

# HACIA UN LIDERAZGO

Leira Carol Escudero Ramírez  
Ariel Escudero Chargoy  
Alfredo Díaz Criollo



ISBN: 978-607-59328-4-2



9 786075 932842



TECNOLÓGICO  
NACIONAL DE MÉXICO



# HACIA UN LIDERAZGO

## AUTORES

Leira Carol Escudero Ramírez

Ariel Escudero Chargoy

Alfredo Díaz Criollo

## EDITORIAL

©RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A. C. 2022



RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C

DUBLÍN 34, FRACCIONAMIENTO MONTE MAGNO

C.P. 91190. XALAPA, VERACRUZ, MÉXICO.

CEL 2282386072

[www.redibai.org](http://www.redibai.org)

[redibai@hotmail.com](mailto:redibai@hotmail.com)

ISBN: 978-607-59328-4-2



Sello editorial: Red Iberoamericana de Academias de Investigación, A.C. (978-607-59328)

Primera Edición, Xalapa, Veracruz, México.

Presentación en medio electrónico digital: Descargable

Formato: PDF 1 MB

Fecha de aparición 18/11/2022

ISBN 978-607-59328-4-2

Xalapa, Veracruz. México a 09 de noviembre de 2022

## DICTAMEN EDITORIAL

La presente obra fue arbitrada y dictaminada en dos procesos; en el primero, se sometió a los capítulos incluidos en la obra a un proceso de dictaminación a doble ciego para constatar de forma exhaustiva la temática, pertinencia y calidad de los textos en relación a los fines y criterios académicos de la **RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C.**, cumpliendo así con la primera etapa del proceso editorial. En el segundo proceso de dictaminación se seleccionaron expertos en el tema para la evaluación de los capítulos de la obra y se procedió con el sistema de dictaminación a doble ciego. Cabe señalar que previo al envío a los dictaminadores, todo trabajo fue sometido a una prueba de detección de plagio. Una vez concluido el arbitraje de forma ética y responsable del Comité Editorial y Científico de la **Red Iberoamericana de Academias de Investigación A.C. (REDIBAI)**, se dictamina que la obra “**Hacia un liderazgo**” cumple con la relevancia y originalidad temática, la contribución teórica y aportación científica, calidad metodológica, rigurosidad y actualidad de las fuentes que emplea, redacción, ortografía y calidad expositiva.

Dr. Daniel Armando Olivera Gómez  
Director Editorial  
Sello Editorial: Red Iberoamericana de Academias de Investigación, A.C.  
(978-607-59328)  
Dublín 34, Residencial Monte Magno  
C.P. 91190. Xalapa, Veracruz, México.  
Cel 2282386072

ISBN: 978-607-59328-4-2



TECNOLÓGICO  
NACIONAL DE MÉXICO



Xalapa, Veracruz. México a 18 de noviembre de 2022

## CERTIFICACIÓN EDITORIAL

**RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. (REDIBAI)** con sello editorial N° **978-607-59328** otorgado por la Agencia Mexicana de ISBN, hace constar que el libro “**HACIA UN LIDERAZGO**” registrado con el **ISBN 978-607-59328-4-2** fue publicado por nuestro sello editorial con fecha de aparición del 18 de noviembre de 2022 cumpliendo con todos los requisitos de calidad científica y normalización que exige nuestra política editorial.

Fue evaluado por pares académicos externos y aprobado por nuestro Comité Editorial y Científico y pre-dictaminado por el Comité Editorial de la **Red Iberoamericana de Académias de Investigación A.C. (REDIBAI)**

Todos los soportes concernientes a los procesos editoriales y de evaluación se encuentran bajo el poder y disponibles en Editorial **RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. (REDIBAI)**, los cuales están a disposición de la comunidad académica interna y externa en el momento que se requieran. La normativa editorial y repositorio se encuentran disponibles en la página <http://www.redibai-myd.org>

Doy fe.

Dr. Daniel Armando Olivera Gómez

Director Editorial

Sello Editorial: Red Iberoamericana de Académias de Investigación, A.C.

(978-607-59328)

Dublín 34, Residencial Monte Magno

C.P. 91190. Xalapa, Veracruz, México.

Cel 2282386072

ISBN: 978-607-59328-4-2



**TECNOLÓGICO  
NACIONAL DE MÉXICO**



## CONTENIDO

<b>Introducción</b>	<b>3</b>
<b>Capítulo I</b>	
La Educación Superior	<b>5</b>
1.1 La Educación Superior	5
1.2 Un Programa hacia un Liderazgo	7
<b>Capítulo 2</b>	
El Desarrollo Humano	<b>10</b>
2.1 Perspectivas teóricas del Desarrollo Humano	11
2.2 Etapas del Desarrollo Humano	14
<b>Capítulo 3</b>	
Enfoque Gestalt	<b>24</b>
3.1 Origen de la psicoterapia Gestalt	24
3.2 Bases Teóricas de la Psicoterapia Gestalt	25
3.3 Principio del Darse Cuenta	27
<b>Capítulo 4</b>	
La Psicología Social	<b>30</b>
4.1 Concepto de la Psicología Social	30
4.2 La comunicación Humana	31
<b>Capítulo 5</b>	
El Círculo Mágico	<b>34</b>
5.1 La técnica del Círculo Mágico	34
5.2 Elementos del Círculo Mágico	35
<b>Capítulo 6</b>	
Liderazgo	<b>37</b>
6.1 Un programa hacia un Liderazgo	37
6.2 Liderazgo	38
6.3 Características del Líder	46
6.4 Autoestima	47
6.5 Desarrollo de las relaciones interpersonales	52

<b>Capítulo 7</b>	
Taller vivencial de Liderazgo	<b>56</b>
7.1 Descripción y bases del Taller de Liderazgo	57
7.2 Rol del facilitador	58
<b>Conclusiones</b>	<b>60</b>
<b>Fuentes de información</b>	<b>61</b>
<b>Anexos.</b>	
Descripciones de las sesiones del Taller.	<b>65</b>

### ***INTRODUCCIÓN***

La Educación en México en este nuevo siglo, enfrenta una transformación profunda en la última era, el uso de Tecnologías y Redes Sociales han facilitado la enseñanza. Lo que ha llevado a una revisión de las técnicas que se aplican para llevarla a cabo la enseñanza. Por un lado, hay una gran cantidad de maestros que se han dedicado a darle mayor importancia a la transmisión de conocimientos que se necesitan para vivir en nuestra sociedad. Parece que no importa mucho la creatividad e imaginación del educando, tan sólo se preocupan por la eficiencia y la cantidad de datos que aprenden los estudiantes. Por otro lado, existen educadores con un enfoque humanista, que están orientados a desarrollar la autorrealización de los alumnos creando mejores seres humanos. Formando personas más sanas que tomen la responsabilidad de su propia vida, que le permitan tener conciencia de sí mismo, de sus valores, de la capacidad de elegir y de fomentar relaciones sociales satisfactorias.

Las tendencias de los últimos años llevan a incluir en el plan de estudios de las carreras universitarias, apartados que tengan como meta el desarrollo del potencial humano, con la finalidad de formar profesionales creativos, asertivos, humanos, satisfechos consigo mismos que puedan darles solución a los problemas cotidianos de la vida. Es relevante decirlo: se ha creado un movimiento educativo encaminado a promover la salud psicológica del alumno.

La educación debe tener el propósito de promover la facilitación de cambio y el aprendizaje. "Sólo son educadas las personas que han aprendido cómo aprender, que han aprendido a adaptarse y cambiar, que advirtieron que ningún conocimiento es firme, que sólo el proceso de buscar el conocimiento da una base para la seguridad. El único propósito válido para la educación en el mundo moderno es el cambio y la confianza en el proceso y no en el conocimiento." (Rogers, 1975).

Los diferentes sistemas educativos deben estimular en el estudiante el sentimiento de responsabilidad, las actitudes que pueda utilizar como herramientas ante situaciones problemáticas o de conflicto. El trabajo en equipo, el desarrollo de liderazgo y algunas otras.

Hace algunos años, la Educación Superior, incorporó los valores humanos, con el propósito fundamental de formar profesionales que desarrollen un vínculo social armónico y satisfactorio para las necesidades requeridas por el campo mexicano y se optó por incluir la materia de Ética.

El ser humano en la actualidad se desenvuelve en un ambiente de constantes y diversas transformaciones económicas, políticas, culturales y sociales, que requieren de tomar decisiones que obligan a asumir sus consecuencias con un alto sentido de responsabilidad. El programa hacia un liderazgo propone apoyarse en actividades vivenciales con enfoque Gestalt que impulsen la autoestima y fomenten una visión de liderazgo.

Así, este libro tiene como objetivo concreto, conocer la importancia de la del liderazgo, y como a través de este valor poder establecer relaciones interpersonales con éxito.

La revisión teórica de los conceptos del Desarrollo Humano, la psicología social, y sobre todo de la psicoterapia Gestalt dan sustento a este trabajo. Además, que me ayudan a incorporar los conceptos básicos de la Gestalt.

Al revisar el material bibliográfico del enfoque Gestalt, y buscando interrelacionar los conceptos con la Autoestima y Liderazgo, descubrimos la técnica del círculo mágico, que se define como un método de enseñanza humanista, el cual se integra favorablemente a los objetivos y metas de esta propuesta. Por esa razón explicamos en que consiste este método.

El programa hacia un Liderazgo basa su fundamento en el fortalecimiento de la autoestima, trabajo en equipo y el manejo de las relaciones interpersonales.

Al final del libro se hace un planteamiento de un taller que consta de quince sesiones de trabajo. Este programa está dirigido a alumnos interesados en potencializar sus actitudes en estos temas de Desarrollo Humano.

## ***CAPÍTULO I. LA EDUCACIÓN SUPERIOR***

### ***1. La Educación Superior***

La Educación del siglo XXI enfrenta retos que requieren estrategias dirigidas a promover una transformación profunda en la manera de transmitir el conocimiento. Acciones orientadas a desarrollar el potencial humano del educando, buscando formar personas más sanas y responsables de su propia vida para que puedan resolver los problemas cotidianos a los que se enfrenten.

La Educación Superior tiene como misión fortalecer las instituciones educativas fomentando los valores humanos, utilizando técnicas dirigidas a mejorar la formación humana del estudiante.

El Programa hacia un Liderazgo, se suma al reto de ofertar una educación de calidad que tenga como soporte los valores, formando egresados con un perfil humanista que se distingan por una alta autoestima, responsabilidad, capacidad para trabajar en equipo y desarrollar el liderazgo. Este programa, pretende ayudar al crecimiento personal de los alumnos y cumplir dos objetivos concretos: primero, fortalecer la autoestima del alumno y segundo desarrollar la capacidad de liderazgo que le permita un manejo adecuado en sus relaciones interpersonales.

La práctica de la psicoterapia Gestalt apoya este programa dándole una sólida estructura a través del principio Gestalt del Darse cuenta, el cual cobija toda la propuesta de trabajo, incorporando en los ejercicios vivenciales, la reflexión del darse cuenta de sus emociones, sentimientos, afectos, posturas corporales, etc., utilizando la técnica de enseñanza humanista del Círculo Mágico que reafirma el Darse cuenta de la experiencia vivencial, y que sirva como instrumento para que se logre tomar conciencia de sí mismo, identifique su nivel de autoestima, se dé cuenta de cuáles son sus creencias positivas que contribuyan a elevar su autoestima. Motivo por el cual la técnica del círculo mágico debe propiciar la interacción sana, cálida, respetuosa, de apoyo entre los integrantes del grupo y con el facilitador, para que provoque un impacto en el participante de tal manera que adhiera las herramientas emocionales positivas que descubrió en el transcurso del programa, a su vida cotidiana. La clave para garantizar el éxito el programa es que el facilitador logre crear un vínculo que transmita seguridad, respeto, protección, afecto entre los participantes del círculo, que el contenido de la técnica en el programa hacia un Liderazgo en su conjunto sea trascendente. Y logre potencializar su capacidad de liderazgo en su vida afectiva y profesional.

Un programa educativo de buena calidad cuenta con una amplia aceptación social por la sólida formación de sus egresados: altas tasas de titulación, profesores competentes en la generación, aplicación y transmisión del conocimiento; organizados en cuerpos académicos, currículo actualizado y pertinente; procesos e instrumentos apropiados y confiables para la evaluación de los aprendizajes; servicios oportunos para la atención individual y en grupo de los estudiantes; infraestructura moderna y suficiente para apoyar el trabajo académico de profesores y alumnos; sistemas eficientes de gestión y administración; y un servicio social articulado con los objetivos del programa educativo.

En congruencia con ese escenario deseado, durante varios sexenios se ha procurado construir las bases fundamentales para que México cuente con un sistema educativo, amplio, equitativo, flexible, dinámico, que ofrezca una educación para el desarrollo integral de la población, y que sea reconocido nacional e internacionalmente por su buena calidad y por contar con mecanismos efectivos de participación de la sociedad en el desarrollo del mismo. La educación debe constituir el eje fundamental del desarrollo social.

La Educación Superior es un medio estratégico para enriquecer la cultura con las aportaciones de las humanidades, las artes, las ciencias y las tecnologías; y para contribuir al aumento de la competitividad y el empleo requeridos en la economía, así como para mejorar la distribución del ingreso de la población.

Hace diez años el Ing. Bulmaro Fuentes Lemus, que en ese entonces era Director General de Institutos Tecnológicos de Educación Superior, señalaba que:

"Ante el escenario mundial dominado por la tecnología, la información y la globalización, uno de los retos para la educación superior tecnológica es fomentar una formación humanística e integral para que los profesionistas se desarrollen laboralmente con un arraigado sentido humanitario..."

Por ello la Educación Superior debe promover el humanismo en todas sus formas, porque finalmente, la tecnología, la información, los sistemas de calidad y la propia educación, carecen de sentido si no promueven la realización del ser humano y el florecimiento de todas sus potencialidades.

En ese sentido, para la educación superior es importante la creación y el fortalecimiento de una identidad científica y tecnológica nacional, que asegure la soberanía y la digna participación de México en el panorama científico mundial.

En ese marco contextual, un programa de liderazgo sirve de apoyo a la evolución del desarrollo humano de los alumnos de educación superior

### **1. Un Programa hacia un Liderazgo**

Es de gran interés contribuir en la formación de un Profesional con un desempeño profesional eficiente, con base en un perfil humanista que se distinga por las siguientes características:

- Alta autoestima
- Responsable
- Capacitado para trabajar en equipo
- Líder

El programa tendrá como fundamentos teóricos: el principio de la psicoterapia Gestalt del “darse cuenta”, la psicología social, los principios de desarrollo humano, incluyendo un taller teórico-vivencial que facilite al alumno el logro de los objetivos propuestos.

México, requiere de la formación de estudiantes de calidad, que no solo adquieran conocimientos teóricos e instrumentales del campo laboral determinado, sino que se conjuguen con el desarrollo de un ser humano integral. Para lograrlo es indispensable que su preparación esté encaminada hacia un crecimiento como persona, que brinde un servicio profesional en el que las características requeridas del egresado, le permitan resolver problemáticas en el sector productivo y esto se manifieste en actitudes críticas y analíticas de una manera responsable y tenaz, creando un liderazgo efectivo.

Lograr una transformación en la Educación del siglo XXI a través de la creación de una cultura con capacidad humanista, que les permita enfrentar situaciones o los problemas desde otros ángulos, y que ayuden a ver las cosas de diferente manera para encontrar soluciones positivas.

De tal manera que, para poder alcanzar dicha transformación, este Programa hacia un Liderazgo propone estos objetivos:

- Fortalecer la autoestima del estudiante de Educación Superior, facilitando el desarrollo de sus creencias positivas, talentos y habilidades, a través de la aplicación de un método de enseñanza humanista.
- Fomentar el desarrollo de Liderazgo, buscando los elementos necesarios que le permitan al estudiante lograr la habilidad en el manejo de relaciones interpersonales que mejore su calidad de vida profesional y personal.

Vivimos tiempos de grandes y rápidas transformaciones. El conocimiento humano crece de manera exponencial y los desafíos son cada vez mayores.

Recordemos que la revolución industrial nos obligó a cambiar la manera de hacer las cosas, la revolución digital está cambiando nuestro modo de ser.

El sistema educativo actual requiere tomar en consideración que la revolución tecnológica ha rebasado los programas que se diseñaron para impartir la educación.

Incluso las empresas que invierten en programas de formación, las enseñanzas suelen ser obsoletas y de aplicación limitada.

El liderazgo desempeña un papel muy importante en la sociedad. De hecho, consiste en la capacidad de crear una visión apasionante, transformarla en realidad y mantenerla viva durante un largo período de tiempo.

Es importante promover el liderazgo en la Educación Superior con los siguientes puntos:

- Fortalecer el ejercicio de la Educación.
- Incorporar los valores en la Educación Superior.
- El propósito de fortalecer en forma sistémica los valores del docente y estudiante.
- El sujeto principal de la Educación es el estudiante.
- Formar personas, no sólo técnicos del conocimiento, con dos propósitos: fortalecer su vida personal y profesional.
- Vincular el liderazgo con el fomento de los valores en el sistema educativo como una función moral y pedagógica.

El estudiante de Educación Superior puede aprender los valores, fortaleciendo su actuar como ser humano, esto no está en los contenidos de las materias sino en la vida. Es importante humanizar la relación pedagógica. No hay manuales, no hay recetas para esto. No se puede dejar que los Institutos de Educación Superior se hagan cargo de la formación de valores, sino buscar un equilibrio entre la familia, los maestros y la formación de los valores morales.

El programa hacia un Liderazgo debe apoyarse en la teoría y prácticas existentes, buscando motivar a los alumnos a buscar su propio proyecto de vida.

Hay dos retos muy claros: Primero, cumplir con la demanda social colectiva, para formar profesionales altamente calificados y aceptados por el mercado laboral. Segundo, cumplir con las expectativas del sector laboral, generando profesionistas capaces competir ventajosamente y ubicarse en los estándares de calidad que ofrecen los mejores niveles de rentabilidad. Tercero, crear profesionistas que tengan la decisión y el conocimiento para implementar y ejecutar la reconversión y diversificación productiva que el sector agropecuario requiere para dinamizar su economía, de tal modo que impacte favorablemente en las condiciones de vida, no tan solo de los habitantes del medio rural, sino del país en general.

Ha sido trascendente para la Educación Superior, retomar la necesidad de impulsar el desarrollo integral del ser humano: *conocimientos, habilidades, destrezas y valores*, como condición prioritaria para garantizar el éxito de cualquier programa, proyecto o institución. formando personas que puedan aplicar el conocimiento teórico para analizar y resolver problemas, que mejoren su desempeño, que posean competencias transferibles, nivel de comunicación, aprender, desaprender lo aprendido y volver a aprender; que puedan adquirir la teoría y volverla a la práctica.

La Educación constituye el eje fundamental del desarrollo cultural, científico, tecnológico, económico y social de la nación.

Se espera que para el 2025 las Instituciones de Educación Superior de México hayan realizado transformaciones estructurales para su consolidación académica, integrando un sistema de educación superior de calidad, con suficiente cobertura, diversificado, vinculado con la sociedad, que funcionará con equidad y que formará ciudadanos profesionales creativos y científicos comprometidos con su país y de competencia internacional.

## ***CAPITULO 2. EL DESARROLLO HUMANO***

El Desarrollo Humano tiene relación con toda la gente y también con cada persona. En los estudios sobre el Desarrollo Humano se ha demostrado que cada individuo es único y que existen diversos factores que influyen en su desarrollo para distinguirlo de otros.

La personalidad del ser humano es compleja, y se desarrolla a través de la vida, de acuerdo a las influencias que ha recibido de su entorno, respondiendo a estas situaciones de la vida, de acuerdo a modelos, características personales, conductas, necesidades internas y externas que cada individuo adquiere durante los primeros años de su vida.

El Desarrollo Humano describe la conducta humana a través de la observación y el análisis de los factores que influyen en el desarrollo de las personas. En el análisis de una persona en cuanto a su personalidad, sus motivaciones, actitudes, aptitudes, la forma de relacionarse con la familia, con la pareja, con los amigos, con la comunidad, es la psicología la que se encarga de estudiar los acontecimientos significativos de la vida del sujeto desde las épocas más tempranas, y como éstas determinan la formación de su personalidad.

El campo del Desarrollo Humano tiene que ver con muchas disciplinas: la psicología, la sociología, la antropología, la biología, la educación y la medicina.

En general, la concepción del ser humano se explica a través de diferentes Teorías de la Psicología, entre ellas la más importante es el Psicoanálisis, teoría bajo la cual se sustentan otras disciplinas. Y que sirven de base para explicar las etapas de desarrollo del ser humano, que se describen más adelante.

La teoría humanística, que explica que el ser humano nace con una tendencia a la auto conservación y a la auto actualización, tiene dentro de sí mismo toda la energía para su conservación y desarrollo y funciona como una totalidad organizada. A medida que aumenta en él la conciencia se incrementa su libertad interna. El ser humano tiene una necesidad intrínseca de relación y afecto.

El Humanismo o Tercera fuerza en psicología, como le llamó Maslow, plantea una concepción del ser humano en donde lo importante para su desarrollo como tal es que se confíe en su potencial, descubriendo y atendiendo sus necesidades y con esto aprenda de su propia experiencia.

Considero que es de gran relevancia para entender este trabajo, dar una breve explicación de las diversas perspectivas teóricas que han contribuido en el estudio del desarrollo humano. Con la finalidad de poder observar las perspectivas que contribuyan a la elaboración de esta propuesta.

### **2.1 Perspectivas Teóricas del Desarrollo Humano**

Diferentes investigadores han observado la conducta del hombre, de cómo se comporta la gente en su medio ambiente, y han explicado desde su propia perspectiva el comportamiento humano.

¿Qué entendemos por teoría? Son afirmaciones relacionadas con los datos o la información que se obtiene a través de la investigación. Las teorías ayudan a los científicos a explicar, interpretar y predecir la conducta.

Las teorías más sobresalientes del estudio del Desarrollo Humano han sido el Psicoanálisis, La teoría Mecanicista, la organísmica y la humanística.

Cada perspectiva teórica ha realizado aportaciones muy valiosas.

La teoría Psicoanalítica. Sigmund Freud el gran creador de esta Teoría.

Afirma que los sentimientos inconscientes de las personas guían sus acciones.

Diseñó esta forma de análisis con finalidad de proporcionar a las personas una visión dentro de los conflictos del subconsciente, que se han originado en la niñez y que afectan su conducta y sus emociones.

Freud postuló que los impulsos biológicos subconscientes en su mayoría sexuales y agresivos motivan la conducta humana provocando conflictos internos y externos que provocan ansiedad debido a la restricción la sociedad por manifestar o expresar tales impulsos. Fueron rechazadas al principio sus teorías, pero poco a poco fueron logrando atención y aceptación.

Freud postuló que la personalidad humana está sustentada en 3 componentes:

- a) El subconsciente, que es la fuente de motivaciones y deseos, buscando la satisfacción inmediata de las necesidades de la persona. Llamado Ello.
- b) El yo representa la razón, el sentido común y se desarrolla durante el primer año de vida.
- c) El superyó representa los valores que los padres transmiten a sus hijos, o que la sociedad considera. La moral es muy importante para la salud mental. Este componente incorpora lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer.

Por otro lado esta la teoría conductista. Esta perspectiva teórica considera que el Desarrollo Humano es una respuesta de estímulos externos sin tomar en consideración sus propósitos, su voluntad y la inteligencia, lo contrario que los analistas freudianos. Observan el cambio cuantitativo de las personas. Esta teoría tiene dos corrientes: el conductismo y la teoría social del aprendizaje. En el conductismo su principal exponente fue el filósofo ruso Iván Pávlov. El conductismo es la corriente más opuesta al psicoanálisis.

El conductismo estudia la conducta que puede verse, medirse y registrarse. El conductismo afirma que el aprendizaje es lo que cambia la conducta provocando el desarrollo de la persona. Para esta teoría los seres humanos aprenden al reaccionar a situaciones del ambiente que pueden ser placenteras o dolorosas. No describe etapas del desarrollo humano porque para ellos el aprendizaje se da con el condicionamiento.

Es una teoría moderna, afirma que los niños aprenden a observar y a imitar modelos de los padres. Los niños se identifican con los padres y moldean su conducta a través de un sistema de refuerzos y castigos. Esta teoría explica que el niño también actúa sobre el medio ambiente.

Los niños utilizan símbolos mentales que les permite representar un estilo de conducta propia. La teoría de la perspectiva organísmica. Las personas no son máquinas sino organismos. Consideran a las personas como agentes activos en su propio desarrollo.

A través del conocimiento del Desarrollo Humano se anticipan al futuro de la etapa posterior.

Las personas son organismos activos, la gente establece su propio desarrollo en movimiento. Inicia actos; aunque las fuerzas internas y externas interactúan, la fuente de cambio es interna. Los organicistas toman las experiencias de la vida no como causa del desarrollo sino como factores que pueden acelerarlo o desacelerarlo." (Papalia, 1997).

La Teoría Cognoscitiva ésta representada por el teórico suizo Jean Piaget (1896-1980) fue el exponente más importante. Realizó una investigación creativa acerca de la forma en cómo los niños piensan. Enfatiza que la gente tiende a adaptarse a las exigencias de su medio ambiente. Los niños construyen activamente su conocimiento del mundo a través de sus capacidades motoras.

Afirma que las estructuras mentales son complejas a medida que los niños adquieren experiencia y progresan a través de una serie de etapas de desarrollo cognoscitivo. "Las estructuras cognoscitivas de los infantes se llaman esquemas. Un esquema es un patrón organizado de conducta de un bebé que utiliza para interactuar con el medio ambiente de una manera determinada". (Papalia,1997).

Piaget determina su teoría en 3 principios:

- 1 Organización. - Es la tendencia a crear sistemas que le den conocimientos para darle sentido a su mundo.
- 2) Adaptación. - Es la interacción afectiva con el medio, asimilando y acomodando estos nuevos esquemas de información que recibe del medio.
- 3) Equilibrio. - "Se refiere a la tendencia de luchar por un estado de armonía entre el organismo y mundo exterior y entre los elementos cognoscitivos dentro del organismo". (Papalia,1997).

La teoría Humanista. En 1962 se fundó la Asociación de Psicología Humanista. Esta perspectiva sostiene que la naturaleza humana es neutral o buena y que cualquier característica mala es el resultado del daño que se le ha infringido en el desarrollo del ser. La persona es capaz de encargarse de su vida. El Desarrollo del potencial humano es el desarrollo positivo y saludable.

Esta teoría no distingue etapas de la vida del ser humano, sino que hace una separación entre los períodos de antes y después de la adolescencia.

Maslow es uno de los grandes teóricos de esta corriente, elaboró un esquema en el que desarrolla la Jerarquía de las Necesidades Humanas, estableció que el ser humano debe satisfacer sus necesidades elementales y que solamente satisfaciéndolas podrá escalar a las necesidades secundarias.

El esquema de la jerarquía de necesidades de Maslow se divide en:

- 1) Necesidades fisiológicas,
- 2) Necesidades de Seguridad,
- 3) Necesidades de Pertenencia,
- 4) Necesidades de Autoestima,
- 5) Necesidades de Autorrealización.

"La teoría humanística está relacionada con la psicología existencialista. Ambas afirman que la gente debe aprender a realizar su potencial. Pero mientras la psicología existencialista enfatiza la restauración de un sentido interno de la identidad y fuerza de voluntad, la psicología humanística, se centra las posibilidades de la experiencia no verbal, la unidad de la mente, los estados de conciencia alterados y la prevención." (Morris Charles, 1997).

Carl Rogers uno de los exponentes más importantes de esta corriente, afirmaba que todo organismo biológico (plantas, animales, seres humanos) nacen con ciertas capacidades innatas y que el objetivo de la vida es convertirnos en la mejor versión de lo que cada uno de nosotros es capaz de ser. A este impulso innato de todo ser biológico lo llamó tendencia a la realización.

Rogers habló del Autoconcepto, que es la imagen que el ser humano tiene de sí mismo, en el que se intenta alcanzar un autoconcepto de lo que queremos ser. A esto le llamó Tendencia a la Autorrealización. Menciona que una persona plena es aquella que se esfuerza por lograr el autoconcepto ideal de sí mismo, y habla de que estas personas son seguras, y que no se dejan influir fácilmente por el medio que los rodea. Afirma que las personas que se vuelven plenas son porque han sido educadas con afecto, respeto, aceptación y amor.

El Programa hacia un Liderazgo se basa en una Técnica llamada el Círculo Mágico que está fundamentada bajo esta teoría humanística. Que propone crear un lugar seguro para los participantes del círculo, en el que se propicien los sentimientos de afecto, apreciación, aceptación y atención. Por eso se le define como un método de enseñanza humanística, basándose en los conceptos de Maslow y Carls Rogers.

El Programa hacia un Liderazgo es un modelo que ésta basado en un enfoque humanista que ofrecerá formar un ser humano positivo y optimista, desarrollando su potencial y su capacidad de darse cuenta de los sentimientos, valores, esperanzas que le den la oportunidad de conducirse con amor, seguridad, firmeza, liderazgo y responsabilidad ante la vida.

### ***2.2 Etapas del Desarrollo Humano***

En el Primer año de vida el bebé lleva muy pocos actos organizados en relación con los objetos, excepto, cuando se le da de comer. Gran parte del tiempo, parece dormir o dormitar. Cuando está despierto y no tiene hambre, yace más o menos inerte, con la cabeza hacia un lado y, tal vez, con un brazo extendido hacia fuera, las piernas flexionadas y los ojos fijos. No da ninguna respuesta específica a las caras o a las voces y nunca sonrío. La poca actividad a la que se dedica, excepto por la simetría de movimientos de brazos y piernas, se encuentra pobremente integrada.

De vez en cuando se sobresalta o tiembla, a veces siguiendo un patrón casi convulsivo. Es obvio que sus sistemas de respuesta están inmaduros. Incluso no hay clara diferencia entre su sueño y su vigilia, pues carecen éstos de la nitidez y del ritmo que tienen los niños mayores. Esas primeras semanas son un poco más que una continuación de la vida que llevó en el útero. Sin embargo, hay una notable diferencia en todo esto. Cuando este hambriento y despierto, manifiesta un cambio dramático.

Llora violentamente, se pone rojo, sacude sus miembros y se contorsiona todo.

Si se le pone en la posición para comer, busca ansiosamente, trata de asirlo todo con sus manos, explora con la boca y, en cuanto hace contacto con el pezón, lo hace con los labios y comienza a mamar. Aplacada su hambre, el mamar va disminuyendo hasta cesar, el niño suelta el pezón y se hunde en el olvido del sueño. Vuelve a comportarse como si estuviera en el útero.

¿En qué momento se inicia la vida psíquica del ser humano? ¿En la vida intrauterina el feto tiene una cierta conciencia? La opinión general de los psicólogos admite, en efecto, la existencia de un psiquismo global en el prenatal. Desde el momento de la concepción hasta el nacimiento el desarrollo intrauterino depende, en primer lugar, de la buena relación que existe entre la madre y el hijo. La primera reacción que tiene la madre al saber que está embarazada, es de vital importancia. Puede ser de alegría, miedo, rechazo, odio y amor y que, según los expertos en psicología del desarrollo humano, estos sentimientos que la

madre puede sentir hacia el producto de la concepción, conducen la vida emocional de este nuevo ser en el útero, hacia un viaje de nueve meses de amor, de preocupación, incertidumbre, rechazo, etc. Todas las emociones agradables o desagradables que siente la madre durante el período de embarazo son captadas por el bebé. Es muy importante tener claro que los deseos de la mujer para convertirse en madre influyen de manera radical en la vida del ser humano, el saber que hemos sido deseados por la persona que nos dio vida, es de un valor incalculable. Se debe hacer sentir a los hijos que han sido deseados, que son admirados y respetados por las personas que le dieron la vida.

¿De qué manera se les va a transmitir a los hijos estos sentimientos de admiración, respeto, amor, etc.? A través de la mirada, del contacto físico dulce, suave, con afecto, con el tono de voz, con toda la expresión corporal, son mensajes que comunican al bebé si es un ser amado para sus padres o no lo es.

Desde las épocas más tempranas los acontecimientos que se presentan repercuten en la formación de la personalidad del ser humano. El proceso del desarrollo de un individuo en este primer año es la piedra medular en la vida del sujeto. Las aportaciones de los investigadores clínicos como Spitz (1947, 1948, 1965), Margaret Malher (1952, 1965), Nágera (1963), Anna Freud (1965), han dado los fundamentos teóricos necesarios a través de investigaciones y estudios de observación de los fenómenos.

Las diferentes escuelas psicológicas como la Psicología Gestalt, los estudios de Piaget, las escuelas Psicoanalíticas, y otras más, han contribuido a enriquecer los conocimientos sobre el Desarrollo Humano.

Los factores que influyen en el desarrollo inician durante el embarazo y el nacimiento de su hijo, algunos autores afirman que las actitudes, las emociones, el tipo de relación de pareja que tenían antes de concebir van determinando en gran medida las influencias que tendrá el nuevo ser humano cuando es concebido.

Lo que sucede en las primeras semanas de vida son de suma importancia para el desarrollo pues es la etapa de la vida en donde el aparato psíquico es más frágil. El recién nacido requiere de constante atención y gratificación, pues experimenta sensaciones displacenteras para las que no tiene tolerancia. Lo que necesita el bebé es que le sean satisfechas sus necesidades básicas que sean atendidas por un ser humano que esté disponible para esta tarea. El contacto entre la madre y el bebé es muy importante para ambos, de tal manera que depende de esta relación el óptimo desarrollo del aparato mental de su hijo.

Cuando el niño nace y no ha sido tocado por estímulos que alcancen imágenes mnémicas. No existe en su aparato mental ninguna representación de algún objeto, pues no ha alcanzado la maduración necesaria de las vías nerviosas hacia la corteza, por lo que no es posible que haya conciencia afectiva del bebé. Kanner (1943) llamó a esta fase autismo y después Margareth Malher (1952-1965).

En esta fase el bebé no tiene representaciones en su mente de objetos externos, tampoco tiene una representación de sí mismo. Desde el punto de vista psicoanalítico su aparato mental se encuentra virgen. Freud llamó a este fenómeno "narcisismo primario" etapa, en la que el niño está completamente solo, no distingue la existencia de nada, ni la de él mismo. Spitz llamó a esta etapa "sin objetos" En esta fase el bebé no ofrece ninguna muestra y afecto, emoción hacia su madre, ni a ningún otro objeto. Poco a poco el niño irá saliendo de esta etapa, e irá formando representaciones mentales de objetos que le permitan las primeras respuestas emocionales hacia el exterior.

Es alrededor de la segunda semana de nacido que el bebé sonreirá, sin embargo, estas sonrisas no representan ningún estado emocional o relación emocional con alguien. Hasta la tercera o quinta semanas de vida, el bebé mostrará sonrisas cuando se le presenta la cara de cualquier persona, lo que se empieza a notar es que el niño responde a estímulos placenteros que ha tenido cuando la madre ha satisfecho sus necesidades, e inicia ya ha establecer poco a poco relación hacia el exterior. A las diez semanas de nacido el bebé sonreirá con su madre, lo que significa que ha establecido un contacto emocional con su madre. y el estado de autismo está quedando atrás. Para que el niño salga del estado de autismo requiere que la madre lo estimule, le de afecto y atención que de cómo resultado una relación afectiva intensa entre los dos.

Entramos en la etapa en la que el bebé inicia su contacto emocional con la madre, y la percibe como parte de sí mismo, como una extensión de él. Spitz llamó a esta etapa "etapa preobjetos", Margareth Malher afirma que en esta fase la madre y él bebe intensifican su relación afectiva hasta el quinto mes de vida, y que se perciben como uno sólo, llamando a esta etapa SIMBIOSIS, en la que el niño no percibe que la madre sea separada de él, percibe que sus deseos son graficados intensamente e inmediatamente por ella. En 1952 Klein describió este estado como un estado de omnipotencia, la llamó "posición paranoide".

La relación simbiótica del niño con su madre se va haciendo más intensa hasta que alrededor de los 5 0 6 meses se da cuenta que su madre y él no son la misma persona, o el mismo objeto.

Cuando el bebé es puesto en brazos de otras personas llora y se calma al regresar a los brazos de mamá. Este fenómeno de la ansiedad que Margareth Malher llamó "angustia a la separación", prototipo de cualquier ansiedad posterior. Spitz menciona que es aproximadamente entre el sexto u octavo mes aparece este período y que se extiende hasta el décimo o treceavo mes de vida. Esta etapa de angustia a la separación, Malher la dividió en 4 fases: separación, práctica, reconciliación y formación del objeto.

La fase de separación se da entre los 4 0 6 meses a los 10 0 13 meses. La separación se vive de manera intensa, el bebé llora, sufre ansiedad al sentirse separado de su madre y expuesto a otras personas. Freud le llamó miedo a perder el objeto, el bebé tiene miedo de ser abandonado por la madre. La disponibilidad de la madre en esta etapa es vital para el niño, si no hay esta disponibilidad y se separa la madre de su hijo, se presentan en el sujeto severos daños como, pérdida de peso, depresión, pérdida de apetito, tristeza, anorexia, hasta se puede llegar a la muerte, debido a que han establecido una relación afectiva intensa y muy estrecha. Freud llamó a este primer año de vida Fase Oral, porque la satisfacción máxima que experimenta el bebé proviene de la alimentación, el placer del niño está centrado en su boca y de interactuar con su madre.

La fase de práctica se da entre el décimo o doce meses de vida del niño o a los 16 y 18 meses, en la que aparecen los primeros logros del bebé, inicia a caminar y domina poco a poco las cosas que le rodean. Explora incansablemente y se encuentra en un estado de enamoramiento del mundo exterior.

En el segundo año de vida del ser humano, Margaret Mahler (1957) llamó un período que ocupa gran parte del segundo año de vida del sujeto Fase de Práctica. Ella menciona que el bebé está iniciando la exploración y conquista del mundo externo.

Después de un primer año de vida con grandes esfuerzos, el segundo año representa para el niño una de las conquistas fundamentales: CAMINAR.

En este año el niño aprenderá a ponerse de pie por sí solo, a subir y bajar las escaleras, etc. Caminar y usar adecuadamente las manos son habilidades motoras que el niño normal hará, representan la conquista de libertad e independencia del sujeto.

Ha medida que va avanzando la separación entre el bebé y su madre, tanto interna como externamente, el niño va tomando actitudes como si fueran propias de él. Comienza actuar como persona individualizada, más independiente. Los padres sanos fomentan en el niño los esfuerzos por diferenciarse de ellos, como una persona aparte, esto debe ser motivo de orgullo para la madre. Es muy importante mencionar que el niño necesita lograr avances antes de que se le acepte totalmente como miembro independiente, como el hábito de comer, como sus sentimientos de amor y enojo, en adquirir controles de sí mismo, y lograr el control de esfínteres. El control de esfínteres ocupa un lugar muy especial en este período del desarrollo del niño, es un logro para el niño el poder y el control que ejercerá sobre sus intestinos. La madre debe valorar al niño por su incesante labor de dominar sus intestinos, es un proceso normal que denota salud en el infante.

Los padres, en muchas ocasiones muestran desagrado, enojo cuando el niño no quiere evacuar, es delicado para el pequeño darse cuenta que provoca en sus padres reacciones de enojo al no lograr los movimientos intestinales de excreción, esto puede interferir con el proceso de autoafirmación que el bebé está viviendo. Se sugiere no tratar de controlar al pequeño en sus intentos por lograr su libertad para moverse, para decidir cuándo ir al

baño. La frustración que hagan los padres hacia algunas actitudes que mostrará el pequeño es esencial porque ayudará a que el niño pueda estructurar los límites necesarios entre él y los demás, pero la frustración en exceso por parte de los padres puede causar severos daños en el desarrollo del niño, puede volverse foco de grandes problemas. Todo con medida.

Los sentimientos de enojo, de odio que se experimenta en esta etapa son normales hasta cierto punto, los padres debemos mostrar paciencia, tolerancia y marcar límites adecuados a nuestros hijos con mucho respeto y cariño, para que el niño cuando sea mayor, se comporte de manera tranquila, sin enojos excesivos, sin frustración excesiva hacia el recorrido que le espera por la vida. Freud llamó a esta Fase Anal.

Las madres debemos ser cálidas, respetuosas de los sentimientos y emociones que expresa el infante, manejar con cautela el enojo del niño, si actuamos con enojo a la par con él, con ansiedad cuando no hace lo que nosotros queremos y deseamos estamos provocando en él severos daños. Esta etapa del segundo año de vida, debemos manejarla con cuidado, con mucho amor y responsabilidad, dar el espacio justo y respeto a las emociones de nuestros hijos.

Entre los 3 a los 7 años, la madre será el primer objeto amoroso del infante, señala Norman Camerón, en su libro de Psicopatología de la vida cotidiana menciona que el niño reconoce al objeto amoroso como la principal fuente de satisfacción pues le da alimento, amor, la posibilidad de movimiento, etc.

La simbiosis entre la madre y el niño va quedando atrás para darle entrada a la etapa de separación de la madre en la que el infante practica la separación con su madre, a través de juegos, lo que ya comentamos anteriormente puede causar angustia a la separación de la madre, lo cual se tiene que hacer poco a poco, después entramos a la fase en la que el niño inicia a desprenderse más de su objeto amoroso cuando la exploración de un mundo que se asoma ante sus ojos lo enamora, y lo invita a conocerlo, el pequeño quiere conocerlo todo, gatea, camina, y se desprende más y más de su madre. Logrando poco a poco la independencia y se empieza a ver como parte diferente de su madre, él es otro sujeto con autonomía y control sobre sí mismo.

Después de estas fases por las que el bebé atraviesa, inicia otro recorrido que no deja de ser importante, la etapa entre los 3 y 7 años que es la etapa de expansión de las fronteras infantiles y el establecer nuevas relaciones.

Desarrollarse es ir integrando las funciones simples a complejas, el pequeño debe ir madurando sus estructuras. Tiene que haber una interrelación entre lo biológico y el ambiente para que se dé la maduración de las funciones del niño.

Cada función tiene su propio tiempo y cuando llega se puede entender que ese organismo ha madurado. Cuando el niño ha superado la etapa en la que se encuentra, puede decirse que ha resuelto la crisis de la etapa en la que se encontraba y está listo para pasar a la siguiente. A medida que el desarrollo del niño procede los objetos van siendo cada vez más variados, esos objetos son personas, pero a veces son cosas. A los tres años ocurren en el niño procesos de maduración biológica en el desarrollo somático, del fortalecimiento del aparato neuromuscular. Alcanzada la diferenciación y el control de la motricidad, que han sido obstáculos de procesos anteriores, el niño ha completado su cuerpo en general.

Entre los 3 y 4 años, cuando parece dispararse las fantasías de los niños como si estuvieran descubriendo dentro de ellos una nueva capacidad de pensamiento, de imaginación, que les ayuda a enriquecer las experiencias internas igualmente intensas. La fantasía de un niño de tres años se inicia con una experiencia placentera en una parte de su cuerpo. Existen los impulsos agresivos, los sentimientos de hostilidad, celos, la posesividad de la etapa anterior, pero en forma ya resulta.

De los 3 a los 5 años el niño entra en una rivalidad con su padre. La etapa antes descrita queda superada cuando se reconoce que hay papás y mamás grandes y niños y niñas pequeños. Freud llamó a esta etapa resolución de esta crisis del desarrollo que se llama el romance familiar o etapa pre-edípica. A los 6 años el niño está listo para ir a la escuela, para iniciar un período de su vida en el que la actividad principal va a ser la sistematización de sus procesos de aprendizaje, el manejo de la realidad, de su papel en la sociedad, ya está preparado para entrar en la etapa de latencia. "Las fronteras infantiles de los 7 años en adelante van a extenderse mucho más en el sentido del conocimiento y a partir de ahí puede adentrarse a la etapa de latencia." (Monografía No.1 de la Asociación Mexicana de Psiquiatría Infantil, Desarrollo Infantil Normal, 1976).

En La etapa de la latencia, el niño pasa de su convivencia familiar a la convivencia con la sociedad, teniendo capacidades motoras, perceptivas, y socialmente básicas, estando equipado con un equipo de confianza domina su cuerpo y canaliza sus impulsos emotivos. Este equipo psíquico que ha adquirido a través del tiempo le permite guiarse, controlarse y sentir autoestima, derivados de la guía, el control y el amor de sus padres.

El niño no necesita vigilancia para controlarse pues en esta etapa ha establecido las condiciones necesarias para que realice reflexiones lógicas.

El niño latente sigue siendo miembro de su familia que le da apoyo emotivo y físico. Empieza ir a la escuela y se enfrenta así a un nuevo tipo de relaciones, sumamente formalizadas con otros niños y adultos, el niño normal sustituye gran parte su curiosidad edípica por una curiosidad general y un ansia de aprender que conservará durante toda su vida. Domina y canaliza su agresión apoyándose en la adquisición de conocimientos. El adquirir nuevos conocimientos y habilidades en la escuela, en el juego, en el hogar, el ir tomando más control emocional y el tener nuevas relaciones, forman una fuente común

de problemas durante esta etapa. Entre los siete y los doce la vida exige mucho; los padres esperan un niño de obediente, ordenado y controlado, que trabaje con diligencia y coopere y compita con los demás de acuerdo a las reglas sociales establecidas. Se espera a que el niño se adapte a normas que él no impuso y que suben de nivel poco a poco, cuando él crece de edad.

El niño tiene necesidad de apoyo y guía de sus padres, sobre todo cuando se enfrenta a situaciones que le resultan estresantes causadas por el mundo externo. Durante esta etapa de latencia los niños necesitan ayuda para saber poner límites, resolver problemas y conflictos personales, hacer elecciones y tomar decisiones. El niño necesita libertad y estímulo cuando decide o elige situaciones que van acorde a su edad, si se le pide tomar decisiones importantes cuando no está preparado para esto y además las pide sin ayuda de los adultos, es muy posible que presente cuadros de ansiedad que no son muy adecuados que él los viva. Por esa razón es muy necesario que el niño acompañe sus decisiones con la ayuda de un adulto, que proteja al niño de cualquier consecuencia que pudiera tener la decisión tomada. Los niños necesitan el apoyo, supervisión, confianza y guía de sus padres, para que aprendan a resolver problemas sencillos. Cuando el niño no pudo resolver o pasar con éxito la etapa de los 3 años (edípica) tendrá muchos obstáculos para dominar los problemas de competencia, cooperación e integración con un grupo.

El niño debe sentir que su casa, con sus padres, es un buen lugar, en el que encuentra seguridad, afecto, admiración, respeto y apoyo, el niño de esta manera podrá lanzarse más fácil al mundo. No hay que confundir brindarles a nuestros hijos amor, confianza, comprensión apoyo, etc., con la dependencia que pueda darse en la relación padres-hijo, en la que los padres resuelven, los problemas del niño, sin enseñarles el camino de cómo enfrentar situaciones difíciles.

¿Por qué es importante que en casa se brinde al niño amor, respeto, admiración, confianza, etc.?

Porque es necesario que él tenga seguridad en sí mismo, y solo la logrará si en su entorno familiar le dan certeza de que confían en él, hacerle sentir y saber que es un buen niño, que lo hará sentirse valioso, y que siempre estarán sus padres cerca de él cuando los necesite. Esto es muy necesario para sentirse seguro de sí mismo.

El niño que no haya recibido el amor necesario, respeto, confianza, etc., no estará preparado para enfrentar con seguridad esta etapa de latencia.

Aquel niño que no obtuvo de sus padres estos sentimientos de amor y confianza, no podrá pasar a esta etapa de latencia sin tener problemas en sus relaciones personales. Necesita completar algunas situaciones que se presentan antes de la latencia como: haber aprendido amar apasionadamente y agresivamente, lleno de esperanzas irracionales, haber triunfado en asimilar la frustración y la humillación de la derrota, haber transformado ese amor apasionado por los padres en un afecto tierno hacia ellos.

Y en una capacidad de afecto por los compañeros del mismo sexo.

"La comunidad les da más oportunidades de acción y de satisfacción que el hogar, pero también más frustraciones; esto significa que el niño, en la etapa de latencia, debe estructurar más a fondo su mundo de realidades y lograr un nuevo equilibrio entre las nuevas necesidades y libertades que le permita mantener el control de sí mismo." (Cameron, 2006).

### Pubertad

Al final de terminada la fase de latencia se presenta un período denominado Pubertad, que podríamos decir que es la sala de espera para la adolescencia.

En esta etapa ocurren notorios cambios emocionales sin que haya mucho cambio biológico. El niño parece mostrarse quisquilloso, desafiante, resentido con sus padres, etc.

Los niños se vuelven desorganizados, no se quieren bañar, no quieren asearse, la suciedad vuelve a ser el centro de atención de los jovencitos de esta etapa. Las niñas en ocasiones parecen tener actitudes homosexuales. Tanto los niños como las niñas tienen fantasías sexuales, presentan una distorsión de sus deseos edípicos. Son muy constantes sus críticas hacia sus padres, andan en busca de compañía de gente adulta y actividades que excluyan a sus padres.

En esta etapa hay una gran necesidad del joven a ser aceptado por un grupo de amigos. Cabe mencionar que los grupos de jóvenes preadolescentes son organizaciones poco firmes, inestables, etc.

Los jóvenes en este período no se comunican con sus padres, pues se ellos se sienten más independientes y las fantasías sexuales con las que sueña desea ocultarlas. De la calma relativa de la fase de la latencia se pasa a esta etapa llena de conflictos.

Poco a poco este jovencito se volverá una persona aparte, capaz, independiente.

La Adolescencia es una etapa compleja en la que los factores hormonales, emocionales, fisiológicos, emocionales, intelectuales, sociales, corporales, etc. Que se viven, hacen que el individuo tenga una inestabilidad y desorganización generalizada en su vida. Su vida que parece ser un desastre total.

El adolescente siente la necesidad buscar experiencias sexuales y agresivas. Aunque tiene actitudes de un niño tiene la necesidad de que se le trate como un adulto, pero al mismo tiempo teme ser tratado así debido a su inexperiencia. Presenta cambios de humor que ni él mismo entiende, ni tampoco quienes le rodean. Su cuerpo crece, cambia de proporción, estando susceptible a cualquier opinión ajena.

En el caso de los jóvenes centran su mayor atención sexual en su órgano genital externo, sobresaliente y visible, y en los cambios que él sufre, y sus actividades son vigorosas cargadas de energía sexual. Dominar el mundo físico sobresale, y el adolescente se muestra vigoroso y participa en juego de competencia, poco interesado en su apariencia personal.

Sus sueños son ambiciosos y de gloria, y muestra interés continuo por los símbolos de poder y por las cosas mecánicas. Una vez que el muchacho entra en la pubertad, acelera su madurez sexual, No sucede así con las mujeres adolescentes, sus sentimientos sexuales son un tanto vagos, la adolescente tiende a tener una orientación interna, la sexualidad tiene que ver con el interior de su cuerpo. Se interesa más por los secretos de los muchachos que por actividades vigorosas. La joven tiende a ver la vida desde el punto de vista subjetivo. Fantasea mucho y le preocupa la apariencia y los adornos de su cuerpo. Le es muy importante que se le considere atractiva.

La masturbación es casi universal entre los adolescentes, mientras en las adolescentes existen excepciones. Tal vez, se deba a las diferencias genitales y con mayor tendencia al conformismo existente entre las mujeres.

Entre las muchachas la pubertad suele aparecer, dos años antes que en los hombres. El inicio de la menstruación parece influir de inmediato entre los intereses de la púber, pues le imponen el sello de la feminidad. La chica puede adaptarse entonces a un ritmo casi de por vida de ciclos menstruales, que vuelven innegables su papel sexual. Antes y después de iniciarse la menarquía, el cuerpo de la muchacha sufre notables cambios esto la hace ser objeto de atracción sexual. Las actitudes de la madre siguen siendo el factor más importante en el modo que tenga el adolescente de aceptar y sentirse orgullosa de su feminidad. Si la madre ha aceptado su propia feminidad y se siente la hija reaccionará igual cuando esté en la etapa de adolescente. Aceptar la feminidad se ha vuelto un gran problema entre las adolescentes, los trastornos alimenticios son sin duda parte del problema, la anorexia y la bulimia son ejemplos claros.

Las diferencias sexuales entre los varones y las mujeres son parte de la sociedad y parecen haber predominado en épocas pasadas, pues son resultado de diferencias sexuales biológicas innatas.

La rebelión del adolescente es parte de los cambios que aparecen en la adolescencia. Aunque el adolescente necesita muchísimo la guía y la protección de los adultos, odia su dependencia, pues teme que obstaculice su marcha hacia la independencia. No soporta que lo traten como niño, cuando está vivamente consciente de que está creciendo, y puede ser resultado de su miedo que termine alienándose de los padres, que se aíse psicológicamente de ellos. Cuando el joven necesita vigilancia, riñe con sus padres por intentar guiarlo. Para establecer su independencia, el adolescente puede incluso desaparecer por un día, una noche o un fin de semana y, a su vuelta, rehusar decidir dónde estuvo y qué hizo.

La adolescencia suele ser pesada para los padres y para el adolescente. Es un período de malentendidos y de frustraciones mutuas. Los padres se sienten tratados con frialdad, indiferencia, desprecio u hostilidad. Suele ser el adolescente quien inicie los cambios en las relaciones padres-hijos, aun cuando se sienta desconcertado como ellos.

Después conseguir la separación, y de que el adolescente ha establecido nuevas relaciones fuera del hogar, se reconciliará plenamente con los padres e incluso volverá a amarlos, pero como un adulto que vive entre los adultos, en el momento de la separación emocional hay dolor y tristeza por ambas partes.

Otra etapa es la del adulto, que ésta más enfocada a consolidarse profesional y laboralmente, y en algunos casos buscan conformar su propia familia. Así, se escoge la pareja y se decide seriamente sobre la posibilidad de ser padres, afrontando las responsabilidades que ello implica. La crisis psicosocial hace intervenir la cuestión de la intimidad en oposición al aislamiento mientras, que la moralidad está determinada por el bien de la comunidad. En este sentido el beneficio individual y un tanto "egoísta" pasa a un segundo plano.

Luego de haber trabajado durante un tiempo es en esta época cuando se experimenta la realización profesional. Las personas miran hacia atrás constantemente, auto evaluándose con relación a sus aspiraciones anteriores y a lo que han logrado finalmente. Para las mujeres es fuerte la llegada de la menopausia en la medida en que ésta marca un límite físico en relación con la procreación, condición que tiene repercusiones psicológicas y sociales. Con lo anterior se llega a un nivel de maduración moral que implica alejarse de los convencionalismos para dirigirse a partir de los propios principios. Esto significa para algunos la posibilidad de vivir su vida de manera más libre y despreocupada.

- La última etapa del Desarrollo humano es la vejez para las personas que atraviesan esta fase pueden centrarse en satisfacciones y logros. Luego de haber logrado la independencia se regresa a un estado de sujeción relacionado con diferentes factores entre los cuales se encuentran los males físicos, las alteraciones en la memoria y la inteligencia (por ejemplo, la velocidad en la respuesta se disminuye), la ruptura de ciertos lazos sociales, el retiro laboral, la pérdida de la pareja, entre otros. Podemos resumir lo que ellos sienten después de haber actuado, amado y sufrido con dignidad y valor. Ellos pueden decir lo mismo que está escrito en el libro de Job, en el Antiguo Testamento: "Llegarás al sepulcro y verás cómo, en su tiempo, recogen la cosecha". Victor Frankl describe que el significado de la vida constituye el centro de la problemática para estas personas, cuestión que de ser superada genera una sensación de bienestar y empatía con el mundo en general.

## **CAPITULO 3. EL ENFOQUE GUESTALT**

### **3.1 Origen de la Psicoterapia Gestalt**

Un grupo de psicólogos alemanes formados por Max Wertheimer, Wolfgang Köhler y Kurt Koffka fundaron la escuela de Psicología de la Gestalt, ellos estaban interesados en estudiar la forma en la que las personas perciben y experimentan objetos como patrones totales.

GESTALT es un término alemán, que significa "forma", "totalidad", "configuración". La forma de cualquier cosa está compuesta por una figura y un fondo. Este fenómeno se ubica en el plano de la percepción, que involucra todos los aspectos de la experiencia.

"La escuela de la Gestalt representa una reacción ante el hecho de tratar de estudiar y entender la mente descomponiéndola en los elementos que la constituyen; se oponían a que algo tan complejo pudiera estudiarse de esta manera ya que sostenían que los objetos o procesos son algo más que la suma de las partes que lo forman y lejos de buscar los elementos mentales trataron de estudiar las configuraciones y patrones naturales que aparecen en la existencia." (Castaneda, 1988).

La Psicología Gestalt se centró en el estudio de la percepción visual. Köhler llevó a cabo investigaciones sobre la formación gestáltica visual y aprendizaje, y determinó que el aprendizaje es secundario a la percepción que la clave para aprender es el descubrimiento de la respuesta adecuada, la cual depende de la estructuración del campo y del surgimiento de una Gestalt o necesidad.

"Cuando surge una necesidad o figura dentro del organismo, éste tendrá que satisfacerla y desaparecerá la necesidad, se dice entonces que la Gestalt se cerró" (Castaneda, 1988).

Este ciclo de abrir y cerrar Gestalt es un proceso permanente, que se produce a lo largo de toda nuestra existencia.

Este enfoque psicoterapéutico diseñado en el siglo XX, por Fritz Perls, integró en su práctica y fundamentos, el método fenomenológico resaltado por Husserl y llevado por Heidegger al campo de la hermenéutica.

Perls asume sus experiencias directas con los aportes de Karen Horney y Wilhelm Reich, así como de su constante diálogo con los fundadores del humanismo en psicología, Maslow y Rogers, sólo por mencionar algunos personajes que fueron contemporáneos del fundador de este enfoque.

La terapia Gestalt asume que el organismo humano y su medio ambiente forman una sola unidad indivisible, lo uno no ocurre sin lo otro. Perls afirma que lo importante no es proponer una concepción holística universal que considere al individuo como un todo global, sino más bien concebir que el hombre es un organismo unificado. Es decir, percibir a los objetos, los seres vivos como totalidades. En Gestalt se dice que el todo es más que la suma de las partes, nada existe por sí solo.

Es de gran relevancia mencionar que:

"La Gestalt como terapia, se practica en diferentes contextos y con objetivos muy variados; de manera individual, con parejas, familias, grupos reguladores, grupos de desarrollo personal e incluso en empresas". (Ginger, 1993).

La terapia Gestalt sugiere la noción de completo o íntegro. Se refiere a la Gestalt como la unidad definitiva de experiencias.

### ***3.2 Bases teóricas de la Psicoterapia Gestalt***

Los primeros estudios realizados para analizar, estudiar y observar la conducta del hombre fueron elaborados por Platón y Aristóteles, posteriormente Descartes y otros pensadores desarrollaron trabajos relacionados con la psicología.

Existen diversas teorías de la psicología, pero en el siglo XX, pueden dividirse en tres escuelas que sobresalieron.

1. La Teoría Psicoanalítica. Representada por Sigmund Freud. Su trabajo terapéutico se basa en las técnicas de Asociación libre, la Interpretación de los Sueños y el Análisis de transferencia. El psicoanálisis es un proceso en el cual los sentimientos, pensamientos y necesidades inconscientes se hacen con las técnicas descritas.
2. La Teoría Conductista. Representada por Iván Pávlov, John B. Watson. Enfatiza la conducta presente sin interesarse en el pasado. La conducta del paciente es modificada utilizando estímulos del medio ambiente.
3. La Teoría Humanística o Existencialista. Representada por Carl Rogers y Abraham Maslow. Centran su energía en el momento inmediato a su existencia. Pone énfasis en sentir, vivenciar, descubrir y explorar. Los cambios ocurren como resultado de un proceso vivencial. La relación que se da es de cliente-facilitador, buscando una relación de ser humano a ser humano.

La terapia Gestalt tiene varias raíces teóricas. Las más importantes que han nutrido a la terapia Gestalt son las siguientes:

- a) La fenomenología (Heidegger, Sartre, Buber, Husserl)
- b) El existencialismo.(Kierkegaard)
- c) La Psicología de la Gestalt (Wertheimer, Koffka, Köhler, Goldstein)
- d) El Psicoanálisis (Freud, Ferenczi, Jung, Horney)
- e) Filosofías orientales (Budismo Zen)
- f) El Psicodrama (J. L. Moreno)

En la FENOMENOLOGÍA:

- a) Lo esencial es la vivencia inmediata.
- b) El desarrollo del aquí y ahora.
- c) La toma de conciencia.

EXISTENCIALISMO:

- a) La manera en cómo el hombre experimenta su existencia, la asume, la orienta y la dirige.
- b) La responsabilidad de cada persona.

PSICOLOGÍA DE LA GESTALT

- a) Todo es una realidad diferente a la suma de las partes.

La Gestalt se ocupa de los todos (fenómenos). Un todo unitario que es algo más que la suma de las partes y la forma en que el hombre recibe la experiencia es en todos estructurados de significado. Perls aplicó esto a: Percepción interna, a la personalidad, a la conducta y a las relaciones interpersonales.

- b) El campo perceptivo se diferencia en un fondo y una figura.
- c) La Gestalt inacabada, Perls lo toma para explicar la neurosis, debido a que las situaciones inconclusas son causas de neurosis.
- d) La teoría de campo de Lewin en la que se afirma que cada objeto es definido en forma concreta por el contexto total en el que dicho objeto está incluido.

HUMANISMO

- a) Centrarse en el aquí y el ahora.
- b) El hombre es creador de sí mismo de su propia vida.
- c) Se fomenta el auto apoyo y la autorresponsabilidad.
- d) Poner énfasis en el sentir, en el darse cuenta, vivenciar.

W. REICH

- a) Observa los aspectos posturales.
- b) La teoría de la coraza muscular.

PSICODRAMA DE J.L MORENO

- a) Retoma la técnica del cambio de roles entre Protagonista y antagonista.
- b) Perls retoma la dramatización de experiencias y de sueños. Así como el manejo de sillas y el momento presente.

### ***3.3 El Principio Gestalt del Darse Cuenta***

Uno de los pilares de la terapia gestáltica se basa en el Darse Cuenta y en el Aquí y el Ahora. Estos son dos conceptos inseparables, debido a que importa el darse cuenta de lo que pasa aquí y ahora. Se trata de entender el presente. La terapia Gestáltica no revisa el pasado, sino que sitúa al individuo en el Aquí y el Ahora, en su presente, que sirve de punto de partida para el proceso del Darse Cuenta, en el cual las personas se conectan con sus vivencias en el momento que éstas ocurren.

"El Darse Cuenta y el diálogo son las dos principales herramientas de la terapia gestáltica. El Darse Cuenta es una forma de experiencia que se puede definir vagamente como estar en contacto con la propia experiencia, con lo que es." (Yontef, 1997).

Así mismo Yontef señala: que el darse cuenta es el proceso de estar en contacto con los sucesos más sobresalientes del ambiente. Explica que no es tan solo reconocer verbalmente la situación que se enfrenta, sino tiene que se debe hacer todo un reconocimiento verbal, sensorial y afectivo para poder decir que nos estamos dando cuenta. Es decir, hay que sentir y vivir la experiencia.

"Gestalt es una palabra para una orientación, una descripción del proceso comprometido en el funcionamiento y en el darse cuenta humana a nivel individual. La Gestalt se atreve a enfocar el funcionamiento momento a momento de un individuo en todos sus detalles y complejidad" (Stevens, 1999).

La filosofía gestáltica ofrece una sólida forma de vida, una orientación para vivir, en el que el Darse Cuenta es útil.

Perls, escribió que el primer y último problema para el individuo es integrarse por dentro y con todo por ser aceptado por la sociedad.

Al respecto consideró que el Darse cuenta es una herramienta para que el ser humano pueda integrarse interiormente para después relacionarse como un ser consiente de sí mismo. Es lo que este Programa de Liderazgo incluye como un principio de la Terapia Gestalt del DARSE CUENTA, como una herramienta de trabajo que será aplicado a las prácticas vivenciales del programa, que me permita ayudar al estudiante a darse cuenta de la forma en la que se concibe así mismo, darse cuenta de sus valores, de su autoestima, de la manera en la que interactúa con los demás. El propósito es que el participante pueda ver y enfrentarse a sucesos que se le presenten utilizando sus propios valores y recursos. El darse cuenta no sólo sirve para efectos terapéuticos, sino que se aplica en la vida cotidiana de toda persona que busca o le interesa su crecimiento personal o el desarrollo de su potencial humano.

Perls lo explicó de esta manera: "No es que tengamos la capacidad de Darnos Cuenta, sino que somos la capacidad de Darnos Cuenta." (Perls, 1999). En nuestra vida diaria nos suceden cosas que nos llevan a reflexionar acerca de ellas. Es ahí donde utilizamos esa capacidad del darse cuenta. "No hay más que un interminable darse cuenta. Más allá de la capacidad de darse cuenta no hay nada". (Perls, 1999). "La teoría y práctica de la terapia Gestalt están contruidos sobre la importancia del Darse Cuenta" (Yontef, 1997).

El Darnos cuenta nos lleva a vivir el presente, a tomar conciencia del aquí y el ahora, nos permite reconocer nuestras capacidades para solucionar los problemas de la cotidianidad. Uno de los Objetivos de la terapia Gestalt es el darse cuenta de lo que hacemos, de cómo lo hacemos, para aprender a aceptarse y valorarse a sí mismo.

Al tomar conciencia del aquí y el ahora, tomamos conciencia de nosotros mismos y de nuestro entorno, que implica poner atención a cada momento de nuestra experiencia y de esta forma adquirir la capacidad de sentir el darse cuenta.

El Programa hacia un Liderazgo tiene como meta que el sujeto pueda darse cuenta de los recursos y fortalezas que posee para elevar su autoestima y así darse cuenta de lo que quiere y como alcanzar lo que quiere.

Este programa incorpora este principio durante el desarrollo de los ejercicios vivenciales que se utilizan en la práctica de la psicoterapia Gestalt. Son ejercicios o dinámicas que promoverán el darse cuenta, de sus emociones, sensaciones, afectos, percepciones, de la comunicación corporal o verbal.

A través de la técnica del Círculo Mágico se reafirma la reflexión de lo que sentimos al darnos cuenta en la experiencia vivencial.

Al utilizar los ejercicios vivenciales como un instrumento para llevar al participante a darse cuenta, logre tomar conciencia de sí mismo, de cuanto se valora y se quiere, de sus debilidades y fortalezas.

"El darse cuenta es en sí un solucionador de problemas en tanto que aprender a poner atención a su momento, es el primer paso para experimentar al mundo más claramente" (Shub, 2001).

La Psicoterapia Gestalt ha realizado estudios sobre la conducta sensorial, ya que el contacto con el medio ambiente está basado en el darse cuenta a través de los sentidos: ver, oír, y tocar. Estas habilidades de contacto con el objeto externo juegan un papel importante, toda sensación toma lugar en el aquí y el ahora, es decir está orientada hacia el presente. "La teoría básica de la terapia gestáltica es la maduración de la terapia de un proceso de crecimiento continuo en el que el apoyo ambiental se transforma en auto-apoyo. En un desarrollo sano el niño moviliza y aprende a usar los propios recursos. Un equilibrio adecuado entre apoyo y frustración lo capacita para llegar a ser independiente, libre para utilizar el potencial innato" (Perls, 1999).

El darse cuenta es la habilidad de saber, lo que pasa dentro de sí mismo. Es descubrir lo que sienten, y un objetivo claro del Programa de Liderazgo es el que se debe ayudar al participante a tomar conciencia de sí mismo a través de técnicas que le permitan darse cuenta de su mundo interior.

"Este darse cuenta de sí mismo se entiende como un proceso gradual de identificación del organismo total, integrando gradualmente las percepciones, las emociones y sensaciones, los sentidos y todas y cada una de las partes y expresiones de nuestro organismo." (Centro de Estudios e Investigación Gestálticos, 2006.)

## ***CAPITULO 4. LA PSICOLOGÍA SOCIAL***

### ***4.1 Concepto del Psicología Social***

La interacción humana es el objeto de estudio de la psicología social, tiene interés en la conducta social del hombre, por la manera en la que se dan las actitudes las posibilidades de cambiarlas. También enfoca su estudio a la manera en la que surgen los conflictos sociales.

El hombre está en constante intercambio con el medio ambiente, recibe influencia y reacciona ante él de varias formas, algunas veces busca adaptarse a él y otras, trata de cambiarlo o mejorarlo a través de la educación y otros medios que permitan una convivencia social de armonía.

"Todos pasamos buena parte de nuestro tiempo a solas, pensando en nuestra relación con los demás. Tratamos de explicarnos por qué nos agrada una persona y nos desagradaba otra. Intentarnos dar sentido a las conductas de los otros, así como a las propias.

Examinamos nuestras actitudes y las comparamos con las de quienes nos rodean. Trabajamos en grupos para solucionar problemas y nos unimos a ellos para conocer a otras personas y hacer amigos. Escuchamos sobre las acciones de las organizaciones y de los partidos políticos y nos preguntarnos cómo, si acaso, podrían afectar a nuestra sociedad o al mundo." (Morris, 1997). Los estudios de la psicología social se iniciaron en 1908, algunos de los primeros tratadistas de la psicología social fueron en E.A.Ross, Williams McDougall, este último enfocaba su estudio al individuo y dio a conocer la idea de que la conducta social se debía a los instintos. Otro exponente de la psicología social moderna fue EH. Allport, él argumentó que la conducta social es aprendida. "La psicología social estudia las manifestaciones del comportamiento suscitadas por la interacción de una persona con otras, o por la mera expectativa de tal interacción" (Rodríguez, 1990).

Molde en 1920 (psicólogo alemán) realizó estudios en los que investigó los efectos que tenía la conducta de un individuo cuando se relacionaba con un grupo.

Los seres humanos no son libres de la influencia social. Hay características personales del individuo como: las actitudes, motivaciones, emociones, valores. Mientras que también hay otras que provienen del ambiente.

"La psicología social estudia las manifestaciones del comportamiento suscitadas por la interacción de una persona con otras, o por la mera expectativa de tal interacción" (Rodríguez, 1990).

Por eso es que la psicología social estudia todos los aspectos de la conducta del individuo cuando éste se relaciona en el medio. Le interesa estudiar al individuo y a la influencia que ejerce este sobre los grupos y al revés cómo el grupo influye sobre el individuo, es entonces cuando se da la interacción humana.

Uno de los aspectos sobresalientes que la Psicología social se ha preocupado por estudiar de manera minuciosa, es el de la comunicación humana, la forma en que nos comunicamos con nuestro entorno produce consecuencias positivas o negativas en la relación continua con el otro.

"Los psicólogos sociales investigan la influencia mutua entre las personas. Los psicólogos sociales están interesados en cuestiones como: ¿hasta qué punto puede ser influido un individuo por otras personas? ¿Cómo se puede cambiar la actitud de una persona hacia algo? ¿La gente se siente atraída por otras personas semejantes a ella o por personas totalmente distintas?" (Morris, 1997).

### **4.2. La Comunicación Humana**

Desde el momento en que somos concebidos, empleamos el arte maravilloso de la comunicación. La madre le comunica al bebé que lo desea, lo quiere y lo espera ansiosa. El bebé comunica a la madre que está "vivo", a través de las patadas, movimientos, etc.

Incluso el bebé comunica cuando está listo para llegar al mundo, manifestándolo por las contracciones que indican que el futuro bebé está en camino.

La comunicación es un dar y un recibir, es un intercambio de ideas, de sentimientos, pensamientos que transmitimos a otros de manera verbal, o no verbal. En ocasiones transmitimos más en forma corporal que verbal.

Cuando nacemos recibimos del entorno un sin fin de mensajes, nos dan a saber cuánto nos quieren, nos protegen, o percibimos mensajes de rechazo, de abandono, etc. Estos primeros mensajes que se establecen entre el bebé y su madre son fundamentales, en el primer contacto se comunican amor a través de la mirada, contacto que marca el rumbo del Desarrollo Físico y Psicológico del ser humano.

"La palabra, los símbolos, las actitudes ante la vida que se presentan cotidianamente, así como la pintura, la escritura, la música, etc., son medios de expresión que reflejan el maravilloso mundo interior de las personas, su mente, sus sueños, sus temores, mitos, sentimientos e incomprendiones; las experiencias vividas, el ansia por vivir, crecer y adaptarse." (González, 1999).

Considero que la comunicación es un punto de partida esencial en la aplicación de la metodología de trabajo, pues considero que la comunicación que se desarrolle en el grupo al aplicar la técnica del Círculo Mágico dará resultados exitosos que serán de gran impacto para todos los participantes.

Es importante saber que la comunicación es un proceso complicado, si no tenemos conciencia de nosotros mismos, es decir sino me conozco a mí mismo en cuanto a mis valores, sentimientos, emociones, etc., es más compleja y fluida la comunicación, presentándose en este proceso interferencias que no permitan que el mensaje que estoy dando se entienda y comprenda.

De ahí que sea importante tener una conciencia clara de quienes somos, de nuestras fortalezas, debilidades, para transmitir a los demás de forma honesta, auténtica y sensible, lo que somos.

"La persona auténtica responde adecuadamente ante cada situación, ante cada mensaje recibido, conoce sus limitaciones y sus sentimientos, y no deja intimidarse por ellos. Es una persona preocupada por el mundo y los seres que le rodean, se compromete y vive en el presente sin miedo a experimentar y correr riesgos. Su autenticidad y deseo de realización lo llevan a una búsqueda constante de sus posibilidades y del significado de su existencia." (González, 1999).

El desarrollo de una buena comunicación aportará al Programa hacia un Liderazgo cimientos fuertes que permitan realizar la técnica del Círculo Mágico con éxito, propiciando la interacción sana y segura para quienes participan en ella.

No debemos olvidar en este proceso de comunicación el rol del facilitador que está encargado de cuidar que este proceso en el grupo y se sugiere:

- Expresión clara y sencilla
- Dirigirse al participante de manera amable y respetuosa
- Respetar el momento de cada integrante del círculo
- Silencio acogedor. - Transmite el interés y respeto de los que escuchan, lo que da seguridad y tranquilidad al que se comunica.
- Lenguaje Corporal. - Este apartado es primordial, se refiere a la posición corporal, los gestos de la cara, se debe expresar que estoy acompañando a la otra persona, que lo entiendo y lo comprendo.
- Contacto Visual. - Demostrar amabilidad e interés, pero no presionar ni juzgar lo que nos comunican.
- Ruidos Amistosos. - Son afirmaciones que procuran mostrar aceptación de lo que comunican.
- Preguntas abiertas. - Invitar a la persona a que empiece hablar ¿te gustaría decirme qué pasó? Y dar oportunidad al que está hablando para que complete o aclare lo que está contando. ¿quieres decir algo más?
- Resumir. - Puede ser útil un resumen de lo que nos acaban de platicar. Esto dependerá de las condiciones del grupo.

Esta Técnica del Círculo mágico establece que hay interferencias o barreras en la comunicación. tales como:

- Interrumpir. - Cortar la conversación, no permitir que la persona continúe hablando.
- Confrontar. - Acusar, responsabilizar, culpar, esto puede causar que la persona se defiende porque se siente amenazada.
- Dominar. - no dejar hablar a otros.
- Interrogar. - Cuestionar sin razón a la persona.
- Aconsejar. - Decir lo que se debe hacer
- Juzgar. - Calificar lo que expresa.
- Interpretar. - decidir lo que el otro quiere decir.
- Denigrar. - Menospreciar lo que se está comunicando.

La comunicación desempeña un gran papel en el desarrollo integral del ser humano. Como lo hemos visto, la psicología social tiene como objeto de estudio la interacción humana.

González Garza menciona que, para lograr una comunicación interpersonal satisfactoria, es necesario tener en cuenta 3 aspectos:

1. Tener conciencia de sí mismo. - Que permite tener conciencia de lo que se siente, piensa y desea.
2. Conciencia de lo que nos rodea. Darse cuenta del valor de nuestras relaciones con los demás.
3. Promover una interdependencia. Qué transmito y cómo lo transmito.

## ***CAPITULO V EL CÍRCULO MÁGICO***

### ***5.1. EL CÍRCULO MÁGICO***

Se propone utilizar como método para llevar a cabo el programa de liderazgo que se aplicará a la materia de desarrollo humano de la carrera de ingeniero en agronomía, un método de enseñanza humanista denominado: CÍRCULO MÁGICO.

El círculo mágico es un programa que promueve la salud mental por medio de ejercicios, y que se enfoca en desarrollar 3 áreas básicas, la conciencia de sí mismo, la maestría y la interacción social.

El círculo mágico es una técnica básica de comunicación. Es una técnica de grupo. Es un método para proporcionar seguridad y respeto, para dar un tiempo y un espacio, para dar y recibir atención.

El programa hacia un Liderazgo a través del círculo mágico plantea tres áreas básicas:

- a) la conciencia
- b) la maestría y
- c) habilidades para la relación interpersonal.

El área de la conciencia pretende lograr que el participante logre estar en contacto con uno mismo y con el ambiente, estar en contacto con la realidad interna y el mundo que nos rodea. Con este programa se busca darse cuenta de lo que sentimos, pensamos, hablamos, soñamos y actuamos.

En el área de maestría o autoestima, se pretende lograr un desarrollo personal, se ocupa del desarrollo de la seguridad y autoestima que da como resultado la autoconfianza.

Desarrollar un sentimiento básico de "yo puedo", esto depende de la oportunidad y del apoyo que proporciona el medio para ir enfrentando tareas.

En el área de interacción social se refiere al modo de relacionarse con los demás. Se basa en 6 metas que el programa propone para decir que una persona se ha desarrollado en el área de interacción social son:

1. Comprensión de los sentimientos que se provocan en las relaciones interpersonales.
2. Responsabilidad por los efectos de la propia conducta.
3. Las 4 "as". Atención. Aceptación. Apreciación. Afecto.
4. Sentimientos de miedo y enojo.
5. inclusión, afecto y control.
6. Sentimientos desagradables en las relaciones.

### **5.2. ELEMENTOS DEL CÍRCULO MÁGICO**

Este programa contiene tres elementos que lo apoyan, una en las teorías de Interacción Humana. El programa busca promover la salud de los individuos, el desarrollo para ser personas conscientes de sí mismas, el desarrollo de sus potencialidades, personas que aprendan satisfacer sus necesidades, ser seres humanos contentos, satisfechos consigo mismos y sobre todo lograr una vida social placentera. Otro elemento es el material que refiere a los materiales teóricos y prácticos para apoyar e instrumentar el programa de Liderazgo. Por último, la técnica del Círculo Mágico. Es una técnica de grupo. Se basa en la comunicación, respeto y seguridad en el grupo. El método es proporcionar un tiempo y un espacio, para dar y recibir atención La meta es promover el desarrollo de los participantes. Un punto clave para que esta técnica se realice de manera adecuada es que se cumpla con las reglas del círculo mágico. La primera regla es ESCUCHAR a la persona que está compartiendo la experiencia. la segunda regla es RESPETAR las opiniones de cada participante y evitar juicios. La última regla es ESCOGER o decidir si se quiere compartir la experiencia o se prefiere guardar silencio. Lo básico del círculo es expresarse en forma sencilla, respetuosa y amable. La secuencia del círculo consta de organización de quienes van a participar, la introducción del Programa de Liderazgo, presentación de los participantes y del facilitador, las reglas del círculo se dicen y se recuerdan en cada sesión si es necesario. La introducción del tema a tratar. La invitación a los participantes a compartir su experiencia. La revisión de las experiencias narradas por los participantes. Se realizará un resumen cognoscitivo, reflexionando sobre las experiencias compartidas, ¿qué les llamó la atención del tema de hoy? ¿Cómo se sintieron al hablar del tema? y por último se hará el cierre del círculo.

El papel del facilitador es muy importante, de su interés, de su preparación y de su habilidad dependerá que el trabajo en el grupo sea una experiencia de crecimiento y aprendizaje.

Necesita tener una actitud congruente con la filosofía humanista del círculo y un interés en llevar a cabo el programa. El facilitador tiene tareas básicas:

1. Elaborar un plan de trabajo adecuado al tiempo y las metas.
2. Organizar el grupo
3. Dirigir las sesiones
4. Manejar las situaciones difíciles del grupo.

Lo necesario y básico del facilitador es un entrenamiento adecuado de la técnica del círculo mágico, una actitud congruente y una preparación cuidadosa de las sesiones.

De todos los elementos que forman este interesante programa de Desarrollo Humano del Círculo Mágico, que sin duda es un método excelente para aplicarse en grupos académicos, solamente incorporó al programa de Liderazgo, la Técnica del Círculo Mágico.

Lo que se quiere al implementar esta técnica, es lograr el desarrollo de las tres áreas básicas propuestas por el programa de Liderazgo: Tomar conciencia de sí mismo, el desarrollo o fortalecimiento de la autoestima y fomentar las relaciones sociales sólidas que permitan una vida social satisfactoria.

A través de crear un espacio que proporcione al participante seguridad y respeto y en el que se sienta protegido y libre.

## ***CAPITULO VI LIDERAZGO***

### ***6.1 Un programa hacia un Liderazgo***

Las actuales condiciones de México frente a un entorno complejo derivados de la globalización, demandan hacer las cosas de diferente manera.

Con esta visión, el liderazgo tiene el compromiso de sumarse a los esfuerzos y fortalecer el compromiso con la educación para servir con una actitud positiva, que dé respuestas a las expectativas de la sociedad.

El reto es implementar esquemas con un enfoque integral humanista que permita cumplir con las metas marcadas por los programas de trabajo de la Institución Educativa.

La demanda histórica es lograr que el líder se sienta orgulloso de su vocación, del rol que desempeña y de sus aportaciones a la sociedad, además de que aplique sus cualidades personales y destrezas, que le permitan capitalizar la potencialidad de su persona y trascender en las actuales condiciones social, económica y cultural del país.

Muchas personas se preguntan porque muchos individuos triunfan en la vida, y porque otros se quedan estancados o inclusive fracasan.

La diferencia, obviamente, no se establece en la capacidad intelectual, puesto que muchas personas sumamente inteligentes no logran grandes cosas, mientras que otros medianamente inteligentes logran grandes éxitos.

La respuesta es que estas últimas personas triunfan porque con gusto pagan el precio del éxito, mientras que otras, aunque en apariencia dinámicas, entregadas y se declaran ambiciosas, en realidad no están dispuestas a hacer el mismo esfuerzo.

1. Conectar todos los esfuerzos en el logro de metas, analizar los problemas desde todos los ángulos y desarrollar planes de acción eficaces.
2. Tener una gran determinación para conquistar lo que se quiere, no sólo en situaciones favorables sino también bajo condiciones adversas. Piense que para lograr algo valioso en primer lugar debe vencer todos los obstáculos que se le presenten.
3. Estar conscientes de que se presentarán circunstancias adversas que lo harán desistir de su propósito, o le sembrarán en su mente el fracaso de sus esfuerzos.
4. Fomentar su desarrollo personal.

Este material servirá de apoyo didáctico para generar una conciencia de sí mismo. El programa tendrá una duración de 15 sesiones, de 120 minutos cada sesión.

### **6.2 Liderazgo**

El liderazgo tiene un papel muy importante en el éxito de las organizaciones, empresas, o grupos sociales: Crear una visión, transformarla en realidad y mantenerla viva el mayor tiempo posible.

"El Liderazgo es el proceso de influir en las actividades que realiza una persona o grupo encaminadas a establecer y alcanzar una meta." (Martínez Tovar, Liderazgo).

El líder es ante todo un visionario. Ser visionario significa: Pensar en lo imposible y atreverse a realizarlo.

"La misión de un líder es superar la pobreza, liberar a la sociedad de la miseria, crear riqueza... y responder al deseo de los seres humanos de mejorar sus vidas." (Matsushita).

Una idea común en el ambiente de las organizaciones es que éstas son lo que es su gente. Se habla con frecuencia de que son las personas de calidad y no las cosas de calidad las que generan personas de calidad. Desde hace cientos de años se dice que nadie da lo que no tiene, entonces ¿cómo podría existir una Organización de alta productividad, con gran calidad en sus Productos y servicios y desempeño de alto rendimiento, si su gente no es así? Pero en el interior de una organización, la idea Vigente consiste en que la gente es lo que son sus jefes. Los líderes formales e informales de la organización son los que crean o restringen los espacios en los que el personal de la misma encuentra las condiciones ambientales necesarias para su desarrollo como trabajadores y como personas; así mismo son ellos quienes apoyan o limitan la inclusión, quienes se aferran al control o permiten una mayor participación de los integrantes de sus equipos y quienes castigan o premian la apertura de sus colaboradores. Los líderes formales son los que permiten el avance del grupo en la línea inclusión-control-apertura, y son ellos quienes planean madurez de los equipos de trabajo.

Una organización refleja en su actuar cotidiano, aunque no de manera inmediata, cómo es el estilo de liderazgo que prevalece en ella. La sociedad de independencia que muchos autores anticipan para el futuro, requerirá de líderes que sean suficientemente competentes para conducirla a través de los retos venideros. Dos consultores de la Universidad de Pennsylvania, Tuner y Mckssik (1994), a partir del actualmente sobre los líderes en el interior de las organizaciones, externan sus conclusiones. Los retos de un líder son los siguientes:

1. Comprenderse a sí mismo;
2. Usar su poder e influencia en forma apropiada;
3. Desarrollar sus habilidades y destrezas;
4. Trabajo en equipo;
5. Impulsar la innovación y la creatividad

El líder debe comprender que cada uno de nosotros influye y recibe influencia de otros. Eso significa que todos nosotros dirigimos en algunas áreas, mientras que en otras nos dirigen. Hacer efectivo el potencial del líder es nuestra responsabilidad. El líder debe saber que el plan en sí mismo no es tan importante. El entendimiento con la gente, su participación comprometida en la identificación y atención a sus necesidades, sus aportaciones, eso es lo fundamental.

Debe comprender que son las estructuras las que deben adecuarse a los requerimientos de la ciudadanía, no a la inversa.

El liderazgo conlleva a la autoconfianza. confianza en los demás, objetividad para poder actuar con equilibrio.

A continuación, comentaremos brevemente los diferentes estilos del liderazgo que están vigentes en las organizaciones mexicanas.

El líder autocrático. - Se caracteriza por ser él quien toma las decisiones, especialmente las importantes. Algunas de sus características son:

1. Sus puntos de vista siempre debe prevalecer por encima del de las demás personas.
2. Él debe tomar personalmente todas las decisiones importantes.
3. Trata de aparentar que es un experto en todo o, por lo menos, que posee mayor experiencia que cualquiera de sus seguidores.
4. Utiliza los premios y castigos como forma de chantaje.
5. No permite que sus seguidores conozcan sus debilidades y errores.

Para este tipo de líderes, las personas que colaboran con ellos son únicamente un medio para conseguir sus fines personales, a veces disfrazados de fines organizacionales.

El líder carismático. - Es aquel que atrae emocionalmente a sus seguidores. Con frecuencia busca ser admirado, obtener el afecto y el reconocimiento de sus seguidores; sin embargo, cuando esto no sucede, sus propios temores de resultar desagradable a quienes lo deberían seguir lo llevan a actuar de forma autoritaria.

El culto a su personalidad puede llegar a ocupar un sitio preponderante en la relación con sus colaboradores, por lo que en algunas ocasiones compra lealtades de su gente.

El líder situacional. - Plantea el hecho de que no existe un estilo de liderazgo que sirva para todas las ocasiones ni para todas las personas. Algunos de sus seguidores tienen una mayor madurez organizacional, lo que permite que el líder establezca un tipo de relación diferente con ellos; mientras que quienes aún pueden ser considerados como inmaduros demandarán un comportamiento diferente en su dirigente. De aquí que se le denomine liderazgo situacional.

El líder participativo. - Es el propuesto por Kouzes y Posner, quienes sugieren las siguientes 5 habilidades, como propias de este tipo de líderes:

1. El reto en el proceso, lo que implica buscar oportunidades, experimentar y asumir riesgos.
2. Inspirar una visión compartida que implique visualizar el futuro y listar el apoyo para otros.
3. Habilitar a otros para actuar, lo que lleva consigo impulsar la colaboración y promover el desarrollo de los demás.
4. Modelar el camino, es decir, establecer el ejemplo y planear pequeños triunfos.
5. Dar valor al corazón, o sea, reconocer las contribuciones y celebrar los logros.

El líder relacional. - La persona requiere de las cualidades y características personales del líder, al mismo tiempo que da un marco de relación dinámica con los seguidores y el entorno.

Para Crosby, uno de los teóricos más importantes de la calidad, el líder ideal es más bien de tipo relacional, ya que los Principios que deben orientar su actuación son:

1. Alto enfoque en las relaciones.
2. Búsqueda incesante por construir la calidad en su organización.
3. Cuidado especial en las finanzas de la misma.

El líder por asesoría. - Es un modelo impulsado por la calidad total y los modelos de reingeniería. Las habilidades del liderazgo por asesoría son:

1. Habilidad de contacto y empatía.
2. Habilidad para aconsejar.
3. Habilidad para impulsar a otros.
4. Habilidad como formador.
5. Habilidad para confrontar y retar.

Para desarrollar cada una de estas habilidades es conveniente que el líder modifique ligeramente su actuación en la organización. La aplicación de este estilo es propuesta por Juran, otro de los grandes ideólogos en materia de calidad total, quién establece que el liderazgo para la calidad es aquel cuya gestión se orienta básicamente a conducir y asesorar a su equipo de trabajo a través de los 3 procesos clave: 1) planificación de la calidad; 2) control de la calidad y 3) mejora de la calidad.

El líder competitivo. - Es un enfoque altamente novedoso. Según este estilo, la atención no debe estar puesta en el líder como tal, sino en el equipo con el cual interactúa el líder. De hecho, el quehacer del líder consiste en contribuir con el grupo al nivel en que lo haría cualquier otro integrante del mismo, sin adquirir ningún papel protagónico en sus actividades. Esto, que parece simple, requiere de una alta autoestima para poder llevarla a cabo.

Algunos autores afirman que: "Para obtener éxito fuera de la empresa se requiere que suceda algo extraordinario dentro de la misma" Los servicios de calidad que recibe el cliente final, dependen de los servicios de calidad entre los clientes Internos. Ambos son Indispensables para que una organización logre una cultura de calidad, lo cual, requiere de la participación activa del gerente, quien debe convertirse en un agente de cambio y ejercer efectivamente el liderazgo para establecer con su equipo de trabajo, un estilo de comportamiento que tenga como característica principal la calidad en el servicio.

Esta posibilidad se da al conjugarse las siguientes situaciones:

- A) El gerente se convierte en líder efectivo y actúa como tal en su equipo de trabajo.
- B) Si se considera el equipo de trabajo como un subsistema de la empresa que tiene vida propia. En consecuencia, el líder puede y debe influir en sus compañeros de equipo para que adquieran un estilo de trabajo característico y adecuado a la organización.
- C) Si el líder busca cumplir (con su equipo) las metas departamentales, tal situación se logra cuando los productos que generan dejan plenamente satisfechos a sus clientes.

### Cualidades de un líder

Para poder ejercer un auténtico liderazgo dentro en un grupo u organización o un área de trabajo, es condición básica que ésta esté bien administrada, de no ser así, quien intente ser líder sin tener cubiertas la habilidad básica por lo general fracasará en su intento de lograrlo.

- Un excelente capacitador y consejero.
- Un delegado de primera.
- Un buen administrador de su tiempo.
- Un eficaz fijador de metas y objetivos.
- Un creador y operador de sistemas y controles.

Si se adoptan actitudes de liderazgo antes de poner en Práctica estas habilidades, pueden suceder varias cosas, tales como; no llegar a ninguna parte y perder el rumbo de lo que se quiere lograr.

Luego entonces, es indispensable reforzar los conocimientos de lo que un líder debe tener para de ahí pasar a situaciones de liderazgo. Es importante resaltar algunas cualidades que el líder debe poseer:

Un líder debe comprender que su función principal es brindar apoyo personal y asistencia técnica a sus colaboradores.

Un líder debe tener una visión del futuro y anticipar las necesidades, problemas y soluciones, antes de que se le diga que tiene que entrar en acción.

Un líder debe buscar las responsabilidades.

Un líder ve a sus subordinados como seguidores o miembros de un equipo de trabajo y consigue que estén orgullosos del mismo.

- Un líder propone metas que exijan más de sí mismo y de su equipo. Es decir, predica con el ejemplo.
- Un líder brinda información completa y oportuna a sus colaboradores.
- Un líder debe saber apreciar el trabajo bien hecho.
- Hablar bien de la organización a la que pertenece.
- Ser responsable de los propios actos y de los de aquellos que colaboran con nosotros.
- Tratar a los demás con respeto.
- Y, sobre todo, formar parte de la solución y no del problema.

Los aspectos tangibles del líder, comprenden las áreas concretas y técnicas de la vida de una organización: Los sistemas, los métodos, la tecnología, las finanzas etc. Las áreas tangibles de la Organización es lo racional y lógico, son las más sencillas de explicar y describir.

Las áreas tangibles son, básicamente cuestiones sobre qué' quién, cuándo, cómo etc. Obviamente esto es sumamente necesario para el buen funcionamiento de la empresa, que se ven reflejados en:

- Políticas de Personal.
- Sistemas de Información.
- Contratos de Trabajo.
- Sistemas Contables etc.

Los aspectos intangibles comprenden las áreas emocionales de la vida de la organización: relaciones sociales, comunicación, clima de trabajo, estilo de liderazgo, actitud hacia la gente, ética, tradiciones, trabajo en equipo, pertenencia, seguridad, desafíos etc.

Las áreas intangibles son las relacionadas con la llamada "Cultura de la Empresa".

Las áreas intangibles son ante todo difíciles de concretar y describir, estas son fundamentalmente cuestiones de relaciones interpersonales:

- ¿Cómo generar un espíritu de equipo?
- ¿Cómo comunicarnos eficientemente?
- ¿Cómo crear una visión de área?
- ¿Cómo desarrollar la creatividad?
- ¿Cómo manejar conflictos y situaciones críticas?
- ¿Cómo conseguir entusiasmo, satisfacción y orgullo en el trabajo?
- ¿Cómo crear compromiso con la empresa y trabajo de equipo?
- El grupo o la organización con liderazgo de acción son dirigidas de tal forma que logran un equilibrio entre las áreas tangibles e intangibles.

Un líder no siente que sea suficiente aplicar las disposiciones normativas, un líder consiste en mostrar lo mejor si, y se comprometen con sus funciones y metas.

Para poder lograr lo anterior el líder no se limita a la utilización de las normas, utiliza también un determinado grado de comprensión de la naturaleza humana, habilidad en la comunicación, talento educativo y calidad como persona. Un buen líder debe tomar en consideración lo siguiente:

- El líder considera a las personas como seres que pueden actuar tanto en forma racional como emocional.
- El líder considera que las personas son lo primero y adapta las máquinas, métodos y sistemas a las personas que deben utilizarlos.
- El líder brinda el apoyo necesario a las demandas que pide a sus empleados.
- Un líder crea una visión, indica la dirección a seguir e introduce el cambio en forma ordenada.
- Un líder desarrolla su comprensión de la naturaleza humana para mantener las dificultades de cooperación y conflicto en un mínimo nivel.

Los aspectos sobresalientes del líder y que retomamos en este programa hacia un Liderazgo son:

### a) Responsabilidad

Mientras que la conciencia nos permite descubrirnos a través del darse cuenta, la responsabilidad nos permite rescatarnos. En el mismo momento en el que asumimos responsabilidad por nuestra vida nos rescatamos a nosotros mismos, recuperamos nuestro poder interno, nuestra dignidad, nuestro respeto y la seguridad y confianza en nuestra capacidad.

Este proceso nos hace volver a creer en nosotros, lo cual inevitablemente nos permite creer en los demás y en el proceso de es la vida.

La habilidad de responder conscientemente es una de las más grandes oportunidades que nos brinda la vida. Responder conscientemente significa estar dispuesto, el comportamiento opuesto sería reaccionar o lo que es lo mismo, estar indispuesto, ser compulsivo y estar apegado.

Asumir la responsabilidad absoluta de nuestra vida implica una tremenda ventaja, pues nos convierte en los creadores de nuestro propio destino, y así podremos darle forma a nuestro futuro de acuerdo a nuestros deseos e intenciones claras.

Este valor de la responsabilidad nos permite organizar nuestros pensamientos y dirigir nuestras energías, para convertirlos en senderos que nos conduzcan hacia el éxito. El liderazgo lo requiere para llevarse a cabo con efectividad.

### b) Trabajo en equipo

La suma de dos personas que trabajan juntas puede ser inferior a dos, igual a dos o superior a dos.

El trabajo en equipo es fundamental para el éxito de una empresa, organización o grupo social.

En un equipo, el éxito de una persona y el de las otras son interdependientes. El trabajo en equipo crea una atmósfera psicológica de seguridad que permite que sus miembros sean más propensos a arriesgarse a innovar.

La corriente humanística explica a un ser humano es un ser en relación y sólo desde ahí se le puede comprender una necesidad intrínseca de relación y afecto.

El líder debe desarrollar y usar tanto habilidades tangibles como intangibles para influir en los demás, esto le permitirá crearse una personalidad que impacte a los demás. Algunas personas quizá posean más capacidades de las que creen tener en realidad y no es cuánto poder tengan, sino más bien cómo usan el que tienen.

Los líderes deben utilizar sus habilidades y valores para dirigir personas y obtener los resultados esperados por la organización.

La dinámica del trabajo en grupo es compleja y puede cambiar rápidamente. El líder debe influir sobre los demás a través de su autoridad. Sin embargo, a menos que respalde su

posición con una visión para el equipo y se preocupe por su relación con sus miembros, su influencia puede disminuir, si no es del equipo puede ejercer influencia con su experiencia y la confianza que se haya ganado

"El modelo de Liderazgo está determinado por la naturaleza del grupo con el que trabaja. Un equipo exitoso con miembros talentosos necesita un líder democrático, necesita un líder que restablezca las buenas relaciones. Un equipo que no está logrando resultados necesita una figura de autoridad que le indique una dirección clara." (Johnson y Eaton, 2004).

### c) Desarrollo personal

Un grave error de los líderes normales es el no ocuparse de su desarrollo personal y profesional. Al igual que con la preparación de sus subordinados, lo que usted sabe y hace hoy, no basta en un mundo tan dinámico como en el que vivimos. ¡Un líder no permite que su desarrollo personal se estanque, no pospone su preparación para "cuando haya tiempo", ¡porque seguro jamás lo tendrá! un líder tiene un plan de desarrollo para sí mismo y lo establece, tiene un proyecto de su propia vida.

### d)Análisis de riesgos

Cada vez que se toman decisiones y se cambian las cosas, se corre un riesgo, lo cual no es necesariamente malo por sí mismo. Los gerentes líderes siempre corren riesgos al intentar nuevas fórmulas buscando algo mejor. Es obvio que usted no quiere Correr riesgos innecesarios, pero haría mucho más daño a la Organización si no asume riesgo alguno. Los riesgos analizados son parte vital del liderazgo.

Lo importante al haber fracasos es aprender de ellos, los líderes consideran que correr riesgos y fracasar es una lección muy valiosa en el aprendizaje para llegar a los objetivos.

### e)Manejo del cambio

A medida que la visión del líder va tomando forma en su área de trabajo, será normal que realice cambios que son necesarios.

La creencia de que la gente se resiste a los cambios, y esto no necesariamente siempre sucede. La gente se resiste a los cambios que no entiende, que no se le han explicado ni comunicado, siendo esta una tarea del líder, comunicar y explicar en qué consiste el cambio, de forma clara y honesta.

Si un cambio no trae beneficios para el productor agropecuario será difícil que lo acepten, por lo tanto, el líder agropecuario deberá explicar la razón que provoca este cambio y lo hace necesario.

Sin duda un límite de lo que un individuo o un grupo está dispuesto a tolerar de cambio; si dicho límite se sobrepasa, puede producirse una fuerte reacción en contra del cambio, con su correspondiente baja de productividad.

Existen personas que sienten temor ante los cambios, destacando sólo lo peor de ellos, el líder ayuda a esas personas a ver las ventajas y esto lo logra mostrando seguridad y optimismo, les habla constantemente de su fe en el valor, impacto, Posibilidades etc. de los cambios. Nunca se deja arrastrar por la actitud negativa de los reacios. Esto sucede muy a menudo en el sector agropecuario, debido a que los agricultores, no confían en nuevos métodos para producir más y mejor, no creen en los técnicos que se han dedicado a estudiar nuevas tecnologías para aplicarla al campo. Es un reto que el líder agropecuario debe enfrentar. Los técnicos agrícolas deben mantener una actitud humilde, responsable ante el campesino.

Para comprender el valor de la personalidad en el liderazgo del Profesional agropecuario, es necesario tomar en cuenta el Poder del Conocimiento.

Es el que se manifiesta a través del dominio y buen uso de las habilidades y técnicas necesarias para el desempeño eficaz de la actividad asignada.

A medida que el entorno agropecuario se vuelve más técnico y los puestos más especializados, el poder del conocimiento aumenta su importancia.

El liderazgo es un arte, saber qué líder es apropiado consiste más en un aspecto de experiencia y sensibilidad. Un buen líder contribuye a un balance apropiado entre libertad y control en las delegaciones individuales. Hay ocasiones donde los mismos líderes con su actitud generan efectividad en los resultados o cometen errores, al no dar suficiente crédito a los productores agrícolas. Es muy importante que el líder agropecuario haga sentir al productor que sus ideas, sus experiencias de vida son valiosas.

### **6.3 Características del líder**

El programa hacia un Liderazgo se diseñó para que pueda ser aplicado en cualquier ámbito, ya sea académico, empresarial. Pero es importante dedicarle un espacio específicamente a los estudiantes del Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, aspirando a que el egresado cuente con una sólida formación humanística, científica, tecnológica y soportada en valores y pueda ejercer un liderazgo honesto, transparente, innovador y con visión, comprometido con la gente.

El líder que se requiere para este siglo XXI debe contar con las siguientes características:

- Visión para crear el futuro. - No espera que las oportunidades llamen a su puerta; él las genera, si es necesario.
- Promover y encauzar los cambios que requiere la comunidad agropecuaria.
- Desarrollar la empatía. - el líder debe preocuparse por el desarrollo de la empatía, buscar ser sociable, buen comunicador, el líder se deberá conectar emocionalmente, con los demás, adaptándose a sus interlocutores en el modo y forma en que prefieran ser tratados. Este punto es fundamental para desarrollar una relación adecuada con los distintos sectores en el que se valoren y respeten las

opiniones de las personas que tienen la experiencia de vida y promover un diálogo abierto y sincero.

- Ser congruente. - Predica con el ejemplo. Es líder de su propia vida. Se preocupa por su desarrollo personal.
- Ser tolerante con los errores ajenos. - Sabe que la crítica destructiva sólo hará que la persona tenga desconfianza para expresarse con honestidad.
- Coordinarse efectivamente con otros líderes. El objetivo es asumir proyectos ambiciosos.
- Motivar y Estimular al productor agropecuario. El líder no obliga a nadie a que se le siga, ni que lo tome como modelo. El líder hace, da el ejemplo, e influye positivamente.
- Asumir riesgos. Busca consolidar sus ideas en proyectos, estableciendo las medidas para prevenir y acotar las posibles contingencias que pudieran interferir con sus objetivos.

#### **6.4. Autoestima**

Un elemento importante en la vida de los que ejercen el liderazgo es la Autoestima, siendo esta, la que suministra la motivación necesaria para convertirse en un líder apto para conducir la vida de otras personas. Por esa razón se dedicará un apartado para comentar algunos aspectos que son de importancia en el desarrollo de la autoestima.

Toda persona tiene en su interior sentimientos, que según su personalidad puede manifestarlos de diferentes maneras. Un aspecto muy importante de la personalidad, es la autoestima, el logro de la identidad y de la adaptación a la sociedad dependen del grado en que los individuos tengan sentimientos positivos o negativos acerca de sí mismos.

La época importante para el desarrollo de la autoestima es la infancia. El niño va asimilando a través de las diferentes etapas de su desarrollo toda la información del exterior. En primer lugar, del vínculo que realiza con su madre, es vital para se vaya desarrollando su autoconcepto. Es decir, la imagen que tiene de sí mismo y que adquiere un valor importante para sí.

"El sí mismo o el concepto de uno mismo es la visión que una persona tiene de sí misma y se basa en experiencias pasadas, hechos presentes y expectativas futuras" (Rogers,1959).

Hace varios años participando en un taller sobre el amor, el Dr. Mario Ortiz Roviroso psicoanalista y terapeuta especialista en Parejas, platicaba que un individuo va tejiendo su autoestima, a través de la relación que tiene con su madre y su padre. El afirmaba que para lograr una autoestima fuerte se necesita que la madre, sienta amor, cariño, respeto y sobre todo admiración hacia su hijo. El mejor alimento para la autoestima del niño es la

admiración de la madre y del padre. Un desarrollo sano en el aparato psíquico del niño trae como consecuencia una imagen positiva de sí mismo.

Cada caricia amorosa, cada mirada, cada abrazo, el tono de voz con el que se le habla, se le canta, la manera de alimentarlo, protegerlo, cada instante en el desarrollo del niño se le está construyendo su autoestima, la imagen de sí mismo que lo acompañará por siempre. Cuando el niño se siente amado y respetado y ha podido recibir el mensaje de la madre a través de la mirada, entonces es más fácil que acepte los valores y normas familiares, se identifique con los padres, los tome como modelos para expresar sus emociones y sentimientos hacia los demás, y pueda desarrollar un sentido de confianza básica que le da seguridad, evitando el temor y la inhibición de actos.

Es muy importante lograr un ambiente familiar favorable que estimule la confianza. Esto se logra partiendo de la base de que los padres poseen confianza en ellos mismos, haciendo que su hijo desarrolle las habilidades que le permitan tener éxito; y así mismo entenderá que no siempre se llega a la primera y se esforzará por conseguir siempre lo mejor.

La autoestima nace en el hogar, con los padres, con su apoyo, con su amor, con su respeto. Para conseguir esto debe propiciarse el amor y respeto a los hijos, como son, con su temperamento, carácter. Ser congruentes con lo que se hace con lo que se pide a los hijos. No se puede pedir lo que no se da.

Retomando lo que Branden narra acerca de que la autoestima es una historia sin culpables:

“Una historia común sin culpables. Nadie imaginaria que los padres estén motivados por intenciones destructivas. Pero al optar por negar la simple realidad, le dan a la niña la impresión de que vive en un mundo incomprensible donde la percepción no es confiable y el pensamiento es fútil. Multiplique ese incidente por mil más o menos similares. Probablemente la niña no recuerde ninguno años más tarde, pero todos tendrán, casi con certeza, un impacto acumulativo en su desarrollo”.

Si la niña deduce que su inteligencia es nula, ¿cómo puede desarrollar una buena autoestima? Y sin ella, ¿cómo afrontará la vida?

La forma como nos traten nuestros Padres determina el nivel de nuestra autoestima. El tema, es más complejo. Tenemos un rol propio que cumplir. Sin embargo, es evidente que el medio familiar puede producir un profundo impacto para bien o para mal. Los padres pueden alimentar la confianza y el amor propio o colocar enormes obstáculos en el camino del aprendizaje de tales actitudes; transmitir que creen en la capacidad y bondad de su hijo o bien lo contrario; crear un ambiente en el cual el niño no se sienta seguro, o uno de terror, fomentar el surgimiento de una buena autoestima o hacer todo lo concebible para subvertirla. (Branden, 1998).

No todos los seres humanos tuvieron en su hogar, los factores positivos y necesarios para crear una autoestima alta. Diversas circunstancias influyen en el origen del problema de la autoestima baja, los castigos, la humillación, la culpa, la sobreprotección, la falta de límites, el negar la realidad, la violencia física, la angustia, la depresión, el miedo a las relaciones de pareja, el miedo al éxito, el abuso del alcohol o drogas, el maltrato a las mujeres, las carencias económicas, son algunas situaciones que dan origen una autoestima baja.

Todas las personas tenemos en nuestro interior sentimientos, que manifestamos de diferentes maneras, éstos influyen positiva o negativamente en la formación de la autoestima de la persona.

La lucha por obtener una autoestima alta lleva mucho tiempo, y en muchos casos, es difícil romper con las creencias negativas, porque se trata de romper con introyectos que tomamos como nuestros desde pequeños. Romper con las creencias que nos han acompañado por siempre.

Sin embargo, todos tenemos la necesidad de sentirnos bien. En nuestro corazón sentimos que hay algo que no anda bien, sentimos que hay algo en nuestro interior que nos impide el crecimiento personal.

¿Cómo nos damos cuenta que necesitamos esa fuerza que nos permita hacer cosas que deseamos y que algo interno nos lo impide?

En el curso de la vida nos topamos con momentos en los que tenemos que decidir y elegir. Y cuando nos enfrentamos a esto, y no sabemos hacia dónde ir, ni que rumbo tomar, dudamos de nuestra capacidad para elegir, dudamos que al elegir tengamos que pagar un costo, del cual no nos hacemos responsables. "Cuanto más elecciones y decisiones necesitamos tomar conscientemente, más urgente será nuestra necesidad de autoestima" (Branden, 1998). Las elecciones que tomamos en la vida nos van indicando el nivel de nuestra autoestima.

Quienes se aproximan a su autoestima alta son aquellos quienes disfrutan una mejor salud emocional, suelen ser aquellos cuyo yo real, se aproxima al yo ideal proyectado, quienes pueden aceptarse como son. (AUTOESTIMA, 2004).

Las personas que tienen una autoestima elevada suelen reportar menos emociones agresivas, negativas y menos depresión que las personas con autoestima baja. Pueden manejar mejor el estrés y, cuando son expuestas al mismo, experimentan menos efectos negativos a la salud.

Reconocemos que, así como un ser humano no puede esperar realizarse en todo su potencial sin una sana autoestima, tampoco puede hacerlo una sociedad cuyos miembros no se valoran a sí mismos y no confían en su mente. (Branden, 1998).

De acuerdo a lo que acabo de explicar me nace la inquietud de plantear ciertas preguntas que me permitan ser más clara en esta exposición:

¿En qué afecta al ser humano tener una autoestima baja?

La autoestima baja afecta al individuo en el concepto que tiene de sí mismo, afecta su habilidad para el desarrollo sano de las relaciones interpersonales, en las elecciones y toma de decisiones que hacemos, por lo tanto, afecta el modo de vivir.

- ¿podemos desarrollar nuestra autoestima en cualquier etapa de la vida?

Como lo hemos explicado el desarrollo de la autoestima se inicia en los primeros años de vida, sin embargo, puede mejorarse a través de la vida, no importando la etapa la que estamos.

- ¿Qué se requiere para fortalecer la autoestima?

Darnos cuenta de las carencias afectivas que tenemos hacia nosotros es el primer paso que nos hará tomar conciencia de lo que somos, y del nivel de autoestima que tenemos.

Crear o fortalecer una autoestima alta es una tarea difícil cuando nos encontramos en la etapa adulta. Pero no imposible. Se requiere de mucho valor, de mucha ayuda, de invertir tiempo en uno mismo. Es como abrir un negocio, hay que trabajar duro, invirtiendo tiempo, dinero y esfuerzo. Pero que existe una necesidad interna que nos empuja a esforzarnos por vivir y compartir mejor con los demás.

Construir una autoestima alta es una tarea cotidiana, en donde cada día debemos recordar que somos únicos, que tenemos virtudes, defectos, debilidades y fortalezas. Extraer todo lo positivo de nosotros serán las herramientas que nos servirán para armar una autoestima alta.

- ¿Por qué es importante la autoestima ?

Se necesita de suficiente autoestima para tener una vida mejor, para educar mejor a los hijos, para relacionarnos mejor con el medio social, para tener y hacer un proyecto de vida personal y profesional.

La autoestima alta nos da la libertad de volar con nuestras alas e ir hacia donde deseamos, sin miedo, sin prejuicios, sin tomar en cuenta esas creencias negativas que son parte de nosotros, que nos acompañan. Es tan solo dejarnos llevar y tomar el rumbo que elegimos con gran responsabilidad.

Es pertinente resaltar algunos puntos importantes que Norman Shub (2003) menciona en su libro "La Autoestima con enfoque Gestalt" , que la Autoestima hace la vida más fácil en el sentido de que cada uno de nosotros encuentra, momento a momento, el entendimiento de lo que hay especial en uno. Nos da apoyo y soporte en la vida cotidiana y en situaciones de encuentro que no funcionan o no salen como esperábamos. Manejar los problemas y desilusiones de la vida diaria sin perder el self, sin sentir que algo está mal en mí. Salir y tomar riesgos y enfrentar retos debido a que no tenemos miedo de perdernos en lo que somos. El Desarrollo de creencias positivas, la trascendencia de las creencias

negativas y la existencia de un compromiso para satisfacer las necesidades emocionales. Permitir sentirnos bien sobre nosotros mismos y, por lo tanto, tener éxito en las relaciones. Shub (2003) menciona que antes de iniciar un trabajo con la autoestima es vital que la persona tome conciencia de sí misma, de cómo se visualiza, del valor que tiene de sí mismo. Para darse cuenta de que elementos positivos tiene para hacer más fuerte su amor propio. Quienes se aproximan a tener una autoestima saludable, son aquellos quienes disfrutan una mejor salud emocional, suelen ser aquellos cuyo yo real, se aproxima al yo ideal proyectado, quienes pueden aceptarse. (AUTOESTIMA, 2004).

Todos los seres humanos hemos experimentado momentos dolorosos, de angustia, desesperación, impotencia. Las personas con alta autoestima poseen el valor de continuar por el camino que desean, a pesar de las adversidades a las que se enfrenten.

La psicoterapia ayuda a tomar con responsabilidad y humildad esa esperanza de ser y vivir cada día mejor.

La autoestima es vital para el desarrollo psicológico y social de todo ser humano. Es una necesidad valiosa. Es tener estima y amor por nosotros mismos, es valorarnos, darnos un lugar y un espacio, esto es indispensable para el desarrollo sano del hombre. Cuando nos damos un valor, un respeto hacia nosotros mismos, por consecuencia la gente lo percibe y somos tratados con amor, respeto y valor.

Metafóricamente, una alta autoestima se siente como tener varias varillas de acero que van desde tu cabeza a los pies.

“Estas varillas de acero son las creencias positivas nucleares que tu conoces y valores sobre ti mismo. Las varillas de acero son invisibles y sólo tú sabes lo que cada una representa. Las varillas te sostienen, Pueden doblarse o debilitarse, pero son el núcleo de tu ser. Los eventos te pueden molestar, o puedes perder temporalmente tu rumbo, pero las varillas se enderezan y te sientes nuevamente tú mismo. Cuando alguien te molesta, te mantienes intacto. Un trauma te puede perturbar, pero no te derrumbas. En estas varillas de acero tienes un sólido núcleo de autoestima positiva”. (Shub, 2003).

Norman Shub, llamo varillas de acero al concepto de autoestima alta. Y propone desarrollarla, rescatando las creencias positivas que tenemos de nosotros mismos, hasta darse cuenta de que esa creencia positiva nos puede ayudar a ser mejores, a fortalecernos, a crear esa varilla de acero. Las varillas de acero son permanentes. Puede venir una crisis, las cosas pueden salir mal, o pueden cometer errores, las relaciones pueden terminar, los trabajos pueden acabarse, pero las varillas de acero no ceden. De esta manera, parte del proceso de desarrollar una alta autoestima consiste en identificar las características que son especiales en ti. (Shub, 2003).

Cabe recordar que el programa de Liderazgo se encamina a él trabajo de la autoestima con estudiantes de nivel superior, fomentando el desarrollo de un liderazgo para lograr éxito en su vida profesional. Es importante resaltar el Liderazgo puede volverse un proyecto de vida que ayude a mejorar las relaciones interpersonales y brindar una visión clara de su desempeño profesional. Norman Shub, explica tres pasos para desarrollar una alta autoestima desde el enfoque Gestalt:

1. Elaborar un mapa de la autoestima, el cual permitirá identificar el nivel de la autoestima del individuo.
2. Desarrollar las creencias positivas nucleares y deshacer las creencias negativas.
3. Desarrollo de creencias que apoyan necesidades emocionales.

El objetivo de laborar un mapa de la autoestima es llevar al individuo a darse cuenta de cómo se encuentra su nivel de amor propio. Es una herramienta fácil que da un diagnóstico que refleja como se siente la persona en su autoestima en la vida cotidiana.

### ***6.5 Desarrollo de las relaciones interpersonales.***

Uno de los pilares del liderazgo es la habilidad interpersonal o la manera en la que se relaciona con la gente. Hay evidencias que indican que el liderazgo se expresa a través del proceso de comunicación que se establece entre el líder y el grupo.

El inicio de una relación interpersonal se da cuando nos entramos frente al otro. El cuerpo entero se presenta e involucra, los ojos, la boca. Enviamos una señal de agrado o desagrado al otro, en el que intervienen la posición corporal, la forma de saludar a la otra persona, la razón del encuentro, si es de negocios, de trabajo, de amistad, etc. Todos los detalles comunican diferentes sentimientos e intenciones hacia la otra persona. Las relaciones interpersonales tienen su propio ritmo, vocabulario y gramática, en el que comunicamos todo un mundo de sensaciones, emociones y pensamientos.

Recordemos que el objetivo de este programa es fomentar la habilidad de liderazgo que favorezca la interacción personal con la sociedad

Quiero dejar claro que para hacer un manejo armónico de las relaciones que mantenemos con otros, es preciso tener una de autoestima saludable, tener conciencia de nosotros mismos; de asumir las responsabilidades, de darse cuenta de las fortalezas y debilidades.

Lo relevante del encuentro con el otro es "el Cómo me siento conmigo mismo" al establecer una relación, "de qué manera interactúo con los demás". ¿Cómo se siente la otra persona al establecer contacto conmigo? ¿Cómo la percibo?

Por esa razón el desarrollo de la empatía es algo maravilloso que la naturaleza nos ha dado para la convivencia humana. A través de ella puedo entender y comprender a los demás. Entre más nos interesamos y atendemos al otro, la relación se fortalece.

El ser humano es un ser de relaciones. Las palabras primordiales que definen nuestra existencia son Yo-Tú. Estas dos palabras no significan cosas, sino relaciones, y además dan lugar a la existencia.

Decir que el ser humano es un ser de relaciones no es sólo una frase. Durante mucho tiempo la filosofía, la ciencia, la historia, la Psicología, concibieron al mundo desde una perspectiva individualista (Wheeler, 2000). Actualmente la psicología, y entre ellas la Gestalt, considera que el niño no puede concebirse si no es en función de sus relaciones interpersonales, o sea, no sólo un ser en el mundo, sino un ser en contacto.

Un niño, para existir, necesita que exista otra persona, y establecer una relación con ella. Estar en una relación es dar y recibir. (Amescua, 2003).

"Sentir la empatía de otros es lo que nos mueve de la desesperación a la esperanza, del resentimiento al perdón. del miedo a nuestras debilidades, a la fe en nuestro potencial."(Vargas, 2004).

La empatía es importante para el desarrollo de las relaciones interpersonales, a través de sentir empatía podemos comunicarnos con mayor facilidad con los demás.

Varios factores determinan las relaciones que formamos con otras personas, seleccionamos un grupo porque nos sentimos aceptados y aprobados, de esta manera fortalecemos nuestra autoestima.

Nuestros motivos, nuestros sentimientos, nuestras emociones, nuestras actitudes, repercuten sobre las impresiones que nos formamos de la persona. Es muy importante tener muy claro que nuestras características personales encaminan el tipo de interacción que tendremos con otras personas.

El filósofo hebreo Martin Buber le devolvió al prójimo su papel central para toda antropología filosófica moderna. Cada vez que alguien dice "Yo", está diciendo también "Tú". Porque se dio cuenta que un "yo" en el vacío es nada. Que "yo" sin "tú", es nadie. Y ambos resultan prácticamente inútiles si no decimos también "Nosotros".

En la misma línea, Buber enfatiza que la existencia humana se teje entre relaciones. La vida humana cobra sentido de manera relacional, entre personas y objetos con los que nos vamos haciendo familiares. (Planas)

El poder de la comunicación es de gran relevancia en esta propuesta de trabajo. El ser humano tiene cinco formas de comunicarse: visual, corporal, oral, escrita y sensorial; las cuales nos comunican ante quien estamos estableciendo una relación. Podemos darnos cuenta que estar conscientes de la comunicación puede ser esencial para fortalecer nuestras relaciones interpersonales.

¿A qué se debe que existan dificultades en la manera de comunicarnos con los demás?

Cada uno de nosotros piensa, habla y actúa según su propia ideología, cada quien tiene diferentes formas de observar una situación, y esto es lo que produce la mayor parte de las dificultades en la comunicación.

Entender las cosas de diferente manera que los demás es un asunto complicado. Intervienen varios factores en esto, para poder comunicarnos con los otros, debemos tener plena conciencia de quiénes somos, cómo somos, y qué deseamos de los demás. Es un trabajo arduo, una dinámica que requiere de gran valor, gran habilidad y de gran fortaleza para lograr establecer relaciones interpersonales sanas.

La psicoterapia Gestalt no es ajena al trabajo con grupos. Meter Philippon y John B. Harris, han realizado interesantes estudios sobre el trabajo en grupos, tanto grupo de psicoterapia y trabajo con organizaciones y equipos. Ambos exponen algo interesante al respecto: el fin de trabajar con equipos y organizaciones es ayudarlos a funcionar mejor; y esto significa ayudar a producir grupos que no solo hagan un buen trabajo, sino que lo disfruten y sientan una gratificación al hacerlo.

La teoría Gestalt de homeostasis se aplica a los equipos y organizaciones, así como a las personas. La teoría sostiene que como organismo (y para este propósito podemos considerar a un equipo como un organismo) interactuamos con el medio ambiente para poder mantener un balance o equilibrio. Los organismos permanecen físicamente y psicológicamente sanos si pueden reconocer sus necesidades conforme surgen, y tomar las medidas necesarias para satisfacerlas. (Philippon & Harris, 2004).

La capacidad para relacionarse con los demás comprende el respeto, la aceptación, aprecio por los demás que permiten al individuo dar y recibir en sus relaciones interpersonales.

La amistad es la forma de propaganda más pura. Es característico de un amigo no sólo el que lo apreciemos, sino el que nos aprecie. Y por los menos, en cierta medida, es probable que gustemos de él porque él gusta de nosotros. Es importante diferenciar entre amistad y popularidad, pues las cualidades psicológicas asociadas con una de ellas no necesariamente aparecen con la otra.

Además, se ha visto que la atracción inicial sentida por una persona no tiene explicación sobre la base de las mismas cualidades psicológicas que determinan una amistad de por vida. (Whittaker, 2004).

Hemos explicado que la Gestalt enfoca su atención a la persona y su medio ambiente, los organismos no pueden aislarse, deben estar en contacto con su medio para poder satisfacer sus necesidades utilizando las herramientas que les proporciona el medio con el que cotidianamente se relaciona.

La habilidad de formar relaciones respetuosas con otros y lograr ser escuchados es un elemento importante para ser un buen líder. Tener influencia sobre los demás le permite obtener el apoyo y el compromiso para sus propuestas, y por ende incrementar su potencial para el éxito.

Influir sobre los demás ayuda a construir canales de comunicación con el propósito de ganar o captar el interés y la cooperación de otros y lograr una imagen confiable ante el grupo social.

Este trabajo pone interés en fomentar la habilidad de desarrollar relaciones interpersonales. Un buen líder sabe manejar sus relaciones humanas.

Un líder debe influir sobre su gente, debe apreciar el valor de los demás, debe apreciar el esfuerzo de su equipo, y solamente podrá hacerlo cuando él tenga la facilidad de sentir, percibir y reconocer su propio darse cuenta del aquí y el ahora. Esto por ende lo llevará a estar en contacto con los eventos de su entorno de manera honesta y responsable.

"La persona que se da cuenta, sabe qué hace, cómo lo hace, sabe que tiene alternativas y elige ser como es". (Yontef, 1997).

Para poder comunicarnos positivamente debemos en primer lugar hacer una búsqueda en nuestro interior, tomar conciencia de sí mismos para realizar un análisis de todas las emociones que sentimos cuando se da el encuentro con el otro.

Recordemos que todas las relaciones interpersonales buscan establecer un vínculo con el otro. Un vínculo de amistad, de trabajo, de pareja, familiar, terapéutico, etc. Los seres humanos necesitamos relacionarnos con otros para asegurar la supervivencia.

El programa hacia un Liderazgo propone utilizar algunos ejercicios que propicien la interacción en el grupo, de tal modo que ayuden al desarrollo de la habilidad en el manejo de las relaciones con los demás.

## ***CAPITULO 7 . EL TALLER DE LIDERAZGO***

Al hacer un análisis profundo de una variedad de técnicas que podrían utilizarse para el Taller de Liderazgo, la técnica del Círculo Mágico es la más apta para el desarrollo de las dinámicas del taller, debido a que se trata de una técnica que promueve la salud. Lo básico del programa es crear un lugar seguro y de respeto para los participantes, de dar y recibir atención, a través de reglas básicas que son: aprender a escuchar al otro, a respetarlo y a elegir si desean hablar o no respecto del tema que se está tratando.

Con la técnica del Círculo Mágico aplicada a las dinámicas del taller de Liderazgo, se pretende que los participantes logren tomar conciencia de sí mismos, de su autoestima, y de sus relaciones con los demás, integrándose de una manera más sana al grupo al que pertenecen, y mejorar su vida cotidiana.

El contenido del taller se estructuró en:

1. Fomentar la autoestima. Este eje se concentra en 6 sesiones, y persigue los siguientes objetivos:

- Tomar conciencia de sus sentimientos y emociones positivas.
- Desarrollar la capacidad de darse cuenta de cualidades positivas.
- Reflexionar y evaluar la autoestima en relación a los demás.
- Facilitar la expresión de cualidades positivas.
- Elevar el nivel de autoestima.
- Apoyar a los participantes a que asuman sus cualidades positivas.

2. Desarrollar el Liderazgo. Este eje contiene 5 sesiones y persigue cumplir con los siguientes objetivos:

- Entender la influencia del rol de líder.
- Cuestionar el rol de un líder reconocido públicamente.
- Concienciar y asumir la responsabilidad que nos impone el rol de líder y los sentimientos que eso genera.
- Entender las limitaciones del rol de líder en relación al poder.

3. Manejo de las Relaciones Interpersonales. Este eje contiene 5 sesiones y pretende cumplir los siguientes objetivos:

- Analizar el concepto de confianza y generar confianza entre los participantes.
- Generar confianza entre los participantes.
- Analizar la confianza entre los participantes y su sentido de responsabilidad hacia los demás.
- Darse cuenta y tomar conciencia de las relaciones interpersonales positivas presentes en sus vidas.

- Que los participantes revisen sus relaciones de amistad y se den cuenta de los criterios que utilizan para el establecimiento de estas relaciones.

En el apartado de anexos se describen las sesiones del taller propuesto.

### ***7.1 Descripción del Taller de Liderazgo***

OBJETIVO DEL TALLER:

Desarrollar y potenciar sus habilidades de liderazgo que favorezcan su interacción personal

OBJETIVOS DE LA FACILITADORA:

Brindar un espacio seguro para los participantes del taller, en el que puedan encontrar atención, aceptación, apreciación y afecto.

- Lograr que los participantes desarrollen sus fortalezas, y que estas sean utilizadas como herramientas que les permitan lograr un liderazgo en su vida personal y profesional.
- Evaluación y seguimiento. - Una vez terminado el taller se analizarán los objetivos iniciales con los resultados del mismo. ¿Qué impacto tuvo el taller?, ¿Cómo repercutió el taller en los participantes?

Se realizará una evaluación de la facilitadora del taller, para observar que aspectos deben mantenerse, cuidarse, mejorarse para la realización de talleres subsecuentes.

MATERIALES:

- Pintarrón
- Papelería (hojas, lápices, plumones, crayolas, tijeras, pegamento, etc.) DVD T.V.
- Grabadora
- Música
- Otros

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:

Al finalizar el taller se deberá realizar una evaluación del mismo para revisar si el taller cumplió con los objetivos planteados inicialmente, sí o no y ¿por qué?

¿Cuál fue la respuesta de los participantes al taller en general? ¿Cuál fue la respuesta de los participantes a cada dinámica empleada?

¿Qué ejercicios funcionaron y cuáles no y por qué?

¿Cuál fue el impacto del taller?

¿Qué modificaciones se haría al aplicar de nuevo el taller?

¿Los objetivos personales para el taller fueron alcanzados?

### **7.2. El rol del facilitador en el Taller de liderazgo**

El facilitador es el punto clave de esta técnica, ya que a través de éste, y de su habilidad para conducir y organizar al grupo dependerá el éxito del programa.

Gabriela Aragón expone varias características que se deben tener como facilitador del Círculo Mágico:

1. Un entrenamiento adecuado o asesoría continua.
2. Tener una filosofía de enseñanza humanística.
3. Interés en llevar a cabo el programa para favorecer la reflexión sobre las experiencias que comparten en el círculo.
4. La capacidad para reconocer el valor de estar en contacto con los propios sentimientos, pensamientos y conductas.
5. Habilidad para trabajar en un ambiente que favorezca la autoestima de los miembros del grupo.
6. Capacidad para escuchar con atención y respeto.

A todas estas características que son señaladas en la Técnica del Círculo Mágico. Es importante no tomar el papel de terapeuta en este programa de Liderazgo, no es, ni debe ser, esa labor. Norman Shub propuso crear un vínculo de confianza y empatía. Este nexo debe ser parte esencial de toda relación humana que pretenda lograr un desarrollo auténtico, integral, que se concrete en resultados favorables.

Hay tres ejes concretos bajo los que quiero enmarcar el programa hacia un Liderazgo.

1. Desarrollar un vínculo con los integrantes del grupo a través del cual se transmitan sentimientos de SEGURIDAD, PROTECCIÓN, RESPETO, AFECTO, APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO para que puedan desarrollar sus creencias positivas y así fortalecer su autoestima.

Carl Rogers 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". (Rogers, 1960).

Esto que describe Rogers, es lo básico y esencial que debo emplear al aplicar la técnica del círculo mágico. Lo que escribe este brillante humanista es vital para el desarrollo exitoso del programa que planteo. Es como alimentar a un recién nacido que no puede hacerlo por sí solo. Es ayudarlo a crear, construir, fortalecer sus varillas de acero. Los participantes del círculo necesitarán ser alimentados con afecto, reconocimiento, respeto para que puedan sentir que ese lugar les da esa seguridad interna de la que habla Norman Shub y que es fundamental para desarrollar la autoestima de los hijos.

Lo esencial es que el curso de Liderazgo provoque un impacto en el alumno de tal manera que cuando haya concluido, las experiencias vividas durante ese proceso, sirvan para que cuando se requieran las herramientas emocionales (creencias positivas) que se fortalecieron en el transcurso del programa, se utilicen para vivir mejor.

### 2. El Darse Cuenta

El objetivo de la Terapia Gestalt es darse cuenta de lo que hacen, cómo lo están haciendo, cómo cambiar, aprender aceptarse y valorarse a sí mismo.

"El Concepto de Gestalt refleja una estructura específica y organizada que posee una forma definida. Es la manera en cómo se perciben en nuestra mente los procesos y los objetos contactados de nuestra realidad. La palabra Gestalt también significa estructura completada, la cual se aplica a todas las actividades que realizamos continuamente. Esto es, cuando iniciamos una acción o un proceso y lo terminamos, estamos Completando una Gestalt." (Centro de Estudios e Investigación Gestálticos, 2006).

Ampliar la conciencia del darse cuenta y saber cómo hacer ajustes en nuestro modo de vivir y convivir es una tarea que lleva tiempo de aprendizaje, de tal manera que pueda apropiarse de la seguridad interna, de la atención, del afecto, del respeto que el círculo mágico le proporciona. El Darse cuenta en el enfoque Gestalt, es esencialmente una forma de vivir la vida con los pies bien puestos en la tierra.

El Darse Cuenta es un modo de estar en este mundo en forma plena libre y abierta, aceptando y responsabilizándonos por lo que somos. El enfoque Gestalt es en sí mismo es un estilo de vida, es más amplio, que sólo encasillarlo al aspecto clínico.

### 3. El rol del Facilitador en la Técnica del Círculo Mágico

Cuando realizamos un programa de Liderazgo orientado a producir cambios en la vida, en la personalidad del individuo, el reto es difícil. Todo proceso de cambio lleva un tiempo indeterminado. Y en los programas en los que se persiguen lograr objetivos en tiempos breves esto se torna más complicado.

Es por eso que el rol del facilitador es fundamental en el proceso del taller. El ambiente que debe crear va a desencadenar que la técnica del Círculo Mágico pueda obtener excelentes resultados, también va a propiciar que el Darse Cuenta pueda ser entendido, asimilado y aplicado en el desarrollo de la técnica para incorporarla posteriormente a la vida diaria de cada uno de los integren el grupo.

El rol del facilitador debe crear un vínculo cuyo objetivo debe ser lograr una empatía con el grupo, para que éste pueda soltarse, y dar origen a un buen trabajo de grupo.

### **CONCLUSIONES**

El programa hacia un Liderazgo surge como una necesidad ante las exigencias del sector laboral que requiere profesionistas con alta autoestima que se desempeñen con un liderazgo efectivo promoviendo relaciones personales y profesionales sanas

El enfoque guesalt establece que para que el ser humano desarrolle su creatividad, su autoconcepto, su creencia positiva requiere de un ambiente de aceptación. respeto que facilite su proceso. Este ambiente se recreará en el círculo mágico.

El programa orienta al facilitador a crear un vínculo con los participantes del Taller. El darse cuenta será una herramienta que permitirá el aprendizaje de tomar conciencia de sí mismo y beneficiará al participante a incrementar su autoestima, sus fortalezas, su habilidad de relacionarse con el mundo que lo rodea y vivir el aquí y el ahora.

Hay que recrear un espacio en el que se pretenda el crecimiento del ser humano, con todos los elementos de los que podamos apoyarnos. Fritz Perls (1951) dijo que crecer es la disposición para asimilar lo nuevo y que la disposición a intentar nuevas cosas o a repensar lo familiar es parte de lo que nos mantiene vitales. La Autoestima es el alfiler de este proceso.

El facilitador debe estimular, acompañar, y comunicar el aprendizaje y contribuir a la autoestima del participante. Fomentar el desarrollo de su liderazgo.

Al aplicar este programa de liderazgo, se contribuirá al desarrollo de la autoestima, a la capacidad de liderazgo y a la habilidad en el manejo de las relaciones interpersonales.

El programa hacia un Liderazgo es un instrumento de apoyo, lo valioso radica en ampliar la conciencia del darse cuenta del participante y provocar un impacto en él, de tal manera que pueda apropiarse de una seguridad interna que le sirva como una experiencia valiosa que puede llevarse consigo y apoyarse de ella cuando sea necesario.

Estar conscientes de cuáles son nuestras convicciones y hábitos actuales, nos coloca en el punto de partida real para nuestra travesía por la vida. Una de las decisiones más importantes que puede tomarse en la vida es estar presente "aquí y ahora" en cada momento, y una vez tomada, conectar con su intención y comprometerse a manifestarse a sí mismo. A partir de ese momento su viaje hacia el despertar habrá comenzado. Sólo quienes están disponibles tienen la habilidad de responder conscientemente ante la vida y sus retos.

## **FUENTES DE INFORMACIÓN**

- Amescua Villela, G. (2003). *Mi enemigo interno. La bruja*.
- Aragón, G.(1992). *El programa de Desarrollo Humano*.  
Círculo Mágico. Manual del facilitador.
- Branden, N. (1998). *El Poder de la Autoestima. como potenciar este recurso psicológico*. (Trad. Arauz Ma. V). Editorial Paidós. México.
- Cameron N. (1997). *Desarrollo y Psicopatología de personalidad*.  
Un enfoque dinámico. 2ª (ed). Editorial Trillas. México (pp.757).
- Greenberg, L. (1996). *Facilitando el cambio emocional*.  
*El proceso terapéutico punto por punto*. Editorial Paidós Ibérica. Barcelona, España.
- Ginger, S. y Ginger A. (1993). *La Gestalt una terapia de contacto*.  
Editorial Manual Moderno.
- Gonzales Garza, A. M. (1999). *El niño y la Educación*.  
*Un programa del desarrollo humano. Niveles Primaria y Secundaria*. Editorial Trillas.  
México.
- González Núñez, J. J (1999). *Psicoterapia de Grupo, Teoría y Técnica  
a partir de diferentes escuelas psicológicas*. Editorial Manual Moderno. (pp. 262).  
México, D.F.
- Isaías López, M. (1976). *Teoría General del Desarrollo Psicológico en  
el niño". Asociación Mexicana de Psiquiatría Infantil. Desarrollo Infantil Normal*.  
[Monografía No. 1]. Editorial Impresiones Modernas. (pp.206). México, D.F.
- Johnson, R. y Eaton, J. (2004). *Influir sobre la gente*. (trad. Obon, P.).  
Editorial Grijalbo. (pp. 27). México.
- Latner, J. (1994). *Fundamentos de la Guestalt*. Editorial Cuatro  
vientos. Chile.

- Mahler, M. (1972). *Simbiosis Humana: Las vicisitudes de la individuación. Psicosis infantil.* (Trad. Taylor, R). Editorial Joaquín Motriz. (pp. 304). México.
- Maslow, A. (1982). *La Amplitud del Potencial de la Naturaleza Humana.* Editorial Trillas. (pp. 177). México D.F.
- Morris Charles, G. (1997). *Psicología.* (3ª ed). Editorial Pearson. (pp.778). México, D.F.
- Penzik, S. *Manual de Técnicas de Apoyo para el trabajo con mujeres maltratadas.* Colectivo Feminista de Xalapa A.C. Xalapa, Veracruz, México.
- Perls, F. (1999). *Esto es Gestalt. Terapia de Grupo vs. Terapia Individual.* (1ª Ed). Editorial Cuatro vientos. (pp. 301). Santiago, Chile.
- Planas Fernández, E. (2000). *Valores en la empresa.* Editorial Trillas. Editorial Trillas. (pp.103). México.
- Rodríguez, A. (1990). *Psicología Social.* (3ª. Ed). Editorial Trillas (PP.508). México.
- Rogers, C. (1975). *Libertad y Creatividad en la Educación.* Editorial Paidós (PP. 213). Buenos Aires, Argentina.
- Shub, N. (2001). *La Base del Trabajo Terapéutico Gestalt.* (Trad. Amescua, G). Editorial CEIG. (PP.79). Veracruz, México.
- Shub, N. (2003). *La Autoestima en Enfoque Gestalt.* (Trad. Amescua, G y Cortez, E. Ma.) Editorial CEIG. (PP. 167). Veracruz, México.
- Stevens, J. (2000). *El Darse Cuenta. Ejercicios y Experimentos en Terapia Gestáltica.* Editorial Cuatro Vientos (PP.284). México, D.F.
- Vargas. G. (2004). *Comunícate, Cautiva y Convence.* Editorial Aguilar. (PP 356). México.

Whittaker, J. O. (2004). *La psicología social en el mundo de hoy*. (2ª. Ed). Editorial Trillas. (PP. 510). México, D.F.

Yontef, G. (1997). *Proceso y Diálogo en psicoterapia Gestáltica*. Editorial Cuatro Vientos. Chile.

Zenger, J. Folkman, J. (2003). *El Líder Extraordinario*. (Trad. Eroles, A.) Editorial Panorama (PP. 304). México.

Zinker, J. (1999). *El proceso creativo en la terapia Gestáltica*. Editorial Paidós (PP.210). México.

### **MATERIAL DIDÁCTICO**

Escudero Chargoy, A. (2003). *Material Didáctico del Taller de Autoestima*. Editorial DGETA. Veracruz, México.

Escudero Chargoy, A. (2003). *Material Didáctico del Taller de Liderazgo*. Editorial DGETA. Veracruz, México.

### **INFORMACIÓN EN RED**

1. AUTOESTIMA. (2004).  
[www.geocities.com/luved/AUTOESTIMA.html](http://www.geocities.com/luved/AUTOESTIMA.html).
2. GARCÍA ORTEGA, V.  
[www.pino.pntic.mec.es/recursos/infantil/salud/autoestima.html](http://www.pino.pntic.mec.es/recursos/infantil/salud/autoestima.html)
3. MARTÍNEZ TOVAR, J. LIDERAZGO.  
[www.martíneztovar.org/liderazgofindex.html](http://www.martíneztovar.org/liderazgofindex.html).

**REVISTAS CIENTÍFICAS**

Castenada, P. (1998). *Bases de la Gestalt. Revista Internacional de Gestalt*. (Vol. No.1). (1er. Seminario). 18-22.

De la Fuente, J. (primavera 2005). *Enfoque Centrado en la persona y psicoterapia Gestalt*. Revista (Figura/Fondo No. 17). Instituto Humano de Psicoterapia Gestalt. 113-128.

Rentería Ximello, L. (2006). (Primavera 2006). *El Darse Cuenta en la toma de decisiones ocupaciones del adolescente*. Revista (Figura/Fondo No.19) 99-114.

**MATERIAL AUDIOVISUAL**

Película:

Cuarón, A. (director). (1998). *La Princesita* [Película] Warner BROS Productions.

## **ANEXO**

### **DESCRIPCIÓN DE LAS SESIONES DEL TALLER VIVENCIAL DE LIDERAZGO**

#### **Sesión No. 1**

TEMA: TOMAR CONCIENCIA DE SI MISMO.

NOMBRE DE LA DINÁMICA: Código de emociones positivas (Tomado de Madeline McMurray 1988).

OBJETIVOS: Tomar conciencia de sus sentimientos y emociones positivas.

TIEMPO: 120 minutos.

MATERIALES: Pizarrón. Plumones, lápices, colores y hojas.

PROCEDIMIENTO:

#### **1. DINÁMICA**

- En una hoja blanca se invita a los participantes a elaborar el mapa de la autoestima, enumerando todas las emociones y sentimientos positivos que se les ocurran.
- Posteriormente se invitará a los participantes a que las anoten en el pizarrón por orden cronológico.
- A medida que se van anotando se van comentando las diferencias entre unos y otros sentimientos y emociones.
- Se les pide que hagan una reflexión sobre éstos y les asignen un color.
- En pareja o en grupos pequeños se les pide a los participantes que compartan su código de emociones positivas.

#### **2. REALIZAR EL CÍRCULO MÁGICO.**

- Se recordarán las reglas del círculo mágico.

Revisar, repasar, recordar las experiencias narradas por los compañeros.

Se invita a los participantes a compartir su experiencia y que tomen conciencia de cómo se sienten ese día, y recuerden algún sentimiento positivo de la jornada, se les pide que hagan un registro emocional del día.

En este espacio se aprovecha para invitar a los participantes a llevar un registro (en el diario o Bitácora del taller) de sus emociones positivas durante el transcurso que durará el Taller del Programa de Liderazgo, reflexionando cada noche sobre los sentimientos positivos que tuvieron durante el día.

Reflexionar sobre las experiencias compartidas por los compañeros.

Realizar un resumen cognoscitivo, reflexionar sobre las experiencias compartidas. ¿Qué les llamó la atención del tema? ¿Qué sintieron al hablar del tema? ¿De qué me doy cuenta en este ejercicio?

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- ¿Me doy cuenta qué sentimientos y emociones positivos son con los que me conecto más?
- ¿Me doy cuenta con cuáles sentimientos/emociones positivas me resulta más difícil de conectarme?

4. CIERRE

**Sesión No. 2**

TEMA: AUTOESTIMA

NOMBRE DE LA DINÁMICA: CUALIDADES Y CARACTERÍSTICAS POSITIVAS  
(Tomado de Biatner 1973).

OBJETIVO: Desarrollar la capacidad de darse cuenta de cualidades positivas

TIEMPO: 120 minutos

MATERIALES:

Hojas y lápices

procedimiento:

I. DINÁMICA

Cada participante escribe en una hoja cuatro características que le agraden de sí mismo.

- Intercambiar lista con un compañero.
- Cada uno lee la lista de su pareja como si fuese propia, explicando cómo se siente con cada uno de los puntos mencionados en la lista.
- Cada pareja comenta lo que sintió al oír a su compañero hablando sobre sus cualidades y características positivas.
- El grupo hará una reflexión del ejercicio realizado.

2. REALIZAR EL CÍRCULO MÁGICO

Se recordarán las reglas del círculo mágico.

Se invita a los participantes a compartir su experiencia.

- Revisar, repasar, recordar las experiencias narradas por los compañeros y anotar en su bitácora del taller todos los sucesivos que se viven en el taller.

Reflexionar sobre las experiencias compartidas por los compañeros.

Realizar un resumen cognoscitivo, reflexionar sobre las experiencias compartidas. ¿Qué les llamó la atención del tema? ¿Qué sintieron al hablar del tema?

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- ¿En qué me identifiqué con la lista de mi compañera?
- ¿Con qué puntos me costó trabajo identificarme?
- ¿Qué experiencias me sirvieron de referencia para empatizar con mi compañera?

4. CIERRE

**Sesión No. 3**

TEMA: AUTOESTIMA

NOMBRE DE LA DINÁMICA: LA LÍNEA

(Tomado del Manual de Técnicas de apoyo para el trabajo de mujeres maltratadas)

OBJETIVOS: Reflexionar sobre la autoestima.

Evaluación de la autoestima en relación a los demás. TIEMPO: 120 minutos MATERIALES: No son necesarios.

PROCEDIMIENTO:

1. DINÁMICA

- Los participantes se paran formando una línea de acuerdo a varios criterios (a su estatura, a su edad, a las horas que duermen, etc.).
- Los participantes se ubican en la línea.
- Se les pide que se coloquen en la línea, de acuerdo con el nivel de autoestima que sienten que tienen.
- Cada participante elaborará un dibujo en el que exprese por qué se ubicó en ese lugar.

2. REALIZAR EL CÍRCULO MÁGICO

- Se recordarán las reglas del círculo mágico.
- Se invita a los participantes a compartir su experiencia.
- Revisar, repasar, recordar las experiencias narradas por los compañeros.
- Reflexionar sobre las experiencias compartidas por los compañeros.
- Realizar un resumen cognoscitivo, reflexionar sobre las experiencias compartidas.

¿Qué les llamó la atención del tema? ¿Qué sintieron al hablar del tema?

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

¿fue fácil realizar este ejercicio?

¿En qué nivel de autoestima considero que estoy? ¿Cómo me sentí en el desarrollo de la dinámica?

4. CIERRE

**Sesión No. 4**

TEMA: AUTOESTIMA

NOMBRE DE LA DINÁMICA: Presentación a través de otra persona.

(Tomado del Manual de Técnicas de apoyo para el trabajo de mujeres maltratadas)

OBJETIVOS: Facilitar la expresión de cualidades positivas.

TIEMPO: 120 minutos MATERIALES:

No se utilizarán

PROCEDIMIENTO:

1. DINÁMICA

Cada participante piensa en alguien con quien se tenga contacto cercano, y que diría cosas positivas de él.

Los participantes se ubican en la línea.

Se coloca en una silla vacía y el grupo se sienta formando un semicírculo alrededor de ésta.

Por turno cada participante se para detrás de la silla y habla sobre sí mismo como si fuera la persona en quien pensó. Es decir: Laura está sentada en esta silla y yo, que soy su gato, les puedo decir que Laura es una mujer muy sensible.

El resto del grupo participa preguntando cosas sobre las características positivas de la persona.

2. REALIZAR EL CÍRCULO MÁGICO

- Se recordarán las reglas del círculo mágico.

Se invita a los participantes a compartir su experiencia. Revisar, repasar, recordar las experiencias narradas por los compañeros.

- Reflexionar sobre las experiencias compartidas por los compañeros.
- Realizar un resumen cognoscitivo, reflexionar sobre las experiencias compartidas.

¿Qué les llamó la atención del tema? ¿Qué sintieron al hablar del tema?

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- ¿Fue fácil o difícil el ejercicio? ¿Por qué?
- ¿Qué otras personas u objetos podrían decir cosas positivas de mí?
- ¿Qué sentí al decir cosas positivas de mí misma?
- ¿Cómo me sentí en el desarrollo de la dinámica?

4. CIERRE

**Sesión No. 5**

TEMA: AUTOESTIMA

NOMBRE DE LA DINÁMICA: Rondas de autoestima I.

(Tomado del Manual de Técnicas de apoyo para el trabajo de mujeres maltratadas).

OBJETIVOS: Subir el nivel de autoestima de las participantes TIEMPO: 120 minutos

MATERIALES: Hojas y lápices

PROCEDIMIENTO:

I. DINÁMICA

- Los participantes caminan libremente por el salón.
- Al encontrarse con algún compañero le dice algo que gusta de él. Puede ser una cualidad, o un atributo físico. Hay que tratar de que todos hayan tenido la oportunidad decirle algo positivo a todos sus compañeros.
- Se invita a los participantes a que se ubiquen en algún lugar del salón lo más cómodos posibles, y en una puedan escribir una lista de todas las cualidades que dijeron sus compañeros.

2. REALIZAR EL CÍRCULO MÁGICO

- Se recordarán las reglas del círculo mágico.
- Se invita a los participantes a compartir su experiencia.
- Revisar, repasar, recordar las experiencias narradas los compañeros.
- Reflexionar sobre las experiencias compartidas por compañeros.
- Realizar un resumen cognoscitivo, reflexionar sobre experiencias compartidas.

¿Qué les llamó la atención tema? ¿Qué sintieron al hablar del tema?

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- ¿Te das cuenta de qué sientes cuando alguien nos algo positivo?
- ¿Me doy cuenta de qué manera recibo los elogios
- ¿Me doy cuenta qué elogios me cuesta más aceptar?

4. CIERRE

## Sesión No. 6

TEMA: AUTOESTIMA

NOMBRE DE LA DINÁMICA: Rondas de autoestima II.

(Tomado del Manual de Técnicas de apoyo para el trabajo de mujeres maltratadas)

OBJETIVOS: Apoyar a los participantes para que puedan asumir sus cualidades positivas.

TIEMPO: 120 minutos MATERIALES:

No son necesarios

PROCEDIMIENTO:

### 1. DINÁMICA

- Los participantes se sientan en un círculo.
- En ronda, cada uno debe decir en voz alta algo que le agrada de sí misma.
- Se hacen varias rondas. En cada ronda, los participantes deben encontrar otra característica positiva para anunciar.
- Posteriormente por turno un participante se para frente a otro y le comunica una cualidad propia que le cuesta reconocer públicamente, anunciándole también de qué manera la va a tratar de aplicar a su vida. Ejemplo: soy muy buena bailarina y voy a empezar a tomar clase de danza que hace tanto vengo postergando.
- Luego se para frente a la que sigue hasta completar el círculo.

### 2. REALIZAR EL CIRCULO MÁGICO

- Se recordarán las reglas del círculo mágico.
- Se invita a los participantes a compartir su experiencia.
- Revisar, repasar, recordar las experiencias narradas por los
- Reflexionar sobre las experiencias compartidas por los compañeros.

Realizar un resumen cognoscitivo, reflexionar sobre las experiencias compartidas. ¿Qué les llamó la atención del tema? ¿Qué sintieron al hablar del tema?

### 3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

¿Me doy cuenta de qué cualidades me resultan más difíciles y cuáles más fáciles de reconocer públicamente?

¿Qué pasa si lo hago?

¿Qué se siente decir mis cualidades en voz alta?

¿Qué cualidades tengo que necesitan ser desarrollados, que necesitan un espacio en mi vida? ¿Cómo se lo puedo dar?

### 4. CIERRE

## Sesión No. 7

TEMA: LIDERAZGO

NOMBRE DE LA DINÁMICA: EL LÍDER IDEAL

OBJETIVOS: Entender la influencia del rol de líder TIEMPO: 120 minutos MATERIALES:

Hojas, pegamento, revistas, colores, tijeras

PROCEDIMIENTO:

### I. DINÁMICA

- Se invita a los participantes a hacer un collage que exprese las características del líder ideal. físicas, Las características emocionales, incluir cualidades.

Conductuales, actividades que realice, el nivel profesional, la clase social y económica.

- Los trabajos se comparten con todo el grupo.

- Cada participante escribe cómo se siente observando su collage.

Qué sentimientos, qué ideas se mueven dentro al ver esa imagen.

En parejas comparten lo que escribieron.

por turnos cada uno toma el collage de su pareja y lo sostiene de modo que quien realizó el collage pueda ver y hablar con él durante unos minutos. La idea es que cada uno de los participantes tengan la oportunidad de decirle al rol del líder ideal como se siente respecto a él.

### 2. REALIZAR EL CÍRCULO MÁGICO

- Se recordarán las reglas del círculo mágico.

- Se invita a los participantes a compartir su experiencia.

- Revisar, repasar, recordar las experiencias narradas por los compañeros.

- Reflexionar sobre las experiencias compartidas por los compañeros

- Realizar un resumen cognoscitivo, reflexionar sobre las experiencias compartidas.

¿Qué les llamó la atención del tema? ¿Qué sintieron al hablar del tema?

### 3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- ¿De dónde proviene mi concepto del líder ideal?

Qué factores contribuyeron a lo largo de mi vida para que yo haya tomado esos conceptos para describir al líder ideal.

- ¿Qué características poseo de ese rol de líder ideal?

- ¿Las reconozco públicamente?

### 4. CIERRE

**Sesión No. 8**

TEMA: LIDERAZGO

NOMBRE DE LA DINÁMICA: EL LIDER OBJETIVOS: Cuestionar el rol de un líder reconocido públicamente.

TIEMPO: 120 minutos MATERIALES: PROCEDIMIENTO:

**I. DINÁMICA**

Se invita a los participantes a que piensen en un líder reconocido a nivel estatal, nacional o mundial.

- En parejas, cada una comenta acerca de las características de ese líder en el que pensó y se le pide enfocarse a los siguientes puntos:
  - a) ¿Qué características positivas sobresalen de ese personaje?
  - b) ¿Cuál es la actitud de la gente respecto a la imagen de ese líder?
  - c) ¿Cómo se siente el participante en relación a la imagen de ese líder?
- Se le pide al participante que le escriba una carta a ese líder.

**2. REALIZAR EL CÍRCULO MÁGICO**

Se recordarán las reglas del círculo mágico.

Se invita a los participantes a compartir su experiencia. Revisar, repasar, recordar las experiencias narradas por los compañeros.

Reflexionar sobre las experiencias compartidas por los compañeros.

Realizar un resumen cognoscitivo, reflexionar sobre las experiencias compartidas. ¿Qué les llamó la atención del tema? ¿Qué sintieron al hablar del tema?

**EVALUACIÓN Y**

**3. SEGUIMIENTO**

¿De dónde proviene mi concepto del líder ideal?

¿Qué factores contribuyeron a lo largo de mi vida para que yo haya tomado esos conceptos para describir al líder ideal?

¿Qué características poseo de ese rol de líder ideal? ¿Las reconozco públicamente?

**4. CIERRE**

**Sesión No. 9**

TEMA: LIDERAZGO

• NOMBRE DE LA DINÁMICA: EXPECTATIVAS Y SENTIMIENTOS DEL ROL DE LÍDER

OBJETIVOS: Concienciar y asumir la responsabilidad que nos impone el rol de líder y los sentimientos que eso genera. TIEMPO: 120 minutos

MATERIALES: No necesarios

PROCEDIMIENTO:

1. DINÁMICA

- Los participantes se sientan en círculo.
- Se inicia una ronda con la frase: "Como líder, se espera de mí que..."
- Cada participante completa la frase con las expectativas que tiene de ser líder.
- Se puede repetir la ronda varias veces.
- Se inicia una segunda ronda con la frase: "Como líder me siento... "

2. REALIZAR EL CÍRCULO MÁGICO

- Se recordarán las reglas del círculo mágico.

Se invita a los participantes a compartir su experiencia de cómo se sintieron al expresar los sentimientos del líder y de las expectativas que tienen sobre él.

Revisar, repasar, recordar las experiencias narradas por los compañeros. Reflexionar sobre las experiencias compartidas por los compañeros.

Realizar un resumen cognoscitivo, reflexionar sobre las experiencias compartidas. ¿Qué les llamó la atención del tema? ¿Qué sintieron al hablar del tema?

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- ¿Cuál es el precio que se debe pagar por asumir y responsabilizarse del rol de líder?

4. CIERRE

**Sesión No. 10**

TEMA: LIDERAZGO

NOMBRE DE LA DINÁMICA: EL ROL Y EL PODER

OBJETIVOS: Entender las limitaciones del rol de líder en relación al poder.

TIEMPO: 120 minutos

MATERIALES: No necesarios

PROCEDIMIENTO:

1. DINÁMICA

- El grupo se divide en parejas.
- En cada pareja, uno de los integrantes se toma las manos detrás de la espalda y se imagina que no tiene brazos.
- A una señal de la facilitadora, los participantes tratan de empujarse mutuamente hacia atrás, intentando que no logren moverlos de su lugar.

A unos minutos cambian los roles, pasando los otros a ser los que no tienen brazos.

2. REALIZAR EL CÍRCULO MÁGICO

Se recordarán las reglas del círculo mágico.

Se invita a los participantes a compartir su experiencia: Se comenta el ejercicio entre el grupo enfatizando la diferencia entre empujar con y sin brazos.

Se discute la diferencia en relación al rol del poder que tienen los líderes.

Revisar, repasar, recordar las experiencias narradas por los compañeros. Reflexionar sobre las experiencias compartidas por los compañeros.

Realizar un resumen cognoscitivo, reflexionar sobre las experiencias compartidas. ¿Qué les llamó la atención del tema? ¿Qué sintieron al hablar del tema?

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- ¿De qué manera el líder ejerce el poder?
- ¿Qué significados pueden tener los brazos en este ejercicio, en relación al poder?
- ¿Qué concesiones de poder deben tener los líderes para cumplir con su rol?

4. CIERRE

**Sesión No. 11**

TEMA: RELACIONES INTERPERSONALES

NOMBRE DE LA DINÁMICA: Confianza I.

OBJETIVOS: Analizar el concepto de confianza y general confianza entre los participantes.

TIEMPO: 120 minutos

MATERIALES: Pizarrón o papel grande. Plumones, lápices y papeles.

PROCEDIMIENTO:

I. DINÁMICA

, Se escribe la palabra confianza en el pizarrón y todas las asociaciones que se les ocurran a los participantes.

Se les pide que recuerden y escriba una situación en la que sintieron confianza hacia alguien y otra en la que no sintieron confianza.

- Se comentan las situaciones en parejas.
- Cada participante trata de establecer cuáles son los elementos básicos que necesita para tener confianza en una persona.

Cada uno piensa quién o quiénes de los integrantes del grupo podrían darle lo que necesita para sentir confianza y se acerca a decírselo.

2. REALIZAR EL CÍRCULO MÁGICO

- Se recordarán las reglas del círculo mágico.
- Se invita a los participantes a compartir su experiencia.
- Revisar, repasar, recordar las experiencias narradas por los compañeros.
- Reflexionar sobre las experiencias compartidas por los compañeros.
- Realizar un resumen cognoscitivo, reflexionar sobre las experiencias compartidas.

¿Qué les llamó la atención del tema? ¿Qué sintieron al hablar del tema?

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

¿Qué cosas me dan la pauta de que puedo confiar en una persona?

- ¿Cuál es mi definición de amiga?
- De la gente que me rodea ¿en quién puedo confiar?

4. CIERRE

**Sesión No. 12**

TEMA: RELACIONES INTERPERSONALES

NOMBRE DE LA DINÁMICA: Confianza II.

(Tomada del Manual de técnicas de apoyo para el trabajo con

OBJETIVOS: Generar confianza entre mujeres los maltratadas). participantes.

TIEMPO: 120 minutos PROCEDIMIENTO:

1. DINÁMICA

- Los participantes se paran en círculo.
- Por turno, cada uno se coloca en medio del círculo y dejando los pies y las piernas firmes, cierra los ojos, y deja caer el resto del cuerpo en todas las direcciones.
- Los demás participantes la atajan con las manos, cuidando que no se caiga, y lo regresan suavemente al centro o la pasan a otros compañeros.
- Cuando el participante esté listo, abre los ojos y otro toma su turno, hasta que todos hayan realizado el ejercicio. Observaciones: La finalidad de la dinámica es transmitirte al participante que el grupo lo apoya y que no lo va a dejar caer. Es un ejercicio que desarrolla la confianza y responsabilidad grupal. Este ejercicio puede despertar ansiedad o miedo y si esto sucede en el grupo hay que respetar a la persona que no lo quiera realizar el ejercicio

2. REALIZAR EL CÍRCULO MÁGICO

- Se recordarán las reglas del círculo mágico.
- Se invita a los participantes a compartir la experiencia.
- Revisar, repasar, recordar las experiencias narradas por los compañeros.
- Reflexionar sobre las experiencias compartidas por los compañeros.

Realizar un resumen cognoscitivo, reflexionar sobre las experiencias compartidas. ¿Qué les llamó la atención del tema? ¿Qué sintieron al hablar del tema?

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

3. ¿Qué sentimientos se despertaron en mí cuando me dejé caer?

¿Qué sentí cuando las otras compañeras se dejaban caer? ¿Cómo me siento en relación al grupo después de este ejercicio?

4. CIERRE

**Sesión No. 13**

TEMA: RELACIONES INTERPERSONALES

NOMBRE DE LA DINÁMICA: GUIA Y GUIADO

(Tomada del Manual de técnicas de apoyo para el trabajo con mujeres maltratadas).

OBJETIVOS: Afianzar la confianza entre los participantes y su sentido de responsabilidad hacia los demás.

TIEMPO: 120 minutos

MATERIALES: Pizarrón o Papel grande. Plumones, lápices y papeles.

PROCEDIMIENTO:

1. DINÁMICA

- El grupo se divide en parejas.
- Un participante cierra los ojos y se deja conducir por el Otro, que lo lleva a recorrer el espacio. El guía puede probar caminar a diferentes velocidades, hacer que su compañero reconozca objetos, lugares, otros compañeros, etc.
- Posteriormente, las parejas cambian de roles.

Cada pareja platica lo que sintió en el ejercicio y trata de vincular estos sentimientos con la vida real.

(Darse Cuenta de cómo se siente al dejarse llevar por el otro, darse cuenta cómo lo experimenta en la vida cotidiana.)

2. REALIZAR EL CÍRCULO MÁGICO

- Se recordarán las reglas del círculo mágico.
- Se invita a los participantes a compartir su experiencia. Revisar, repasar, recordar las experiencias narradas por los compañeros.
- Reflexionar sobre las experiencias compartidas por los compañeros.
- Realizar un resumen cognoscitivo, reflexionar sobre las experiencias compartidas.

¿Qué les llamó la atención del tema? ¿Qué sintieron al hablar del tema? ¿De qué se dieron cuenta con este ejercicio?

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- ¿Me di cuenta de qué fue más fácil y qué más difícil para mí en este ejercicio: dejarme llevar o guiar a mi compañero?

4. CIERRE

**Sesión No. 14**

TEMA: RELACIONES INTERPERSONALES

NOMBRE DE LA DINÁMICA: EL ÁTOMO SOCIAL

OBJETIVOS: Darse cuenta y tomar conciencia de las relaciones interpersonales positivas presentes en sus vidas. TIEMPO: 120 minutos

MATERIALES: Hojas y colores

PROCEDIMIENTO:

I. DINÁMICA

Cada participante escribe una lista de las personas significativas que estén presentes en su vida en ese momento.

- En otra hoja, se les pide que representen su universo, dibujándose a sí mismos en el centro con un color o un símbolo con el que se identifiquen.
- Posteriormente se les indica que observen esa lista de personas significativas, y que las dibujen en relación a sí mismas, de acuerdo con la cercanía que sienta hacia cada una.
- En parejas cada uno comenta su dibujo con los demás y después con todo el grupo.

2. REALIZAR EL CÍRCULO MÁGICO

Se recordarán las reglas del círculo mágico.

Se invita a los participantes a compartir su experiencia. Revisar, repasar, recordar las experiencias narradas por los compañeros. Reflexionar sobre las experiencias compartidas por los compañeros.

Realizar un resumen cognoscitivo, reflexionar sobre las experiencias compartidas. ¿Qué les llamó la atención del tema? ¿Qué sintieron al hablar del tema? ¿De qué se dieron cuenta al realizar este ejercicio?

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- ¿Qué fue lo más difícil para mí en este ejercicio?
- ¿De qué se dio cuenta al ver ese dibujo?
- ¿Qué sintió al ver el dibujo?
- ¿Qué características positivas de esa relación pueden ayudarme a mejorar otra?

4. CIERRE

**Sesión No. 15**

TEMA: RELACIONES INTERPERSONALES NOMBRE DE LA DINÁMICA: Amistad.(Basado en ideas de Sandford y Donovan 1988 y Lichtenstein y small (1984) objetivos: Que los participantes revisen sus relaciones de amistad y se den cuenta de los criterios que utilizan para el establecimiento de estas relaciones.

TIEMPO: 120 minutos

MATERIALES: Hojas y lápices. Música suave.

PROCEDIMIENTO:

1. DINÁMICA

- Se realiza un ejercicio de relajación.
- Se guía a los participantes a través de una meditación sobre las relaciones de amistad que hayan establecido a lo largo de sus vidas. Se les pide que evoquen las más significativas a partir de las que tuvieron en la infancia, hasta ahora.
- En parejas, las participantes comentan las amistades que recordaron.
- Se les pide que se den cuenta de:
  - a) Los puntos en común que caractericen las relaciones de amistad que han establecido durante su vida.
  - b) El manejo de las relaciones más significativas.
- Cada participante escribirá sus criterios para establecer relaciones de amistad con una persona. Los lee para sí misma, y los revisa pensando si los requisitos actuales coinciden con los criterios que anotaron. Si piensa que hay que hacer cambios escriba los que considere que han variado
- Cada participante lee su lista de criterios frente al grupo, y se comenta el ejercicio entre todos.

2. REALIZAR EL CÍRCULO MÁGICO

- Se recordarán las reglas del círculo mágico.
- Se invita a los participantes a compartir su experiencia. Revisar, repasar, recordar las experiencias narradas por los compañeros.
- Reflexionar sobre las experiencias compartidas por los compañeros.
- Realizar un resumen cognoscitivo, reflexionar sobre las experiencias compartidas.

¿Qué les llamó la atención del tema? ¿Qué sintieron al hablar del tema?

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

¿Qué es lo que yo brindo de mí mismo en una relación de amistad?

¿Qué espero de la otra persona?

¿Me doy cuenta si existe coincidencia entre lo que yo brindo en una relación de amistad y lo que espero de la otra persona?

¿Me doy cuenta de los sentimientos que se despiertan en mí cuando entablo relaciones de amistad?

¿Existen patrones de relación que quisiera cambiar de forma positiva?

¿Me doy cuenta que aprendí de cada relación de amistad que he tenido en mi vida?

4. EFECTUAR LA EVALUACIÓN DEL TALLER

- ¿Qué les pareció?, ¿Qué faltó?, etc. Elaborar un instrumento de evaluación para el taller.

5. REALIZAR LA EVALUACIÓN DEL FACILITADOR DEL TALLER

- Elaborar un instrumento de evaluación para el facilitador del grupo.

6. CIERRE Y DESPEDIDA



TECNOLÓGICO  
NACIONAL DE MÉXICO



EDITA: RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. (REDIBAI)

Sello editorial: Red Iberoamericana de Academias de Investigación, A.C. (978-607-59328)

Primera Edición, Xalapa, Veracruz, México.

Presentación en medio electrónico digital: Descargable

La imagen de portada cuenta con licencia autorizada.

Formato PDF 1 MB

Fecha de aparición 18/11/2022

ISBN 978-607-59328-4-2