

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Psicología, Educación y Salud

Maestría en Desarrollo Humano



DEL EMPODERAMIENTO A LA CERTIFICACIÓN. UNA APORTACIÓN AL CAMPO DE LA PROMOCIÓN, LA DIFUSIÓN Y LA CONVOCATORIA SOCIAL

TRABAJO RECEPCIONAL que para obtener el GRADO de
MAESTRA EN DESARROLLO HUMANO

Presenta: IRMA ERÉNDIRA MAGALLÓN GUDIÑO

Asesor: NÉSTOR VELÁZQUEZ BARRERA

Tlaquepaque, Jalisco. 8 de junio de 2019.

DEDICATORIAS

Dedico el presente documento que es la culminación de un doble aprendizaje, la maestría y este Trabajo Recepcional.

A mi esposo Miguel. A mis hijos: Irma Paulina, Mariana Andrea y Miguel Ángel. Mis nietos: Mari Pau, Victoria, Miguel Augusto, Iker Samuel. Mis papás: Irma y Jesús, mi yerno y nuera: Samuel y Circe.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco al Creador, el Ser que me acompaña, da la Sabiduría, fortaleza y todo lo necesario para cumplir las metas que me propongo.

Agradezco a mi esposo, pieza clave para el desarrollo de algunas habilidades.

Agradezco a mis hijos por su amor, ternura y apoyo incondicional.

Agradezco con mi corazón a Mis Padres por ser inspiración y modelo a seguir, seres maravillosos que transmitieron sus valores y formaron hábitos,

Agradezco con mi corazón al maestro asesor Néstor Velázquez Barrera, que, con su experiencia, conocimientos, paciencia y bondad, me acompañó, facilitó, y corrigió cada página de este documento, pudo ver y hacerme ver las capacidades que he desarrollado. Ahora pude finalizar este trabajo, el fin e inicio hacia un nuevo horizonte.

Agradezco a la Dra. Sofía Cervantes, por compartir sus conocimientos, sabiduría y testimonio de Vida, gracias por su apoyo como Maestra.

Agradezco a Marlé Carretero, por su gran apoyo para poder efectuar este trabajo.

Agradezco a cada uno de los maestros que tuviera el privilegio de conocer en esta aventura hacia el descubrimiento del Desarrollo Humano.

RESUMEN

En este trabajo concebimos al ser humano como un agente, entendido como quien se posiciona a sí mismo frente a los demás Gómez-Gómez (2007), y con ello, permea su entorno social. Este Reporte de Experiencia Profesional (REP) se inscribe en el Programa “Progrado” a fin de obtener el grado de Maestra en Desarrollo Humano por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO). Se presenta en la modalidad de una Intervención con Orientación Interdisciplinar. Se realiza la sistematización de una intervención al amparo de un Programa de Capacitación auspiciado por la iniciativa privada destinado a la profesionalización y mejoramiento de las condiciones económicas y de vida de mujeres latinoamericanas. El trabajo en campo se llevó a cabo en diferentes municipios de Jalisco entre ellos: Zapotlán el Grande, Zapopan, Guadalajara y Tlajomulco de Zúñiga entre otros en el periodo de tiempo comprendido del 28 de agosto de 2018 al 16 de enero de 2019. La temática analizada fue: la relación existente entre el despliegue de las potencialidades personales y las condiciones relacionales, en el encuentro entre un facilitador que promovió la relevancia de las condiciones vinculantes del Enfoque Centrado en la Persona (ECP) y un grupo de mujeres adultas jóvenes, con edades que oscilaban entre 18 y 65 años de edad, mismas que participaron de un plan de estudio y trabajo que persigue el objetivo de inculcar una actitud solidaria entre mujeres emprendedoras que, mediante experiencias de aprendizaje significativo, adquirido a partir de su participación en una serie de talleres a fin de mejorar sus condiciones de vida. Entre las afirmaciones epistemológicas que sustentan este emprendimiento académico se encuentran: a) La experiencia como constitutivo del desarrollo de la capacidad de agencia; b) la reflexividad se vincula indisolublemente con la capacidad de autodistanciamiento para atestiguar el inquebrantable vínculo entre persona y mundo; c) las relaciones interpersonales son constitutivo de la condición humana. La perspectiva desde la que se abordan las cuestiones planteadas es la metodología cualitativa y el método hermenéutico para la interpretación de la información recolectada. El andamiaje teórico-conceptual es de corte interdisciplinar, pues para su conformación se precisó de la superación de lindes disciplinares. Se sostiene en aportaciones de Rogers (2009), desde el Enfoque Centrado en la Persona, Gómez-Gómez (2007), en cuanto al desarrollo de la capacidad de agencia, en De La Cuesta-Benjumea (2011), respecto a reflexividad, en Chiavola, Cendrós Parra, & Sánchez (2008) en lo referente a Empoderamiento y Watzlawick, Beavin, y Jackson (1989) en lo relativo a la relación comunicante. El trabajo cuenta con las siguientes características: a) el foco de la intervención se orientó hacia una característica psicoevolutiva, específicamente, el desarrollo de la capacidad de agencia, b) se ajusta a un marco teórico-conceptual y legal en términos del resguardo confidencial de identidades institucionales y personales, c) se concibe como instrumento de cambio y justicia social, dado que concibe obligatorio el reparto equitativo del conocimiento y del bienestar económico y social.

Palabras clave: Desarrollo de capacidad de agencia, reflexividad, empoderamiento, relación comunicante, liderazgo, relaciones interpersonales empáticas, con consideración positiva incondicional y congruentes.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I. LA DIMENSIÓN LABORAL | 3 |
| 1.1 Epítome de la práctica profesional presente..... | 3 |
| 1.2 Trayectoria laboral | 13 |
| 1.3 Relevancia, contexto y destinatarios. Un acercamiento interdisciplinar | 17 |
| 1.4 Reporte de Experiencia Profesional: una contribución al campo del Desarrollo Humano | 26 |
| 1.4.1 Los objetivos del quehacer profesional | 35 |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL..... | 36 |
| 2.1 Desarrollo Humano y trabajo: amalgama reformadora | 36 |
| 2.1.1 El desarrollo de la capacidad de agencia y la reflexividad..... | 36 |
| 2.1.2 Personas en contacto. Relaciones comunicantes | 40 |
| 2.1.3 El liderazgo | 44 |
| 2.1.4 Tendencia actualizante, desarrollo de la capacidad de agencia y empoderamiento. De camino a la autorrealización | 48 |
| 2.2 Alcance social. Un ejercicio de empoderamiento | 52 |
| 2.2.1 De la capacitación al empoderamiento | 56 |
| 2.2.2 La relación empática con uno mismo: germen del desarrollo de la capacidad de agencia | 59 |
| 2.2.3 Por la travesía de la aceptación | 63 |
| 2.3 Consideraciones Éticas. La “Carta de consentimiento informado”..... | 67 |
| 2.4 La voz de los participantes | 69 |
| 2.4.1 La metodología cualitativa. Un marco para el estudio de la complejidad humana | 71 |
| 2.4.2 Los métodos cualitativos..... | 73 |
| CAPÍTULO III. PROSPECTIVA SOCIAL Y DEL EJERCICIO PROFESIONAL | 88 |
| 3.1 Mejoras sociales posibles | 88 |

| | |
|---|------------|
| 3.2 El desempeño profesional: una práctica perfectible | 88 |
| CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS | 90 |
| 4.1 Elementos conclusivos de la intervención | 90 |
| 4.2 Aprendizajes y practica actualizantes..... | 91 |
| 4.3 La experiencia de construir el Reporte de Experiencia Profesional | 93 |
| 4.4 Consideraciones finales y propuestas | 97 |
| REFERENCIAS | 100 |
| ANEXOS..... | 104 |
| Anexo 1. Carta de Consentimiento Informado..... | 104 |
| Anexo 2. Instrumento de Medición de Agencia y Empoderamiento (IMAE) | 106 |

INTRODUCCIÓN

“El opresor no sería tan fuerte si no tuviese cómplices entre los propios oprimidos”.

Simone de Beauvoir.

Cuando se indaga en las cuasi infinitas cualidades, defectos, comportamientos y sentires de la criatura humana, en todos ellos, invariablemente se encuentra implícita una voluntad transformada en acto. Y así, con cada acción sea o no reconocida, el individuo se encara con la consigna de responder por cada “pensamiento, palabra, obra y omisión”, como versa la conocida afirmación. En otros términos, el libre albedrio es en esencia el germen de la condición de agente de cada hombre y mujer, de esta forma se puede pensar que el estado de agente acompaña al ser humano desde el momento en que fue consciente de su manera de impactar en el mundo, incluso en tiempos pasados, al momento de tornarse consciente y conforme a la trayectoria recorrida, el carácter de agente acompañará al hombre del futuro también. De esta forma, la cualidad de agente esta aparejada a la condición humana, en este sentido, y en un intento de describir en términos más generales, se dice que todo el que tiene la capacidad de obrar, posee la cualidad de agente. De manera que, si partimos de ello, este documento lleva luz a la cualidad de agente, sus constitutivos y sus formas de expresión, de forma que quien transite entre sus capítulos podrá cuestionar su particular manera de obrar y posicionarse de cara al mundo.

El presente documento expone la práctica profesional de la autora en un proyecto de capacitación dirigida a mujeres. Contiene la intervención social realizada con la que se da cuenta de la adquisición de conocimientos y habilidades adquiridos durante el estudio de la Maestría en Desarrollo Humano puestos en práctica en la esfera laboral y de vida. La indagación y edificación se realizó desde la interdisciplinariedad, con el propósito de vincular e integrar constructos más allá del campo del Desarrollo Humano

para incorporar las aportaciones de otros marcos disciplinares. Se desarrollan como conceptos centrales la capacidad de agencia, el empoderamiento, la reflexividad y el liderazgo, entre otros.

El objetivo fue promover, y dado el caso, analizar la capacidad de agencia y el empoderamiento de cinco mujeres. Se recopiló información de las participantes por medio de un cuestionario denominado: “Instrumento de Medición de Agencia y Empoderamiento” (IMAE), basado en el método de Likert. Para efectuar el análisis de los resultados se apoyó en recursos de métodos cuantitativos y cualitativos entre los que se encuentra el fenomenológico y hermenéutico. Al final se presentan los resultados encontrados en relación con el desarrollo de la capacidad de agencia y empoderamiento de las mujeres que participaron con sus saberes.

Este documento está conformado por cuatro capítulos, cada uno de los cuales lleva luz a la temática referida, de manera que se tenga una idea cabal de la planeación, desempeño y evaluación de la intervención realizada. En el Capítulo I se abordan temáticas acerca de la Experiencia Laboral de la autora; en el Capítulo II se realiza una breve indagación sobre la vinculación del desempeño laboral y/o práctica profesional de la autora de la obra con el Desarrollo Humano (DH); el Capítulo III expone lo encontrado y expresa una prospectiva social y del ejercicio profesional; finalmente en el Capítulo IV se exponen, a manera de conclusiones, algunas ideas nacidas del análisis e interpretación de lo acontecido durante la intervención y la experiencia de conformar este documento.

CAPÍTULO I. LA DIMENSIÓN LABORAL

1.1 Epítome de la práctica profesional presente

Este apartado contiene, de manera resumida, vivencias y experiencias de las funciones principales de mi quehacer profesional actual. He incluido sólo las funciones que considero mayormente relevantes, sin decir con ello, que sean las únicas, de forma que describo funciones propias del perfil de puesto que desempeño y algunas otras que realizo con miras a contribuir en la mejora de la institución en la que colaboro.

En la actualidad trabajo en un Programa de Capacitación dirigido a mujeres mayores de 18 años, donde uno de los objetivos generales del proyecto es, promover su desarrollo personal y económico. Este proyecto de capacitación está vigente en Brasil, Colombia, Argentina, República Dominicana, Venezuela, Chile y México. En agosto de 2018 comencé a trabajar en este proyecto, con el cargo de Monitora, en el municipio de Zapopan Jalisco. Este fue el segundo grupo que se abrió en la República Mexicana y el primero que logró la meta de certificar más de 40 participantes. Luego, el Programa de Capacitación abrió dos grupos en el municipio de Zapotlán el Grande Jalisco, donde también trabajé como monitora y facilitadora en los talleres en línea e impartí tres talleres presenciales en los dos grupos, los cuales superaron las 50 participantes certificadas. Uno de ellos se certificó con el mayor número de mujeres a nivel América Latina, hasta el momento. En noviembre de 2018, trabajé con dos grupos más de mujeres, donde los talleres se impartieron en los espacios de dos universidades privadas de Zapopan, Jalisco.

La estructura del Programa de Capacitación la integran cuatro talleres presenciales y 22 talleres en línea; en los talleres presenciales se abordan cuatro temas.

El cargo de Monitora que desempeño consiste en gestionar la interacción de las mujeres que participan en los diferentes talleres en sus modalidades virtual y presencial, con miras a que terminen la capacitación y queden certificadas. También reúno y digitalizo los datos personales de todas las integrantes de los diferentes grupos, tales como: su nombre, el número de identificación personal en sus distintas formas, su número telefónico, correo electrónico, fecha de nacimiento y su ocupación, Con esta información creo las listas de asistencia de ellas, para enviar por correo electrónico los datos de quienes participarán en los talleres. Estos, los recibe la persona encargada de llevar la base de datos de todos los registros y estadísticas de cada grupo de diferentes países.

La matriz de la organización en la que trabajo se encuentra en Bogotá, Colombia. En esta oficina crean una clave de usuario para cada mujer que se inscribe en el Programa, asimismo, se les da de alta en la plataforma de los cursos virtuales. Enseguida, se les envía por correo electrónico un mensaje de bienvenida y se les proporciona su clave de acceso a los talleres. En los talleres presenciales doy la bienvenida a cada participante, les entrego el manual que contiene la información del tema que se trabajará en el taller y las invito a que firmen la lista de asistencia, porque su firma es su asistencia. También tomo fotografías de las participantes realizando las diferentes actividades que se desarrollan en la sesión, lo que sirve como evidencia de la práctica del taller. Además, con las fotografías se editan videos que se publican en el sitio web de la organización en la que laboro, específicamente en la página del Programa.

Al terminar el taller, redacto un reporte de las actividades que se realizaron en la sesión, donde incluyo las fotografías, digitalizo las hojas de asistencias firmadas por las mujeres y enseguida paso las asistencias a una hoja de Excel¹. Por último, y no menos importante, lleno otro formato con las respuestas de las evaluaciones de cada

1 Excel es un programa informático desarrollado por Microsoft y forma parte de Office que es una suite ofimática la cual incluye otros programas como Word y PowerPoint. Excel se distingue de los demás programas porque nos permite trabajar con datos numéricos, es decir, podemos realizar cálculos, crear tablas o gráficos y también podemos analizar los datos con herramientas tan avanzadas como las tablas dinámicas.

participante; todos estos documentos se concentran por grupo en una plataforma de Google Drive².

En la dinámica descrita, he observado que todas las participantes debían registrar la totalidad de sus datos personales con bolígrafo, en hojas que la empresa me proporcionaba, al iniciar cada taller, lo que originaba que el taller iniciará tarde o se dieran interrupciones en el desarrollo de los temas. Incluso, Incluso, a veces, las participantes se anotaban en dos hojas, por lo que opté en digitalizar los formatos para facilitar el registro de asistencia de las participantes al inicio. Ahora, con esto y llevar los formatos de registro impresos, sólo deben firmar, lo que agiliza la toma de asistencia; cabe mencionar que esta medida ya la adoptaron los demás grupos en México.

También monitoreo las asistencias de cada participante y si alguna no asiste, me comunico con ella para investigar si tiene algún problema que le impida continuar con su capacitación. De ser así, busco alternativas para que pueda continuar con sus talleres; si se les dificulta el horario, les propongo continuar con otro grupo o en otra sede que tiene horarios y días diferentes. Para realizar este tipo de cambios de sede, me poya la persona encargada de llevar los registros.

Otra de las actividades que realizo como monitora, es facilitar a las mujeres que tienen dificultades con programas de informática. A ellas les proporciono acompañamiento personalizado para que cursen los talleres en línea; con algunas la facilitación es vivencial, con otras el acompañamiento lo realizo por video llamada y a otras les envié capturas de pantallas de cada uno de los pasos que deben seguir para ingresar y responder los diferentes cuestionarios que deben realizar. El propósito es que tengan acceso a todos los talleres para adquirir las herramientas que el Programa ofrece

² Google Drive y Google Docs son los componentes de un servicio integrado que proporciona un espacio único para almacenar, crear, modificar, compartir y acceder a documentos, archivos y carpetas de todo tipo.

en sus modalidades presencial y virtual. El proyecto requiere que las participantes cursen, como mínimo, cuatro talleres en línea y tres presenciales, de manera que cumplan las normas institucionales y reciban su certificado.

La experiencia de acompañar a mujeres que se les dificulta cursar talleres en línea ha sido muy gratificante, por ejemplo, ver que algunas señoras tomaban fotografías a la computadora para que su familia viera que podían entrar a internet, lo que ha representado para mí una experiencia muy satisfactoria. Facilitar a otra mujer que está casi paralizada de nervios por estar frente a una computadora, porque no sabe dónde encenderla, indicarle hacer respiraciones con el estómago, y atestiguar que, al final pudo sentarse frente al ordenador, reírse, terminar sus talleres en línea y enviar fotografías a sus familiares, amigas y grupo para demostrarles que había adquirido su certificado, es algo que ni la misma participante lo creía. Observar los avances que logran estas mujeres, y ver que en paralelo que se logra el objetivo de la institución para la que laboro, me provoca alegría. Una de ellas, en una ocasión expresó, que se sentía importante porque alguien la enseñaba a manejar una computadora. Con las mujeres que trabajo mediante video llamadas, las acompañé explicándoles los pasos a seguir y esperando hasta que acceden a la plataforma y realizan los talleres; algunas me escriben para agradecer.

La experiencia de la relación personal con los diferentes grupos ha sido particular con cada uno, es decir, diferente. En el primer grupo, la relación fue muy corta; en dos semanas se impartieron los cuatro talleres y la facilitación de mi parte hacia las mujeres fue solo para los talleres en línea. En el grupo del turno matutino en Zapotlán el Grande, además de trabajar como Monitora, tuve la oportunidad de impartir los talleres “Mi Plan de Vida”, “Desarrollo de Habilidades” y “Networking”. En este grupo viví una gran experiencia, pero, además, no recibí el material digital con la información básica para impartir los temas. Un día antes realicé la planeación de cada taller, revisé el material impreso que proporciona la empresa, y observé que podía complementarlo con ejercicios

que había aplicado en otros grupos con el fin de cumplir los objetivos de cada taller. Les propuse realizar un ejercicio de escucha atenta con su compañera, sin hablar, solo escuchar; una vez que terminaron el ejercicio en plenaria compartieron su experiencia. Una de ellas expresó que sentía que las manos y la boca se le iban y quería hablar para aconsejar a su compañera; otra expresó que, al escuchar la conversación de su compañera, le recordaba parte de su vida en su juventud; otra decía que, por fin, alguien la escuchaba, que ella trabaja poniendo uñas y todas sus clientas le cuentan su vida y ella solo escucha y una más expresó que se sentía identificada con su compañera. Otro dato relevante es que el grupo al que hago referencia es el único que continúa vivo, es decir, continúan estudiando diversos talleres y realizando ferias para vender sus productos.

Este fue el primer grupo, a nivel América Latina, que finalizó con 57 mujeres certificadas. Menciono esto, porque a lo largo de la formación, la deserción es una constante; prueba de ello es que normalmente el número de participantes certificadas es de más de 45, aun cuando el número mínimo para conformar un grupo es de 40 participantes.

El primer taller presencial tiene el título de “Mi plan de vida” y contiene los pasos para elaborar un plan de vida. De igual manera, ahí se encuentra un cuestionario para que la participante descubra sus habilidades emprendedoras para el desempeño laboral y otro documento para determinar su perfil de habilidades empresariales. En el manual también se encuentran descritas las habilidades y conductas que caracterizan a una persona emprendedora. Al final, el manual contiene un cuadro donde la participante puede registrar su plan de acción. Junto con el manual, entrego varias hojas que describen los ejercicios que se realizan durante el taller.

Los ejercicios que se efectúan en la temática “Mi plan de vida” ayudan a lograr el objetivo de este tema, que es que las participantes reflexionen sobre lo que han hecho hasta ese momento de su vida y vean, o tomen conciencia, si desean hacer cambios en el plano laboral, de negocio o personal; también proporciona herramientas para desarrollar o reforzar un plan de vida.

Mi labor con cuatro grupos sólo fue de Monitora. En el grupo de Zapotlán el Grande, turno matutino, impartí el taller “Mi plan de vida” a 23 integrantes que se unieron al grupo que había iniciado. Lo anterior sucedió para cumplir con los parámetros que exige el Programa, es decir, para que las participantes que se unieron al grupo original quedaran certificadas, dado que es preciso asistir a cuatro talleres presenciales y a ellas les faltaba cursar “Mi plan de vida”. En este taller las participantes trabajan con varios ejercicios. El primero consta de tres apartados: en el primero, describen quienes son, cuál es su historia, narran los eventos importantes en su vida, señalan sus principales rasgos de carácter, ahí mismo refieren cuáles son sus puntos fuertes y algunas de sus debilidades.

En el segundo apartado se pide a las participantes realizar una lista de sus principales metas. Aquí se les explica que las metas habrán de ser sinceras, personales, realistas, divisibles y medibles. En el tercer apartado, las participantes estipulan los plazos de tiempo y las acciones que habrán de realizar para realizar las metas descritas.

De igual manera desarrollan una actividad que se llama “Presentación en parejas”, en la que se reúnen con una compañera. Se les entregan dos papeletas; la participante “A” pregunta a la participante “B”, su nombre, su edad, dónde vive y con quién, a qué se dedica. En ese ejercicio también se pide que le pregunten a su compañera, cuál quiere que sea su epitafio. Este tiene una frase que ellas deben terminar; “Aquí yace una persona que...” La participante escribe todos los datos de su compañera y el epitafio que

la participante le expresa. Al terminar pasan al frente y “A” presenta a “B” y “B” presenta a “A”. Al realizar este ejercicio con el grupo en el que participé, observé las diferentes experiencias de vida de cada una de ellas; a la mayoría le tomó por sorpresa que se les pidiera que hicieran su epitafio; unas expresaron que nunca habían pensado en ese tema; otra lloró porque le hizo reflexionar lo que había hecho y dejado de hacer por sus hijas y otra expuso que no se sentía segura sobre lo que quería poner en su epitafio. Con la experiencia de este ejercicio, observé que poner la frase con la que les gustaría ser recordadas, las hizo reflexionar, no solo en el futuro, si no en lo que están viviendo en el presente y como querían ser recordadas.

Considero que la persona que formuló este material de trabajo para propiciar una reflexión acerca de que tendremos un final, puede ayudar a tomar conciencia de la manera en que estamos viviendo y como queremos terminar. Es decir, en alguna medida tomarán conciencia de donde están y hacia dónde quieren ir. Para finalizar el ejercicio, pasan al frente a presentarse mutuamente, exponen sus datos personales y leen sus epitafios. En este ejercicio viví experiencias diversas, incluso, que algunas participantes quisieran copiar el epitafio de su compañera porque les pareció inspirador.

Al final del taller “Mi plan de vida”, las participantes realizan otro ejercicio que contiene una serie de afirmaciones sobre los “costos” y “beneficios” de ser emprendedora o empresaria, y los “costos” y “beneficios” de ser colaboradora. En esta actividad, cada participante debe seleccionar si considera que la afirmación que le presentan es ventaja o desventaja de acuerdo con su valoración. Considero que este ejercicio ayuda a que las mujeres tomen conciencia de que, ser empresaria o colaboradora tiene ventajas y desventajas y que, en su momento, cada una tomará la decisión de trabajar de manera independiente o de trabajar para alguna empresa.

El segundo taller presencial tiene el título de “Habilidades personales para un desempeño exitoso”. En el manual de este tema se describe lo que son las habilidades personales y cuáles son las habilidades que fomentan la productividad: también desarrolla la temática de la proactividad y muestra algunos rasgos de las personas proactivas. Expone el tema sobre la orientación de resultados, da una ruta para realizar el trabajo en un negocio de manera sistemática y de mejora continua para lograr objetivos y metas en un trabajo o negocio. Este tema tiene los subtemas, de; cómo definir un objetivo; la importancia de organizar y priorizar las actividades; lo relevante de tener una buena actitud ante la vida y tres elementos que componen una actitud positiva, describe, además, lo que es la actitud de servicio y la motivación de logro.

El manual referido antes, expone también el tema del manejo del tiempo y el estrés, refiere varias pautas para administrar el tiempo y la importancia de distribuirlo eficientemente. Propone que las personas deleguen actividades, anoten sus pendientes del día, no posterguen trabajos ni actividades, recomienda tener un uso efectivo del teléfono y llevar una agenda para las reuniones de trabajo o negocio. Al final propone realizar una evaluación para determinar si las actividades que se efectúan contribuyen a lograr los objetivos previstos. Sobre el estrés, expone cinco antidotos para que las personas eviten estresarse y continúa con la exposición de algunas formas de manejar el estrés. Este manual finaliza con un cuadro para que la participante registre un plan de acción para mejorar y potencializar sus habilidades personales. Cuando impartí este taller, elaboré un material que contenía dos columnas para que cada participante escribiera en una de las columnas sus habilidades, talentos, capacidades y recursos, y en la otra columna, refirieran sus debilidades, limitaciones, incapacidades y errores, con mira a que ellas se conozcan como personas en continuo mejoramiento de sus capacidades y limitaciones.

El nombre del tercer taller presencial es: “Networking³: El poder de los contactos para crecer”. En el contenido de este manual se encuentra la información básica de lo que se denomina: Networking. El autor del manual referido describe Networking “como una forma de generar contactos con personas en un contexto de vínculos profesionales o buscar y crear relaciones entre empresas y profesionales”. En el folleto se describe cuáles son los objetivos del Networking, las formas de hacer las relaciones, se exponen algunos elementos para realizar esta actividad, se explica que la esencia del Networking se fundamenta en dar y recibir y se expone la teoría de Bonnie Marcus⁴ sobre los cinco puntos clave para crear el Networking. En este manual también se muestran los errores más comunes al realizar redes de contactos y se narra la importancia del lenguaje corporal al relacionarse con otros individuos. También se exponen las bondades de realizar redes de personas nuevas, ya que estas, generalmente, impulsan las relaciones profesionales y ayudan a localizar nuevos proveedores y colaboradores. De igual manera, sirven para que más personas conozcan el negocio y se pueden aproximar a clientes potenciales. En este tema se expone la importancia de asistir a eventos relacionados con el negocio del que son empresarias, porque en esos espacios se pueden crear relaciones con personas nuevas para apoyar y hacer crecer el negocio. También se presentan claves que habrá de tener en cuenta la persona que asiste a eventos con intención de constituir relaciones nuevas. El último tema de este folleto trata sobre la economía colaborativa, los tipos de economía que existen y sus principales beneficios, además, muestra ejemplos de plataformas donde se desarrolla la economía colaborativa. En este taller entrego hojas que contienen ejercicios para que las mujeres desarrollen su propia red de contactos, iniciando con sus compañeras del taller.

³ Networking es una estrategia que consiste en ampliar nuestra red de contactos profesionales con el empleo de redes sociales de tipo profesional, haciendo que el Networking sea una estrategia muy usada por empresas, por ejemplo: en LinkedIn las empresas buscan nuevas alianzas estratégicas o profesionales.

⁴ Bonnie Marcus es coach ejecutiva, oradora internacional, escritora y empresaria galardonada. Marcus dirige la plataforma en línea Women's Success Coaching .

El cuarto taller presencial se denomina: “Economía personal y para pequeños negocios”. El manual de este tema contiene herramientas e información esenciales sobre conceptos y métodos para una educación básica en el ámbito financiero. Entre los conceptos claves se encuentran: ingresos, gastos, presupuesto, deuda, ahorro y planificación financiera, entre otros. En planificación financiera se exponen cinco pasos para que las mujeres logren las metas que se proponen. El primer paso establece que la meta sea medible; el segundo paso que sea alcanzable; el tercer paso que tenga el atributo de relevancia; el cuarto paso propone que la meta sea específica y el quinto paso estipula que las metas deben estar sujetas a plazos definidos. También se exponen las ventajas de planificar la manera en que utilizarán su dinero. En este taller que, dicho sea de paso, es presencial, se les proporcionan hojas en las que cada una realiza un balance de sus entradas de dinero y en otro apartado registran sus gastos fijos y variables. En este ejercicio, varias participantes se sorprenden al darse cuenta de dónde invierten sus ingresos. Ellas también trabajan los conceptos de inversión, rentabilidad, costos, registro de costos y punto de equilibrio. Observo que toda esta información es vital para que las mujeres que ya tienen negocio puedan llevar, de manera sistemática, los registros monetarios del mismo.

En este Programa también se ofrecen 22 talleres en línea. Los temas abordados se dividen en dos rubros; uno tiene el título de “Oportunidades”. Aquí acceden las mujeres que no tienen negocio, generalmente, amas de casa o personas que trabajan en una oficina. Los ocho temas que se abordan son; “Plan de vida”, “Resistencia al cambio”, “Empoderamiento de la organización”, “Principios básicos de protocolo en la empresa”, “Cómo administrar el dinero”, “Habilidades sociales”, “Inteligencia emocional” y “Fórmulas y funciones básicas de Excel”. En estos talleres se proponen herramientas para ampliar las habilidades personales, sociales y económicas de las participantes.

La otra sección de talleres en línea, es la de Negocio. Se ofertan los temas de: “Formalizando mi negocio”, “La empresaria que quiero ser”, “Mejorando mis ventas”, “Mejorando la gestión de mi negocio”, “Técnicas de exhibición”, “Plan de Marketing

digital”⁵ “Modelo de negocio Canvas”⁶, “Plan de vida”, “Misión y visión”, “Marketing en punto de venta”, “Atención al cliente”, “Promociones de venta”, “Mejorando mis registros” y “Costos e interpretación de resultados”. Estos temas están dirigidos a pequeñas empresarias o emprendedoras con el fin de que encuentren herramientas para aumentar sus destrezas empresariales y mejorar sus negocios.

Otros de los objetivos de estos Programas de Capacitación son: promover la igualdad de género, combatir la pobreza y promover el desarrollo económico incluyente.

Al analizar el trabajo que he realizado, me doy cuenta de que, si se propician las condiciones de relación del Enfoque Centrado en la Persona (ECP), se crean relaciones interpersonales sólidas y esto es importante, no sólo para el trabajo que realizo, sino para la vida entera. Concluyo este apartado señalando que, en una ocasión, al término del taller sobre el “Mi plan de vida”, una participante externó que no ponía un negocio porque le daba miedo. En ese momento, varias participantes compartieron que ellas también tenían miedos. Atestiguar cómo reconocieron un estado emocional frente al grupo respecto al reto de emprender un negocio, es una muestra modesta, pero tangible, de que el ECP con los atributos de relación que promueve, son un medio fiable para que, personas como las integrantes del grupo, se acompañen de cara al reto de vivir.

1.2 Trayectoria laboral

Este apartado contiene de manera resumida vivencias y experiencias ocurridas a lo largo de mi trayectoria laboral; son diversas las áreas donde he trabajado como empresaria,

⁵El Marketing Digital es un conjunto de actividades que una empresa o persona ejecuta en internet con el objeto de atraer nuevos negocios y desarrollar una identidad de marca.

⁶ Canvas: Es el lienzo de modelo de negocios que consiste en poner sobre un lienzo o cuadro nueve elementos esenciales de las empresas y testar estos elementos hasta encontrar un modelo sustentable en valor para crear un negocio exitoso.

como líder en ventas y reclutamiento, suplente de gerente en una empresa de cosméticos a nivel internacional, maestra de español y literatura, facilitadora y consultora.

Mi primer trabajo fue compra y venta de zapatos; fue un negocio próspero. Inicié con un pequeño local, posteriormente abrí dos zapaterías en las que trabajé veinte años. En este negocio conocí a varias personas que fabricaban zapatos. Inicié a los veinte años de edad y en aquel tiempo, hacer planes para mí era muy sencillo. Mis relaciones interpersonales crecían con personas mayores y con jóvenes como yo, dueños de pequeños talleres y también propietarios de grandes talleres. Recuerdo que un fabricante me llamaba cuando iba a comercializar diseños nuevos y me decía: “quiero que te calces los zapatos y me des tu opinión, porque sé que los que escojas se venderán”. Ahora, al escribir este trabajo, tomo conciencia de que esa persona, a pesar de ser un empresario mayor en edad y en tamaño de su empresa, confiaba en mi opinión para seleccionar las zapatillas de vanguardia y fabricar sus colecciones de temporada.

En otra empresa donde compraba zapatos, la gerente me veía llegar y me decía; hoy vamos a tener muchas ventas, pues cada que vienes llegan muchos clientes. Ahora, traer esos recuerdos me lleva a preguntarme: realmente ¿cuál era su experiencia de relación interpersonal conmigo? que uno confiaba en mí para fabricar sus zapatos y otra asociaba mi estancia en su fábrica con el aumento de sus clientes y ventas: lo que recuerdo es que su trato era muy amable. Creo que proyecto confianza en las personas sin importar su edad o condición, lo que ha servido en mi desempeño laboral frente a grupos.

He trabajado en diversos grupos con mujeres. Laboré en una empresa dedicada a la venta de perfumería y cosméticos; primero fui líder, después Suplente de Gerente de Zona en Cd. Guzmán, Jalisco. Recuerdo que cuando fui líder, era constante en realizar los pedidos para cada campaña e invitaba mujeres a unirse a vender la marca. La

Gerente de Zona dio a luz, y en aquella época, fue la primera vez que la Gerente Regional me preguntó si podía atender al grupo de vendedoras de cosméticos en la que yo era vendedora; durante los cuarenta días de ausencia de la Gerente de esa zona trabajé con las señoras. Cuando llegaron los resultados de ventas y reclutamiento, la Gerente de Cd. Guzmán me preguntó si me quería quedar con su puesto, lo que me extrañó y le pregunté ¿por qué? Ella expresó que “por primera vez se habían cumplido las metas de ventas y reclutamiento en esa zona”. Ahí comprendí que no se me dificultaba invitar a personas para asociarse a la marca y animarlas a vender. En ese grupo, también recuerdo que una mujer me expresó que ella no creía que pudiera vender, hasta que escuchó que dije: “si yo puedo tú puedes” Esta mujer entró como consultora y logró ser líder a nivel nacional en ventas y ganarse diversos premios, como viajes y reconocimientos.

En la empresa antes mencionada, mi trabajo como Gerente suplente, era reclutar nuevas consultoras, realizar su afiliación a la empresa, organizar desayunos e impartir temas a las consultoras para capacitarlas sobre ventas y desarrollo personal. También las apoyaba para realizar sus pedidos de productos en cada campaña, posteriormente, una empresa de mensajería pasaba a mi domicilio a recoger el paquete con pedidos y devoluciones. Tenía que estar pendiente de que las consultoras recibieran su mercancía en casa, revisar que les llegaran los premios que ofrecía la empresa si cumplían las metas y también recibía y enviaba las devoluciones de los productos que no cumplían los requerimientos; en el momento que recibí el grupo eran 66 participantes, pasados dos meses el grupo aumentó a 124 vendedoras. Con ese grupo, obtuvimos el primer lugar en ventas y reclutamiento de consultoras durante dos campañas consecutivas a nivel nacional. La Gerente regional me preguntaba cómo lograba las metas si no había asistido a la capacitación en la Ciudad de México, necesaria para desempeñar el puesto de Gerente, y además, superara las metas de todos los grupos. Cuando regresó la Gerente de la Zona de Cd. Guzmán, la empresa me ofreció el trabajo como Gerente de Zona en la Cd. de Guadalajara Jalisco, pero me fue imposible cambiar mi residencia; mis hijos eran adolescentes y estudiaban, además, el trabajo de mi esposo estaba en Cd. Guzmán.

Al terminar el trabajo anterior ingresé a la Universidad a estudiar Letras Hispánicas. En esa Universidad trabajé como alumna asistente y sobresaliente en diferentes departamentos, por ejemplo; en la Casa del Arte, en el Departamento de Difusión, en Radio Universidad y en la Coordinación de la carrera de Letras Hispánicas. En las ferias de servicios que realizaba la Universidad en diferentes localidades del Sur de Jalisco, participaba con un grupo de compañeros como promotora de lectura, pues esta es otra especialidad que estudié en la Feria Internacional del Libro de Guadalajara durante cuatro años. En esas comunidades acondicionábamos espacios con alfombras, cojines y libros, el objetivo era acercar a los niños a los libros y su lectura. Recuerdo la felicidad de los niños más pequeños, sobre todo cuando se hacía una representación de la historia del cuento; asimismo invitábamos a los niños a crear sus propios cuentos.

También colaboré en el Reclusorio de Mujeres en Zapotlán el Grande Jalisco. Ahí enseñábamos a las reclusas a realizar manualidades y compartía temas de superación personal y catequesis; realicé trabajo social durante dos años.

También trabajé como maestra de español y literatura en dos colegios, en primero, segundo y tercer año de secundaria. El colegio donde inicié a impartir clases era un internado de jóvenes con padres económicamente prósperos, pero jóvenes con problemas de soledad y adicciones; algunos días brindaba más acompañamiento que clases de español. A veces, algunos maestros se acercaban a compartir sus cuitas, pues el ambiente era difícil, y expresaban que platicar les ayudaba a dejar la tristeza. Como maestra de español y literatura, logré avances significativos en los alumnos. Al inicio del año escolar, algunos de ellos me expresaban que no les gustaba la materia de español ni leer, yo les decía “*no se preocupen*” y organizaba jornadas de lectura en los jardines del colegio y les compartía libros de mi acervo literario. Posteriormente, los alumnos expresaban que ahora les gustaba la lectura y que desconocían esas novelas o cuentos que les divertían y les hacían reír; también organicé un “Café literario” sobre los diálogos

de Don Quijote con Sancho Panza. Para los alumnos fue una experiencia diferente, y aunque al principio se les dificultaba participar, al final, varios se quedaron con las ganas de hacerlo, porque ya no tenía más diálogos o actividades en donde pudieran participar. Los papás de los muchachos estaban sorprendidos de ver acciones que sus hijos realizaban y que no imaginaban, como ser maestros de ceremonia o cantar. En ese colegio me preguntaban: “¿maestra, usted porque no nos grita ni golpea el borrador en la mesa?” Les contestaba; “*ustedes son personas y las personas se entienden dialogando*” También propiciaba que los alumnos más aventajados apoyaran a sus compañeros a aprender y eso ayudaba a crear nuevas amistades.

En un grupo de tercer año de secundaria, fue difícil unirlos, porque los subgrupos dentro del aula estaban muy marcados. Ellos querían trabajar sólo con sus amigos, sin embargo, yo organizaba actividades y dinámicas donde se rolaban los integrantes de los equipos, y ante ellos, varios expresaron que descubrieron cualidades en sus compañeros.

Concluyo este apartado señalando que, a lo largo de mi trayectoria profesional, he ido sumando vivencias y experiencias que, en su momento, fueron difíciles y engorrosas, otras fueron vivificantes y excitantes. Ahora, viendo en retrospectiva mi trayectoria profesional, sé que gracias a lo aprendido en los libros y mediante la experiencia, hoy soy una persona más despierta que busca trascender y aprender el arte de vivir.

1.3 Relevancia, contexto y destinatarios. Un acercamiento interdisciplinar

En este apartado expondré quienes son las destinatarias del proyecto donde trabajo y los diversos contextos sociales donde se han realizado los talleres con los diferentes grupos. Mostraré cual es la función de las Aliadas y su compromiso con el Programa de Capacitación.

El equipo con el que trabajo es itinerante, donde una persona o institución, interesada, apoya con un espacio para que un grupo de mujeres reciban capacitación y se beneficien de los talleres; así se hace una alianza entre la empresa para la que trabajo y la persona o institución interesada en apoyar el Programa de Capacitación.

La tarea de las Aliadas es convocar mujeres, (se requiere reunir mínimo 50 mujeres para abrir un grupo) pueden ser emprendedoras, amas de casa, pequeñas empresarias o empleadas y personas que tengan el interés de capacitarse y perfeccionar sus competencias. La persona que funge como Aliada, debe de proporcionar un espacio donde impartir los talleres presenciales y tener las instalaciones adecuadas a las necesidades, por ejemplo; se requieren sillas, mesas para escribir, proyector, pizarrón, baños, buena iluminación y ventilación adecuada.

Entre la Aliada y el equipo donde trabajo, nos encargamos de llevar y ofrecer diversas bebidas, colaciones y enseres como, café, té, agua, galletas, cacahuates, vasos, servilletas, etc. y artículos de papelería que se puedan requerir. Por ejemplo: juegos de copias para realizar las actividades, a veces la empresa las envía y en otras ocasiones las Aliadas apoyan reproduciendo los juegos de copias que se necesitan.

Como ya lo había enunciado antes, el procedimiento consta de cuatro talleres presenciales que se imparten en las instalaciones que cada Aliada consigue. Ahí reúne a las mujeres que ella invita en colaboración con algunos grupos de mujeres que ya están

establecidos: a veces, la convocatoria se realiza en diferentes plataformas de comunicación social, como Face Book⁷, o WhatsApp⁸.

En cada sede varían los tiempos para realizar los talleres. Ese tiempo generalmente lo propone la Aliada. En la primera sede se realizó toda la capacitación en sólo dos semanas y esto fue algo realmente maratónico; un taller en martes, el segundo el jueves, el tercero el siguiente martes y el último el segundo jueves.

Las destinatarias del proyecto con el grupo que he trabajado son mujeres profesionistas, maestras, estudiantes, amas de casa, trabajadoras de empresas, emprendedoras, pequeñas empresarias, de diferentes ciudades y pueblos por ejemplo: de Guadalajara, Zapopan, Tlajomulco, Tlaquepaque, El Salto, Zapotlán el Grande y pueblos aledaños como, Sayula, San Gabriel, Tamazula y Zapotiltic.

En el Programa de Capacitación de mujeres donde trabajo, observo que los contextos sociales de cada grupo y el grupo mismo son contrastantes. La sede donde inicié a trabajar en el proyecto de talleres para mujeres fue en un Centro Cultural en Zapopan Jalisco. El exterior del edificio donde trabajábamos estaba cercado con malla de alambre, en la entrada tenía una reja amplia donde, generalmente, se encontraba un guardia que vigilaba la entrada y salida de personas y vehículos. Alrededor del polígono había varios árboles, el estacionamiento era amplio, para 20 vehículos aproximadamente. El interior tenía las siguientes instalaciones: área de recepción, oficina, biblioteca, siete

⁷ Facebook es una red social creada por Mark Zuckerberg mientras estudiaba en la universidad de Harvard. Su objetivo era diseñar un espacio en el que los alumnos de dicha universidad pudieran intercambiar una comunicación fluida y compartir contenido de forma sencilla a través de Internet. Fue tan innovador su proyecto que con el tiempo se extendió hasta estar disponible para cualquier usuario de la red.

⁸ La denominación de WhatsApp procede de un juego de palabras de la lengua inglesa. En dicho idioma, se emplea la expresión "What's up?", que puede traducirse como "¿Qué hay de nuevo?" o "¿Cómo andas?". Además, se utiliza la palabra "app" para referirse a una "application" (es decir, a una aplicación). La combinación de "What's up?" y "app" derivó en WhatsApp, una aplicación informática que sirve para estar en contacto con otras personas.

salones de usos múltiples, dos salones de danza y un foro con capacidad para 500 personas. También contaba con dos salas para exposiciones temporales: una medía 13.34 m² y otra de 14.26 m². El salón donde realizábamos los talleres tenía medidas irregulares, de frente medía 10 metros y al fondo 6 metros de ancho, de largo medía 10 metros. Ahí solo había sillas y las participantes debían escribir apoyándose en una libreta. Tenía una mesa larga para poner el material de trabajo y las listas de asistencia, un tablón donde se colocaba el cañón y el ordenador portátil, sin embargo, el espacio era reducido para todas las participantes, a las paredes les faltaba retoque de pintura y en una ocasión encontramos goteras en el techo.

En esa locación, la mayoría de las participantes eran integrantes de un grupo que se llama “Mujeres que Trabajan” y estaba conformado por 46 mujeres; se certificaron 43, la edad promedio era de 43.62 años. De ellas, 38 mujeres ingresaban a los talleres de Negocio y solo ocho a los talleres de Oportunidades; la razón es que la mayoría tenía negocio, algunas eran vendedoras ambulantes, otras tenían negocio en su casa y algunas vendían en tianguis culturales. Entre los productos que vendían las participantes de este grupo, estaban: joyería, comida preparada, aguas frescas embotelladas, tejuino y nieve, zapatos, medicinas, cámaras para seguridad, cosméticos, artículos de ferretería, lavandería, bordados para uniformes, agencia de viajes y algunas tenían una estética para mujeres. Las integrantes del grupo presentaban un nivel socioeconómico medio y el nivel escolar fue variable; algunas cursaron solo la primaria, otras la secundaria o preparatoria y algunas estudiaron hasta nivel licenciatura.

Para la clausura del Programa, la Aliada consiguió otro lugar, fue en la sede de la incubadora de negocios de una Universidad privada. El edificio era más amplio, con más luz y también había un salón con computadoras donde las mujeres que no habían realizado sus talleres en línea, los efectuaron ahí.

La segunda y tercera capacitación de este proyecto se impartió en Ciudad Guzmán, municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco. Esta ciudad está ubicada en la zona sur del estado de Jalisco, a 120 kilómetros de la ciudad de Guadalajara y 75 kilómetros de la ciudad de Colima, Col. En los campos de esta región hay diversos invernaderos, donde se producen fresas, arándanos azules, frambuesas, jitomates, y últimamente ha aumentado la producción de aguacate. Ahí se encuentran varias empresas que exportan todos estos productos a diversos países de nuestro continente y de Europa. La producción de diversos frutos rojos sirve para que se fabriquen productos como mermeladas y bebidas con esos ingredientes.

En Ciudad Guzmán se conformaron dos grupos que se diferencian por ser uno matutino y el otro vespertino. El del turno matutino recibió la capacitación en las instalaciones de un centro Coworking⁹ para emprendedores de la región. La entrada del sitio referido tiene un pasillo de cuatro metros de largo, una recepción, tres cubículos que sirven para oficinas, dos escritorios, dos salones amplios (uno de ellos mide 4 metros de ancho por 12 metros de largo y el segundo mide tres metros de ancho por 10 metros de fondo), un baño, sillas, 3 mesas ovaladas y el techo es alto porque se encuentra ubicado dentro de una bodega amplia.

En algunos talleres, las asistentes superaban en número de sillas que se tenían en ese local, la Aliada rentaba nuevas para que todas las mujeres se pudieran sentar. Creció tanto el grupo, que la sede se cambió a efecto de dar cabida a la población concurrente. En esta nueva localidad prestaron dos auditorios y en el más pequeño se impartió el taller 03 (con una superficie de 10 metros por 25 metros), 60 butacas, un cañón para computadora, una bocina con pedestal, una puerta y ventanas pequeñas en la parte

⁹ Los espacios de coworking son oficinas compartidas en las que profesionales autónomos, teletrabajadores y empresarios se dan cita para trabajar, y donde los gestores del espacio intentan conectar y crear oportunidades profesionales y personales entre y para sus miembros. En su mayoría se trata de profesionales que no necesitan más que un portátil, un teléfono y una buena conexión a internet para poder realizar su trabajo: programadores, diseñadores, gestores de comunidades online, periodistas, comerciales, consultores, etc.

superior de las paredes laterales. La cuarta capacitación y la clausura del Programa de Capacitación se realizaron en el auditorio “grande” el cual posee acceso con puertas de cristal, escenario con piso de duela de madera, cortinas, pódium, escaleras de madera en cada lado del escenario, iluminación y también tiene 200 butacas. La parte posterior de este auditorio se comunica con otro escenario al aire libre donde se realizó la exposición de los productos que fabrican y/o venden las participantes de los talleres de ese grupo. Por ejemplo, jabones artesanales, bisutería, panes, gelatinas, cremas para manos con productos naturales, discos de un grupo de Mariachi que representa una participante del taller, un preparado ají limón¹⁰, dulces de leche y varios productos más.

En este grupo se inscribieron 64 mujeres y se certificaron 57 participantes, o sea, 90.48% realizaron los talleres en el área de negocio y seis mujeres asistieron a los talleres de “Oportunidades”, que fue el 9.52%; algunas de estas participantes están trabajando para iniciar un negocio. La edad promedio de las mujeres que participaron en este grupo, fue de 35.56 años y viven en: Zapotlán el Grande y pueblos aledaños como, Sayula, San Gabriel, Tamazula, y Zapotiltic. Su nivel académico era de maestría, licenciatura, nivel técnico y otras contaban con educación media superior, secundaria y primaria. Fue un grupo numeroso, con diferencias de nivel académico, social y económico; ha sido uno de los grupos que más cohesión han tenido. En octubre de 2018 se terminaron los talleres y hasta la fecha el grupo está unido; ellas ahora organizan eventos para vender sus productos -las que tienen negocio. Al finalizar el Programa una maestra quedó al frente del grupo y organiza talleres para que continúen su capacitación personal y de negocio.

El segundo grupo (vespertino) que se formó en Cd. Guzmán, Municipio de Zapotlán el Grande Jalisco, tuvo como sede el Auditorio de una Biblioteca de un Centro Universitario de la localidad. Ese auditorio estaba equipado, tenía aire acondicionado, 80 butacas acojinadas con paleta para escribir, enchufes debajo de cada butaca para conectar computadoras, diferentes intensidades de luz, sistema de sonido, cañón para

¹⁰ El ají limón es una variedad de ají picante, que se destaca por su aroma a limón.

presentaciones, un pequeño escenario, con mesas como presidium, cabina de sonido y varias mesas para poner el material de trabajo, dos puertas amplias para el acceso y una en la parte de atrás que se comunicaba con la biblioteca de la Universidad.

Ese grupo lo formaron 50 mujeres, donde la mayoría pertenecía a una asociación de pequeñas empresarias de la localidad; ellas organizan eventos dentro y fuera de la localidad para vender sus productos. Unas tenían local y otras vendían en sus casas o de manera ambulante. Algunas fabricaban diversos productos, como; ponches de frutas, obleas de amaranto, café orgánico, dulces, huaraches artesanales, panes artesanales, bebidas de uva, zarzamoras, botanas horneadas, mermeladas de sabores gourmet y diversos artículos tejidos y ropa de estilo mexicano.

La edad promedio de las participantes del grupo fue de 38.59 años, de las cuales 98.46 % tenían negocio, solo una de ellas no lo tenía negocio (fue el 1.54%). El nivel escolar de las participantes de este grupo fue de maestría, licenciatura, preparatoria, secundaria y primaria. El nivel socioeconómico fue variado; medio bajo, más a nivel medio y medio alto. Una universidad privada ubicada en Zapopan, Jal. fue la sede de ese Programa En aquel momento, contacté vía correo electrónico a la Gerente de la “Incubadora de Negocios” de dicha universidad, quien acepto recibirnos. La encargada de mi equipo de trabajo y yo fuimos a su oficina, expusimos el Programa, ella acepto y ahí abrimos el quinto grupo de mujeres. La convocatoria prácticamente la efectuamos las tres integrantes del equipo de facilitadoras, y aunque la Aliada transitó por problemas personales que le impidieron convocar a mujeres para que asistieran a los talleres, apoyó con la logística. El salón donde se realizaron los talleres se ubicó en el segundo nivel de uno de los edificios de la Universidad; el aula tenía todo lo necesario, sillas, mesas, pizarrón, proyector, ventanas amplias, un escritorio y agua para café.

Las participantes de este grupo vivían en diferentes lugares de la zona metropolitana de Guadalajara, Zapopan, Tlajomulco de Zúñiga, Guadalajara y El Salto. Entre las participantes había diferencias socioeconómicas marcadas; unas eran profesionistas, otras estudiantes, algunas jubiladas, otras casadas, solteras, viudas y divorciadas. Analizo los datos y me doy cuenta de que ningún grupo fue homogéneo, ni las integrantes tampoco. Me doy cuenta también, de que las sedes han sido espacios donde convergen mujeres que les interesa recibir capacitación, unas más enfocadas para su crecimiento personal, otras en el mejoramiento de su negocio o en ambos, pero todas reunidas haciendo un solo grupo, apoyándose unas a otras.

Concluyo expresando que, para participar en la capacitación de este Programa de Capacitación, no importa cuál sea el contexto social de una mujer, si es profesionista, ama de casa, estudiante, emprendedora, vendedora ambulante o dueña de un negocio establecido; este Programa simplemente convoca y beneficia a todas las participantes que deciden inscribirse en él y cumplir los objetivos.

Mujeres con el deseo de capacitarse y trascender sin importar su edad, estatus social, si tienen o no conocimientos de computación, si viven cerca o a hora y media de la sede donde se imparte el taller, si son jóvenes o ya pasan los 60 años de edad, ellas llegan a un espacio donde las une una razón; adquirir nuevas herramientas para su crecimiento personal y de negocio. Juntas adquieren nuevos materiales, hacen redes, conocen a clientas potenciales o proveedoras, lo importante es que se apoyan para lograr sus objetivos. Al terminar los talleres de este Programa de Capacitación, dos grupos siguen activos en un grupo de WhatsApp; ellas convocan a sus compañeras a unirse en ventas en diversos lugares o se ofrecen mercancía y servicios entre ellas. Lo anterior sirve de colofón para dar paso a establecer que este documento posee cualidades interdisciplinarias, dado que constructos como capacidad de agencia y empoderamiento son abordados en el marco de la sociología.

La Interdisciplina en la intervención

En este apartado se desarrolla el concepto de interdisciplina y los beneficios que se obtienen al realizar una intervención (y su sistematización) sustentada desde varias áreas de conocimiento que abonan a la comprensión de esta. Como se ha señalado, he laborado en la capacitación de mujeres, y si bien el Programa tiene un enfoque humanista, también se mueve en el ámbito del desarrollo de la capacidad de agencia, del emprendimiento y el liderazgo. Ello hace necesario el diálogo con otras disciplinas y propuestas, a fin de lograr mayores comprensiones e integrarlas en este trabajo.

Si bien, el sustento teórico-conceptual se hace desde el marco del Desarrollo Humano y el Enfoque Centrado en la Persona, para el abordaje de otros constructos, se incorporan aportaciones de otros campos de conocimiento; su integración logra un trabajo multifacético.

Para (Vickers, 1992, en Gandolfi & Cortazar, 2006, p. 2) la “interdisciplina es una interacción propositiva de conocimientos, destrezas, procesos y conceptos de diferentes campos del conocimiento, con perspectivas distintas para ampliar la comprensión, la resolución de problemas y el desarrollo cognitivo” Por su parte, Gómez-Gómez (2013), asevera que, dado que “la realidad social se encuentra en constante cambio, la problemática psicológica se ha complejizado; ya no es suficiente una lectura disciplinar (...), es menester el concurso de diversas disciplinas y saberes” (p. 21). De esta manera es que optamos por el marco de un trabajo interdisciplinar para dar a conocer lo acontecido en cinco mujeres que participaron en un Programa de Capacitación en cuanto al desarrollo de la capacidad de agencia y su empoderamiento.

1.4 Reporte de Experiencia Profesional: una contribución al campo del Desarrollo Humano

He descubierto una manera de trabajar con los individuos que parece tener una gran potencialidad constructiva.

Carl R. Rogers.

El documento que se presenta, en concordancia con lo referido anteriormente sobre la labor de trabajar con diversos grupos de personas y en tiempos recientes - específicamente, con grupos de mujeres que buscan espacios en los que sus habilidades y sus recursos personales se manifiesten con miras de mejorar sus condiciones de vida - conduce a reconocer en la población estudiada su capacidad de agencia. Esta es entendida como la capacidad del individuo para transmutar en un agente que, de manera decidida, impacta en su mundo y en el mundo. Este documento revisa algunos constitutivos para desarrollar la capacidad de agencia entre los que están: la reflexividad, la acción y la posición que las personas tomamos de cara al acto de vivir. Con miras a abonar a lo anterior, se piensa indispensable promover el contacto con la experiencia personal y concebir el acto comunicativo como un hecho constitutivo de las relaciones interpersonales. En síntesis, este trabajo aporta una reflexión sobre la posibilidad de promover el desarrollo de la capacidad de agencia en las personas.

El Desarrollo Humano: lo que entendemos

En este apartado expongo las aportaciones del REP al campo del Desarrollo Humano (DH), presento la definición de Desarrollo Humano según Lafarga (2005), explico la formación de grupos con las participantes y la definición de grupo según Barceló (2010), así como la labor del facilitador y las relaciones interpersonales que se generan entre las mujeres que participan en la capacitación.

Una vez que se ha planteado la aportación que este documento realiza al campo de conocimiento del Desarrollo Humano, se presentan a continuación algunas definiciones de lo que se entiende por este. Según Lafarga (2005), el concepto de “Desarrollo Humano es dinámico, ya que implica cambio y transformación en un movimiento evolutivo” (p.6). Siguiendo el pensamiento de este autor (Lafarga, 2005), sabemos que el Desarrollo Humano promueve el contacto con la experiencia y un estilo de vida asentado en las relaciones interpersonales con el atributo denominado empatía, en una consideración positiva incondicional por las personas diferenciándolas de sus actos, en un tipo de relación interpersonal congruente establecida mediante la expresión franca y espontánea de las vivencias emocionales y orgánicas de manera que exista una simetría entre ambos, y finalmente, la autodeterminación como ejercicio de la libertad.

Para Lafarga (2013) “el núcleo esencial del desarrollo humano es promover la emergencia de los valores propios en cada persona, en cada grupo de cada sociedad” (p. 43), con lo que emerge también su valía personal; esto es, una relación donde las personas se reconocen valiosas por sí mismas. Lograr lo anterior es una tarea que implica el tránsito por las diferentes fases del desarrollo. Al respecto, podrá pensarse que, en última instancia, el DH invita a las personas a tomar el curso de su existencia, sin embargo, ello no es una empresa sencilla, pues implica que es preciso transitar por diversas etapas del desarrollo, etapas que, si bien, algunas podrían considerarse independientes de la voluntad -es decir, que acontecen por el solo hecho de nacer y crecer- lo cierto es que referirse a fases del desarrollo implica más que únicamente los aspectos biológicos y da pie para explicitar que es el proceso de toma de conciencia del individuo como agente constructor de la propia dicha o la desgracia de existir; a lo que hacen referencia las diferentes fases del desarrollo. Es pues, el proceso de individuación, la piedra de toque del Desarrollo Humano.

Lafarga (2013) agrega que el Desarrollo Humano es “el proceso de crecimiento personal de los individuos, de los grupos y la sociedad, motivado por la tendencia al crecimiento que se manifiesta en todos los organismos vivos” (p.46). La persona tiene la propensión a desarrollarse y aunque esta acción es personal, siempre está en relación con los otros. El individuo se va haciendo en el contacto día a día, además, en el proceso de desarrollo se ve implicada la voluntad, pues la persona tiene la libertad de hacerse o deshacerse, de buscar espacios donde perfeccionar sus habilidades. El crecimiento es un proceso continuo y continuado, que, para forjarse, pone en juego la autodeterminación. En el concepto desarrollo de capacidad de agencia, se involucra a la persona que toma sus decisiones con reflexión, pero sin coacción y siempre en relación con el otro y con su entorno.

Lafarga (2013), en su teoría sobre el crecimiento humano, hace referencia sobre la misión de los facilitadores en la sociedad:

Los promotores del desarrollo humano están llamados a transitar en los procesos de liberación de los individuos, los grupos y la sociedad desde todas las perspectivas del crecimiento y de la acción, pero no desde la imposición y la violencia, sino desde el poder interior de cada persona, fermento que empieza por asumir los propios recursos y limitaciones, sentimientos y significados, y termina en la opción libre y responsable por la ampliación de la conciencia, el crecimiento de la persona y la evolución social (p. 60).

Se observa que Lafarga (2013), exhorta a los facilitadores del Desarrollo Humano a una acción enfocada, que es incidir en la sociedad. Donde se detone el crecimiento de las personas desde diversos aspectos. Para eso, es necesario crear espacios donde las personas se puedan conocer y reconocer en la relación con sus semejantes. En las capacitaciones del Programa analizado, las participantes tomaron conciencia de sus

capacidades y limitaciones y para tomar la decisión de completar su certificación, se responsabilizaron de certificarse, acompañadas y comprometidas con ellas mismas.

Algunos ven el Desarrollo Humano como el “Desarrollo Humano Sustentable” que “integra el desarrollo tecnológico y científico, con el crecimiento personal” (Lafarga, 2013, p. 51), para mí, esta propuesta es relevante. Cabe la pena exponer que, desde la perspectiva anterior, en la que el avance tecnológico y científico figuran entre los parámetros elementales que sustentan el DH, es cierto que en el ámbito regional y local actualmente existe un rezago importante en el desarrollo tecnológico y científico, lo que interpela reflexionar sobre el papel que como comunidad enfrentamos de cara al anhelo de aspirar al DH. Sobre lo anterior, se juzga oportuno manifestar que, en el Programa en el que colaboro, se propicia el desarrollo tecnológico en las mujeres, sin embargo, en la práctica, se ha encontrado que, aproximadamente la mitad de las participantes de los grupos, requieren actualizar o desarrollar conocimientos en este ámbito. Como se ha referido antes, un segmento de la capacitación se proporciona en una plataforma digital, en la que se tiene acceso a 22 talleres de diferentes temas, pero, si quienes participan de los talleres, desconocen la manera de operar un ordenador, el desempeño de las participantes se ve comprometido, de manera que, se puede ratificar que en los tiempos actuales, las cuestiones de tipo tecnológico promueven, en alguna medida, el DH.

Como se ha referido antes, para que las participantes se certifiquen, es requisito que realicen mínimo cuatro talleres en línea. Sin embargo, a algunas participantes se les dificulta, incluso, encender una computadora, ingresar a un buscador o seguir instrucciones para realizar los cursos, por lo que es necesario facilitarles el camino. De esta forma, puede observarse que, este documento, propone una manera de desempeñar actitudes de relación propias del DH que inciden en el despliegue de las potencialidades latentes en las personas. Ahora que se ha expresado esto, se piensa oportuno destacar que, el acto de acompañar, no se ciñe exclusivamente al tratamiento de las dolencias del alma, sino en una variedad de escenarios distintos, como es el caso

del tipo de acompañamiento que se realiza frente a grupos con las características antes mencionadas.

Al realizar el acompañamiento en este ámbito, es gratificante ver la alegría que las mujeres experimentan cuando incrementan sus conocimientos. Algunas expresan que podrán tener acceso a información que antes no podían o se comunicarán con sus familiares por medio de redes sociales. Las participantes refieren la forma en que ejercitarán los conocimientos adquiridos desde una mirada que, en alguna medida confirma, que la manera de acompañar descrita antes es una propuesta de trabajo de cara a ocuparse de necesidades de poblaciones que, si bien, pudieran no considerarse vulnerables, sí tienen la propensión a ser acompañadas; tal es lo que he encontrado.

Con miras a exponer la aportación de este documento, se concibe necesario explicitar que en el programa referido, las mujeres reciben una capacitación complementaria, de manera que, en los dos primeros talleres presenciales, trabajan en su desarrollo personal y en los dos últimos la preparación laboral y de negocios. En esta complementariedad, se bosqueja la manera en que reflexividad y desarrollo de la capacidad de agencia son constitutivos de la posibilidad personal de impactar en el entorno (empoderamiento).

Desarrollo de la capacidad de agencia

Ahora se presenta lo que por Desarrollo de Capacidad de Agencia se entiende en este documento. En términos generales, la agencia se define como la capacidad del individuo para ser un actor social, es decir, la posibilidad de saberse agente de transformación del medio, de manera que lo individual repercute en lo social desde una conciencia personal con repercusiones sociales. La agencia personal, en síntesis, es lo que mueve a una

persona a actuar o proceder con las repercusiones inherentes en el entorno social. En otras palabras, la agencia se concibe como la capacidad que posee un agente para actuar en el mundo.

El desempeño como facilitador de grupo tiene relación con el Desarrollo Humano y con la posibilidad de desarrollar la capacidad de agencia. El facilitador de los recursos personales (desde el marco del Enfoque Centrado en la Persona), puede ser visto como un agente, que está llamado a transformar el entorno social y a quienes participan en grupos -como es el caso-, a fin de lograr objetivos que favorezcan su desarrollo personal, laboral y económico.

Teorizar sobre agencia personal implica indagar en el término reflexividad, dado que es un constitutivo de la agencia personal. Si la agencia personal está ligada a la posibilidad de influir en lo social, hemos de hablar de reflexividad como el “acto” previo a la acción que define al actor social. Gómez-Gómez (2007), así lo dice: “planteo la reflexividad como la capacidad que fueron desarrollando los sujetos desde las distintas escenificaciones en la vida, como un constitutivo de la agencia junto con el papel que juega la imaginación” (p.14).

Ahora que se han planteado las bases relativas a constructos como Desarrollo Humano, desarrollo de la capacidad de agencia y reflexividad, toca el turno de referirnos a las relaciones de ayuda como escenario donde acontecen los conceptos a los que se hace referencia.

Las relaciones de ayuda

La labor profesional del facilitador acontece en las relaciones interpersonales. Rogers (2009), afirma que en los grupos nacen relaciones donde se puede generar ayuda entre

los participantes. Estas relaciones de ayuda se pueden dar en grupos o de uno en uno, y se proporcionan cuando uno “de los participantes intenta hacer surgir de una o ambas partes una mejor apreciación y expresión de los recursos latentes del individuo, y un uso más funcional de éstos” (Rogers, 2009, p.47).

Se ilustra la convergencia existente entre los objetivos del Programa que ha servido de referencia y el Desarrollo Humano: ambos pretenden “promover en el otro el desarrollo, la maduración y la capacidad de funcionar mejor y enfrentar la vida de manera más adecuada”. (Rogers, 2009, p. 47). En el caso específico del Programa en el que participo, se busca gestionar el desarrollo de las potencialidades de las mujeres participantes.

Para lograr el objetivo de ayuda hacia el o los otros, Rogers (2009) propone que se deben dar ciertas condiciones en la relación interpersonal acontecida entre facilitador y el cliente. Desde mi experiencia laboral, comprendo que conviene que el facilitador cultive relaciones con los atributos de empatía, congruencia y consideración positiva incondicional con las personas. En el tipo de relaciones descritas se propicia alcanzar el objetivo de promover el desarrollo del cliente. Abonando a lo anterior, el mismo autor Rogers (2009), dice: “El cambio solo puede surgir de la experiencia adquirida en una relación” (p. 40), pero no cualquier tipo de relación, sino aquella en la que “la otra persona tomará conciencia de que puede ampliar sus potencialidades latentes” (p.40): a este constructo Rogers (2007) le llama “tendencia actualizante” (p.24).

Rogers (2007), explica que “todo organismo tiene la tendencia innata a desarrollar todas sus potencialidades para conservarlo o desarrollarlo” (p.24). En este orden de ideas, la mayoría de mujeres que deciden participar en este programa muestra esa tendencia hacia la autorrealización o actualización de las potencialidades que ya poseen, además, toman su vida en sus manos y deciden construirse día a día.

Los grupos

Para realizar la intervención en el Programa que sirvió para el presente estudio, se forman grupos de mujeres con el objetivo de que juntas se desarrollen. Barceló (2010), en su libro “Crecer en grupo” expone las características que un grupo debe tener para que sea el marco propicio para el crecimiento de los participantes. En otras palabras, la labor facilitadora pondrá su foco en construir una relación donde se favorezca la consideración incondicional por el otro y la relación interpersonal con los atributos de empatía y congruencia. En los grupos con los que trabajé, se creó un espacio benéfico para el crecimiento de las mujeres, se constituyó un lugar donde se favoreció la comunicación entre las participantes. En este ambiente se crearon relaciones interpersonales que las estimulaban a adquirir nuevos aprendizajes, los que fueron significativos y relevantes para su vida personal, social y laboral y/o de negocio.

Como advertimos, son apreciables las bondades que se generan en este tipo de grupos. Las personas somos seres sociales que nos hacemos en la relación, y en este Programa, caminamos juntas desde su inicio hasta su certificación, que es la finalización.

Las mujeres que asisten a los talleres van dispuestas para recibir la capacitación que sirva para su crecimiento personal, laboral y económico. Quienes participan, acuden libremente, es decir, toman la decisión de adquirir herramientas nuevas que propicien su crecimiento y su capacidad creativa.

Barceló (2010), expresa la importancia del ejercicio de liderazgo en la manera como se puede facilitar a un grupo, con el objeto de que puedan expandir su potencial

constructivo. En la tarea de facilitar grupos, los valores de quien encarna el rol de facilitador se transmiten, al igual que sus actitudes y maneras de relación, que son la expresión del sentido personal de cada facilitador y su manera particular de liderar un grupo.

En lo personal, confío en el crecimiento de cada mujer, que cada una va a su ritmo, acompañada, pero realizando su trabajo, puesto que es una tarea individual que se realiza en grupo y con el grupo, pero la misión de desarrollarse es tarea propia.

Los grupos que expone Barceló (2010), no son cualquier grupo, son espacios donde el facilitador promueve las condiciones necesarias y deseables para propiciar el crecimiento de los participantes. Esta tarea no es sencilla, y menos, cuando la intención y deseo es el crecimiento de las participantes, por lo que, es preciso promover la consecución de los objetivos del tipo de grupo al que nos referimos. La reflexión de Barceló (2010), es consistente con lo que en la práctica se observa; “sólo desde la motivación, que promueve la autosatisfacción de estar en relación y en proceso de crecimiento, es posible la eficacia creativa que autogenera movimiento y acción” (p. 24).

En la práctica, he podido constatar que, cuando las participantes se encuentran motivadas, su participación en el grupo es activa, participan y comparten con sus compañeras; juntas se apoyan y acompañan a adquirir nuevos aprendizajes y a desarrollar áreas que ya dominan. En este proceso relacional, se suscita el crecimiento personal de las participantes, entre ellas se generan relaciones interpersonales más sólidas, más auténticas, se desarrolla su creatividad y se motiva a la acción. Por ejemplo, entre ellas crean redes para promover los productos que fabrican o venden y también buscan, promueven y comparten cursos o talleres de diferente índole que les apoyen en su crecimiento en el ámbito personal, laboral o de negocio.

1.4.1 Los objetivos del quehacer profesional

Cuando, de realizar trabajos académicos como el que aquí se presenta, es preciso delimitar un contexto, un campo de estudio, una problemática, la población, metodología y algunos de sus métodos, etc., pero también es obligado establecer el objetivo del trabajo. En otras palabras, establecer lo que se persigue con el trabajo de sistematización, que para el caso concreto, es: dar cuenta del desarrollo de la capacidad de agencia de mujeres que participaron en diversos talleres de capacitación algunos presenciales y otros virtuales, que buscaron incrementar las destrezas de sus participantes relativas a su empleabilidad y emprendimiento. En consonancia con lo anterior se formularon un objetivo central y dos objetivos específicos, mismos que se presentan a continuación:

Objetivo Central:

Dar cuenta del desarrollo de la capacidad de agencia de un grupo de participantes de un Programa de Capacitación a fin de lograr su certificación.

Objetivos Específicos:

Promover el contacto con la experiencia personal.

Establecer una relación comunicativa con las participantes.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

2.1 Desarrollo Humano y trabajo: amalgama reformadora

En esta sección se realiza una reflexión de la práctica profesional ligada estrechamente con los atributos propios del Desarrollo Humano y el Enfoque Centrado en la Persona que, de manera intencionada, he puesto en práctica en mi quehacer cotidiano.

Me doy cuenta de que mi desempeño laboral tiene relación con el Desarrollo Humano, porque mi encargo es en un Programa de Capacitación donde facilito a grupos de mujeres para que logren objetivos específicos. De manera que, colaboro para que estas participantes a los talleres presenciales y virtuales, adquieran herramientas que favorezcan su desarrollo personal, laboral y económico; lo que en términos referentes a este trabajo, se entiende como capacidad de agencia y empoderamiento.

2.1.1 El desarrollo de la capacidad de agencia y la reflexividad

En un artículo electrónico intitulado “Escala Para Medir Agencia Personal y Empoderamiento” Pick, Sirkin, Ortega, Osorio, Martínez, Xocolotzin, & Givaudan, (2007), presentan varias definiciones del concepto de agencia personal, pero en general, la definen como una manera de explicar aspectos del funcionamiento humano autónomo. Es decir, agencia es todo lo que mueve a una persona a actuar o proceder por propia voluntad.

Revisando varios trabajos sobre el concepto de agencia, Gómez-Gómez (2007), expone que la agencia es la capacidad que la persona tiene para actuar y ser agente en su entorno; los agentes son individuos que poseen una capacidad dinámica para actuar en la vida social y transformarla. Por su parte, Valladares (2011) presenta el concepto de agencia, como una habilidad que la persona posee para definir sus propósitos personales

de forma autónoma y actúa a partir de sus metas. El individuo que concibe Valladares (2011), actúa de manera, un tanto, independiente. Es decir, el agente es el que vive su vida sabiendo lo que quiere llegar a ser, pero no solo es decidir, sino que discierne, reflexiona y delimita lo que va a efectuar, y si esto va de acuerdo a sus valores e intenciones, desarrolla su capacidad de planeación para lograrlo, y enseguida, realiza las acciones pertinentes para alcanzar sus metas y propósitos. Aquí vemos tres aspectos que involucran este procedimiento; pensar, planear y ejecutar.

La persona que desarrolla su capacidad de agencia vive de manera más consciente, se hace responsable de su vida, no espera que las cosas sucedan, ella las busca, y en esa búsqueda, las cosas salen a su encuentro. Se percibe libre de tomar sus decisiones, anticipa los resultados de sus acciones y se da cuenta que realizar esas actividades es su misión, lo que no ve como una obligación; se hace responsable.

En el desarrollo de la capacidad de agencia, el agente realiza actividades en un contexto social donde pone en juego las capacidades que posee o desarrolla las capacidades necesarias para lograr sus metas. Esta persona, generalmente deja huella en los ámbitos en que participa. Las personas con capacidad de agencia buscan espacios donde poner en práctica sus habilidades o destrezas al servicio de los demás, al mismo tiempo, establecen relaciones interpersonales, y en estas, el agente desarrolla nuevos aprendizajes. Y aunque esta capacidad es personal. Nos hacemos en el contacto con los demás, no se puede lograr el desarrollo en soledad; es con y a partir del otro, que se despliega y pone en práctica, el desarrollo de la capacidad de agencia.

Seleccionar los proyectos o trabajos donde el agente decide participar es una fortuna. Gracias a esta capacidad, las personas tienden a buscar ambientes donde se generen condiciones para desarrollar sus propósitos, metas, valores, necesidades, gustos, capacidades, etc.; al ejecutar sus proyectos, se descubren áreas de oportunidad

que podrán ampliar nuevas capacidades para su desarrollo. Se considera que la persona que ha desarrollado su capacidad de agencia ayuda a actuar, organizar, planear y ejecutar las acciones necesarias para apoyar el desarrollo de sus compañeros en el proyecto o trabajo que realizan. El agente tiene control voluntario de su libertad en la realización del trabajo, cumple con los requisitos que le solicitan y realiza su trabajo según su capacidad y destrezas.

Al reflexionar sobre el constructo del desarrollo de la capacidad de agencia, surge la interrogante acerca de, cómo es que se desarrolla, pero al parecer, no existe una respuesta unívoca a esta interrogante. Una posible respuesta a la manera en que la capacidad de agencia florece en las personas, es en la búsqueda constante por aprender cosas nuevas, proceder ante la vida mediante actos. En otras palabras, esta capacidad se posee de manera intrínseca en los individuos, pero es hasta el momento en que se toma consciencia sobre las repercusiones sociales de los propios actos, cuando se entiende que la individualidad personal se manifiesta en lo colectivo, y que las personas, en una u otra medida, somos agentes del mundo.

La persona con capacidad de agencia desarrolla sus cualidades de automotivación y perseverancia, confía en sus capacidades y puede avanzar hacia la realización de lo que le es significativo. La certidumbre es un detonante para el desarrollo de la capacidad de agencia, pues se tiene la convicción de que se alcanzarán los propósitos. En el agente, la motivación es intrínseca y le incita a alcanzar objetivos, también cuenta con la perseverancia, que, a su vez, implica constancia, firmeza, paciencia y tenacidad; atributos que acompañan a la capacidad de agencia. Esta capacidad se desarrolla y comparte en un contexto social pues va de lo individual a lo colectivo (Gómez-Gómez 2007). Los agentes permean sus relaciones interpersonales, son referentes; al saber que una persona lo logró, provoca que otras lo hagan también, las motiva a experimentar nuevas formas de experimentarse y relacionarse con ellas mismas y con su entorno.

En la búsqueda por definir el desarrollo de la capacidad de agencia, se puede decir que, el agente despliega su capacidad de templanza, reflexión y aceptación ante las circunstancias que hay en su entorno; cualidades le apoyan para interactuar con las realidades a las que la vida le encara, por lo que, aun en diversos escenarios, el agente reconoce que le implica tomar decisiones y deliberaciones; si no hay posibilidades de incidir en su entorno, decide la actitud con la que vivirá esta situación.

La reflexividad

Se expone la presencia de la reflexividad en el investigador/interventor y en su quehacer, desde la propuesta de De La Cuesta-Benjumea (2011) y también como la potestad humana a partir de la manera de afrontar las diferentes escenificaciones vividas de cada persona, y donde el dominio de las situaciones vividas, se tornan fermento para el desarrollo de la capacidad de agencia, al decir de Gómez-Gómez (2007). La autora agrega que;

Quando se habla de reflexividad se hace alusión a sujetos activos, a una manera de estar en el mundo y a una forma de relación con la práctica más allá de la habituación. Tiene relación con la creatividad, con la revisión de los propios prejuicios y con la imaginación. La reflexividad incorpora la historia personal y colectiva, ubica al sujeto crítica y políticamente en la realidad. Tiende entramados para la toma de decisiones y para la acción (pp.14-15).

Dado que el lente se enfoca en el desarrollo de la capacidad de agencia de la población de estudio, se considera indispensable hacer referencia al término reflexividad, puesto que el concepto de reflexividad entraña diversas acepciones, por lo que es preciso acotar. Así, Gómez-Gómez (2007) se dice que reflexividad es la manera personal de

posicionarse de cara al mundo, pero no en sentido fáctico, reactivo e inconsciente, sino desde la posibilidad de cuestionar maneras de ser y hacer de la propia existencia para obrar en consecuencia desde lo propio: los recursos e historia personal y el contexto de inserción social heredado son los que matizarán, en mayor o menor medida, la manera de afrontar la vida.

De esta forma, reflexividad y capacidad de agencia encuentran un punto de convergencia en la persona que se sabe agente de cambio. Un ejemplo, de la posible manera en que interactúan estos atributos personales, sería en la figura del líder que sabe que sus decisiones y actos poseen la cualidad de influenciar en la colectividad, por su parte, la reflexividad lo dota de una consciencia social en su estilo de liderazgo, de manera que lo ejerce consciente de las capacidades, limitaciones y alcances. Además, la cualidad reflexiva gestiona la impulsividad que da paso a la versión óptima de quien inviste el rol de líder para convertirlo en instrumento de promoción social.

2.1.2 Personas en contacto. Relaciones comunicantes

En este apartado se plantea como fundamento el espacio de la interacción humana, al que nos referimos como relación comunicante. Para ello, se revisa la comunicación desde Borden & Stone (1982), Watzlawick, Beavin y Jackson (1989) y Barceló (2010).

Watzlawick, Beavin y Jackson (1989), asevera que “toda conducta es comunicación” (p. 51). Siguiendo esta teoría de Watzlawick, Beavin, y Jackson (1989) los autores expresan que si esa comunicación es emitida en un marco relacional implica un mensaje. Sea consiente o intencional puede ser interpretada. La persona en su proceder del día a día, de momento a momento, siempre está comunicando. Y ¿qué función tiene la comunicación? Borden y Stone (1982) afirman que “la comunicación es la única manera de que disponemos para ponernos en contacto con los demás y, aun cuando no

nos demos cuenta de cuánto dependemos de ella, constituye el centro de nuestra existencia” (p. 82).

La comunicación es fundamental en la vida, por medio de ella damos a conocer las alegrías, necesidades, gustos, sentimientos, y en una relación, al mismo tiempo, se reciben las opiniones, necesidades y contenidos de otras personas; en este contacto se da la mutua influencia que abre el mundo propio. La comunicación se da en lo verbal, corporal, visual, actitudinal y en silencios y acciones, pues los actos de las personas transmiten información sobre su vida; cada gestión es una comunicación. Shapiro (1997) señala que las investigaciones indican que nueve de cada diez personas, expresan de manera no verbal la comunicación emocional, y esta, es el centro y núcleo de toda relación, pues es lo que otorga la significatividad.

La comunicación es un acto y herramienta que vincula a las personas. Poseemos canales que tienen como objetivo transmitir un conocimiento, de ida y vuelta, este acto a veces es consciente o inconsciente, sin embargo, no por ser inconsciente se deja de realizar la transmisión de mensajes; a cada instante la persona está generando alguna expresión.

Relaciones comunicantes

Todas las relaciones son comunicantes. La comunicación se proporciona y recibe por diferentes vías, pues la persona está constantemente comunicando, sea por medio de la palabra, del silencio, su ideología, el tono de voz, los gestos, el contacto visual y corporal, etc. Así es como se entiende la comunicación en este trabajo; como la relación que comunica desde lo lingüístico y más allá de la palabra hablada o escrita: En otras palabras, comunicación es igual a relación. Desde esta perspectiva,

las personas son vistas como elementos activos de producción de significados e interpretación intencional del mundo que les rodea, lo que provoca que el conocimiento sea tratado como un acto social específico, con sus relaciones sociales subyacentes (Vila-Merino, 2004, p. 3).

Barceló (2010), confirma lo anterior al señalar que “entrar en contacto es la función principal para iniciar un proceso de relación significativa [lo que no] no significa provocar ni violentar a una persona para una interacción. Al contrario, es una función respetuosa. Es una demanda sincera de interacción” (p. 208). De esta manera, se establece el entramado entre comunicación y relación interpersonal, al grado de que, incluso, una y otra llegan a concebirse como constitutivos del mismo fenómeno. En esta relación-comunicante suelen surgir nuevas relaciones comunicantes donde la libertad, el respeto y la congruencia son los valores que la tutelan, ya que, a decir de (Habermas, 1987 en Vila-Merino, 2004), esta comunicación es emancipadora; así señala su propuesta:

una teoría general de la acción comunicativa donde el uso del lenguaje por medio de los actos de habla es el medio vinculante para coordinar las acciones intencionadas de los sujetos a través de la argumentación racional y donde las disputas de intereses son resueltas por medio del mejor argumento y por la búsqueda del consenso, poniendo el mayor énfasis en la interacción de los sujetos con respecto al mundo, con respecto al otro y con respecto a sí mismos y buscando con ello la comprensión de la sociedad y del mundo de manera crítica (pp. 4-5).

Por medio de la comunicación se generan relaciones interpersonales y viceversa, pues cuando, en una interacción entre personas, hay “una escucha vivencial, silenciosa, pero auténticamente presente. Es una escucha vincular que se produce de conciencia a conciencia, como conectada con el núcleo del otro” (Barceló, 2010, p. 210).

La escucha atenta es primordial para que se propicie una apertura a la experiencia. En una relación significativa, en una relación comunicante, las defensas no están presentes y se da cabida al contacto con la experiencia. Este contacto es fundamental para el establecimiento de relaciones interpersonales como las que procura el ECP en cuanto a concientizar del propio potencial a la persona. Y en los grupos, el contacto con la propia experiencia desencadena la decisión de otros de contactar con lo suyo y el ánimo de clarificar o resignificar lo experienciado. Una vez que esto acontece, los individuos, posiblemente, encontrarán mayor seguridad en sí mismos, y quizá, el desarrollo de la agencia personal, y el consecuente empoderamiento, se manifiesten.

En la relación comunicante, Barceló (2010), agrega que, “el tacto es también una función muy importante en el contacto la proximidad física, neta y sincera, un ligero toqueteo suave y cariñoso, respetuoso, frágil (...) que exprese intención de confianza y acogida es un magnífico instrumento para el contacto” (p. 210). Sin embargo, culturalmente, suele ser rara la sociabilidad por medio del tacto, pues, por lo general, requiere una relación cercana entre los participantes. Por otra parte, Barceló (2010), expresa que, en una relación interpersonal:

La escucha profunda y activa constituye también una gran destreza para el contacto. La escucha interesada en la expresión del otro que está atenta al significado que transmite la persona más allá de las palabras y genera comprensión y aceptación incondicional (p. 210).

En esta premisa se expone que, el interlocutor que está atento en una escucha comprometida, empática y atenta, provocará que, al sentirse escuchada, acompañada y aceptada, la persona tiene mayores posibilidades de abrirse a la experiencia y fortalecer la relación. Ello favorece que la persona tenga la experiencia de que alguien se interesa por ella y le considera digna de ser aceptada y escuchada. Este autor agrega; “esta

escucha significativa de contacto, no precisa el reflejo como respuesta, es más bien una escucha vivencial, silenciosa, pero auténticamente presente” (Barceló, 2010, p. 210), que, a su vez, favorece la generación de una relación comunicante.

Se termina este apartado con lo señalado por Watzlawick, Beavin & Jackson (1989), en cuanto a que nos encontramos ante “la imposibilidad de no comunicar” (p. 28). Al respecto, podemos hacer la analogía de que somos como un libro abierto, cada persona que interactúa con nosotros puede leerlo, y al mismo tiempo, nosotros lo leemos. Toda acción comunica, estamos en constante acción, e invariablemente, minuto a minuto comunicamos todo nuestro ser y hacer. En cuanto a esto último (el hacer), valga una aclaración final; Habermas (1987) “llama acciones a las manifestaciones simbólicas en las que los actores entran en relación con el mundo de manera significativa” (en Vila-Merino, 2004, p. 5), por lo que la acción no es algo instrumental, es decir, para conseguir algún fin, sino un intercambio de significados.

2.1.3 El liderazgo

*Si tus acciones inspiran a otros a soñar
más, a aprender más, hacer más y mejor,
eres un líder.*

Jack Welch.

Los conceptos de líder y liderazgo se exponen desde varias teorías. Se presenta la propuesta de Barceló (2010), de Gómez-Gómez (2007), de Fernández & Quintero (2017), las concepciones de Northouse (2001). También se expone lo que consideran la misión, visión y las características de un líder.

El liderazgo de una persona no tiene que ver con títulos académicos, sino con la manera de ser, intervenir y contribuir al grupo en que el líder se desenvuelve. La persona que está convencida de una causa o un objetivo, trabaja en ello, confía en sí misma, en

sus ideas y pensamientos, mismos que comparte con seguridad y entusiasmo, es decir; puede conmovier a sus compañeros a participar en tareas y proyectos.

Respecto la función del líder en el grupo, Barceló (2010), manifiesta; “me parece que uno de los factores más decisivos para el despliegue del potencial creativo de un grupo y su desarrollo eficaz tiene que ver con el ejercicio del liderazgo” (p. 15). Esto es, las acciones del líder dejan una huella que se puede expandir y reproducir en sus colaboradores. La manera que tiene de facilitar al grupo, es lo que puede, o no, propiciar que se despliegue su potencial creativo de los y las participantes.

El término líder se aplica de diversas maneras. En el ámbito de este trabajo se señala como un facilitador, dado que la facilitación de los recursos personales (desde el Enfoque Centrado en la Persona), favorece la liberación de las habilidades y capacidades de las personas mediante el intercambio o interacción, que aquí denominamos, relación interpersonal.

Siguiendo el pensamiento de Barceló (2010), afirma que “el líder de un grupo puede crear condiciones en virtud de las cuales un grupo se sienta inducido hacia su realización plena de manera creativa con resultados eficientes” (p. 15). Como se puede ver, para este autor (Barceló, 2010), el facilitador crea condiciones donde se propician relaciones interpersonales con los atributos de la comprensión empática, la congruencia y la aceptación incondicional de quienes participan en un grupo. Asimismo, considera fundamental que, en el encuentro grupal, los integrantes tengan la experiencia de sentirse recibidos y aceptados en y por el grupo, que sea un espacio donde se respete su integridad y promueva su desarrollo.

Doval-González (2017), afirma que el líder eficaz, a la hora de decidir las medidas a seguir en el grupo, se requiere la participación de los colaboradores, pues, al sentirse incluidos, se comprometen con el proyecto o tarea y se responsabilizan en lograr la meta. Escuchar las diversas propuestas es útil para encontrar soluciones más rápidas y eficaces en el cumplimiento de las tareas y sus propósitos. Expone que, donde se trabaja juntos hacia un fin -como es el caso de un grupo de capacitación-, aunque surgieron varias líderes, apoyaron a sus compañeras a adquirir nuevos saberes en el ramo de la tecnología; lo que ayudó al crecimiento personal, el logro del objetivo y se generaron nuevas relaciones en el grupo. Además, se redujeron los tiempos para alcanzar el objetivo de cada una; esto es relevante, porque es en relación con los otros donde se favorece el desarrollo personal. En los grupos que son objeto de nuestro estudio, es necesario que una persona tome el liderazgo o los facilite.

Entendemos que los líderes de un grupo (como aquí los entendemos), han desarrollado la capacidad de planear, comunicar y ejercer los mismos, y que, además, lo promueven en los demás. Que trabajan para ampliar sus habilidades relacional-comunicativas, y promoverlas en los integrantes de un grupo. Northouse (2001), afirma que el “liderazgo lo han definido como un acto o comportamiento que hacen los líderes para lograr un cambio en un grupo” (p.2). Para (Lussier y Achua 2010 en Fernández & Quintero, 2017), lo que caracteriza a un líder es que;

Resume que las características de los líderes transformacionales como agentes de cambio, [es que son] visionarios, que gozan de alto nivel de confianza de sus seguidores, asumen riesgo con precaución, sus comportamientos están orientados por valores centrales, poseen habilidades cognitivas, creen en las personas y son sensibles a sus necesidades, son flexibles y abiertos al aprendizaje y experiencia (pp. 6-7).

En la descripción anterior se observan rasgos concretos, característicos también de la capacidad de agencia y el empoderamiento de la persona que es reconocida como un líder. El líder confía en sus capacidades y en las de los participantes, tiene conciencia del beneficio del trabajo en equipo y lo propicia, se atreve a proponer nuevas maneras de realizar los proyectos y tiene en cuenta que y cómo se pueden beneficiar las personas que participan en el grupo. También cuenta con la suficiente flexibilidad, pues esta tiene una notoria incidencia, cuando de realizar un trabajo se trata.

Dado lo anterior, se concluye que el individuo que funge como líder, toma conciencia de sus fortalezas y áreas de oportunidad, desarrolla su creatividad y tiene la habilidad de establecer relaciones interpersonales-comunicativas con una gran variedad de personas. Cuando el líder tiene una encomienda por cumplir y la comparte con los demás, se trabaja con una disciplina auto fomentada, lo que redundará en una facilidad para que se contacten diferentes personalidades (de un grupo) y busquen el logro de los propósitos. Acompaña y promueve que los demás se acompañen, pues no es la comparación con los demás, sino la colaboración, lo que se sostiene y prevalece (Doval-González, 2017). El líder se reconoce como una persona única e irreplicable al igual que lo reconoce en sus semejantes, toma conciencia que su estancia en este mundo es transitoria, es vivir el aquí y el ahora, que el ayer ya pasó y el mañana es un quizás. Cierro este apartado tomando las palabras que Doval-González (2017), incluyó en su trabajo respecto al liderazgo:

Hay que procurar conservar la amistad y benevolencia de los que gobiernan y ganar a las personas de autoridad con humildad, modestia y buenos oficios...

Ignacio de Loyola

2.1.4 Tendencia actualizante, desarrollo de la capacidad de agencia y empoderamiento. De camino a la autorrealización

En este apartado se presentan las características centrales de tres conceptos: tendencia actualizante, agenciamiento y empoderamiento. En un segundo momento se muestran las semejanzas y diferencias entre los tres conceptos y al final se presentan los tres como un conjunto interrelacionado.

La tendencia actualizante es el concepto central de la teoría de Rogers (2007) donde afirma que es un atributo que se encuentra presente en todo organismo vivo. En las personas, la tendencia actualizante se presenta como una fuerza interna, innata, que abarca todo el ser, que es natural y motiva a la persona a desarrollar todas sus potencialidades, a efectuar acciones para reducir sus insuficiencias, la motiva a crecer, a ser creativa y a trascenderse. En la relación entre el organismo y su entorno, esta tendencia continuamente incita a la persona a decidir, a actuar de manera personal y eficiente ante los acontecimientos que la vida le presenta; también para preservarla y mejorarla. Este es un proceso constante entre la persona y el medio ambiente (Rogers, 2007).

En las personas, el agenciamiento, según lo refiere Gómez-Gómez (2007), es un proceso, una capacidad que apoya a la persona a realizar sus elecciones con una sabiduría basada en la reflexión, mediante lo cual, se logra un impacto en el entorno. La persona que desarrolla la capacidad de agencia logra el control de su vida e incide en su realidad con el fin de alcanzar objetivos matizados por los valores, intereses, motivaciones y el sentido de responsabilidad del agente, agrega Valladares-Riveroll (2011). Es un proceso donde intervienen procesos cognitivos como la reflexión, y que, como toda capacidad, se puede desarrollar.

Por su parte, hablar de empoderamiento es referirse a lo que (Zimmerman, 2000, como se citó en Silva & Loreto-Martínez, 2004):

Parte de su atractivo como concepto nace de su énfasis en los aspectos positivos del comportamiento humano, como son la identificación y fomento de las capacidades y la promoción del bienestar más que la curación de problemas o la identificación de factores de riesgo. Es un enfoque que analiza las influencias del contexto en vez de culpabilizar a las víctimas (p. 29).

Desde esta perspectiva del empoderamiento, el profesional que manifiesta un empoderamiento (que suele ser el líder de una tarea o un proyecto), “tiene un rol de colaborador, de facilitador y de proporcionador de recursos, más que de un experto y consultor para la comunidad. De esta manera, la comunidad se convierte en una participante activa en el proceso de su propio desarrollo (Zimmerman, 2000 como se citó en Silva & Loreto-Martínez, 2004).

Como se aprecia, hablar de empoderamiento implica “un tipo de intervención comunitaria y de cambio social que se basa en las fortalezas, competencias y sistemas de apoyo social que promueven el cambio en las comunidades” agregan Silva & Loreto-Martínez (2004, p. 29).

Veíamos que la capacidad de agencia se manifiesta (entre otras cuestiones), como la capacidad de un individuo para erigirse como sujeto protagónico de su vida (Gómez-Gómez, 2007), y que ello repercute en el ámbito que le rodea. En cambio, hablar de empoderamiento es enfatizar la acción comunitaria, como lo afirman Silva & Loreto-Martínez (2004). Por su parte, (Montero, 2003 como se citó en Silva y Loreto-Martínez,

2004), deja de lado el concepto de empoderamiento (de raíces anglosajonas), para referir el concepto de “fortalecimiento” (p. 30), mediante el cual designa

El proceso mediante el cual los miembros de una comunidad (individuos interesados y grupos organizados) desarrollan conjuntamente capacidades y recursos para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo a sí mismos (como se citó en Silva & Loreto-Martínez, 2004, p. 30).

Como se puede observar, el empoderamiento o fortalecimiento está referido a una participación comunitaria, en tanto que la agencia tiene su locus en la capacidad de un individuo, el que, ciertamente, impacta, de manera ineludible, el entorno del que forma parte. Por lo que podemos decir que ambos atributos se intersecan conservando cada uno su peculiaridad. Cabe mencionar que, la manifestación del empoderamiento se apareja del desarrollo de la capacidad de agencia.

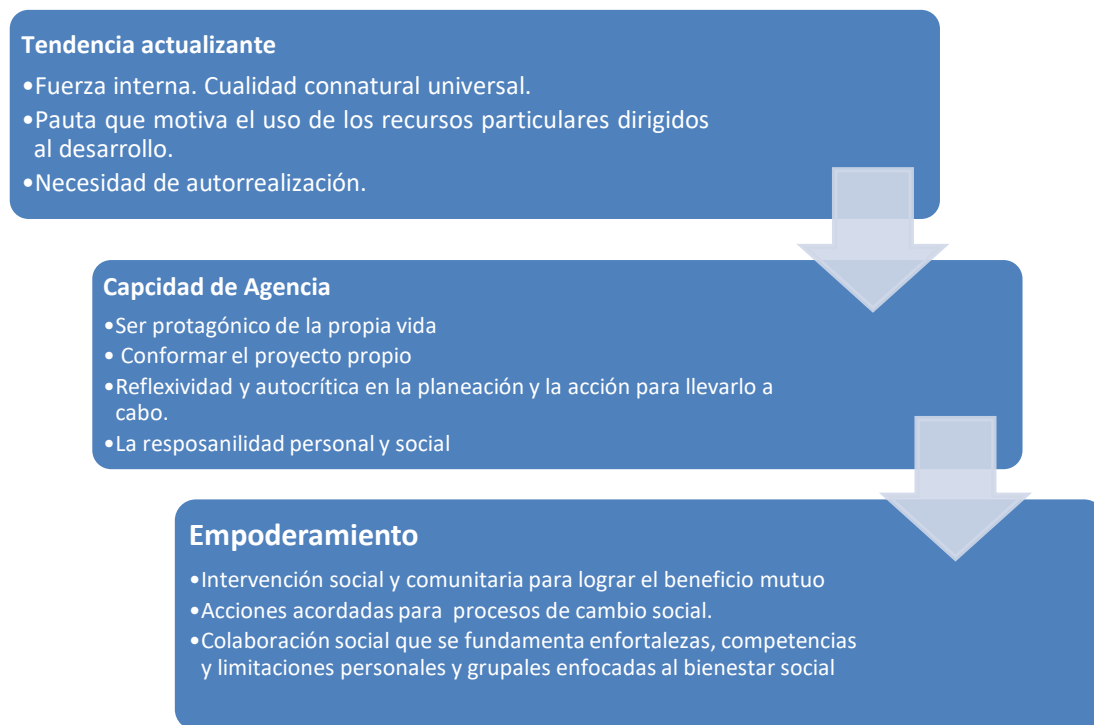
Tanto la tendencia actualizante, como el desarrollo de la capacidad de agencia y el empoderamiento, son cualidades humanas que favorecen a la persona, el intercambio y el entorno social. La primera viene dada a la naturaleza humana, la segunda precisa de una reflexividad, que si bien, se posee, se vierte al contexto social y así testigua las obras propias. En cuanto que la tercera implica la intervención social-comunitaria a fin de lograr su mejora.

La tendencia actualizante se presenta como una fuerza innata, tiene la característica de ser universal; con el desarrollo de la capacidad de agencia se movilizan los bagajes que posee la persona y advierte en algún grado las repercusiones de sus

actos, se planean metas y las acciones para alcanzarlas y con el empoderamiento se realizan las acciones comunitarias y se ven los resultados estampados en un contexto social.

Se concluye este apartado, agregando que, la tendencia actualizante, el desarrollo de la capacidad de agencia y el empoderamiento (o fortalecimiento) conforman las aristas de un mismo prisma; un sujeto que hace el despliegue de las posibilidades que le fueron conferidas y con ello, se enruta a su realización. En el Esquema 1 se presenta la relación entre estos tres conceptos, por cierto, nucleares para este trabajo.

Esquema 1. La tendencia actualizante, el desarrollo de la capacidad de agencia y el empoderamiento. Tres atributos en intersección.



Fuente: Autoría propia

2.2 Alcance social. Un ejercicio de empoderamiento

Dado que es relevante desplegar la aportación de este trabajo al contexto social, se presentan a continuación algunas características del trabajo realizado, destacando algunas de las actividades realizadas, así como sus objetivos.

La capacitación del Programa de Capacitación objeto de análisis de este trabajo, se impartió en Ciudad Guzmán, Municipio de Zapotlán el Grande Jalisco. En el Programa se certificaron 107 mujeres divididas en dos grupos. Las aportaciones que se hicieron a este contexto social fueron en tres dimensiones: en lo económico, en lo académico y en lo social.

En esta ciudad hay mujeres que se dedican a la elaboración de diversos productos, por ejemplo; fabrican ponche, (el ponche se elabora con alcohol y pulpa de una fruta, por lo general, la granada). Otras fabrican cajetas de leche y diferentes panes y postres, jabones, cremas, lociones artesanales, bisutería, tortillas de harina y varios productos más; generalmente, ellas mismas comercializan sus productos. A estos grupos también asistieron mujeres que solo comercializan, es decir, que no elaboran lo que venden. Un gran porcentaje de las asistentes al Programa de Capacitación, se dedican al comercio formal o informal.

El beneficio para ellas, en términos de desarrollo fue que adquirieron aprendizajes para tener formas nuevas de manejar un negocio; desde llevar un registro diario en donde invierten su dinero, hasta hacer redes de trabajo y alianzas entre ellas y con otras personas para comercializar sus productos a una escala mayor de lo que ya lo hacían. En síntesis, se benefició a la población con capacitación en diferentes saberes para contribuir al desarrollo de su agencia personal y su empoderamiento.

El impulso de trabajar en este Programa de Capacitación es el deseo de apoyar la metamorfosis en nuestra sociedad, es el propósito que las mujeres tomen conciencia que, por medio de la capacitación, ampliarán sus competencias y esto les ayudará a lograr los objetivos que se propongan y transitar hacia su empoderamiento; este es el motor que me impulsa como facilitadora de estos grupos. La propuesta es que se generen las condiciones facilitadoras para que ellas lleguen a ser agentes de cambio y también aspiren a transformar su calidad de vida, su comunidad y al mundo. En síntesis; se favorece la madurez de las personas en su interacción con otras mediante la realización de actividades que detonan sus potencialidades; se concibe su transformación hasta el cambio en su propósito de vida.

El fin educativo de la formación impartida focaliza que las participantes practiquen, en su vida y negocios, los aprendizajes obtenidos, de manera que vean los resultados de su capacitación a corto plazo y su progreso con relación al cumplimiento de sus metas. En las actividades con estos grupos, casi de manera general, las participantes se implican emocionalmente, no sólo compatibilizan con sus metas y logros, sino con su crecimiento personal y psicológico en términos de autorrealización, agencia y empoderamiento; lo que de manera directa incide en su contexto social.

Durante su formación, las participantes enfrentan y vencen sus miedos a conocer, aprender y desarrollar nuevas competencias en el área tecnológica, lo que las empodera. Entendiendo el concepto de empoderamiento como lo mencionábamos antes, es decir, dando relevancia a la acción que realiza una persona para lograr un propósito en su vida. En lo concerniente al área tecnológica, una aportación relevante, es que acceden al aprendizaje en una plataforma digital a la que se pueden recurrir las 24 horas del día, los siete días de la semana; esto es una manera concreta de incidir en el desarrollo del contexto social en el que se interviene.

Cuando las personas tienen un fin o meta que alcanzar, metafóricamente se puede pensar en un viaje en automóvil. Primero se define el lugar al que se va a ir -si es desconocido se utiliza un mapa, para ver el trayecto de inicio a fin- se precisa hacia qué dirección dirigirse, que distancia se recorrerá, cuánto tiempo durará el viaje, en que lugares se descansará y donde se ubican las estaciones de gasolina, entre otras cuestiones. Así es el “Plan de vida” que se conforma en uno de los talleres presenciales. Se hace un mapa donde las participantes definen objetivos o metas que tienen en su vida, verifican que sus metas sean medibles, alcanzables, realistas, específicas, establecen el tiempo para cumplirlas, averiguan que acciones realizarán para efectuarlas, y una vez que inician el trayecto, comprueban los resultados para saber si necesitan hacer cambios. En este Programa de Capacitación se presenta a las participantes dos figuras en las que podrían desempeñarse y se les invita a revisar si prefieren colaborar con una empresa o ser empresarias. Una vez elegida la manera en que prefieren colaborar, elaboran su “Plan de vida” en el que describen sus metas, objetivos y plazos.

A continuación, se presenta una serie de enunciados que muestran lo que se considera, beneficia de forma directa el contexto social con el trabajo que se realiza. Se encauza a las participantes al logro de sus objetivos, se les enseña una metodología para el manejo de sus recursos personales y económicos; se crea un espacio donde se les acompaña y estimula a hacerse responsables de sus aprendizajes; toman conciencia que, para lograr sus metas, es preciso transitar por una serie de acciones concretas; se les facilitan herramientas tecnológicas, metodológicas y motivacionales; asimismo, se propicia el desarrollo de la escucha activa y empática, con lo que toman conciencia de que en ocasiones solo oyen, pero no escuchan a la otra persona; se favorecen las relaciones interpersonales en el grupo y se trabaja para que entre ellas formen redes de apoyo y trabajen en gestionar espacios donde juntas vendan sus productos. Un ejemplo de ello fue que, al terminar el Programa de Capacitación de un grupo, autoridades del lugar ofrecieron espacios públicos para vender los productos que elaboran, así mismo, gestionaron apoyos económicos para que fortalecieran sus negocios.

Con la realización de diversas actividades, toman conciencia de las habilidades que poseen y otras que conviene desarrollar. Por ejemplo, su resistencia al cambio, (es uno de los asuntos que se abordan en la plataforma digital), lo que dicho sea de paso, es una temática vital, porque lo único seguro en el devenir personal es el cambio permanente, sea para desarrollarnos o para retroceder.

Además, se dan cuenta de los “costos y beneficios de ser empresaria” y los “costos y beneficios de ser colaboradora” (trabajar para una empresa). Al realizar estos ejercicios, toman conciencia de lo que implica trabajar en cada ámbito y adquieren conciencia de lo que ellas deciden. Con la toma de conciencia basada en el reconocimiento de su perfil, pueden tomar la decisión de manera más segura, elegir lo que a cada una le va bien, no porque un trabajo sea mejor que otro, sino para que se den cuenta de que cada una tiene habilidades, metas y necesidades singulares. Cuando deciden ser empresarias o colaboradoras, el Programa de Capacitación les proporciona talleres en la plataforma digital, donde acceden a aprendizajes que les apoyan a desarrollar habilidades para cada perfil. El propósito sigue siendo estimularlas para que desarrollen su proactividad y para que tomen la iniciativa de hacer lo necesario para lograr sus metas y objetivos. En este Programa de Capacitación, no se asignan calificaciones numéricas, lo que ayuda para que las participantes realicen libremente las actividades y ejercicios sin temor a la reprobación, lo que ayuda a que reconozcan sus habilidades, aceptación y valoración, trabajar en su crecimiento personal y el desarrollo de sus potencialidades humanas, sociales y tecnológicas y otras más, en el desarrollo de su capacidad de agencia y empoderamiento.

Se concluye esta sección destacando que, en la medida, en que los individuos indagamos en las propias experiencias, y estas, a su vez, son compartidas en espacios de acogida, reflexión y trabajo -como el que sirve de objeto de este estudio- germina la posibilidad de posicionarse ante la vida desde perspectivas más elegidas, y por paradójico que pudiera parecer, en la medida en que las personas incrementan su

autoconocimiento, los círculos de interacción en los que se desenvuelvan se verán influenciados favorablemente. En pocas palabras, el autoconocimiento y la reflexión personal llega a convertir a las personas en agentes reformadores del mundo.

2.2.1 De la capacitación al empoderamiento

*Ignoramos nuestra verdadera estatura hasta que nos
ponemos de pie.*

Emily Dickinson.

Cada cultura y sociedad va construyendo su propia cosmovisión donde se compilan los mitos y creencias que van conformando la sociedad; sin embargo, de la enunciación al hecho, suele haber una gran distancia. Por ejemplo, en nuestra sociedad se proclama que la mujer tiene derechos y estos se hacen valer cuando la realidad muestra otra cosa. En el espacio virtual de ONU MUJERES (Secretaría de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer), se encuentran trabajos que dibujan un panorama del lugar que ocupa la mujer en la sociedad de nuestra época, así como el lugar que ocupa en un mundo gobernado desde la perspectiva masculina; en ese espacio, también se encuentran propuestas para propiciar una vida más digna para las mujeres.

Algunos de los problemas sociales que implican a las mujeres es que siguen recibiendo (en todo el mundo) un salario menor por un trabajo de igual valor (Mujeres, 2015); realidad que vemos en nuestro país. ONU MUJERES lucha y redacta propuestas para que se genere la igualdad entre hombres y mujeres, por ejemplo, en el texto intitulado “El progreso de las mujeres en el mundo 2015–2016: Transformar las economías para realizar los derechos” (2015), publicado en el sitio web de la ONU MUJERES, se inscriben

Formulaciones de políticas económicas y de derechos humanos, para exigir cambios de gran alcance a la agenda mundial de políticas con el objetivo de transformar economías y conseguir que los derechos y la igualdad de las mujeres sean una realidad. (ONU MUJERES, 2015, s/p).

Con la información anterior podemos constatar, que, en la actualidad, se plantea la exigencia de que se realicen acciones para lograr que las mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades que los hombres, sobre todo en el ámbito laboral, económico y político. Si la mujer continúa accediendo a instancias de educación y a la capacitación transformante, pronto se verá un cambio sustancial de su estar en el mundo.

Con los avances tecnológicos se generan nuevos espacios donde las personas pueden realizar diversas actividades, por ejemplo; estudiar en línea, realizar pagos, compras y transacciones por medio de algún artefacto tecnológico (teléfono, computadora de escritorio, computadora portátil, o las llamadas “tabletas”¹¹), por lo que es vital que las personas adquieran los conocimientos necesarios, para manejarlos y acceder al internet, y con ello, alcanzar los beneficios que aporta este nuevo sistema de comunicación.

Las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) determinan nuevas formas de trabajo, aprendizaje, participación y entretenimiento. Se reconoce el surgimiento de una economía basada en la información digital y de un nuevo paradigma: la Sociedad de la Información y el Conocimiento. (INEGI & INMUJERES, 2018, p. 242).

¹¹ Tableta es un tipo de computadora portátil, de mayor tamaño que un teléfono inteligente o una PDA, integrado en una pantalla táctil, con la que se interactúa primariamente con los dedos o una pluma electrónica, lo que nos libera de la necesidad de un teclado físico o un ratón.

El Programa de Capacitación que sirvió para conformar este Reporte de Experiencia Profesional (REP), permite que las participantes reciban el 80% de su capacitación por medio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC), esta forma de adquirir el conocimiento, puesto que, no sólo les es favorable (porque la pueden realizar desde su casa, o en cualquier lugar), sino que se hace indispensable en esta época, solo se necesita un dispositivo con acceso a internet, pues los talleres están disponibles las 24 horas del día, los 365 días del año, y acceder a los diferentes tópicos es ilimitado.

En el Programa de Capacitación del que formo parte, la capacitación se concibe como un proceso de transformación, cuyo objetivo es facilitar herramientas y conocimientos para potencializar los aprendizajes y las habilidades de las participantes. Esto propicia cambios en su actitud ante los retos de su vida cotidiana y en su trabajo o negocio. Este Programa, ayuda a las participantes a ampliar sus competencias, sus habilidades y los conocimientos indispensables para progresar en su vida diaria y en el trabajo o su negocio; esta formación es una estrategia, un medio para llevar a cabo la transformación individual y colectiva a través de la concientización, el aprendizaje, el empoderamiento, la construcción del conocimiento y el desarrollo de habilidades. Se genera el empoderamiento de la mujer por medio del acceso a conocimientos nuevos, significativos y transformadores que promueven la conciencia de lo que cada persona puede lograr.

El empoderamiento de la mujer avanza cuando reconoce y acepta la necesidad de lograrlo, capacitándose y participando en programas que favorezcan el desarrollo de habilidades que beneficien su progreso personal y académico. De esta manera, se le facilita participar activamente en los diversos ámbitos de la sociedad, no como varón sino con su feminidad, como persona con fortalezas y cualidades particulares que puede potencializar. Reconocer su valía personal le posibilita participar en los diferentes ámbitos de la cultura en la que se desenvuelve, aceptándose como ser inacabado, como

arquitecto de su propia vida y dispuesta a intervenir en la transformación de la sociedad en la que se encuentra.

Esta forma de concebir el empoderamiento de las mujeres no equipara el poder en términos de dominio sobre otros, sino como posibilidad de ayudar a que, cada día, más mujeres accedan a la educación mediante espacios donde desarrollen sus capacidades sociales, personales y laborales.

Aunque no lo expresan directamente, algunas mujeres viven su vida pidiendo permiso para muchas cosas y para ser como son. A algunas se les dificulta acceder a lugares donde se pueden capacitar, aunque también, en ocasiones, son las presiones familiares las que les obstaculizan o impiden que accedan a nuevos conocimientos. Esto, todavía lo vemos en el siglo XXI, pues en contextos donde la supremacía masculina no permite la injerencia de la mujer en oficios, considerados *propios* de los hombres. Afortunadamente, en nuestra sociedad se alzan muchas voces promoviendo espacios para el crecimiento de la mujer, particularmente, de la que busca crecer, y cuyas aspiraciones, muchas de las veces, pueden ser tan silenciosas que se quedan en su corazón. La mayoría de las participantes que asisten a los talleres de este Programa de Capacitación, amplían los conocimientos que intrínsecamente tienen, y aunque a algunas se les dificulta traspasar los paradigmas o introyectos adquiridos desde la infancia (que les dicen que no saben o no pueden), una vez que se atreven a aprender contenidos nuevos y acceder a las nuevas tecnologías, se empoderan. De ahí que, el Programa de Capacitación en el que participo, más que hablar de capacitación, podemos hablar de empoderamiento.

2.2.2 La relación empática con uno mismo: germen del desarrollo de la capacidad de agencia

Existen varios sinónimos para designar la palabra valoración, entre ellos: aprecio, consideración, estima y agregaré; una relación empática hacia uno mismo.

Desde la infancia, los individuos iniciamos a percibir la valoración de uno mismo, fundamentada en lo que los otros piensan, es decir, la definición de un mismo se basa en fuentes externas. Bradshaw (2012), expone que, en esta etapa, el niño está indiferenciado y que “no tenemos la capacidad de reflejar ni de saber conscientemente que tenemos un ser. Necesitamos el reflejo de unos ojos y el eco de una voz para descubrir qué somos. Fuimos "nosotros" antes de ser "yo"” (p. 84). Es la mirada cálida o indiferente de la madre (o del cuidador), la que le mostrará al niño cómo lo perciben, es el espejo de los ojos maternos donde el niño podrá conocerse; si se percibe valioso, el bebé aprenderá lo mismo. También interviene la resonancia de la voz en la que se le revela su nombre y se crea un vínculo entre la madre y el pequeño. A la relación que surge entre la madre e hijo Bradshaw (2012), le llama "puente interpersonal, que es la base de todas las relaciones futuras” (p. 84), y también con él mismo y con su entorno. Si a ese puente lo sostiene una relación empática (primero de los demás hacia el niño y luego de él consigo sí mismo), aparejada de ternura, aceptación, comprensión y amor, el infante podrá desarrollar las capacidades afectivas, sociales y de relación que le requiere la vida.

La valoración del ser humano hacia sí es un atributo esencial para el crecimiento favorable; está unida a la necesidad de consideración positiva incondicional que señala Rogers (2007). Como ya lo decíamos, si al nacer, el ser humano no percibe que es recibido y valorado, no confiará en sí mismo y se vivirá vulnerable. Al concebirse vulnerable, (en edades posteriores) tenderá a vivir que no cumple con las expectativas que la sociedad o la cultura le imponen (por los introyectos recibidos), lo que genera la necesidad de que aprenda a basarse en sus propios criterios (no de manera egocéntrica) y relativizando la opinión ajena. Las dificultades para conseguir esto también dificultan el desarrollo de la capacidad de agencia, pues la persona actúa desde un *deber ser* y no

por convicción. Cuando alguien se vive así, con tal de vivirse incluida por los demás (pues es una necesidad vital), deja de escucharse y atiende primordialmente los valores, creencias e ideologías de los demás, o sea, se aleja de su propio marco de referencia; se percibe y relaciona consigo misma sin empatizar, se convierte en un objeto. De esta manera, se deja de valorar a sí misma, porque esta valoración requiere del conocimiento propio en una cálida aceptación hacia lo que existe en nosotros, hacia lo que somos. De esta manera la persona:

Ingresa a su mundo privado de una manera tan plena, que pierde el deseo de evaluarlo o juzgarlo, entra con la delicadeza que le permite moverse libremente sin destruir significados, capta los significados de la experiencia y percibe los que se encuentran latentes (Rogers, 2009, p. 58).

El autor agrega que, cuando la persona se valora a sí misma, vive en una aceptación incondicional hacia ella misma, acepta y valida sus experiencias, vive en congruencia, experimenta un proceso de valoración organísmico, se aprecia como una persona que está en evolución continua, percibe que los valores no son fijos o rígidos, puede simbolizar sus experiencias sin temor a los cambios que se van realizando, selecciona lo que nutre a su desarrollo, y además, lo integra a su vida Rogers (1973). Esto es, cuando el individuo se estima así mismo, se experimenta digno de valoración y respeto, confía en sus propias fortalezas, valida sus sentimientos y actitudes, aun cuando no coincidan con el concepto que él desearía o debería tener. Enfrenta los retos que le expone su vida cotidiana, se acepta así mismo con sus áreas de oportunidades y fortalezas, se cree digno de respeto, percibe que es capaz de afrontar y resolver la mayoría de los problemas de su cotidianidad; se puede decir que, esta persona desarrolla su capacidad de agencia.

Branden (1997), expone que, la apreciación que cada persona tiene de sí misma, es vital y relevante, porque como se perciba actuará. Para este autor, es indispensable que la valoración venga del individuo hacia sí mismo, ya que, cuando el ser humano se percibe liberado (en el sentido de no ser oprimido) de la evaluación moral o diagnóstica de otros, se siente él mismo, libre de expresar su soledad, miedo, irritación, sus necesidades y su amor, sin necesidad de fingir. En suma, al percibirse valioso -lo que le otorga el valor de ser él mismo-, se permite ser lo que es y vive en congruencia consigo mismo. Por el contrario, cuando la valoración externa le rechaza y lo que quiere es cumplir expectativas impuestas por otros, a fin de recibir amor y respeto, suele negarse a sí mismo, inhiben el desarrollo hacia la madurez y la toma de conciencia, lo que promueve distorsiones en el concepto de sí. La persona, entonces, se rechaza y desconfía de sus propias experiencias, distorsiona su simbolización y la percepción consciente de las mismas, fortaleciéndose así una discrepancia entre su sabiduría orgánica y los valores de los demás que ha introyectado; se vive en incongruencia consigo mismo (Rogers, 2007).

Las dificultades en el establecimiento de una relación con comprensión empática hacia uno mismo se promueven cuando la persona percibe incongruencia entre el sí mismo (o concepto de sí) y la experiencia. Es decir, cuando se da cuenta que no coincide lo que piensa, considera o cree, con lo que experimenta. Porque la relación empática hacia uno mismo, nos permite ser quienes somos, interactuar con nuestras experiencias de manera congruente y vivir de manera más sana y con la conciencia de que poseemos la capacidad para actuar favorablemente en nuestro entorno.

Cada individuo se encuentra inmerso en una familia, en una cultura y en una sociedad, donde existen tradiciones que se lo van forjando y que le condicionan, y dado que, esto forma parte de los procesos de socialización, es absurdo ignorar las reglas sociales que rigen su familia, su cultura, etc. El ser humano, ante todo, es un ser social, se hace con el otro y frente al otro; lo relevante es atreverse a vivir la experiencia propia,

escucharse, apropiarse de lo que recibe del exterior y dejar pasar lo que le inhibe el desarrollo y que abona a su vida.

Podemos decir que la persona, través de diversas relaciones interpersonales, recibe la percepción que los demás tienen de ella y al integrarla con sus propias experiencias, cambia o fortalece el concepto que tiene de sí misma. Si la aportación es nutricia, favorece que se perciba como una persona valiosa -si no es así, tarde o temprano tendrá que remontar esto. Si una persona se considera valiosa se acepta así misma con sus áreas de oportunidades y fortalezas, se considera digna de respeto y toma conciencia de que puede ser responsable de su vida y es capaz concretar sus proyectos.

Se concluye este apartado con una cita de Ciaramicoli & Ketcham (2000), exponen que “la empatía nos enseña cómo movernos, permitiendo dejar fuera nuestros preceptos y entrar en nuestras relaciones con el corazón y la mente abiertos” (p. 24). Esto es, dejar de lado nuestro el bagaje y lo aprendido que es desfavorecedor al crecimiento para lograr la apreciación honesta de uno mismo y de los demás.

2.2.3 Por la travesía de la aceptación

En el presente desarrollo tomaré el concepto de consideración positiva de sí mismo como la aceptación de sí mismo para desarrollar la temática. La palabra aceptación Del lat. *acceptatio, -ōnis* según la (Real Academia Española, 2019, s/p) es la acción de recibir voluntariamente, sin oposición a lo que se da, ofrece o encarga. La consideración incondicional de sí mismo constituye uno de los constructos centrales del Enfoque Centrado en la Persona (ECP) de Rogers (2007). Este autor usa este constructo el concepto para designar cuando una persona se percibe así mismo, de modo tal, que sus experiencias le parecen dignas de aceptación. El individuo, se convierte entonces, en su

persona criterio (Rogers, 2007). Lo anterior no significa que desconoce a los demás, sino que puede seguir aprendiendo de ellos y calibrar qué aprendizajes promueven su desarrollo y cuáles lo obstaculizan; con la consecuente incorporación de los primeros y el rechazo de los segundos.

La aceptación de sí mismo es vista desde diferentes ópticas. Para Rogers (2009) es el gustar de uno mismo, para Branden (2011), es la negativa a una relación de confrontación con uno mismo. En el plano filosófico, Guardini Romano (2012), expone que “la aceptación de uno mismo es: lo decisivo en la vida humana, *aceptar* el propio ser, con sus condiciones y en todo su alcance” (p. 16). Para Kierkegaard, la persona inicia a transitar de “ser alguien diferente de sí mismo [hacia] ser la persona que uno realmente es” (como se citó en Rogers 2009. p. 105).

La aceptación de uno mismo se puede definir como la capacidad de las personas de relacionarse consigo mismas desde un acogimiento, cálido, respetuoso, incluso, amoroso, de su experiencia y la simbolización de esta, asimismo, es un conjunto de fases que está en incesante evolución, no es estático. Además, gustarse a sí mismo se construye en la relación, no solo a nivel individual, también se desarrolla en la urdimbre de las diversas relaciones interpersonales a través de la propia historia; en estas relaciones es donde se gestan los cambios y las transformaciones. En el contacto interpersonal, los individuos desarrollan sus potencialidades, amplían sus aptitudes individuales y sociales y los recursos que le facilitan el tránsito a la aceptación de sí mismo. Cuando alguien empieza a gustarse a sí mismo se percibe de otra manera, pierde el miedo a definirse, descubre que su autoconcepto fue introyectado y proveniente de normas familiares y culturales, las que, si no coinciden con su experiencia orgánica, esto lo motiva a cambiar la percepción que tiene de sí y a experimentar otra manera de relacionarse consigo mismo que le sea más productiva (en términos de desarrollo). De esta manera, acentúa aspectos relevantes del amor hacia sí mismo: “La persona, tiene apertura a la experiencia, la acepta y valida tal y como se presenta en su campo

experiencial, revela madurez, su conducta se percibe de manera más realista, acepta la responsabilidad de ser diferente de los otros”, señala Rogers (2007. p. 39). Cabe resaltar que, cuando la persona renuncia a satisfacer expectativas impuestas por su entorno deja de permanecer en una relación de confrontación consigo misma. Además, comienza a escucharse, a aceptar sus sentimientos y a validarlos, sin el temor de lo que va a encontrar y puede ser compasiva con ella misma. También avanza hacia su autonomía, a tomar las decisiones sobre su vida y asume la responsabilidad de sus acciones. Para Rogers (2009), la apertura a estas experiencias se asocia con una actitud similar hacia el entorno social y que esta transformación es análoga con la actitud de aceptación hacia las demás personas. Respecto a esta aseveración, es relevante resaltar que, el individuo es eminentemente social, y por ello, no puede vivir aislado, así que, se encuentra inmerso en una sociedad, que, por lo general, lo condiciona. En relación con este punto, (Maslow, 1954, como se citó en Rogers, 2009) expresa que “la persona que se autorrealiza, encara la naturaleza en sí mismo y en los demás de la misma manera, simplemente apreciando y observando lo que corresponde y sin discutir las cosas ni pretender que sean diferentes” (p. 158).

Las personas vivimos en la acción de ir hacia adelante, (en un proceso), nacemos con la tendencia que Rogers (2007), llama actualizante. Para ir navegando en esta dirección, la persona acepta que se encuentra en transcurso de llegar a ser, que es alguien no terminado, que trae el bagaje que su familia le heredó y que en el camino podrá dejar, cambiar o acrecentar, para ir emergiendo ella misma. En la cultura que se nace, el ser humano emerge con determinadas características físicas, emocionales, psicológicas y sociales, lo que Guardini (1994), establece como soy para mí lo absolutamente dado.

Aceptación no significa aprobación sino comprensión. Rogers (2009), afirma que la aceptación implica que la persona ve y comprende sus sentimientos y pensamientos, que se acepta y que esa actitud de aceptación incondicional le ayuda a ser una persona

más completa y congruente, capaz de funcionar eficaz y adecuadamente; a su vez, aceptarse a sí mismo se traduce en la aceptación de los demás y viceversa.

La aceptación de sí mismo está determinada por nuestro autoconcepto. Si este ayuda a percibirse a uno mismo como merecedor de consideración positiva, la persona se gustará. De lo contrario, si no se acepta, minimiza sus cualidades y magnificar las fallas. Podemos decir entonces, que, en la aceptación de sí mismo, interactúa la percepción de lo que yo soy, lo que quiero ser, lo que puedo ser y lo que otros manifiestan que soy. Cada uno apoya para edificar el conocimiento que la persona tiene de sí misma y esa percepción reafirma el gusto por uno mismo.

Cuando la persona se considera valiosa, experimenta respeto y agrado por sí misma, como ser único e irreplicable, valida y acepta sus propios sentimientos y actitudes, aun cuando no coincidan con las que ha mantenido en el pasado.

Los atributos de la estima personal

Es debido a la relación tan estrecha que existe entre la aceptación personal y la valoración de uno mismo, que estas dos dimensiones de la experiencia constituyen el núcleo de lo que se conoce como autoestima. La propuesta que hacemos va en esta línea; pensamos la autoestima como la relación que establece una persona consigo misma desde la aceptación de lo que acontece en su experiencia orgánica y la valoración, y que, gracias a un autoconcepto flexible, le permiten la valoración de lo que le acontece. Con respecto a la aceptación de autoestima Yagossek, (1998), la considera como “una fuerza innata que impulsa al organismo hacia la vida, hacia la ejecución armónica de todas las funciones y hacia su desarrollo, dotándolo de organización y direccionalidad en todos sus procesos, tanto cognitivos como emocionales y motores”

(p.13). En consideración con la proposición anterior, se expone que, si la persona se estima a sí misma, puede escuchar la fuerza innata que, para Rogers (2007) es la tendencia actualizante; esto es, la capacidad de todo organismo para desarrollar sus potencialidades para conservarlo o mejorarlo, y el individuo funciona cada vez de manera más completa. La valoración de sí mismo, ya lo decíamos, es otro de los componentes de la estima personal. Yagosesky, (1998), explica que la autoestima es el resultado de un proceso de valoración profunda que cada quien hace de sí mismo en todo momento, esté o no consciente de ello. La estima personal es el fruto de transitar por el camino de la aceptación y valoración de sí mismo; un acogimiento que transforma a la persona de manera constante. En sus palabras: “Este resultado es visible, se relaciona con nuestra percepción de valía, capacidad y merecimiento, y es a la vez donde se fundamentan nuestros comportamientos” (p. 14). En una persona que experimenta aprecio por sí misma, validará sus emociones, pensamientos, y experiencias, desarrollará su estima personal y esto favorecerá que comunique más libremente sus pensamientos, sentimientos y necesidades, asimismo, será más receptiva a las necesidades de sus semejantes.

Se concluye que, es decisión de la persona, transitar el camino de llegar a ser ella misma y favorecer su estima personal, lo que, considera Branden (1997), como una necesidad humana fundamental. Si nos aceptamos y validamos, también seremos capaces de aceptar y respetar al otro. Al tener la convicción de nuestra valía personal, podemos a hacer valer nuestros derechos sin trastocar los del otro.

2.3 Consideraciones Éticas. La “Carta de consentimiento informado”

Al realizar una intervención, es relevante que las personas involucradas tengan claridad acerca de su participación, responsabilidades, derechos y normas que la regirán. También es importante que el profesional o interventor, conozca las reglas que rigen su quehacer, esto es, el código ético que la norma cada profesión. En algunos casos, el país

realiza su código basado en normas internacionales y se agregan otros artículos según el contexto en que son vigentes. Este trabajo se basa en la publicación que realizó la Asociación Médica Mundial (2017), en su artículo “La Declaración de Helsinki de la AMM- Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos” (p. 1), que se encuentra publicada en su página web. Aunque también se revisó el Manual de Ética Médica 3ª edición (2015) y el Código Ético del Psicólogo de la Sociedad Mexicana de Psicología. En estos textos, se exponen las normas que deben cumplir los profesionales en el ramo de la salud en su trabajo científico y profesional que efectúan con personas. (Asociación Médica Mundial, 2017).

En el convenio de los principios instituidos en la Declaración de Helsinki, uno de los puntos de interés es que el profesional siempre debe pedir el consentimiento informado al participante, es decir, que tenga el conocimiento de cómo se va manejar el proceso, desde la recolección de información hasta la publicación de los resultados, y la confianza de que sus datos personales, y las deducciones que se obtengan, serán de carácter confidencial (Asociación Médica Mundial, 2017). A continuación, se expone a manera de paráfrasis, tres artículos de la Sociedad Mexicana de Psicología (2014), relativos a la manera en que se debe redactar la Carta de Consentimiento Informado, el momento en que debe firmarse y el proceder del profesional ante los resultados de la investigación; en este caso, la intervención.

El artículo 122; expone que el consentimiento informado debe estar redactado en un lenguaje que las personas que lo van a firmar lo puedan comprender, que la persona que participa tenga claro el objetivo que tiene la investigación y que tiene la libertad de continuar en el proyecto o retirarse si así lo decide.

El artículo 126; expresa que antes de iniciar la investigación los participantes primero deben firmar la carta de consentimiento informado.

El artículo 132; expone que el profesional está obligado a proteger la confidencialidad de los participantes. (Sociedad Mexicana de Psicología, 2014).

En cuanto al punto anterior Williams (2015), expone que “el alto valor que se le otorga a la confidencialidad se basa en tres elementos: la autonomía, el respeto por los demás y la confianza” (p. 51). De acuerdo con la información anterior, los profesionales, habrán de contar con los conocimientos académicos científicos y éticos, que rigen su especialidad, para trabajar de manera eficaz, humana y con compasión hacia sus semejantes. Es el saber hacer lo que se habrá de realizar en el momento oportuno y poner primero los derechos de la persona. Es conveniente señalar que el formato de la “Carta de consentimiento informado” se encuentra en el Anexo 1.

2.4 La voz de los participantes

En esta sección se presenta la información recolectada mediante el instrumento para recolección de información intitulado “Instrumento de Medición de Agencia y Empoderamiento” (IMAE), que constó de 19 reactivos que fueron diseñados para evidenciar si el desarrollo de la capacidad de agencia y el empoderamiento están presentes en las experiencias de la población objetivo de estudio como resultado de su participación en el Programa de Capacitación del que participaron. El cuestionario “IMAE” emplea 18 reactivos “cerrados” y un reactivo “abierto”. Para los primeros, se empleó la técnica Likert para establecer el nivel “de acuerdo” o “desacuerdo” para cada afirmación. El último reactivo fue de tipo abierto, el que, en ningún caso, fue contestado.

Acerca de la manera en que se procesó la información recolectada, podemos decir que se realizó al amparo de la metodología cualitativa, empleando recursos de los métodos fenomenológico y hermenéutico. También se emplearon recursos de la

metodología cuantitativa, todo ello, con miras de dar respuesta a las preguntas de análisis: central y adyacentes, las que se presentan a continuación:

Pregunta de análisis central:

¿Cómo se dio cuenta del desarrolló la capacidad de agencia de las participantes y de qué manera?

Preguntas de análisis adyacentes:

¿De qué manera se promovió el contacto con la experiencia personal?

¿De qué forma se estableció la relación comunicativa con las participantes?

La voz de las Participantes

La indagación realizada en campo buscó dar cuenta del desarrollo de la capacidad de agencia y empoderamiento en cinco mujeres que participaron.

Para realizar la intervención que se presenta se invitó a un grupo conformado por 40 participantes. De este grupo se tomó una muestra aleatoria de cinco mujeres. El procedimiento para recolectar la información se realizó de la siguiente manera:

1. Se contactaron vía telefónica a tres mujeres (del grupo de 40), las que aceptaron participar.
2. Se envió por correo electrónico la “Carta de consentimiento informado” y el Instrumento (IMAE), para que fueran firmados y respondidos respectivamente.
3. Al cabo de los días sin recibir respuesta de ellas, se envió invitación por teléfono móvil a integrantes de otro grupo de 40 mujeres. De este grupo respondieron cinco

y dos enviaron ambos documentos por correo electrónico; la tercera los envió por celular (fotografías). Cabe señalar que las tres mujeres en cuestión pertenecen a un grupo de microempresarias.

4. Para completar cinco participantes (con el fin de acotar el trabajo), se contactó a otras tres mujeres vía telefónica. Dos de ellas aceptaron realizar, el cuestionario “IMAE”. Para ello fue preciso trasladarse a un municipio distante, debido a que las participantes firmaron la “Carta de consentimiento informado” y respondieron el cuestionario “IMAE” en papel. Cabe mencionar que, ninguna de estas últimas tiene negocio propio. De las 11 mujeres que se contactaron, cinco aceptaron participar.

Por cuestión de confidencialidad se cambiaron los nombres de las participantes, por seudónimos, los cuales son nombres de cuerpos celestes, específicamente: “Estrella”, “Luna”, “Sol”, “Planeta” y “Tierra”.

2.4.1 La metodología cualitativa. Un marco para el estudio de la complejidad humana

Si se considera la construcción de toda teoría, estudio o conocimiento, como el acto encaminado a que la complejidad de lo que se denomina realidad, sea asequible al entendimiento (Krause, 1995). De manera que para explicar cuestiones tan complejas como las que abordan las ciencias sociales, se han desarrollado la metodología cualitativa y la cuantitativa; mismas que son científicas en igualdad.

Cuando del estudio de cuestiones relativas a las personas (en cuanto a sus escalas valórales, afectos, fobias, aversiones y querencias), y cuando de emociones se trata, resulta inalcanzable el establecimiento de cadenas causales que, de manera clara, expliquen el entramado comportamental de la criatura humana. Ante esta imposibilidad de “explicar”, al ser humano, como se pueden explicar problemas planteados por las llamadas ciencias duras o exactas, se hace precisa una metodología que lo permita. Es

la metodología cualitativa la que favorece el estudio de cuestiones tan furtivas, intangibles, esquivas, incoloras, improbables, incuantificables o inasequibles, como las que conforman la subjetividad humana. Tal como su nombre lo indica, el foco se centra en cualidades de lo estudiado, por lo que visibiliza las características de lo estudiado, confiriendo así la significación de único a lo observado; por lo que no precisa de la validez que otorgan las medidas o estadísticas. De manera que, la metodología cualitativa, en palabras de Krause (1995):

Se refiere, entonces, a procedimientos que posibilitan una construcción de conocimiento que ocurre sobre la base de conceptos. Son los conceptos los que permiten la reducción de complejidad y es mediante el establecimiento de relaciones entre estos conceptos que se genera la coherencia interna del producto científico (p. 21).

Dado que este trabajo se adscribe al estudio de aspectos relativos a experiencias humanas, la metodología cualitativa es el marco que sustenta este estudio. Sin embargo, para el análisis de la información recolectada en campo, además de métodos y recursos propios de la metodología cualitativa, también se emplearon recursos de la metodología cuantitativa, en tanto que, las respuestas a los reactivos cerrados se cuantificaron para establecer una medida estadística que permitió observar cualidades relativas a la agencia personal y el empoderamiento. De manera transversal, la metodología cualitativa ha servido de tierra fértil en la que ha germinado la interdisciplinariedad, la que con su cualidad para dar cabida y trascender los límites disciplinarios, busca ensanchar el estudio de manifestaciones nacidas en lo humano: En palabras de Krause (1995):

Un fenómeno colateral interesante de la utilización de esta metodología es que conlleva una tendencia a diluir los límites entre las diferentes disciplinas al interior de las Ciencias Sociales, al menos entre la Psicología, la Sociología y la

Antropología. Esto no es casual, sino que dice relación con el enfoque holístico que ella tiene de sus "objetos de estudio" (p. 20).

De esta manera, la metodología cualitativa y el marco interdisciplinar de este trabajo se empatan para lograr comprensiones respecto a lo estudiado: dar cuenta del desarrollo de la capacidad de agencia y empoderamiento de cinco mujeres que participaron en un Programa de Capacitación.

2.4.2 Los métodos cualitativos

Se presentan de forma sucinta las perspectivas de los dos métodos cualitativos que sostienen el análisis de los datos y los hallazgos de este trabajo.

El método Fenomenológico

Concebir un concepto sobre el método fenomenológico entendido como una derivación de la filosofía fenomenológica de Edmund Husserl, es complicado, sin embargo, es admisible reseñar que, en términos simples, lo que este método persigue es responder cuestionamientos o explicar segmentos de una realidad social. En otras palabras, la mirada fenomenológica se enfoca en la expresión originaria presente en lo estudiado, bajo el principio de que se reconoce y asume la subjetividad del observador, o como es el caso, del interventor. Para este trabajo, el método fenomenológico se hace presente cuando se busca describir y analizar las respuestas, tal como nacieron de sus autores - las participantes-, en el entendido que desde el abordaje fenomenológico, la subjetividad de las experiencias del observado y del observador convergen en un entramado, por lo que se reconoce que participan en la generación de conocimiento. Dantas Guedes & Moreira (2009) dicen al respecto:

Una fenomenología que enfatiza la experiencia como elemento primordial para la comprensión del mundo. Tal comprensión del fenómeno ocurriría en la intersección de mis experiencias subjetivas y las experiencias del otro en variados horizontes vivenciales, como el espacio, el tiempo, el cuerpo y la propia intersubjetividad (p. 248).

Por su parte, Martínez (1988) afirma que “la fenomenología es el estudio de los fenómenos tal como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre. Husserl acuñó el término *Lebenswelt* (mundo de vida, mundo vivido) para expresar la matriz de este ‘mundo vivido, con su propio significado’” (p.167).

Emplear el método fenomenológico implica tener un acercamiento a la información recabada de manera directa, para lo cual, el observador, investigador, o como es el caso, interventor, toma conciencia de que se presenta con sus prejuicios, pero es vital que los identifique, los acepte y deje de lado -al menos durante el estudio.

Respecto a la pertinencia del método fenomenológico, Martínez (1988), señala que “las realidades cuya naturaleza y estructura peculiar sólo pueden ser captadas desde el marco de referencia interno del sujeto que las vive y experimenta, exigen ser estudiadas mediante el método fenomenológico” (p.167). Recordemos que para Rogers (2007) “el marco de referencia interno es el mundo subjetivo del individuo. Sólo él conoce ese mundo plenamente” (p.45). Por lo que se sugiere que el investigador-interventor se acerque a la otra persona y a la información, percibiendo claramente el marco de referencia del otro y delimitando el propio. En este tenor, para el método fenomenológico, el énfasis está puesto en el fenómeno mismo -en este caso, en la experiencia de cinco mujeres respecto al desarrollo de la capacidad de agencia y el empoderamiento.

El método Hermenéutico

La manera en que el Método Hermenéutico contribuye a los procesamientos analíticos de la información obtenida en el campo, es en cuanto que esta precisa de una lectura o interpretación. Es decir, que lo que se nombra lectura, no es sino muestra de un ejercicio hermenéutico de las voces de las participantes que fueron vertidas en el denominado “Instrumento de Medición de Agencia y Empoderamiento”. De manera que, los datos obtenidos así, precisan de una interpretación para su entendimiento y presentación. Ángel-Pérez (2011), dice al respecto: “una perspectiva realmente hermenéutica (...) intenta interpretar un contexto local en relación con los referentes del contexto regional, nacional e internacional y que no se limita a un estudio aséptico” (p. 24).

Antes de terminar esta sección se muestra, la aportación de Martínez (1998), quien, de forma clara establece una diferenciación entre los métodos fenomenológico y hermenéutico, y que radica en cómo se interpreta lo estudiado. El método fenomenológico atribuye la cualidad de verdadero, a aquello que, desde la óptica de quien lo refiere, así es. En tanto que,

la diferencia que hay entre el método fenomenológico y el hermenéutico estriba en que el hermenéutico trata de introducirse en el contenido y la dinámica de la persona estudiada y en sus implicaciones, y busca estructurar una interpretación coherente del todo, mientras que el fenomenológico respeta plenamente la relación que hace la persona de sus propias vivencias, ya que, al tratarse de algo estrictamente personal, no habría ninguna razón externa para pensar que ella no vivió, no sintió o no percibió las cosas como dice que lo hizo (Martínez, 1998, p.169).

Se concluye expresando que la práctica hermenéutica es un método imprescindible en la construcción de conocimiento de tipo cualitativo, sin embargo, se piensa relevante expresar que interpretar es una cualidad humana natural, es decir, que referirse a ella no es hacerla, pues “viene dada” a las personas, pero es necesario también referirse a ella como un método.

La Reflexividad en los estudios cualitativos

El investigador-interventor, como cualquier otro, conlleva sus propios esquemas intelectuales emocionales y sociales, mismos que se ven implicados en su quehacer profesional, por lo que es importante se percate de esto. Para De La Cuesta-Benjumea (2011), la reflexividad es entendida como el acto que realiza el investigador-interventor sobre su práctica profesional. En la Tabla 1 se presenta una guía que orienta las tareas en la investigación/indagación.

Tabla 1. Modelos prácticos de reflexividad en investigación cualitativa

| Cinco modelos para llevar a cabo la práctica reflexiva De La Cuesta-Benjumea (2011) |
|---|
| 1. La introspección individual: la reflexividad se entiende como el relato propio sobre la metodología y un examen de las reacciones personales -posiblemente inconscientes-. |
| 2. Examen de las interacciones mutuas: se examina la dinámica de las relaciones con los participantes |
| 3. Reflexividad en la investigación colaborativa: los participantes, como indagadores-interventores, también se implican en ciclos de reflexión y experiencia |
| 4. Crítica social: Se visibilizan las prácticas coercitivas (que suelen darse) por parte de las instituciones. Particularmente, quienes usan esta reflexividad, le ven utilidad para manejar el desequilibrio de poder existente entre el investigador-interventor y los participantes |
| 5. Reflexividad como una deconstrucción: En el mundo se encuentra una multitud de voces que compiten, por lo que investigador-interventor, habrá de dejar de ser la voz autorizada para permitir que se escuchen las voces de los demás |

Fuente: De La Cuesta-Benjumea 2011

Lo importante es que, en nuestro caso, la interventora reconozca cómo su experiencia permea la indagación para descubrir lo que presentan los participantes y lo

que aporta al campo, pues, como lo señala De La Cuesta-Benjumea (2011), es importante “volver hacia uno mismo para examinar críticamente el efecto que se produce en el desarrollo de la investigación” (p. 164); en nuestro caso, en la intervención. La propuesta es que el profesional ponga los datos sobre la mesa, revise su marco de referencia y explore de manera crítica desde donde realiza el análisis de la información, en el entendido de que se reconoce “la conexión con la situación de la investigación” (p.164). Por lo que, la diferencia de esta -y otras propuestas metodológicas- es que se reconoce la participación del profesional. Al respecto, la autora (De La Cuesta-Benjumea, 2011), agrega que “la práctica reflexiva también enriquece la propia investigación al proporcionar insights (percepciones) sobre el fenómeno que está en estudio y sobre nosotros mismos, ayuda a la interpretación de lo que se nos revela como inexplicable y facilita su comprensión” (p.164). Por ello, el resultado de toda indagación es una construcción conjunta, pues se considera ineludible la participación del profesional, sea investigador, observador o interventor.

Para De La Cuesta-Benjumea (2011), es claro que, en la sistematización de un trabajo investigativo, “el significado está en los datos” (p.165), y que son los profesionales quienes descubren, a partir de estos, los resultados; “es decir, los construimos con nuestra biografía, nuestro bagaje teórico y cultural, en las relaciones que establecemos con los informantes” (p.165). Por lo que, no sólo es inevitable la implicación del profesional, sino que esta enriquece el trabajo, lo que obliga a que se de cuenta de la misma.

Se resume que la propuesta de la práctica reflexiva por parte del profesional sobre su trabajo, lo ayuda a tomar conciencia de cómo analiza los datos con los saberes adquiridos, lo que, aunado a su experiencia, le permite presentar los hallazgos de su trabajo reconociendo -de manera consiente- su insoslayable implicación con lo estudiado.

La ruta metodológica

Para confeccionar el camino metodológico de la indagación, se transitaron los siguientes pasos:

1. Se recolectó la información empleando el cuestionario “IMAE” que se diseñó con un total de 18 ítems; de los cuales, 12 se refieren al desarrollo de la capacidad de agencia y seis al empoderamiento.
2. El cuestionario “IMAE” contó con la modalidad de una escala Likert¹². En este caso, las afirmaciones se redactaron en afirmaciones positivas y negativas. Cada ítem debía contestarse conforme a la escala de valoración siguiente: 1 = Desacuerdo Total (DT) 2 = Desacuerdo (D) 3 = Acuerdo (A) y 4 = Acuerdo Total (AT).
3. Se vaciaron las respuestas de los cinco cuestionarios “IMAE” en el programa Excel, identificando los datos de cada participante.
4. Con esta información se elaboró una tabla.
5. Los resultados plasmaron en gráficas a las que luego se les dio una lectura.

Organización de la información y procesamientos analíticos

Los procedimientos de análisis de la información recabada en campo (en este caso mediante el cuestionario “IMAE”), como se ha observado, implican claridad respecto a la metodología pertinente para el trabajo o estudio, así como los métodos a utilizar. También solicita que dicha información sea organizada de tal manera, que permita el análisis y luego la síntesis que da lugar al arribo de los hallazgos y a las afirmaciones conclusivas.

¹² Es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y es la escala de uso más amplio en investigación, principalmente en ciencias sociales.

Para recabar la información que sustentara el desarrollo capacidad de agencia y el empoderamiento en la población objetivo de estudio se construyó el “Instrumento de Medición de Agencia y Empoderamiento” (“IMAE”), que emplea la escala Likert para obtener una lectura de los datos. Matas (2018) afirma que “las escalas Likert son instrumentos psicométricos, donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, por medio de un ítems o reactivos” (p. 1). Estos documentos, generalmente son los cuestionarios, los que sirven para obtener información directa de las participantes. Para conformar el Instrumento de Medición de Agencia y Empoderamiento (IMAE), primero se revisó bibliografía referente a su elaboración, el texto con el que se realizó la recolección de evidencias consta de 18 ítems, contiene cuatro opciones para contestar:

1 = Desacuerdo Total (DT)

2 = Desacuerdo (D)

3 = Acuerdo (A)

4 = Acuerdo Total (AT)

La mayoría de las preguntas de este instrumento fueron cerradas. De los 18 ítems, 12 dan cuenta de la capacidad de agencia y seis del empoderamiento; en este caso las afirmaciones se elaboraron, a propósito, en positivo y negativo. En consonancia con Canales (2006), los ítems se redactaron de manera simple a fin de que fueran comprensibles. En palabras de la autora:

El sólo hecho de preguntar, genera que el sujeto se ponga en una situación en que no se había situado con anterioridad o frente a alternativas diferentes a la forma en que antes pensaba sobre el tema [...]. Queda claro entonces que la realidad que estudiamos está siendo construida al mismo tiempo que la observamos. Por ello, cuando aplicamos un cuestionario estamos ‘produciendo’ información y no sólo ‘recogiendo información’ (p. 72).

La escala de Likert, podemos decir entonces, que es un instrumento (entre otros), útil en la metodología de corte cualitativo, pues facilita la obtención de la información, así como la organización, y con ello, la preparación para su análisis.

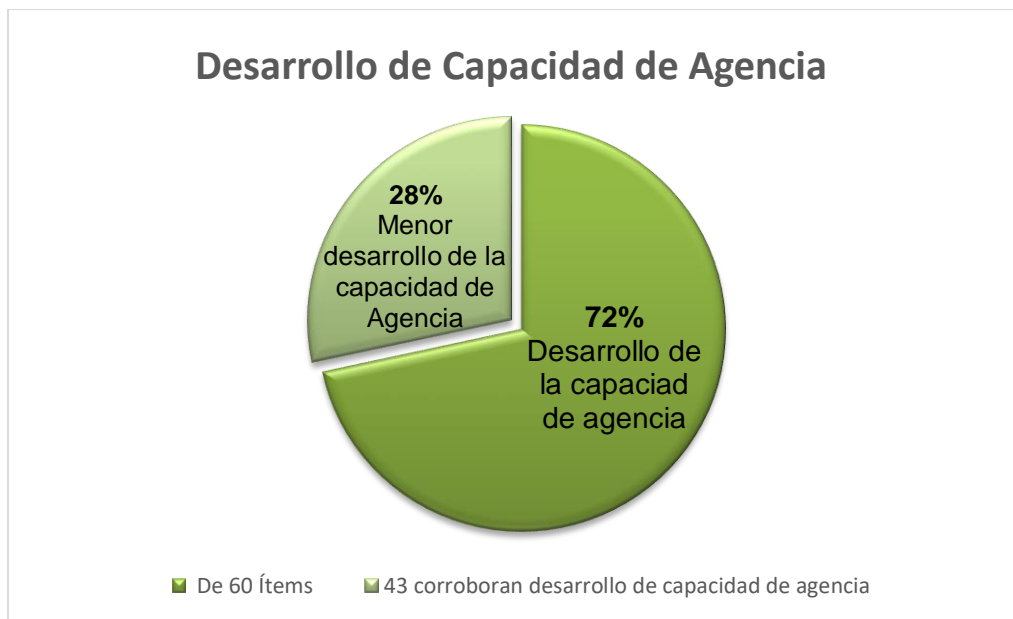
Los procesamientos analíticos

Los procedimientos de análisis de la información recabada en campo mediante el cuestionario "IMAE", implican claridad respecto a la metodología pertinente para el trabajo o estudio y los métodos a utilizar. También solicita que dicha información sea organizada de tal manera, que permita el análisis y luego la síntesis, que da lugar al arribo de los hallazgos y a las afirmaciones conclusivas. Por análisis de los datos desde el marco de la metodología cualitativa, entendemos lo que apuntan Rodríguez-Sabiote, Quiles y Herrera-Torres (2005); "el proceso mediante el cual se organiza y manipula la información recogida por los investigadores para establecer relaciones, interpretar, extraer significados y conclusiones" (p. 135). Para tal fin, también hicimos uso de algunos recursos de corte cuantitativo, en concreto, para someter a medidas estadísticas los reactivos de respuesta cerrada del cuestionario "IMAE", los que, por cierto, fueron mayoría. De esta manera, se complementaron los procedimientos de corte cualitativo y cuantitativo con el fin de imprimir rigor metodológico y dar vida a los hallazgos que se presentan. El registro numérico, señalan Arnold, Vivianco, Gaínza, Cottet, Canales, Rodríguez-Villasante y Martinic (2006), "expresan ideas muy claras y unívocas, a diferencia del resto de los conceptos que utilizamos habitualmente.

Uno de nuestros intereses fue identificar el porcentaje global de respuesta que produjeron las participantes en el instrumento (IMAE). Para ello, primero se atendió a la frecuencia de respuestas. Enseguida se sumaron las respuestas de las cinco participantes; el resultado total fue 43 ítems referidos a la capacidad de agencia. Esto se

tradijo a porcentajes mediante una regla de tres¹³ y se obtuvo el siguiente resultado: $43 \times 100 = 4300/60=71.66\%$. En donde 71.66% de las mujeres revelan un desarrollo de la capacidad de agencia, y 27.24 % la falta de este desarrollo. Al pasar los resultados al programa Excel para realizar la gráfica correspondiente, el programa realizó el ajuste cerrando estos porcentajes; el primero al 72% y el segundo al 28%. Enseguida las gráficas correspondientes.

Gráfica 1. Porcentaje global de desarrollo de la Capacidad de Agencia que reporta el grupo



Fuente: Autoría propia

En está gráfica se observa la percepción de las participantes en cuanto al desarrollo de capacidad de agencia, de acuerdo con el cuestionario "IMAE". En otras palabras, las participantes reportan, de manera global, 72%, al término del Programa de Capacitación, reconocieron el desarrollo de su capacidad de agencia. Luego se analizaron, de manera individual, las respuestas respecto al desarrollo de la capacidad

¹³ La regla de tres es un mecanismo que permite la resolución de problemas vinculados a la proporcionalidad entre tres valores que se conocen y un cuarto que es una incógnita.

de agencia. Es importante no perder de vista que, de 60 ítems, 43 fueron contestados de forma afirmativa, en tanto que, 17 refieren un menor desarrollo. Enseguida se presenta la Tabla 2 con el porcentaje de respuestas individuales.

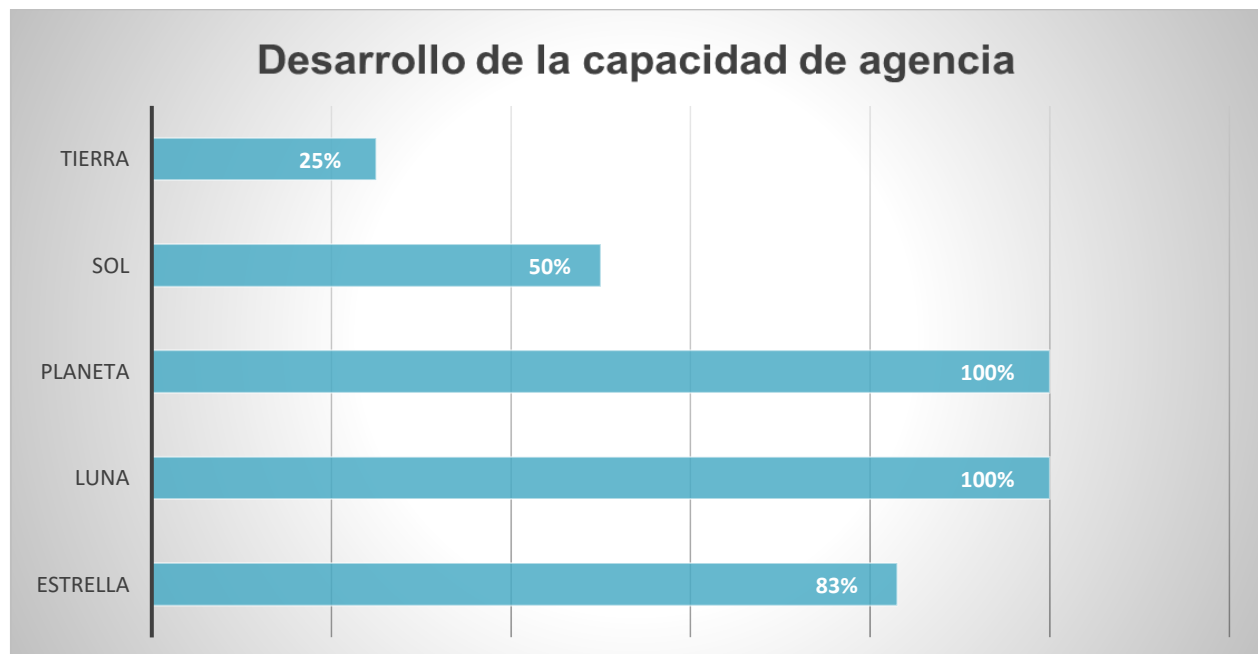
Tabla 2. Porcentaje de respuestas relativas al desarrollo de la capacidad de agencia que reporta cada participante

| Participante | “Estrella” | “Luna” | “Sol” | “Planeta” | “Tierra” | Totales |
|---|------------|--------|-------|-----------|----------|---------|
| Respuestas que se refieren al desarrollo de la capacidad de agencia | 10 | 12 | 6 | 12 | 3 | 43 |
| Porcentaje | 20% | 16.66% | 10% | 20% | 5% | 72% |

Fuente: Autoría propia

Para obtener los resultados que se presentan se usó la regla de tres anteriormente descrita, con la particularidad de que se aplicó a la información de cada participante.

Gráfica 2. Porcentajes referidos al desarrollo de la capacidad de agencia por participante

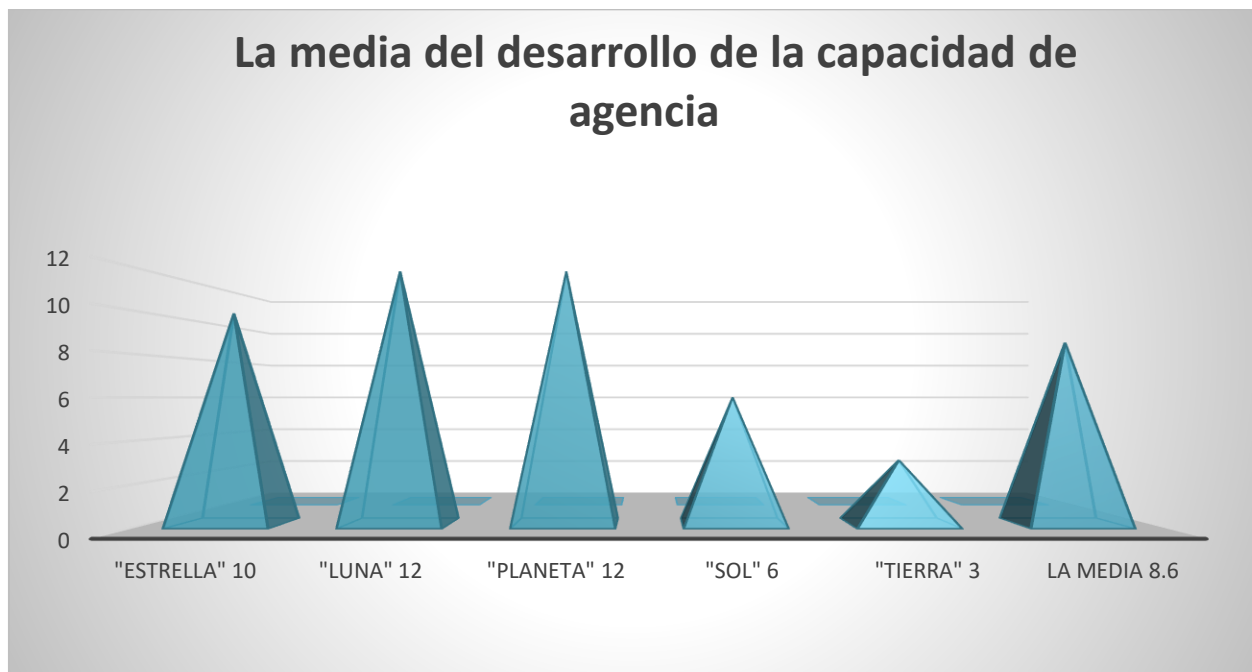


Fuente: Autoría propia

En la Gráfica 2 se observa que “Planeta” y “Luna” presentaron el porcentaje máximo de desarrollo de la capacidad de agencia (100%). Lo que quiere decir que ambas reconocen un desarrollo de esta capacidad en 12 de los 12 ítems correspondientes. Por su parte “Estrella” reportó 83%, “Sol” 50% y “Luna” el porcentaje menor; 25%.

A continuación, se obtuvo la medida de tendencia central conocida como la media de las puntuaciones, que se calculó cuando el resultado obtenido se dividió entre el número de participantes. La Gráfica 3 lo ilustra:

Gráfica 3. La media¹⁴ del desarrollo de la capacidad de agencia



Fuente: Autoría propia

En la Gráfica 3 se aprecia que 8.6 es la media que reportaron las participantes en cuanto al desarrollo de la capacidad de agencia.

¹⁴ La media de un conjunto de datos se encuentra al sumar todos los números en el conjunto de datos y luego al dividir entre el número de valores en el conjunto. La mediana es el valor medio cuando un conjunto de datos se ordena de menor a mayor.

El empoderamiento

El Instrumento para Medir el Desarrollo de Capacidad de Agencia y Empoderamiento (IMAE) contiene seis ítems referidos al empoderamiento. Para el análisis del reconocimiento del empoderamiento se revisaron las respuestas de cada participante y se sumaron de forma individual. Después se sumaron todas las respuestas de las cinco participantes; se obtuvieron 26 de 30 respuestas que reflejaron tendencia al empoderamiento. Posteriormente, las 26 respuestas se multiplicaron por 100 y luego se dividieron entre los 30 ítems referidos al empoderamiento en el cuestionario "IMAE". Finalmente se efectuó una regla de tres para obtener el resultado siguiente: $26 \times 100 = 2600 / 30 = 86.66\%$. En la Gráfica 4 se representan estas operaciones.

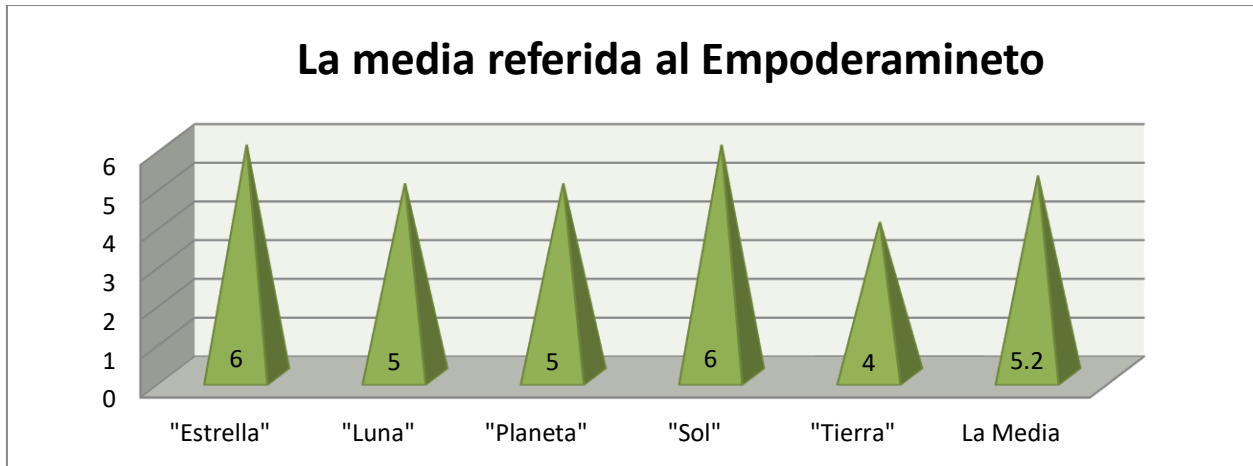
Gráfica 4. Porcentaje global referido al empoderamiento que reporta el grupo



Fuente: Autoría propia

También se realizó la operación para determinar la media de las puntuaciones, lo que se observa en la siguiente Gráfica.

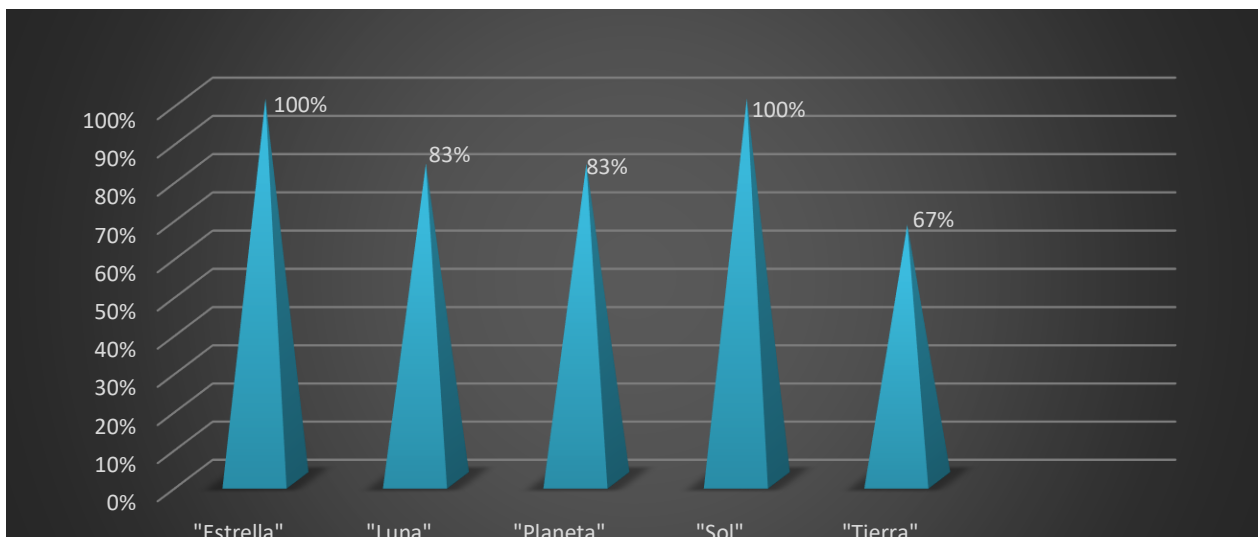
Gráfica 5. La media referida al empoderamiento



Fuente: Autoría propia

Esta Gráfica presenta el número de ítems que respondió cada participante en relación con el reconocimiento del empoderamiento, también la media o promedio del conjunto de datos obtenidos de las participantes, que fue 5.2 de 6 ítems. Lo que, de manera concluyente, evidencia el reconocimiento del empoderamiento logrado en la población estudiada. A continuación, se presentan los porcentajes que obtuvieron los participantes.

Gráfica 6. Porcentaje de puntajes referidos al reconocimiento del empoderamiento por participante

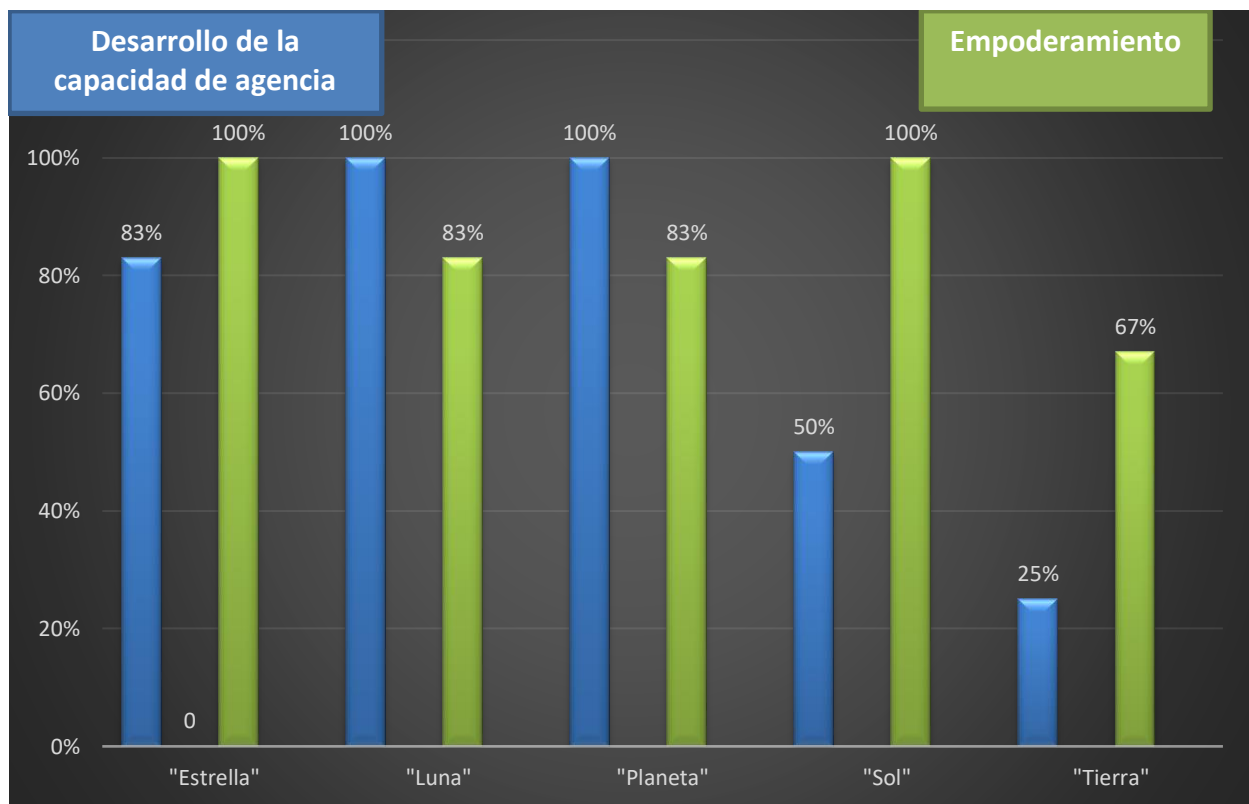


Fuente: Autoría propia

En la Gráfica anterior se observan los porcentajes de cada participante -en cuanto al reconocimiento del empoderamiento-, en donde "Tierra", de forma análoga, en cuanto

al desarrollo de la capacidad de agencia, presenta el porcentaje menor. Por lo que, podemos decir que, el desarrollo de la capacidad de agencia y el empoderamiento, son cualidades que se acompañan. Sin embargo, como se presenta a continuación, cuando comparamos las respuestas individuales, es complicado establecer una relación de correspondencia entre el desarrollo de la capacidad de agencia y el empoderamiento, puesto que no son consistentes las respuestas. Tal vez por esto, hubiese sido conveniente emplear el mismo número de ítems en el (IMAE).

Tabla 3. Comparativa entre el reconocimiento del desarrollo de la capacidad de agencia y el empoderamiento por participante



Fuente: Autoría propia

Como se puede apreciar en esta Tabla, el desarrollo de la capacidad de agencia, por lo general, se aparejó en la experiencia de las participantes. Sin embargo, vemos que en el caso de "Tierra" no sucedió así, con lo que confirmamos que, si bien, las

construcciones teórico-conceptuales pueden indicar una cierta correspondencia entre estos dos atributos, desde “la voz” de “Tierra”, y luego la de “Sol”, esto no sucedió así. Recordemos que, desde nuestra perspectiva, la experiencia de estas mujeres esto tiene más peso que la teoría.

CAPÍTULO III. PROSPECTIVA SOCIAL Y DEL EJERCICIO PROFESIONAL

3.1 Mejoras sociales posibles

De acuerdo con lo encontrado, se observa que las mujeres que desarrollan la capacidad de agencia y el empoderamiento logran también la mejora económica; cuestiones que constituyen el propósito del Programa de Capacitación en el que participo, en otras palabras, la capacidad de agencia y el empoderamiento reditúa en una mejora económica. Tienen independencia económica, y presentan el desarrollo de la capacidad de agencia y empoderamiento.

El Programa cuenta con material muy valioso para que las mujeres que deciden integrarse observen un cambio significativo en sus vidas, sobre todo, cuando se percatan de que pueden trabajar, así como, cuando se dan cuenta de sus avances. Sin embargo, considero que la metodología para transmitir los conocimientos requeridos precisa una modificación, en cuanto a dar prioridad a la calidad de la formación sobre la cantidad de mujeres que se certifican. Hablo desde mi experiencia frente a los grupos que he tenido el privilegio de facilitar como monitora y consultora. Así mismo, será pertinente asegurarse que las consultoras posean los conocimientos sobre los temas a desarrollar, y además, que los sepan transmitir.

3.2 El desempeño profesional: una práctica perfectible

Según lo encontrado, me doy cuenta, que en mi labor como monitora del Programa de Capacitación, me he enfocado en que las participantes completen todos los requisitos que se piden para que puedan certificarse. Les mostraba los títulos de cada taller y algo sobre el contenido, imaginaba que con esto ellas cursarían los 22 talleres con el objeto

de adquirir herramientas y perfeccionar sus conocimientos. Ahora, al ver los resultados de mi trabajo y del cuestionario "IMAE", tomo conciencia de que una participante reporta un escaso desarrollo en la capacidad de agencia y el empoderamiento. Me doy cuenta que es relevante proponer actividades en las que las participantes interactúen para que se propicie la creación de vínculos y actividades para que se reconozcan como seres valiosos en busca de su mejor versión por medio de tópicos que les motiven a comprender y a actuar. Sé que no es sencillo promover la autogestión, la creatividad y que el autoconocimiento es un camino que no concluye. Este trabajo me ayudó a comprender que, como monitora, sólo puedo aportar un granito de arena, pues tengo conciencia de que, así como unas mujeres compartieron cambios significativos en sus relaciones interpersonales y con su negocio, otras apenas pudieron percibir un cambio. Para mí, es comprender que cada persona tiene su propio tiempo y ritmo y la importancia de respetar su propio compás. Con esta experiencia me queda claro que, al organizar mis intervenciones, no es sencillo promover la autogestión y la creatividad, sin embargo, considero que son elementos fundamentales para impactar de manera virtuosa en poblaciones de trabajo como la estudiada; particularmente en lo que respecta al desarrollo de la capacidad de agencia y del empoderamiento.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

4.1 Elementos conclusivos de la intervención

En este apartado se arriba a las conclusiones como un compendio de vivencias, que, en este momento, se tornan experiencias y propuestas.

Una de mis conclusiones es que, si bien, la intervención no se realizó con el fin de incorporarla en esta obra, lo cierto es que ahí, donde se realice una actividad formativa para el mejoramiento de la calidad de vida de la persona, dicha actividad podrá servir al propósito de construir conocimiento y también como un medio para aprehender la complejidad de la naturaleza humana. Este trabajo es, precisamente, una indagación que lleva luz a la necesidad de adquirir conciencia del insoslayable potencial del agente social. En el contexto actual se torna apremiante hacer un llamado a observar el desempeño propio y cuestionarnos sobre la modalidad de agencia que ejercemos y la manera en que nos posicionamos de cara al mundo, pues, a juzgar por la crisis manifiesta en la cifra interminable de semejantes muertos a manos de otros seres humanos en nuestra localidad y alrededor del mundo, nos hemos instalado en un punto, en el que la carencia de un proyecto de nación y de un liderazgo responsable, nos cuestiona al respecto.

Otra conclusión nacida de la conformación de este trabajo es que, cuando se realiza un emprendimiento académico como el presente, se vuelve indispensable el concurso de disciplinas diversas, ya que ceñirse a fronteras disciplinares, suele limitar la visión de conjunto necesaria en algunos estudios de corte cualitativo. Por tanto, si la interdisciplinariedad significa trascender límites, tal vez, en el ámbito de las circunstancias y vivencias de cada individuo, también sea momento de trascender lindes.

Cierro este apartado destacando que, asumir la cualidad de agente modelador de la realidad que acontece en mi entorno más íntimo y más lejano, deja en mí una sensación de premura por hacer lo que sea para revertir la caída, en que, como sociedad nos encontramos. Finalmente, expongo que, de manera personal, creo que el desarrollo de la capacidad de agencia y el empoderamiento, son, en alguna medida, derivaciones del constructo rogeriano de la tendencia actualizante; sin decir con ello que sólo así lo sean, sino que se vinculan; recordar lo señalado en el Esquema 1.

4.2 Aprendizajes y practica actualizantes

Conocimientos adquiridos en la Maestría en Desarrollo Humano

En el transcurso de mi formación en Desarrollo Humano tuve la fortuna de conocer y apropiarme de conocimientos teóricos y prácticos, principalmente del Enfoque Centrado en la Persona, con lo que comprendí la importancia de tomar conciencia de que cada persona posee la llamada tendencia actualizante. De manera que, hoy sé, que las circunstancias de cada individuo poseen una intención y direccionalidad encaminadas al mejoramiento de su situación de vida, aunque a mis ojos no lo parezca. En otras palabras, hoy sé que la situación particular de cada persona es resultado de la aplicación práctica de los recursos que como ente único posee, por tanto, las personas somos la mejor versión que con los recursos personales podemos ser, con la condición implícita de posible mejoramiento. Es decir, que, mientras estemos vivos, es posible reeditarnos con el propósito de vivir mejor en términos de desarrollo y evolución. Que todos somos capaces de saber lo que conviene a nuestra vida, del valor de la escucha atenta, la mirada compasiva y una relación empática. La participación en este Programa de Capacitación también contribuyó a potencializar mis capacidades y comprender mis limitaciones y aprendí herramientas para generar relaciones interpersonales más saludables; cada asignatura y sesión abrieron un mundo de posibilidades frente a mí.

En mi experiencia en esta maestría, también aprendí la importancia de aceptar y recibir lo que soy con luces y sombras, y partir de ahí para dirigirme hacia mi crecimiento. Por ejemplo, la propuesta de Leslie S. Greenberg, con la Terapia Focalizada en las Emociones fue un pilar fundamental para identificar, aceptar y posteriormente gestionar mis emociones. Con el Foucosing de Gendlin E. y su Enfoque Corporal, aprendí a recibir mis sensaciones sentidas. Cada asignatura contribuyó a consolidar mi formación y favorecer lo que ahora soy; una persona en evolución constante.

Conocimientos ganados en la Intervención

En el Programa de Capacitación que sirvió de escenario para realizar el trabajo que presento (REP), solicité que me generaran una cuenta como usuario para que pudiera entrar a la plataforma. Así conocí el contenido y la propuesta de cada taller con el objeto de recomendar la inscripción a los talleres. Al conocer las temáticas y la manera de transmitir las, realmente me enamoré del Programa. Conocí y reconocí herramientas diversas para el mejoramiento de negocios, como el Modelo Canvas, que, según su definición, es una herramienta que apoya a la innovación de los negocios que no se limita a la concepción de ideas de emprendimiento, sino que gestiona habilidades personales para el desarrollo holístico de los individuos.

En la interacción con las compañeras facilitadoras con las que colaboré aprendí formas nuevas de facilitar, dado que ellas se enfocaban al ramo financiero, lo que es una nueva manera de transmitir los conocimientos. Pues, aunque el enfoque inmediato de su estilo de facilitación es el mejoramiento del estado económico de las asistentes, lo cierto es, que tal vez, sin advertirlo, conseguir ese propósito implica conocimientos interdisciplinarios. Uno de ellos es el DH, lo que confiere relevancia a mi manera de trabajar, porque aporto atmósferas seguras de interacción que facilitan la adquisición de cualquier conocimiento.

Un conocimiento puntual que desarrollé en el marco de mi participación en el proyecto objeto de este estudio y que dio vida a una conclusión ulterior fue: la habilidad de operar el programa Excel, pues descubrí que, con este programa, se pueden realizar gráficas para mostrar los conocimientos que exteriorizaron las participantes. De esta manera, concluyo que, la prerrogativa de adquirir conocimientos y habilidades, precisa hacer frente a situaciones específicas, en este caso, presentar los resultados de este trabajo. Por el contrario, cuando necesidades de los órdenes más diversos están cubiertas, nuestra capacidad para adquirir conocimientos se ve menguada hasta el momento en que necesidades específicas demanden aprendizajes nuevos; en síntesis, creo que el fin último de aprender es el anhelo de cubrir determinadas necesidades, sin que ello suponga una relación causal. Sin embargo, la relación entre necesidad y aprendizaje, constituyen un binomio, que, en algún grado, contribuyen a detonar la tendencia actualizante.

Para concluir con este apartado, agrego, que también desarrollé la habilidad para capacitar vía telefónica o mediante el ordenador a las participantes, es decir, que ahora puedo facilitar grupos de trabajo de manera remota mediante la utilización de las tecnologías de la información-comunicación; específicamente teléfono e internet. Además, aprendí que puedo liderar equipos de trabajo en ausencia de mis superiores porque se me facilita ejercer el liderazgo y gestionar lo necesario para cumplir los objetivos del Programa.

4.3 La experiencia de construir el Reporte de Experiencia Profesional

La experiencia de construir el REP significó transitar por un camino que ha enriquecido mi vida personal, de familia y laboral. Fue una gran experiencia cuando escribí sobre mi trayectoria laboral y recordar cada uno de los trabajos y las vivencias que tuve. Me ayudó a reconocer los logros obtenidos en donde he colaborado y cuando mi asesor me comentó que se basó en esta información, me explicó que encontró cuestiones relevantes

sobre mi desarrollo profesional y que el REP sería un medio en el que intentaríamos describir cómo mis dones y la propuesta del DH se combinaban para gestionar el desarrollo de las mujeres con las que trabajé. Esto fue una gran sorpresa, porque hasta ese momento, no tenía cabal conciencia de mis logros laborales; creía que mis acciones eran comunes. De tal suerte que, construir este documento, representó sistematizar lo que hago y valerme de conceptos y constructos como: la tendencia actualizante, la reflexividad, el desarrollo de la capacidad de agencia y el empoderamiento; formalicé lo que hago y las destrezas que pongo en juego para hacer mi trabajo y mi forma de contribuir al desarrollo de mis semejantes.

Comencé a indagar sobre constructos desconocidos, como el desarrollo de la capacidad de agencia, el empoderamiento y el liderazgo. Acceder a lo que significa cada uno, darme cuenta que el nombre del concepto era desconocido, pero la descripción de este fue más que reconocida; lo que los autores expresaban describía mi forma de actuar en la vida. Este momento fue difícil y revelador, fue como poner un espejo en el que me veía y me describía lo que realizo. No tenía conciencia (lo decía), de las capacidades y habilidades que había desarrollado, y menos, que existían conceptos con los que se podían nombrar mis desempeños y actitudes; en aquel momento, recién comencé a reconocer mi cualidad de agente social.

Me apasiona leer, investigar e informarme, por esta razón, realizar la indagación documental necesaria para conformar el marco teórico-conceptual de este trabajo, representó para mí un gran placer. También desarrollé la capacidad de poner límites al momento de buscar fuentes bibliográficas, tomé conciencia de que la información que encontraba, por regla general, la consideraba insuficiente, entonces buscaba y leía de forma ininterrumpida por varias horas. Pero el tiempo pasaba y no avanzaba en mi escrito, por lo que, después de darme cuenta de mi conducta “obsesiva”, opté sólo por los autores que consideré suficientes para respaldar el sustento teórico-conceptual de este documento. Al acopiar información sobre los constructos mencionados, también me

di cuenta que una variedad de conceptos pueden abordarse desde diferentes disciplinas, ejemplo de ello son liderazgo y la reflexividad. Por ello, también puse atención al seleccionar la bibliografía que se adecuara a este trabajo. A propósito de esto, en el libro de Barceló (2010), “Crecer en grupo,” encontré información que pude integrar en la construcción de varios constructos para el sustento teórico de este REP. En relación a los conceptos que incluí, mi percepción es que son pocos los autores hispanoparlantes los que abordan temas como el desarrollo de la capacidad de agencia, la reflexividad y empoderamiento en mutua relación -al menos como yo lo hice.

Durante el tiempo que me llevó elaborar este trabajo, el acompañamiento y facilitación de mi asesor, fue fundamental; era como una brújula pues con su visión me ayudaba a ver y rectificar el rumbo cuando me desviaba. Tuvo la capacidad de analizar los textos y de transmitir sus conocimientos. Trabajar con una persona así es una gran oportunidad para aprender nuevas formas de realizar el trabajo. Considero que él propició una relación desde la autenticidad, pues al sentirme aceptada como soy, favoreció que no me sintiera amenazada, sino comprendida, con libertad de expresar mis dudas respecto a los nuevos constructos. Sabía que me podía equivocar y que él, con su conocimiento, me ayudaba a rectificar el rumbo cuando me apartaba de la ruta. No me decía exactamente lo que debía hacer, sino que me daba las herramientas para que me apropiara del conocimiento. Eso me encantó, aunque a veces no fue sencillo; me sentaba frente a la información y no tenía idea de cómo construir el conocimiento, pero una vez que iniciaba, terminaba, y lo enviaba; me sentía tranquila. El asesor tuvo la capacidad de analizar los textos y de compartir sus conocimientos, por lo que, reitero, trabajar con una persona así es una gran oportunidad para aprender nuevas formas de realizar un trabajo de sistematización, como el que aquí se presenta.

Agrego que, con su paciencia, consideración incondicional y congruencia, encarnó las actitudes relacionales que me ayudaron a vivir este caminar, de manera plena hacia el descubrimiento, a tener conciencia que, como decía Sócrates: “solo sé que no sé

nada”. Esta frase fue el punto de donde inicié la construcción de conocimiento, fue aceptar que, apenas iba aprender, pero sin miedo a equivocarme. Por esa razón he disfrutado cada momento, sin negar que el emprendimiento denominado Reporte de Experiencia Profesional (REP) conlleva esfuerzo, dedicación y privaciones, empero, el sueño de cumplir mi meta supera todo lo anterior: me di cuenta que me puedo reír de mí misma al descubrir que mis ideas no eran lo que yo pensaba.

Recabar información para redactar los cuestionarios “IMAE”, enviarlos a las consultadas y realizar el análisis de las afirmaciones que compartieron, fue interesante, porque sabía que los interpretaría desde lo cualitativo. Sin embargo, una vez que el asesor me envió el libro de Canales (2006) sobre “Metodologías de la investigación social”, sentí una gran alegría. Me di cuenta que me podía reír al descubrir que “caminaba” por senderos aparentemente distantes, e incluso contrarios, (metodología cualitativa vs metodología cuantitativa), y llegué a pensar que el tipo de instrumento que utilicé para recabar la información debía interpretarse desde la metodología cuantitativa. Sin embargo, dado que este trabajo es un estudio social, además de los métodos y recursos cualitativos, preciso la utilización de recursos de corte cuantitativo (medidas de tendencia central). Esta claridad la encontré en el libro mencionado, pues aprendí y comprendí que, cada metodología, tiene instrumentos propios para recolectar información, y desde ahí, analizar la información y que, en realidad, la metodología cuantitativa y cualitativas, con su variedad de métodos y recursos, no se excluyen mutuamente, sino que se complementan de cara al estudio de la complejidad humana.

Concluyo expresando que, embarcarme en la aventura de titularme por medio de la recuperación de mi experiencia profesional, fue una tarea que disfruté en cada momento. Que entrar en el mundo de la teorización y conceptualización, aprender a citar con APA y conocer nuevas disciplinas, partiendo de determinados conceptos, fue muy satisfactorio, aunque, por momentos complicado. A veces me sentía insegura cuando me cuestionaba sobre la pertinencia de la información que encontraba y no estaba segura

de aplicarla en el área en que me desenvuelvo en este momento. También observé que en el idioma español encontré poca información sobre los constructos que investigué, pues la mayoría eran trabajos que referían a los autores, o citas de las citas, lo que me lleva a pensar cuán relevante es la bibliografía actualizada sobre los conceptos abordados en el presente trabajo.

4.4 Consideraciones finales y propuestas

Las consideraciones finales

En el último apartado de este emprendimiento de ensamblaje académico-profesional, se revelan algunas propuestas y consideraciones. Realizar esta indagación de corte interdisciplinar fue una labor que demandó un esmero cuantioso y mi atención plena. De manera paralela, este emprendimiento me aporta saberes nuevos, asimismo, se generaron conocimientos diferentes. Hoy considero que, en mi cualidad de sujeto pensante, habitualmente mi manera de adquirir conocimiento sucede mediante un mecanismo psíquico que tritura, escinde y tamiza elementos “claramente” diferenciables con miras de aprender. En otros términos, este mecanismo opera en la misma lógica que el aparato digestivo animal, que mastica y descompone el alimento para asimilar los elementos requeridos para el desarrollo del organismo. De manera similar ocurre el procedimiento de analizar y sintetizar los conceptos y teorías que sirvieron en la realización de este trabajo, de suerte que me descubro nutrida y satisfecha con lo realizado. En este mismo orden de ideas, y siguiendo la analogía referida, los campos disciplinares son como recetas elaboradas con ingredientes similares pero preparados con procesos y sazones distintos, de manera que, los trabajos de tipo interdisciplinar representarían una mesa dispuesta con platillos elaborados con elementos diversos que saciarían a los paladares más exigentes, además de que brindarían un aporte nutrimental sustancial. En contraste, el platillo que se elabora con una sola receta representaría el

que no llega a deleitar por su condición de aislado, y por tanto, algo insípido, por lo que no podrá superar el valor nutrimental del “estofado” interdisciplinar.

Hoy, en carne propia, corroboro que los individuos, cuando estamos frente a la elección de seguridad o desarrollo, generalmente elegimos seguridad. Sin embargo, este trabajo es la muestra fiel de que es posible salir avante de la zona de confort para entrar a la zona de aprendizaje. En un inicio pensé que era sencillo realizar mi REP con exclusividad del ECP, pero creo, que en la actualidad, esto no es pertinente, por lo que agradezco la oportunidad y confianza del asesor para realizar esta intelectualización hacia mares varios de conocimiento, con la intención de que disciplinas diferentes se acompañen, en lugar de que cada una avance por su lado, de modo que una sirva de apoyo a la otra; considero que aquí radica la riqueza de esta obra.

Las propuestas

La propuesta que hago es que se replique este programa PROGRADO y la modalidad para obtención del grado: Reporte de Experiencia Profesional (REP). Porque me sirvió para tomar conciencia de la influencia que han tenido los aprendizajes adquiridos en la maestría en Desarrollo Humano en mi práctica profesional, además de hacerme consciente sobre lo que puedo mejorar en mi praxis. Este proyecto es complejo, pero contar con el acompañamiento de un asesor, proporciona el empuje necesario en la travesía por este camino hacia la producción de conocimientos nuevos.

Después de trabajar durante dieciséis semanas en este documento, propongo como cuestión relevante, que la Maestría en Desarrollo Humano (MDH), favorezca la investigación dentro de su plan de estudio. Asimismo, considero importante, que los maestros compartan la bibliografía de cada materia. Con base en la experiencia ganada

al elaborar este trabajo, advierto necesario incluir actividades de investigación para los alumnos, inclusive, propongo la producción de textos o artículos publicables. En la maestría se recibe información valiosa con la que los alumnos pueden producir su propio conocimiento. Por ejemplo, observé que existe escasas referencias, sobre algunos constructos abordados en la presente indagación; es lo mismo que puedo decir de la capacidad de agencia y el empoderamiento, entre otros. Por eso, propongo a los alumnos que actualmente cursan la MDH, y si les interesa, tengan los medios y el apoyo institucional para producir material que sirva de bibliografía para indagaciones futuras en el campo del Desarrollo Humano, al tiempo que se enriquece la producción de conocimientos; esta pronunciación se constata con la consulta de los diferentes trabajos de grado de la Universidad.

En otro orden de ideas, y en relación con la forma de trabajo instalada en el contexto que aportó la temática estudiada, propongo a los encargados, reestructurar el tiempo de los talleres presenciales, pues considero que el asignado es insuficiente para el estudio de las temáticas abordadas. Asimismo, considero apremiante cambiar el formato para retroalimentar a las consultoras por un formato en el que las participantes a los Programas de capacitación puedan expresar de manera escrita, cómo llegaron y cómo se van, qué aprendizajes significativos se llevan, sugerencias de mejora para las consultoras, y en la medida de lo posible, dar seguimiento a cada mujer.

REFERENCIAS

- Ángel Pérez, D. A. (2011). La hermenéutica y los métodos de investigación en ciencias sociales. *Estudios de Filosofía*, 9-37.
- Arnold, M., Vivianco, M., Gaínza, A., Cottet, P., Canales, M., Rodríguez Villasante, T., . . . Martinic, S. (2006). *Metodologías de investigación social Introducción a los oficios*. (M. Canales Cerón, Ed.) Santiago, Chile: Lom Ediciones.
- Asociación Médica Mundial. (2015). *Manual de Ética Médica*. Ferney-Voltaire, Francia: Asociación Médica Mundial. Recuperado el 09 de abril de 2019, de Asociación Médica Mundial: https://www.wma.net/wp-content/uploads/2016/11/Ethics_manual_3rd_Nov2015_es.pdf
- Asociación Médica Mundial. (2017). *Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. Recuperado el 9 de abril de 2019, de <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Barceló, T. (2010). *Creecer en grupo*. Bilbao: DESCLÉE DE BROUWER.
- Borden, G., & Stone, J. (1982). *La comunicación humana*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Bradshaw, J. (2012). *Volver a la niñez*. México: Selector.
- Branden, N. (2011). *El respeto hacia uno mismo*. Plaidós.
- Branden, N. (1997). *Los seis pilares de la autoestima*. México: Grupo Zeta.
- Canales C, M. (Ed.). (2006). *Metodologías de la investigación social*. Santiago, Chile: LOM.
- Chiaviola,, C., Cendrós, P. P., & Sánchez, F, D. (2008). El empoderamiento desde una perspectiva del sistema educativo. *Omnia*, 14(3), 130-143.
- Ciaramicoli, A., & Ketcham, K. (2000). *El poder de la empatía*. Buenos Aires.
- Dantas Guedes, D., & Moreira, V. (2009). El Método Fenomenológico Crítico de Investigación con Base en el Pensamiento de Merleau-Ponty. *Terapia Psicológica*, 27(2), 247-257.
- De La Cuesta-Benjumea, C. (2011). La reflexividad: un asunto crítico en la investigación cualitativa. *Enfermería Clínica*, 21(3), 163-167.

Doval González, M. J. (06 de 07 de 2017). El Liderazgo Actualizante: Una Competencia para la Integración de Equipos de Trabajo en las Organizaciones. San Pedro, Talquepaque, Jalisco, México.

Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2015). *ONU MUJERES*. Recuperado el 27 de 03 de 2019, de <http://www.unwomen.org/es/digital-library/progress-of-the-worlds-women>

Férrandez, C., & Quintero, N. (, enero-marzo de 2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(7), 56-74. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>

Gandolfi, A., & Cortazar, M. (Octubre de 2006). Recuperado el 09 de abril de 2019, de El desafío de la Interdisciplina en la formación de los Profesionales de la Salud: https://psico.edu.uy/sites/default/files/cursos/apas_EI%20desafio-de-la-interdisciplina.pdf

Gómez , E. G. (2013). LA INTERDISCIPLINARIEDAD. HACIA NUEVOS DERROTEROS EN LA FORMACIÓN DE PSICOTERAPEUTAS. En E. C. Arista, S. C. Rodríguez, R. E. Rosas, E. G. Gómez, J. G. García, S. M. López, . . . T. Z. Muldoon, *PSICOTERAPIA CONTEMPORÁNEA: dilemas y perspectivas* (págs. 21-44). Guadalajara: Editorial Universitaria.

Gómez Gómez, E. N. (2007). *Mundos Imaginados- Mundos Posibles la socialidad reflexiva en los participantes en un proyecto educativo-político, veinte años después*. Tlaquepaque: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.

Guardini, R. (2012). *Las etapas de la vida*. España: Palabra.

Guardini, R. (1994). *La aceptación de sí mismo*. Buenos Aires: Lumen.

INEGI, & INMUJERES. (2018). *mujeres y hombres 2018*. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Méx, Ed.) Recuperado el 27 de 03 de 2019, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

Krause, M. (1995). La Investigación Cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos. *Temas de Educación*(7), 19-39.

Lafarga, J. (2013). *DESARROLLO HUMANO El crecimiento personal* (Primera ed.). México D.F.: Trillas.

Lafarga, C, J. (2005). Mi comprensión del Desarrollo Humano. Prometeo Fuego para el Conocimiento (45).

- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 20(1), 38-47.
- Martínez, M. (1998). *Comportamiento Humano*. México: Trillas.
- Northoues, P. (2001). *Leadership, Theory and Practice*. California: Sage Publications. Inc.
- Pick, S., Sirkin, J., Ortega, I., Osorio, P., Martínez, R., Xocolotzin, U., & Givaudan, M. (2007). Escala Para Medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE),. *Interamerican Journal of Psychology*, 41(3), 295-304.
- Real Academia Española. (31 de Mayo de 2019). Asociacion de Academías de la Lengua Española. Obtenido de <https://dle.rae.es/?id=L4iu9Mh>
- Rodríguez-Sabiote C., Quiles O. I., Herrera-Torres L. (2005). "Teoría y práctica del análisis de datos cualitativos. Proceso general y criterios de calidad". *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, SOCIOTAM. Vol. XV, Núm. 2, julio-diciembre, 2005, pp. 133-154. Tamaulipas, México: Universidad Autónoma de Tamaulipas México
- Rogers, C. R. (2009). El proceso de convertirse en persona. Ciudad de México, México D.F., México: Ediciones Culturales Paidós, S.A. de C.V.
- Rogers, C. (2007). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales* (1 ed.). (A. Carmona, & O. Castillo, Trads.) Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión.
- Rogers, R. C. (1973). *Grpos de encuentro*. Buenos Aires, Argentina: Amorrrotu editores.
- Shapiro, L. E. (1997). *Inteligencia Emocional en los niños*. México.
- Silva C., & Loreto-Martínez M. (2004). "Empoderamiento: Proceso, nivel y contexto". *Revista PSYKHE*, Vol. 13, No. 1, p. 29-39. Consultado el 29 de mayo del 2019. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282004000200003&lng=en&nrm=iso&ignore=.html
- Sociedad Mexicana de Psicología. (2014). *Código Ético Del Psicólogo*. México: Trillas.
- Valladares Riveroll, L. (2011). XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación. *Autonomía, Agencia Y Empoderamiento: El Papel De Las Prácticas Educativas Interculturales*, (págs. 1-23). Barcelona.
- Vila-Merino, E.S. (2004), "De la racionalidad instrumental a la racionalidad comunicativa en el mundo de la educación", *Ágora Digital*, núm. 7, pp. 1-12.

Watzlawick, P., Beavin, B. J., & Jackson, D. D. (1989). *TEORÍA DE LA COMUNICACIÓN Interacciones, patologías y paradojas*. Barcelona: HERDER.

Williams, J. (2015). *Manual de ética médica*. Ferney-Voltaire, Francia: Asociación Médica Mundial . Recuperado el 09 de abril de 2019, de Asociación Médica Mundial: https://www.wma.net/wp-content/uploads/2016/11/Ethics_manual_3rd_Nov2015_es.pdf

Yagosesky, R. (1998). Autoestima. En *Palabras Sencillas*. Caracas: Jupiter.

ANEXOS

Anexo 1. Carta de Consentimiento Informado

Programa de obtención de grado “PROGRADO”

Alumna: Irma Eréndira Magallón Gudiño

Asesor: Néstor Velázquez Barrera

Al aceptar mi participación en la actividad referida y respecto al uso de información he sido informado de lo siguiente:

1. Que la utilización del material será sólo con fines académicos que den cuenta del desempeño del alumno sin involucración alguna de instituciones ni de sus integrantes.
2. Que la información utilizada respecto al desempeño profesional sólo tiene por objeto ser analizada y publicada en la forma de un Reporte de Experiencia Profesional (REP) y/o Trabajo de Obtención de Grado (TOG), para obtener la titulación de la Maestría en Desarrollo Humano (MDH) del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO).
3. Que en cualquier momento se hará el resguardo pertinente de los datos y de cualquier material que sea solicitado, con el objeto de ofrecer las garantías requeridas para la protección de la información y del derecho sobre la misma.
4. Que la información que se publique será acordada con las instancias correspondientes en el ámbito laboral y con la autorización respectiva.
5. Que, en caso de ser requerido, se informará de los avances en cuanto a la recuperación, sistematización, análisis y reflexión a las instancias laborales correspondientes.
6. Que los resultados obtenidos de los procesos anteriores podrán ser puestos a disposición de quienes firman este Consentimiento Informado.

7. Que todo el material será supervisado solamente por el asesor designado para la construcción del REP y/o TOG que ofrece el Programa “PROGRADO”, mismo que vigilará el resguardo de los datos y el cumplimiento del Consentimiento Informado.

8. Que la publicación de la información en forma de REP y/o TOG será puesta a consideración en dos sesiones públicas: a) en un trabajo grupal donde participan el asesor y otros dos estudiantes inscritos al Programa “PROGRADO”, con el objeto de retroalimentar el trabajo. b) ante un jurado con el objeto de ser sancionado el REP y/o TOG, y en su caso, aprobado como opción de titulación.

9. Que el desarrollo del proceso en su totalidad sólo será informado a la Coordinación de la Maestría en Desarrollo Humano del Departamento de Psicología, Educación y Salud del ITESO.

10. Que, en caso de requerir o solicitarse información adicional, ésta deberá ser aprobada por el asesor del REP y/o TOG o por la Coordinación de la Maestría en Desarrollo Humano del ITESO.

11. Que, en caso de tener alguna duda, se ponen a disposición los datos:

a) De la Coordinadora de la Maestría en Desarrollo Humano: Dra. Martha Leticia Carretero Jiménez. Tel: 3669-3434 Ext. 3455. Correo e: marle@iteso.mx

b) Del asesor: Mtro. Néstor Velázquez Barrera. Tel: 33-3945-5720. Correo electrónico: nestor.velazquez@hotmail.com

Firma y nombre completo

Lugar y fecha

Anexo 2. Instrumento de Medición de Agencia y Empoderamiento (IMAE)

Indicaciones generales, lea detenidamente cada afirmación y elija de manera franca y espontánea la opción que mejor describa su opinión en relación con cada ítem, conforme a la escala de valoración siguiente:

1 = Desacuerdo Total (DT)

2 = Desacuerdo (D)

3 = Acuerdo (A)

4 = Acuerdo Total (AT)

| AFIRMACIONES: | 1 (DT) | 2 (D) | 3 (A) | 4 (AT) |
|---|-------------------|------------------|------------------|-------------------|
| 1. Mi estado anímico depende de las personas que quiero | | | | |
| 2. Dudo al tomar decisiones y/o pregunto a varias personas su opinión para tomar mis decisiones | | | | |
| 3. Se me facilita hablar en publico | | | | |
| 4. Concluyo las actividades que empiezo | | | | |
| 5. Equivocarse es normal | | | | |
| 6. Alcanzar la meta depende de mi | | | | |
| 7. Tengo la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo | | | | |
| 8. Mi nivel académico y cultural es determinante para aspirar a un puesto de influencia o liderazgo | | | | |
| 9. Las acciones que realizo, transforman a mis semejantes | | | | |
| 10. Tengo la capacidad para resolver mis problemas | | | | |
| 11. Ante un problema soy propositiva | | | | |
| 12. Mis acciones determinan el éxito o fracaso en mis metas | | | | |
| 13. Soy quien dirige mi vida | | | | |
| 14. Me siento cómoda cuando hago cosas que no son o que no eran permitidas en mi familia | | | | |
| 15. El mundo lo dirigen los poderosos | | | | |
| 16. Quiero solucionar los problemas de mi comunidad | | | | |
| 17. Participo en la solución de los problemas de mi colonia | | | | |
| 18. Intento cumplir con las expectativas y anhelos de quienes valoro | | | | |

19. Si tienes alguna observación por favor regístrala.

