera haber mayor contacto en su persona, incluso reconoce e identifica lo que es trabajo de ella y lo que le corresponde a otra persona, por lo que los resultados que obtiene son favorables para su satisfacción personal.

- El participante 6 inicia el taller expresando:

“Me siento muy bien con migo misma y mis cosas nuevas. Me doy cuenta que tengo mucha capacidad de aprender. Me doy cuenta de mis capacidades y limitaciones. Estoy en un momento muy bueno de mi vida, hay equilibrio”.

Probablemente inicio el taller con el propio reconocimiento de sus habilidades que al identificarlas se pudiera percibir cierta satisfacción personal, como si hubiera ya un trabajo en ella misma. Termina su participación con:

“Me doy cuenta que ha sido un trabajo arduo mi vida personal, y que estoy reviviendo momentos importantes en mi vida que afectan mi vida personal y laboral, pero con Dios que me alivia. Estoy tratando de evitar los malos momentos vividos, inútiles. Mi vida ha sido de cambios constantes, murallas. Me doy cuenta que necesito modificar algunas conductas, paciencia y tolerancia. Dispuesta a aprender de todo. Acepto que las cosas llegan de la mejor forma posible. Me doy cuenta que debo pensar en mí, en mis prioridades, darle la importancia que tienen. Me doy cuenta que estoy más abierta a los cambios”.

Pareciera que al finalizar el taller se da cuenta de manera un poco más profunda de lo difícil que le ha sido seguir adelante en las diferentes situaciones de su vida, sin embargo, a mi parecer termina con mayor aprendizaje de su pasado y dándose cuenta de su aquí y ahora, de lo que necesita hacia sí misma y que quizá favorezca su satisfacción personal.

El “darse cuenta” Rogers (1970) lo llama simbolización o conciencia, otros autores también lo llaman conciencia, más la Gestalt prefiere llamarlo “darse cuenta” para que no se confunda con el concepto de conciencia racional.

El “darse cuenta” va más allá de lo racional. Y respecto a la actitud ante la vida personal, en los participantes que culminaron el taller se puede observar un incremento de su “darse cuenta” como lo fue en el despertar de su necesidad de vivir aquí y ahora esto debido a una mayor atención hacia su persona a través de las diversas actividades que se realizaron.

Así, mismo pareciera haber grandes movimientos internos, puesto que terminan el taller, como es el caso de los participantes 4 y 6, con la obtención de aprendizajes del pasado, de los cuales, pareciera indicar un avance en su crecimiento personal, ya que llegan a “darse cuenta” en ese contacto interno qué pudiera estar bloqueando su satisfacción de vida personal en relación a su actitud ante la vida. Y es aquí, donde se hace referencia a unos de los efectos de la satisfacción que menciona Peiró (1996), ya que, la actitud que tenga un trabajador en su vida personal se vera reflejada “como un elemento de salud y bienestar, como enfoque positivo de la salud en el trabajo de la propia persona”. Así también, se reflejara como una palanca para impulsar la implicación del contacto de sí mismo y en la calidad de vida que genere en su propio bienestar.

b) En relación con la familia:

- El participante 1 inicia el taller expresando:

“Es buena”.

Se puede entender que su satisfacción personal en relación con su familia queda en un nivel de conciencia externa puesto que se encuentra de manera superficial su contacto.

Al final de taller expresa:

“Me doy cuenta que soy el pilar en mí casa y me responsabilizo de ello”.

Su satisfacción de vida personal pudiera depositarla en su rol que desempeña en su familia, llegando a tener mayor conciencia de ella.

- Participante 2:

“Es estable”.

Pareciera iniciar desde un acomodo afectivo, sin darse cuenta a nivel mas profundo y aso llegar a su satisfacción de vida personal en relación con su familia. Finaliza con:

“Tengo conciencia que está presente la ausencia y extrañar un ser querido”.

Toma mayor nivel de conciencia de la necesidad de presencia de un ser querido. Quien pareciera ser de gran figura en su familia y pudiese estar afectando su nivel de satisfacción de vida personal ante su ausencia.

- El participante 3 expresa al iniciar el taller:

“Me doy cuenta que mi familia necesita mas atención. De más tiempo con mi esposa, me doy cuenta de cuidar más mi relación personal”.

Su satisfacción de vida personal en relación con la familia se percibe con necesidades y movimientos que le hagan estar con mayor entrega en su familia, quizá como padre y esposo. Termina su participación dándose cuenta de:

“Me doy cuenta que veo cambios en mi familia para bien. Que amo más a mi esposa y que mis hijos son amorosos. Me doy cuenta que mis padres necesitan apoyo. Pienso mejorar mis actitudes en el hogar. Me doy cuenta de reorganizar actividades personales y familiares”.

Culmina en un nivel un poco más profundo dándose cuenta de sus roles como padre, esposo y como hijo. Roles donde pareciera ubicar muy bien sus necesidades e incluso los movimientos que necesita realizar para una mayor satisfacción de vida personal.

- Menciona al inicio del taller el participante 4:

“Mi vida personal ahora es con ajustes, pero en general llena de amor y paz”.

Ante los cambios que hay en su vida lo más importante para la participante 4 probablemente es su satisfacción en relación con el amor y la paz interna. Al finalizar su participación menciona:

“Mi vida personal ahora es en equilibrio con mi esposo, hermanos, mamá; FAMILIA. Me doy cuenta de lo importante que es mi familia. Estoy reorganizando los tiempos, desde el ejercicio, alimentación, convivencia y estudio, así como de proyectos familiares”.

Un área importante para su satisfacción personal es su familia, incluso la extensa, así como la realización y atención de sí misma dentro de su núcleo familiar.

- Participante 5, expresa al iniciar el taller:

“Me doy cuenta que me hace feliz la dicha de mis hijos”.

Su satisfacción personal recae en el gozo de sus hijos, lo que pareciera no hubiera la capacidad de generar satisfacción a través de sus propias virtudes. Y al terminar su participación expresa:

“Me doy cuenta que no he superado la muerte de mi papa. Me doy cuenta que cuando me perdí de niña en cierta forma me afecta ahora”.

Se tiene la percepción de que hay contacto y conciencia vivencias que no se han resuelto de todas las que pareciera estar bloqueando su satisfacción personal. Sin embargo, se cree que al mismo momento se llega a dar cuenta de dónde podría trabajar para llegar a su satisfacción.

- Y por último el participante 6 :

Al iniciar el taller no logra identificar en esta área su satisfacción, ya que no hay ningún comentario relevante. Al parecer no entra en contacto con dicha área en relación a su satisfacción personal.

Sin embargo, al finalizar el taller se da cuenta y expresa:

“Deseo ver a mi familia vivir y realizarse. En este momento tengo buena relación con mi familia. Estoy evitando tener problemas en mi casa y con mi familia. Mi vida personal en general está en buen momento familiar, conmigo y mis hijos, esperando a mi nieta, acomodando prioridades, entusiasmada para ayudar con mi nieta. Me doy cuenta que amo a mi familia. Y debo mejorar la comunicación con mis hijos mayores”.

La participante “6” al lograr tener mayor contacto en esta área se percibe con prioridades que le entusiasman y que le favorecen en su satisfacción de vida personal, incluso en el inicio de una nueva etapa de vida como abuela.

Para finalizar el análisis en general de esta categoría, cabe mencionar que al iniciar el taller había cierta satisfacción respecto a la familia, pero al adentrarse más a las actividades del taller como es la de “alambres y etiquetas”, se empezó a desarrollar mayor contacto consigo mismos y sus experiencias, como fue desde la sensibilización de darse cuenta de la necesidad de presencia en el participante 2 de un ser querido y que pudiese estar afectando su nivel de satisfacción de vida personal ante su ausencia.

Se pudo observar el logro que tuvieron los trabajadores en el taller, ya que hubo en ellos mayor conciencia de cómo estaban sus familias y ellos dentro de ella, lo cual parecía indicar que hay satisfacción personal al darse cuenta de su situación real; de los movimientos y dinámicas que se generan y que tendrían que generarse en cada familia y en la misma persona.

También hubo quien tuvo conciencia de su rol de padre, esposo e incluso como hijo en los cuales indica que ubica los movimientos que necesita realizar. O quienes identificaron, como la participante "4", la necesidad de atención de sí misma, dentro de su núcleo familiar y así favorecer a su satisfacción personal.

Así mismo, se observa mayor contacto de vivencias pasadas que no se han resuelto del todo, lo cual pareciera desde lo que busca la Gestalt, que la persona aprendió a estar en contacto consigo misma y aumentó su "darse cuenta" de sus pensamientos, sus sentimientos, sus reacciones físicas y así generó mayor conciencia de sí mismo" (Muñoz, 2008)

Cabe mencionar que dentro de cada sistema familiar algunos cambios pudieran ser significativos, ya que al incrementar la persona su conciencia muchas de las estructuras de su alrededor se pueden llegar a mover en tal sentido que el cambio que empezó a generar en la persona, en éste caso los participantes del taller, no se realice, puesto que se llega a generar una presión social sobre la persona y si el incremento de conciencia no va aunando a una fuerza personal es muy fácil que la persona se desanime y renuncie a su búsqueda, por eso es recomendable que las cosas se hagan de manera grupal (es decir desde la familia) y quizá así se ayude a que la persona siga creciendo y enriqueciendo su "darse cuenta" y satisfacción.

Por tanto se puede inferir que seremos capaces de captar cómo operan los pensamientos y sentimientos de otros en la medida en que se haya hecho conciencia de las propias sensaciones y sentimientos (Herrejón, 2004).

c) Deseos / Metas propias:

- El participante1:

“Tengo muchas metas, deseo actualizarme”.

Se muestra propositiva hacia su propia autorrealización. Y finaliza expresando:

“es seguir adelante en mis proyectos y metas”.

Se observa la continua necesidad de autorrealización, está llegando a ser importante en su satisfacción de vida personal.

Rogers (1970) repetidas veces observo como resultado de su experiencia en el grupo de encuentro, que los individuos escogían un rumbo totalmente nuevo para sus vidas en aspectos filosóficos, vocacional e intelectual.

- La expresión del participante 2 es:

“Deseo ampliar mi desarrollo personal”.

Pareciera que en su desarrollo personal depositara su satisfacción.

Finaliza con darse cuenta y expresando:

“Deseo continuar con las enseñanzas aprendidas en casa, y los valores de familia.

Me doy cuenta de conocer una limitante y que me gustaría seguir viajando”.

Hay mayor identificación de sus deseos y metas propias en cada una de sus diferentes áreas que pueden favorecer o limitar su satisfacción de vida personal.

- Participante 3:

“Deseo mejorar mi actitud. Me doy cuenta de mejorar en lo personal”.

Para el participante 3 el deseo de mejorar su actitud y en relación a su satisfacción se puede encontrar en su crecimiento personal. Rogers (1970) menciona haber visto individuos que modificaban mucho el concepto que tenían de sí mismos a medida que exploraban sus sentimientos en un clima de aceptación y recibían una retroalimentación.

La expresión al terminar su participación en el taller fue:

“En este momento me siento estable, satisfecho por alcanzar algunas metas. Deseo un cambio radical en mi carácter, en mi trabajo. Siempre deseo terminar el día tranquilo, contento”.

Dentro de su satisfacción personal se encuentra su estabilidad, incluso en su propio crecimiento personal. Un logro importante es darse cuenta que su carácter quizá puede llegar a interrumpir su satisfacción.

- El participante 4 inicia expresando:

“Deseos cambios y logros personales relativos a terminar con cosas personales”.

Probablemente le es necesario cerrar y generar nuevos ciclos y quizá haya más cercanía con su satisfacción personal. Termina expresando:

“Deseo cumplir con lo que tengo, en mis METAS. Me doy cuenta del compromiso que tengo con el logro de mis metas y las de mi trabajo. Mi vida personal es con tranquilidad, con planes y trabajos que proyecten también el servicio hacia los demás”.

La persona se dirige hacia el futuro con el compromiso de sus metas, en las cuales y el cumplimiento de ellas pareciera basar su vida personal y así su satisfacción.

Por tanto cabe mencionar aquí una de las características e ideas fundamentales de la psicología humanista; el ser humano tiende una tendencia innata a autorrealizarse, a satisfacer sus necesidades de forma jerarquizada. Este es un proceso orgánico y unitario. El motivo principal de la vida humana es la autorrealización, Muñoz (1993).

- Participante 5, al iniciar el taller dice:

“Me doy cuenta que siento que doy importancia a cosas sin valor”.

Al parecer se da cuenta que al dar importancia a cosas sin valor no le generan el deseo por meta propias que puedan influir en su satisfacción personal. Y al final del taller su expresión fue:

“Me doy cuenta que los momentos felices me dan soporte para los malos momentos. Me doy cuenta que necesito reconocimiento y deseo tener mas comunicación. Me doy cuenta que debo ser mas perseverante”.

Llega a dar valor a los momentos agradables sobre los cuales probablemente base su satisfacción personal, así como de la necesidad que hay de ser proactiva para generar su equilibrio.

- El participante 6, inicia expresando:

“Deseo seguir mejor, con una buena calidad de vida laboral y familiar”.

Probablemente para la participante “6” en su satisfacción de vida personal incluye su bienestar laboral. Y culmina su participación, dándose cuenta de:

“Me doy cuenta que necesito cumplir algunas prioridades, unas cosas por otras. Deseo cumplir mis objetivos que me trace cada año para más tranquilidad. Necesito creer más en mi misma. Deseo que se abra más la comunicación en mis círculos.

Deseo ser más cordial, con una sonrisa y voluntad puedo hacer cambiar los defectos”.

Su percepción de mejorar continuamente es de manera más integral hacia su persona, así como en sus necesidades y a su propio reconocimiento de su potencial para cumplir sus metas que le beneficiaran en su satisfacción personal.

El análisis general de la categoría recae en lo siguiente: Muñoz (1993) menciona que en la sensibilización Gestalt y en general en cualquier psicoterapia afectiva, se logra que la persona incremente su darse cuenta, su conciencia total, y cuando esto ocurre las personas empiezan a no aceptar imposiciones externas y a darse cuenta de todo su potencial y necesidades.

Lo cual genera que la persona tenga una movilización interna muy fuerte y comience a cuestionar sus valores y conductas anteriores; el aumento de conciencia genera cambios fuertes en sus conductas y en sus actitudes.

Como se observa en esta categoría, había quienes llegaban a tener presente la necesidad de autorrealización en fijarse metas lo cual parecía ser importante en su satisfacción de vida personal.

Así como había otros que dentro de su satisfacción personal se encuentra su estabilidad en su propio crecimiento personal a través del cumplimiento de metas o deseos.

Es importante recalcar el logro que tuvieron algunos participantes de darse cuenta de la necesidad que hay en la persona de ser proactiva para poder generar su equilibrio.

Así mismo se generó en algunos la percepción de mejorar continuamente de manera más integral hacia su persona, en su propio reconocimiento de su potencial para cumplir sus metas que le beneficiaran en su satisfacción personal. Para Velázquez (2003), la percepción se define diciendo que es una sensación o un conjunto de sensaciones, completas, corregidas e interpretadas por el sujeto con la ayuda de sus conocimientos. Es decir, la percepción es el proceso por el cual el individuo connota de significado al ambiente, por eso es que a través del taller el participante empuja su nivel de conciencia y hace suya su necesidad de mejora continua en un aquí y ahora.

En esta categoría se observa el incremento de la atención o conciencia que fue tomado por los participantes de forma positiva y se llega a explicar por qué al entrar en un contacto más interno se mejoraron las actitudes hacia la proactividad. “La satisfacción depende del grado de coincidencia entre lo que una persona quiere y busca”. A mayor distancia en sentido descendente entre lo deseado y lo encontrado, menor satisfacción (Gestoso, 2003).

La satisfacción, por su lado, es una actitud que, en tanto se posee, facilita el proceso de cumplimiento de las necesidades y se centra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y la vida. Por tanto al observar el contacto interno que se fue generando en ésta categoría, se percibe que al incrementar su “darse cuenta” en su satisfacción de vida personal hubo mayor iniciación al cambio de actitudes que favorecieran la satisfacción de vida personal, y que significó un cambio en la conducta, esto como resultado del incremento de la atención a su propio proceso de vida.

IV.1.4 CATEGORIA: Relación entre la Satisfacción de Vida Personal y Vida Laboral

Definida por los participantes como “El equilibrio que hay en las dos áreas de vida, personal y laboral”.

Sergio Ventura (2012) escritor de *life balance* menciona, que el equilibrio de lo personal y laboral es la armonía entre el hombre y su entorno, y aquí es donde entra la relación que se establece con la empresa.

Comentarios de los participantes y análisis de los mismos, correspondientes a esta categoría:

- El participante 1 inicia el taller con relación a sus dos áreas de vida en su satisfacción, y menciona:

“Si hay relación entre la satisfacción de mi vida personal y vida laboral”

Al finalizar el taller la expresión de este sujeto fue:

“Si hay relación por que la satisfacción que yo llegue a tener me hace el día para dar más de mi y desenvolverme en mi trabajo. La satisfacción de mi vida personal puede ser interrumpida por un asalto, por la inseguridad que me genera intranquilidad. Y en mi vida laboral es necesario visualizarme, actualizarme, la responsabilidad y emitir ideas esto también en mi vida personal es necesario educar con ejemplo”

Para la persona 1 su satisfacción tiene un rol importante porque le promueve un mayor crecimiento personal y entrega. Así mismo, termina el taller identificando que factores externos pudieran llegar a impedir dicha satisfacción y que factores internos necesita para promover aun más su satisfacción en su vida personal.

- Para el Participante 2, había relación en su satisfacción de vida laboral y personal, expreso;

“Claro que hay relación”.

Su nivel de conciencia al iniciar el taller se encontró de manera superficial en la relación que existe de su satisfacción de vida personal y laboral.

La expresión de este sujeto al finalizar el taller:

“Si hay relación entre la satisfacción de mi vida personal y mi vida laboral porque mi propósito es de iniciar a trabajar en el desarrollo académico de mi persona. Lo principal en mi satisfacción de mi vida es la salud, mi familia y el ánimo. Un problema que impide mi plena satisfacción en lo laboral es la salud porque me siento incomoda, también el retraso de actividades. Pero sobre todo la actitud que haya en el ambiente laboral puede ser una limitante o una oportunidad”.

Al parecer esta persona toma en cuenta su crecimiento profesional como el factor que une la su satisfacción entre su vida personal y laboral. Se da cuenta de los factores que pudieran limitar su satisfacción, como la salud. Sin embargo no se responsabiliza de la actitud que al parecer le es importante para generar satisfacción en ella en lo laboral.

- El participante 3 expresa:

“Si hay relación” Ubica su satisfacción en sus dos áreas de vida y con relación entre ambas al iniciar el taller.

Al finalizar su participación expreso:

“Si hay relación. Me parece que tengo que mejorar mis actitudes en el hogar y trabajo. En mi vida personal la satisfacción viene de mis hijos, de la salud familiar y personal, de mi esposa.”

“Con mis hijos tengo que ajustar tiempo y ordenar actividades. En mi vida laboral mi impuntualidad limita mi satisfacción, considero que necesito ajustar tiempos y las actividades con el jefe ya que al no hacerlo tengo pensamientos que me fatigan, estoy más irritable y tengo ganas de llorar. Y empiezo a tener falta de cumplimiento de tareas e insatisfacción laboral”.

Esta persona al finalizar el taller, logra identificar y apropiarse de los movimientos que necesita realizar para generar más satisfacción, sobre todo en el aspecto laboral el cual pareciera influir mucho en el equilibrio de su vida personal.

La realidad demostró que lo laboral y lo familiar no son conceptos separados y diferentes, sino dos escenarios que no sólo convergen sino que dependen uno del otro, y resultan esenciales para que los seres humanos puedan plantearse una buena calidad de vida integral. Por eso, uno de los criterios para establecer un proyecto de calidad de vida en la empresa consiste en lograr un balance entre la actividad laboral y la vida privada (Sergio Ventura, 2012).

- La participante 4 indica que:

“Si hay relación entre la satisfacción de mi vida personal y laboral pero con planes futuros”.

Como si los planes a futuro fueran brindar cambios en su vida que probablemente afecte la relación que hay entre su satisfacción de vida personal y laboral. Y al finalizar el taller, la expresión del sujeto fue:

“Si hay relación, porque tenemos la “oportunidad” siempre de proyectarnos, aprender cosas nuevas, servir a los demás, ver los problemas con distintas ópticas. En este lugar es la primera vez que trabajo y ha sido de “aprendizaje” y de sentirte siempre cada día con un compromiso para hacer y realizarte. En este momento me siento satisfecha, pero con inquietudes”.

“Deseo poder platicar de lo que se puede lograr con la construcción de metas y proyectos nuevos, con la firme conciencia de que lo que pudieras lograr con el apoyo de equipo. Me doy cuenta que pienso que falta un equilibrio general de “saber” o “conocer” hacia dónde vamos y cómo podemos contribuir para avanzar en el trabajo. Considero que la ineficiencia en el logro de mis proyectos y metas es una de las causas principales que impiden una plena satisfacción así como la falta de ampliación de expectativas ambas provocan la falta de reconocimiento. En mi vida laboral la falta de establecimiento de metas y proyectos que van acompañados de falta de “liderazgo” y conocimiento de tareas y áreas lleva a su vez a una falta de involucramiento, que termina en una falta de compañerismos y compromiso, los factores que impiden mi plena satisfacción laboral”.

Al parecer esta participante se encuentra trabajando en los movimientos que identifica necesarios para su satisfacción en su vida personal y laboral, sin embargo se observa que no se responsabiliza de todos, como si tomara conciencia de ello pero no de manera profunda.

- El participante 5, indica al comienzo del taller que:

“Si hay relación, un poco“. Lo cual apunta a que probablemente se percibe con satisfacción en sus dos áreas de vida aunque quizá no del todo con plenitud.

Mientras que al finalizar el taller, la existencia de satisfacción, se analiza a partir de su expresión final:

“Si hay relación entre la satisfacción de mi vida personal y laboral, porque en mi vida personal han pasado sucesos que han fortalecido, estimulado y me siento feliz; y esto me ayuda a cambiar mi actitud en el trabajo. La salud la considero como un factor que me puede brindar satisfacción o no en las dos áreas como personal o laboral.

Ya que puedo tener mejor rendimiento, perseverancia y comunicación en cada una de ellas. El acusamiento sin fundamento puede afectar mi salud. Y los límites contribuyen a mi rendimiento y perseverancia”

Como factor básico para la participante 5 es su salud en ambas áreas, también se observa el logro de aprendizajes que tuvo a lo largo de su vida y que ella los percibe como factores que le han promovido aun más su bienestar. Puede hablarse de que en esta participante hubo mayor contacto en su propia persona e historia vida.

- El participante 6, señala:

“Completamente hay relación en mis satisfacción de vida personal y laboral porque estoy en un momento de mi vida que hay equilibrio entre todos los aspectos”.

Siendo así que, su satisfacción la ubica en el equilibrio que desarrolla entre sus dos áreas de vida y que está relacionada con su etapa de vida. Finaliza dándose cuenta de:

“Tengo mucha satisfacción, me falta mucho por aprender y mucho que dar en las dos áreas. Estoy en un área donde se me toma en cuenta, tanto como en lo personal y en el trabajo, se respeta la integridad misma. Estoy aprendiendo todos los días cosas nuevas. Me doy cuenta que estoy vieja y abierta a los cambios. Los factores que puede impedir mi plena satisfacción son la salud y bienestar de mi familia, así como las cosas externas que no puedo controlar y que salen de mi y la falta de cooperación en la casa. Y en mi vida laboral los principales problemas que llegan a impedir mi plena satisfacción es el no cumplir con obligaciones. La irresponsabilidad, la falta de comunicación y cordialidad entre jefe y subordinado que por lo mismo no hay reconocimiento del buen trabajo, eficiencia, también la injusticia e inequidad y el no respetar el lugar del trabajo ni a los demás.

Se observa al finalizar el taller a la participante 6, con apertura a los cambios de su vida, es decir proactiva para la generación continua de su satisfacción de vida laboral y personal, dándose cuenta de los factores que pudieran impedir su satisfacción, lo cual indica un empuje de nivel de conciencia.

En esta categoría generalmente, se observa que en la mayoría de los participantes aumento el nivel de conciencia ya que hubo una relación más íntima con sí mismos, sus sentimientos y necesidades. Con una mirada más profunda hacia ellos mismos.

Como se describe anteriormente, para los participantes esta categoría era definida como “el equilibrio entre las dos áreas de vida”, y se puede observar que, comenzaron mencionando que si había relación entre ambas áreas y su satisfacción, pero al terminar el taller su percepción era que seguía habiendo relación entre dichas áreas, mas sin embargo, hubo mayor contacto consigo mismos, lo cual permitió la identificación de sus necesidades, factores, o movimientos internos que en cada uno de los participantes era necesario actuar, o modificar para seguir promoviendo su satisfacción, o partir de qué hechos de su vida lo tomaban como un impulsor para la continua satisfacción de su vida personal y laboral.

Es necesario mencionar el enfoque gestalt, en donde según Muñoz (2008) se hace énfasis en la visión de que el individuo es un ser creativo en constante crecimiento y capaz de guiar conscientemente su comportamiento; y en ésta categoría se observó que los participantes terminaron “...encontrando por sí mismos las soluciones a sus problemas existenciales asumiendo la responsabilidad de manejar su propia vida” (Salama, 2007).

En los participantes 1, 2, 3, 5 y 6 se observa que puede haber mayor equilibrio entre dichas áreas de su vida y su satisfacción donde una depende de la otra y viceversa, además de que se hacen responsables y se apropian de los movimientos necesarios para continuar con su satisfacción.

Así mismo se anteponen en su propio crecimiento personal y profesional, hay el logro de aprendizajes a lo largo de su vida a partir de los cuales promueven aun mas su bienestar (participante 5), y hay mayor apertura a los cambios necesarios en sus vidas, mayor proactividad para la generación continua de la relación entre satisfacción de vida laboral y personal.

En la participante 4 hay el logro de identificar los aspectos en los cuales era necesario trabajar para su relación de satisfacción en su vida personal y laboral, sin embargo se observa que no se responsabiliza y los deja en el ambiente, como si tomara conciencia de ello pero no desde un contacto profundo en sí misma.

Es importante, mencionar a Muñoz (1993), quien describe a la sensibilización como “aquella técnica semi-estructurada que trata de promover el darse cuenta (awareness) y la responsabilización para que la persona se ponga más vívidamente en contacto consigo misma y con el mundo; para que esté alerta a su propia experiencia, se dé cuenta de ella y con esto se descubra, se desbloquee, descubra a los otros y logre una mayor fluidez en su relación intra e interpersonal”. Y que a través de las actividades y su curso, se vio que hubo dicha dinámica, es decir, que se cumplió en algunos aspectos con el objetivo de la sensibilización con un “darse cuenta” de sí.

Rogers (1970), está convencido de que “cualquier cambio así sea en la percepción de uno mismo también se manifiesta tarde o temprano”. Por tanto se apreció, que al terminar con mayor percepción de su persona en sus áreas de vida el participante podrá seguir en el desarrollo de su satisfacción entre su vida personal y laboral, dentro de las cuales es posibles seguir logrando cambios importantes en las actitudes y conductas de los mismos.

V. LIMITACIONES Y ALCANCES

Algunas limitaciones que este proyecto presentó en su transcurso, es el hecho de llevar a cabo una investigación en un lugar de trabajo en donde no es tan factible la intervención de la psicología y más aun las herramientas de la psicología humanista y su relación con la psicología laboral, ya que no se había tenido este tipo de intervención de sensibilización en esta organización/ institución, con un fin cómo es el crecimiento del recurso humano como humano, y donde el usar a las personas como elementos de “producción” llega a un fin.

Aspecto, que puede llevar a bloquear el desarrollo e intervención del taller de sensibilización, con el cual se corre el riesgo que al sensibilizar la conciencia del trabajador, desde el punto de vista de “producción” pueda mermar las actividades de la organización, ya que no es un trabajo que se dé con mucha apertura, por el concepto de trabajador que ha venido desarrollando nuestra sociedad y que por consiguiente, lo es evidente en los antecedentes teóricos, ya que sólo se observan temas como satisfacción laboral, únicamente como fenómeno teórico y no lo hay desde la intervención, desde el ejercicio práctico, mismo que al no estar del todo habilitado a este tipo de intervenciones, los trabajadores pudieron llegar a tener resistencias en su transcurso, como en la confianza de abrir aspectos de su vida personal y laboral dentro de un ambiente donde probablemente no ha existido una seguridad psicológica.

Se toma como límite de la investigación que debido a la sobrecarga de trabajo que tuvo la secretaria académica en ese momento, se brindó sólo una hora de trabajo como permiso diario para cada sesión, es decir que, fue poco el tiempo que se tuvo disponible para éste tipo de intervención lo cual en algunas ocasiones en la sensibilización llegaba a limitar el trabajo personal para un empuje de conciencia más profundo.

Sin embargo, por el contrario a las resistencias de lo anteriormente mencionado, como alcance que llegó a tener este proyecto es la apertura que existió en las autoridades de la organización/institución para llevar a cabo una intervención de sensibilización, con lo cual se está dando mayor apertura a la psicología humanista en una institución, y al trabajo en conjunto de ésta psicología con la psicología laboral.

Otro alcance fue la flexibilidad por parte de los trabajadores para su participación en un grupo donde se expuso su persona, sus emociones y sentimientos en el ámbito laboral, y en quienes, a su vez hubo el logro de la expansión y empuje de su conciencia dentro del mismo ámbito y en su vida personal logrando un crecimiento continuo en libertad; generado a través de un clima de seguridad psicológica.

VI. APORTACIONES

Para comentar las aportaciones que dio este proyecto en los diferentes rubros como son en los participantes, en el investigador o facilitador y a la psicoterapia humanista, es necesario exponer los HALLAZGOS que se obtuvieron a partir del desarrollo de éste proyecto con la intervención de un taller de sensibilización que permitió promover la toma de conciencia de la satisfacción de vida personal y vida laboral. Con los cuales es posible a la par ir dando respuesta a la pregunta de investigación, al objetivo general y objetivos particulares de la investigación.

Para empezar a exponer los hallazgos se muestra que durante el desarrollo del taller, el nivel de conciencia de los participantes fue aumentando hasta un nivel *intermedio*, (como en el caso del participante 4), donde su nivel de contacto personal está en procesos cognitivos, en una planeación a futuro, en el recordar, etc.

Sin embargo, por medio de la sensibilización se fue llevando a los participantes a un estado de conciencia más profundo, un nivel *interno* en el cual se hacen presente las sensaciones y sentimientos que experimenta la persona dentro de la piel, la experiencia está disponible solo para la persona, este nivel cabe mencionar que lo obtuvieron los participantes 1, 2, 3, 5 y 6. Por tanto si es posible promover la toma de conciencia que permita al sujeto “darse cuenta”, en este caso darse cuenta de su satisfacción de vida personal y vida laboral, con lo cual se responde la pregunta de investigación y el objetivo general.

Existe la percepción, de que al darse cuenta los participantes en el transcurso del taller de los movimientos que necesitaban realizar, quizá se podía haber llegado a una confusión de sí realmente existía como mencionó la mayoría de ellos de contar con satisfacción de vida personal y laboral, y que quizá puede entenderse como una no satisfacción al identificar los factores o necesidades sobre las cuales tocaría seguir trabajando.

Sin embargo, al aumentar su nivel de “conciencia profunda” (Término tomado por Herrejón, 2004) se incrementa el contacto interno y por ende una identificación de sus necesidades o movimientos para una mayor satisfacción con plenitud interna y no de manera externa y que al identificar dichos factores o necesidades se habla de una mayor satisfacción ya que la persona se moverá con mayor libertad en si misma y para sí, recuperando y anteponiendo su ser, lo cual se responde a uno de los objetivos particulares ya que si existe satisfacción de vida personal y laboral en los trabajadores.

Por consiguiente, otro hallazgo es que se percibe que en los participantes su satisfacción de vida personal y vida laboral al iniciar su participación en el taller estaba depositada en relación al bienestar del otro dejando en segundo plano su propia autorrealización o a expensas del ambiente.

Del proyecto a los participantes, la principal aportación fue el logro de un encuentro más interno, o en su caso para algunos un contacto intermedio, consigo mismos y con los demás. Una de las principales aportaciones para ellos fue el hecho que pudieran llegar a crear un ambiente con apertura al cambio y a la relación con el ambiente. Y que dicha apertura se acompañó de respeto por la propia persona o participante desde su experiencia respetándose en su propio proceso en el compartir y abrirse al grupo, dinámica que no es un ejercicio común en este tipo de organización- institución, con lo cual se responde al primer objetivo particular y se observa que si se generó la apertura a la participación al taller de sensibilización, tal fue que los participantes terminan identificando los movimientos necesarios para una mayor satisfacción.

Para algunos participantes, la aportación de este proyecto fue el fomentar la expresión de los sentimientos ante cada vivencia y experiencia donde dicha expresión fue bien recibida entre los participantes con apertura y respeto entre ellos, el autoconocimiento a través de dicha apertura, el autocontrol impuesto por el rol social o imagen al no estar acostumbrados a este tipo de talleres de sensibilización, y porque no el reconocimiento de modos de expresión no verbal.

En la mayoría de los participantes se actualizó las potencialidades a través de un “darse cuenta” de sus experiencias cada vez de manera más profunda obteniendo aprendizajes, así como de las herramientas con las que cuenta el sujeto, y el reconocimiento de áreas de oportunidad en las cuales tocaría trabajar cada uno. Y como “grupo”, hubo mayor conocimientos en las relaciones interpersonales entre compañeros, por ende se convierte en un marco donde se permite la autoexpresión, para lo cual es necesario el desarrollo de la cohesión del mismo, que quizá en este grupo es un factor que quedaría pendiente por seguir trabajando.

Al investigador como aportación, deja grandes aprendizajes como el hecho de saber respetar el ritmo del otro, es decir de cada participante, al no empujar o precipitar para un “darse cuenta” profundo ya que depende de cada persona si se está o no preparado para un nivel de conciencia más profunda y entonces así realizar movimientos, o el hecho de no llegarse a perder en el vehículo del “aprendizaje” o experiencia, como es en la actividad en sí y que cada actividad se cumpliera.

Otra aportación que deja este proyecto es el darse cuenta de la responsabilidad que se tiene como facilitadora del taller para la creación de un clima psicológico de seguridad, donde gradualmente fueron apareciendo la libertad de expresión y el derecho a “equivocarse”, en cual se disminuyeron las actitudes defensivas hacia este tipo de talleres donde la amenaza quizá estaba ante el sentimiento expresado entre los participantes.

Así mismo, el aprendizaje se dio en saber dar el tiempo para cada uno y en emplear una empatía para propiciar la manifestación de emociones, sentimientos e ideas, y con ello incrementar la inter-aceptación afectiva de los participantes para lo cual al parecer la principal herramienta empleada fue la retroalimentación hacia el grupo en su dinámica y hacia cada participante en las diferentes actividades y así poder adentrarse cada sesión a una “dimensión” más profunda del participante o del grupo.

Otra herramienta que se tuvo que desarrollar, en la facilitadora fue la habilidad de observar de manera imparcial y objetiva la dinámica del grupo y cada participante, donde se tuvo que situar en un vacío que funcionó como espejo para reflejar la realidad del grupo y de cada uno, en sus aspectos emocionales que abrirían camino a la realización del taller.

Una gran aportación fue el darse cuenta que el cambio significativo de los participantes también puede llegar a depender de la actitud con la cual se presente como facilitador del taller, como espejo del propio participante en la dinámica grupal, como pudiera ser la manera en que se le trata, el involucramiento y compromiso, lo importante que es darle secuencia, el tiempo, la voz y el lenguaje como factores de apertura a la comunicación e interacción con los participantes.

A raíz de promover la toma de conciencia de la satisfacción de vida personal y vida laboral mediante la intervención del taller de sensibilización en la organización se aporta a la psicoterapia, la apertura que puede empezar a generar en del trabajo terapéutico en las organizaciones, hacia una nueva manera de pensar, sentir y de ser y la necesidad de aprender a convivir en grupo, de la necesidad de integración del líder, de la aceptación de sí mismo y autoconocimiento, sea en un proceso individual o grupal.

Así mismo, al desarrollar la sensibilidad en la organización a través del proceso terapéutico se permitirá combinar el pensamiento racional con una amplia gama de emociones y sentimientos, experiencias, así como su expresión verbal y corporal de los trabajadores, lo cual puede aun seguir aportando líneas de trabajo a la psicoterapia en la organización como desde la congruencia misma de las personas, en los niveles de conciencia, la experiencia y la comunicación; con el objetivo de seguir buscando la satisfacción en la persona que es libre a través del crecimiento de la organización y del sujeto mismo, como menciona Buber, (1923) “la relación es reciprocidad. Mi Tú me afecta a mí como yo le afecto a él”. Por tanto se responde a unos de los objetivos particulares donde si influye la vida personal en la vida laboral y viceversa.

Y de acuerdo con la posición humanista de la fenomenología, Rogers (1970) cree que el individuo percibe el mundo que le rodea de un modo singular y único; estas percepciones constituyen su realidad o mundo privado, su campo fenoménico. En este sentido, la conducta manifestada por el trabajador no responde a la realidad, responde a su propia experiencia y a su interpretación subjetiva de la realidad externa, en tanto la única realidad que cuenta para la persona es la suya propia.

Por tanto, si se requiriera en la organización explicar la conducta se deberá tratar de comprender los fenómenos de la experiencia subjetiva. Y entonces a través de dicha apertura del proceso terapéutico en los trabajadores y la organización se podrá sobrevivir a los constantes cambios de la sociedad como factores generadores de una inestabilidad emocional.

VII. CONCLUSION

Las conclusiones se realizan en proporción a puntos que guiaron éste proyecto, como son de acuerdo a la pregunta de investigación, el objetivo general y los objetivos particulares.

La conclusión respecto a la pregunta de investigación “¿Se puede promover la toma de conciencia mediante la participación en un taller de sensibilización que le permita darse cuenta de su satisfacción personal y laboral?”, es que en los trabajadores al culminar su participación hubo el logro de la expansión de su conciencia al adentrarse en un taller donde el instrumento de trabajo era con su propia persona y su experiencia de vida, ante lo cual se analizó su percepción y significado de la misma, así como al trabajador en la cotidianidad de su participación en el interior de sus grupos laborales-sociales, lo cual permitió tener como alcance la apertura que existió por parte del secretario académico para la realización de un taller de sensibilización en ésta institución- organización, como ya se mencionó no es el tipo de talleres que se facilitan, y que sin embargo permitió al trabajador “darse cuenta” de la satisfacción de vida personal y vida laboral y así seguir generando movimientos internos que permitan una mayor satisfacción.

Se finaliza el proyecto con el logro del objetivo general que fue “Promover la toma de conciencia de la satisfacción de su vida personal y su vida laboral en los trabajadores de la secretaria académica de la UMSNH mediante la participación en un taller de sensibilización”, a partir del cual hay mayor toma de conciencia así como la identificación de áreas en las cuales era necesario seguir trabajando en cada participante. Para que el logro del objetivo general se cumpliera, se tuvo que identificar las actividades que promovieron la toma de conciencia de la satisfacción tanto en su vida personal como en su vida laboral del trabajador, a partir de las cuales se elaboró y diseñó el taller de sensibilización. También se diseñó un cuestionario de medición para la toma de conciencia de la satisfacción de su vida personal y laboral de los trabajadores que se aplicó antes del proyecto y una evaluación al finalizar el proyecto, y así observar la promoción de la toma de conciencia a través de la técnica de investigación que fue análisis de discurso y narrativa.

El objetivo general se cumple con los participantes que lograron un nivel **interno** en el cual se hacen presentes las sensaciones y sentimientos que experimenta la personal, la experiencia es sólo para la persona (participantes 1, 2, 3, 5 y 6).

Algunas limitaciones que quizá se tuvieron para el desarrollo del proyecto es la poca referencia que puede haber de antecedentes de investigaciones que se hayan realizado en este campo. Ya que si lo hay de la intervención de la psicología laboral a partir de la cual hubo mayor aportación de antecedentes para este proyecto, pero es casi nulo desde la intervención de la psicología humanista en una organización-institución, ubicándose desde “el trabajo de campo” de este proyecto, que es la intervención y aplicación del taller de sensibilización, puesto que, es escaso los antecedentes es de este tipo de investigación desde la psicología humanista y el enfoque gestalt con la sensibilización.

Durante el desarrollo de la investigación, en el departamento donde se realizó el proyecto, hubo en cierta forma resistencia para el aumento de horas de cada sesión por lo que las sesiones se tuvieron que ajustar a 1 hora de acuerdo al horario disponible de los trabajadores no pudiendo profundizar en la sensibilización, dejándola en actividades de no alto riesgo por el límite de tiempo que hubo, cada participante se hizo responsable de la realización del “análisis profundo” en su casa de lo que se “daba cuenta” en cada sesión del día.

Es necesario tener en cuenta el apartado anterior de *aportaciones* que tuvo este proyecto para así poder tener mayor fundamento de las conclusiones que se obtuvieron en cada objetivo particular.

Para concluir con la respuesta al primer objetivo particular que es “Generar la apertura a la participación en un taller de sensibilización que influya en la toma de conciencia de la vida personal y la vida laboral en los trabajadores”:

Se considera como alcance el hecho de que hubo interés y participación tanto de la institución como del personal de la secretaria académica, en un proyecto en el cual el aprendizaje que se generó es más en orden afectivo y de actitud, y que se sustentó en la interacción que hubo entre ellos para generar la expresión libre de sus emociones y pensamientos, por medio de un clima de confianza. Que a su vez, promovió, el incremento de la mutua aceptación emocional y sentimental al minimizar la rigidez y al disipar las sensaciones de “amenazas” de resistencias innatas que se tienen ante su implementación en una organización en la cual un taller de sensibilización puede percibirse para el trabajador como un ejercicio en el que se ve expuesto en su ser emocional.

Por la tanto en relaciono a lo anterior escrito, se considera un alcance importante incluso para esta organización como una sociedad que puede abrirse a siguientes talleres de sensibilización de la expresión libre de lo afectivo. Demostrando que es viable un taller de sensibilización en una organización de este tipo aun con algunas limitantes en el camino.

Así mismo se llego a contestar los siguientes objetivos particulares de ésta investigación; como es la existencia de satisfacción de vida personal y vida laboral, puesto que se incremento el contacto interno, y así la identificación de necesidades o movimientos que generaran plenitud interna y que por consiguiente la persona se moverá con mayor libertad, dando por resultado la existencia de una satisfacción de vida personal y vida laboral. Para lo cual es necesario, hacer referencia a Rogers (1970), quien está convencido de que “cualquier cambio así sea en la percepción de uno mismo también se manifiesta tarde o temprano”. Por tanto se apreció, que al terminar con mayor percepción de su persona, por medio de la toma de conciencia que se genero a través de la intervención del taller de sensibilización, en sus áreas de vida, el participante podrá seguir en el desarrollo de su satisfacción de su vida personal y vida laboral, dentro de las cuales es posible seguir logrando cambios importantes en las actitudes y conductas de los mismos. Siendo así, que la vida personal si influye con la satisfacción de vida laboral y viceversa en los trabajadores de la secretaría académica de la UMSNH.

VIII. PROPUESTAS

Para poder realizar las propuestas pertinentes es necesario mencionar que como investigadora de este proyecto y facilitadora del taller me doy cuenta lo importante que es la participación de la psicología humanista en una organización, por el hecho de sensibilizar al recurso humano en su auto-actualización, en su crecimiento humano para ir más allá de la mecánica de la conducta que se puede llegar a generar en una organización o institución, sobre todo de este tipo donde el sueldo al ser estable o fijo puede ser un factor para generar cierto mecanicismo en la vida del trabajador, por tanto es necesario realizar intervenciones desde la psicología humanista a lo laboral, para trabajar con su recurso humano como una organización hecha por personas para personas.

Es necesario, realizar las siguientes propuestas para los participantes o a la institución, como es seguir con este tipo de intervenciones de sensibilización para la secretaria academiza y su personal, ya que en primer lugar se seguirá trabajando y tomando en cuenta al trabajador como un valioso recurso humano que muy difícilmente se llega a tomar al trabajador como un ser humano y muchas de las veces se le ve como un sistema más que llega a mecanizarse, sin tomar en cuenta que las emociones llegan a colorear las experiencias y que van a influir en la conducta y estado de ánimo de cualquier persona.

Por tanto la persona viene a ser el cuerpo de la institución y que este cuerpo puede expresar lo que la institución es, ya que la institución es la suma de sus partes, mejor dicho una institución es una persona de personas, y que es necesario que se den el tiempo como seres humanos que son, ya que muchas veces por el arduo trabajo en la institución o secretaría se deja la parte humana de lado, probablemente si cumpliendo con objetivos estadísticos pero perdiendo cada vez mas al recurso humano en su esencia y que esto en algún momento puede llegar a bloquear ambos crecimientos tanto para la institución o secretaría como para el propio personal, siendo éste el mas importante .

Para los participantes se les propone seguir creando este clima de seguridad psicológica, incluso no solo en la intervención de talleres sino también en la cotidianidad, para que su trabajo sea aun más percibido con satisfacción y lograr objetivos personales como laborales.

Se hace la invitación a que los participantes, realicen un espacio donde compartan sus experiencias, y quizá así poder aumentar la apertura a la retroalimentación laboral contribuyendo al trabajo en equipo y la comunicación. Así mismo, se invita a la participación de todo el personal en este tipo de talleres, con menos resistencias y pudiendo lograr una sinergia entre ellos que pueda contribuir a una mejor integración como secretaría. Ya que como se mencionó en el primer capítulo, un *Grupo de encuentro*; se basa en el desarrollo personal, en el mejoramiento de la comunicación y las relaciones interpersonales en un proceso basado en la experiencia (Rogers, 1970).

Para la investigación se hace la propuesta que de ser posible las sesiones del taller puedan ampliarse y no limitarse a una hora, lo cual pudiera llegar a ser un factor importante para la auto-actualización con un nivel de conciencia más profundo. Así mismo, se propone que al tener más tiempo en la sesión permitirá profundizar quizá en alguna temática, como lo fue en la “cohesión del grupo”, dicha temática surge a raíz de la dinámica que generaron los participantes quedando pendiente trabajarlo con retroalimentación profunda.

Otra propuesta que se hace y que sería de aprendizaje significativo tanto para los participantes como para la investigación es que el secretario académico pudiera participar en las sesiones del taller, y llegar a romper barreras para crear una nueva manera de relacionarse.

La propuesta futura para la psicoterapia, es introducirla en el campo laboral, como un proceso terapéutico y no como una mera intervención de diagnóstico o de motivación que se queda en una mentalidad colectiva y no en la parte personal del trabajador.

Ya que por lo general en las organizaciones no se considera al recurso humano como un ser integral, puesto que el trabajo o las actividades que se realiza con el personal es de manera superficial, con el objetivo de motivar y con ello lograr los objetivos de la organización. Olvidando que una organización es una “persona de personas”, (Mounier, citado por Lafarga y Herrejon, 2001) con las cuales se propone trabajar primeramente con un taller de sensibilización para ir disminuyendo las resistencias ante temas como la libertad de expresión, y propiciar la manifestación de emociones y con ello generar la apertura al trabajo en psicoterapia, ya que el resultado de este taller será que los trabajadores puedan ir descubriéndose a sí mismos, y se le dará seguimiento al trabajo personal de los participantes al canalizarlos a una psicoterapia y con ello se brindaría beneficios tanto al trabajador como a la organización en todas sus dimensiones y potencialidad.

“El desarrollo humano está en que dos personas en relación, se den a través de éste, mutuamente la libertad” (Lafarga, 2001).

REFERENCIAS

1. Acevedo, A. (2007) Aprender Jugando 2. Dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría. México. Limusa.
2. Alcover de la Hera, C. (2004) Introducción a la Psicología del Trabajo. España. Mc Graw Hill.
3. Bernnis, W. (2005) Humanista para la Empresa de Hoy. Prólogo. España. Paidós
4. Buber, M. (1992) Yo y Tú. Traducción de Carlos Díaz. Madrid. Caparros Editores.
5. Bucay, J. (2004) Mente Sana. Disfrutar Mas de la Vida. Núm. 39. México.
6. Brown J.A.C. (1982) La Psicología Social en la Industria. México. Fondo de Cultura.
7. Davis, K y Newstrom, J.W. (2003). Comportamiento humano en el Trabajo. México Mc. Graw Hill.
8. Dubrin, J. (2007) Relaciones Humanas: Comportamiento en el Trabajo. Prentice Hall.
9. Diccionario Enciclopédico, Quillet, 1981 México.
10. Flores, J (1992) El Comportamiento Humano en las Organizaciones. Universidad del Pacífico. Lima
11. García, Á. A.I. y Ovejero, A. (2000) Feedback Laboral y Satisfacción. Universidad de Oviedo. España.
12. Gestoso, C. (2000) Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales. España. Mc Graw Hill.
13. Grados, J. (2006) Integración y Sensibilización de Equipos de Trabajo; análisis estructural de la dinámica de grupos. México. Trillas.
14. Herrejón, C. y colaboradores (2004) Un Camino para Educar con Amor. Tercera edición. México.
15. Hunneus, F. (1976) El Enfoque Gestáltico; testimonios de terapia Fritz Perls. Santiago de Chile. Cuatro vientos.
16. Landy, F. (2005) Psicología Industrial; introducción a la psicología industrial y organizacional. México Mc Graw Hill.
17. Muñoz, M. (1993) La sensibilización Gestalt; una alternativa para el desarrollo del potencial humano. México.

18. Muñoz, M. (2008) La Sensibilización Gestalt en el trabajo terapéutico. Desarrollo del Potencial Humano. México. Editorial Pax.
19. Padua, J. (1979) Técnicas de Investigación Aplicadas a las Ciencias Sociales. México. Fondo de Cultura Económica.
20. Peiró y Prieto, (1996) Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II. Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid. Ed. Síntesis.
21. Psychologies (2009) Enriquece tu vida. Vol. 3, México.
22. Psychologies (2009) Enriquece tu vida. Vol. 10, México.
23. Robbins Stephen (1994) Comportamiento Organizacional Prentice Hall.
24. Rogers, C. (2008) Grupos de Encuentro. Buenos Aires. Amorrortu.
25. Sánchez, J. (2002) Psicología de los Grupos. Teorías, Procesos, Aplicaciones. España. Mc Graw Hill.
26. Salama, H. (2007) Psicoterapia Gestalt. Proceso y Metodología. México. Alfaomega.
27. Sampieri, R. (1998) Metodología de la Investigación. México. Mc Graw Hill.
28. Spector, P. (2002) Psicología Industria y Organizacional. México. Manual moderno.
29. Velasco, L. (2001) El Lado Humano de las Organizaciones. Instituto Desafío. Ediciones Futerpe.
30. Welch, J. (2000) Hablando Claro. Las memorias del ejecutivo del siglo que lideró General Electric durante dos décadas. España. Vergara Business.
31. Zepeda, F. (1999) Psicología Organizacional. México. Ed. Pearson.
32. Zorrilla, S. (1992) Guía para Elaborar Tesis. México. Mc Graw Hill.
33. <http://www.psicologia-online.com/colaboradores/cvasquez/gestalt.shtml>
34. <http://gestalt.ac/fritz01/>
35. <http://www.greatplacetowork.com.mx/>
36. www.cnnexpansion.com/expansion/2009/05/24/nextel.
37. <http://www.sht.com.ar/archivo/temas/balance.htm> ¿se pueden equilibrar lo personal y lo laboral? Por Sergio Ventura

ANEXOS

1.-Taller: “Trasformando tu rutina laboral en satisfacción personal”.

2.- Cuestionario de “Medición de la toma de conciencia”.

3.- Cuestionario de “Evaluación reacción del Taller”.

ANEXO 1

Taller:

**“TRANSFORMANDO TU RUTINA LABORAL
EN SATISFACCIÓN PERSONAL”**

*“ACOMPañAR A TUS COMPAÑEROS EN SU PROCESO DE SER PERSONA IMPLICA
NECESARIAMENTE APRENDER A SER TU MISMO, TU MISMA AUTENTICAMENTE, UNICO, UNICA, MAS
COMPLETO, MAS COMPLETA
DESDE TU INTERIOR...”*

Morelia, Mich., Enero de 2010

OBJETIVO.

Que los trabajadores de la secretaría académica de la UMSNH tomen conciencia de la satisfacción entre la relación de su vida personal y su vida laboral.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la secretaría académica de la UMSNH.

LIMITE:

10 participantes

DESARROLLO DE SESIONES:

El taller tiene una duración de 12 horas, se llevará a cabo en 12 sesiones de 1 hora por sesión de trabajo en aula.

INTRODUCCION (primera sesión)

BIENVENIDA, BIENVENIDO:

En este taller eres bien recibido(a) con tus inquietudes, tus metas y tus aspiraciones. Todas las personas tienen dentro de sí una gran sabiduría sobre sí mismos que a veces se encuentra escondido. Esta sabiduría espera ser descubierta para formar parte de tu crecimiento como persona, a tu manera, a tu propio estilo, como esté bien para ti y los que te rodean.

Lo anterior significa que no pretendo cambiar tu vida, es decir, el objetivo no es resolverte nada, sólo te acompañaré en tu propio camino a tu medida, para que lo recorras a tu paso y a tu ritmo.

Recuerda que sí tú construyes tu propio camino en interacción con los demás tendrás la oportunidad de descubrir una nueva forma de verte y ver tu mundo.

ADVERTENCIAS:

Este es un taller de sensibilización, basado en el enfoque humanista, con las siguientes reglas:

1. **Confidencialidad.** Lo que se comparte en el grupo debe permanecer en él, nadie puede usarlo fuera del.
2. **Franqueza.** Ser sincero y franco en el transcurso del desarrollo del taller, sin sentirte obligado a hablar de tu vida privada o la de otros.
3. **Declaración del YO.** Hablar en primera persona, es preferible que utilices tus sentimientos o valores utilizando declaraciones que te impliquen personalmente: *yo pienso, yo creo, yo opino, etc.*
4. **Derecho a recibir una respuesta.** Todas las preguntas deberán de ser contestadas.
5. **Aceptación.** Todas las opiniones deben ser escuchadas y aceptadas, aunque podrás manifestarte en desacuerdo con ellas. Nadie debe de ser menospreciado por ser y opinar de una u otra forma.
6. **Derecho a la discrepancia.** No es obligatorio estar de acuerdo y opinar todos lo mismo.
7. **Derecho a sentirse incomodo.** La facilitadora y tú como participante tienen derecho a ruborizarse, sentirse incomodo o no responder alguna pregunta.
8. **Respeto:** A reconocer en ti y en los demás de que algo o alguien tiene valor, dando a cada quién su valor. Lo que exige el reconocimiento del mismo como entidad única que necesita que se comprenda. Consiste en saber valorar los intereses y necesidades de otro individuo en el ambiente establecido.
9. **YO me comprometo y me responsabilizo de:** _____

DESARROLLO

TEMA	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	DURACIÓN	MATERIALES	COSTO
1ª. Sesión INTRODUCCION. AL TALLER	Lograr empatía entre facilitador y participantes. Presentar esquema del taller Detección de expectativas	Presentación de la facilitadora. Introducción y encuadre del taller A) Buzón de expectativas, deseos y de beneficios	20 min aprox. 10 min aprox.	Carpeta de trabajo. “dos cajas simulando buzón de expectativas y uno de beneficios”	
RUPTURA DE HIELO	Integrar el grupo. Propiciar un ambiente de animación entre el grupo. Propiciar la ruptura de hielo, facilitando la expresión que servirán como puentes de interacción. Permite el relajamiento y exploración de aéreas personales que establecen lazos de confianza, a merced de las semejanzas individuales.	B) ¿Quién empezó el movimiento?	10 min. aprox 20 min aprox. Evaluación reacción del taller y medición de toma de conciencia de satisfacción entre la relación de vida personal y laboral.	*Ropa cómoda *Salón amplio que permita el trabajo en subgrupos. *Hojas impresas (ver anexos) *Lápices y plumones. *Hojas de rotafolio.	
2da. Sesión COMUNICACIÓN	Constituye un acercamiento al desarrollo de la capacidad creativa de los participantes a través de la cohesión grupal. Ayuda a verbalizar la fantasía de los participantes, como vehículo de expansión del potencial de comunicación personal. Y permite el análisis comparativo entre aventura y calidad de vida merced a la fuerza individual.	C) Cuento en Cascada. El grupo debe deducir una hipótesis del trabajo de combinar la fantasía, la imaginación y el pensamiento de cada participante.	40 min. aprox 15 min. aprox retroalimentación	Salón amplio Pizarrón o rotafolio en caso de que el instructor lo requiera.	

3era. Sesión CONFIANZA	Acelerar el proceso de conocimiento mutuo en el grupo. Estudiar las experiencias del propio descubrimiento. Desarrollar la autenticidad del grupo. Dar a todos la oportunidad de hablar y escuchar.	D) “confianza en sí y entre pares”. E) “ejercicio de confianza”	15 min aprox 30 min. aprox. 15 min aprox. retroalimentación	Hojas tamaño carta. Salón amplio.	
4ta. Sesión INTERACC. / RELACION DE COMPAÑEROS	Desarrolla las posibilidades de autoconocimiento, y de ejercicio asertivo de la autoconfianza. Propicia en el participante la exploración de la autoafirmación, sus alcances y límites para sí mismo y con los otros.	F) Derechos Asertivos Primera fase individual. Segunda fase subgrupo.	30 min aprox 15 min. min aprox retroalimentación	Hojas de trabajo Salón amplio.	
LIDERAZGO	Auxilia en el análisis del liderazgo. Permite el estudio de la impartición y recepción de órdenes. Explora los elementos emocionales involucrados en la resistencia o aceptación de una calidad de servicio.	G) En tierra de ciego	15 min aprox.	Un salón amplio e iluminado. Una mesa al centro del salón. Vasos desechables. 5 vendas con sus broches. Masking tape.	
CIERRE DE TEMAS DE VIDA LABORAL	Fortalecer los conocimientos adquiridos en el taller. Como se sintieron con los temas desarrollados en vida laboral...	Cierre de la primera sesión	2da. Evaluación reacción del taller.		

<p>5ta. Sesión</p> <p>VIDA PERSONAL</p>	<p>Explorar puntos claves para continuar con el taller</p> <p>Tomar conciencia de su situación actual y en sus expectativas.</p> <p>Promover la formulación de metas y el mayor esfuerzo para cubrirlas.</p> <p>Crear un diagnostico de las áreas fuertes y débiles para encaminarse al cambio de actitud.</p>	<p>Recordatorio de encuadre y detección de expectativas del taller</p> <p>H) Inventario de Vida</p>	<p>10 min aprox.</p> <p>35 min aprox.</p> <p>15 min. aprox retroalimentación</p>	<p>Hojas de trabajo</p> <p>Lápices.</p>	
<p>6ta. Sesión</p> <p>ENRIQUECIMIENTO</p> <p>INTERPERSONAL</p>	<p>Ayudar a manejar las experiencias como forma básica de crecimiento.</p> <p>Promueve el conocimiento interpersonal a través de la apertura y la autorrevelación.</p> <p>Propicia el enriquecimiento interpersonal apreciando sus experiencias vitales.</p>	<p>I) Alambres y Etiquetas</p>	<p>40 min aprox reflexión de acontecimientos</p> <p>15 min aprox para socialización grupal y retroalimentación</p>	<p>Ropa cómoda</p> <p>Salón amplio</p> <p>Trozos de alambre galvanizado de un metro por participante.</p> <p>10 etiquetas colgantes por participante</p> <p>Lápices</p>	
<p>7ma. Sesión</p> <p>ACTITUDES</p>	<p>Permite estudiar las múltiples barreras y actitudes en su realización de tareas cotidianas</p>	<p>J) Tarea cotidiana</p>	<p>20 min aprox darse cuenta.</p> <p>30 min aprox socialización grupal y retroalimentación</p>	<p>Ropa cómoda</p> <p>Salón amplio</p>	

8va. Sesión INTERPRETACIÓN	Sensibilizar en las diferentes formas de interpretar.	k) Dando vida a la Foto	35 min aprox. 15 min de retroalimentación	3 fotografías Hojas blancas lápices	
9 na. Sesión 5 "S" (ACCIONES Y SITUACION REAL)	Sensibilizar respecto a su entorno laboral. Adquirir compromisos a nivel grupal y personal logrando un mejoramiento continuo día a día.	L) Foto en Trabajo (5 "S"). Fotografías de "escenas laborales" y fotografía o "imagen" real del trabajo de la persona.	30 min aprox gpo 20 min aprox indiv	3 fotografías Hoja de trabajo	
10 ma. Sesión 5 W + 1H (5 veces porque)	Análisis de posibles causas principales. Ir más allá y buscar de fondo las causas posibles para una satisfacción de vida personal	M) 5 W + 1H (5 veces porque) <i>"Seis honrados servidores me enseñaron cuanto sé; sus nombre son Cómo, Cuándo, Dónde, Qué, Quién y Por qué".</i> <i>Rudyard Kipling.</i>	40 min aprox 15 socialización de forma plenaria	Hojas y lápices	
11 va. Sesión CAUSA Y EFECTO (RELACION VIDA PERSONAL Y VIDA LABORAL)	Obtener una visión de conjunto de la complejidad de un problema (vida personal y laboral). Presenta qué causas están relación con determinados efectos y como se relacionan entre sí diferentes conjuntos de causas y efectos.	N) Diagrama de relaciones (causa y efecto)	30 min aprox. Indiv. 15min aprox gpo. 15 min aprox. Plenario	Hojas de trabajos	
12 va. Sesión	Promover la comunicación en tiempo presente, con el fin de fomentar la conciencia del ahora.	Es un estado en el que la persona está únicamente consciente de su experiencia sensorial generada en ese	Socialización	Salón amplio	

<p>“EL PRINCIPIO DEL AQUÍ Y AHORA”</p>	<p>En el mismo momento en que siento que experimento algo, y hablo de ello, le presto atención.</p> <p>Este es uno de los principios más vigorosos y más fecundos de la TG. Con el fin de fomentar la conciencia del ahora, y facilitar así el darse cuenta.</p>	<p>preciso instante.</p> <p>Se sugiere a la gente que comunique sus experiencias en tiempo presente. La forma más efectiva de reintegrar a la personalidad las experiencias pasadas es traerlas al presente, actualizarlas. Hacer que el sujeto se sitúe allí en fantasía y que haga de cuenta que lo pasado está ocurriendo ahora.</p>	<p>grupal</p> <p>40 min aprox</p>		
<p>Retroalimentación</p>	<p>Fortalecer los conocimientos adquiridos en el taller.</p>	<p>Cierre y evaluación del taller</p>	<p>20 min aprox</p>	<p>Evaluación reacción del taller y medición de toma de conciencia de satisfacción entre la relación de vida personal y laboral.</p>	

ANEXOS 1 del taller

Beneficios de los participantes:

A nivel de grupo:

- a) Constituir un acercamiento al desarrollo de la cohesión grupal.
- b) Acelerar el proceso de conocimiento mutuo en el grupo.
- c) Dar la oportunidad de hablar y escuchar a todos los participantes, para crear un ambiente de confianza y respeto entre los mismos.
- d) Trabajar conjuntamente de una manera efectiva.
- e) Estudiar las múltiples barreras y actitudes en su realización de tareas cotidianas
- f) Sensibilizar respecto a su entorno laboral.

A nivel personal:

- a) Ayudar a la expansión del potencial de comunicación personal.
- b) Inducir el análisis comparativo entre aventura y calidad de vida, con el fin de ir en esa búsqueda para la propia satisfacción.
- c) Propiciar un auto descubrimiento y de autoconfianza, para así promover en el participante la exploración de la autoafirmación, sus alcances y límites para sí mismo y con los otros.
- d) Promover la formulación de metas en su vida personal y el mayor esfuerzo para cubrirlas.
- e) Favorecer en la sensibilización de las diferentes formas de interpretar.
- f) Ir más allá y buscar de fondo las causas posibles para una satisfacción de vida personal
- g) Promover la comunicación en tiempo presente.

Todos y cada beneficio, con el fin de fomentar la conciencia del ahora y de su experiencia sensorial, facilitando el “darse cuenta” de la satisfacción entre la relación de vida personal y laboral.

(Opcional en tiempo)

A) HOJA DE CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE AUTOGRAFOS

Nació bajo mi mismo signo astrológico.	Prefiere trabajar sol@.	Le gusta la buena vida.	Tiene un jefe.
Tiene más de dos hijos	Parece timid@.	Me recuerda a alguien.	Se tiñe el cabello.
Practica algún deporte.	Me inspira confianza	Viajo fuera del País.	Le gusta leer.

B) ¿QUIÉN EMPEZÓ EL MOVIMIENTO?

DESARROLLO:

La colocación de los participantes es en círculo. Se escoge un participante para que salga del salón, el grupo se pondrá de acuerdo para ver quien iniciara un movimiento o gesto muy particular del participante, el elegido inicia un movimiento y todos deben seguirlo, como mover la cabeza, hacer un gesto, etc.

El participante que salió del salón ingresa nuevamente y su tarea será descubrir a la persona que inicio el movimiento, teniendo tres oportunidades para identificarlo. El tiempo límite para detectar a quién inicia el movimiento es de 2 minutos aproximadamente (el cual variará dependiendo del tiempo de reacción del participante).

El ejercicio, se puede efectuar con la variante de que sin saberlo, el participante que salió inicia con el movimiento que él haga cuando regrese o los participantes realizan un gesto particular de él.

El tiempo es el mismo y si el compañero no señala a nadie el coordinador dirá que falta un minuto, etc.

(Opcional en tiempo)

B.1) LOS CINCO SENTIDOS:

DISPOSICION DEL GRUPO: Primera etapa: individual

Segunda etapa: subgrupal

Tercera etapa: plenaria

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS:

Es conveniente que el instructor haga un preámbulo en donde se destaque la importancia de la expresión de los sentimientos para el conocimiento interpersonal. La evocación de situaciones gratas a nivel individual es una forma sencilla para que esta manifestación emocional se realice.

DESARROLLO:

Se solicita a los participantes que en la hoja impresa del ejercicio o en hoja blanca, según el caso, anoten tres preferencias para cada uno de los sentidos perceptuales.

Es importante hacerles hincapié a los participantes que expresen, con imaginación, lo que esté más próximo a su sentir, inclinándose, por la espontaneidad.

Se pasa entonces a formar los subgrupos de cuatro o cinco personas, para tratar de ponerse de acuerdo en un listado de gustos en conjunto.

Se les entrega una hoja de rotafolio y un plumón por equipo, para que anoten sus conclusiones.

En plenario se analizan las hojas en donde están las conclusiones de equipo, en función de las semejanzas y los elementos comunes. Se trata de llegar a conclusiones.

HOJA DEL PARTICIPANTE:

ME GUSTA ESPECIALMENTE:

VER:

1. _____

2. _____

3. _____

OIR:

1. _____

2. _____

3. _____

PALADEAR:

1. _____

2. _____

3. _____

OLER

1. _____

2. _____

3. _____

TOCAR: 1.

2. _____

3. _____

C) CUENTO EN CASCADA

DESARROLLO:

Se trata de que todos los participantes puedan hacer un cuento, quizá puedan llegar al resultado a nivel de una novela corta, se trata pues, de que cada participante contribuya con toda su imaginación y fantasía para ayudar a construir una narración colectiva.

Para tal efecto se escogerá un escenario en que se realizará tal narración. Puede ser una selva llena de tribus adversas. O una montaña boscosa poblada por duendes, hadas, magos, brujas. Demonios, etc. O quizá una isla en la cual sobrevivieran a un naufragio. O una ciudad antigua abandonada, etc. Cuando el grupo se ha puesto de acuerdo en el escenario de su narración, se toman unos cuantos minutos para describir topográficamente el ambiente de tal lugar.

Se habla sobre los personajes de la narración, que son, nada menos que los participantes mismos, con sus roles cotidianos dislocados por un escenario y unas circunstancias diferentes.

Cada uno podrá contribuir en la narración espontáneamente, cuidando que aquél que tenga facilidad de palabra, dé oportunidad a aquellos que no la tengan, de tal manera que todos realicen ese esfuerzo narrativo.

Hay que procurar convenir con los participantes no hacer interpretaciones, análisis o críticas de ninguna contribución, pues ello inhibirá la creatividad de los compañeros.

Se trata de hacer una narrativa entre todos, que tenga un principio, un auge y un final.

Para mayores resultados se recomienda hacer el cuento en cascada en grupos según el número de participantes. Donde en cada grupo surja un observador quien dará la retroalimentación de sus observaciones en la dinámica del grupo.

Al finalizar se analizan los impactos, experiencias, descubrimientos, sentimientos, etc., tratando de llegar a conclusiones.

D) CONFIANZA ENTRE SI Y ENTRE PARES

DESARROLLO:

Se solicita a los participantes que se ubiquen en pares, uno frente del otro, se pide que en cada pareja exista un persona A y una B, la persona A cerrara los ojos y se dejara guiar por la indicaciones de B.

El objetivo es abrazar con la pantorrilla la pierna del otro, para lo cual B indicara los movimientos necesarios que tendrá que realizar A para poder entrelazarse. Cabe aclarar que ambos estarán de frente.

Una vez alcanzada la posición se pasa al análisis sobre si ambos decidieron, quien dirigió, se dejo dirigir, quien eligió pareja y quien fue elegido, que sensaciones hubo al confiar en las indicaciones de la otra persona y al tenerse confianza en su propio cuerpo para no caer.

E) "EJERCICIO DE CONFIANZA"

Preguntas para el ejercicio:

1. ¿Qué actividades realiza en su tiempo libre?	13. ¿Cuál ha sido su mayor triunfo en su vida laboral?
2. ¿Qué importancia tiene la religión en su vida?	14. ¿A quién del grupo escogería como líder?
3. ¿Qué es lo que más aborrece?	15. ¿A quién del grupo le pagaría vacaciones y a qué lugar?
4. ¿Qué opina sobre el divorcio?	16. ¿De acuerdo a su personalidad, que país se asemeja a usted?
5. ¿Cual emoción es la más difícil de controlar?	17. ¿Cuáles son las causas de falta de comunicación entre algunos padres e hijos?
6. ¿Cuál es la persona del grupo que más confianza puede tenerle?	18. ¿Si fuera presidente de la República, cuál sería su objetivo prioritario?
7. ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?	19. ¿De qué se está dando cuenta en este momento?
8. ¿Cuál es el rasgo de su personalidad que le es más notorio?	20. ¿Qué libro está leyendo en este momento?
9. ¿Cuál es en este momento su mayor problema?	21. ¿Qué actitud tengo en este momento?
10. ¿Cuál es en este momento su mayor satisfacción en su vida personal?	22. ¿Con quién del grupo te agrada platicar?
11. ¿Cuáles son sus mayores satisfacciones en relación con el grupo?	23. ¿Qué comida aborrece y cual le agrada?
12. ¿Cuál ha sido su queja en relación con su vivencia grupal?	24. ¿Que realiza en su tiempo libre?

F) DERECHOS ASERTIVOS

Se solicita a los participantes que identifiquen individualmente los derechos que creen tener en la familia, el trabajo y la sociedad.

Se forman subgrupos, y se pide que traten de destacar las contribuciones de cada participante, por lo menos cinco derechos que creen tener en lo familiar, laboral y lo social. Y se lleva a un análisis y conclusión. Seguido, por determinar aquellos derechos que creen tienen los miembros de su familia, de su trabajo y de su sociedad. Análisis y conclusiones.

DERECHOS ASERTIVOS Hoja para el Participante	DERECHOS ASERTIVOS Hoja para Participante
<p>YO TENGO DERECHO</p> <p>En mi casa a: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <p>En mi trabajo a: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <p>En mi grupo de amistades a: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<p>LOS OTROS TIENEN DERECHO A RECIBIR DE MI</p> <p>En mi familia a: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <p>En mi trabajo a: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <p>En mi grupo de amistades a: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

G) EN TIERRA DE CIEGOS:

DISPOSICION DEL GRUPO:

Sentados a la mesa del trabajo.

DESARROLLO:

Se solicitan voluntarios de entre los participantes que pasen al frente.

Se forman dos grupos de 5 personas. Al primer grupo se le proporcionan cuatro vendas y al restante una sola venda.

Se les piden que las vendas sean utilizadas para cubrir los ojos de tantas personas como igual número de vendas le haya correspondido a cada grupo.

Las personas que hayan quedado sin vendas en cada grupo, juegan el rol de dirigentes de los ciegos.

El instructor marca una cuadrícula en la superficie de la mesa central en donde deposita 6 vasos con la boca hacia abajo.

La tarea de los grupos consiste en que los ciegos construyan una pirámide con los vasos y que sean dirigidos por quienes no tienen vendas.

Se pasa a analizar el proceso de la experiencia. Se llega a conclusiones.

CIERRE Y EVALUACION DEL TALLER

A partir de que la satisfacción laboral se entiende como el estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona que les deja el taller, o se pueden plantear las siguientes preguntas en modo de reflexión ¿Cómo se van sintiendo durante las primeras sesiones del taller? ¿Cuáles fueron sus sentimientos? ¿Hubo algún elemento distractor, cual fue y si le molesto? ¿Cómo se van sintiendo en relación con sus compañeros? ¿Descubrieron algo nuevo?, etc.

H) INVENTARIO DE VIDA

CUESTIONARIO

¿Cuándo me siento totalmente vivo?

¿Cuáles son las cosas, los acontecimientos, las actividades que me hacen sentir que realmente vale la pena vivir, que es maravilloso estar vivo?

¿Qué es lo que hago bien?

¿En qué puedo contribuir a la vida de lo demás?

¿Qué es lo que hago bien para mi propio desarrollo y bienestar?

¿Qué es lo que necesito aprender hacer dada mi situación actual y mis aspiraciones?

¿Qué deseos debo convertir en planes?

¿He descartado algunos sueños por no ser realistas y que debo volver a soñar?

¿Qué recursos tengo sin desarrollar o mal utilizados? (estos recursos pueden referirse a cosas materiales, a talentos personales o amistades)

¿Qué debo hacer ya?

¿Qué debo empezar a hacer ya?

Las respuestas dadas a todas las preguntas anteriores:

¿Cómo afectan a mis planes y proyectos inmediatos para los tres próximos meses?

¿Para el próximo año?

¿Qué planes específicos para mi vida personal puedo elaborar en este momento?

I) ALAMBRES Y ETIQUETAS:

DISPOSICION DEL GRUPO:

Primero, individual y libre.

Segundo, grupal en círculo cerrado.

DESARROLLO:

Se distribuyen los alambres y etiquetas entre los participantes.

El instructor induce al grupo a una reflexión sobre aquellos acontecimientos que marcaron y marcan su vida personal en términos de cambios significativos y decisivos.

A demás sobre qué cambios le gustaría ver en un futuro en nuestra forma de vivir.

Así pues, se pide a los participantes que le den forma a su alambre de manera que plásticamente se aprecie el cómo ven sus vidas personales de principio a fin, como línea curva, recta quebrada, etc.

Se les solicita que anoten en sus etiquetas los acontecimientos que implicaron cambios significativos en el pasado y en el presente y aquellos que les gustaría que ocurriesen en su entorno.

Cada etiqueta será colgada en el tramo correspondiente de su alambre.

Terminado el trabajo individual se pasa a formar el círculo y espontáneamente cada participante va exponiéndole al grupo sus acontecimientos.

El grupo escucha y explora sobre las formas de los alambres y los contenidos de las etiquetas.

Al finalizar se llega a conclusiones por medio del análisis de la experiencia, en términos existenciales.

J) TAREA COTIDIANA

DESARROLLO:

El facilitador pide a los integrantes que se recuesten o encuentren una posición cómoda, cierren los ojos y comiencen a respirar profundamente, siguiendo sus indicaciones: elija alguna tarea cotidiana en su quehacer. Comience a realizar su tarea cotidiana y preste mucha atención a como se siente su cuerpo mientras la hace...

Trate, por unos minutos, de hacerlo empleando el doble de tiempo, de manera que pueda darse cabalmente cuenta de qué es lo que pasa en usted mientras lo hace...

Note si está manteniendo o moviendo su cuerpo de una manera incómoda.

Luego exagere esta tensión o incomodidad y tome mas contacto con ella, experimentela realmente...

Ahora déjese ir y explore otras maneras de realizar la misma tarea que puedan ser más cómodas o placenteras para usted...

Trate de que sus movimientos fluyan...

Deje que estos movimientos se conviertan en una danza y disfrútela...

Juegue con sus darse cuenta de realizar esta tarea, y explórela como si fuera un país extranjero, porque, para la mayoría de nosotros, es un país extranjero.

L) FOTO TRABAJO (5" S")

Son 5 palabras en japonés.

- Seiri – **S**eleccionar:
Clasificar lo necesario y eliminar lo innecesario en nuestro medio de trabajo y sus actividades. Detectar todos los “desperdicios” que existen.
- Seiton – todo en **Su** lugar:
Organizar todo aquello que determinemos que sea necesario para el trabajo. Cada cosa en su lugar y cada lugar para cada cosa.
- Seiso – **S**úper limpieza:
Limpiar y mantener limpia nuestra área de trabajo, también indica “limpiar” nuestros errores. Cero fallas y pérdidas.
- Seiketsu – **eS**tandarización:
Mantener las tres “S” anteriores, estandarizar las operaciones y actividades para lograr que todos se apeguen a las normas establecidas.

Establecer las nuevas condiciones como normales.
- Sitsuke – **S**ostenimiento o Mantenimiento:
Establecer nuevo hábitos de trabajo de una disciplina basada en liderazgo emprendedor y entrenamiento continuo del personal y la misma persona. Sostener el esfuerzo para no perder lo avanzado.

En esencia, se trata de....

1. Por equipos, y de manera verbal comentar y realizar las 5 “S” a la fotografía de trabajo que se le asigne a cada quipo.
2. Posteriormente, de forma escrita llevar las mismas indicaciones a una imagen (actividad) de su trabajo que realiza “cotidianamente” y que sea posible factor de impedir una plena satisfacción laboral.
3. En cada “S” asignar uno de los siguientes principios del programa “S”:
 - a. Respeto a la dignidad
 - b. Saludo diario
 - c. Participación total
 - d. Trabajo en equipo
 - e. Confianza y honestidad

M) 5 W + 1 H

Procedimiento:

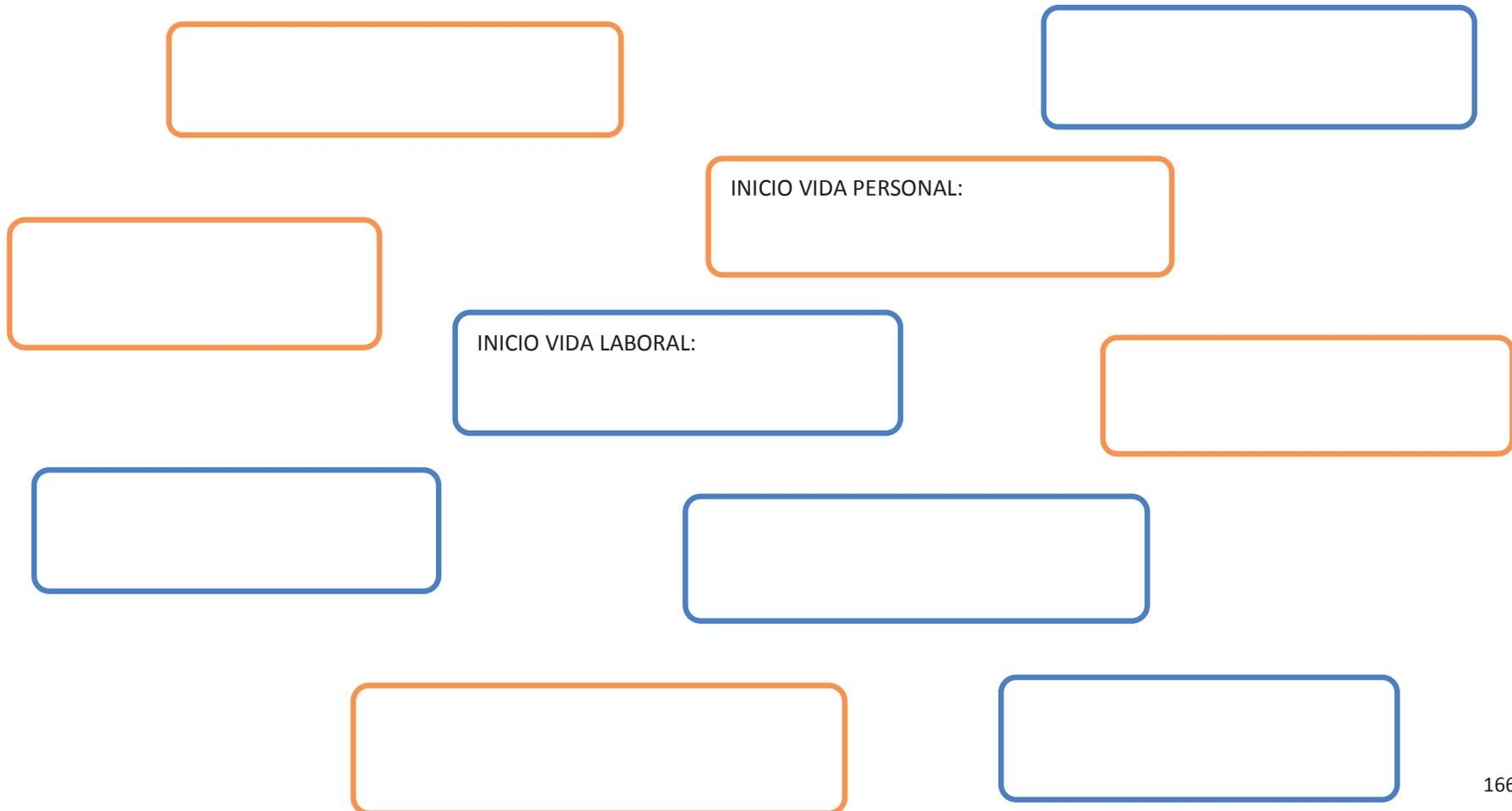
- Realizar una lluvia de ideas de causas que lleguen a impedir una satisfacción de vida personal, y elegir la más significativa.
- Una vez que las causas posibles hayan sido identificadas empezar a contestar la tabla siguiente.

Núm. Causa	5 W + 1 H	EXPLICACIÓN (nota <u>especificar razones</u> a cada pregunta que se te formule)
1.	¿Por qué? (Why?)	¿Por qué esta tarea o actividad le impide su satisfacción plena en su vida personal? ¿Por qué es realmente esencial? ¿Se puede prescindir de ella?
2.	¿Qué? (What?)	¿Qué está haciendo para generala? ¿Cuál es el propósito? ¿Qué estás obtenido con dicha "causa"?
3.	¿Dónde? (Where?)	¿Dónde se debe hacer? ¿Dónde se puede cambiar la secuencia de dicha "causa"?
4.	¿Cuándo? (When?)	¿Cuándo es el mejor momento para hacerlo? ¿Por qué se tiene que hacer en un momento particular?
5.	¿Quién? (Who?)	¿Por qué tú tienes que realizarlo para que exista una mejora en tu satisfacción personal? ¿La dificultad de hacerlo se compara con tus habilidades como persona? (si / no porque)
6	¿Cómo? (How)	¿Cómo se debe hacer? ¿Es el método apropiado? (especificar el método) ¿El método que escogiste te ayudará a tener satisfacción en tu vida personal? (especifica)

N) DIAGRAMA DE RELACIONES (CAUSAS EFECTOS)

Procedimiento de elaboración:

1. Identificar los principales problemas que identificaste, en los ejercicios anteriores, como causas principales que impiden una plena satisfacción en tu vida laboral y personal.
2. Listar las causas probables del problema, y asignar cada uno en un rectángulo según el caso (NARANJA = VIDA PERSONAL, AZUL = VIDA LABORAL).
3. Identificar y registrar los efectos que corresponde a cada causa.
4. Relacionar cada causa con los efectos que a su vez se vayan dando.
5. Cuando un efecto es causa de otro efecto, se pone una flecha, partiendo del efecto-origen hacia el resultado correspondiente.



ANEXO 2.

CUESTIONARIO DE “MEDICIÓN DE LA TOMA DE CONCIENCIA” DE LA SATISFACCIÓN DE SU VIDA PERSONAL Y LABORAL

Nombre: _____ **Fecha:** _____ **Sesión:** _____ **Instructor:** Psic. Cindy Yolotzin Pérez López

¿De qué tienes conciencia en este momento? _____

¿Qué estás evitando actualmente? _____

¿Cómo es la actitud que tienes actualmente en tu trabajo? _____

¿Cómo es la actitud que tienes actualmente en tu vida personal? _____

¿Cómo es tu vida personal ahora? _____

¿Cómo es tu vida laboral actualmente? _____

¿Hay relación entre la satisfacción de tu vida personal con tu vida laboral actualmente? _____

¿Cómo te sientes en este momento? _____

¿Qué deseas? _____

Me doy cuenta que veo _____

Me doy cuenta que pienso (me parece) _____

Me doy cuenta que siento _____

Me doy cuenta de _____ y me responsabilizo de ello.

ANEXO 3
CUESTIONARIO DE “EVALUACIÓN REACCIÓN DEL TALLER”

Fecha: _____ Lugar: _____ Sesión: _____ Duración: _____ Instructor: Psic. Cindy Yolotzin Pérez López

INSTRUCCIONES: MARQUE CON UN “X” SEGUN EL VALOR QUE LE ASIGNE A CADA CONCEPTO A CALIFICAR.

(1) Malo **(2)** Regular **(3)** Bueno **(4)** Excelente

CONCEPTO (TALLER Y CONTENIDO)	1	2	3	4
1. En general como calificarías el Taller				
2. Cumplimiento del objetivo del Taller				
3. El nivel de calidad de desarrollo del Taller				
4. Nivel de aprendizaje/ resultado del Taller				
5. Nivel de aplicación del Taller al área de trabajo.				
6. El tiempo estipulado por sesión fue:				
7. Se utilizaron estrategias adecuadas para el desarrollo del taller:				
8 El material utilizado fue:				
9 Las instalaciones donde se realizo el taller es:				

COMENTARIOS:

CONCEPTO (FACILITADOR)	1	2	3	4
1. Conocimiento sobre el tema a instruir				
2. Habilidad para la instrucción.				
3. Puntualidad del instructor				
4. Despierta el interés por participar				
5. Conducción y manejo del grupo.				

COMENTARIOS

CONCEPTO (PARTICIPANTE)	1	2	3	4
1 El tema fue de utilidad personal				
2. El respeto en mis necesidades y la de otros fue:				
3. Mi Puntualidad fue:				
4. Hubo interés por participar				
5. Mi conducción y manejo en el grupo				

COMENTARIOS

GRACIAS!!

