

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

**Estudios con Reconocimiento de Validez Oficial por Decreto Presidencial
del 3 de abril de 1981**



**“ASERTIVIDAD EN ANIMADORES VOCACIONALES, CON EL ENFOQUE
CENTRADO EN LA PERSONA, EN EL CENTRO DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL,
REGIÓN MÉXICO”**

ESTUDIO DE CASO

Que para obtener el grado de:

MAESTRO EN DESARROLLO HUMANO.

Presenta:

Ignacio Flores García

Directora: Mtra. Araceli Monje Reyes.

Lectora: Dra. Rosa María Moreno Rodríguez, F.Sp.S.

Lector: Mtro. Enrique Rivera Medina.

CDMX

2018

ÍNDICE

1. RESUMEN	1
2. ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	2
2.1 Antecedentes	3
2.2 La perspectiva de la Animación Vocacional en América Latina y México.....	7
3. MARCO CONTEXTUAL	11
4. DIAGNÓSTICO Y PROBLEMATIZACIÓN	12
4.1 Análisis de la problemática a partir de otros centros vocacionales en el Instituto	17
4.2 Descripción de los participantes	19
4.3 Método para el diagnóstico	20
4.4 Cuestionario para entrevista abierta; y cuestionarios para medir la asertividad y las actitudes facilitadoras del crecimiento humano.	22
4.4.1 Resultados de diagnóstico en el grupo de animadores generación 2015	23
5. PLANTEAMIENTO DE SOLUCIONES PLAUSIBLES	33
6. JUSTIFICACIÓN	35
7. MARCO CONCEPTUAL	42
7.1 La Asertividad.....	42
7.2 El Animador Vocacional	48
7.3 El Enfoque Centrado en la Persona (ECP)	51
7.3.1 Actitudes básicas del ECP: Empatía, Aceptación Incondicional Positiva y Congruencia.....	53
7.4 Revisión de la Literatura	61
8. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	64
8.1 Objetivos del proyecto.....	66
8.2 Ética del facilitador y del proyecto.....	67
8.3 Modelo del proyecto e implementación de cada sesión.....	68
9. DESARROLLO Y RESULTADOS	142

9.1 Resultados descriptivos por sesión.....	142
9.2 Resultados por Participante.....	165
9.3 Resultados por categoría	177
10. CONCLUSIONES.....	182
11. ALCANCES DE LA INTERVENCIÓN.....	186
11.1 Alcance personal en la experiencia del facilitador	188
12. LIMITACIONES.....	190
13. RECOMENDACIONES.....	193
11. REFERENCIAS.....	196
15. ANEXOS	204
15.1 Anexo no. 1: Glosario y siglas.....	204
15.2 ANEXO no. 2: Cuestionarios.....	206
15. 3 ANEXO no. 3: Justificación del proyecto con base al testimonio del autor	214
15.4 ANEXO no. 4 Carta de consentimiento informado	219
15.5 ANEXO no. 5: Fichas de contenido y técnicas de intervención en desarrollo humano.....	221
15.6 ANEXO no. 6: Ejemplos de cuestionarios de satisfacción aplicados al final de cada sesión.....	223
15.7 ANEXO no. 7: Indicadores de crecimiento y otros testimonios de los participantes.....	230

1. RESUMEN

Este trabajo, tiene el propósito de presentar un Estudio de Caso relacionado con el tema de la asertividad y su vínculo con las actitudes básicas del Enfoque Centrado en la Persona (ECP), en un grupo de ocho animadores vocacionales del Centro de Orientación Vocacional, región México (COV-México), el cual pertenece a un instituto religioso de la Iglesia Católica.

Conforme a los resultados obtenidos mediante entrevistas y cuestionarios aplicados a cada uno de los participantes durante el mes de agosto de 2015, con el fin de conocer el grado de asertividad y las actitudes básicas de congruencia, empatía y aceptación incondicional positiva con que se desenvolvían, se encontró que, por una parte, la mayoría de los participantes ejercían un bajo nivel de asertividad; y por otra, que tenían una débil percepción sobre lo que dichas actitudes representaban en su persona y el servicio que realizaban dentro de la animación vocacional.

Con el diagnóstico obtenido, la problemática pudo ser asociada a conductas de sumisión, indiferencia, desinterés, incongruencia, apatía, pasividad, conflictos de autoridad, distanciamiento entre los miembros, etc., que impactaba en el trabajo de equipo y la población de candidatos a la vida religiosa que ellos animaban.

A partir de esta realidad, se procedió a realizar un proyecto en desarrollo humano destinado a facilitar habilidades de asertividad con las actitudes básicas de la empatía, la aceptación incondicional positiva y la congruencia del Enfoque Centrado en la Persona con el propósito de fomentar en los animadores vocacionales un crecimiento y mejora de su ser tanto a nivel personal como grupal.

Con dicho proyecto, los participantes pudieron reflexionar sobre los cambios en su proceso de crecimiento, antes y después de la intervención, logrando así adquirir una mejor

conciencia de la importancia de una actitud asertiva y el desarrollo de las actitudes facilitadoras de crecimiento en su persona y en relación al grupo de animadores al cual pertenecen.

Al concluir la intervención los participantes no solamente pudieron comprender mejor los contenidos adquiridos sino también, poner en práctica dichas habilidades identificando y manifestando asertivamente su mundo interno con actitudes de empatía, congruencia y aceptación incondicional positiva, lo que favoreció una mayor comprensión de su rol como animadores vocacionales dentro del Instituto y, en consecuencia, un mejor desempeño en el trabajo encomendado.

Con lo anterior se constata que el proyecto de Desarrollo Humano enriqueció la formación de los animadores al promover su crecimiento personal y el del grupo, favoreciendo con ello un desarrollo más integral.

2. ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

2.1 Antecedentes

Antes de comenzar, es oportuno decir que el presente estudio de caso, se llevó a cabo en una población de ocho personas dedicadas a la animación vocacional en el Instituto de los Misioneros de Guadalupe (MG), el cual es un instituto religioso católico comprometido con la evangelización cristiana de otros países.

De acuerdo con Magni (2005) la animación vocacional se considera “una acción eclesial que intenta evidenciar la llamada que Dios hace, en Cristo, a toda persona” (p. 65), y en este caso específico, a los jóvenes varones con aspiraciones al sacerdocio misionero. En este panorama, los animadores vocacionales que pertenecen a esta institución, tienen la tarea de acompañar y ayudar a evidenciar dicho llamado a los jóvenes que quieren responder a su inquietud por este estilo de vida.

Comprender este contexto es importante, ya que a través de la fe católica, basada en sus Sagradas Escrituras (Biblia), se concibe que el trabajo que los animadores realizan, por una parte tenga que ver con cuestiones religiosas debido al llamado divino para la vida consagrada y por otra, con la experiencia de vida en un grupo humano.

En cuanto a la característica religiosa que aquí se menciona, la animación vocacional responde a la promesa de Dios de tener siempre pastores que reúnan y guíen a su pueblo (Jer. 23:4), razón por la cual la Iglesia Católica, como pueblo de Dios, admite a lo largo de su historia la fidelidad de esta promesa al recibir y acompañar sus futuros líderes religiosos atribuyendo que Jesucristo mismo, es el cumplimiento vivo y real de este ofrecimiento.

Así mismo, en referencia al tema del grupo, en otro texto de la Biblia se narra que Jesús “Subió a la montaña, fue llamando a los que él quiso y se fueron con él. Nombró a doce [a

quienes llamó apóstoles] para que convivieran con él y para enviarlos a predicar” (Mc. 3:13-14). En este contexto, se muestra un interés por vivir y convivir en el grupo de “los doce”; donde surgen relaciones humanas, comunicación, conflicto, el trabajo en equipo, crecimiento, vínculo y realidades afines a cualquier comunidad de personas.

Con el propósito de ayudar a evidenciar la promesa divina de los futuros pastores dentro de la Iglesia, es de vital importancia, cooperar, crear y mantener las condiciones necesarias para que los futuros pastores sigan dando generoso cumplimiento al proyecto de Dios frente a los hombres en el anuncio del evangelio. En este sentido, el Papa Juan Pablo II indica que:

La Iglesia no puede dejar jamás de rogar al dueño de la mies que envíe obreros a su mies (cf. Mt. 9, 38), ni de dirigir a las nuevas generaciones, una nítida y valiente propuesta vocacional, ayudándoles a discernir la verdad de la llamada de Dios para que respondan a ella con generosidad; ni puede dejar de dedicar un cuidado especial a la formación de los candidatos al presbiterado. (Juan Pablo II, 1992, p. 5).

En la actualidad, se puede apreciar una constante labor de formación en los candidatos al sacerdocio y el reto de responder a nuevas y continuas transformaciones de las diferentes sociedades y culturas de nuestro mundo contemporáneo al anunciar el evangelio. Por esta misma razón, es invitada a una nueva y constante verificación de los contenidos y métodos de la animación y la formación de futuros sacerdotes:

En estos últimos años y desde varias partes se ha insistido en la necesidad de volver sobre el tema del sacerdocio, afrontándolo desde un punto de vista relativamente nuevo y más adecuado a las presentes circunstancias eclesiales y culturales. La atención ha sido puesta no tanto en el problema de la identidad del sacerdote cuanto en problemas relacionados con el itinerario formativo para el sacerdocio y con el estilo de vida de los

sacerdotes. En realidad, las nuevas generaciones de los que son llamados al sacerdocio ministerial, presentan características bastante distintas respecto a las de sus inmediatos predecesores y viven en un mundo que en muchos aspectos es nuevo y que está en continua y rápida evolución. Todo esto debe ser tenido en cuenta en la programación y realización de los planes de formación para el sacerdocio ministerial. (Juan Pablo II, 1992, p. 8).

Para los animadores vocacionales, este contexto de reto no es tan diferente. En la actualidad, puede percibirse una crisis en la realización de su servicio pastoral en favor de las vocaciones, y frente a las problemáticas socioculturales de nuestros tiempos, en que se ven envueltos muchos de los jóvenes atraídos a la vida religiosa, un significativo número de animadores, se muestran insensibles, apáticos, y desanimados precisamente al no comprender claramente la importancia de su compromiso de animación y la manera de llevarla a cabo en relación a sus superiores, compañeros animadores y jóvenes que acompañan.

Partiendo de la experiencia del autor de este Estudio de Caso, se ha detectado que, en los últimos años de acompañamiento vocacional, muchos animadores en el instituto de los Misioneros de Guadalupe, han orientado su trabajo a un “quehacer” obligatorio y no a un “ser” en torno a su vida vocacional y a la promoción de las vocaciones que realizan.

A propósito de este planteamiento, se presenta una reflexión crítica según el cambio que han sufrido los grupos de encuentro, principalmente en el contexto de Norteamérica en el desarrollo del Movimiento del Potencial Humano que tuvo su auge a mitad de los años 60 y durante toda la década de los setentas, donde la sociedad se fue inclinando más hacia “otros valores basados más en el tener que en el ser y mostraba los grandes avances tecnológicos y

económicos que encajaban poco en la manera de vivir más personalizada e intimista que pretendía el humanismo de grupos de encuentro” (Barceló, 2003, p. 62).

Desde el escenario religioso estos eventos comparten mucha similitud con los relatados por Barceló, ya que la realidad crítica que vive la Iglesia, también se encuentra afectada por este fenómeno conforme al planteamiento que Decaminada nos dice a continuación:

Los importantes cambios sociales y culturales de los últimos años han impactado en la realidad del sacerdote y del religioso ... Estos cambios socioculturales han comenzado y se han desarrollado sobre todo en el mundo occidental –donde vive más de la mitad de los sacerdotes, religiosos y religiosas- aunque se han extendido y afirmado poco a poco en todas partes. (Decaminada, 2005, p. 311).

En el grupo elegido para nuestra intervención, las nuevas realidades culturales y la influencia de un “hacer por el hacer” definitivamente afecta el modo actual de concebir la animación vocacional, y consecuentemente la manera de ejercer este servicio.

La Iglesia Católica, humana y divina por naturaleza, afirma el llamado de Dios tomando en cuenta que tanto animadores vocacionales como futuros sacerdotes tienen que formarse en distintas áreas doctrinales o cuatro esferas básicas de formación que son: una dimensión espiritual, una pastoral, una intelectual y finalmente una dimensión humana dentro de las cuales ésta última se considera como el fundamento de toda la formación religiosa. (Juan Pablo II, 1992).

En otras palabras, la comprensión de estos cuatro fundamentos, y principalmente del aspecto de la persona, invitan a tornarse en temas de gran relevancia, porque finalmente se reconoce el valor de mirar en primer lugar hacia el “ser de la persona” antes que el “quehacer”, ya que es importante mencionar que “No hay que considerar la experiencia humana como un

material pasivo e inerte. Su calidad es indispensable para recorrer un camino de crecimiento humano y de fe” (Vecchi, 2005, p. 327).

Ahora bien, es significativo recalcar que el propósito de profundizar en temas de formación humana, tanto para sacerdotes como para los laicos en la animación vocacional, es de fundamental importancia.

Desde hace algunas décadas este interés se ha mostrado como un tema de gran relevancia para muchos líderes de la Iglesia; por ejemplo, la atención observada en las reuniones de los Obispos católicos de 1990, habla sobre la importancia de la formación de sus miembros y de cómo este aspecto no debe centrarse únicamente en el aumento de las vocaciones para el sacerdocio, sino también en una formación básica que les posibilite sostener a los mismos animadores, de forma real y eficaz en su respuesta al llamado de Dios.

A partir de este punto de vista, el trabajo en la animación vocacional, puede justificar la comprensión de que temas del Desarrollo Humano, sean considerados en este Estudio de Caso y que incluso, puedan ahora acompañar más de cerca la formación de sacerdotes y laicos animadores vocacionales.

2.2 La perspectiva de la Animación Vocacional en América Latina y México

Como se ha mencionado, la animación vocacional es una práctica concreta que tiene una larga historia en la vida de la Iglesia y ya desde las primeras comunidades cristianas ha existido la preocupación por la selección de los pastores del pueblo de Dios.

Desde el año 1964, el Pontífice de Roma, Pablo VI instituyó las Jornadas Mundiales de oración por las vocaciones, estableciendo que dichas jornadas fueran celebradas todos los años en la Iglesia, en todo el mundo y acompañadas de un mensaje anunciado por los futuros Papas en turno. Estos mensajes básicamente giran en torno a reflexionar sobre la multiforme realidad de

las vocaciones en cada ser humano; en la solicitud de nuevos sacerdotes a Dios mediante actitudes de oración y finalmente, en hacer más consciente y activo el compromiso de todos los laicos católicos desde sus diferentes aportes para la animación vocacional.

A nivel continente, se han realizado ya dos congresos latinoamericanos vocacionales: el primero, en mayo de 1994, en Brasil, con el tema de *“La pastoral Vocacional en el continente de la esperanza”*, y el segundo, en Cartago, Costa Rica, en el año 2011. El objetivo general de éste último consistió en *“el fortalecimiento de la cultura vocacional para que los bautizados asuman su llamado a ser discípulos y misioneros de Cristo en las circunstancias actuales de América Latina y el Caribe”*.

En ambos casos, los principales temas de estos congresos giran en torno a cómo y desde qué lineamientos puede llevarse a cabo el trabajo de la pastoral vocacional, tomando siempre en cuenta las diversas realidades y contextos donde ésta se realiza, ya que la cultura vocacional no solamente se involucra desde el terreno religioso, sino también desde el “ser y quehacer” de la persona en relación a otros, tal como lo indica el documento:

De hecho, la cultura vocacional, que no es un producto terminado, sino un proceso continuo de creación y socialización, es el modo de vida de una comunidad que deriva de su forma de interpretar la vida y las experiencias vitales y que involucra a sus miembros, de manera personal e interpersonal. (Consejo Episcopal Latinoamericano, CELAM, 2011, p. 13).

El contenido de estos congresos y sus respectivas reflexiones, procuran que el desempeño que cada católico realiza, a través de los equipos vocacionales regionales y diocesanos con métodos y lenguajes propios sean responsables de la vocación de las personas en cualquier ambiente, circunstancia o condición social, como un impulso en miras a la realización de la

persona humana en relación con Dios, con sus semejantes y no se preocupe únicamente por la propia vocación en una actitud individualizadora: “la pastoral vocacional en la Iglesia particular ha de ser inculturada, es decir, con la capacidad creativa de insertarse en la vida de nuestros pueblos y valorar la pluralidad cultural” (Organización de Seminarios Latinoamericanos, OSLAM, 2007, p. 12).

En México, existe un organismo conocido como la Comisión Episcopal para Vocaciones y Ministerios (CEVyM), el cual ofrece un registro que data del año de 1995, donde a través de Asambleas, Jornadas y diferentes reuniones que realizan los coordinadores encargados de Pastoral Vocacional en cada Diócesis, se muestran reflexiones sobre las diferentes temáticas orientadas al trabajo de la animación. Por ejemplo: “*El papel que tiene el coordinador diocesano*” (1996), “*Los recursos pedagógicos para la pastoral vocacional*” (2002), “*La pastoral vocacional y medios de comunicación social*” (2006), “*La pastoral vocacional en camino de renovación*” (2010), “*Seguir el caminar del Plan Nacional de Pastoral Vocacional, en nuestra Iglesia en México*”, (2014), entre otras.

Esta Comisión Episcopal para vocaciones y Ministerios (CEVyM) cuenta a su vez con la Organización Mexicana de Agentes de Pastoral Vocacional (OMAPAV) que es una institución de carácter autónomo conformada por todos los agentes de Pastoral Vocacional que trabajan dentro del territorio mexicano.

El principal objetivo de esta organización (OMAPAV), consiste en promover las tareas de la Pastoral Vocacional mediante ejercicios de reflexión y trabajo conjunto en el intercambio de experiencias que compartan recursos necesarios para desarrollar la acción de la pastoral de las vocaciones entre todos los animadores (Comisión Episcopal Mexicana y Comisión Episcopal para Vocaciones y Ministerios, CEM y CEVyM, 2008).

Para lograr este propósito, la OMAPAV ofrece cursos, reuniones y jornadas, con la intención de mantener la comunión y la participación de las personas involucradas en este servicio.

Las “Jornadas” son propuestas formativas que se llevan a cabo una vez por año con la intención de profundizar tanto en la doctrina como en la acción vocacional de la Iglesia. Conforme a estas jornadas y reuniones, se busca propiciar el compartir experiencias, información, metodología, material, innovaciones y nuevos enfoques del trabajo de animación.

En relación a los cursos ofrecidos por este mismo organismo, se pueden comprender dos estilos. El primero de ellos corresponde al denominado “*Curso Básico*”, organizado por una comunidad de sacerdotes llamados: Operarios del Reino de Cristo, y que es enfocado a cualquier sacerdote, religiosa, religioso o laico designado a incursionar en la formación elemental de la animación vocacional.

El segundo, se refiere al “*Curso de Acompañamiento y Discernimiento*”, el cual posee la característica de ser impartido de tres a cuatro semanas dos veces por año, a nivel nacional, y es dirigido a aquellos animadores que han sido nombrados por sus superiores de comunidad religiosa u obispos de cada diócesis para ejercer el servicio de la animación de las vocaciones de una manera más comprometida en un margen de tiempo aproximado de entre dos y tres años (CEM y CEVyM, 2008).

Tomando en cuenta lo anterior, podemos apreciar que el rol del animador vocacional dentro de la Iglesia católica es importante y los esfuerzos por la formación de cada uno de ellos también es algo prioritario. Por lo tanto, en el contexto de los animadores vocacionales del Instituto de los Misioneros de Guadalupe, también existe la preocupación de mirar reflexivamente a la situación que ellos experimentan dentro de su labor de animación.

3. MARCO CONTEXTUAL

El Instituto de Santa María de Guadalupe para las Misiones Extranjeras, mejor conocido como Misioneros de Guadalupe, es una sociedad católica de sacerdotes mexicanos fundada en 1949 por el Episcopado Mexicano.

Los integrantes de este instituto religioso, consagran su vida a compartir la Buena Nueva de Dios a personas que aún no la conocen en países no cristianos basados en el mandamiento bíblico de: “Vayan y hagan discípulos entre todos los pueblos, bautícenlos consagrándolos al Padre, al Hijo y al Espíritu Santo, y enséñenles a cumplir todo lo que yo les he mandado. Yo estaré con ustedes siempre, hasta el fin del mundo” (Mt. 28: 19-20).

Sus miembros son incorporados a través de la selección hecha en sus diferentes centros de orientación vocacional (COV's), ubicados por regiones dentro del país. Uno de ellos, situado en la ciudad de Monterrey. Este centro comprende la Región Norte y por lo tanto atiende los estados de San Luis Potosí, Chihuahua, Coahuila, Tamaulipas, etc. El siguiente se encuentra ubicado en la Región Sur de la República, en Villahermosa Tabasco y atiende los estados de Yucatán, Chiapas, Veracruz, Quintana Roo, etc. El tercero de éstos, se localiza en Jalisco, y atiende la Región Occidente, que abarca desde el estado de Guanajuato hasta los estados de Baja California. Por último, se encuentra la Región Centro o COV-México que anima las vocaciones en la Región Centro del País, esto es: el Distrito Federal, el Estado de México, Morelos, Hidalgo, Querétaro, Oaxaca, Guerrero, Puebla, y otros estados aledaños.

Una vez que los candidatos provenientes de cualquiera de los centros son admitidos en el instituto, continúan formándose vocacional, intelectual, espiritual, pastoral y humanamente en el Seminario de Misiones, en la ciudad de México, con la intención de prepararles y enviarles a países extranjeros para compartir el Evangelio: “Por tanto, la finalidad del Instituto es la

evangelización de los no-cristianos, poniendo especial empeño en la animación y formación de agentes de evangelización” (Misioneros de Guadalupe, MG, 1994, p. 10).

En cuanto a la situación geográfica precisa del COV-México, éste se sitúa en el Distrito Federal, en la delegación Tlalpan. Se le ubica en el número 4135 de la avenida Insurgentes, en la colonia Santa Úrsula Xitle. Tiene sus oficinas dentro del Seminario Mexicano para las Misiones Extranjeras, el cual se halla en el interior del predio de la Universidad Intercontinental que se localiza en la misma dirección.

Por la característica del grupo y del COV-México, el terreno fue fértil para llevar a cabo la intervención debido a la apertura del encargado y su interés por atender la formación humana de los animadores.

4. DIAGNÓSTICO Y PROBLEMATIZACIÓN

Una vez que el autor del presente Estudio de Caso terminó su formación sacerdotal en el Instituto de los Misioneros de Guadalupe, fue nombrado a trabajar como animador asistente en el COV-México participando de trabajos específicos, como por ejemplo: contactar a jóvenes interesados en el sacerdocio; preparar charlas de formación espiritual; exponer temas sobre valores humanos; dar pláticas acerca de la identidad del instituto de los Misioneros de Guadalupe y lo relacionado con la evangelización de la Iglesia Católica en el extranjero.

Entre otras cosas, también coordinaba parte de la organización del centro y por ello, se relacionaba constantemente con los animadores de cada generación que apoyaban y servían en las tareas que se les encomendaban para organizar encuentros con los candidatos.

Los animadores, eran principalmente varones y estudiantes para el sacerdocio misionero, generalmente asignados al COV para un año de servicio, a excepción de dos laicos que ahí trabajaban por una remuneración económica.

Durante los primeros tres años de servicio y en la dinámica grupal del equipo de animación se detectaban fricciones en sus relaciones interpersonales, malos entendidos, confusiones, excusas para ausentarse de los encuentros con los jóvenes aspirantes, incluso se percibían actitudes de indisposición, indiferencia, falta de compromiso en muchas de las actividades antes y durante los encuentros, aunados a una comunicación muy superficial que originaban inconformidades en el grupo de animadores, los candidatos y consecuentemente con los sacerdotes encargados.

En el año 2013, durante un Curso de Acompañamiento y Discernimiento ofrecido por la Organización Mexicana de Agentes de Pastoral Vocacional, OMAPAV, el autor del Estudio de Caso pudo entrar en contacto con otros grupos de animadores y animadoras que principalmente eran sacerdotes, religiosas y seminaristas pertenecientes a diferentes comunidades religiosas y diócesis de México. En dicho contexto, se percibía un descontento entre los animadores participantes por estar haciendo un servicio dentro de la Iglesia en el que no deseaban estar, y en un curso que se atendía por obediencia.

Durante esa experiencia, el autor entabló pláticas de manera informal con siete animadores de diferentes comunidades religiosas con quien se despertó más confianza: Hermanos Franciscanos de Sonora, Sacerdotes diocesanos de Monterrey, Hijas de María inmaculada, Escalabrinianos, etc. Entre los comentarios de resistencia a su servicio, se encontraron los siguientes más significativos: *“Los animadores vocacionales que son enviados a realizar el trabajo de la animación vocacional, es porque se les reprende”*, y entonces el trabajo de la animación vocacional es un tipo de castigo. El trabajo de la pastoral vocacional, *“es para ayudar a reactivar y salvar las vocaciones de los tambaleantes o dudosos de su propia vocación”*, *“No quiero estar aquí pero me mandaron, y yo no estoy aquí para cuidar pañales”*,

“Pues si me toca hacerlo, ni modo, es la misión que en ese momento de la historia me toca cubrir”, “Ojalá que hubiera otra opción de apostolado o servicio, pero si no se puede ni modo”, “Me mandaron porque no había otro curso”, “Ya no sabían qué hacer conmigo” (en tono sarcástico). En esta misma línea, frases como: *“Estoy aquí porque mi superior me envió”, “Estoy aquí porque vine a descansar”, “Vine a reanimar mi vocación”, “Me pidieron formarme porque cuando llegue a mi diócesis voy a ser el próximo animador vocacional”*, etc., dejaban entrever la inconformidad, apatía y cierta resistencia de los religiosos ante la animación vocacional. De todos ellos, cinco no mostraban gusto por ser animadores vocacionales y dos tal vez sí, al menos por el modo en que hablaban del tema.

En forma paralela, en el Instituto de los Misioneros de Guadalupe, se advertían comentarios y actitudes semejantes por parte de anteriores generaciones de animadores. A través de entrevistas informales que se sostuvieron con algunos miembros pertenecientes a las dos últimas generaciones de animadores del COV-México, se les preguntó sobre *¿Cuál había sido la experiencia de trabajo durante su año de servicio en el COV-México?* Con esta pregunta se obtuvieron las siguientes respuestas: *“Sí estaba dudoso de si me gustaría pero no me atraía, la verdad”, “Era una nueva experiencia había cosas bonitas como interactuar con los jóvenes”, “El padre era muy exigente, pero decía una cosa y hacía otra; a veces no le comprendíamos”, “Teníamos muchas tareas y a veces otros no hacían sus trabajos, eso me molestaba”, “Sí estuve dispuesto desde un principio, pero era un trabajo muy absorbente”, “Pues me dijeron que fuera a trabajar ahí, aunque me hubiera gustado mejor ir a una parroquia o al hospital, pero ya que estaba ahí le traté de echar muchas ganas”, “Pues no pensé nunca estar en el Centro de Orientación Vocacional, pero creí que me iban a ayudar a tener una nueva experiencia; creo que si fue buena, no sé”, etc.*

Con estas respuestas el autor también percibía poca disponibilidad, actitudes de sumisión, enojo, conformismo, incongruencia, indiferencia, poca relación, inseguridad, etc. y consecuentemente, un sentimiento de represión al no poder expresar abiertamente, en ese momento, su verdadero sentir a los sacerdotes encargados en cuanto a su insatisfacción por trabajar en el centro.

Por naturaleza, el ser humano tiende a mostrar sus enojos, inconformidades, u oposiciones, pero muy pocas veces de forma asertiva, lo cual, en el ambiente religioso llega a causar sentimientos de culpa y desconfianza “al no conocer formas de expresar el enojo asertivamente, este se “fuga” sin el conocimiento del individuo y generalmente tiene un impacto negativo en las comunicaciones interpersonales del sujeto” (Sámano, 2010, p. 14).

Del año 2011 a principios del 2015, el interés del autor por generar en el grupo de animadores un ambiente de trabajo responsable, comprometido, agradable y de buena relación, se tornó un propósito poco realizable. No obstante, la intención de conformar un equipo con tales características, significó un reto muy especial.

Con el fin de clarificar más este diagnóstico se continuó analizando de forma cualitativa la constante conducta de sumisión entre la mayoría de los animadores; su resistencia para ejercer el servicio de la promoción vocacional en el COV-México que se les pedía; las conductas pasivas o reactivas que revelaban, siendo las primeras las más predominantes y cualquier obstáculo que afectara al grupo.

Observar estas realidades fue algo importante ya que tales situaciones se acompañaban de una comunicación fracturada observada en la incapacidad de expresar sus ideas, opiniones, sentimientos y emociones en un modo inapropiado, es decir, en expresiones de coraje (c.f. López, 2000) o en actitudes de sumisión, tal vez por el miedo a la confrontación o para evitar

fricciones y represalias con algunos de los compañeros, principalmente con los sacerdotes (Famery, 2010).

En ese sentido, los animadores que tenían dificultada para expresar abiertamente su experiencia interna probablemente se ocasionaban un malestar entre ellos mismos. Armenta (2007) sugiere que en estas condiciones “esto originaba una carga en la persona afectándole no solo a nivel emocional, sino también físico, y en sus relaciones con otros causándole algún tipo de sufrimiento” (p. 29), ya que incluso algunos de los animadores llegaron a cancelar su participación en algunos encuentros por causa de malestares físicos como dolor de cabeza, estómago, cansancio, etc. (cf. Larrañaga, 2010).

En efecto, esto advertía una problemática notoria, ocasionada muy probablemente en la deficiente habilidad de ejercer una conducta asertiva por parte de los animadores hacia sus mismos compañeros y a los encargados del centro.

Como parte de la problemática, también se consideraron factores externos en el equipo de animadores tales como la pluralidad de edad, estratos sociales, género, estudios, formación, procedencia geográfica, jerarquía, y la imposición de nombramientos, ya que de alguna manera fueron elementos que influenciaban las fricciones o los malos entendidos entre ellos.

Por otra parte, mediante conversaciones adicionales con los animadores del COV-México, se encontró que este tipo de servicio causaba resistencia para ser realizado, principalmente porque la Pastoral Vocacional:

1. No era solicitado por los animadores seminaristas e incluso los sacerdotes, sino impuesto por figuras de autoridad superior.
2. El trabajo era una encomienda designada por un periodo de tiempo muy largo.
3. La animación vocacional se entendía desde una orden y había que obedecerla para

pertenecer y permanecer en el instituto.

4. El servicio de los animadores se consideraba más en el “quehacer” que en el “ser” de la persona al procurar únicamente resultados.
5. Los animadores vocacionales no tenían habilidades, ni conocimiento de la pastoral vocacional, puesto que desconocían su propósito esencial. De ahí que:
 - Los animadores entrevistados no se sentían completamente identificados con su rol de animadores, y por lo tanto, no consideraban tener un perfil idóneo para realizar el servicio solicitado principalmente al carecer de experiencia en el trabajo con los jóvenes candidatos.
 - Y no contaban con habilidades asertivas para comunicar sus puntos de vista, deseos, e inconformidades ante las decisiones tomadas. Era mejor callar para evitar el conflicto, o en el otro extremo, aunque raras veces, reaccionar agresivamente.

Es justo decir que algunos animadores también encontraron experiencias positivas como aprender un nuevo servicio, interactuar con los jóvenes; compartir su vocación, etc. Sin embargo, con lo anteriormente expresado, se mostró significativamente que la tendencia hacia una actitud de renuencia hacia la animación vocacional era más fuerte y por consiguiente, propiciaba barreras en el ser y quehacer del animador.

4.1 Análisis de la problemática a partir de otros centros vocacionales en el Instituto

Con el interés de trabajar con los animadores vocacionales de los Misioneros de Guadalupe, y verificar que esta no fuera la única percepción diagnosticada en el COV-México, surgió la oportunidad de indagar las realidades de otros centros del instituto durante el mes de julio de 2015, en Guadalajara, México.

Con seis animadores encargados, asistentes e incluso un sacerdote superior del instituto,

el autor del Estudio de Caso realizó entre los participantes un análisis cualitativo donde también se percibían actitudes de inconformidad, indiferencia, fastidio y poca disponibilidad para trabajar en conjunto durante la asamblea.

El “quehacer” de los animadores en cuanto a optimizar la forma de entender al joven, comprenderlo, animarle y evidenciar su posible llamado a la vocación religiosa; más la meta de sumar, a modo de competencia, candidatos al seminario de los Misioneros de Guadalupe, eran el propósito más importante. Con ellos, los principales problemas detectados coincidían con la falta de identificación con el rol de animador, ya que la mayoría de estos participantes habían sido nombrados a trabajar en la Pastoral Vocacional del instituto sin previa formación a excepción de tres de ellos que habían tenido la oportunidad de recibir un “Curso de Acompañamiento y Discernimiento Vocacional” casi inmediatamente después de haber asumido su nombramiento de trabajo de animación o sobre la marcha del mismo.

A todos se les invitó a tener una entrevista, pero ninguno de los siete encargados ni asistentes quiso participar, pues nunca mostraron disponibilidad para tenerla. Este comportamiento manifestó una realidad no solo de falta de interés, sino también de poca comunicación, y por otro lado, proyectaban la imagen de un grupo reunido para un elemental “hacer” alejado de lo que se propone en la siguiente opinión:

Lo esencial de la experiencia en grupo radica en facilitar la madurez de la persona que, en esta concepción, consiste en estar en contacto con los sentimientos propios, abierta a la experiencia del momento y capaz de comunicarse íntimamente con los individuos de su entorno. (Barceló, 2003, p. 65).

De esta forma, se pudo constatar que las actitudes de animadores vocacionales en otros centros fuera de Misioneros de Guadalupe y el diagnóstico revelado hasta entonces de forma

cualitativa con las diferentes generaciones de animadores del Centro de Orientación Vocacional, Región México y los diferentes Centros de Orientación Vocacional del Instituto (COV's), tenían mucho en común nuevamente en torno a la inconformidad; el nombramiento para realizar un servicio no tan deseado; la falta de formación en el mismo, los conflictos; la falta de asertividad, de expresarse, relacionarse con los demás y desde luego una pobre actitud de congruencia, empatía y de aceptación incondicional positiva hacia los otros.

4.2 Descripción de los participantes

Entre los animadores del COV, Región México que participaron para un nuevo diagnóstico y posteriormente para la intervención en Desarrollo Humano, se consideraron diez animadores, sin embargo, el proyecto de intervención se llevó a cabo sólo con ocho de ellos ya que dos no pudieron participar.

Entre los participantes, siete eran varones entre los 22 y 29 años de edad, todos ellos aspirantes al sacerdocio misionero y estudiantes en diferentes grados de nivel universitario filosófico y teológico. Cinco de ellos eran filósofos y dos más teólogos.

Estos animadores vivían en cuatro diferentes fraternidades dentro del Instituto y prestaban su servicio al Centro de Orientación Vocacional un día a la semana por espacio de cinco horas durante un año.

También formó parte del equipo, un animador laico involucrado por el encargado del centro para apoyar las actividades con los jóvenes candidatos (charlas, dinámicas, logística, etc.), de 35 años de edad, quien además de su servicio como animador laboraba administrativamente en las oficinas del COV-México en calidad de trabajador. Este es el único participante que vivía fuera del contexto del seminario y por tanto tenía otros compromisos diferentes a los animadores seminaristas y sacerdotes.

Otra de las características de este grupo, es que los participantes eran originarios de diferentes partes de la República Mexicana (Puebla, Michoacán, Morelos, Tabasco, Jalisco, Guanajuato, Veracruz y Distrito Federal), y con distintas situaciones socioculturales, ya que algunos provenían de ciudades y otros más de poblaciones municipales o provincias.

Todos los participantes compartían la misma práctica de una fe religiosa que es el cristianismo católico y un mismo rol de trabajo en la animación vocacional.

4.3 Método para el diagnóstico

Para diagnosticar la problemática percibida hasta el momento de manera complementaria, se decidió recurrir a un método con enfoque mixto, el cual, de acuerdo con Hernández, S., Fernández, C. y Baptista L. (2014) representa “un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta para realizar inferencias producto de toda la información recabada” (p. 534). Este interés se suscitó debido a que la información recolectada hasta el momento en esta indagación procedió principalmente de una observación cualitativa.

Por consiguiente, para la población de animadores pertenecientes a la generación 2015 existió también el interés de recabar datos de tipo cuantitativo, a fin de agregar mayor valor a la información que se obtuvo en la investigación cualitativa de este nuevo grupo de ocho animadores, en especial cuando hubo implicación de sus testimonios, actitudes, sentimientos y emociones.

Tomando en cuenta la riqueza de un enfoque mixto para la recolección de datos, fue importante identificar que dentro de este enfoque subyacían algunas clasificaciones o variedades

de métodos mixtos específicos y en seguida, fue necesario elegir un modelo apropiado a nuestra indagación.

Basados en las propuestas de Sampieri, se consideró conveniente optar por el “diseño anidado o incrustado concurrente de modelo dominante” (Hernández, et. al., 2014, p. 559). Este diseño consistió en recabar al mismo tiempo datos cualitativos y cuantitativos, pero donde el enfoque cuantitativo o cualitativo que fuera más dominante, dirigiría la investigación (Hernández, et. al., 2014).

En el presente Estudio de Caso, el enfoque cualitativo fue el modelo más predominante, debido a que nuestro acercamiento con los animadores vocacionales básicamente fue enfocado de manera significativa a una interacción más empírica, narrativa, de observación, de acción y con carácter fenomenológico. El modelo cuantitativo, por su parte, solo enriqueció la información recabada por el anterior.

De esta manera, para seguir la dinámica del enfoque mixto con prioridad cualitativa y enfocar tanto el problema, como sus posibles soluciones, se formularon los siguientes supuestos de investigación:

1. Cuando el animador vocacional promueve la asertividad, se promueve un mayor desarrollo potencial de las personas.
2. A mayor clarificación de vocación menor dificultad para asumir el rol de animador vocacional.
3. A menor claridad de vocación en el animador, mayor dificultad para acompañar al otro.
4. A mayor asertividad de los animadores vocacionales, mejor relación entre los animadores, encargados y candidatos.

5. A menor réplica de actitudes de congruencia, empatía y aceptación incondicional positiva en los animadores vocacionales, menor acompañamiento para los candidatos al COV.

6. A mayor comprensión y modelaje de las actitudes básicas del Enfoque Centrado en la Persona (ECP) por parte de los animadores, mejor relación entre el grupo de los animadores vocacionales.

7. A menor asertividad, mayor dificultad en la expresión de sentimientos y emociones entre los animadores vocacionales.

4.4 Cuestionario para entrevista abierta; y cuestionarios para medir la asertividad y las actitudes facilitadoras del crecimiento humano.

Los instrumentos utilizados para esta indagación fueron en primer lugar un cuestionario con seis preguntas abiertas que abordaron los ejes temáticos para diagnosticar la comprensión sobre el rol del animador vocacional; la habilidad asertiva; la teoría del Enfoque Centrado en la Persona (ECP), y sus tres actitudes básicas de Empatía, Congruencia y Aceptación Incondicional Positiva en una manera cualitativa y cuantitativa, correspondientemente.

En segundo lugar, se aplicó un cuestionario propuesto por Shelton y Burton (2004), el cual consta de 20 reactivos con escalas numéricas de 1 2 y 3 (Siempre, A veces, Nunca) para medir la asertividad desde la perspectiva cuantitativa.

Finalmente, fue considerado el cuestionario basado en la escala de Truax y Carkhuff (1967), adaptado por Gómez del Campo, (2002), el cual consta de 84 criterios que ayudan a evaluar las actitudes facilitadoras para promover el crecimiento humano. Los cuestionarios y las referencias de evaluación en cada uno de ellos se pueden consultar de forma detallada en el anexo no. 2.

Cabe mencionar que estos dos últimos cuestionarios tuvieron una aplicación antes de la intervención (*Pre-test*) y después de la misma (*Post-test*), con el fin de valorar más objetivamente los cambios obtenidos en los participantes.

4.4.1 Resultados de diagnóstico en el grupo de animadores generación 2015

Los resultados generales que se detectaron en este nuevo grupo de ocho animadores vocacionales del COV-México fueron los siguientes.

➤ Resultados de la entrevista personal con preguntas abiertas

La entrevista abierta realizada a los participantes consistió en 6 preguntas orientadas a recabar una información más detallada y descriptiva de los temas en cuestión, a saber: la identificación que el participante tiene con el rol del animador en el instituto de los Misioneros de Guadalupe; la comprensión y habilidad asertiva en sus personas, así como del conocimiento del Enfoque Centrado en la Persona y sus actitudes básicas.

Por otro lado, este cuestionario también tuvo la intención de que el animador tuviera una mayor introspección y al mismo tiempo pudiera expresarse libremente. Las preguntas específicas y las respuestas que se obtuvieron, se presentan en las siguientes tablas:

Tabla 1**Identificación del rol como animador**

1. ¿Qué tanto conoces sobre la animación vocacional en el Instituto de los Misioneros de Guadalupe?	
Respuestas	Frecuencias de respuestas en los participantes
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>“Creo que consiste en acompañar a los muchachos”.</i> 2. <i>“¿Se trata de ayudar a discernir a los muchachos su llamado no?”.</i> 3. <i>“No sé exactamente qué voy a hacer, ¿Ayudar a jóvenes?”.</i> 	<p>Tres animadores no conocen claramente el tema, sin embargo, el entrevistador percibió que se sienten atraídos por el rol de animador, por lo poco que conocen.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>“Yo sólo sé que se trata de estar con jóvenes”.</i> 2. <i>“Me gusta trabajar con jóvenes y siento que puedo tener las habilidades de animador”.</i> 	<p>Dos participantes se muestran indiferentes y al parecer conocen lo básico del tema. Se percibió en ellos buena apertura para aprender de la experiencia de animación vocacional.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>“Yo prefiero hacer otra cosa”.</i> 2. <i>“A mí me gustaría sinceramente tener otro apostolado”.</i> 3. <i>“Creo que mi gusto va por otro servicio”.</i> 	<p>Tres participantes muestran resistencia en su respuesta. El entrevistador detectó que no están identificados ni conocen el papel del animador. Se consideró que están ahí porque les impusieron colaborar en el COV.</p>

Tabla 2

Habilidad asertiva

2. ¿Qué tan asertivo te consideras en tu forma de comunicarte?	
Respuestas	Frecuencias de respuestas en los participantes
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>“No sé qué sea la asertividad”.</i> 2. <i>“La verdad desconozco”.</i> 3. <i>“No sé qué sea”.</i> 4. <i>“Ni idea, nunca la había escuchado”.</i> 5. <i>“Sé que es la comunicación: la transmisión de palabras y mensajes pero no qué es exactamente.”</i> 6. <i>“La verdad no sé”.</i> 	<p>Seis participantes no conocen el propósito y sentido del término.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>“Pues decirle a los otros las cosas como deben ser ¿no?”.</i> 2. <i>“Tener diálogo honesto ¿no?”</i> 	<p>Dos participantes, parecen tener un conocimiento superficial del concepto. El entrevistador percibió que los animadores lo asocian a un estilo de comunicación básico para mantenerse en diálogo.</p>

Tabla 3

La Teoría del Enfoque Centrado en la Persona (ECP)

3. ¿Conoces o has escuchado hablar de la teoría humanista del Enfoque Centrado en la Persona y de sus tres actitudes básicas de la congruencia, la empatía y la aceptación incondicional positiva?	
Respuestas	Frecuencias de respuestas en los participantes
<p>Ninguno de los participantes conocen el ECP, pero si tienen nociones de las actitudes.</p>	<p>Los ocho animadores nunca habían escuchado sobre esta teoría humanista, sin embargo se intuyó que tienen un conocimiento elemental de las actitudes.</p>

Tabla 4

Actitud de Congruencia

4. ¿Qué tan congruente te consideras?	
Respuestas	Frecuencias de respuestas en los participantes
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>“Siento que sí soy más o menos congruente”.</i> 2. <i>“pues la mayoría de las veces sí soy sincero con lo que digo y hago”.</i> 3. <i>“Creo que sí me esfuerzo por decir lo que digo y hago”.</i> 	<p>Tres animadores se reconocen a sí mismos equilibradamente congruentes. En la entrevista se percibió una noción básica de la actitud.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>“A veces sí soy congruente pero también muchas veces no”.</i> 2. <i>“A mí sí me falta la congruencia la verdad”.</i> 3. <i>“Algunas veces veo anti testimonio y yo igual”.</i> 4. <i>“Creo que nadie puede ser del todo congruente”.</i> 	<p>Cuatro de ellos se consideran incongruentes en algunos casos, por lo tanto, el entrevistador apreció que hay más conocimiento de la actitud de la congruencia.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>“Sí siento que soy muy incongruente la verdad, ni modo”.</i> 	<p>Un participante se declaró incongruente, por lo que el entrevistador consideró que tiene conocimiento de la actitud.</p>

Tabla 5

Actitud de Empatía

5. ¿Qué tan empático te consideras?	
Respuestas	Frecuencias de respuestas en los participantes
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>“Yo sí entiendo lo que me quieren decir lo que sienten las gentes la mayoría de las veces”.</i> 2. <i>“Creo que sí puedo ser empático con los problemas de los demás”.</i> 3. <i>“Comprendo lo que a la otra persona que viene a mí, le puede estar pasando”.</i> 	<p>Tres de los animadores se declaran empáticos con algunas personas.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>“Creo que algunas veces uno puede entender lo que le pasa al otro como que podemos tener esa capacidad”.</i> 2. <i>“Sí, a veces me pongo en los zapatos del otro”.</i> 3. <i>“Cuando me pongo en los zapatos del otro entiendo lo que pasa”.</i> 	<p>Tres participantes se consideran más o menos empáticos y el entrevistador intuyó que conocen y aplican la actitud.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>“Soy poco empático pero pues cada quien tiene sus rollos ¿no?” A veces se sufre.</i> 2. <i>“Pues la verdad no me gusta meterme en la vida de los demás pero los comprendo”.</i> 	<p>Dos de los participantes se consideran poco empáticos y en el caso de los anteriores el entrevistador observó que tienen una comprensión básica de la actitud.</p>

Tabla 6

Actitud de Aceptación Incondicional Positiva (AIP)

6. ¿Qué tanto promueves la AIP hacia el otro?	
Respuestas	Frecuencias de respuestas en los participantes
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>“Yo acepto a todos porque somos iguales”.</i> 2. <i>“Pues hay que aceptar para que te acepten”.</i> 3. <i>“Jesús recibía a todos y eso me enseña que debo hacerlo con los demás también”.</i> 4. <i>“Hay que ser aceptantes con los demás”.</i> 5. <i>“Todos debemos tratarnos como queremos que nos traten, por eso hay que ser aceptantes”.</i> 	<p>Cinco animadores se consideran ser aceptantes y promueven la actitud de la aceptación del otro.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>“Pues no siempre nos vamos a aceptar todos al “cien” no somos moneditas de oro”.</i> 2. <i>“Pues hay muchos que respeto pero no todos pueden ser mis amigos por más que quiera”.</i> 3. <i>“Pues si nos toleramos podemos tener mejor relación”.</i> 	<p>El entrevistador percibió que tres de los animadores promueven esta actitud, sin embargo, muy poco debido a sus respuestas y la forma de responderlas.</p>

Conforme a la información obtenida en esta entrevista se pudo inducir que la mayoría de los animadores tenían poca noción sobre lo que es el servicio de la animación vocacional en el Centro de Orientación Vocacional de los Misioneros de Guadalupe, consecuentemente, su interés por realizar este servicio era mínimo o incluso preferían evadirlo.

También se percibió que los participantes tenían un débil conocimiento de la asertividad tanto como concepto, como habilidad, lo cual impedía a los participantes utilizar la asertividad en la forma de una herramienta para mejorar sus relaciones como equipo de animadores.

Se descubrió que ninguno conocía la teoría del ECP, sin embargo, sí tenían un conocimiento elemental de las actitudes, a partir de su propia comprensión, motivo por el cual se consideró que estas actitudes eran sutilmente conocidas y empleadas en su persona como una habilidad del ECP, en relación con los otros.

➤ **Resultados cuantitativos sobre asertividad y las actitudes facilitadoras en los animadores vocacionales.**

A continuación se presentan en primer lugar los resultados sobre el cuestionario de asertividad aplicados a cada animador e inmediatamente después el cuestionario que mide las actitudes promotoras de crecimiento humano: Congruencia, Empatía y Aceptación Incondicional positiva, respectivamente.

a) **Test de asertividad según Shelton y Burton (2004).**

Tabla 7

Resultados sobre las actitudes facilitadoras de crecimiento, según la Pre- Intervención

Animador	Puntos	Resultado
Tomás	29	Dificultad para ser asertivo
Sócrates	36	Es ligeramente asertivo
Platón	37	Es ligeramente asertivo
Aristóteles	40	Es ligeramente asertivo
Hegel	35	Dificultad para ser asertivo
Kant	34	Dificultad para ser asertivo
Sartre	35	Dificultad para ser asertivo
Rahner	32	Dificultad para ser asertivo

Escala de valores para la interpretación de los resultados.

De 55 a 60 puntos: Es asertivo de forma constante y probablemente procedes bien en la mayor parte de las situaciones.

De 45 a 55 puntos: Es normalmente asertivo. En algunas situaciones tiende a serlo de forma natural, pero tal vez desee desarrollar sus capacidades adicionales.

De 35 a 45 puntos: Es ligeramente asertivo. Identifique esas situaciones en las que le gustaría mejorar dicha clase de comportamiento y revise las técnicas apropiadas para ello.

De 20 a 35 puntos: Tiene dificultades para ser asertivo.

Conforme a los resultados obtenidos en este cuestionario, puede encontrarse que cinco de los participantes (Tomás, Hegel, Kant, Sartre y Rahner), tienen dificultades para ser asertivos según la escala de 20 a 35 puntos, mientras que el resto de los miembros (Sócrates, Platón y Aristóteles), son ligeramente asertivos según el puntaje de entre 35 y 45 reactivos.

b) **Cuestionario para medir las actitudes animadoras de desarrollo humano según la escala de Truax y Carkhuff (1967), adaptado por Gómez del Campo, (2002).**

Tabla 8

Resultados sobre las actitudes facilitadoras de crecimiento, según la Pre- Intervención

Animador	Congruencia	R=	Empatía	R=	Aceptación IP	R=
Tomás	101	2	92	2	127	2
Sócrates	119	2	93	2	126	2
Platón	120	2	99	2	145	3
Aristóteles	110	2	79	2	121	2
Hegel	126	3	93	2	136	3
Kant	126	3	101	2	132	3
Sartre	131	3	102	2	146	3
Rahner	131	3	100	2	142	3

Escala de valores sobre las actitudes evaluadas:

Congruencia:

1. **De 40 a 80** se diría que la persona es incongruente.
2. **De 81 a 120** se diría que es poco congruente.
3. **De 121 a 160** se podría decir que es medianamente congruente.
4. **De 161 a 200** se diría que es congruente.

Empatía:

1. **De 35 a 70** correspondería a No Empático.
2. **De 71 a 105** correspondería a Poco Empático.
3. **De 106 a 140** se podría decir que es Medianamente Empático.
4. **De 141 a 175** se diría que es Empático:

Actitud Positiva Incondicional:

1. **De 43 a 86** correspondería a una persona no aceptante.
2. **De 87 a 129** correspondería a alguien poco aceptante.
3. **De 130 a 172** indicaría una aceptación mediana.
4. **De 173 a 215** sería aceptante.

A partir de los resultados obtenidos en este cuestionario para medir las actitudes facilitadoras, se encontró que en la actitud de la Congruencia, cuatro de los participantes (Tomás, Sócrates Platón y Aristóteles), son poco congruentes mientras que tres de ellos (Hegel, Kant, Sartre y Rahner), lo son medianamente. Con respecto a la actitud de la Empatía, todos se registran como poco empáticos. Por último, en relación a la actitud de la Aceptación Incondicional Positiva, tres de ellos (Tomás, Sócrates y Aristóteles) vuelven a ser poco

aceptantes, mientras que el resto (Platón, Hegel y Kant, Sartre y Rahner), se aprecian medianamente.

Conforme a los resultados cualitativos y cuantitativos que se obtuvieron, se encontró la necesidad de fortalecer la conducta asertiva especialmente por el trabajo y la cercanía de sus relaciones entre animadores y de igual manera, aunque los participantes poseen nociones sobre el significado de las actitudes de congruencia, aceptación incondicional y empatía, no obstante, se muestra en el cuestionario que las mide, que son muy poco o medianamente hábiles al momento de ejercerlas. Esto puede ser constatado con la referencia cualitativa manifestada en la forma que los animadores se comportaban en sus palabras y actos. Por ejemplo, en los casos cuando no había acercamiento al otro por motivos de prejuicio, grados de formación, estatus social, jerarquías, etc. En definitiva, estos comportamientos no coincidieron con la observación, la narrativa y el resultado de los cuestionarios aplicados.

En algunas conversaciones informales sostenidas con ellos de forma ocasional, los animadores comentaban que no había mucha relación con sus compañeros más allá del trabajo y que posiblemente por esta razón no había buena comunicación y relación entre todos. A este respecto tres de los nuevos integrantes al equipo de animación coincidían en que por ser nuevos y además de grado inferior a sus compañeros les daba desconfianza acercarse a los demás, incluso por el hecho de no conocerlos y convivir muy poco en la residencia del seminario a la cual pertenece la mayoría de los animadores. Esta misma experiencia incluyó al participante laico.

Tampoco había la confianza para un acercamiento por pena o idea errónea que fueran prepotentes y preferían no expresar sus puntos de vista, ideas, pensamientos, emociones y sentimientos, a fin de no tener problemas con sus compañeros o superiores, lo que indicaba

sumisión, inferioridad y desconfianza. Con este panorama, su relación era concebida de modo superficial y sólo se empleaba para efectos necesarios de planeación y organización de las actividades del centro. Muy rara vez, según su narrativa, se acercaban para interactuar o tener mejor relación entre ellos, pues expresaron que era difícil entre algunos.

En términos generales, el problema pudo ser concretizado básicamente, como la falta de asertividad que dificultaba entre los animadores su libre y sana interacción tanto en el trabajo de animación como en sus relaciones interpersonales. Desde este diagnóstico se siguió la búsqueda de una posible solución.

5. PLANTEAMIENTO DE SOLUCIONES PLAUSIBLES

Como se ha mencionado, una de las principales problemáticas diagnosticadas entre los animadores, radica en el desconocimiento de su rol dentro de la animación vocacional y la carencia de una conducta asertiva que les permita expresar y relacionar su mundo interno con el de los demás miembros del grupo.

Para responder a esta situación, se diseñó e implementó un proyecto de intervención enmarcado en el campo del Desarrollo Humano que facilitara habilidades de asertividad para los animadores y al mismo tiempo reforzara dicha asertividad con las actitudes facilitadoras del Enfoque Centrado en la Persona. El proyecto se dividió en siete sesiones. La primera de ellas, de una hora y treinta minutos, con carácter informativo y organizacional. Las seis sesiones restantes se destinaron al desarrollo y cierre de la intervención. Cada una de éstas tuvo de entre tres y cuatro horas los días viernes a partir del 28 de agosto al 9 de octubre del año 2015, de las quince a las dieciocho o diecinueve horas según correspondiera. Las sesiones fueron diseñadas para integrar modalidades de curso- taller, exposición, *role playing*, grupo de crecimiento, y entrevista grupal.

Se cuidó que cada intervención tuviera un desarrollo esquemático partiendo desde una actitud de encuadre o inicio, seguidas de técnicas rompe hielo, activación, o sensibilización según fuera el caso, donde frecuentemente se generaba reflexión para introducir la teoría y comprenderla mejor. Se procuró también tener un momento intermedio de descanso, y finalmente, se tuvieron etapas de cierre para reforzar los contenidos revisados e invitar al mismo tiempo al grupo a llevar a la práctica los aprendizajes obtenidos.

El proyecto consideró trabajar tres temáticas esenciales, a saber:

- **El perfil del animador vocacional y su rol dentro de la animación vocacional**, donde se situó la importancia del animador y la forma de hacer promoción vocacional en el Instituto de los Misioneros de Guadalupe.
- **La asertividad**, entendida como una conducta de crecimiento personal y grupal que se puede aprender y replicar en la vida cotidiana de los participantes, principalmente en el contexto de la animación.
- **El Enfoque Centrado en la Persona (ECP) y las tres actitudes básicas: la empatía, la aceptación incondicional positiva y la congruencia**. En este apartado se expuso la propuesta del ECP y las tres actitudes básicas antes mencionadas.

Cabe mencionar que también fue positivo considerar un acercamiento al tópico sobre la identificación y el manejo de los sentimientos, ya que estas realidades eran muy inherentes a la experiencia del trabajo que realizaban en el contexto de la promoción vocacional y las circunstancias de vida que la mayoría de los participantes tenía en el seminario.

Finalmente, cabe resaltar que las sesiones enfatizaron el aspecto ético, que consistió en propiciar siempre un ambiente de libertad, confidencialidad, respeto, y confianza para poder expresar puntos de vista, reflexiones, ideas y observaciones entre los animadores.

6. JUSTIFICACIÓN

La razón de este trabajo tuvo su justificación en cinco puntos esenciales. El primero de ellos consistió en la falta de atención y cuidado hacia la persona del animador vocacional en la comunidad de los Misioneros de Guadalupe. El segundo punto se originó en la oportunidad de poder incursionar en temas de desarrollo humano tal como el la asertividad y el Enfoque Centrado en la Persona, como habilidades formativas tanto en la teoría como en la práctica para el grupo de animadores. En seguida, un tercer aspecto, se justificó en la alineación que el proyecto tiene como complemento en la formación ofrecida por los cursos básicos ofrecidos por la OMPAV y los propósitos que busca tanto la Iglesia Católica como el Instituto de los Misioneros de Guadalupe en la preparación de sus futuros líderes religiosos. Unido a este aspecto un cuarto punto se justificó en la apertura e interés de las autoridades del COV-México en torno a la formación humana de sus animadores. Finalmente, el quinto aspecto tuvo que ver con la relación que el autor de este Estudio de Caso guarda en su propia persona hacia el trabajo de la animación vocacional.

De acuerdo a un registro interno sobre el caminar de la animación vocacional en el Instituto de los Misioneros de Guadalupe, se reporta que desde el año de 1979, existe una falta de formación en sus animadores, lo cual denotó la carencia de acompañamiento para realizar un trabajo óptimo en favor del servicio que la congregación les encomendaba.

Para el año de 1987, con la disminución de candidatos en el Instituto, se pidió ampliar el campo de animación en parroquias, diócesis, seminarios y al mismo tiempo, se solicitó incursionar por medio de encuentros juveniles en diferentes comunidades eclesiales, colegios y en la misma animación misionera que realizaba el Instituto (MG, s.f., pp. 15-16). Sin embargo, el trabajo de la animación vocacional se inclinó únicamente para el servicio de los jóvenes

aspirantes al seminario, a partir de una mera estructura “de hacer” y con el fin de apoyar el discernimiento, acompañamiento y orientación en la toma de decisiones de los candidatos, pero dejando de lado alguna propuesta para fortalecer el servicio de los animadores desde su ser, esto es, para su formación, atención a sus necesidades, intereses y crecimiento personal.

Con base en estos datos, se percibe que en el Centro de Orientación Vocacional, Región México aún no se ha implementado alguna intervención para promover el desarrollo del animador, a través de espacios para su acompañamiento personal y de equipo que faciliten y refuercen la creación de un ambiente adecuado para su crecimiento personal y en sus relaciones como grupo.

En este Estudio de Caso, la principal área a tomar en cuenta fue la dimensión humana, ya que como se ha mencionado anteriormente, las relaciones entre los animadores se veían envueltas en conductas de pasividad, conflicto, indiferencia, sumisión, resistencia, aislamiento, etc. Estas carencias tomaban origen en la falta de formación de la animación vocacional y en la poca interacción que los participantes tenían entre sí, debido a sus grados de estudios, edades, afinidad, lugares de origen, jerarquías, etc., pues aunque ellos se relacionaban frecuentemente por el lugar donde vivían o trabajaban, aún no habían interactuado de forma profunda entre sí.

Con estas situaciones se hacía comprensible que, a nivel personal, cuando los animadores intentaban hablar para compartir pensamientos o ideas se produjeran actitudes pasivas, a raíz de ciertos miedos, abstinencias o conformismos (especialmente entre los nuevos miembros) o conductas agresivas y demandantes identificadas en las imposiciones de trabajo, exigencias por resultados poco alcanzables, etc., por parte de los sacerdotes encargados del centro o miembros de la comunidad con mayor grado de formación.

A nivel grupal este fenómeno ocasionaba fricción, malos entendidos, aislamiento, silencios e incomodidades entre los animadores.

Estos aspectos desvelaban como principal problema la escasa conducta asertiva, con lo cual finalmente se optó por elegir el tema de la asertividad, que permitiera mejorar los canales de encuentro y comunicación para favorecer mejores relaciones entre los participantes en un ambiente de acercamiento, diálogo, respeto y libertad:

Yo me acerco a usted como a una persona que tiene el derecho a que la traten con respeto; expreso lo que quiero decir y soy responsable de mis palabras; soy cortés y le permito que exprese lo que quiere decir... La comunicación asertiva es un proceso de doble vía. Yo me comunico con usted y le doy el espacio necesario para que se comunique conmigo. (Hare, 2003, p. 16).

Así pues, el tema de la asertividad pudo ser aplicado desde los contextos tanto personales como grupales para ejercer en los animadores y sus autoridades inmediatas un camino que les permitiera transitar la libre expresión de su mundo interno, así como su parecer y sentir sobre el servicio de la animación vocacional, sus limitaciones, expectativas, etc., en lugar de solo tener una relación de sumisión, jerarquía, malos entendidos, roces y conflictos por falta de asertividad (c.f., Famery, 2010).

Aunado a este propósito, tomando en cuenta la naturaleza del grupo de animadores y el trabajo que realizan con los jóvenes candidatos al sacerdocio misionero, se consideró pertinente reforzar y enriquecer el modelo de la asertividad con la propuesta humanista del Enfoque Centrado en la Persona (ECP), debido a que este enfoque pudo ayudar al crecimiento de la persona del animador y fortalecer la conducta asertiva:

las actitudes de empatía, consideración positiva, apoyo incondicional y congruencia son las “condiciones necesarias y suficientes” para que la persona concientice su propia valía y la de los otros. El crecimiento personal mejora el auto-concepto y facilita una comunicación abierta, franca y sincera (*Ciófalo-Lagos, et.al. 2013; Smith (1987)*). De esta forma el trabajador se reconoce como un ser completo, integrado, se vuelve asertivo y con alta autoestima. (*Ciófalo-Lagos, 2014, pp. 216-217*).

En efecto, la pertinencia de integrar la teoría del ECP para intervenir con los animadores fue muy viable, ya que además, las actitudes de la Aceptación Incondicional Positiva, de la Empatía y la Congruencia son paralelos al pensamiento cristiano de amor, comprensión, apertura y respeto al prójimo modelado en las actitudes humanas de Jesucristo, guía y ejemplo de los animadores.

Al presentarles una intervención que les diera formación y facilitara habilidades para su crecimiento personal y grupal tanto en el campo de su trabajo como de sus relaciones interpersonales, se despertó un interés cauteloso y al mismo tiempo de motivación al tomar parte en este peculiar tipo de temas relacionados con el desarrollo humano, ya que nunca habían participado en este tipo de formación, ni habían interactuado con otros compañeros de otros niveles de formación en estos casos particulares dentro del contexto del COV-México.

A la par de este interés, afortunadamente las autoridades del Centro de Orientación Vocacional, se mostraron accesibles y receptivos por la oportunidad de incursionar en un paradigma que atiende la formación humana del animador vocacional dejando la puerta abierta para incursionar en nuevos modelos de acompañamiento y facilitación, tanto para el grupo de sus animadores como para los candidatos que buscan ingresar al seminario.

Estas oportunidades aumentaron la posibilidad de llevar a cabo la intervención y consecuentemente, de realizarse con el mayor grado de profesionalidad para promover el crecimiento y vínculo de los participantes a partir de aprendizajes significativos gestados en la misma experiencia grupal.

De este modo, se buscó facilitar el desarrollo de una conducta asertiva que les permitiera por una parte autoafirmarse como personas expresando sus consentimientos o inconformidades ante una situación particular, personal o de trabajo específica y por otra, que abriera campo para reforzar la importancia del ser de la persona a través de actitudes facilitadoras de crecimiento como las del Enfoque Centrado en la Persona.

En los participantes, no se consideró únicamente el propósito de solo “estar juntos”, sino de favorecer una relación en equipo en la consecución de objetivos. Se pretendió una oportunidad de enriquecimiento mutuo para crear un espacio de asertividad, confianza, sinceridad, comunicación, responsabilidad, compromiso, empatía, congruencia, etc., que les permitiera ser un grupo de animadores receptivo, dinámico, creativo, organizado, entusiasta, trabajador y motivado por el servicio de animación vocacional ofrecido a la juventud.

Esta perspectiva además se justificó en los propósitos que buscan los Cursos de Formación de la OMAPAV en su intención de constituir equipos vocacionales como una comunidad en la que todos permanecen atentos al discernimiento y relectura de la propia vocación, buscando reservar siempre espacios para la oración compartida y la comunicación:

Todo grupo ha de reservar espacios para la convivencia y la comunicación transparente entre sus miembros. Normalmente las relaciones interpersonales surgen de modo que en toda sesión de formación haya espacio para el diálogo. Los miembros del equipo han de poder manifestar su estado de ánimo, su disponibilidad para la ejecución

de sus tareas, sus miedos o resistencias, etc. De igual modo, se ha de prever en la programación anual la celebración de eventos en los que se fomente la convivencia y el ocio compartido. (Operarios, 2007, p. 206).

Siguiendo este lineamiento también es significativo decir que los propósitos de la intervención, encontraron afinidad con el objetivo, misión, visión y decálogo de valores de los Misioneros de Guadalupe, lo cual marcó la pauta para que estos temas pudieran ser abordados en la formación humana de los participantes. Por ejemplo en su **Objetivo** que consiste en: “Promover la vocación misionera en espíritu eclesial y acompañar a los jóvenes en su opción primaria por el sacerdocio misionero, formando una comunidad de promotores que vive su fe y su vocación *ad gentes*” (Misioneros de Guadalupe, MG, 2012, p. 16). Mientras que en su Misión Visión y Valores, se tiene lo siguiente:

Misión: “Promover y formar personal auténtico y competente, a ejemplo de Jesucristo enviado del Padre, en un proceso estructurado y para un mundo que demanda actitudes humanas y cristianas, para que crezca el Instituto, presentando candidatos idóneos al Sacerdocio Misionero

Estrategias:

1. Promover la vocación sacerdotal misionera “*Ad Gentes*” (a los no cristianos) entre jóvenes para incrementar el número de candidatos.
2. Acompañar la formación integral del candidato, enfatizando las dimensiones humana y cristiana, respetando cada proceso.
3. Favorecer la formación personalizada del candidato.

Visión: Contar con un plan gradual, global y eficaz; con unidad de criterios y que permita la reestructuración de los Departamentos (Seminarios DSM y Pastoral

Vocacional DPV); que a través de un acompañamiento personalizado y abierto al diálogo pueda presentar anualmente candidatos de calidad al sacerdocio misionero.

Estrategias:

1. Contar con personal suficiente, idóneo y capacitado en su área que, trabajando en equipo logre responder a las exigencias de la juventud actual y renovar al Instituto.
2. Promover un grupo sacerdotal en armonía y adaptado al tiempo actual.
3. Estar integrada por miembros alegres y comprometidos, con profunda vivencia de la vocación misionera guadalupana, deseosos de servir en la formación.

Valores de la Dirección de Formación:

- | | |
|-------------|--|
| 1. Fe | 6. Responsabilidad |
| 2. Oración | 7. Respeto |
| 3. Dialogo | 8. Amor |
| 4. Alegría | 9. Servicio |
| 5. Libertad | 10. Coraje (Misioneros de Guadalupe, MG, |
- 2009, p. 3).

Con estos aspectos, se recuperaron también las preocupaciones de la Iglesia por la formación tanto de sus futuros sacerdotes misioneros, como la de los mismos animadores, y aludiendo al carisma de los Misioneros de Guadalupe de formar agentes de evangelización es relevante no perder de vista este planteamiento.

Este interés también reiteró la posibilidad de encontrar un terreno fértil para realizar una intervención, dirigida a reforzar y fortalecer la asertividad con el aporte y vivencia de las

actitudes humanistas que propone el Enfoque Centrado en la Persona para el ser y quehacer de los animadores.

Finalmente, como se mencionó hace unos momentos, el propósito de esta intervención tuvo justificación en la experiencia personal que el autor guarda hacia el servicio de la animación vocacional y que se puede comprender de manera amplia en el testimonio narrado en el anexo no. 3.

7. MARCO CONCEPTUAL

Para sustentar el proyecto de intervención, se investigó sobre los principales conceptos que comprenden el tema de este Estudio de Caso. Se tomaron como puntos de referencia principalmente las categorías de asertividad, del animador vocacional, y del Enfoque Centrado en la Persona (ECP), propuesto por Carl Rogers, específicamente abordado desde las tres actitudes básicas de la Congruencia, la Empatía y la Aceptación incondicional Positiva, ya que esta teoría puede fortalecer la conducta asertiva en el grupo de animadores a quienes se les propuso la intervención.

7.1 La Asertividad

Al hablar de la asertividad nos encontramos con una palabra atractiva y relevante que tiene mucho que ver con la vida de las personas. La asertividad se considera como una habilidad que nace ante la necesidad de valorar mejores relaciones entre las personas (Naranjo, 2008). Como una herramienta básica de aceptación frente a los diferentes modos de vida, es decir, a partir del pluralismo mismo de las personas y por las circunstancias del mundo que se muestra cada vez más competitivo y diferente (Rodríguez y Serralde, 1993). De ahí que la asertividad, surgiera como una respuesta a la necesidad de ser más persona:

La asertividad definida con simpleza, no es más que una firme auto seguridad ..., consiste en la capacidad y disposición de hablar por uno mismo, de hacer que su punto de vista se escuche y se conozca sin pisotear los derechos de otros. (Davidson, 1999, p. 4).

Por otra parte, desde una definición más etimológica, la asertividad se considera como un alto grado de afirmación desde donde la persona puede ejercer sus derechos:

La palabra proviene del latín *asserere, assertum* que significa afirmar. Así pues, asertividad significa afirmación de la propia personalidad, confianza en sí mismo, autoestima, aplomo, fe gozosa en el triunfo de la justicia y la verdad, vitalidad pujante, comunicación segura y eficiente. (Rodríguez y Serralde, 1993, p. 1).

Por su parte, Castanyer (2003) indica en esta misma línea que “La asertividad es la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás” (p. 21). Este acercamiento, también coincide con la definición que nos da el diccionario de la Real Academia de la lengua Española que define asertivo o asertiva como: “Dicho de una persona: Que expresa su opinión de manera firme” (Enclave, RAE, s.f., párr.1).

En este contexto, la asertividad representa una autoafirmación y seguridad que consiste en la capacidad y disposición de cada persona para hablar por uno mismo, haciendo que en su relación con otras personas, su punto de vista sea escuchado, reconocido y afirmado sin que sus derechos sean pisoteados y viceversa (Da Dalt de Mangione, E. y Difabio de Anglat, H., 2002).

A partir de estas definiciones, Castanyer (2014) referirá la asertividad como a una conducta: “Las conductas asertivas son todas las que reflejan el respeto hacia sí mismo, igual que hacia los demás” (p.18), y donde se defiende los derechos personales. Por otro lado, la conducta asertiva es un modo propio de expresar los pensamientos, creencias, sentimientos y emociones

de forma honesta, congruente y respetuosa no solo con las personas con quienes se interactúa sino con la misma persona (Elizondo, 1999).

El no ser asertivo puede generar dos extremos, el primero sería una actitud pasiva donde los demás tienden a violar los derechos de otra persona; y el segundo, que corresponde a una actitud de agresión donde la persona que agrede, directamente violenta los derechos y dignidad de los demás.

De este modo, al reflexionar acerca de la asertividad debemos hacerlo por partes, pues a esta se le identifica entre un estilo agresivo; un estilo asertivo y un estilo pasivo de comportamiento:

Pasividad: Con esta conducta, uno se confina sus actos dentro de ciertos límites estrechos.

Asertividad. Con este comportamiento uno defiende o habla por sí mismo o por los demás sin lesionar los derechos de otros.

Agresividad. Aquí, uno desdeña los derechos elementales de los demás con una actitud grosera e irrespetuosa. (Davidson, 1999, p. 4).

En este caso, la asertividad representa una conducta donde se intenta establecer un punto medio entre estas dos actitudes polares o extremas, dentro de una situación específica:

Cuando interactuamos con los demás muy habitualmente tendemos a adoptar posturas agresivas o pasivas. Expresarse de forma inapropiada suele ser el resultado de falta de confianza en uno mismo. La asertividad, en cambio, no se considera pasiva ni agresiva, sino que se trata de una conducta equilibrada. Ser asertivos significa expresar pensamientos y sentimientos de forma honesta, directa y correcta. Implica respetar los pensamientos y creencias de otras personas, a la vez que se defienden los propios. (Gamelearn, 2015, párr. 2).

No ser asertivo también conlleva a la auto culpa y a la baja autoestima. El comportamiento no es afirmativo y por tanto, es muy probable que aparezcan sentimientos de vergüenza, frustración, bajeza, etc., así pues, la asertividad consiste en no culparse a uno mismo, ni a otros.

Otra característica importante de la asertividad es que también se comunica, Rodríguez y Serralde (1993), y por lo tanto, “la asertividad también establece que una persona debe ser capaz de comunicar a otras lo que siente, en el momento mismo, y de una manera honesta directa y apropiada” (p. 37), lo cual equivale a decir que:

En este sentido social, ser asertivos consiste en comunicar a otros quienes somos, qué hacemos, qué deseamos, qué esperamos de la vida. Es de esperar que nuestro interlocutor sea también asertivo y que podamos descubrir una base para unas relaciones fructíferas. (Smith, 1999, p. 133).

Es importante considerar que una persona que es asertiva no siempre tiene que tener la razón (Famery, 2010), pero lo que expresa en forma opuesta a cualquier argumento o actitud del cual difiere, lo comunica de manera respetuosa, atenta y siempre considerando, de alguna manera, los puntos de vista que son diferentes a los suyos.

De este modo, el comportamiento es asertivo cuando se aprende a decir “no” y a decir “si” en una situación específica, de igualdad, tomando siempre en cuenta la responsabilidad que una persona tiene frente a otra, contemplando el valor de reconocer a los demás:

Cuando estoy siendo asertiva me expreso a mí misma, pero con otras personas de un modo que realza al yo y al otro. Mantengo el respeto que siento por mí misma y le trato a usted con respeto. Se trata de una interacción entre iguales. (Hare, 2003, p. 16).

A partir de estos planteamientos se puede comprender finalmente que la asertividad es en sí, una forma clara y directa con la que las personas expresan y comunican sus puntos de vista y necesidades emocionales de forma respetuosa con la menor o casi nula respuesta de manipulación a fin de buscar diálogo entre sí (García, 2006).

Ahora bien, es importante entender que la asertividad no tiene nada que ver con aspectos culturales o religiosos de las personas. Mucho menos con sus características físicas o económicas, género u otro aspecto relacionado, sino con la forma en que las personas se relacionan dentro de cualquier grupo dentro de la sociedad.

Tampoco es un don con el que se nace, o que haya sido heredado; mucho menos se considera que haya únicamente personas destinadas a ser agresivas, pasivas o asertivas, para Castanyer (2003) “nadie es puramente agresivo, ni no-asertivo, ni siquiera asertivo. Las personas tenemos tendencias hacia alguna de estas conductas, más o menos acentuadas, pero no existen los ‘tipos puros’” (p. 25), y por lo tanto, ninguna persona está determinada a vivir bajo la etiqueta de alguno de estos estilos.

La asertividad se entiende así en una conducta que se adquiere, aprende, modela, del mismo modo que se han aprendido conductas de ira, miedo, rechazo, incapacidad de defenderse, etc. (Castanyer y Ortega, 2001). En consecuencia:

el entrenamiento en asertividad procura la experiencia tonificante de los sentimientos y de la expresión espontánea de los mismos porque no ve los sentimientos como emociones aisladas, sino como una parte constitutiva del individuo, que debe integrarse con todas las demás. En el entrenamiento asertivo pretende a través de conductas específicas, unir pensamiento, la acción y el sentimiento, de modo que se conviertan en una unidad vital. (Rodríguez y Serralde, 1993, p. 36).

Por último, vale la pena decir que entre las ventajas de la práctica de la asertividad, la persona puede tener relaciones humanas más satisfactorias, disminuye su ansiedad al comunicarse, su autoestima crece y propiamente hay mayor satisfacción con uno y los demás. Lo cual significa que hay un enfoque humanista de la asertividad vislumbrado como una habilidad para la autorrealización de la persona (Gaeta y Galvanovskis, 2009).

A continuación se destacan seis importantes características de la persona asertiva, que puede resumir lo que hasta el momento se ha expresado:

1. Se siente libre para manifestarse. Mediante sus palabras y actos parece hacer esta declaración: “Este soy yo”. “Esto es lo que yo siento, siento, pienso y quiero”.
2. Puede comunicarse con personas de todos los niveles: amigos familiares, extraños; y esta comunicación es siempre abierta, directa, franca y adecuada.
3. Tiene una orientación activa a la vida. Va tras lo que quiere. En contraste con la persona pasiva que aguarda a que las cosas sucedan, intenta hacer que sucedan las cosas. Es más proactiva que reactiva.
4. Actúa de un modo que juzga respetable. Al comprender que no siempre puede ganar, acepta sus limitaciones. Sin embargo, intenta siempre con todas sus fuerzas lograr sus objetivos, de modo que ya gane, pierda o empate, conserva su respeto propio y su dignidad.
5. Acepta o rechaza en su mundo emocional a las personas: con delicadeza, pero con firmeza, establece quienes van a ser sus amigos y quiénes no.
6. Se manifiesta emocionalmente libre para expresar sus sentimientos. Evita los dos extremos: por un lado la represión y por otro lado la expresión agresiva y destructiva de sus emociones. (Rodríguez y Serralde, 1993, p. 2).

Es posible que una persona tenga la capacidad de dominar todas o la mayoría de las características expresadas hace unos momentos. Seguramente habrá personas que no consigan apropiarse de más de una o dos, pero lo importante no es cumplir todas las características inmediatamente de forma literal, sino reflexionar sobre el comportamiento personal, y comenzar a ejercitar las características, actitudes y derechos que una conducta asertiva ofrece en la interacción con otras personas, en determinadas circunstancias de la vida.

De esta manera, las personas que cultiven gradualmente esta conducta hasta alcanzar un buen nivel de asertividad, serán más capaces de modificar sus relaciones personales, y su forma de expresión al entorno en que se encuentren (Sámano, 2010).

7.2 El Animador Vocacional

El interés de la Iglesia Católica por la pastoral de las vocaciones, justifica en diversos documentos eclesiales, y en sus diferentes congresos vocacionales la importancia de formar grupos de animadores en los que se represente prácticamente todo miembro de la comunidad cristiana.

En efecto, la vocación a la vida religiosa, hoy día no busca ser animada solamente por personas consagradas, sino también por los laicos, debido a que esta participación permite a la mentalidad del joven candidato a la vida religiosa entender que la vocación no es un don que se destina solo para algunos miembros de la comunidad, sino que es un don abierto para todos aquellos que la conforman; y que además, una vocación no solamente puede ser dirigida a una opción sacerdotal, ya que también la vida al matrimonio o a la vida de soltería son ecos del mismo llamado de Dios.

De esta forma, se entiende por animador vocacional cualquier persona bautizada y comprometida con su fe, quien generalmente es un creyente adulto, hombre o mujer, consciente de su compromiso para promover a jóvenes llamados a una vocación específica:

Todos los bautizados son, por definición potenciales animadores vocacionales, aunque justamente en virtud del bautismo, este servicio (ministerio) puede recaer según los casos y de forma específica, en párrocos, padres, catequistas o educadores a quienes la comunidad cristiana reconoce o encomienda esta tarea. (Magni, 2005, p. 71).

En estos términos, el animador vocacional es el representante de un servicio dirigido a la comunidad de cristianos, incluso al servicio de un instituto concreto de vida consagrada como el de los Misioneros de Guadalupe.

De ahí que el animador vocacional, ya no es solamente el sacerdote, sino cualquier persona, hombre o mujer, soltero o miembro de familia, cristiano, que quiera dar testimonio de su fe, y quien desea ser puente de contacto entre Dios y el candidato que quiere dar respuesta a su llamado personal con la ayuda de los animadores de la vocación.

En este sentido, la figura del animador nos remite a la imagen de un acompañante que camina con otros, que es testigo activo de su desarrollo y crecimiento no solo como creyente sino también como persona (Martos, 2007).

Con este compromiso, el animador de la vocación, tiene una clara identidad espiritual y vocacional; profundo sentido de Iglesia; es contemplativo, misericordioso, paciente, perseverante, atento a la realidad del joven con quien se relaciona, y que también sabe relacionarse con la inquietud de lo que el acompañado trae consigo en su propia historia personal: “Es preciso que el animador tenga buenas y eficaces relaciones con los muchachos y

muchachas sin particularismos. Debe mirar positivamente sus posibilidades de crecer humana y espiritualmente, respetando y valorando las diversidades” (Pinato, 2005, p. 145).

También tiene que estar entrenado para el encuentro a través de entrevistas, conocer las exigencias humanas de la vocación, etc., y por consiguiente, es considerado un gran comunicador del llamado de Dios (Sacerdotes Operarios, 2007), sabe respetar la dignidad del ser humano, lo cual implica reconocer que en el servicio de la animación vocacional, el protagonista, es la persona a quien se acompaña. Esto significa respetar las condiciones en que se encuentra el joven y el ritmo de la obra de Dios en él o ella, enfocando su labor a ser un puente que comunica al llamado y al Dios que le llama.

A partir de esta comprensión, el animador es hábil de confiar en que las personas que acompaña son capaces de ayudarse a sí mismas, por consiguiente no manipula el proceso de acompañamiento sino que en cambio dialoga como algo imprescindible tratando de establecer la mejor comunicación entre acompañante y acompañado (Martos, 2007).

En otras palabras, esto significa que el animador es un acompañante abierto al diálogo que no ejerce manipulación y que principalmente confía en la potencialidad de las personas a quienes acompaña frente a las inquietudes que experimenta “Solo si la comunidad cristiana lleva a cabo este complejo trabajo de la animación vocacional, se podrá seguir proponiendo convincentemente el seguimiento cristiano a los jóvenes de Hoy” (Magni, 2005, p. 68).

En el contexto de los animadores vocacionales del Centro de Orientación Vocacional, Región México, los animadores vocacionales no solo tienen el compromiso de dar acompañamiento, entrevistar y escuchar a los aspirantes sobre sus principales inquietudes, formarlos en temas religiosos, misioneros, sobre valores humanos, espiritualidad y principalmente vocacionales. También tienen el compromiso de convivir con ellos a través de

juegos deportivos, juegos de mesa; compartir los alimentos una vez al mes durante un fin de semana; interactuar con sus familias y por otro lado, desde la perspectiva religiosa, participar de las misas; crear momentos de oración espiritual personal y comunitaria; tener rezos mediante devociones populares como el Rosario, entre otras.

En cuanto a la formación pastoral los animadores promueven actividades de servicio social o trabajo asistencial (limpieza, cocinar, jardinería, etc.), en hospitales para niños con discapacidad, asilos, y actividades de apoyo en zonas marginales. Estas actividades también son esenciales en la tarea del acompañamiento.

Por lo tanto, el animador está llamado a acompañar a los jóvenes candidatos desde la parte religiosa o espiritual, académica en su formación doctrinal, pastoral o de servicio a los demás y en la parte humana, en cuanto a la relacionalidad que tiene con los candidatos.

7.3 El Enfoque Centrado en la Persona (ECP)

El Enfoque Centrado en la Persona (ECP), es una teoría humanista contemporánea, desarrollada por Carl Rogers la cual fomenta un camino de actualización de las potencialidades de los seres humanos, a partir de la libertad, la confianza y el respeto de la persona.

Para Rogers, la persona es un punto de referencia constructivo, digno de confianza, realista que en todo momento está siempre atento y en búsqueda; un individuo con una tendencia hacia el desarrollo de relaciones interpersonales cooperativas y la propia autorrealización:

ésta es una función confiable de todo el organismo humano y no una parte de él: y que es mejor conceptualizada como una tendencia hacia la realización, hacia la actualización, no solo al mantenimiento sino también al mejoramiento del organismo. (Rogers, 1980, p. 168).

Para el Enfoque Centrado en la Persona, el individuo posee una tendencia innata a la actualización, esto es, al desarrollo y a la superación constante, pues siendo la persona cambiante, tiene la capacidad de comprenderse y de reaccionar libre y responsablemente en toda su vida. Sin embargo, es necesario que para que este cambio siempre sea positivo se debe contar con las condiciones favorables.

El Enfoque Centrado en la Persona, básicamente es abordado como una herramienta terapéutica que proporciona cambios en personas con dificultades psicológicas (Rogers, 2004). No obstante, este mismo enfoque también puede ser comprendido desde la experiencia de las relaciones humanas, en cuanto a un modo de “ser” con los otros, incluso como una filosofía de vida, esto es: como una esperanza de vida positiva, libertad de elección, dignidad y respeto por la persona y un contexto de transformación favorable en las relaciones interpersonales tanto a nivel personal como grupal.

Lo importante del ECP, es que su práctica y aplicación no se restringe únicamente al dominio de los profesionales en psicología, sino que se ofrece a cualquier persona que atiendan o coordinen grupos de todo tipo. Por ejemplo, personas que “Sean sacerdotes, pastores o rabinos. Trabajen de asesores laborales empresariales, o educacionales. Se dediquen a la ayuda social, o actúen en política” (Sánchez, s.f., párr. 48), ya que todos estos campos, vislumbran a la persona como un ser propenso al crecimiento y desarrollo de sus potencialidades. La única tarea de los facilitadores del ECP será promover un modo de relación que lo posibilite (Itó, 1971).

Por otro lado, el fundador del ECP plantea la viabilidad de integrar este enfoque y sus actitudes básicas a todos los grupos donde existen las relaciones humanas:

¿Pueden imaginar lo que significaría este enfoque si se lo aplicara en campos más amplios? ¿Qué pasaría con una discusión entre trabajadores y patronos que fuera llevada

de manera que los primeros, sin verse obligados a ceder, pudieran plantear el punto de vista de los segundos de un modo que a éstos les resultara aceptable; y a la inversa, si los patronos, aun sin aprobar la posición de los trabajadores, pudieran comprender su actitud? Significaría que se ha establecido una verdadera comunicación, y casi se podría garantizar el logro de una solución razonable. (Rogers, 1985, p. 290).

En efecto, el ECP promueve una condición favorable para acompañar de manera eficiente la formación con éxito de grupos de trabajo, servicio o incluso convivencia (c.f. Rogers y Rosenberg (1981). De ahí que la propuesta del Enfoque Centrado en la Persona, también pueda ser adaptada al crecimiento de los grupos de animación vocacional.

7.3.1 Actitudes básicas del ECP: Empatía, Aceptación Incondicional Positiva y Congruencia

El cambio constructivo tanto en clientes como en los grupos, depende de tres actitudes o nociones básicas del ECP que hacen que el terapeuta o facilitador puedan construir una relación de encuentro y crecimiento (Rogers, 1980). Estas condiciones son: la congruencia, la empatía y la aceptación incondicional positiva y para que estas puedan ser efectivas se entiende de ante mano que la persona se debe encontrar en relación, adoptar una disposición de respeto hacia el otro, no ejercer ningún tipo de poder o manipulación y propiciar un clima de autenticidad que permita conseguir un desarrollo favorable entre las personas (Sánchez, 2006).

La congruencia o también llamada actitud de la autenticidad, se distingue por mostrar siempre lo que se es, sin máscaras, sin dobleces siendo siempre abiertos a las emociones y sentimientos que se experimentan en la dimensión del aquí y del ahora. Significa ser honesto, transparente, auténtico y libre, primero con uno mismo antes que con el otro, sin negar los

sentimientos y las emociones, antes bien aceptándolos y trayéndolos constantemente al campo de la conciencia, en apertura y comunicación.

Cuando hay mayor escucha y aceptación de los sentimientos que fluyen en el momento dentro del mundo interno de la persona, mientras más sean atendidos los sentimientos en su complejidad más alto es el nivel de genuinidad (Rogers, 2013). Siguiendo esta misma línea Cásares (2010), lo describe del siguiente modo: “El ser congruente en la expresión del verdadero yo, es decir, de los sentimientos, emociones ideas valores conductas y objetivos vitales, es una condición de encuentro y crecimiento que asegura una relación humana rica y significativa” (pp. 98-99) entre las personas.

Aquí se da una transmisión de valores mediante mensajes verbales y no verbales intercambiados durante la relación haciendo finalmente una realidad ineludible. La autenticidad coloca al que la practica en condiciones más reales, quitando tonos autoritarios e imágenes prepotentes. Hace a la persona más humilde y más honesta, más compañero de búsqueda y en este sentido más humano (Rogers, 1962).

En adición, para que la congruencia sea más evidente, el terapeuta o facilitador, debe estar abierto a su experiencia, en plena conexión consigo mismo, sin excluir nada de ésta. De este modo, la congruencia o autenticidad simboliza un grado de equilibrio entre la percepción, la experiencia y la comunicación, es decir, entre lo que se piensa, se siente y se transmite.

La empatía. Esta actitud, representa la experiencia de la persona, canalizada a captar su propia experiencia con todos los matices del sentimiento, incluyendo significados simples y complejos que se encuentran en la experiencia de otra persona, entendiéndola detrás de sus sentimientos y mirando con sus propios ojos.

Tiene que ver mucho con la comprensión del mundo interno del otro, y se caracteriza por

experimentar el sentir que acontece en la otra persona, en toda su dimensión “como” si fuese la propia. El que empatiza atiende la conducta, sentimientos y vivencias personales internas del otro, sin descuidar su propio mundo interno.

En otras palabras, es un revestirse de las percepciones internas de otra persona para experimentar temporalmente su mundo interno y adentrarse en su terreno sagrado sin emitir juicios, haciéndole sentir de manera única, en una misma situación compartida: “El escuchar con empatía siempre se centra en la otra persona y su objetivo es hacer que el otro se sienta entendido de manera única” (Ciaramicoli y Ketcham, 2000, p. 111). De igual manera, la actitud de la empatía también puede entenderse de la siguiente manera:

Se trata de volcarse por completo hacia la otra persona, un completo dejarse ir en la comprensión, ver y sentir el mundo privado del otro como si fuera el propio, pero sin perder nunca la cualidad de “como si”, sin identificarse con el otro lo cual sería perder la condición de independencia de la propia identidad en el proceso de comprensión. (Segrera, 2004, p. 71).

Cuando la empatía se desvía hacia una evaluación o juicio exterior, puede derivar en que el otro no pueda abrirse sensitivamente y entonces cierre las puertas de su mundo interno ocasionando dificultad para la comunicación y para poder facilitar un acercamiento comprensivo a sí mismo.

La aceptación incondicional positiva. Como su nombre lo indica, consiste en una aceptación incondicional de la otra persona en la totalidad de su experiencia, sobre lo que es el “otro”, reconociendo principalmente sus potencialidades. No significa aprobar, sino aceptar la experiencia de la otra persona a pesar de que su conducta sea reprobable en nuestra escala de valores. Consiste pues en aceptar lo que siente, vive o experimenta, y no lo que realiza.

La aceptación también implica apertura en su totalidad y no solo en la aceptación de algunos aspectos sentimentales, emocionales, y de comportamiento, sino en la totalidad de lo que el individuo representa en la totalidad del “tal y como es”. Se reconoce su historia de vida personal y su conducta frente al otro. Por ello, se distingue como la característica humanista del ECP que mira a la persona en su dignidad y el respeto total de sí mismo.

La aceptación incondicional positiva se caracteriza entonces porque no emite juicios de valor que sean explícitos o implícitos sobre las personas y/o sus conductas “Este es un sentimiento positivo que se manifiesta sin reservas ni evaluaciones; significa no hacer juicios” (Rogers, 2013, p. 127). Solamente se aprecia e interesa lo que la persona es, a fin de facilitarle su crecimiento, apoyándole a ampliar su ámbito de conciencia personal; y primordialmente, en una verdadera aceptación incondicional, sin tratar de cambiarla.

Cuando esta característica es genuina, la persona que busca ayuda, experimenta incondicionalmente la aceptación en todas las dimensiones de su vida, pero también siendo consciente de los límites que tiene su conducta al convivir con otro ser libre. Lo importante de esta actitud es el énfasis en la experiencia que se es, y no en lo que se hace.

No obstante, para que esta aceptación sea genuina, debe partir en primer lugar desde la propia experiencia del que pretende aceptar o ayudar a fin de aumentar la probabilidad de éxito en la terapia o facilitación debido a que esta actitud permite poner al terapeuta o facilitador en una posición libre de prejuicios y de juicios sobre el otro.

Desde este marco conceptual, el Enfoque Centrado en la Persona, básicamente abordado en estas tres actitudes, estima el gran valor de las personas y los grupos. Por otra parte, también promueve el acompañamiento y el crecimiento de cada persona adaptándose a sus necesidades, procesos y tiempos para favorecer el desarrollo de sus potencialidades.

En términos generales, el ECP es un modelo de vínculo de doble vía en el que la aceptación de la experiencia, de sí mismo y de la otra persona, vista como un semejante, facilita su encuentro entre las personas disponiéndonos a una relación basada en la empatía, la autenticidad y la incondicionalidad:

Si somos terapeutas, nuestras intervenciones... serán siempre centradas en la persona, y facilitadoras de cambios y transformaciones positivas del sí mismo de nuestros consultantes.

Si somos educadores favoreceremos aprendizajes significativos y valederos para la vida de nuestros educandos.

Si somos coordinadores de grupos, trabajamos en o para empresas, en tareas pastorales, comunitarias, o en cualquier ámbito que nos convoque para ayudar a personas, facilitaremos la resolución de conflictos y el desarrollo de la potencialidad creativa de lo humano.

Si somos padres ayudaremos a nuestros hijos a crecer desde sí mismos. (Sánchez, s.f., párr. 112).

Con esta referencia, se encuentra que el ser humano es una integración de todo lo que hace, vive, piensa, experimenta y siente. Cuando las personas se desenvuelve en el mundo e interactúan con otras personas en realidades concretas, o profesiones específicas de ayuda como lo es la animación vocacional, los sentimientos y las emociones toman importancia en la vida de los llamados a realizar esta noble tarea.

Cuando una realidad como esta es advertida, la comprensión del por qué nos comportamos, de una u otra manera, de cómo nos relacionamos con nosotros mismos y frente a otros grupos de personas con quien regularmente interactuamos se hace más claro:

Tener, por lo tanto, una buena conceptualización de las sensaciones, emociones y sentimientos nos puede ayudar a explicarnos quiénes, cómo y por qué somos quienes somos, y esta comprensión, sin lugar a dudas, hará nuestra vida más plena y libre. (Muñoz, 2009, p.19).

En cambio, menguar nuestra capacidad de identificar, describir y explicar emociones, puede conducir a una incapacidad de ser personas asertivas y autónomas (Sámano, 2010).

Tomando en cuenta esta idea, podemos mencionar una idea general de lo que son los sentimientos y las emociones a partir de Lucas (2016), quien define los sentimientos y las emociones de la siguiente manera: “La emoción es, pues, un sentimiento intenso que conlleva una conmoción orgánica. El sentimiento es una reacción tranquila, constante, que no altera el ritmo ni la normalidad fisiológica” (p. 132).

Cabe mencionar que nuestro interés en este momento no se concentra en teorizar ni profundizar el aspecto de las emociones y los sentimientos, tampoco en agregar una reflexión extra sobre el punto, más bien, se considera prudente decir que las emociones y los sentimientos son constitutivos en la conducta de las personas y “están fundamentados en la relación del ser humano con el mundo y su impacto en todo nuestro organismo como una totalidad, que implica, entre otras cosas, la vivencia de ese “ser-en-el-mundo” al ponerse en relación con lo ‘otro’” (Muñoz, 2009, p. 24).

En la actualidad, y en relación al diagnóstico obtenido en el grupo de animadores vocacionales de los misioneros de Guadalupe, existe el hábito de no permitir que los demás sepan lo que pensamos, tampoco de expresar los sentimientos internos o al menos lo más superficial. Sin embargo, el adoptar este tipo de actitudes consecuentemente equivalente a no

escuchar los pensamientos y sentimientos de los otros haciendo de esta experiencia una realidad insana (Hare, 2003).

Al igual que resulta esencial saber defenderse, demandar y reclamar en todo derecho como lo sugiere la práctica de conducta asertiva, así mismo, es de gran importancia expresar sentimientos y emociones. Una adecuada expresión de los sentimientos es necesaria ya que incluye tratar aspectos relacionados con: las necesidades, los deseos, los derechos propios y cómo pueden afectar distintas situaciones en la persona (Castanyer, 2003).

Durante el proceso de autoconocimiento descubrimos que parte de nuestra naturaleza humana, necesariamente implica la presencia de reacciones vinculadas al sentimiento y la emoción de ahí la importancia de abrir el espacio y las condiciones para identificar, conocer y entender su naturaleza con el propósito de transmitir dichas experiencias: “A fin de comunicar nuestros sentimientos y necesidades a los demás, necesitamos saber cuáles son. Es responsabilidad de cada persona saber lo que siente y comunicar esos sentimientos a las personas con las que interactúan” (Hare, 2003, p. 101), desde luego, de una manera asertiva.

Esta misma necesidad e invitación es apreciada de la siguiente forma por López (2000), “Es de suma importancia reconocer e identificar también lo que se siente. Parte del proceso de la buena comunicación requiere que se esté atento a las sensaciones y emociones que se experimentan en todo momento” (p. 20), con otras personas.

Los sentimientos son reacciones normales de nuestro cuerpo y acontecen casi siempre sin pedirnos permiso, aparecen y desaparecen; y aunque todos los poseemos, cada persona tiene un modo particular de sentir. Ahora bien, siguiendo este planteamiento, los sentimientos no son malos ni buenos, sino simplemente indicadores de lo que puede estar pasando en nuestro interior, y que tratan de decirnos siempre algo de nuestras propias personas, (Valdez, 2013).

Teniendo en cuenta que los sentimientos no son malos, ni buenos, sino simples indicadores que nos hacen aproximar con una experiencia generalmente referida como positiva o negativa, la mayoría de las veces, se tiende a juzgar a muchos sentimientos y emociones como malos y a otros como buenos, creyendo que puedan hacernos bien o mal. Esto es justamente debido a la falta de su conocimiento.

Por este motivo, muchos de ellos son reprimidos; los escondemos en nuestro interior, ya que así se nos enseña desde pequeños, y porque muchas veces también chocan con nuestros sistemas de valores lo cual invita a no entrar en confrontaciones y situaciones de dolor por lo que su exploración significaría (López, 2000). Por otro lado, tendemos a usarlos para culpar a otros de nuestras propias situaciones y ante esta tendencia, las relaciones interpersonales pueden verse afectadas. En cierta forma, esto es lo que encausa que adoptemos comportamientos pasivos o agresivos, tal como se ha mencionado anteriormente.

Los sentimientos siempre pueden replantearse desde contextos siempre nuevos y diferentes, para ello, es importante entenderlos desde la idea y visión que tenemos de las cosas; a partir de nuestra historia personal, de nuestras realidades particulares de vida que experimentamos; y en sí, de la forma en que nos vemos a nosotros mismos y a los demás.

El proyecto de intervención propone pues a los animadores un espacio en el que, a través de ejercicios y reflexiones compartidas, puedan identificar sentimientos y emociones, y así puedan integrarlos a una conducta asertiva, a fin de generar más conciencia sobre ellos y eventualmente darles otra interpretación y formas para expresarlos asertivamente “Expresar los sentimientos de manera ASERTIVA es una manera constructiva que facilita el crecimiento y la comunicación” (García, 2006, p. 99). Y de manera congruente: “Si queremos tener una mayor congruencia e integridad en nuestras vidas debemos comprender lo que nos sucede en el ámbito

emocional. Comprender los propios sentimientos y descubrir lo que necesitamos es algo elemental y fundamental para la vida” (Muñoz, 2000, p. 20).

7.4 Revisión de la Literatura

El tema de la asertividad, que se revisó como punto de referencia, es abordado por numerosos autores desde el campo de la psicología como una conducta humana (Naranjo, 2008), que desde la práctica puede irse adquiriendo, modelando y perfeccionando en los seres humanos a fin de aumentar en ellos la autoafirmación, el autoestima, el respeto, y en sí, la dignidad tanto de la misma persona como la de aquellos con quien se relaciona (Gaeta y Galvanovskys, 2009).

Por ser una conducta humana y relacional, puede comprenderse como una técnica social: “Pero además el constructo psicológico asertividad se inserta en un marco actitudinal-aptitudinal más amplio denominado a veces *prosocialidad*. Las personas ... capaces de iniciar y mantener relaciones sociales adecuadas son proclives a desarrollar una personalidad sana y asertiva” (Dalt de Mangione, E. y Difabio de Anglat, H., 2002, p. 124).

La asertividad es una habilidad que no solamente permite la expresión de pensamientos, sentimientos y necesidades, sino que de igual modo ayuda a incidir en la modificación de las conductas de las personas de manera positiva con el fin de minimizar o prevenir conflictos (Llacuna y Pujol, 2004). Por supuesto, de acuerdo con Güell (2005) “La asertividad no resuelve por sí misma las dificultades o los conflictos, pero los plantea de un modo más satisfactorio para las dos partes implicadas”, (p.15) en forma justa y equilibrada.

La asertividad suscita en la persona que la vive, autoestima, autoconocimiento, auto respeto y además la capacita en la resolución de conflictos a nivel personal y social, lo cual, finalmente conlleva a un crecimiento personal y comunitario (Smith, 1987).

Continuando con el tema de la relacionalidad, la asertividad también posee una connotación de habilidad comunicacional donde la persona puede comunicar su mundo interno pero no en la simple o pura transmisión de la información, sino en la manera en que dicho mundo interno se transmite a los demás, a saber, de manera respetuosa clara, directa y sin manipulación.

Por otro lado, la teoría humanista del Enfoque Centrado a la Persona, es abordada como una teoría que promueve el desarrollo y crecimiento de las personas mediante las actitudes básicas de la empatía, la aceptación incondicional positiva y la congruencia comprendidas principalmente en las relaciones de ayuda psicoterapéutica y en las relaciones interpersonales.

En el área de la psicoterapia, consiste precisamente en manejar los fracasos de relación y comunicación: “La persona con alteraciones emocionales -el neurótico- experimenta dificultades en primer lugar, porque se ha interrumpido la comunicación con su interior y segundo, porque a consecuencia de ello se ha alterado su comunicación con los demás” (Rogers, 1985, p. 287).

Al mismo tiempo, el ECP ha tenido impacto en diferentes campos grupales en los ámbitos de la educación, las organizaciones e incluso el campo pastoral o religioso. En efecto, este apoyo puede ser constatado cuando Rogers (1993), advierte que “Los pastores y trabajadores religiosos procuran entrenarse en el consejo y en psicoterapia para mejorar su habilidad para tratar con los problemas de sus feligreses” (p. 19). De ahí la importancia de enriquecer la formación para personas dedicadas a laborar dentro del plano religioso, tal como los animadores.

Al considerar estos aportes de la psicología, la Iglesia católica mira la preparación de sus líderes religiosos en el campo de la formación humana y se interesa por erradicar preocupaciones exclusivas del “tener” sobre la primacía del “ser” en los valores personales e interpersonales. En el documento eclesial Pastores *Davo Vobis*, se detecta la necesidad de re-conocer la importancia

de la dimensión humana que los cristianos, principalmente los ministros de la Iglesia, tiene en relación a aquellas personas con quienes interactúan, defendiendo no solamente la dignidad de la otra persona sino también, su esencia como ser en relación (Juan Pablo II, 1992).

En los contextos de la formación de los Misioneros de Guadalupe, y considerando los lineamientos eclesiales para su preparación hacia el sacerdocio misionero, a pesar de ser considerada una base humana para su formación, puede vislumbrarse la aportación del desarrollo humano en los caminos formativos para sus futuros sacerdotes misioneros; y principalmente para la preparación y formación de sus animadores vocacionales.

En la Iglesia Católica, en general, los conocimientos sobre psicología y de desarrollo humano van tomando cada vez más fuerza en los ámbitos de la educación y formación religiosa-pastoral o de servicio.

Hemos mencionado que efectivamente se ofrecen cursos variados sobre como apoyar a la gente en vulnerabilidad espiritual y emocional, pero muy poco hacia los animadores vocacionales del COV-México referente a su formación y crecimiento personal.

Se encuentra poco material sobre el apoyo a este campo de trabajo, motivo por el cual, el interés de que en este Estudio de Caso pueda seguir incursionando desde las herramientas de la psicología, y el desarrollo humano la preparación de personas que pertenecen a un campo de trabajo religioso y que constantemente buscan el crecimiento personal y grupal.

De ahí que en esta sintonía, la asertividad y el ECP, hacen un aporte en el plano religioso cuando el animador vocacional es mirado como destinatario de crecimiento y al mismo tiempo, un agente de transformación para las personas a las que sirve en la animación de las vocaciones.

8. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

El proyecto de intervención se realizó en tres etapas. La primera, en referencia a la realización del diagnóstico del problema el 28 de agosto de 2015. En este primer momento se realizó una entrevista individual a cada uno de los animadores con preguntas abiertas y se aplicaron los dos cuestionarios para medir la asertividad y las actitudes del ECP, mencionados anteriormente.

La segunda etapa consistió en el desarrollo y aplicación del proyecto a partir de 4 de septiembre de 2015, y finalmente la tercera etapa de cierre, que culminó el día 9 de octubre. En la última sesión se compartieron resultados generales de la intervención y se aplicó nuevamente a los animadores los cuestionarios sobre asertividad y actitudes facilitadoras de crecimiento humano (del ECP), a fin de medir cuantitativamente el progreso de su desarrollo personal. En esta última etapa también se pensó valorar la participación de los participantes en las sesiones mediante la entrega de un diploma, y un pequeño convivio.

El proyecto de intervención fue diseñado a manera de que las sesiones tuvieran dinámicas y ejercicios que motivaran la participación de los animadores. Se buscó que fueran novedosas y creativas por lo que se empleó material atractivo y asociado al contexto de vida de los animadores. Se procuró que fuera una experiencia sencilla, divertida, consciente y activa que generara reflexión sobre su rol como animadores y que promoviera mejores relaciones facilitadoras de crecimiento tomando en cuenta que “si una persona puede alcanzar su máximo potencial en cuanto a asertividad, los beneficios que encontrará serán tanto inter como intrapersonales, mejorando así la relación que mantiene consigo mismo, y la que mantiene con las personas a su alrededor” (Sámano 2010, p. 21).

Esto incluyó videos, juegos activación, técnicas de trabajo en equipo, técnicas de sensibilización, momentos de reflexión, canto, baile, etc. que coadyuvaran a comprender y reforzar los aprendizajes adquiridos. Por consiguiente, se cuidó el aspecto de no centrar los propósitos de cada sesión únicamente en la parte lúdica. Se buscó aprovechar los diferentes espacios del COV-México, así como los lugares más frescos, ventilados y adecuados del Seminario de Misiones donde viven la mayoría de los participantes, a fin de que el desarrollo de las actividades fuera lo más grata y funcional posible para los propósitos del proyecto de intervención.

Cabe mencionar que en algunas ocasiones se contó con la presencia de dos auxiliares (no participantes), quienes eran jóvenes seminaristas invitados por el facilitador para apoyar voluntariamente en los aspectos prácticos y logísticos de cada una de las intervenciones. Estos auxiliares, debido a su conocimiento y habilidad en la tecnología, ayudaron a preparar la instalación de los aparatos electrónicos tales como la cámara fotográfica, la videogradora, el proyector de imagen, la computadora, el sonido, etc.; y a ejecutarlos en los momentos requeridos.

Por otro lado, también colaboraron en prever la disposición y ambientación de los lugares donde se realizaron las sesiones. Ellos auxiliaban además en la entrega de los materiales que se utilizaban como por ejemplo: los cuestionarios, las fotocopias de cantos o reflexiones, plumas y plumones, entre otros. Finalmente, también procuraban que los refrigerios para el momento del descanso, estuvieran listos y a tiempo. Este apoyo permitió al autor concentrarse más en la facilitación y a tener una mejor fluidez y organización en las intervenciones.

Con diferentes escenarios, los requerimientos utilizados, y el ambiente creado gradualmente por los animadores, se favorecieron las condiciones para generar la confianza entre

ellos y de comenzar a explorar la forma en que tanto la asertividad como las actitudes básicas de la congruencia, empatía, y la aceptación incondicional positiva pueden ser empleadas tanto a nivel personal como grupal, con sus colegas animadores, los grupos de muchachos con los que trabajan, e incluso con otros grupos de personas con quienes se relacionan (familia, fraternidades, trabajo, grupos parroquiales, escuela, etc.).

8.1 Objetivos del proyecto

El proyecto se fundamentó en un Objetivo General y cuatro Objetivos Particulares.

Objetivo General:

Facilitar habilidades de asertividad, con las actitudes básicas de empatía, aceptación incondicional positiva y congruencia del Enfoque Centrado en la persona, a un grupo de ocho animadores del Centro de Orientación Vocacional, Región México, con el fin de desarrollar su crecimiento humano a nivel personal y grupal.

Objetivos Particulares:

- a) Reconocer el perfil del animador vocacional relacionado al trabajo de animación en el Instituto de los Misioneros de Guadalupe.
- b) Promover la conducta asertiva en la experiencia de vida de los animadores vocacionales.
- c) Reforzar la asertividad de los animadores, con las tres actitudes básicas del ECP: congruencia, aceptación incondicional positiva y empatía.
- d) Favorecer a través de las actitudes del enfoque centrado en la persona, el crecimiento personal de los animadores vocacionales.

8.2 Ética del facilitador y del proyecto

A partir de la consideración de que este estudio caso fue abordado desde una perspectiva humanista, se buscó que en todas las etapas de la intervención el aspecto ético siempre estuviera presente. Por este motivo, desde un principio, el facilitador se dirigió a los participantes explicándoles los principales objetivos y propósitos del proyecto que esencialmente fue destinado a promover el crecimiento humano de los participantes de manera personal y grupal.

Así mismo, todos los animadores fueron notificados sobre la libre participación y permanencia dentro del mismo. Esto significó que si alguno de ellos deseaba abandonar el proyecto podía hacerlo en cualquier momento deslindado de cualquier forma de condicionamientos, represalias, castigos o condiciones. Esta aclaración mostró transparencia en los objetivos del proyecto, confianza y apertura en la participación.

Se procuró salvaguardar en cada una de las sesiones, los momentos de introspección, reflexión y aportaciones de los participantes, mediante actitudes de respeto, escucha y confidencialidad acordadas por todo el grupo desde el inicio. Precisamente por motivos de confidencialidad y respeto a la identidad de cada animador, sus nombres originales fueron cambiados a nombres de personajes de filósofos y teólogos indistintamente.

Para responder de la mejor manera a las problemática diagnosticada y al mismo tiempo a las expectativas del grupo, desde un comienzo, el facilitador adoptó también el compromiso de acompañar desde una conducta asertiva y mediante actitudes de congruencia, empatía, y aceptación incondicional positiva. Junto a este compromiso, se procuró tener la mayor disposición para respetar el caminar de los animadores a lo largo de la intervención, al valorar sus formas de pensar, sentir, actuar y participar en cada una de las sesiones.

Fue claro para todos practicar, en la medida de lo posible, actitudes de escucha, discreción, responsabilidad, atención, puntualidad, especialmente para el facilitador quien buscó mantener profesionalismo de facilitación, antes, durante y después de la intervención.

En cuanto al proyecto, se cuidó que las técnicas, ejercicios, y contenidos audiovisuales no transgredieran o afectaran a los participantes en algún aspecto de su vida. En cambio, se procuró que éstos medios y otras actividades adicionales como cantos y bailes fueran instrumentos creativos que ayudaran a cumplir los propósitos de las respectivas sesiones. Por lo tanto, es conveniente mencionar que el facilitador no persiguió otros fines como manipular el grupo, obtener algún beneficio particular, ni tener alguna ventaja sobre los participantes.

Finalmente, considerando que este Estudio de Caso requería información cualitativa, se le pidió permiso a cada uno de los animadores vocacionales para recabar información mediante aparatos de audio y video durante algunas de las intervenciones a fin de obtener datos relevantes para el presente estudio. Mediante una carta de consentimiento, que explicaba los propósitos anteriormente señalados y los datos personales del facilitador, los participantes interesados firmaron y devolvieron voluntariamente la hoja con el consentimiento informado. El ejemplar de la carta se puede consultar en el anexo no. 4.

8.3 Modelo del proyecto e implementación de cada sesión

El trabajo de intervención se realizó pues mediante seis sesiones con modalidades curso-taller y con algunas variaciones de *role playing*, exposición, y grupo focal dependiendo de las sesiones. En cada intervención se transmitió el contenido teórico en modo de exposición y reforzado mediante las diferentes técnicas kinésicas y audiovisuales que se mencionaron hace unos momentos con el propósito de facilitar la asimilación de los contenidos para el animador.

Al final de cada intervención se realizó una evaluación de satisfacción sobre la temática revisada y donde se sondearon sus aprendizajes más significativos, que también podían ser expresados en los momentos de preguntas, observaciones o aportes que frecuentemente se abrían en la sesión. Algunos ejemplos pueden verse en el (ver anexo no. 6)

De igual modo, estas evaluaciones tenían la finalidad de sondear las formas en que se transmitía la sesión, sobre cómo se iban comprendiendo los objetivos y principalmente, por si hubiese algún elemento para mejorar en las siguientes reuniones.

La estructura específica de las sesiones, se basaba en una ficha de contenido con sus respectivos objetivos, temáticas, tiempos destinados a cada actividad, materiales para utilizar, lugar de la intervención, y otros. Cada ficha de contenido, consideraba a su vez fichas técnicas específicas que contemplaron las técnicas de reforzamiento, sensibilización, rompe hielo, etc. Es importante mencionar que las ilustraciones de las personas en las fichas de trabajo no correspondieron a ninguno de los participantes del taller, se señala lo anterior como una de las estrategias utilizadas para resguardar la identidad de los participantes. Las fichas (Lozano, 2015), pueden ser revisadas en el anexo no. 5

Finalmente, en la última sesión, se intercaló una entrevista grupal para que los participantes dieran a conocer el resultado de sus experiencias durante el curso y poniendo énfasis en cómo aplicar la asertividad con el ECP en el Centro de Orientación Vocacional, Región México.

En seguida se detalla cada una de las sesiones del proyecto mediante un modelo de cuadro o fichas técnicas que consideran las temáticas con sus respectivos objetivos particulares, ideas fuerza a tratar y expectativas que se desean alcanzar. Este modelo contempla un esquema general para cada sesión, así como los tiempos y espacios donde se realizó cada una de ellas.

Posteriormente se muestran dos tipos de fichas técnicas. La primera de ellas elaboró el contenido de la sesión en forma general con un esquema de inicio, desarrollo, cierre y logística con materiales para ser utilizados. También consideraron algunos lineamientos particulares como el encuadre administrativo, referencias, resultados a alcanzar, etc. Esta clase de fichas se identifican por tener el número de la sesión en el cuadro ubicado en la parte superior derecha.

La segunda clase de fichas corresponde a la estructura detallada de las técnicas que se utilizaron en cada sesión. Estas contienen elementos y estructuras similares a los de la ficha de la sesión y pueden ser tan variadas dependiendo de las técnicas previstas para cada sesión. Se identifican porque en su parte superior derecha señalan en dos cuadros, el número de la sesión a la que corresponden y el número de técnica que ejecutan. El motivo de esta estructura detallada, consistió en ayudar al facilitador a organizar y reproducir de la manera más clara y precisa cada sesión.

Programa de la sesión no. 1
 Modalidad de intervención: Exposición
 Tema: **El animador vocacional desde el contexto de la Pastoral Vocacional en el
 Centro de Orientación Vocacional de los Misioneros de Guadalupe.**
 Fecha: 04 / 09 / 2015.
 (15:00 a 18:00 horas.).

Horario	Tiempo	Actividad	Lugar
15:00	5´	Encuadre afectivo-Bienvenida.	AULA MAGNA DEL SEMINARIO DE MISIONES
15:05	5´	Dinámica de activación: Yo tengo un <i>tick, tick tick.</i>	
15:10	10´	Introducción	
15:20	7´	Presentación del video vocacional Institucional “COV- Abrimos un espacio para ti”.	
15:27	30´	Exposición del tema. Parte 1: “El animador vocacional”. Parte uno: ¿Quién es el animador vocacional?	
15:57	15´	Preguntas y participación del grupo.	
16:12	15´	Descanso	
16:27	15´	Dinámica de la galleta más veloz.	
16:42	30´	Parte 2: “El animador vocacional desde el contexto de la Pastoral Vocacional en el COV de los Misioneros de Guadalupe”.	AULA MAGNA DEL SEMINARIO DE MISIONES
17:12	15´	Preguntas, y participación del grupo	
17:27	7´	Técnica video: “La renovación del águila”.	
17:34	10´	Interacción sobre los contenidos del video	
17:44	5´	Cierre de la sesión con el canto: “La renovación del águila” (segunda parte del video).	
17:50	10´	Cuestionario y despedida.	
18:00		Fin de la sesión.	

Sesión no. 1

FICHA DE CONTENIDO PARA LA SESIÓN**ENCUADRE ADMINISTRATIVO****Nombre de la Sesión:**

El animador vocacional desde el contexto de la Pastoral Vocacional en el Centro de Orientación Vocacional de los Misioneros de Guadalupe.

Objetivo: Reconocer la importancia del Animador Vocacional en el Instituto.

Destinatarios: Ocho animadores vocacionales entre 22 y 35 años de edad.

Indicador:	(*) Directo	() Indirecto	¿Cuál? Animador vocacional
-------------------	---------------	---------------	----------------------------

Fecha: 04-09-15.

Horario de Aplicación: De 15:00 a 18:00 horas.

Duración: 3 horas.

IDEAS FUERZA DEL CONTENIDO

1. El concepto del animador.
2. El perfil del animador vocacional desde su potencial humano.
3. El sentido de la animación vocacional en un ambiente renovado dentro del Instituto.

DESARROLLO DEL TEMA O SESIÓN

- “se entiende por animador vocacional cualquier persona bautizada y comprometida con su fe, “generalmente un creyente adulto, hombre o mujer, sacerdote, religioso, religiosa o fiel laico” (Magni, 2005, p. 71). Que es consciente de su compromiso para promover a jóvenes llamados a una vocación específica.

- Características: a) Aptitudes de profunda y seria formación doctrinal, madurez de acuerdo a su edad, capacidad para atender a otros y mostrar integridad b) Espiritualidad, oración profunda entrega a los hombres c) Testimonio, valores y trabajos, ajuste vocacional con sus proyectos de vida, capacidad de sintonía con el mundo, entusiasmo por anunciar la Buena Nueva. D) Talante, servidor en todo momento, consciente de limitaciones y oportunidades, actitud abierta y sensible a las realidades del mundo de hoy. e) Actitudes acogida, respeto, amistad, paz confianza, firmeza comunicación y fe.

- Somos llamados para estar con Dios, para formarnos en oración, comunidad, y al servicio de la Animación Vocacional. El animador se pone al servicio de Dios presentando los valores del Reino y ayudándolos a vivir (Imoda, 2002).

I
N
I
C
I
OD
E
S
A
R
R
O
L
L
O

- Hay un hombre del mañana, un animador nuevo que no hace uso de simulaciones, que valora la autenticidad, busca nuevas formas de comunidad, de cercanía de objetivos compartidos, comunicación tanto verbal como no verbal, tanto afectiva como intelectual, establece vínculos íntimos, comunicativos, personales, etc.

Referencias:

Magni, W. (2005). Animación Vocacional. En, Eros B., Luciano C. y Vito, M. (Eds.) *Diccionario de Pastoral Vocacional* (pp. 64-75). Salamanca, España: Ediciones Sígueme.

Sacerdotes Operarios Diocesanos. (2007). *Curso básico de Pastoral Vocacional. Manual para una iniciación en la pastoral vocacional*. Distrito Federal, México: Servicios de animación vocacional Sol, A.C.

Rogers, C. (2011). La persona del mañana. En J. Lafarga y José G del C. (Eds.), *Desarrollo del Potencial Humano. Aportaciones de una Psicología humanista* (pp. 221-228). Vol. 1., Distrito Federal, México: Trillas.

Imoda, F. (2002). *Acompañamiento Vocacional: Psicología de la vocación en la adolescencia*. Salamanca, España: Ediciones Sígueme.

APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE AL FINALIZAR EL TEMA

Resultados esperados:

1. El participante reconocerá el significado de su rol como animador vocacional.
2. Conocerá las actitudes y aptitudes básicas que sugiere el perfil de un animador.
3. Se interesará por ahondar en algunos campos de su formación humana en el contexto de la animación vocacional.

Evaluación: Cuestionario de sesión.

LOGÍSTICA

Requerimientos:

Principalmente un salón amplio e iluminado.

Listo

Unidad

Descripción

a ()

7 sillas cómodas.

En un salón amplio, iluminado y ventilado, se colocan las mesas y sillas en forma de herradura, al centro el cañón y la pantalla donde se proyectará la información.

b ()


6 mesas pequeñas ajustables a tamaños.

c ()	1 cañón.	En otra mesa se tiene el papel y los bolígrafos en caso de que algún miembro desee hacer algunas notas sobre la sesión
d ()	1 Laptop.	
e ()	1 pantalla para proyección.	El expositor creará la atmosfera ideal para que los participantes estén cómodos y atentos a la exposición.
f ()	1 pintarrón.	
g ()	3plumones de colores diferentes.	
h ()	1 ciento de hojas blancas.	
i ()	10 bolígrafos de tinta negra.	
j ()	1 grabadora.	
k ()	1 cámara fotográfica con función de video.	
l ()	1 bocinas.	

MONTAJE



		Sesión no. 1	Técnica no. 1	
FICHA TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DEL TEMA Y/O SESIÓN				
ENCUADRE ADMINISTRATIVO				
I N I C I O	Nombre de la Sesión:			
	El animador vocacional desde el contexto de la Pastoral Vocacional en el Centro de Orientación Vocacional de los Misioneros de Guadalupe.			
	Nombre de la Técnica: Yo tengo un <i>tick tick</i>			
	Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación	<input checked="" type="checkbox"/> Activación	<input type="checkbox"/> Motivación profunda.
		<input type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje.	<input type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión.	
	Objetivo: Animar a los participantes y activarlos físicamente para la sesión.			
	Destinatarios:	Ocho animadores vocacionales de entre 22 y 35 años de edad		
	Indicador:	<input checked="" type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál? Ninguno
	Actitudes de Facilitador (a): Atención, observación, escucha			
	Elemento pedagógico:	<input checked="" type="checkbox"/> Visual	<input checked="" type="checkbox"/> Auditivo	<input checked="" type="checkbox"/> Kinésico
Fecha: 04-09-2015				
Horario de Aplicación:	De 15:05 a 15:10 horas.	Duración	05´	
INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA				
D E S A R R O L L O	Indicaciones: Se le pide al grupo que haga un círculo, estando de pie y comienza la dinámica.			
	Desarrollo:			
	El facilitador comienza a cantar: yo tengo un <i>tick tic</i> y cuando fui al doctor me dijo que mueva mi mano derecha, entonces mueve la mano derecha a lo que el grupo va repitiendo después del facilitador los cantos y los movimientos del cuerpo. Después continúa con otra parte del cuerpo hasta moverse muchas partes del cuerpo.			
	Referencias:			
Facilitadores, DH. (08 de diciembre de 2010). <i>YO TENGO UN TICK. Dinámica grupal</i> . Obtenido de Archivo de video: Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=n5yar5FsnxU				
Funciones:				
Facilitador: Dirige y anima la sesión Auxiliar: Toma parte de la animación.				

C I E R R E	APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE
	Resultados esperados: <ol style="list-style-type: none">1. Activación corporal en el animador para disponerse a la sesión.2. Actitud de interés y emoción ante el encuentro.
	Evaluación: Ninguna.
M A T E R I A L E S	LOGÍSTICA
	Requerimientos: Ninguno.
	MONTAJE
	

		Sesión no. 1	Técnica no. 2	
FICHA TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DEL TEMA Y/O SESIÓN				
ENCUADRE ADMINISTRATIVO				
I N I C I O	Nombre de la Sesión:			
	El animador vocacional desde el contexto de la Pastoral Vocacional en el Centro de Orientación Vocacional de los Misioneros de Guadalupe.			
	Nombre de la Técnica: La galleta veloz.			
	Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación.	<input checked="" type="checkbox"/> Activación.	<input type="checkbox"/> Motivación profunda.
		<input type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje.		<input type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión.
	Objetivo: Reintegrar a los animadores en la sesión mediante un juego divertido y de competencia.			
	Destinatarios: ocho animadores vocacionales de entre 22 y 35 años de edad.			
	Indicador:	<input type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál? Ninguno
	Actitudes de Facilitador (a): Atención, observación, escucha.			
	Elemento pedagógico:	<input checked="" type="checkbox"/> Visual	<input checked="" type="checkbox"/> Auditivo	<input type="checkbox"/> Kinésico
Fecha: 04-09-15				
Horario de Aplicación: De 17:27 a 17:42 horas.		Duración: 15´		
INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA				
D E S A R R O L L O	Indicaciones:			
	Se invita a los animadores a hacer tres equipos de dos. Uno de ellos se sienta y mirando hacia arriba se coloca una galleta en la frente.			
	Desarrollo:			
	A la voz del facilitador, el que está sentado con la galleta hace gesticulaciones y movimientos faciales a fin de llevar la galleta de su frente a su boca pero sin meter las manos. El compañero anima y cuida que no haga trampa metiendo las manos. Una vez que lo logran cambian lugares y sigue la competencia. Es un juego divertido que activará al grupo para seguir la sesión.			
Referencias: Ninguna				

Funciones:

Facilitador: Coordina y anima al grupo.

Auxiliar: Toma video o fotos. También proporciona las sillas y las galletas para la técnica.

APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE**C
I
E
R
R
E****Resultados esperados:**

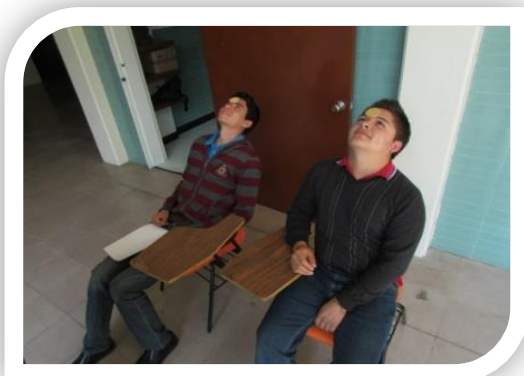
El animador :

1. Se sentirá reactivado por el ambiente de juego.
2. Sentirá un contacto más cercano con su compañero y con el grupo.
3. Podrá estar más dispuesto a participar de la sesión.

Evaluación: Ninguna


LOGÍSTICA**Requerimientos:**

Listo	Unidad	Descripción
a ()	12 galletas redondas y con peso ligero.	Se colocan tres sillas en hilera y uno de los participantes de pie frente al que está sentado con la galleta en la frente.
b ()	3 sillas.	

MONTAJE**M
A
T
E
R
I
A
L
E
S**

		Sesión no. 1	Técnicas no. 3 y 4		
FICHAS TÉCNICAS PARA FORTALECER EL CONTENIDO DEL TEMA Y/O SESIÓN					
ENCUADRE ADMINISTRATIVO					
I N I C I O	Nombre de la Sesión:				
	El animador vocacional desde el contexto de la Pastoral Vocacional en el Centro de Orientación Vocacional de los Misioneros de Guadalupe.				
	Nombre de la Técnica: La parábola sobre la renovación del águila.				
	Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación	<input type="checkbox"/> Rompe hielo	<input type="checkbox"/> Motivación profunda	
		<input checked="" type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje	<input checked="" type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión		
	Objetivos:				
	1. Reforzar la importancia del animador vocacional desde un contexto humano, renovado y abierto al cambio de la pastoral vocacional en el COV.				
	2. Cerrar la sesión con reflexiones profundas.				
	Destinatarios: Ocho animadores vocacionales de entre 22 y 35 años de edad.				
	Indicador:	<input checked="" type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál?: Animador vocacional.	
Actitudes de Facilitador (a): Atención, observación, escucha.					
Elemento pedagógico:	<input checked="" type="checkbox"/> Visual	<input checked="" type="checkbox"/> Auditivo	<input type="checkbox"/> Kinésico		
Fecha: 04-09-15					
Horario de Aplicación:			Duración:		
1ª parte De 17:27 a 17:34 horas.			07´		
2ª parte De 17:45 a 17:50 horas.			05´		
INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA					
D E S A R R O L L O	Indicaciones:				
	Se les pide a los integrantes del grupo que coloquen sus sillas en forma de media luna o en posición favorable en torno a la pantalla de proyección a fin de que puedan tener una mejor apreciación de los materiales expuestos.				
Se les motiva a que, pongan la mayor atención posible a éste y subsiguientes videos de la intervención, debido a que éstos son cortos en tiempo y además pueden generar un mensaje valioso en el aprendizaje de cada sesión.					

	Desarrollo:		
	Se invita al grupo, al final de la exposición, a apreciar el mensaje del video sobre “la renovación del águila” que se compone de dos partes: uno visual-auditivo y otro solamente auditivo (canción sobre el águila renovada).		
	Al terminar la primera parte, que es la visual-auditiva, pausa el video, invítalos a que den una breve reflexión sobre lo que les dice el contenido.		
	Una vez que el grupo ha compartido sus percepciones, invítalos a que cierren sus ojos, respiren profundamente tres veces e indúcelos a que imaginen su experiencia de animadores vocacionales, desde los retos, desde los problemas grupales, los obstáculos que experimentan en su servicio; y cómo pueden renovar este mismo servicio animador vocacional a partir de lo que son como personas, de lo que pueden ser capaces de hacer utilizando todas sus capacidades humanas, otros.		
Mientras hacen este ejercicio de introspección, aun con los ojos cerrados, activa la segunda parte del video que es el canto con un mensaje para cerrar el aprendizaje y la sesión.			
Referencias:			
Duque, J. (15 de mayo de 2014). <i>La renovación del águila. I</i> . Obtenido de Archivo de video: Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=oOUiVKTWII8			
Lozano, C. (2015). <i>Manual de técnicas</i> , Distrito Federal, México.			
Funciones:			
Facilitador: Opera la Laptop y los contenidos de la sesión. Auxiliar: Coloca el material e instala los aparatos electrónicos. También prevé los refrigerios para el descanso (agua, café, azúcar y galletas).			
APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE			
C I E R R E	Resultados esperados:		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivación de su actitud como animador. 2. Identificación con la posible actitud del águila. 3. Aprendizaje significativo de su potencial humano. 		
Evaluación: Ninguna			
LOGÍSTICA			
M A T E R I A	Requerimientos:		
	Listo	Unidad	Descripción
	a ()	1 cañón.	Simplemente se proyecta el video propuesto, en caso de no contar con luz o si hay problemas técnicos con el proyector, pueden tenerse fotocopias de la historia.
	b ()	1 <i>Laptop</i> .	
c ()	1 pantaya para proyección.		

L E S	d () e ()	1 bocina- reproductor mp3. 10 copias con la historia del águila.	
	MONTAJE		
<p data-bbox="704 457 964 489" style="text-align: center;">Ninguno necesario.</p> <p data-bbox="228 495 1398 562">Solamente se les pide a los participantes ponerse cómodos para ver el video con la siguiente narración y escuchar la acción correspondiente (Duque, 2014).</p> <p data-bbox="594 638 1073 669" style="text-align: center;">LA RENOVACIÓN DEL ÁGUILA</p> <p data-bbox="363 716 1300 747" style="text-align: center;"><i>Para ti animadora, animador que estás en una actitud frente al cambio:</i></p> <div data-bbox="228 831 659 1268">  </div> <p data-bbox="678 831 1365 863">El águila es el ave de mayor longevidad de la especie.</p> <p data-bbox="678 905 1442 972">Llega a vivir 70 años, pero, para llegar a esa edad, a los 40, deberá tomar una seria decisión.</p> <p data-bbox="678 1014 1442 1157">A los 40 años, sus uñas están apretadas y flexibles, sin conseguir tomar las presas de las cuales se alimenta. Su pico, largo y puntiagudo se curva, apuntando contra su pecho.</p> <p data-bbox="678 1199 1442 1266">Sus alas están envejecidas y pesadas y sus plumas, demasiado gruesas. Volar se hace tan difícil!!!!</p> <p data-bbox="228 1308 1442 1375">Entonces el águila tiene solamente dos alternativas: morir o enfrentar un doloroso proceso de renovación, que dura 150 días.</p> <p data-bbox="228 1417 1442 1484">Este proceso consiste en volar a lo alto de una montaña y quedarse allí en un nido cercano a un paredón, en donde no tenga necesidad de volar.</p> <p data-bbox="228 1526 1442 1593">Después de encontrar ese lugar, el águila comienza a golpear su pico en la pared, hasta conseguir arrancárselo.</p> <p data-bbox="228 1635 1442 1703">Después de arrancarlo, debe esperar el crecimiento de uno nuevo, con el que desprenderá cada una de sus uñas.</p> <p data-bbox="228 1745 1442 1776">Cuando las nuevas uñas comienzan a nacer, empezará a desprender, sus plumas viejas.</p> <p data-bbox="228 1818 1442 1850">Después de cinco meses, sale para el famoso vuelo de renovación y para vivir 30 años más.</p>			

Programa de la sesión no. 2

Modalidad de intervención: *Role playing*.Tema: **La asertividad en el animador vocacional.**

Fecha: 11 / 09 / 2015.

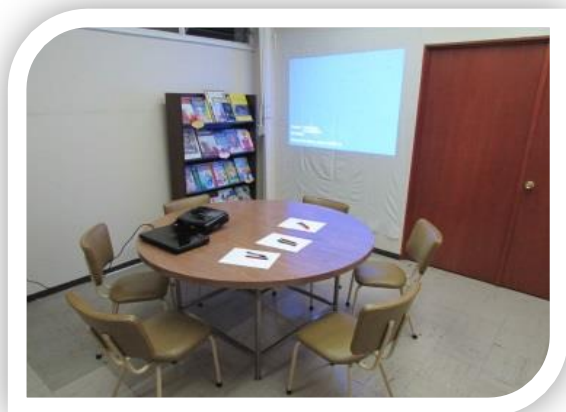
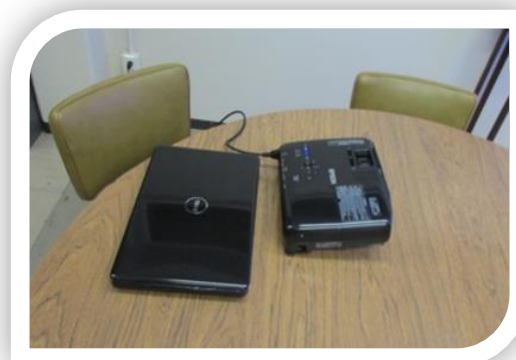
(15:00 a 19:00 horas).

Horario	Tiempo	Actividad	Lugar
15:00	10´	Encuadre afectivo, bienvenida.	SALA DE JUNTAS, EN LAS OFICINAS DEL COV MÉXICO
15:10	5´	Introducción.	
15:15	40´	La silla del levanto.	
15:55	20´	Retroalimentación.	
16:15	25´	Exposición de los contenidos.	
16:40	15´	Descanso.	
16:55	15´	Dinámica de activación: “Dilo con aplausos”.	
17:10	20´	Preguntas- comentarios, interacción con el grupo.	
17:30	40´	Técnica <i>Role Playing</i> .	
18:20	30´	Reflexión conjunta y conclusiones.	
18:50	10´	Cierre de la actividad con el video: “Asertividad, ¿Sabes lo que es?”.	
19:00	10´	Cuestionario y fin de la actividad.	

FICHA DE CONTENIDO PARA LA SESIÓN			
I N I C I O	ENCUADRE ADMINISTRATIVO		
	Nombre de la Sesión:		
	La asertividad en el animador vocacional.		
	Objetivo:		
	Introducir y dar a conocer la importancia de la conducta asertiva en el contexto grupal de los animadores vocacionales.		
	Destinatarios: ocho animadores vocacionales entre 22 y 35 años de edad.		
	Indicador:	(*) Directo	() Indirecto
Fecha: 11-09-15			
Horario de Aplicación: De 15:00 a 19:00 horas.		Duración: 4 horas.	
D E S A R R O L L O	IDEAS FUERZA DEL CONTENIDO		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. El concepto de comunicación asertiva. 2. La comunicación asertiva como técnica y herramienta para las relaciones interpersonales. 3. La importancia de la expresión asertiva en el trabajo y vida del animador vocacional. 		
	DESARROLLO DEL TEMA O SESIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La asertividad consiste en la habilidad para transmitir y recibir mensajes de forma oportuna, honesta y respetuosa a fin de lograr un propósito de comunicación que nos permita obtener nuestros propósitos sin lastimar a los demás. ➤ Etimológicamente la palabra asertividad proviene del término latino <i>asserere</i> que significa afirmar una cosa y de ahí el sentido de afirmación de la propia personalidad, confianza en sí mismo, comunicación segura etc. ➤ La asertividad se entiende como una capacidad para transmitir a otra persona sus sentimientos posturas o creencias sin sentirse incómodo, pero siempre y cuando respetando las posturas de los demás. ➤ Esta postura señala que el acto asertivo significa hacer valer los derechos de la persona expresando lo que uno cree, siente y quiere de forma tanto directa como honesta en forma apropiada. De entre las ventajas de la conducta asertiva, puede considerarse que la persona puede tener relaciones humanas más satisfactorias, disminuye su ansiedad al comunicarse, su autoestima crece y propiamente hay mayor satisfacción con uno y los demás. ➤ La conducta asertiva tiene sus fundamentos en cuatro pasos conductuales: <ol style="list-style-type: none"> 1) Describir los hechos concretos 2) Expresar nuestros sentimientos y pensamientos 3) Pedir de forma concreta y operativa lo que queremos 4) Aclarar lo que va a ocurrir y lo que se va a obtener en forma positiva. 			

	Referencias:		
	<p>Trasciendevideo. (10 de abril de 2012). <i>La Asertividad ¿Sabes lo que es?</i> Obtenido de Archivo de video: Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=kXUOVYiNG58</p> <p>Hare, B. (2003). <i>Sea asertivo: La habilidad directiva clave para comunicar eficazmente</i>. Barcelona, España: Ediciones Gestión.</p> <p>Castanyer, O. y Ortega, E. (2001). <i>¿Por qué no logro ser asertivo?</i> Bilbao, España: Desclée de Brouwer.</p> <p>Llacuna M. y Pujol F. (2004). <i>La conducta asertiva como habilidad social</i>. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_667.pdf</p>		
C I E R R E	APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE AL FINALIZAR EL TEMA		
	Resultados esperados:		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificará la conducta asertiva como una herramienta fundamental en su trabajo con otros animadores. 2. Será capaz de reproducir esta conducta con sus colegas, el grupo de jóvenes que anima, familiares y personas cercanas a él o ella. 		
	Evaluación: Cuestionario		
M A T E R I A L S	LOGÍSTICA		
	Requerimientos:		
	Listo	Unidad	Descripción
	a ()	8 Sillas.	En un espacio moderado. Se tiene una mesa con 8 sillas. Sobre la mesa se tiene un cañón y una Laptop desde donde se proyectará la información sobre una pantalla. En el lugar se tendrá un pintarrón para hacer algunos apuntes en caso de ser necesario; y en un lugar discreto, la grabadora de audio que documentará la sesión.
	b ()	1 Mesa.	
	c ()	1 Cañón.	El espacio es lo suficientemente amplio para efectuar ahí mismo las diferentes técnicas de <i>role playing</i> .
	d ()	1 Laptop.	
	e ()	1 Pantalla para proyectar.	
	f ()	1 Pintarrón.	
g ()	3 plumones.		
h ()	1 Grabadora de audio.		

MONTAJE



TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN

ENCUADRE ADMINISTRATIVO

Nombre de la Sesión: La asertividad en el animador vocacional.

Nombre de la Técnica: La silla del levanto.

Tipo de técnica:

Presentación

Rompe hielo

Motivación profunda

Reforzamiento del aprendizaje

Cierre de aprendizaje y sesión

Objetivo:

Motivar a seis miembros del grupo de animadores a ejercitar una sana comunicación asertiva, a fin de que cada miembro reconozca la importancia de esta conducta en las diferentes esferas de su vida y principalmente del trabajo grupal.

Destinatarios: Ocho animadores vocacionales de entre 22 a 35 años de edad.

Indicador:

Directo

Indirecto

¿Cuál? Comunicación asertiva

Actitudes de Facilitador (a): Claridad, respeto, motivación, asertividad.

Elemento pedagógico:

Visual

Auditivo

Kinésico

Fecha: 11-09-15

Horario de Aplicación: De 15:00 a 18:00 horas.

Duración: 40´

INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA

Indicaciones: Se invita a los participantes a tomar su silla y se mueven a otro espacio dentro del salón.

Desarrollo:

Estando sentados en forma circular el facilitador explica la dinámica. Se tienen aparte dos sillas diferentes que serán las sillas del levanto. Una vez explicada la dinámica se les pide a los participantes levantarse para acomodarse en parejas mirándose al frente. Un primer voluntario tendrá la oportunidad de por un minuto, las cosas positivas que ve su compañero(a), y otro minuto más para escuchar posibles áreas donde puede crecer humanamente. Después éste se levantan de sus sillas e intercambian lugares, así continúa el otro participante hasta pasar los dos. Después se hacen dos grupos de tres personas y ahí aparecen las sillas del levanto donde cada uno pasará para repetir el ejercicio. Al final se da una retroalimentación sobre la asertividad en lo que se comunicó.

Referencias: Ninguna

Funciones:

Facilitador: Coordina la dinámica


Auxiliar: prepara dos sillas del levanto.

I
N
I
C
I
O

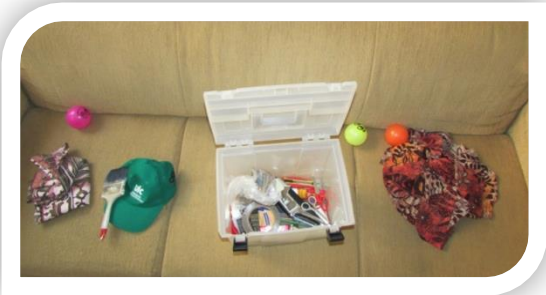

D
E
S
A
R
R
L
L
O

APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE		
C I E R R E	Resultados esperados:	
	<p>El participante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Distinguirá el modo en que comunica y recibe mensajes específicos con otras personas 2. Percibirá las formas en que un mensaje se capta mejor. 3. Concientizará sobre las estrategias que ayudan a una comunicación eficaz. 	
Evaluación: Ninguna		
LOGÍSTICA		
Requerimientos:		
Listo	Unidad	Descripción
a ()	6 Sillas utilizadas hasta el momento.	Se pueden seguir usando las sillas descritas en la ficha de sesión solo se proporcionarán dos sillas diferentes de las demás para destacar “la silla del levanto”, es decir desde uno se sienta para escuchar, profundizar en su rol como persona, como animador y como miembro de grupo donde puede levantarse y ser mejor. Al volver a su silla original.
b ()	2 Sillas del levanto.	
MONTAJE		
		
M A T E R I A L S		

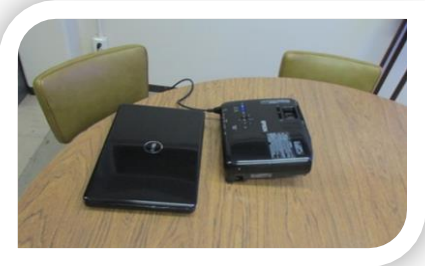


TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN				
I N I C I O	ENCUADRE ADMINISTRATIVO			
	Nombre de la Sesión: La asertividad en el animador vocacional.			
	Nombre de la Técnica: Dilo con aplausos.			
	Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación.	<input type="checkbox"/> Rompe hielo.	<input checked="" type="checkbox"/> Motivación.
		<input type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje.	<input type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión.	
	Objetivo: Descubrir y valorar la importancia de las palabras a través de un juego.			
	Destinatarios: Ocho animadores vocacionales de entre 22 a 35 años de edad.			
	Indicador:	<input checked="" type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál? Asertividad.
	Actitudes de Facilitador (a): Claridad, respeto, motivación, asertividad.			
	Elemento pedagógico:	<input checked="" type="checkbox"/> Visual.	<input checked="" type="checkbox"/> Auditivo.	<input type="checkbox"/> Kinésico.
	Fecha: 11-09-15			
Horario de Aplicación: De 16:55 a 17:10 horas.		Duración 15´		
D E S A R R O L L O	INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA			
	Indicaciones: Se pide a los participantes que se integren nuevamente haciendo un círculo.			
	Desarrollo: Se forman tres nuevas parejas preferentemente con alguien con quien no haya hecho antes alguno de los ejercicios. Se les pide que sostengan un diálogo con aplausos, para ello el animador invitara a uno de los participantes para mostrar el ejemplo: mientras el aplaude el otro contesta con aplausos por ejemplo si quiso decir hola. Una vez mostrado se les pide que platiquen por unos minutos.			
	Referencias: Napier, R. y Gershenfeld, M. (2013). <i>Grupos, teoría y experiencia</i> , Distrito Federal, México: Trillas.			
	Funciones: Facilitador: Coordina la dinámica Auxiliar: prepara dos sillas del levanto.			

C I E R R E	APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE
	<p>Resultados esperados:</p> <p>El participante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Distinguirá la dificultad de este lenguaje que al principio pudiera ser gracioso y divertido. 2. Descubrirá sobre las necesidades de comunicarse. 3. Concientizará sobre el papel de la comunicación.
	<p>Evaluación: Ninguna</p>
M A T E R I A L E S	LOGÍSTICA
	<p>Requerimientos: Ninguno</p>
	MONTAJE
	

TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN				
I N I C I O	ENCUADRE ADMINISTRATIVO			
	Nombre de la Sesión: La asertividad en el animador vocacional.			
	Nombre de la Técnica: <i>Role Playing</i> .			
	Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación.	<input type="checkbox"/> Rompe hielo.	<input type="checkbox"/> Motivación profunda.
		<input checked="" type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje.		<input type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión.
	Objetivo: Reforzar el aprendizaje de la comunicación asertiva mediante ejemplos de <i>role playing</i> .			
	Destinatarios: Ocho animadores vocacionales.			
	Indicador:	<input checked="" type="checkbox"/> Directo.	<input type="checkbox"/> Indirecto.	¿Cuál? Comunicación asertiva.
	Actitudes de Facilitador (a): Observación, motivación y apoyo.			
	Elemento pedagógico:	<input checked="" type="checkbox"/> Visual.	<input checked="" type="checkbox"/> Auditivo.	<input checked="" type="checkbox"/> Kinésico.
	Fecha: 11-09-15.			
	Horario de Aplicación: De 17:30 a 18:20 horas.		Duración: 40´	
D E S A R R O L L O	INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA			
	Indicaciones: Se hacen cuatro equipos. Cuatro de dos personas para preparar los <i>sketches</i> .			
	Desarrollo: Cada equipo va a comunicarse y organizarse para actuar, mediante un ejercicio de <i>Role playing</i> , un ejemplo de casos en que hay una distorsión en la comunicación y el mismo caso donde se manifiesta la conducta de la comunicación asertiva. Para no repetir los ejemplos, el equipo se pone de acuerdo entre sí desde el inicio para organizar sus parejas y los ejemplos. Antes de cada representación se presentan y nos dicen un título de su sketch. Finalmente, el equipo completo hace una representación grupal donde todos participan en una sola dramatización, del mismo tipo, a saber, una escena donde se distorsiona la comunicación y otra donde se aplica la conducta asertiva en el ejercicio de la comunicación. Al final comentan sus experiencias.			
	Referencias: Ninguna			
	Funciones: Facilitador: Coordina la actividad y da las instrucciones claras. Auxiliar: Consigue alguna utilería para poder hacer más atractiva la representación de los equipos. Y graba las representaciones.			

APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE		
C I E R R E	Resultados esperados:	
	<p>El participante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Será capaz de situar, en forma divertida, diferentes casos de la vida donde puede aplicarse la conducta asertiva. 2. Experimentará una forma creativa de comunicarse con sus compañeros 3. Desarrollará además de la conducta asertiva, actitudes de trabajo en equipo, liderazgo y mayor cohesión en las relaciones interpersonales. 	
Evaluación: Retroalimentación grupal <i>ad intra</i> .		
LOGÍSTICA		
Requerimientos:		
Listo	Unidad	Descripción
a ()	Una caja con tanta utilería como sea posible: lentes, sombreros, gorras, ropa, bolsos, etc.	<p>En la sala de reunión se coloca la caja con diferentes artículos que servirán para decorar los diferentes sketches del <i>role playing</i> y se acondiciona un espacio para efectuar la actuación de cada equipo.</p> <p>Mientras se realiza la técnica se graban las teatralizaciones.</p>
b ()	Cámara de video.	
MONTAJE		
M A T E R I A L E S		
		

		Sesión no. 2	Técnica no. 4	
TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN				
ENCUADRE ADMINISTRATIVO				
Nombre de la Sesión: La asertividad en el animador vocacional.				
Nombre de la Técnica: Video sobre asertividad “La asertividad, ¿Sabes lo que es?”				
Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación.	<input type="checkbox"/> Rompe hielo.	<input type="checkbox"/> Motivación profunda.	
	<input type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión.		
I N I C I O	Objetivo: Sintetizar el contenido de la asertividad en el grupo de animadores, a fin de cerrar el aprendizaje y la sesión con la seguridad de que la conducta asertiva expresada puede realizarse en su grupo de animadores y en otros contextos de vida como el familiar, escolar, laboral, otros.			
	Destinatarios: Ocho animadores vocacionales.			
	Indicador:	<input checked="" type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál? Comunicación asertiva
	Actitudes de Facilitador (a): Atención, escucha, apertura.			
	Elemento pedagógico:	<input checked="" type="checkbox"/> Visual.	<input checked="" type="checkbox"/> Auditivo.	<input type="checkbox"/> Kinésico.
	Fecha: 11-09-15.			
	Horario de Aplicación: De 18:54 a 19:00 horas.		Duración 6´	
	INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA			
	D E S A R R O L L O	Indicaciones: Después de haber reflexionado sobre la técnica anterior y haber hecho un reforzamiento de los comentarios compartidos, se procede a sintetizar la sesión con un video para el cierre de sesión.		
		Desarrollo: En diferentes circunstancias de la vida tendemos a comunicarnos de forma pasiva o agresiva. Ninguna de estas dos formas nos ayudan a expresar sentimientos y emociones, por tanto, una forma efectiva de comunicación es a través de la conducta asertiva que justamente se encuentra en medio de las dos formas antes mencionadas y que nos hacen tener una mejor forma de dirigirnos a los demás sin dañarlos ni ofenderlos y considerando también nuestros propios sentimientos y emociones.		
Referencias: Trasciendevideo. (10 de abril de 2012). <i>La Asertividad ¿Sabes lo que es?</i> Obtenido de Archivo de video: Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=kXUOVYiNG58				

C I E R R E	Funciones: Facilitador: Da las indicaciones y motiva al grupo a observar el video. Auxiliar: Lo prepara y ejecuta al mando del facilitador.		
	APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE		
	Resultados esperados: El participante: <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconstruirá de forma audiovisual el tema de la sesión. 2. Relacionará los contenidos con experiencias propias. 3. Aplicará gradualmente la conducta asertiva a su propia forma de comunicación. 		
Evaluación: Ninguna			
M A T E R I A L E S	LOGÍSTICA		
	Requerimientos:		
	Listo	Unidad	Descripción
	a () b () c () d ()	<i>Laptop.</i> Proyector. Pantalla. Bocinas.	Únicamente se invita a los participantes a ver el video que se proyecta para cerrar la sesión.
MONTAJE			
  			

Programa de la sesión no. 3

Modalidad de intervención: Taller

Tema: **El Enfoque Centrado en la Persona y la actitud de Empatía**

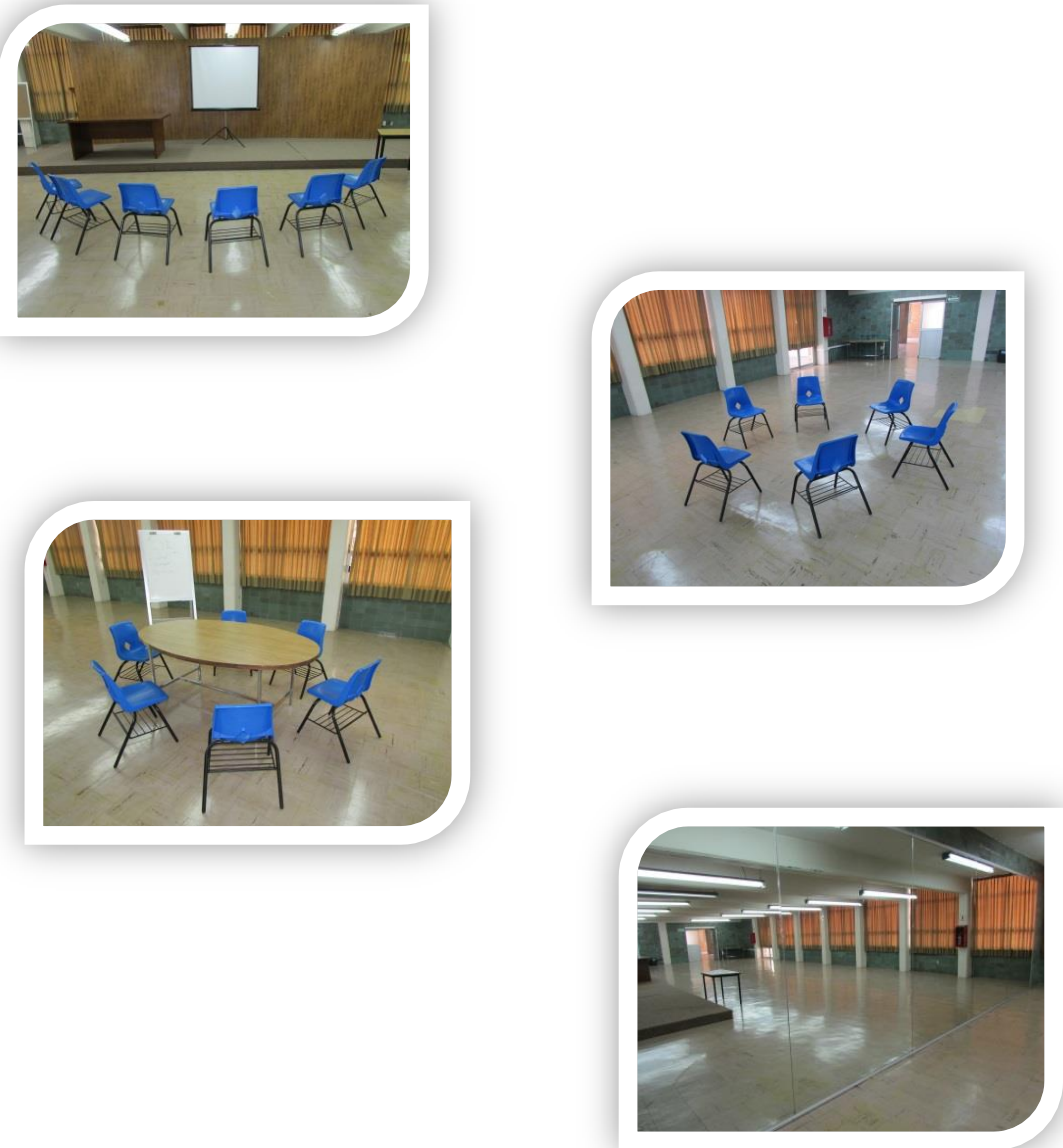



Fecha: 18 / 09 / 2015.

(15:00 a 19:00 horas).



Horario	Tiempo	Actividad	Lugar
15:00	5´	Encuadre afectivo.	
15:05	15´	Dinámica de activación: juntos de pie.	
15:20	05´	Introducción a la sesión del día.	
15:25	20´	Videos sobre las escenas de Jesús.	
15:45	25´	Reflexión grupal sobre los contenidos de los videos.	
16:10	25´	Exposición de los contenidos del ECP.	
16:35	15´	Descanso.	
16:50	10´	Espejeando el baile.	Auditorio Santo Tomás de Aquino
17:00	6´	Video empatía por los otros en el hospital.	
17:06	15´	Retroalimentación.	
17:21	15´	Tema: la empatía desde el ECP.	
17:36	40´	Técnica El rey más feo.	
18:16	30´	Trabajo por parejas.	
18:46	15´	Cierre de la sesión con el video: usando los lentes.	
19:01		Fin de la actividad.	

FICHA DE CONTENIDO DE CADA SESIÓN				
I N I C I O	ENCUADRE ADMINISTRATIVO			
	Nombre de la Sesión: El Enfoque Centrado en la Persona y la actitud de Empatía.			
	Objetivos:			
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer el modelo humanista del ECP y las tres actitudes básicas de la congruencia, la Empatía y la Aceptación Incondicional Positiva como elementos complementarios para la comunicación asertiva. 2. Comprender la actitud de la empatía desde el ECP. 			
	Destinatarios: Ocho animadores vocacionales entre 22 y 35 años de edad.			
	Indicador:	(*) Directo	() Indirecto	¿Cuál? El enfoque del ECP y Empatía.
	Fecha: 18-09-2015			
Horario de Aplicación: 15: 00 a 19:00 horas.		Duración: 4 horas.		
D E S A R R O L L O	IDEAS FUERZA DEL CONTENIDO			
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar el Enfoque centrado en la persona como un modelo humanista aplicable en el contexto de la animación vocacional. 2. Exponer las tres actitudes básicas del ECP en forma general. 3. Profundizar en la empatía como una actitud de escucha, reconocimiento y acercamiento al mundo emocional de los otros en el proceso de la comunicación asertiva. 			
	DESARROLLO DEL TEMA			
<p>En el ECP, la persona es considerada como punto de referencia, constructiva, digna de confianza, realista con una tendencia hacia el desarrollo de las relaciones cooperativas. Por otra parte, el ECP promueve el crecimiento humano a través de acciones educativas y existenciales y no clínicas y puramente teóricas como lo harían otros enfoques. (Rogers, 2007)</p> <p>Desde este modelo de desarrollo humano, el fin consiste en tocar las profundidades del ser humano en su interior para poder desarrollar una transformación interna que lleve a la persona a vivir la congruencia, la aceptación incondicional positiva y la empatía con respecto a otras personas.</p> <p>En este enfoque se integran los conocimientos de otras ciencias disciplinares como son la filosofía, la pedagogía, la psicología, etc. Y principalmente porque desde el ECP el foco de atención se encontrará siempre en la persona y no en el problema, por lo tanto, en una comunicación, hecha por una persona será siempre ésta la que pueda favorecer su desarrollo personal a través de la asertividad. En otras palabras, el ECP contribuye con sus actitudes a que esta comunicación asertiva, pueda ser aún más enriquecida desde las actitudes de la congruencia, la aceptación incondicional y la empatía.</p>				


	<p>La empatía: representa la experiencia de la persona canalizada a captar su propia experiencia con todos los matices del sentimiento, incluyendo significados simples y complejos que se encuentran en la experiencia de otra persona entendiéndola detrás de sus sentimientos. Es la experiencia de una exacta comprensión del mundo privado del otro y donde es capaz de comunicar algunos fragmentos significativos de esa comprensión “como si” fueran los propios.</p>		
	<p>Referencias:</p> <p>Rogers, C. (2013). La relación Interpersonal: El núcleo de la orientación. J. Lafarga y José Gómez del C. (Eds.), <i>Desarrollo del Potencial Humano. Aportaciones de una Psicología humanista</i> (pp. 121-136). Vol. 2, Distrito Federal, México: Trillas</p> <p>Rogers, C. (2004). <i>El proceso de convertirse en persona</i>. Distrito Federal, México: Paidós.</p>		
C I E R R E	APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE AL FINALIZAR EL TEMA		
	<p>Resultados esperados:</p> <p>El animador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocerá la teoría humanista del Enfoque Centrado en la Persona, como una herramienta de crecimiento y desarrollo en su persona. 2. Identificará las tres actitudes básicas del ECP de forma clara y entendible. 3. Comprenderá, y desarrollará la actitud de empatía en su vida personal y la integrará a la conducta de la asertividad. 		
	<p>Evaluación Cuestionario.</p>		
M A T E R I A S	LOGÍSTICA		
	<p>Requerimientos:</p>		
	<p>Listo</p>	<p>Unidad</p>	<p>Descripción</p>
	<p>a () e () f () g () h () i () j ()</p>	<p>8 Sillas. 1 Mesa. 1 Cañón 1 Laptop. 1 Pantalla para proyectar. 1 Pintarrón. 3 plumones.</p>	<p>La sesión se tendrá en un salón amplio, e iluminado con espejos grandes. Ahí se tendrán dos mesas con ocho sillas donde puedan sentarse los animadores. En el mismo espacio se podrán desarrollar las diferentes técnicas.</p> <p>También se utilizará un cañón, una pantalla de proyección, bocinas, Laptop, hojas blancas, y material para cortar y pegar con imágenes de revista o periódico.</p>

k ()	1 Grabadora de audio.	
l ()	1 cámara fotográfica c/Video Fichas de técnicas.	
MONTAJE		
   		



		Sesión no. 3	Técnica no. 1	
TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN				
ENCUADRE ADMINISTRATIVO				
Nombre de la Sesión: El ECP y la actitud de Empatía.				
Nombre de la Técnica: Juntos de pie.				
Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación	<input type="checkbox"/> Rompe hielo	<input checked="" type="checkbox"/> Motivación profunda	
	<input type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje	<input type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión		
I N I C I O	Objetivo: Que el participante se active al inicio de la sesión y reconozca la presencia del otro en circunstancias similares a fin de entender en sus propósitos las mismas dificultades y alegrías.			
	Destinatarios: Ocho animadores vocacionales entre 22 y 35 años de edad.			
	Indicador:	<input checked="" type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál? El ECP y empatía.
	Actitudes de Facilitador (a): Atención, motivación.			
	Elemento pedagógico:	<input type="checkbox"/> Visual	<input type="checkbox"/> Auditivo	<input checked="" type="checkbox"/> Kinésico
	Fecha: 18-09-2015			
	Horario de Aplicación: De 15:05 a 15:20 horas.		Duración: 15´	
	INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA			
	D E S A R R O L L O	Indicaciones: Por favor, lea con detenimiento las siguiente instrucción: Esta dinámica comprende cuatro niveles y es una versión modificada de la dinámica: “de pié contigo”. Aquí se pide al grupo buscar después del primer nivel de acción buscar un compañero con el que se identifique y así sucesivamente en los niveles subsiguientes. Al estar en un salón con espejos podrán mirarse en algunos momentos encontrando algo divertido que refleja sus actitudes.		
		Desarrollo: 1. Se pide que en un salón amplio, limpio e iluminado los participantes se sienten en círculo hombro a hombro y de espaldas. Se les pide que sin usar las manos a la indicación del facilitador, intenten levantarse. Al terminar se pasa al segundo nivel. 2. El segundo nivel consiste en que se hagan parejas identificados por gustos afinidad, etc. Sentados de espaldas entrelazados de los brazos intenten levantarse a la voz del facilitador, sin usar sus manos pues están agarrados. 3. En el tercer nivel se repite la misma acción pero en dos grupos de tres con las misma modalidad de la anterior. 4. Finalmente todos juntos pero entrelazados de las manos intentarán ponerse de pie y así termina la técnica. 5. Al final se pide que se comente su experiencia brevemente.		

	<p>Referencia:</p> <p>Molina, T. (marzo, 2011). Cohesión de Grupo, <i>Revista Digital Innovación y experiencias educativas</i>, (40). Recuperado de: http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoescuela/continuidad/files/formidable/Dinamicas-de-grupo-para-la-cohesion-de-grupo-M-TERESA-MOLINA-1.pdf</p>
	<p>Funciones:</p> <p>Facilitador: Coordina y da las instrucciones.</p>
C I E R R E	<p>APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE</p>
	<p>Resultados esperados:</p> <p>El animador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Encontrará disponibilidad y activación para la sesión. 2. Intuirá de forma divertida y profunda los contenidos de la sesión.
	<p>Evaluación: Ninguna</p>
	<p>LOGÍSTICA</p>
	<p>Requerimientos: Ninguno</p>
	<p>MONTAJE</p>
M A T E R I A L E S	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">   </div>




		Sesión no. 3	Técnica no. 2	
TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN				
ENCUADRE ADMINISTRATIVO				
Nombre de la Sesión: El ECP y la actitud de Empatía.				
Nombre de la Técnica: Videos sobre escenas de la vida de Jesucristo.				
Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación	<input type="checkbox"/> Rompe hielo	<input checked="" type="checkbox"/> Motivación profunda	
	<input type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje	<input type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión		
I N I C I O	Objetivo:			
	Sensibilizar a los animadores en el tema del ECP y sus tres actitudes básicas			
	Destinatarios: Ocho animadores vocacionales entre 22 y 35 años de edad.			
	Indicador:	<input checked="" type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál? El ECP y la Empatía.
	Actitudes de Facilitador (a): Atención y escucha.			
	Elemento pedagógico:	<input checked="" type="checkbox"/> Visual	<input checked="" type="checkbox"/> Auditivo	<input type="checkbox"/> Kinésico
	Fecha: 18-09-2015.			
	Horario de Aplicación: 15:25 a 15:45 horas.		Duración: 20´	
	INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA			
	D E S A R R O L L O	Indicaciones:		
Se invita a tomar asiento para observar los videos correspondientes				
Desarrollo: Ninguno				
Referencias:				
Alort, M. (21 de diciembre de 2013). <i>Jesús llama a sus Discípulos</i> . Obtenido de Archivo de video. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=8PZVtgK1SOM				
Juvenil, P. (12 de noviembre de 2013). <i>Jesús y los mercaderes del templo</i> . Obtenido de Archivo de video: Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=4TBtYOupYSY				
López, D. (16 de febrero de 2014). Jesús sana a un leproso - YouTube. Obtenido de Archivo de video: Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=8dtk_Nhf0UQ				
Funciones:				
Facilitador: da las indicaciones y acompaña al grupo. Auxiliar: Opera el equipo para reproducir los videos.				

C I E R R E	APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE
	<p>Resultados esperados:</p> <p>El animador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificará de entre una lluvia de actitudes, las actitudes concretas del ECP. 2. Valorará y comparará las actitudes de la figura de Jesús en su propia experiencia de animador.
	Evaluación: Ninguna
M A T E R I A L E S	LOGÍSTICA
	Requerimientos: Ninguno
	MONTAJE
	<p>No necesario.</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  </div>

		Sesión no. 3	Técnica no. 3	
TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN				
ENCUADRE ADMINISTRATIVO				
Nombre de la Sesión: El ECP y la Empatía.				
Nombre de la Técnica: Espejeando el baile.				
Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación	<input type="checkbox"/> Rompe hielo	<input checked="" type="checkbox"/> Motivación profunda	
	<input type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje	<input type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión		
I N I C I O	Objetivo:			
	Reactivar al grupo físicamente y disponerlos anímicamente al tema de la empatía.			
	Destinatarios: Ocho animadores entre 22 y 35 años de edad.			
	Indicador:	<input checked="" type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál? La empatía
	Actitudes de Facilitador (a): Motivación, atención, presencia y liderazgo.			
	Elemento pedagógico:	<input type="checkbox"/> Visual	<input type="checkbox"/> Auditivo	<input checked="" type="checkbox"/> Kinésico
	Fecha: 18-09-2015.			
	Horario de Aplicación: 16:50 a 17:00 horas.		Duración:	10´
	INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA			
	D E S A R R O L L O	Indicaciones:		
Se invita a los participantes a formar una fila y posteriormente a colocarse frente a los espejos.				
Desarrollo:				
<p>En una caja pequeña se colocan nueve papeles con nueve géneros de música: Banda, Salsa, Cumbia, Merengue, Danzón, Electrónica, Norteño, Mambo y Country. Cada uno toma un papel con el respectivo género al azar que no sea el Country.</p> <p>Se les pide que aquél género que se escuche, el portador del papel con el género de música obtenido comience a bailarlo según su conocimiento y habilidad (aun si no sabe, se le incita a intentar), mientras que los demás espejean sus movimientos. Así, indistintamente cada participante por breves minutos. Al agotarse los diferentes géneros se escucha la música Country (Canto: No rompas más mi pobre corazón). Al tener un modelo que seguir los participantes se mirarán al espejo y se les invitará a que imiten el ritmo. El último género ayuda a modelar un solo baile y una forma agradable de integrarse. Ahí termina la dinámica y se abre la reflexión para ser retomada en el cierre.</p> <p>Si no hay espejos se forma un círculo y el poseedor de cada género musical baila al centro mientras que los otros lo imitan.</p>				
Referencias: Ninguna				

C I E R R E	Funciones:	
	Facilitador: Da las indicaciones, motiva al equipo y coordina la técnica. Auxiliar: Distribuye, los papeles con los géneros y opera el equipo de sonido.	
	APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE	
M A T E R I A L E S	Resultados esperados:	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reanimará su actitud ante la sesión. 2. Reflexionará sobre el sentido de la técnica 	
	Evaluación: Ninguna	
LOGÍSTICA		
Requerimientos:		
Listo	Unidad	Descripción
a ()	1 Pequeña caja con seis papeles donde se escriba una categoría de baile.	Se despeja el lugar frente a los espejos, y se mantiene iluminado el lugar para tener una mejor visión y reflejo de los mismos. Se prueba el sonido de la música.
b ()	1 <i>Laptop</i> o reproductor de música.	
c ()	1 equipo de bocinas.	
MONTAJE		
 		

		Sesión no. 3	Técnica no. 4
TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN			
ENCUADRE ADMINISTRATIVO			
Nombre de la Sesión: El ECP y la empatía.			
Nombre de la Técnica: El rey más feo.			
Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación	<input type="checkbox"/> Rompe hielo	<input checked="" type="checkbox"/> Motivación profunda
	<input type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje	<input type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión	
Objetivo: Reflexionar sobre las propias máscaras y etiquetas que nos ponemos como personas y como animadores.			
Destinatarios: Ocho animadores vocacionales entre 22 y 35 años de edad.			
Indicador:	<input checked="" type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál? Empatía.
Actitudes de Facilitador (a): Atento, motivador, escuchante y observador.			
Elemento pedagógico:	<input type="checkbox"/> Visual	<input type="checkbox"/> Auditivo	<input checked="" type="checkbox"/> Kinésico.
Fecha: 18-09-2015.			
Horario de Aplicación:	De 17:36 a 18: 16 horas.		Duración: 40´
INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA			
Indicaciones: Se les invita a los participantes a dirigirse a las mesas donde hay revistas, periódicos, tijeras, pegamentos cartulinas, otros materiales.			
Desarrollo: Se le pide a cada integrante que comience a diseñar su propia corona y capa con frases e imágenes que nos ponen o asumimos contrarias a la empatía. Una vez que tengan sus trajes se les pedirá			
Referencias: Ninguna			
Funciones: Facilitador: Coordina la técnica, da instrucciones y acompaña a distancia a los animadores. Auxiliar: Prepara el material para ser empleado y opera los aparatos de sonido para colocar la música de fondo mientras trabajan los animadores en sus trajes. También está al pendiente por si falta algo.			

C I E R R E	APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE		
	<p>Resultados esperados:</p> <p>El animador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reflexionará sobre su experiencia de empatía con otras personas. 2. Hará una introspección de las etiquetas que muchas veces pudiera colocar a otras personas 3. Será capaz de ver más allá de las máscaras que otros le muestran. 		
<p>Evaluación: Ninguna</p>			
M A T E R I A L E S	LOGÍSTICA		
	Requerimientos:		
	Listo	Unidad	Descripción
	a ()	20 revistas y periódicos, (abundantes en imágenes y letras).	En una mesa grande se tiene todo el material preparado. Se procura que haya la suficiente luz y la ventilación apropiada para que el trabajo fluya de la mejor manera. La música de ambiente es importante por tanto, asegurar que el sonido es propio.
b ()	6 tijeras.		
c ()	6 pegamentos adhesivos		
d ()	1 Reproductor de música con bocinas.		
MONTAJE			
  			

		Sesión no. 3	Técnica no. 5	
TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN				
I N I C I O	ENCUADRE ADMINISTRATIVO			
	Nombre de la Sesión: El ECP y la Empatía.			
	Nombre de la Técnica: Video sobre la empatía: Comprender mejor a los demás.			
	Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación	<input type="checkbox"/> Rompe hielo	<input type="checkbox"/> Motivación profunda
		<input type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje	<input checked="" type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión.	
	Objetivo: Mostrar la importancia de la empatía en nuestra vida a fin de concluir nuestra sesión con un aprendizaje significativo.			
	Destinatarios: Ocho animadores vocacionales entre 22 y 35 años de edad.			
	Indicador:	<input checked="" type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál? Empatía.
	Actitudes de Facilitador (a): Atención, escucha, claridad y empatía.			
	Elemento pedagógico:	<input checked="" type="checkbox"/> Visual	<input checked="" type="checkbox"/> Auditivo	<input type="checkbox"/> Kinésico.
	Fecha: 18-09-2015.			
	Horario de Aplicación: 18:46 a 19:00 horas.		Duración: 6´	
INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA				
D E S A R R O L L O	Indicaciones: Se invita a los animadores a ir cerrando la sesión viendo un último video.			
	Desarrollo: Se colocan nuevamente las sillas en forma de herradura y se invita a los participantes a poner mucha atención.			
	Referencias: Vallejo, A. (6 de enero de 2010). <i>Empatía - Comprender mejor a los demás</i> . Obtenido de Archivo de video. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=nkuF1ldWXTM			
	Funciones: Facilitador: Da las indicaciones y coordina al grupo. Auxiliar: Procura acomodar las sillas y proyectar el video de la técnica.			
C I E R R E	APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE			
	Resultados esperados: Al animador: 1. Profundizará sobre el sentido del ECP y principalmente de la empatía. 2. Se sentirá motivado para poner en práctica la actitud de empatía en su vida y en su servicio de animador.			

Evaluación: Ninguna

LOGÍSTICA

Requerimientos:

Listo	Unidad	Descripción
a ()	8 Sillas.	Las sillas se vuelven a colocar en forma de herradura como al principio. Se proyecta el video y se cierra la sección recuperando la técnica del baile frente al espejo y los contenidos de la sesión en general
b ()	1 Mesa.	
c ()	1 Cañón.	
d ()	1 Laptop.	
e ()	1 Pantalla para proyectar.	
f ()	1 Grabadora de audio.	

MONTAJE

No necesario

M
A
T
E
R
I
A
L
E
S



Programa de la sesión no: 4

Modalidad de intervención: Taller.

Tema: **La identificación de sentimientos y emociones en el animador y su relación con la aceptación incondicional positiva.**

Fecha: 21 / 10 / 2015.

(15:00 a 19:00 horas).

Horario	Tiempo	Actividad	Lugar
15:00	5´	Encuadre afectivo.	Sala Japón del Seminario de Misiones.
15:05	20´	Dinámica de activación: “Así me siento hoy”.	
15:25	05´	Introducción a la sesión del día.	
15:30	30´	Técnica: las cartas de los sentimientos y las emociones.	
16:00	15´	Explicación sobre el tema de los sentimientos y emociones.	
16:15	15´	Diálogos simultáneos.	
16:30	15´	Actividad: Trabajo por binas, contestar preguntas ej.1, 2 y 3.	
16:45	20´	Plenario	
17:05	15´	Descanso	
17:20	15´	Técnica: Estatus superior-inferior.	
17:35	6´	Video: “La aceptación: Los años maravillosos”.	
17:41	15´	Explicación de la aceptación incondicional positiva desde el ECP.	
17:56	15´	Diálogos simultáneos.	
18:10	15´	Actividad: Trabajo por binas contestar preguntas.	
18:25	20´	Plenario	
18:45	15´	Cierre de la actividad. Video: “La Aceptación”.	
19:00		Fin de la actividad.	

Sesión no. 4

FICHA DE CONTENIDO PARA LA SESIÓN				
I N I C I O	ENCUADRE ADMINISTRATIVO			
	Nombre de la Sesión:			
	La identificación de sentimientos y emociones en el animador y su relación con la aceptación incondicional positiva.			
	Objetivo:			
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar la identificación de los principales sentimientos y emociones en la persona del animador. 2. Desarrollar la actitud de la aceptación incondicional positiva a nivel personal y grupal. 			
	Destinatarios: Ocho animadores vocacionales entre 22 y 35 años.			
	Indicador:	(*) Directo	() Indirecto	¿Cuál? La AIP y Sentimientos y Emociones
	Fecha: 25-09-2015.			
Horario de Aplicación: 15:00 a 19:00 horas.		Duración: 4 horas.		
D E S A R R O L L O	IDEAS FUERZA DEL CONTENIDO			
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar de manera general qué son los sentimientos. 2. Reflexionar sobre cuáles son nuestras actitudes más frecuentes hacia ellos. 3. Profundizar en el conocimiento de la actitud de la AIP. 4. Integrar los sentimientos y emociones en el animador, con la actitud de la AIP. 			
	DESARROLLO DEL TEMA POR SESIÓN			
<p>No hay persona que no tenga sentimientos y emociones. Todos los seres humanos los poseemos de forma natural ya que parte de nuestra naturaleza.</p> <p>Los sentimientos son reacciones normales de nuestro cuerpo y acontecen casi siempre sin pedirnos permiso, aparecen y desaparecen; y aunque todos los poseemos, cada persona tiene un modo de sentir.</p> <p>Los sentimientos no son malos ni buenos sino simplemente indicadores de lo que puede estar pasando en nuestro interior indicándonos algo de nuestras personas.</p> <p>Aunque los sentimientos no son ni malos ni buenos, sino simples indicadores, la mayoría de las veces tendemos a catalogar a muchos de ellos como malos y creemos falsamente que hacen daño; y esto se debe a que no los conocemos.</p> <p>Por tal motivo muchos de ellos son reprimidos; los escondemos en nuestro interior, ya que así se nos enseña desde pequeños, y porque muchas veces también chocan con nuestros sistemas de valores.</p> <p>Por otra parte tendemos a usarlos para culpar a otros de nuestros propios sentimientos.</p>				

Desde el ECP, la actitud de la aceptación incondicional positiva por la otra persona, incluye una voluntad abierta para entender al “otro” desde cualquier sentimiento real que manifieste en determinados momentos, ya sea de hostilidad o ternura, seguridad, menosprecio, rebeldía o sumisión, etc. Es la actitud de apreciar al otro en una forma total más que condicional, no aceptar ciertos sentimientos y desaprobar otros. Simplemente tener un interés positivo por la otra persona sin evaluaciones ni juicios.

Los sentimientos pueden replantearse entonces desde otro contexto. Hay que entenderlos desde nuestra propia idea y visión que tenemos de las cosas, a partir de nuestra historia personal, de nuestros contextos de vida que tenemos y en sí de la forma en que nos vemos a nosotros mismos y a los demás. En este proceso de conocernos más a nosotros mismos tenemos que ser abiertos a aceptar nuestras reacciones emocionales y principalmente replantear la idea de que nadie puede causar emociones en los otros. Posiblemente estimularlos sobre algo que tenemos dormido y reprimido. Para encontrar madurez emocional se necesita entonces recuperar y trabajar sobre los sentimientos y emociones que tenemos reprimidos.

La actitud de la aceptación incondicional positiva nos enseña pues a apreciar al otro con una especie de amor que respete el comportamiento particular que la o las otras personas tengan en un determinado momento. Cuando esta apreciación no evaluativa está presente en el encuentro con los animadores, es más predecible que ocurra un desarrollo y cambio constructivos.

Referencias:

- Rogers, C. (2004). *El proceso de convertirse en persona*. Distrito Federal, México: Paidós.
- Rogers, C. (2013). La relación Interpersonal: El núcleo de la orientación. J. Lafarga y José Gómez del C. (Eds.), *Desarrollo del Potencial Humano. Aportaciones de una Psicología humanista* (pp. 121-136). Vol. 2, Distrito Federal, México: Trillas
- Valdez C. (2013). *Comunicación y manejo de sentimientos: Curso popular para la maduración afectiva*. Distrito Federal, México: Buena Prensa.




APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE AL FINALIZAR EL TEMA

Resultados esperados:

El animador:

1. Identificará la naturaleza e importancia de sus sentimientos
2. Adquirirá la herramienta de la AIP como una forma de comprensión y aceptación de los sentimientos para replicarla en su servicio de animador.

Evaluación: Cuestionario.

LOGÍSTICA		
Requerimientos:		
Listo	Unidad	Descripción
a ()	8 sillas.	<p>El Salón es lo suficiente amplio para el grupo y la sesión. Se encuentra iluminado y ventilado.</p> <p>Ahí se colocan las sillas y la mesa a modo de que los participantes puedan tener una vista favorable de las proyecciones.</p>
b ()	1 Mesa amplia.	
c ()	1 Cañón.	
d ()	1 <i>Laptop</i> .	
e ()	1 Pantalla para proyectar.	
f ()	1 Grabadora de audio.	
g ()	1 cámara fotográfica. c/Video.	
h ()	1 Pintarrón.	
i ()	3 Plumones de colores	
j ()	20 pliegos de papel rotafolio.	
k ()	50 hojas blancas.	
l ()	12 marcadores de colores.	
MONTAJE		
M A T E R I A L E S		
		
		

Sesión no. 4

Técnica no. 1

TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN**ENCUADRE ADMINISTRATIVO****Nombre de la Sesión:**

Comunicación y manejo de sentimientos en relación con la congruencia.

Nombre de la Técnica: Así me siento hoy.

Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación	<input type="checkbox"/> Rompe hielo	<input checked="" type="checkbox"/> Motivación profunda
	<input type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje	<input type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión	

Objetivo:

Contactar al animador con sus sentimientos, a través de objetos elegidos por ellos mismos.

Destinatarios: Ocho animadores vocacionales entre 22 y 35 años de edad.

Indicador:	<input checked="" type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál? Relaciones interpersonales congruencia.
-------------------	---	------------------------------------	--

Actitudes de Facilitador (a): Atención, respeto, motivación, empatía, aceptación i.p.

Elemento pedagógico:	<input type="checkbox"/> Visual	<input type="checkbox"/> Auditivo	<input checked="" type="checkbox"/> Kinésico.
-----------------------------	---------------------------------	-----------------------------------	---

Fecha: 25-09-2015.**Horario de Aplicación:** 15:05 a 15:25 horas.**Duración:** 20´**INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA****Indicaciones:**

Se invita a que los participantes busquen de entre sus pertenencias o algunos objetos proporcionados por el facilitador para que nos describan a través de ellos, cómo se sienten en este momento.

Desarrollo:


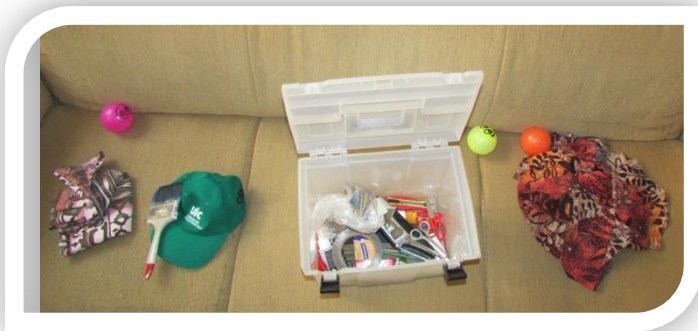
Se coloca una caja con diferentes objetos, al menos 20 y se colocan sobre la mesa. De hecho ya están preparados en la mesa o en las paletas de las sillas antes de comenzar la reunión. Al llegar los animadores al salón les llamará la atención ver diferentes objetos y estarán curiosos sobre su significado.

En la dinámica se les pide que escojan un objeto con el cual se identifiquen para hablar cómo se sienten o llegan a la reunión y ¿por qué?. Si ellos quieren elegir alguna de sus pertenencias o buscar algo más atractivo para ellos es válido. No hay ninguna restricción.

Después de que lo hayan elegido se les pide que nos compartan por qué han elegido este objeto, qué les despierta, les causa alguna emoción o les hace sentir.

Es interesante ver cómo la gente puede hablar de sí a través de un símbolo.

I
N
I
C
I
OD
E
S
A
R
R
O
L
L
O

	Referencias: Ninguna		
	Funciones: Facilitador: dirige y coordina la técnica. Auxiliar: Coloca los objetos, ayuda a ambientar el salón coloca los objetos en diferentes partes del salón o sobre las paletas de las bancas, etc. y al final los recoge.		
C I E R R E	APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE		
	Resultados esperados: El animador: <ol style="list-style-type: none"> 1. Entrará en contacto consigo mismo y nos hablará de sus emociones y sentimientos de forma libre y congruente. 2. Podrá experimentar el manejo y la comunicación de sus sentimientos al identificar y compartir libremente sus sentimientos. 3. Se dará cuenta, a través del ejercicio, sobre si expresa o no la actitud de congruencia al compartir c lo que siente o experimenta en un ambiente de relación interpersonal. 		
	Evaluación: Ninguna		
M A T E R I A L E S	LOGÍSTICA		
	Requerimientos:		
	Listo	Unidad	Descripción
	a () b ()	1 caja con al menos 20 artículos diferentes 1 campana ligera para dar la indicación de tiempo.	Se tiene que procurar que los objetos estén distribuidos en todo el salón. Hay que tomar en cuenta que sean visibles por todos los participantes y estén atentos al sonido de la llamada para que el ejercicio sea más efectivo en tiempos y contenidos.
MONTAJE			
			

TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN
ENCUADRE ADMINISTRATIVO
Nombre de la Sesión:

La identificación de sentimientos y emociones en el animador y su relación con la aceptación incondicional positiva.

Nombre de la Técnica: Las cartas de sentimientos y emociones.

Tipo de técnica:

<input type="checkbox"/> Presentación	<input type="checkbox"/> Rompe hielo	<input checked="" type="checkbox"/> Motivación profunda
<input checked="" type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje	<input type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión.	

Objetivo:

Profundizar, a través de este juego, en las experiencias emocionales que constantemente vivimos o hemos vivido, y que poco se comparten ante los demás.

Destinatarios: Ocho animadores entre 22 y 35 años de edad.

Indicador:

<input checked="" type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál? Sentimientos y emociones.
---	------------------------------------	----------------------------------

Actitudes de Facilitador (a): Atención, claridad, empatía y respeto.

Elemento pedagógico:

<input checked="" type="checkbox"/> Visual	<input checked="" type="checkbox"/> Auditivo	<input type="checkbox"/> Kinésico.
--	--	------------------------------------

Fecha: 25-09-2015.

Horario de Aplicación: 15:30 a 16:00 horas.

Duración: 30´

INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA
Indicaciones:


Se ponen las cartas sobre una mesa y se invita a jugar a los participantes. Es un juego es divertido y nos ayudará a lograr nuestro objetivo.

Desarrollo:

Se tiene un dado con las respectivas numeraciones y una tarjeta con indicaciones extra a las cartas. Las cartas contienen diferentes dibujos expresando una emoción o un sentimiento. Son por lo menos 20 cartas con un significado propio. Se invita a un voluntario para comenzar y de ahí se seguirá en el sentido de las manecillas del reloj. Cada participante tomará pues una carta, la leerá y tirará el dado. Según el número indicado se referirá al descrito por la tarjeta que contiene preguntas tales como:

1. Dinos cuando fue la última vez que te sucedió este tipo de sentimiento o emoción, por qué sucedió y qué hiciste entonces.
2. ¿Cómo identificarías esta emoción sin mirar a otra persona a la cara, en qué lo notarías?
3. Dinos cómo influye esta emoción o sentimiento en nuestras relaciones y comunicación.
4. Explica por qué sucede esta emoción o sentimiento y qué sucede a la persona que la experimenta
5. ¿Cómo puedes gestionar esta emoción con los otros?
6. ¿Qué crees que pase con la persona que viva esta emoción o sentimiento y no la acepte?

Estas preguntas pueden ser modificadas según las necesidades y propósitos del grupo

	Referencias:		
	García, C. (12 de febrero de 2015). <i>Las Cartas de las Emociones: juego-dinámica para aprender inteligencia emocional</i> . Obtenido de Archivo de video: Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=F_CAEQmDpG0		
	Funciones:		
C I E R R E	Facilitador: Coordina el juego. Prepara las cartas y el dado, luego filma la técnica.		
	APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE		
	Resultados esperados:		
M A T E R I A L E S	Que el animador:		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profundice en el contacto con sus sentimientos. 2. Aprenda, escuche y comparta sus emociones y sentimientos en equipo. 		
	Evaluación: Ninguna		
LOGÍSTICA			
Requerimientos:			
	Listo	Unidad	Descripción
	a ()	1 juego de 15 cartas con una tarjeta descriptiva.	En el salón se ponen las cartas sobre la mesa junto al dado y se pone a jugar el grupo. Procúrese que esté bien iluminado el salón.
	b ()	1 dado para jugar con seis lados numerados.	
	c ()	1 mesa.	
	d ()	6 sillas correspondientes para los animadores.	
MONTAJE			
			

TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN

ENCUADRE ADMINISTRATIVO

Nombre de la Sesión:

La identificación de sentimientos y emociones en el animador y su relación con la aceptación incondicional positiva.

Nombre de la Técnica: Diálogos simultáneos.

Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación	<input type="checkbox"/> Rompe hielo	<input type="checkbox"/> Motivación profunda
	<input checked="" type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje		<input type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión

Objetivo:

Expresar en forma de diálogo nuestras ideas y percepciones personales acerca de las emociones y sentimientos; y de la aceptación incondicional positiva

Destinatarios: Ocho animadores vocacionales entre 22 y 35 años de edad.

Indicador:	<input checked="" type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál? Sentimientos y emociones y la AIP, respectivamente.
-------------------	---	------------------------------------	--

Actitudes de Facilitador (a):

Atención, respeto, observación, claridad, escucha y presencia.

Elemento pedagógico:	<input checked="" type="checkbox"/> Visual	<input checked="" type="checkbox"/> Auditivo	<input type="checkbox"/> Kinésico
-----------------------------	--	--	-----------------------------------

Fecha: 25-09-2015

Horario de Aplicación:

16:35 a 16:45 horas (sentimientos y emociones).
17:56 a 18:25 horas (AIP).

Duración:

30' respectivamente.
(Cada sesión de diálogo).

INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA

Indicaciones:

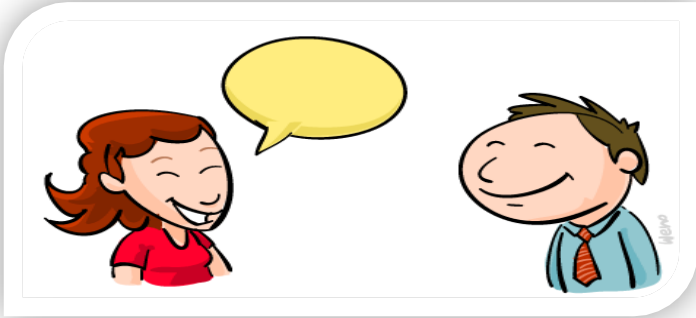
Se invita a formar binas, principalmente se hace énfasis a formar las parejas de quienes casi no han compartido muchos ejercicios de reflexión hasta el momento.

Desarrollo:

Se forman tres binas para que todos tengan participación en la reflexión que tengan sobre los temas. Después de un tiempo considerable donde ambos hayan compartido sus puntos de vista, se retoma el grupo y en forma de círculo los voluntarios comparten los puntos de vista de su compañero o compañera respecto al tema en cuestión.

Referencias:

Lozano, C. (2015). *Manual de técnicas*, Distrito Federal, México.

C I E R R E	Funciones:	
	Facilitador: Coordina la técnica, da las indicaciones acompaña a las binas en caso de ser requerido.	
	Auxiliar: Marca los tiempos y en caso de ser preciso opera alguna música de fondo para ambientar la reflexión de los equipos.	
APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE		
Resultados esperados:		
El animador:		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejercitará las estrategias de asertividad trabajadas anteriormente. 2. Desarrollará la actitud de empatía y escucha activa. 3. Constatará la importancia de comunicar sentimientos y emociones incluso mediante una actitud de aceptación incondicional positiva, propia y grupal. 		
Evaluación: Ninguna.		
LOGÍSTICA		
Requerimientos:		
Listo	Unidad	Descripción
a ()	6 sillas movibles.	Las sillas se colocan al centro en forma de círculo donde están todos los participantes en un lugar amplio para favorecer la movilidad de las sillas e integrar las binas. Se procura un ambiente de tranquilidad y diálogo.
b ()	1 reproductor de música con bocinas para poner melodías relajantes de fondo.	
MONTAJE		
		
M A T E R I A L E S		

		Sesión no. 4	Técnica no. 4	
TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN				
ENCUADRE ADMINISTRATIVO				
I N I C I O	Nombre de la Sesión:			
	La identificación de sentimientos y emociones en el animador y su relación con la aceptación incondicional positiva.			
	Nombre de la Técnica: Estatus superior-inferior.			
	Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación	<input type="checkbox"/> Rompe hielo	<input checked="" type="checkbox"/> Motivación profunda
		<input type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje.	<input type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión.	
	Objetivo:			
	Ilustrar la actitud de la aceptación incondicional positiva en la dinámica grupal.			
	Destinatarios: Ocho animadores de entre 22 y 35 años de edad.			
	Indicador:	<input checked="" type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál? Aceptación Incondicional Positiva.
	Actitudes de Facilitador (a): Atención, claridad, empatía.			
Elemento pedagógico:	<input checked="" type="checkbox"/> Visual	<input type="checkbox"/> Auditivo	<input type="checkbox"/> Kinésico.	
Fecha: 25-09-2015.				
Horario de Aplicación: 17:20 a 17:35 horas		Duración 15´		
INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA				
D E S A R R O L L O	Indicaciones:			
	<p>Congregamos al equipo de nuevo después del descanso en la sala. Y comenzamos con la técnica.</p> <p>Es posible que en la conversación cotidiana hagamos referencia a alguien como “el o la más importante”, “el o la más prestigiosa”. Decimos de los demás ¡Ah, ella!, o no es importante que Memo no esté aquí, podemos empezar sin él.</p> <p>En estas expresiones, así como en señales no verbales, denotamos con frecuencia que algunos tienen un estatus inferior, habilidad limitada para influir, si bien el estatus inferior puede producir una influencia negativa. A esta gente suele aceptársele o rechazársele, según el estatus (Napier y Gensherfel, 2013, pp.190-191).</p>			
Desarrollo:				
<p>Se formula ante el grupo las siguientes preguntas: ¿Quién tiene el estatus superior del grupo?, ¿quién le sigue?, ¿Quién tiene uno menor? En seguida se les ordena que se acomoden de tal manera que la persona con el estatus superior se pare sobre una de las mesas colocada al centro y aquellos con estatus inferior se paren en sillas casi al centro, los que tienen un estatus aun inferior de pie en el suelo. Los miembros pueden reacomodarse si creen que alguien está mal acomodado. Y una vez completada la jerarquía se discute brevemente qué nos hace aceptar esas posiciones, que nos hace rechazar a algunos como más superiores o aceptar a otros como inferiores a nosotros? ¿Podemos cambiar estas actitudes? Aquí se consideran estas variantes que nos introducirán a la segunda parte de la sesión.</p>				

	Referencias: Napier, R. y Gershenfeld, M. (2013). <i>Grupos, teoría y experiencia</i> , Distrito Federal, México: Trillas.		
	Funciones: Facilitador: coordina la dinámica. Auxiliar: Reúne al grupo, coloca la mesa al centro y algunas sillas alrededor en lugares indistintos.		
C I E R R E	APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE		
	Resultados esperados: El animador: <ol style="list-style-type: none"> 1. Será sensible a sus actitudes de aceptación incondicional frente a otras personas 2. Reflexionará sobre su propia actitud de autovaloración y aceptación 3. Descubrirá una nueva forma positiva de aceptación hacia su misma persona y la de los demás 		
	Evaluación: Ninguna		
M A T E R I A L E S	LOGÍSTICA		
	Requerimientos:		
	Listo	Unidad	Descripción
	a () b ()	8 Sillas. 1 mesa.	Se colocan mesas en distintos lugares de la sala Japón y a propósito una mesa al centro para inducir al que se sienta más importante a subirse sobre ella.
MONTAJE			
			

		Sesión no. 4	Técnica no. 5	
TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN				
ENCUADRE ADMINISTRATIVO				
I N I C I O	Nombre de la Sesión:			
	La identificación de sentimientos y emociones en el animador y su relación con la aceptación incondicional positiva.			
	Nombre de la Técnica: Video: la aceptación, los años maravillosos.			
	Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación	<input type="checkbox"/> Rompe hielo	<input type="checkbox"/> Motivación profunda
		<input checked="" type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje		<input type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión.
	Objetivo: Mostrar diferentes personajes y escenas de aceptación en la vida.			
	Destinatarios: Ocho animadores entre 22 y 35 años de edad.			
	Indicador:	<input checked="" type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál? Aceptación incondicional positiva.
	Actitudes de Facilitador (a): Claridad, motivación.			
	Elemento pedagógico:	<input checked="" type="checkbox"/> Visual	<input checked="" type="checkbox"/> Auditivo	<input type="checkbox"/> Kinésico.
Fecha 25-09-2015.				
Horario de Aplicación: 17:35 a 17:41 horas.		Duración: 6´		
INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA				
D E S A R R O L L O	Indicaciones: Se invita a ver el video atenta y analíticamente.			
	Desarrollo: Ninguno			
	Referencias:			
	DavoUnplugged. (02 de agosto de 2010). <i>Los Años Maravillosos Cap. 58 - La aceptación (Parte 2/3)</i> . Obtenido de Archivo de Video: Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=tHbZ_b75XTQ			
O	Funciones:			
	Facilitador: coordina la actividad Auxiliar opera el material audiovisual			
APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE				
C I E R R E	Resultados esperados:			
	El animador: 1. Observará las distintas escenas del video que refieran a la aceptación incondicional. 2. Reconstruirá las actitudes de aceptación que haya percibido a su experiencia personal.			
Evaluación: Ninguna				

LOGÍSTICA

Requerimientos:

Listo	Unidad	Descripción
a ()	8 sillas.	Se procura que se tenga preparado el material y todo lo necesario para poder apreciar el contenido del video.
b ()	1 Mesa.	
c ()	1 Cañón.	
d ()	1 <i>Laptop</i> .	
e ()	1 Pantalla para proyectar.	
f ()	1 Grabadora de audio.	

MONTAJE

M
A
T
E
R
I
A
L
E
S



Sesión no. 4

Técnica no. 7

TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN

ENCUADRE ADMINISTRATIVO

Nombre de la Sesión:

La identificación de sentimientos y emociones en el animador y su relación con la aceptación incondicional positiva.

Nombre de la Técnica: Video: la Aceptación y las emociones.

Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación.	<input type="checkbox"/> Rompe hielo.	<input type="checkbox"/> Motivación profunda.
	<input type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión.	

Objetivo:

Sintetizar los contenidos de la sesión y hacerlos más comprensibles al grupo de animadores.

Destinatarios: Ocho animadores de entre 22 y 35 años de edad

Indicador:	<input checked="" type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál? Aceptación incondicional positiva.
-------------------	---	------------------------------------	---

Actitudes de Facilitador (a): Claridad, gratitud, empatía.

Elemento pedagógico:	<input checked="" type="checkbox"/> Visual	<input checked="" type="checkbox"/> Auditivo	<input type="checkbox"/> Kinésico.
-----------------------------	--	--	------------------------------------

Fecha: 25-09-2015.

Horario de Aplicación: 18:45 a 19:00 horas.	Duración 15´
--	---------------------

INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA

Indicaciones:

Se invita al grupo a cerrar la sesión con un último video.

Desarrollo: Ninguno

Referencias:

ababoles54. (25 de marzo de 2013). *La Aceptación*. Obtenido de Archivo de video: Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=tcAquWjUgtE>

Funciones:

Facilitador: agradece y cierra la sesión

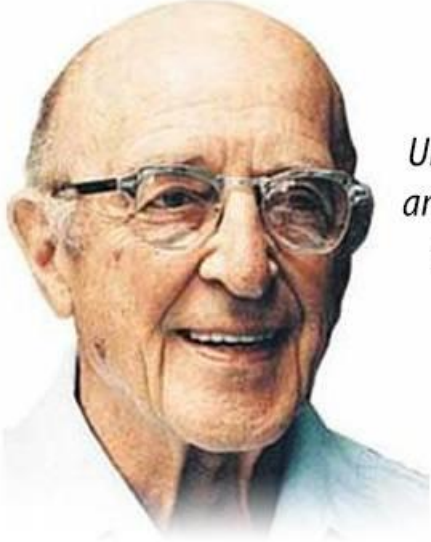
Auxiliar: opera el equipo audiovisual y colabora en levantar el equipo al final.

APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE

Resultados esperados:

El animador:

1. Reconocerá la importancia de las temáticas de la sesión en su persona y como animador
2. Replicará gradualmente la aceptación incondicional positiva en sus quehaceres como animador de forma personal y grupal.
3. Será más consciente de sus sentimientos y emociones lo cual le permitirá tener una mejor comunicación asertiva como animador.

Evaluación: Ninguna			
M A T E R I A L	LOGÍSTICA		
	Requerimientos: Los mismos que la ficha sesión 4, técnica 5. (Como en el video anterior).		
	Listo	Unidad	Descripción
	a ()	8 sillas.	Ver la ficha de la sesión 4, técnica 5.
	b ()	1 Mesa.	
c ()	1 Cañón.		
d ()	1 Laptop.		
e ()	1 Pantalla para proyectar.		
MONTAJE: No necesario			
 <p><i>Una persona, al descubrir que es amada por ser como es, no por lo que pretende ser, sentirá que merece respeto y amor.</i></p>			

Programa de la sesión no. 5

Modalidad de intervención: Taller

Tema: **Manejo y comunicación de sentimientos en relación con la congruencia**

Fecha: 02 / 10 / 2015.

(15:00 a 19:00 horas).

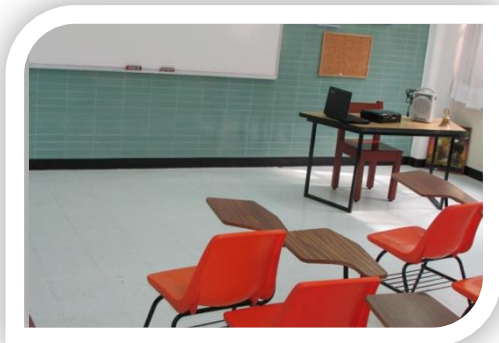
Horario	Tiempo	Actividad	Lugar
15:00	05´	Encuadre afectivo.	
15:05	05´	Técnica de activación: Canto “A todo pulmón”.	
15:10	10´	Reflexión-Introducción a la sesión del día.	
15:20	15´	Técnica: Un reflejo de cómo manejo y comunico mis sentimientos. Parte 1	
15:35	15´	Explicación: Manejo y comunicación de sentimientos.	
15:50	15´	Técnica: Un reflejo de cómo manejo y comunico mis sentimientos. Parte 2	
16:05	30´	Plenario	
16:35	15´	Descanso	
16:50	5´	Técnica de activación: Canto “A mi manera”	
16:55	10´	Breve reflexión sobre el canto.	
17:05	15´	Explicación sobre la congruencia	
17:20	40´	Técnica: Serpientes y escaleras	
18:00	50´	Exposición de las serpientes y escaleras	
18:50	10´	Cierre con algún canto de los anteriores, elegido por el grupo.	
19:00		Fin de la actividad	

**SALÓN
MOZAMBIQUE**


FICHA DE CONTENIDO PARA LA SESIÓN			
I N I C I O	ENCUADRE ADMINISTRATIVO		
	Nombre de la Sesión:		
	Manejo y expresión de sentimientos en relación a la actitud de la congruencia.		
	Objetivos:		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprender a manejar, y transmitir sentimientos. 2. Profundizar en la actitud de la congruencia. 		
	Destinatarios: Ocho animadores vocacionales entre 22 y 35 años de edad.		
	Indicador:	(*) Directo	() Indirecto
Fecha:	02-10-2015.		
Horario de Aplicación: 15:00 a 19:00 horas.		Duración: 4 horas	
D E S A R R O L L O	IDEAS FUERZA DEL CONTENIDO		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. La comunicación y el manejo de sentimientos. 2. La actitud de congruencia según el Enfoque Centrado en la Persona. 		
	DESARROLLO DEL TEMA		
<p>Nuestra mente es la fuente de la mayoría de nuestras emociones y sentimientos y por tanto es ella misma quien puede aprender a reconocerlos y manejarlos encausándolos por varios caminos. Depende pues del sentido que le demos a nuestro modo de pensar, aprendemos que se pueden dirigir y orientar las emociones y sentimientos.</p> <p>Nuestra inteligencia nos ayuda a regular y dirigir efectivamente nuestros sentimientos y sus impulsos; la voluntad, ayudada por los valores también nos habilita para manejar nuestras decisiones, entonces, si aprendemos a manejar los sentimientos, estos no toman las decisiones.</p> <p>Podemos comenzar por aceptarlos, nombrarlos, identificar por qué sentimos esto que idea hay dentro de nosotros, tomar distancia de ellos e identificar a dónde nos quiere llevar.</p> <p>“El crecimiento personal se facilita cuando el orientador (animador) es lo que <i>es</i> cuando en relación con su paciente (con su compañero de trabajo y joven o persona cercana a él) es honesto y sin ‘máscara’ o dobleces, siendo abiertamente los sentimientos y las actitudes los que en ese momento están fluyendo en él”.</p> <p>Con esto se quiere dar a entender que los sentimientos que el animador está experimentando son accesibles a él o ella, a su parte consciente y por tanto es capaz de vivir estos sentimientos, ser ellos en la interacción con “el otro” y comunicarlos siendo él o ella mismo sin negarse.</p>			

	<p>Referencias:</p> <p>Rogers, C. (2004). <i>El proceso de convertirse en persona</i>. Distrito Federal, México: Paidós.</p> <p>Rogers, C. (2013). La relación Interpersonal: El núcleo de la orientación. J. Lafarga y José Gómez del C. (Eds.), <i>Desarrollo del Potencial Humano. Aportaciones de una Psicología humanista</i> (pp. 121-136). Vol. 2, Distrito Federal, México: Trillas</p> <p>Valdez, C. (2013). <i>Comunicación y manejo de sentimientos: Curso popular para la maduración afectiva</i>. Distrito Federal, México: Buena Prensa.</p>																																	
C I E R R E	APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE																																	
	<p>Resultados esperados:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocerá la riqueza e importancia del manejo y comunicación de sus sentimientos. 2. Adquirirá la habilidad de la congruencia como una forma para lograr su crecimiento personal, expresarse genuinamente con los demás, y fortalecer sus relaciones interpersonales 3. Será capaz de asociar esta actitud a los temas anteriores y enriquecer su formación humana. 																																	
	<p>Evaluación: Cuestionario</p>																																	
M A T E R I A L E S	LOGÍSTICA																																	
	<p>Requerimientos:</p>																																	
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Listo</th> <th style="width: 30%;">Unidad</th> <th style="width: 55%;">Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a ()</td> <td>8 sillas con paleta para recargarse y escribir.</td> <td rowspan="14" style="vertical-align: top;"> <p>El Salón es lo suficiente amplio para el grupo y la sesión. Se encuentra iluminado y ventilado.</p> <p>Ahí se colocan las sillas y la mesa a modo de que los participantes puedan tener una vista favorable de las proyecciones.</p> <p>Se tiene que procurar que cuente con una pared libre para pegar los papeles Rotafolio con las ideas más significativas de los participantes.</p> <p>Una mesa grande puede suplir las sillas con “paleta” si éstas no se consiguen.</p> <p>Procúrese ubicar los contactos de energía para los aparatos electrónicos.</p> </td> </tr> <tr> <td>b ()</td> <td>1 Mesa amplia.</td> </tr> <tr> <td>c ()</td> <td>1 Cañón.</td> </tr> <tr> <td>d ()</td> <td>1 <i>Laptop</i>.</td> </tr> <tr> <td>e ()</td> <td>1 Pantalla para proyectar</td> </tr> <tr> <td>f ()</td> <td>1 Grabadora de audio.</td> </tr> <tr> <td>g ()</td> <td>1 cámara fotográfica c/Video.</td> </tr> <tr> <td>h ()</td> <td>1 Pintarrón.</td> </tr> <tr> <td>i ()</td> <td>3 Plumones de colores.</td> </tr> <tr> <td>j ()</td> <td>20 de papel rotafolio.</td> </tr> <tr> <td>k ()</td> <td>50 hojas blancas.</td> </tr> <tr> <td>l ()</td> <td>12 marcadores de colores.</td> </tr> <tr> <td>m ()</td> <td>1 Cinta diurex.</td> </tr> <tr> <td>n ()</td> <td>2 tijeras.</td> </tr> </tbody> </table>	Listo	Unidad	Descripción	a ()	8 sillas con paleta para recargarse y escribir.	<p>El Salón es lo suficiente amplio para el grupo y la sesión. Se encuentra iluminado y ventilado.</p> <p>Ahí se colocan las sillas y la mesa a modo de que los participantes puedan tener una vista favorable de las proyecciones.</p> <p>Se tiene que procurar que cuente con una pared libre para pegar los papeles Rotafolio con las ideas más significativas de los participantes.</p> <p>Una mesa grande puede suplir las sillas con “paleta” si éstas no se consiguen.</p> <p>Procúrese ubicar los contactos de energía para los aparatos electrónicos.</p>	b ()	1 Mesa amplia.	c ()	1 Cañón.	d ()	1 <i>Laptop</i> .	e ()	1 Pantalla para proyectar	f ()	1 Grabadora de audio.	g ()	1 cámara fotográfica c/Video.	h ()	1 Pintarrón.	i ()	3 Plumones de colores.	j ()	20 de papel rotafolio.	k ()	50 hojas blancas.	l ()	12 marcadores de colores.	m ()	1 Cinta diurex.	n ()	2 tijeras.	
Listo	Unidad	Descripción																																
a ()	8 sillas con paleta para recargarse y escribir.	<p>El Salón es lo suficiente amplio para el grupo y la sesión. Se encuentra iluminado y ventilado.</p> <p>Ahí se colocan las sillas y la mesa a modo de que los participantes puedan tener una vista favorable de las proyecciones.</p> <p>Se tiene que procurar que cuente con una pared libre para pegar los papeles Rotafolio con las ideas más significativas de los participantes.</p> <p>Una mesa grande puede suplir las sillas con “paleta” si éstas no se consiguen.</p> <p>Procúrese ubicar los contactos de energía para los aparatos electrónicos.</p>																																
b ()	1 Mesa amplia.																																	
c ()	1 Cañón.																																	
d ()	1 <i>Laptop</i> .																																	
e ()	1 Pantalla para proyectar																																	
f ()	1 Grabadora de audio.																																	
g ()	1 cámara fotográfica c/Video.																																	
h ()	1 Pintarrón.																																	
i ()	3 Plumones de colores.																																	
j ()	20 de papel rotafolio.																																	
k ()	50 hojas blancas.																																	
l ()	12 marcadores de colores.																																	
m ()	1 Cinta diurex.																																	
n ()	2 tijeras.																																	

MONTAJE



		Sesión no. 5	Técnicas no. 1 y 3		
TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN					
I N C I O	ENCUADRE ADMINISTRATIVO				
	Nombre de la Sesión: Manejo y expresión de sentimientos en relación a la actitud de la congruencia.				
	Nombre de la Técnica: Cantos: “A todo pulmón” y “A mi manera”				
	Tipo de técnica:	(*) Introducción a la sesión	() Rompe hielo	(*) Motivación profunda	
		() Reforzamiento del aprendizaje	(*) Cierre de aprendizaje y sesión		
	Objetivo: Introducir, motivar y sensibilizar al participante en la sesión.				
	Destinatarios: Ocho animadores vocacionales entre 22 y 35 años de edad.				
	Indicador:	(*) Directo	() Indirecto	¿Cuál? Sentimientos y emociones	
	Actitudes de Facilitador (a): Atención, respeto, motivación, empatía, AIP.				
	Elemento pedagógico:	(*) Visual	(*) Auditivo	() Kinésico	
	Fecha: 02-10-2015.				
	Horario de Aplicación: 15:05 a 16:10 horas.			Duración: 05´	
INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA					
D E S A R R O L L O	Indicaciones: Se invita al grupo a colocarse en círculo para escuchar leer y entonar el canto.				
	Desarrollo: Se les reparte una hoja que contenga los cantos: “A todo pulmón” y “A mi manera” en los diferentes momentos indicados en el programa.				
	Referencias: Alexskandaloso. (14 de agosto de 2011). <i>Todo a pulmon - nicho hinojosa</i> . Obtenido de Archivo de video: Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=onaTrc34uFc VG, A. (21 de junio de 2012). <i>Il Divo - A mi manera (Letra)</i> . Obtenido de Archivo de video: Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=sYCQBRRGhjk				
	Funciones: Facilitador: Dirige y coordina la técnica, motiva y alienta al grupo a entonar los cantos. Auxiliar: Tiene disponibles los cantos impresos y los reparte a la indicación del facilitador. Luego opera el reproductor de música.				

APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE		
C I E R R E	<p>Resultados esperados:</p> <p>El animador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Será más consciente de la letra de los cantos y comenzará una reflexión sobre los contenidos de la misma. 2. Despertará a través de los cantos alguna clase de emociones y sentimientos que después, posiblemente quiera compartir. 3. Asociará los cantos con el tema de la sesión y obtendrá un aprendizaje propio. 	
	<p>Evaluación: Ninguna</p>	
LOGÍSTICA		
Requerimientos:		
Listo	Unidad	Descripción
a ()	12 copias de cada uno de los cantos propuestos.	<p>Hay que procurar realizar una prueba de los cantos antes de la sesión. Prevéase que se escuche bien y el volumen sea adecuado para el salón donde se escuchan.</p> <p>Ténganse a la mano las copias con los cantos y distribúyanse a tiempo.</p>
b ()	1 Reproductor de música.	
c ()	1 equipo de Bocinas.	
MONTAJE		
		
M A T E R I A L E S		

		Sesión no. 5	Técnica no. 2		
TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN					
ENCUADRE ADMINISTRATIVO					
I N I C I O	Nombre de la Sesión:				
	Manejo y expresión de sentimientos en relación a la actitud de la congruencia.				
	Nombre de la Técnica: Un reflejo de cómo manejo y comunico mis sentimientos.				
	Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación	<input type="checkbox"/> Rompe hielo	<input checked="" type="checkbox"/> Motivación profunda	
		<input checked="" type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje		<input type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión	
	Objetivo: Aprender a manejar y comunicar los sentimientos.				
	Destinatarios: Ocho animadores vocacionales entre 22 y 35 años de edad.				
	Indicador:	<input checked="" type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál? Sentimientos y emociones; comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	
	Actitudes de Facilitador (a): Atención, respeto, motivación, empatía, aip, congruencia				
	Elemento pedagógico:	<input checked="" type="checkbox"/> Visual		<input type="checkbox"/> Auditivo	<input type="checkbox"/> Kinésico.
Fecha: 02-10-2015.					
Horario de Aplicación:			Duración: 15' c/u		
De 15:20 a 15:35 horas, Parte 1.					
De 15:50 a 16:05 horas, Parte 2.					
INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA					
D E S A R R O L L O	Indicaciones:				
	Esta técnica es una variante de la ofrecida por Luis Valdez en su libro sobre comunicación y manejo de sentimientos (ejercicio 7). Aquí la técnica se aplica en dos partes. En el intermedio se encuentra la explicación del tema, por tanto, es importante saber ubicar la técnica en su respectivo segmento. Esto hará que la primera parte de la técnica motive al participante y la segunda refuerce dicha motivación y explicación del facilitador.				
	Desarrollo:				
	En la primera parte de la técnica se les reparte al grupo un cuestionario referente al tema. (Este puede encontrarse al final de la ficha técnica). Una vez que lo contestaron lo conservan durante unos momentos para dar paso a la explicación del facilitador que hablará sobre los puntos en cuestión. Básicamente el cuestionario se refiere a la forma que manejamos nuestros sentimientos y cómo reaccionamos ante ellos.				
Terminando la explicación, regresamos al trabajo individual donde el participante recurre al mismo cuestionario ahora identificando que tanto maneja y comunica con otras personas, los sentimientos que ha identificado. Por ejemplo:					

1ª parte responder a las preguntas y poner al lado de la línea el número correspondiente a la respuesta que más se le acerca:

Cuando me he sentido:

Aceptado por los demás ____
 Pesimista ____
 Feliz ____
 Entendido por el grupo ____
 Etc.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. Muchas veces
4. Siempre o casi siempre

Al ir contestando se dará pues cuenta de cómo percibe y maneja sus sentimientos.

2ª parte Después de la explicación recurrirá a la misma hoja de cuestionarios y ahora pondrá una línea o cuadrado al lado de sus respuestas para contestar qué tanto los comunica:

Cuando me he sentido:
 Aceptado por los demás ____
 Pesimista ____
 Feliz ____
 Entendido por el grupo ____
 Etc.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. Muchas veces
4. Siempre o casi siempre

Después viene el plenario donde compartirán sus respuestas.

Referencias:

Valdez, (2013), *Comunicación y manejo de sentimientos*, México, Buena Prensa.

Funciones:

Facilitador: Dirige y coordina la técnica, motiva y alienta al grupo a contestar los cuestionarios.

Auxiliar: Tiene disponibles los cuestionarios y los reparte a la indicación del facilitador.

Luego opera el reproductor con música de fondo para facilitar la introspección durante el ejercicio.

APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE		
C I E R R E	Resultados esperados:	
	<p>El animador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Percibirá de forma consciente la actitud y acercamiento que tiene hacia sus emociones sentimientos. 2. Descubrirá la forma en que regularmente maneja sus sentimientos. 3. Reflexionará y llevará a cabo un ejercicio de aprendizaje para manejar y comunicar los sentimientos asertivamente. 	
Evaluación: Ninguna		
LOGÍSTICA		
Requerimientos:		
Listo	Unidad	Descripción
a ()	12 copias de los cuestionarios.	Las butacas con paleta les ayudarán a escribir más fácilmente los cuestionarios, por tanto cuídese que estén en perfectas condiciones. La música será de gran ayuda para fomentar la relajación de los participantes y contesten tranquilamente sus preguntas. Cerciórese de tener lo necesario. Esto incluye los bolígrafos por si alguien no trae.
b ()	1 Reproductor de música.	
c ()	1 Equipo de Bocinas.	
d ()	10 bolígrafos.	
MONTAJE		
  		
M A T E R I A L E S		

SESIÓN 5.

CUESTIONARIO DE LA TÉCNICA 2

Un reflejo de cómo manejo y comunico mis sentimientos (Valdez, 2013).

Cada uno en el grupo responderá por escrito el siguiente cuestionario:

Cuando me he sentido...

- | | | |
|---|----------------------------------|--------------------------|
| ❖ | Aceptado por los demás | <input type="checkbox"/> |
| ❖ | Comprendido por el grupo | <input type="checkbox"/> |
| ❖ | Satisfecho de los demás | <input type="checkbox"/> |
| ❖ | Herido | <input type="checkbox"/> |
| ❖ | Escuchado | <input type="checkbox"/> |
| ❖ | Pesimista | <input type="checkbox"/> |
| ❖ | Que mi trabajo ayuda a los demás | <input type="checkbox"/> |
| ❖ | Separado de los otros | <input type="checkbox"/> |
| ❖ | Feliz | <input type="checkbox"/> |
| ❖ | Que no pertenezco a este lugar | <input type="checkbox"/> |
| ❖ | Inseguro | <input type="checkbox"/> |
| ❖ | Molesto conmigo mismo | <input type="checkbox"/> |
| ❖ | Necesitado de ayuda | <input type="checkbox"/> |
| ❖ | Disponible para dialogar | <input type="checkbox"/> |
| ❖ | Cariñoso con los demás | <input type="checkbox"/> |
| ❖ | Alejado de todos | <input type="checkbox"/> |
| ❖ | Satisfecho de mí mismo | <input type="checkbox"/> |

1. Nunca

2. Pocas veces

3. Muchas veces

4. Siempre o casi siempre

		Sesión no. 5	Técnica no. 4
TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN			
ENCUADRE ADMINISTRATIVO			
Nombre de la Sesión: Manejo y expresión de sentimientos en relación a la actitud de la congruencia.			
Nombre de la Técnica: Serpientes y escaleras.			
Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> presentación	<input type="checkbox"/> Rompe hielo	<input checked="" type="checkbox"/> Motivación profunda
	<input checked="" type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje	<input type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión	
Objetivo: Profundizar en la necesidad de reconocerse a uno mismo como un ser humano lleno de sentimientos y emociones, altas y bajas, invitados siempre a vivir la congruencia de lo que somos y hacemos.			
Destinatarios: Ocho animadores vocacionales entre 22 y 35 años de edad.			
Indicador:	<input checked="" type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál? Congruencia.
Actitudes de Facilitador (a): Atención, respeto, motivación, empatía, aceptación incondicional positiva y congruencia.			
Elemento pedagógico:	<input checked="" type="checkbox"/> Visual	<input type="checkbox"/> Auditivo	<input checked="" type="checkbox"/> Kinésico
Fecha: 02-10-2015			
Horario de Aplicación: 17:20 a 18:00 horas. (Parte 1)			Duración: 40´
INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA			
D E S A R R O L L O	Indicaciones: En esta técnica se les invita a trabajar en el suelo, despejando las butacas hacia los lados el participante busca un espacio propio para realizar su propia historia de serpientes y escaleras.		
	Desarrollo: Se les entrega a cada participante un pliego de papel rotafolio o dos (también pueden ser cartulinas) para que plasmen momentos de su vida en los que han tenido logros y dificultades para enfrentar ciertas situaciones en su vida. Los logros se representarán por las escaleras y las dificultades por escaleras. Se ponen en el centro plumones de colores para que los participantes los tomen y comiencen su trabajo. Al terminar, ellos podrán apreciar momentos clave de su vida personal donde han encontrado momentos buenos y no tan buenos.		

	<p>Encontrará pues congruencia en que los momentos de escaleras ha sido por la actitud de empeño genuinidad, esfuerzo que los han llevado a alcanzar esos momentos y con respecto a las serpientes cada quien valorará las circunstancias por las cuales ha vivido esa experiencia. Podemos presumir que debido al equivocado reconocimiento y comunicación de sentimientos o la ausencia de actitudes humanas que contribuye al no desarrollo personal de la persona, en este caso del animador.</p> <p>Finalmente vale la pena decir que el hecho de que trabajen en el piso tiene un significado importante. Cuando ellos trabajan en el suelo es estar “abajo” en una circunstancia de cierta incomodidad y posible suciedad, pero al terminar, ellos se levantará, quizá sacudan su trabajo y al levantarse y sostenerlo con sus manos al momento de explicarlo, puede dar un sentido de levanto, apertura y comunicación que es justamente lo que se ha venido trabajando.</p>														
	Referencias: Ninguna														
	<p>Funciones:</p> <p>Facilitador: Coordina la técnica, motiva y alienta al grupo a realizar el ejercicio. Auxiliar: Tiene disponibles los pliegos de papel o las cartulinas, los marcadores y los reparte al grupo a la indicación del facilitador. Luego opera el reproductor con música de fondo para facilitar la introspección durante el ejercicio. Se encargará de que el salón esté perfectamente limpio. Tiene a la mano una jerga para limpiar algunas áreas que pudieran ensuciarse. Está al pendiente por alguna eventualidad.</p>														
	APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE														
C I E R R E	<p>Resultados esperados:</p> <p>El animador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tendrá la posibilidad de externar y manejar coherentemente alguna etapa difícil de su vida. 2. Integrará esta actitud al libre ejercicio del manejo de sentimientos y emociones 3. Será capaz de expresar sus sentimientos más congruentemente a fin de crecer y desarrollarse en una nueva escalera para su vida. 														
	Evaluación: Ninguna														
	LOGÍSTICA														
M A T E R I A L E S	<p>Requerimientos:</p> <table border="1" data-bbox="228 1577 1435 1871"> <thead> <tr> <th data-bbox="228 1577 342 1619">Listo</th> <th data-bbox="342 1577 643 1619">Unidad</th> <th data-bbox="643 1577 1435 1619">Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="228 1619 342 1682">a ()</td> <td data-bbox="342 1619 643 1682">1 Reproductor de música.</td> <td data-bbox="643 1619 1435 1871" rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Cerciorarse de que el aula esté limpia, tener a la mano una jerga para limpiar áreas imperfectas donde se va a trabajar en el piso.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="228 1682 342 1724">b ()</td> <td data-bbox="342 1682 643 1724">1 equipo de Bocinas.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="228 1724 342 1787">c ()</td> <td data-bbox="342 1724 643 1787">Marcadores de colores.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="228 1787 342 1871">d ()</td> <td data-bbox="342 1787 643 1871">10 cartulinas o papel bond.</td> </tr> </tbody> </table>			Listo	Unidad	Descripción	a ()	1 Reproductor de música.	Cerciorarse de que el aula esté limpia, tener a la mano una jerga para limpiar áreas imperfectas donde se va a trabajar en el piso.	b ()	1 equipo de Bocinas.	c ()	Marcadores de colores.	d ()	10 cartulinas o papel bond.
Listo	Unidad	Descripción													
a ()	1 Reproductor de música.	Cerciorarse de que el aula esté limpia, tener a la mano una jerga para limpiar áreas imperfectas donde se va a trabajar en el piso.													
b ()	1 equipo de Bocinas.														
c ()	Marcadores de colores.														
d ()	10 cartulinas o papel bond.														

MONTAJE



Programa de la sesión no. 6.

Modalidad de intervención: Estilo grupo de crecimiento.

Tema: **Construyendo la Asertividad, con el ECP**

Fecha: 09 / 10 / 2015.

(16:00 a 19:30 horas).

Horario	Tiempo	Actividad	Lugar
16:00	05´	Encuadre afectivo o bienvenida.	OFICINAS COV- MÉXICO
16:05	10´	Introducción: Indicaciones especiales sobre la reunión.	
16:20	120´	Estilo del grupo de crecimiento en torno al tema de la asertividad en el animador con el ECP.	
18:20	15´	Técnica: Construyendo la comunicación asertiva.	
19:00	15´	Evaluación Global.	
19:30	30´	Salir a Cenar-Clausura.	
22:30	180´	Regreso aproximado.	

Sesión no. 6

FICHA DE CONTENIDO PARA LA SESIÓN**ENCUADRE ADMINISTRATIVO****Nombre de la Sesión:**

Construyendo la asertividad, con el Enfoque Centrado en la Persona en los animadores del COV, Región México.

Objetivos:

1. Evaluar juntos los contenidos revisados durante las sesiones del proyecto.
2. Construir una idea grupal sobre la asertividad y las actitudes básicas del ECP para los animadores del COV-México.
3. Clausurar el proyecto de intervención en Desarrollo Humano.

Destinatarios: Ocho animadores vocacionales entre 22 y 35 años de edad.

Indicador:	(*) Directo	() Indirecto	¿Cuál? Grupo asertivo y manual del animador.
-------------------	---------------	---------------	--

Fecha:	09-10-2015.
---------------	-------------

Horario de Aplicación: 16:00 a 19:00 horas.	Duración: 3.5 horas.
--	-----------------------------

IDEAS FUERZA DEL CONTENIDO

1. El conocimiento, comprensión, de los contenidos de las sesiones anteriores.
2. La evaluación y aplicación de los objetivos propuestos en el proyecto
3. La factibilidad de integrar contribuciones experienciales del animador en miras a un manual para futuros animadores.

DESARROLLO DEL TEMA POR SESIÓN**Indicaciones:**


Se les invita a los participantes a tomar posición del lugar destinado para la actividad. Se les pide sentarse en forma circular a fin de que todos puedan interactuar fácilmente. Se les pide que se sientan cómodos y dispuestos a participar de la sesión.

Desarrollo:

Al modo de grupo de crecimiento, cada participante será libre para compartir y externar sus experiencias durante las sesiones del proyecto. Sus aportaciones experienciales son significativas ya que pueden contribuir en la elaboración de un manual de acompañamiento para futuros animadores vocacionales en las diferentes regiones del Centro de Orientación Vocacional de los Misioneros de Guadalupe. Y como una sugerencia para ser replicados incluso en los campos de la formación de los seminarios y casas religiosas dedicadas a la animación vocacional.

En resumen: El animador vocacional es consciente de su persona como servidor. Ahora conoce habilidades de asertividad y actitudes del ECP. Por otra parte cuenta con herramientas para identificar manejar sus sentimientos y emociones. Con estas nociones, puede ser más aceptante empático y congruente tanto con él mismo como con sus compañeros animadores.

I
N
I
C
I
OD
E
S
A
R
R
O
L
L
O

	Estas habilidades son condiciones necesarias para su crecimiento y puede replicarlas en diferentes contextos de su vida.		
	Referencias: Ninguna		
C I E R R E	APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE		
	Resultados esperados:		
	<p>El animador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se sentirá satisfecho por la experiencia de crecimiento humano que ofreció la intervención. 2. Será conciente del grado de potencial que tiene en su persona para crecer y facilitar el crecimiento de sus colegas animadores y de los jóvenes candidatos al Instituto de los Misioneros de Guadalupe que animará a través del COV,-México. 		
	Evaluación: Evaluación global.		
M A T E R I A L E S	LOGÍSTICA		
	Requerimientos:		
	Listo	Unidad	Descripción
	a ()	1 Espacio apropiado para favorecer el diálogo.	<p>El lugar para esta última sesión, pide un ambiente especial, donde el grupo asertivo de animadores se sientan en ambiente de familia, seguridad y relajación para compartir cualquiera de sus aportaciones.</p> <p>Procúrese tener sillones cómodos, suficientes, un baño cercano al lugar de la sesión, una mesa con refrigerios cercana, que esté iluminado, tranquilo y que disponga al animador a entrar en el clima de grupo de crecimiento.</p>
	b ()	1 mesa con refrigerios y servilletas.	
	c ()	1 Caja de pañuelos de papel.	
d ()	10 Evaluaciones globales.		
e ()	10 Bolígrafos.		
f ()	20 hojas blancas.		
MONTAJE			
			

Sesión no. 6

Técnica no. 1

TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN
ENCUADRE ADMINISTRATIVO
Nombre de la Sesión:

Construyendo la asertividad, con el Enfoque Centrado en la Persona en los animadores del COV, Región México.

Nombre de la Técnica: Construyendo la asertividad en el COV.

Tipo de técnica:
 presentación

 Rompe hielo

 Motivación profunda

 Reforzamiento del aprendizaje

 Cierre de aprendizaje y sesión

Objetivo:

Cerrar el aprendizaje de la sesión mediante una actividad lúdica y de interacción grupal.

Destinatarios: Ocho animadores vocacionales entre 22 y 35 años de edad.

Indicador:
 Directo

 Indirecto

¿Cuál? Grupo asertivo y manual del animador

Actitudes de Facilitador (a): Atención, respeto, motivación, Empatía, AIP, Congruencia.

Elemento pedagógico:
 Visual

 Auditivo

 Kinésico.-

Fecha: 09-10-2015.

Horario de Aplicación: 17:20 a 18:00 horas. (Parte 1)

Duración: 40´

INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA
Indicaciones:

Al inicio de la reunión al realizar el encuadre afectivo se les proporciona a los integrantes unas frases hechas con cartulina. Por ejemplo, empatía, congruencia, comunicación etc. Dos por cada integrante. Y al final se retomarán para el cierre de la reunión pero esto no se les dice a los animadores.

Desarrollo:

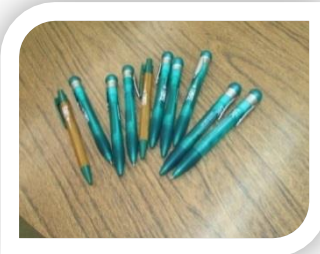


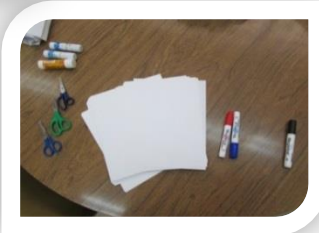
Los participantes recibirán las papeletas con las palabras y o frases y las tendrán es su posesión todo el tiempo. Al leer las palabras se preguntarán cual es la finalidad de haberlas recibido y por qué ellos las tienen. Así despertaremos su curiosidad y después de un momento se olvidarán un poco de ellas.

Al final de la reunión se les dice que al principio han recibido algunas palabras o frases y que ahora en un ambiente de creatividad, construyan algunas ideas con las palabras que tienen todos juntos como equipo.

Ellos colaborarán en formar una idea especial sobre la temática de las intervenciones y la pegarán en una parte de la oficina visible para todos ellos. Al final todos construimos la comunicación y la representamos en aquella frase. Esta misma servirá de ancla para que al verla recordemos los compromisos y los aprendizajes obtenidos.

Referencias: Ninguna

I
N
I
C
I
OD
E
S
A
R
R
O
L
L
O

C I E R R E	Funciones: Facilitador: Dirige y coordina la técnica, motiva y alienta al grupo a realizar el ejercicio. Auxiliar: Tiene disponible la cinta diurex, opera el reproductor de música para poner música de fondo mientras trabajan y está al pendiente por alguna eventualidad.		
	APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE		
M A T E R I A L E S	Resultados esperados: El animador: <ol style="list-style-type: none"> 1. Sentirá la importancia de su persona en el grupo 2. Se solidarizará en la construcción de mejores relaciones interpersonales a través de la conducta asertiva 3. Descubrirá en la práctica, los contenidos asimilados en la experiencia de las sesiones. 		
	Evaluación: Ninguna.		
	LOGÍSTICA		
Requerimientos:			
Listo	Unidad	Descripción	
a ()	12 copias de los cuestionarios.	Las butacas con paleta les ayudarán a escribir más fácilmente los cuestionarios, por tanto cuídese que estén en perfectas condiciones. La música será de gran ayuda para fomentar la relajación de los participantes y contesten tranquilamente sus preguntas. Cerciórese de tener lo necesario. Esto incluye los bolígrafos por si alguien no trae.	
b ()	1 Reproductor de música.		
c ()	1 equipo de Bocinas		
d ()	10 bolígrafos.		
MONTAJE			
   			

9. DESARROLLO Y RESULTADOS

9.1 Resultados descriptivos por sesión

Sesión introductoria

Tema: Presentación e invitación al proyecto de intervención en Desarrollo Humano.

Objetivos particulares:

- Presentar un proyecto de intervención de desarrollo humano relacionado con el tema de la asertividad y las actitudes básicas del Enfoque Centrado en la Persona a ocho animadores vocacionales del COV-México.
- Invitar a los participantes a formar parte del proyecto y acordar días, horas y criterios básicos para su implementación.

Esta reunión comenzó con los ocho participantes esperados a las 15:00 horas, el día 28 de Agosto de 2015, en la sala de reuniones del COV. Una vez reunidos, se realizó un encuadre basado en las tres actitudes básicas del ECP: Congruencia, empatía y aceptación incondicional positiva por parte del animador, lo que favoreció la introducción de la intervención, explicación de los objetivos y metodologías a seguir durante las sesiones.

Siendo que la mayoría de los participantes, incluso el facilitador eran conocidos entre sí, al menos de vista y por las condiciones del lugar donde viven, éste último inició la reunión con una dinámica rompe hielo, y de presentación profunda: “Este soy yo”. Los participantes estuvieron sorprendidos de cosas que no sabían de algunos de sus compañeros quienes se describían a sí mismos, a partir de un objeto o pertenencia.

Una vez hecha la presentación de todos los participantes, el facilitador, aunque conocido por todos en su figura de sacerdote animador vocacional, tuvo el cuidado de presentar su rol como facilitador y poner en límite la figura de sacerdote animador. Este gesto causó extrañeza

entre él y los participantes, no obstante fue interesante percibir al mismo tiempo un primer contacto de confianza entre todos los presentes al escuchar: “Yo soy Ignacio Flores, me pueden decir Nacho y soy facilitador de procesos personales y grupales. Me encuentro en esta sesión para ofrecer una intervención en desarrollo humano que tiene como finalidad la promoción del crecimiento humano personal y grupal”. Estas palabras causaron aún más curiosidad y extrañeza en los participantes quienes finalmente se mostraron atentos y receptivos.

Luego, en caso de querer participar, se les explicó de manera clara la necesidad de la asistencia y puntualidad por parte de cada uno de ellos. De igual modo, se enfatizó la importancia de la confidencialidad de lo que se podría compartir dentro del grupo, “sólo se quedaba en el grupo”. Se habló sobre la permanencia libre y voluntaria en las sesiones, la privacidad, y al mismo tiempo, se les comentó sobre la necesidad de grabar, video, audio y fotografiar algunas escenas en ciertos momentos de las intervenciones con el fin de documentar material para la reflexión del presente estudio de caso. Frente a esta petición hubo aceptación unánime.

En cuestiones prácticas se negoció con ellos los días, lugares y horarios de las intervenciones, que finalmente se acordaron los días viernes a partir del mes de septiembre, ya que eran días favorables para la mayoría de los participantes por ser tiempos dedicados a la preparación de su trabajo de animación.

Se les explicó que todo el proceso de la intervención se efectuaría dentro de las instalaciones del Centro de Orientación Vocacional y de algunos espacios del Seminario de Misiones, a fin de no generar gastos ni contratiempos en sus desplazamientos. Lo cual fue expresado como una estrategia muy favorable por todos.

Luego se abrió un momento para preguntas, sugerencias o cualquier observación en los animadores, sin embargo, no hubo ninguna cuestión, ni observaciones en este aspecto.

Posteriormente, se les invitó a expresar comentarios, dudas o expectativas en relación a las sesiones y de las cuales se recabó la siguiente información: *“Espero que me ayude en algo, se ve interesante”*, *“Espero que sea de utilidad para mi formación”*, *“Yo deseo que este taller me ayude a realizar bien mi trabajo en la promoción vocacional”*, *“Yo también deseo que sea de mucha ayuda para mi persona y el trabajo del COV”*. El resto asentía las expresiones anteriores con palabras como: *“Yo igual”*, *“yo también opino lo mismo”*.

Antes de concluir se les invitó a firmar su hoja de consentimiento para la participación en el proyecto y a responder dos cuestionarios. El primero de ellos fue sobre asertividad y el segundo para medir las actitudes facilitadoras de congruencia, empatía y aceptación incondicional positiva que ya se han mencionado anteriormente.

Los objetivos de esta reunión se cumplieron debido a que todos los miembros fueron notificados acerca de los propósitos de la intervención en desarrollo humano y aceptaron participar en la misma, firmando la carta de consentimiento informado que se les proporcionó.

Sesión no. 1

Tema: El animador vocacional desde el contexto de la Pastoral Vocacional en el Centro de Orientación Vocacional de los Misioneros de Guadalupe.

Objetivo Particular:

- ✓ Reconocer la importancia del animador vocacional en el Instituto.

La sesión comenzó con los ocho participantes destinados a recibir la facilitación. El modelo que se adoptó para esta intervención fue de tipo expositiva.

Se inició con un encuadre afectivo de bienvenida y recordando tres de los principales acuerdos que se abordaron en la sesión de introducción, a saber: participación voluntaria, confidencialidad y respeto por el otro y lo que dice.

A estos acuerdos, el facilitador añadió el de hablar en primera persona a fin de enmarcar el valor de cada participante en cuanto a que lo que dice, se dice por él o ella y no por los demás. Inmediatamente se recurrió a una técnica de activación: “Yo tengo un *tick tick*” (Facilitadores, 2010) y habiendo generado la atmósfera de disposición se introdujo el tema de la sesión y su objetivo.

Inmediatamente se proyectó un video promocional del Instituto sobre la animación vocacional “COV Misioneros de Guadalupe” (Misioneros de Guadalupe, 2012). De esta proyección se generó la pregunta: ¿Quién es el animador vocacional?

Se abrió un espacio para respuestas y la participación del grupo. Las respuestas denotaban muy poca comprensión ante el concepto o imagen del animador vocacional entre los participantes al expresar: *“Un acompañante de los jóvenes para que descubran su vocación. Una persona que sabe trabajar con los jóvenes”, “Alguien nombrado en el instituto para realizar su servicio en la promoción vocacional”*.

El resto de los participantes compartían el punto de vista de estas respuestas o las formulaban desde su propia experiencia, por el ejemplo, los siguientes dos animadores decían: *“Nosotros somos animadores vocacionales y somos nombrados para trabajar con los jóvenes para ayudarles a encontrar su vocación”, “A quienes se les pide compartir su vocación, por ejemplo, nosotros”*. Los demás participantes permanecían callados, escuchando y observando.

Posteriormente se expuso la información sobre el concepto de animador vocacional y retomando parte de sus aportaciones, se enfatizó en la noción de un animador añadiendo

características no solo espirituales, intelectuales o pastorales, sino también humanas. Se enunciaron algunas características del animador principalmente en torno a alguien que sabe escuchar, respetar, compartir, acompañar, aceptar, crear, innovar, etc.

Desde esta noción se les invitó a repensar en una nueva forma de entender la figura del animador y de la animación vocacional y se propuso la apertura para crear nuevos modelos de animación vocacional en el Instituto, *versus* la idea de que el trabajo en el COV, es un castigo, tiene niveles de autoridad jerárquicos; es un lugar de pérdida de tiempo y donde todo es un trabajo establecido e inamovible con técnicas y estrategias de animación fijas, sin apertura al cambio, etc.

Considerando los resultados anteriores, puede decirse que en esta sesión, el objetivo fue alcanzado, puesto que los participantes lograron un conocimiento complementario a su idea de lo que es un animador y la animación vocacional.

Descubrieron que ésta no solo consiste en rezar con los candidatos, solucionar sus problemas emocionales, ni hacer que ellos se tornen inmediatamente miembros de la comunidad religiosa de los Misioneros de Guadalupe. Ellos lograron comprender que la animación vocacional va más allá de estos aspectos pues se considera como un acercamiento a los jóvenes como personas quienes se encuentran en búsqueda y a quien se les acompaña desde lo que somos como personas, como animadores, y a partir de nuestras propias experiencias. De ahí la importancia de resaltar una figura genuina del animador vocacional.

Entre los aprendizajes que los participantes tuvieron, fueron mencionados los siguientes: *“Lo que aprendí en esta sesión es a quitarme todos los miedos y poder decir sí, pues formo parte del equipo del COV, ser yo mismo y compartir las realidades al chavo”*; *“Aprendí sobre las actitudes que he tomado en distintos casos dentro de este servicio del COV. El renovarse es muy*

importante en la vida del ser humano”; “Aprendo las diferentes formas desde donde se puede animar a la persona”, “Aprendo un nuevo concepto de vocación y animador vocacional”; “Es necesario hacer un alto en mi vida de vez en cuando para analizarme y renovarme, para seguir creciendo, no quedarme estancado. Recordar los inicios de mi vocación y por qué estoy aquí”; “Aprendí que la vocación no está limitada a unos cuantos”; “Aprendo quien es un animador vocacional”; “Puedo ser un promotor vocacional aun estando en la iniciación de mi formación, porque cuento con las herramientas y la capacidad para poder realizarlo”.

Con el video de “La renovación del águila” (Duque, 2014), se les invitó a reforzar la temática para comprender una forma nueva y amplia de entender la figura del animador vocacional y que las imágenes que ellos perciben tanto del animador como de la animación vocacional, pueden renovarse desde nuestro propio contexto de servicio en la pastoral vocacional del Instituto de los Misioneros de Guadalupe. Muchos se mostraron interesados y a gusto al comprender esta nueva imagen.

Cabe mencionar que esta sesión pudo integrar en primer lugar las ideas, imágenes y concepciones que cada uno de los participantes tenía sobre la figura del animador y reconstruir por ellos mismos una comprensión más significativa de su rol como animadores más la valoración de su labor en favor de las vocaciones como personas y como cristianos.

La sesión finalizó con los ocho integrantes y la aplicación de un cuestionario de satisfacción. El momento se clausuró con unas palabras de agradecimiento y despedida.

Sesión No. 2

Tema: La asertividad en el animador vocacional.

Objetivo:

- Introducir y dar a conocer la importancia de la conducta asertiva en el contexto grupal de los animadores vocacionales.

La actividad comenzó con un encuadre afectivo y bienvenida a los ocho participantes del grupo. Inmediatamente se procedió a la introducción de la sesión y la modalidad en que ésta se llevaría a cabo. Esta fue de manera expositiva y mediante una modalidad de *role playing*.

Posteriormente se procedió a realizar la técnica de activación “la silla del levanto”. Luego de la técnica de activación se propició un espacio para la retroalimentación del ejercicio. A grandes rasgos, en la técnica se les solicitó a los participantes organizar dos equipos de tres y uno de dos participantes. El objetivo consistió en decir cosas que parecían positivas de cada uno de los miembros y en otra ronda, decir cosas que fueran áreas de oportunidad para mejorar (por no decir que eran cosas “malas” según el tipo de percepción que los animadores expresaban al principio).

Conforme a los resultados advertidos, los participantes se dieron cuenta por ellos mismos que les era más fácil decir cosas positivas que negativas, especialmente si no se conocían mucho. Por otra parte, les gustaba escuchar lo que sus compañeros de equipo decían positivamente de ellos cuando estaban en la silla.

A continuación se expuso el tema de la asertividad y sus principales características, donde se resaltó la conducta pasiva, la conducta agresiva y el punto intermedio conocido como la conducta asertiva.

Después de un breve descanso que fomentaba la interacción de los miembros, se procedió a las siguientes técnicas: “Dilo con aplausos” (Napier, y Gershenfeld, 2013). En esta técnica, se solicitaba poder expresar a la persona sus ideas de la manera más asertiva posible, lo cual era casi imposible por no poder expresar lo que querían. Se detectaban desesperación, impotencia, hasta que algunos se daban por vencidos y dejaban de transmitir lo que querían, mientras que otros se desesperaban y entre risas nerviosas y poca manifestación de enojo retaban a su compañero a que entendieran lo que quería transmitir.

Después de aproximadamente dos minutos se intercambiaban los papeles y se terminó escuchando sus reflexiones que básicamente manifestaron la dificultad para expresar y comunicar sus mensajes, llevándolos a una forma agresiva y luego a una pasiva o viceversa. Necesitaban expresar lo que querían con palabras y de la manera más correcta.

Para dejar en claro la ventaja de la conducta asertiva en sus conductas, se invitó a representar algunas escenas donde podían ser agresivos, pasivos y asertivos, lo cual fue una actividad que implicó interacción, comunicación y el acuerdo entre ellos.

En esta sesión también se pudo lograr el objetivo de dar a conocer la conducta asertiva en el contexto de nuestro trabajo de animación vocacional, principalmente cuando tenemos que comunicarnos de la mejor forma ante una tarea propia del Centro de Orientación Vocacional o en los encuentros con los candidatos.

Se enfatizó a los participantes que, siendo la asertividad una conducta, ésta se logra mediante la práctica constante, por lo cual el dominio de la misma correspondería a un proceso personal de crecimiento y modelaje constante de la conducta en cada quien.

Entre los puntos más relevantes que el equipo destacó de esta sesión fue que hay elementos de respeto, escucha, validez por lo que se dice en actitud propositiva y la apertura para

el aspecto de la retroalimentación en cosas que uno pudiera hacer o decir de una forma equivocada sobre los demás. Se resaltó la importancia de practicar la asertividad día con día no solo en el contexto del COV, sino de las esferas de la vida en que cada animador se desenvuelve.

Para esta sesión se proyectó al final un video sobre asertividad (Trasciendevideo, 20012) a fin de reforzar los contenidos revisados y con un cuestionario de satisfacción sobre la sesión. La intervención concluyó con los ocho participantes y unas palabras de agradecimiento por parte del facilitador quien los motivó para perseverar en el taller.

Sesión No. 3

Tema: El Enfoque Centrado en la Persona (ECP) y la actitud de Empatía.

Objetivos:

- ❖ Conocer el modelo humanista del Enfoque Centrado en la Persona y las tres actitudes básicas de la congruencia, la Empatía y la Aceptación Incondicional Positiva como elementos complementarios para la comunicación asertiva.
- ❖ Comprender la actitud de la empatía desde el ECP.

La sesión inició con los ocho participantes. Se comenzó estableciendo un encuadre afectivo, dándoles la bienvenida y comenzando con la dinámica de activación “Juntos de pie” (Molina, 2011). Una vez haciendo breves reflexiones sobre la misma, se escucharon los puntos de vista de los participantes quienes al estar sentados en el piso tuvieron la orden de levantarse sin la ayuda de sus manos.

La situación no fue la misma cuando se pusieron sentados a espaldas de sus compañeros quienes con el peso y el soporte de sus cuerpos propiciaban un levanto más efectivo. Lo mismo cuando a todos se les pidió hacer el ejercicio como grupo y la condición de no usar sus manos ni brazos para apoyarse en el suelo.

Esta sesión se abordó en dos partes y fue en la modalidad de exposición y taller. En la primera parte se expuso el Enfoque Centrado en la Persona, como una teoría humanista del desarrollo humano y en la segunda sección, se enfatizó la actitud de la empatía y su relación con la conducta asertiva.

En la primera parte de la intervención el grupo se mostró receptivo a la teoría del ECP, ya que significaba para ellos algo novedoso. Cuatro de los participantes llevaban sus cuadernos para hacer anotaciones, pero se les invitó a no utilizarlos para evitar distracciones. Se notó con esto el interés por profundizar el tema, y al mismo tiempo, el gusto por conocer algo nuevo para su formación.

A partir de la técnica utilizada para la activación se les invitó a concientizar el hecho de que la persona puede crecer y desarrollarse siempre y cuando encuentre las condiciones y medios que favorezcan su crecimiento. Por ello, fue muy bueno encontrar un apoyo que les favoreciera levantarse. En este caso la espalda de sus compañeros. Desde ese punto de vista pudieron vislumbrar el apoyo de los demás para incluir dichas condiciones para su crecimiento personal y grupal.

Para la mejor comprensión de esta primera parte del tema, se proyectaron tres videos de la vida de Jesús donde tiene encuentro con un leproso, denotando la empatía (López 2014), el llamado de sus discípulos, aludiendo a la aceptación incondicional positiva (Arlot, 2013) y la expulsión de los mercaderes del templo, haciendo alusión al aspecto de la congruencia (Juvenil, 2013).

Por ser escenas muy conocidas de la vida de Jesucristo, esto favoreció la comprensión de las actitudes y al mismo tiempo pudieron ver desde una manera profunda las características de cada actitud en relación a su doctrina de fe.

El segundo momento fue enfocado a la actitud de la empatía, para lo cual se realizó la técnica de espejeando el baile que además sirvió como activación y modo divertido para introducirnos al tema en turno. Cada participante bailaba un género de música (Salsa, Cumbia, Merengue, Mambo, Electrónica, etc.), y los demás espejeábamos el baile que cada participante había escogido al azar. Por pena muchos se mostraban resistentes, otros se dejaban llevar por sus propios ritmos, y así hasta que todos bailaron o decidieron finalmente no bailar. Se tuvo una reflexión interesante al descubrir que pocos seguían el mismo tipo de baile, otros que no les gustaba bailar, pero que por el grupo, finalmente lo hacían libremente, entre otras apreciaciones. Inmediatamente se proyectó un video sobre la empatía en pacientes de un hospital (Parra, 2014), a fin de sensibilizar a los participantes para descubrir que muchas veces podemos ver las apariencias en otros, pero que finalmente no conocemos el mundo interno de los demás. Desde este planteamiento, se introdujo la noción de que la empatía es mirar hacia el mundo interno del otro como si fuera el propio y comprender las emociones sentimientos y situaciones personales, en este caso, del compañero o prójimo.

Después de esta explicación y sumada a la experiencia del baile, dos de los participantes comenzaron a expresar sus reacciones acerca del tema: *“Me di cuenta que aunque no me gusta bailar lo hacía como podía esperando ponerme en sintonía con el ejercicio y con el grupo”*, *“Creo que a veces nos es más fácil juzgar por las apariencias y eso es algo que nos limita para descubrir las cosas positivas en el otro”*, *“Me di cuenta con el baile que al principio modelábamos los movimientos de los compañeros pero luego nos importaba poco y cada quien finalmente bailaba como quería”*, *“Yo me sentí bien cuando expresé que no me gustaba bailar y después de dos o tres movimientos me quedé estático. Al principio me dio pena pero luego me sentí bien y en la confianza de expresarlo. Lo que pasó después fue agradable todos se quedaron*

estáticos como yo y eso creo que es ser empático". Esto provocó más diálogo y participación entre los miembros, lo cual fue permitido. Aunque este momento consumió más tiempo del esperado tuvo resultados positivos, pues resaltó ejemplos de experiencias vividas por los participantes y enunciadas hace un momento.

Sus ejemplos y experiencias valieron para reconocer la práctica de la actitud empática y expresarla de manera asertiva, tomando en cuenta la afirmación de la persona y en un ambiente de respeto y sin manipulación.

En esta parte se tenía preparada la técnica del "Rey más feo" donde se pretendió invitar a cada participante realizar con recortes de imágenes de revistas una corona y una capa simbólica que les permitiera hablar de su persona y donde los demás tratarían de comprenderla empáticamente, sin embargo no pudo ser llevada a cabo debido al tiempo que se extendió en el diálogo y la reflexión. A pesar de no haberse realizado la técnica del "Rey más feo" se pudo terminar con una amplia comprensión de la actitud entre los participantes.

La sesión se cerró haciendo una breve síntesis de la temática y proyectando nuevamente otro video sobre "Empatía, comprender mejor a los demás" (vallejo, 2010), que reforzó la explicación sobre el tema.

Con estas experiencias puede decirse que afortunadamente se logró el objetivo de Explicar la teoría del ECP de forma clara y concisa por un lado, y por otro, profundizar acerca de la actitud empática, a partir de este enfoque humanista.

Esta sesión concluyó con los ocho destinatarios del taller y palabras de agradecimiento por parte del facilitador quien nuevamente les invitó a responder sus cuestionarios de satisfacción de la sesión.

Sesión No. 4

Tema: La identificación de sentimientos y emociones en el animador y su relación con la aceptación incondicional positiva.

Objetivos:

- Facilitar la identificación de los principales sentimientos y emociones en la persona del animador.
- Desarrollar la actitud de la aceptación incondicional positiva a nivel personal y grupal.

La reunión comenzó con seis participantes, pues dos de ellos se tuvieron que ausentar por causas de fuerza mayor. Uno de ellos se integró a la mitad de la sesión, pero el otro ya no pudo participar.

Después de establecer un encuadre de bienvenida, se les invitó a expresar por unos minutos el parecer de las reuniones hasta el momento. Siendo que nos encontrábamos a la mitad del proyecto de intervención, y por la ausencia imprevista de dos de los destinatarios en esta sesión fue oportuno hacer una evaluación grupal en torno a las sesiones, la manera de llevarlas a cabo y los tiempos y modalidad de las mismas.

La mayoría advirtió estar teniendo una experiencia positiva de conocimiento y crecimiento. No obstante, dos de ellos empezaban a sentir pesado el día y el horario. Esta respuesta mostraba un gesto de asertividad al expresar su punto de vista sin dificultad y en pleno ambiente de confianza.

Esta realidad específica llevó a la posibilidad de negociar nuevamente los horarios y días de la intervención. No obstante, los demás miembros exponían su indisposición de cambiar horarios y día por sus diferentes actividades y compromisos. Por este motivo, después de revisar pros y contras de la situación todos convinieron en seguir la dinámica hasta ahora llevada.

Efectivamente, el facilitador advirtió con esta interacción grupal un alto grado de asertividad, diálogo y empatía entre los participantes.

Entrando en la sesión y considerando que en la problemática diagnosticada existía la carencia de asertividad, y por consiguiente la expresión agresiva o pasiva del mundo interno de los participantes, en la primera parte de la sesión se abordó la dificultad que algunas personas pueden tener para identificar los sentimientos y emociones que impiden la asertividad, es decir cuando nos quedamos callados por miedo, pena, coraje, o cuando explotamos usando nuestra autoridad, jerarquía o indiferencia, etc. En la segunda parte, se dio paso a la exposición de la actitud básica de la aceptación incondicional positiva.

Para iniciar la sesión se les invitó a escoger de entre muchos artículos que se les proporcionaban, uno con el que se identificaran, y con ese objeto expresar su sentir en ese momento y por qué se sentían así en ese momento particular (Así me siento hoy). Cabe mencionar que para esta sesión se recordaron nuevamente las condiciones de hablar en primera persona, respeto, actitud de escucha y de confidencialidad por lo que se compartía (Lo que ahí se decía, ahí se quedaba).

Luego de presentar sus sentimientos y emociones se percataron de la facilidad de hacerlo a través de un objeto y en un ambiente de seguridad (“Vengo enojado porque no salieron las cosas como esperaba”, “Yo estoy preocupado por un trabajo que tengo que hacer y no he acabado”, “Me siento contento porque veré a mi familia el fin de semana y ya es viernes”, etc.).

Esta primera actividad cumplió el objetivo de poder identificar a través de un objeto o situación particular su sentimiento y emoción, lo cual favoreció, en clave de asertividad, externar lo que estaba pasando en el mundo interno del participante.

Inmediatamente se recurrió a un juego con cartas (García 2015) que expresaban un sentimiento o emoción; y a través de una carta que cogían al azar, se les invitó a que hablaran de alguna emoción que hubieran tenido anteriormente, a partir del sentimiento que expresaba la carta. Por ejemplo, si obtenían la carta que mencionaba el sentimiento de tristeza, se les invitaba a narrar una experiencia de vida en la que se sintieron tristes y por qué. Con esto se descubrió que los participantes, en medio de una actividad lúdica, podían identificar y externar mejor sus sentimientos y emociones.

Después de tres rondas en el juego se procedió a la explicación sobre la identificación de los sentimientos y emociones por parte del facilitador.

A continuación se les pidió unirse por parejas (Diálogos simultáneos), especialmente con personas que casi no habían convivido o con quien sentían que había menos relación a fin de compartir alguna experiencia donde hubieran identificado un sentimiento y no lo hubieran podido expresar por algún motivo.

Aunque al principio se detectaba resistencia, poco a poco se fueron manifestando las habilidades hasta ahora revisadas sobre asertividad y empatía, aceptando a la otra persona desde lo que vive y experimenta en su mundo interno. Así mismo, esta misma actividad fue marcando la pauta para introducirnos a la actitud de la aceptación incondicional positiva, al acercarse a alguien que el participante no conocía mucho o que había tratado muy poco para escucharlo desde lo que era como persona.

Después de un receso, se realizó la técnica “Estatus superior-estatus inferior” (Napier, R. y Gershenfeld, 2013), que consistió en analizar entre los animadores quien de ellos tenía mayor y menor estatus y consecuentemente, quién era más o menor aceptado entre el grupo. La técnica no

les resultó fácil para evidenciar un orden de importancia entre ellos, sin embargo, ayudó para significar la aceptación que el participante se tiene entre sí y los demás.

Posteriormente se abrió un plenario de experiencias donde se reflexionó la importancia de identificar sentimientos y considerar que en el grupo nadie es más o menos importante que otro a nivel de personas. Por lo tanto, compartir los sentimientos como escucharlos sin importar prejuicios en las personas fue algo importante en el grupo. A continuación se expone un testimonio entre dos de los participantes: participante a): *“Cuando le compartía mi experiencia a mi compañero no pensé que le fuera a importar, pues es un tema que tal vez no es tan importante (Le molesta que en el comedor la gente truene la boca), pero me hizo sentir bien, escuchado y eso me parece muy positivo”*, participante b) *“Escucharlo me hizo comprender que como seres humanos hay cosas que tal vez no son importantes para mí, pero sí para otros y estar atentos y abiertos ayuda mucho a ser más comprensivos y empáticos, esto también es aceptable que no le guste que las personas truenen la boca a la hora de comer”*.

Inmediatamente se les presentó un video para ilustrar la aceptación incondicional en las personas: “Los años maravillosos” (DavoUnplugged, 2010). Se invitó al grupo a aportar sus impresiones sobre el contenido del video y luego de escucharlas se procedió con la exposición de la actitud de la aceptación incondicional positiva.

En esta sección de la facilitación se rescató nuevamente la experiencia de aceptar a cualquier integrante del equipo para escucharlo y relacionarse no por el grado de estudios que tiene, su procedencia, jerarquía, estatus social, apariencia, etc., sino valorándolo desde lo que es, siente y representa como persona.

Esta nueva perspectiva de la actitud de la Aceptación Incondicional Positiva expuesta por Rogers les llevó a profundizar en su sentido y a conectar con el video inicial de cuando Jesús

llama a sus discípulos sin importarles su historia sociocultural o individual de cada uno de sus apóstoles, sino más bien por “ser personas” invitadas a un proyecto de vida.

Finalmente, los objetivos de la sesión se lograron ya que en la reflexión de los participantes, se mencionó la importancia de ser no solamente empáticos, sino también aceptantes con los otros partiendo de la noción de “ser persona”. Uno de ellos, por ejemplo, compartió: *“Exacto!, para aceptar a los otros hay que aceptarnos a nosotros mismos, identificar quienes somos, qué sentimos y entendernos es como una primera condición en nuestra persona para aceptar a los demás y lo que viven”*. Otro participante decía: *“tal vez los discípulos tenían miedo, otros curiosidad, pero fueron aceptados por Cristo no por quienes eran sino por lo que representaban, hasta un ladrón fue admitido judas... yo soy como judas”* (los demás rieron), *“Así nosotros estamos aquí de diferentes partes de la República, somos de diferentes grados de estudio, edades, sexo, vivencias y aquí estamos soportándonos* (todos rieron por el tono de broma)”.

En conclusión, se pudo constatar en primer lugar que los animadores pudieron hacer un buen ejercicio de identificación de sentimientos y emociones a partir de su experiencia personal. Esto les permitió aceptar algunos de sus sentimientos dentro de su propio contexto de vida y externarlos con un compañero del grupo.

Cuando se hizo el propósito de modelar la actitud de la aceptación incondicional positiva, se reconoció que esta actitud es una habilidad positiva para neutralizar el prejuicio y aumentar la capacidad de apertura con los demás.

En esta línea, se logró una comprensión valiosa de que todas las personas poseemos un mundo interno que nos hace vivir de una forma u otra y aceptar esta situación en nuestra vida y en la de los demás, favorece mejores relaciones.

Antes de culminar la sesión, se proyectó un video: “La aceptación” (ababoles54, 2013), para reforzar los aprendizajes construidos. Una vez terminado, se agradeció la presencia de los siete participantes que terminaron la sesión y solicitándoles contestar los cuestionarios de satisfacción antes de retirarse.

Cabe mencionar que al participante que no pudo asistir, se le hizo llegar la información teórica de la sesión a fin de que estuviera al tanto de lo que se compartió en su ausencia.

Sesión No. 5

Tema: Manejo y expresión de sentimientos en relación a la actitud de la congruencia.

Objetivos:

- ✓ Aprender a manejar, y transmitir sentimientos.
- ✓ Profundizar en la actitud de la congruencia.

La reunión comenzó como de costumbre, con la asistencia de los ocho animadores. En primer lugar se estableció el encuadre afectivo e inmediatamente se dispuso a los participantes a escuchar y entonar juntos la canción “Todo a pulmón” (Alexskandaloso, 2011). Para ello se les ofreció la letra de la canción fotocopiada en hojas de papel y una vez que se terminó el canto se les invitó a reflexionar sobre la misma. Con este ejercicio se preparó terreno para abordar la temática referente a la actitud de la congruencia.

En la cuarta sesión se añadió la importancia de incluir un apartado para hablar sobre la identificación de emociones y sentimientos, no obstante, se consideró necesario no solo identificarlos, sino también poder manejarlos ahora respondiendo con las habilidades humanistas que hasta el momento se iban integrando, esto es: la asertividad, la empatía, la aceptación condicional positiva y ahora la congruencia.

En la primera parte de la sesión, se utilizó un ejercicio para manejo y expresión de sentimientos (Valdez, 2013). Antes se hizo mención de que una de las problemáticas en el grupo, era la dificultad para relacionarse entre ellos a causa de la falta de asertividad en el trabajo de la animación. Estar enojados por alguna tarea específica que no podían o querían realizar; su desacuerdo en involucrarse en las tareas del COV; la falsa imagen de autoritarismo que tenían de algún compañero por ser de grados de estudio superiores o edad o con los sacerdotes animadores; la renuencia a aceptar un nombramiento en un trabajo desconocido y con pinta de dificultad por la inexperiencia, etc. les generaba sentimientos de desconfianza, incertidumbre, miedo, pena, sumisión, prepotencia, inconformidad, enojo, etc.

En esta sesión se les explicó que no solo era importante considerar los sentimientos, sino también poder externarlos de la mejor forma posible. Y entonces, les explicó sobre la importancia de hacerlo desde actitudes asertivas, empáticas, aceptantes y congruentes.

Para entrar en materia se le proporcionó un cuestionario para contestar (Valdez, 2013). Dicho cuestionario sirvió para reflejar el modo en que se manejan los sentimientos. Después que los participantes concluyeron el ejercicio y expresaran sus propias reflexiones se continuó con la explicación correspondiente.

En la segunda parte de la sesión, se inició con otro canto titulado “A mi manera” (VG, 2012) y una vez terminado el canto se les invitó a aportar nuevamente sus consideraciones sobre el mensaje contenido en esta canción. La letra les fue reveladora, porque por ejemplo cuatro de los participantes manifestaron la importancia de transmitir lo que sucedía en el mundo interno del intérprete y la forma en que lo decía: “*a mi manera*”. Para ellos, esto mostraba un alto grado de congruencia. Para otro participante fue significativa la importancia de no reprimir el mundo interno de los sentimientos: “*Me doy cuenta que es importante el manejo de mis sentimientos*”

tanto para no dañarme o dañar a los demás”. Con este tipo de comentarios, concordaban en que no podía ser un buen grupo si no se percataban de estas realidades en su persona y que mucho menos podrían hacer un buen trabajo con el joven candidato que asiste al COV si no lo hacían ellos congruentemente antes.

Posteriormente se integró la explicación acerca de la actitud de la congruencia enunciada por el Enfoque Centrado en la Persona, la cual se comprendió a partir de un margen más amplio, a partir de la propia persona, es decir, desde una autoconciencia sobre lo que se siente, se piensa y se hace.

Con la actitud de la congruencia reconocieron una habilidad importante para crecer como personas y para poder expresarse más genuinamente con los demás *“Hablar con congruencia es lo más significativo pues lo vi más unido con el tema anterior: asertividad igual a congruencia”*.

En este contexto, cuando el animador replica la conducta asertiva, sea para externar una situación que le afecta, expresar sus sentimientos respecto de algún acontecimiento importante que vive, al autoafirmarse y reclamar sus derechos con respeto, al hacerlo desde la congruencia, fortalece su habilidad asertiva y su forma de relacionarse con los demás, pues hay una congruencia entre lo que se piensa, se siente y se hace.

Desafortunadamente la última actividad ya no pudo ser concretada debido a que un imprevisto comunitario entre los animadores tomó una hora de la intervención. Esto no causó mucho impacto en el orden y propósito de la sesión pues la técnica reservada a este momento (serpientes y escaleras) consistía en que el animador re-construyera alguna etapa de su vida, que no hubiera podido atender y deseara manejarla libremente y voluntariamente al grupo en una actitud de respeto, escucha, aceptación, empatía y congruencia.

Se terminó con los ocho participantes, escogiendo alguno de los cantos empleados sobre la sesión y se escogió “*A todo pulmón*”.

Una vez concluido el canto se les agradeció su participación y se les solicitó responder a los cuestionarios de satisfacción. Además se les solicitó su organización para que en la próxima y última sesión (6) tuvieran disposición de tiempo para clausurar el curso, y tener una celebración de cierre en algún lugar diferente a las instalaciones del COV y del Seminario.

Sesión No. 6

Tema: Construyendo la asertividad, con el ECP.

Objetivos:

- ❖ Evaluar juntos los contenidos revisados durante las sesiones del proyecto.
- ❖ Construir una idea grupal sobre la asertividad y las actitudes básicas del ECP para los animadores del COV-México.
- ❖ Clausurar el proyecto de intervención en Desarrollo Humano.

La sesión comenzó con siete participantes. Uno de ellos tuvo que retirarse por motivos de salud, y otro que no asistió. Quedaron finalmente solo seis de ellos. Inmediatamente se estableció el encuadre afectivo y se comenzó con la introducción a la sesión y los lineamientos que se seguirían para esa ocasión.

Cabe mencionar que esta intervención se realizó en el estilo de grupo de crecimiento, por lo cual fue importante explicarles la dinámica de la modalidad y colocar sillas o sillones alrededor de una mesa redonda para que todos los participantes pudieran tener mejor contacto. Esta actividad tuvo por objetivo apreciar las experiencias significativas de los animadores en las sesiones de la intervención y así, valorar juntos los contenidos y cambios esenciales de cada una de éstas.

Se les recordó nuevamente la importancia del respeto por el otro, la discreción y confidencialidad de lo que se compartiría y hablara fuera en primera persona como elementos primordiales para esta reunión. La actividad duró cerca de dos horas. Cabe mencionar que la modalidad de grupo de crecimiento sirvió para que los participantes mostraran desde su propia persona lo que se había trabajado en las sesiones.

Todos mostraban mayor relación entre sí y también bromeaban al recordar técnicas utilizadas que les habían promovido un aprendizaje significativo mediante algún juego en especial, por ejemplo: “Juntos de pie”, “Las cartas de los sentimientos”), “La galleta veloz”, etc. Mencionaban ejemplos que habían aprendido durante su interacción con otros compañeros y, visto desde un grado asertivo.

También comentaron lo que no les había gustado en algunos momentos, como el día y el horario de la intervención, algunas impuntualidades después de los recesos o los lugares de las sesiones, etc.

Este momento de escucha también fue valioso porque se expresaron experiencias de réplica en otros ambientes donde los participantes se desenvuelven fuera del COV, logrando así una satisfacción positiva por la intervención, la confianza para sentirse más asertivos, empáticos, aceptantes y abiertos a la congruencia entre ellos y el grupo de jóvenes con el que estaban a punto de trabajar. Por ejemplo, uno de ellos expresó la emoción por servir ahora de una manera más comprometida en el trabajo de la animación vocacional y con otra perspectiva más positiva: *“Me es grato saber que puedo ser una herramienta para motivar a otras personas que persiguen alomejor un mismo ideal que yo, porque todos estamos llamados a llamar y a responder cada día”*.

De igual modo hicieron mención sobre el aspecto de los sentimientos y emociones donde reconocieron la importancia de identificarlos y manifestarlos considerando que también son parte de su vida y de la relación que tienen con otras personas *“Para ser animador vocacional es importante ser congruente y asertivo, estar animado para animar y ser tal y como soy en todo momento sabiendo que debo ser asertivo en el manejo de mis sentimientos para no lastimarme ni lastimas a nadie”*.

Se les invitó a formular en equipo un lema con unas tarjetas que se les dio previamente y que utilizaron al final para armarlo a modo de rompecabezas de modo que les recordara todo lo que habían experimentado en el taller: el lema fue: *“El Centro de Orientación vocacional es el lugar donde el animador promueve desarrolla y pone en práctica la asertividad, la empatía y la aceptación incondicional positiva siendo estas las herramientas que promueven el discernimiento y la formación de jóvenes con inquietud al sacerdocio misionero al estilo del COV México”*.

Es importante mencionar que la mayoría de los participantes reconocieron esta experiencia como el inicio de un cambio y se dieron cuenta que estos aprendizajes demandan práctica, generosidad y constancia para llevarlos a cabo; por lo cual se cumple el objetivo de facilitar habilidades de asertividad con las actitudes del ECP, en el crecimiento personal y grupal de los animadores vocacionales.

La intervención concluyó con siete participantes, debido a que uno se ausentó y otro más se retiró por cuestiones de salud, aunque volvió solo un momento en la parte de cierre. Con palabras de gratitud por parte del facilitador y una convivencia grupal se clausuró la intervención en desarrollo humano para los animadores del Centro de Orientación Vocacional, Región México, de los Misioneros de Guadalupe.

9.2 Resultados por Participante

Conforme a lo que se ha venido compartiendo puede decirse que cada uno de los participantes tuvo diferentes niveles de crecimiento. Esto significa que algunos de ellos pudieron desarrollar la habilidad asertiva y el modelaje de las actitudes básicas del ECP a su propio ritmo y compromiso.

No obstante, vale la pena decir que en términos generales, todos pudieron experimentar un crecimiento personal que se comprobó no solamente de manera cualitativa, sino también cuantitativa dando así un salto de su condición previa al alcance actual que cada uno pudo o quiso tener durante y al final de la intervención.

A continuación mostramos los resultados significativos que cada participante mostró al final de la intervención; y al final de este apartado, reflejaremos su crecimiento mediante tablas de resultados obtenidos a partir de los cuestionarios *post* intervención aplicados para advertir su desarrollo tanto en la conducta asertiva como en la de las actitudes facilitadoras del crecimiento humano.

Animador Tomás

Este participante pudo profundizar su identidad como animador de la vocación dentro del Instituto. Fue una de las personas que se mostró más abierto al curso y su participación fue distinguida durante cada una de las sesiones. En la primera sesión definió que *“Todos podemos ser animadores vocacionales y que cada uno escoge su propia vocación de acuerdo al servicio que Dios le llama”*.

Su dificultad por adoptar la conducta asertiva, era muy evidente pues de hecho se encontraba al principio muy ajeno a la dinámica del COV y del trabajo que realizaba con los

demás animadores. Este participante expresó adquirir los conocimientos de la asertividad y de poder practicarlos en otras realidades fuera del centro.

De acuerdo a la actitud de la congruencia, Tomás se consideró como una persona poco congruente, sin embargo, al final de la intervención logró avanzar en esta actitud de manera significativa.

Al principio se consideraba empático, especialmente por circunstancias que vivía dentro de su núcleo familiar, sin embargo, pudo establecer un crecimiento en esta área.

Cabe mencionar que este participante se ausentó en la cuarta sesión relacionada con la actitud de la aceptación incondicional positiva. Por lo cual se vio el riesgo de que no pudiera integrar las tres actitudes en su conjunto dentro de la dinámica asertiva. No obstante, esto no afectó su participación ya que desde la tercera sesión tuvo la noción esencial de lo que esta actitud representaba además de que marcaba una actitud de aceptación mediana de acuerdo al test de las actitudes facilitadoras de crecimiento aplicado.

Por otro lado favoreció en mucho que Tomás se preocupó por indagar sobre los contenidos de la sesión en que no participó, a través del contacto con los otros animadores que le comenzaron a frecuentar más seguido en su área de trabajo.

Finalmente, cabe señalar que el objetivo general se cumplió con el participante, pues logró poner en práctica la conducta asertiva en forma gradual y con las actitudes de la empatía y la congruencia, incluso pudo replicar la empatía más en otros campos de su vida: *“Podré llevar este aprendizaje a la realidad de mi familia”, “Me doy cuenta que este taller si puede ayudar a otros animadores”*.

Animador Sócrates

Este animador fue uno de los participantes que desconocía en gran medida el rol y las actividades del Centro de Orientación Vocacional, Región México. Su interés por conocer y apropiarse de la identidad del animador fue muy constante, por lo cual pudo entenderla claramente.

Sócrates pudo de-construir muchos estereotipos negativos que había escuchado del COV y el trabajo de animación vocacional, entonces tuvo la posibilidad de reconstruir características del trabajo que se hacían en el centro como algo dinámico y siempre en renovación.

Él pudo integrar fácilmente la conducta asertiva ya que aunque se mostró ligeramente asertivo no se encontró dificultad en él para la comprensión de este aspecto.

Según los resultados de los cuestionarios que él obtuvo, pasó a ser de una persona con actitudes poco congruentes, empáticas y aceptantes a actitudes medianamente congruentes y empáticas. A pesar de que se mantiene poco aceptante, según el registro del cuestionario sobre las actitudes facilitadoras del crecimiento, reconoció que es una de las áreas que continuará trabajando. Estos resultados concuerdan con su personalidad de acercamiento hacia otros compañeros y la forma en que se desarrolló durante la intervención.

En él, los objetivos del proyecto se cumplen de acuerdo a su propio avance y queda claro que su proceso de crecimiento, sigue en desarrollo. El mismo reconoce que *“La empatía y la aceptación incondicional positiva son para mí el fundamento de una buena relación”*.

Animador Platón

Platón fue uno de los participantes que faltó en dos ocasiones: la cuarta (pudiendo regresar a la segunda parte) y la sexta, ausentándose por motivos de malestar estomacal. Cabe señalar que al igual que en la cuarta intervención, regresó al final de la sexta, lo cual le permitió

contestar los cuestionarios diagnósticos y compartir parte de sus apreciaciones en referencia al proyecto. Aunque estos inconvenientes se presentaron en su participación, los elementos esenciales de sus resultados no fueron afectados.

En primer lugar, conforme a la actitud asertiva, él fue una de las personas consideradas ligeramente asertivas. No obstante, tuvo una tendencia a ser más asertivo. Este gesto se mostró precisamente en su ausencia durante la cuarta reunión cuando priorizó un compromiso frente a la sesión, pero volvió a la segunda parte explicando el motivo de su ausencia en la primera etapa de la misma. Otro gesto que mostró su crecimiento asertivo fue en la última sesión donde expresó su incomodidad por la dolencia que manifestaba y por la cual decidió retirarse después de contestar su cuestionario. Él ya no participó de la convivencia. De alguna manera estos fueron signos de crecimiento evidentes.

En cuanto a las actitudes facilitadoras Platón registró un cambio significativo de poco congruente a casi congruente según la escala de valores. En cuanto a la empatía mostró poco crecimiento pero el cambio reflejado se muestra en proceso de crecimiento, después de la intervención aparece como medianamente empático.

Finalmente, de acuerdo a la actitud de aceptación, él es un animador que mostró igualmente que Aristóteles y Sartre un crecimiento de medianamente aceptante a una actitud de comienzo aceptante, es decir. Platón comenzó a presentar una aceptación por las demás personas independientemente de lo que digan o hagan.

Reconoció su compromiso de seguir trabajando por ser más empático y de hecho, advierte su propio crecimiento y compromiso por mejorar esta actitud al expresar lo siguiente: *“Estas actitudes son muy importantes y me ayudan a crecer, de hecho las voy a tomar prestadas*

para un trabajo que precisamente me ayudará para fundamentar el diálogo religioso que estoy trabajando”.

Con su testimonio y los resultados obtenidos, pese a los inconvenientes de ausencia, se cumplen varios de los objetivos del proyecto en diferentes grados, o sea, para él hay más avances en una actitud que en otra.

Animador Aristóteles

También fue considerado uno de los participantes más asiduos e interesados en el proyecto de intervención, distinguido por su puntualidad y participación activa en las sesiones.

Siguiendo la dinámica de resultados en cuanto a la asertividad, antes de la intervención se encontró ligeramente asertivo, pero con el transcurso de las sesiones se obtuvieron resultados de crecimiento, pasando de ser ligeramente asertivo a una tendencia normalmente asertiva. Él consideró que para crecer en este aspecto importa mucho pasar de la teoría a la práctica lo cual reflejó en sus participaciones e interacción con los demás. Por ser un animador nuevo, encontró mucha utilidad para poder replicar la conducta asertiva con los jóvenes con quienes trabaja.

Por otra parte, Aristóteles mostró un crecimiento de una tendencia poco a medianamente congruente muy significativa, lo cual demostró que su crecimiento también se halla en un proceso muy positivo. Lo mismo ocurrió con la actitud empática que mostraba en un principio y la que fue desarrollando durante sus participaciones. Él advirtió que tiene que trabajar mucho esa parte y por sus hábitos de molestar a las personas en broma y juego reconoce que le falta trabajar mucho la parte empática y entender que no siempre le agradarán a otros sus juegos o comentarios.

Externar este punto de vista, mostró un ejemplo de crecimiento en su asertividad y congruencia la cual reflejó en muchas sesiones. Por último, en referencia a la actitud de

aceptación incondicional, obtuvo un resultado muy considerable al verse como una persona poco aceptante al principio y al final, más aceptante.

Con estos resultados se comprueba que su crecimiento ha sido marcado en algunas actitudes más que en otras y que de alguna manera, los objetivos se cumplieron en este animador al conjuntar en una apreciación global tanto avances cualitativos como cuantitativos.

Animador Hegel

El presente animador fue de los más constantes y al igual que Aristóteles, uno de los más participativos durante las reuniones. Siendo considerado entre los nuevos integrantes, se mostró muy interesado en conocer el trabajo de la Animación Vocacional dentro del Instituto y tomar parte dentro de ella.

Al igual que otros de sus compañeros, mostró al principio mucho prejuicio sobre algunos comentarios negativos acerca del trabajo del Centro y de algunos animadores que no pudieron tener una buena experiencia dentro del Centro tal y como lo menciona *“Yo pensaba que el trabajo era muy aburrido y además absorbente. Ahora veo que puede ser muy interesante”*, como reformulando su antigua percepción.

Al igual que Tomás y otros tres compañeros, Hegel se mostró muy poco asertivo conforme a los resultados obtenidos en el cuestionario para medir la asertividad. Por la observación y el trato que se tenía con él, pudo constatar este diagnóstico, ya que tendía a ser uno de los más sumisos, complacientes y pasivos del grupo. Quizá por su recién ingreso al Seminario de Misiones o por el poco conocimiento que tenía de la mayoría de los compañeros con quien poco se relacionaba.

No obstante, al final del curso pudo valorarse un crecimiento gradual en su asertividad, es decir, un grado más normal de lo que antes era. Esto lo percibió y lo demostró dirigiéndose a los

demás con mayor confianza y autoafirmación mediante sus participaciones y experiencias compartidas.

En cuanto a las actitudes de crecimiento se detectó una actitud medianamente congruente antes y después de la intervención, sin embargo, hubo un pequeño movimiento de crecimiento positivo en la actitud, medida por los cuestionarios y su participación activa. De la poca empatía que mostraba hacia el grupo se mejoró a una actitud medianamente empática, lo cual muestra un progreso en cuanto a colocarse más en el lugar de los demás. En cuanto a la actitud aceptante se mantuvo en una aceptación mediana avanzando un poco en la aceptación de los demás tal cual son. Esta apreciación se reflejó en una experiencia tenida con Sartre cuando comenzó a convivir con él más en otras actividades de la comunidad religiosa a la que pertenecen, por ejemplo en el comedor.

Hegel muestra un cambio gradual y lento, sin embargo, se cumplen con él los objetivos de la intervención, ya que pudo adoptar una habilidad de crecimiento que lo llevó a interactuar más con otros y a ser más asertivo en comparación a cuando comenzó.

Animador Kant

Para Kant la asertividad representó una dificultad al principio. Teniendo en cuenta que ninguno de los animadores conocía los resultados de los cuestionarios y entrevistas (a menos que lo pidieran), este animador era quizá el más representativo de la conducta pasiva, y agresiva del grupo. Sus comportamientos callados e indiferentes se polarizaban a palabras o expresiones incómodas para algún miembro o para el grupo. Estos se traducían como el ejemplo de su no asertividad. Al principio, parecía incluso que no se encontraba identificado con su rol de animador, ni de candidato al seminario por estos aspectos. No obstante, estas observaciones se mantuvieron fuera del prejuicio y del rechazo por parte del facilitador.

Cabe mencionar que fue uno de los participantes más constantes y puntuales del grupo y se dejaba llevar por las dinámicas de las sesiones con alto sentido de respeto aunque era evidente la falta de una participación más activa.

En las actitudes de congruencia, el participante Kant se mantuvo medianamente congruente, así como lo manifestó en las sesiones y lo que se acaba de mencionar acerca de él, aunque este cambio fue mínimo al igual que Aristóteles, también logró un cambio positivo. Lo mismo sucedió con la empatía moviéndose de poco empático a una actitud medianamente empática. Con referencia a la aceptación incondicional, también sucedió lo mismo, es decir se mantuvo medianamente aceptable.

Al considerar la experiencia con este participante, se puede decir que los objetivos se cumplieron medianamente, ya que al final de la intervención, no mostró un interés por revelar algún crecimiento significativo, ni en su crecimiento personal, ni a nivel grupal. Era el más apartado y el menos motivado del proyecto.

Animador Sartre

El actual participante pudo considerarse como uno de los destinatarios más beneficiados del proyecto al poder mejorar algunas de las actitudes que a continuación mencionaremos.

Comenzando por considerar la habilidad asertiva, Sartre perteneció a la categoría de los participantes con dificultad en la asertividad, no obstante pudo mejorar este aspecto de una manera gradual y a su propio ritmo. Él es uno de los animadores más participativos que aportaron al grupo parte de su crecimiento, y quien a su vez percibió el cambio grupal entre los animadores vocacionales.

Después de las intervenciones buscaba comprometerse poniendo en práctica los aprendizajes obtenidos. De él se menciona su experiencia con Hegel, cuando en el comedor

comenzó a interactuar de una manera más profunda y relacional no solo por el trabajo que compartían en el COV, sino por el gusto de querer conocer más al otro animador. De poco empático pasó a una consideración empática significativa, lo mismo que con la actitud aceptante, según la escala de valores del cuestionario sobre las actitudes facilitadoras de crecimiento.

Compartió al grupo en la reflexión final: *“Yo creo que de todas las actitudes que me fueron más significativas, fue sin duda la de la empatía, creo que esta la tengo que trabajar día con día”* además agregaba: *“Cada uno tiene su propio ritmo y tiene que trabajar sus propias actitudes. Yo me quedo con la empatía y la asertividad”*.

Con este breve testimonio se confirma que los objetivos del proyecto de intervención se cumplieron positivamente en él y que a pesar de estar en proceso de crecimiento se pudo valorar un desarrollo significativo en su persona.

Animador Rahner

El último de los participantes fue identificado como uno de los más asiduos y participativos. Sin embargo, fue uno de los dos participantes que no se presentó en la sesión de cierre. A pesar de este inconveniente se tuvo la oportunidad de que en otro momento contestara los cuestionarios pertinentes para medir su grado de crecimiento en el proyecto mediante la vía cuantitativa y entonces se obtuvieron los siguientes resultados:

En cuanto a la asertividad también fue uno de los animadores que reflejaron dificultad para la asertividad. En cambio, en la evaluación final, mostró un desplazamiento hacia una comprensión asertiva normal de acuerdo a la escala de valores considerada. Para la actitud de congruencia, Rahner mostró un cambio positivo leve, permaneciendo en una actitud medianamente congruente lo mismo que en la actitud incondicional positiva. En ambas actitudes se mantuvo en el mismo estatus, mostrando solamente cambios ligeros en su crecimiento. En la

empatía fue un poco diferente debido a que de una actitud poco empática se obtuvo un crecimiento hacia una actitud medianamente empática.

Tomando en cuenta estos resultados se puede decir que en Rahner se cumplieron los objetivos tomando en cuenta que su proceso, al igual que el de los demás miembros del grupo, también exige su propio ritmo y sus propios compromisos, tal como lo expresó Sartre. Por último, cabe mencionar que la apreciación de la facilitación en este participante fue de crecimiento y compromiso genuino, por consiguiente se valora y pronostica mayor crecimiento en su persona y en el grupo.

En seguida se presentan los resultados en los siguientes cuadros comparativos:

a) Test de asertividad, según Shelton y Burton. (2004).

Tabla 7

Pre- intervención.

Animador	Puntos	Resultado
Tomás	29	Dificultad para ser asertivo
Sócrates	36	Es ligeramente asertivo
Platón	37	Es ligeramente asertivo
Aristóteles	40	Es ligeramente asertivo
Hegel	35	Dificultad para ser asertivo
Kant	34	Dificultad para ser asertivo
Sartre	35	Dificultad para ser asertivo
Rahner	32	Dificultad para ser asertivo

Escala de valores

De 55 a 60 puntos: Es asertivo de forma constante y probablemente procedes bien en la mayor parte de las situaciones.

De 45 a 55 puntos: Es normalmente asertivo. En algunas situaciones tiende a serlo de forma natural, pero tal vez desee desarrollar sus capacidades adicionales.

De 35 a 45 puntos: Es ligeramente asertivo. Identifique esas situaciones en las que le gustaría mejorar dicha clase de comportamiento y revise las técnicas apropiadas para ello.

De 20 a 35 puntos: Tiene dificultades para ser asertivo.

Tabla 9

Post-intervención

Animador	Puntos	Resultado
Tomás	50	Es normalmente asertivo
Sócrates	47	Es normalmente asertivo
Platón	55	Es normalmente asertivo
Aristóteles	53	Es normalmente asertivo
Hegel	54	Es normalmente asertivo
Kant	51	Es normalmente asertivo
Sartre	54	Es normalmente asertivo
Rahner	51	Es normalmente asertivo

- b) Cuestionario para medir las actitudes animadoras de Desarrollo Humano: Congruencia, Empatía y Aceptación Incondicional positiva, según la escala de Truax y Carkhuff (1967), adaptado por Gómez del Campo, (2002).

Tabla 8

Pre-intervención

Animador	Congruencia	R=	Empatía	R=	Aceptación IP	R=
Tomás	101	2	92	2	127	2
Sócrates	119	2	93	2	126	2
Platón	120	2	99	2	145	3
Aristóteles	110	2	79	2	121	2
Hegel	126	3	93	2	136	3
Kant	126	3	101	2	132	3
Sartre	131	3	102	2	146	3
Rahner	131	3	100	2	142	3

Escala de valores sobre las actitudes evaluadas:

Congruencia:

1. De **40 a 80** se diría que la persona es incongruente.
2. De **81 a 120** se diría que es poco congruente.
3. De **121 a 160** se podría decir que es medianamente congruente.
4. De **161 a 200** se diría que es congruente.

Empatía:

1. De **35 a 70** correspondería a No Empático.
2. De **71 a 105** correspondería a Poco Empático
3. De **106 a 140** se podría decir que es Medianamente Empático
4. De **141 a 175** se diría que es Empático:

Actitud positiva incondicional:

1. De 43 a 86 correspondería a una persona no aceptante.
2. De 87 a 129 correspondería a alguien poco aceptante.
3. De 130 a 172 indicaría una aceptación mediana
4. De 173 a 215 sería aceptante.

Tabla 10*Post-intervención*

Animador	Congruencia	R=	Empatía	R=	Aceptación IP	R=
Tomás	138	3	118	3	151	3
Sócrates	132	3	107	3	145	3
Platón	159	3	134	3	176	4
Aristóteles	149	3	128	3	174	4
Hegel	144	3	118	3	157	3
Kant	137	3	123	3	148	3
Sartre	160	3	143	4	185	4
Rahner	145	3	123	3	164	3

9.3 Resultados por categoría**Asertividad**

En referencia a la comprensión y práctica de la asertividad, se pudo obtener, en primer lugar, un entendimiento elemental teórico del término y a partir de este entendimiento una aplicación concreta en la vida del animador, a través de lo que significa la conducta asertiva como habilidad para autoafirmación en la persona.

Se pudo descubrir que, al principio, la mayoría de los participantes no comprendía el propósito y sentido del término mientras que dos de ellos parecían tener una noción de éste muy superficial. En la parte final de la intervención, los animadores lograron adaptarlo a su estilo de vida principalmente en el ambiente de la animación vocacional específicamente en el trabajo que realizan en equipo. Es comprensible deducir que este primer acercamiento no garantizó un

cambio radical en su comportamiento de vida y entre los compañeros del centro, sin embargo, marcó un nuevo modo de ser en el animador vocacional en la relación con sus compañeros de trabajo y los jóvenes a quienes acompañan.

Con ello se miró que promoviendo la asertividad se obtiene mejor relación entre los miembros del grupo y mayor desarrollo humano en el animador que la ejerce. Queda claro que la conducta asertiva requiere un compromiso constante y se aprendió que hay que ejercitarlo constantemente, tal como lo afirmaron algunos participantes: *“La comunicación asertiva es un ejercicio que hay que fomentar día con día”* *“Aprendo que tengo que ser más asertivo y que es un trabajo de todos los días”*.

Animador Vocacional

Se observó que en la mayoría de los animadores no había una percepción clara de lo que significaba la animación vocacional. Para algunos era indiferente comprender lo que esto significaba pues se sentían comprometidos a realizar un servicio al que habían sido impuestos a desempeñar y por consiguiente, no estaban identificados en nada con su rol de animadores. Otros participantes, a pesar de no sentirse identificados con el rol, se sentían un poco atraídos por la experiencia de lo que era la animación vocacional y entonces había una cierta apertura. Por último otro número de participantes se consideraba completamente ajeno al trabajo de animación, pero se sentían interesados por conocer la dinámica del trabajo y mostraban una disposición aceptable para conocer el servicio que se les pedía realizar.

Una vez que los animadores, en grupo, pudieron percibir a través de la intervención una imagen novedosa comprometida e importante del animador vocacional lograron tener una comprensión más amplia y clara de lo que significaba este compromiso. Algunos pudieron incluso relacionarla con la importancia de su propia vocación y entonces establecer un grado

significativo de motivación para asumir el servicio al que habían sido destinados: *“Creo que tuve una visión más grande a la pastoral vocacional”, “Aprendí a renovar la animación vocacional desde mi propia experiencia de vida”, “Me ha gustado el de poder ser motivador vocacional, porque con mi ejemplo, mi servicio y la gracia de Dios, puedo motivar a los demás a seguir a Jesús”, “Me ha gustado el entender y darme cuenta de lo que es [la animación vocacional] y la importancia del animador vocacional porque lo soy”*.

En este sentido, a través de la primera sesión se pudo establecer una comprensión más atractiva, consciente y participativa del significado o rol del animador vocacional.

Actitudes básicas del Enfoque Centrado en la Persona ECP

La teoría del Enfoque Centrado Persona o ECP, era desconocida por todos los animadores y por lo tanto, tener una aproximación a los postulados de esta corriente humanista propuso una perspectiva de crecimiento humano en la formación y vivencia de los animadores que además fue muy bien recibida. Poder asociarla a su doctrina de fe e implementarla desde su ser y quehacer, esto es desde su vocación, permitió que el animador la pudiera adoptar sin ningún problema a su persona.

Congruencia

El término tuvo una comprensión más clara a partir del ECP. Fue más clara entre los participantes y asimilada a partir del crecimiento que manifestaron los animadores de tener poca congruencia a una mediana congruencia, especialmente la mitad de ellos.

Esto equivale decir que el grupo comenzó a mostrarse con menos máscaras y más genuinos en su trato. Siendo una actitud que se iba concientizando gradualmente se pudo establecer una relación más sincera entre los animadores. Algunos de ellos lograron incluso establecer una asociación más cercana al tema de la asertividad por ejemplo al declarar algunos

de ellos lo siguiente: *“ser más congruente ayuda a ser más asertivo”*, *“Hablar con congruencia es más significativo y lo veo más unido con la asertividad”*, *“Me comprometo a ser más congruente y asertivo, pues al serlo personalmente, también puedes hacerlo grupalmente”*.

Empatía

Esta actitud reflejó un bajo nivel en el grupo de los animadores tanto a nivel personal como grupal. La comprensión de este término para ellos era más común, sin embargo, hacerlo desde el ECP, les permitió tener una dimensión más amplia y fue así como contando con los resultados cuantitativos del diagnóstico todos presentaron una actitud más empática después de la intervención.

Con el proyecto de intervención, hubo un crecimiento muy considerable en la asimilación del término, en la réplica del mismo (percibida también cualitativamente) y en la importancia de que la mayoría de los participantes ponen su atención en ella para seguirla puliendo.

Fue entonces un avance al considerar no solo *“ponerse en los zapatos del otro”* como muchos le entendieron antes, sino en ir un paso más adelante en la experiencia de la otra persona, al modo de *“como si”* yo fuera él o ella. *“En la empatía muchas veces nos cuesta ponernos en el papel del otro, y eso que en nuestra comunidad debe existir por el bien común, cada etapa se va mejorando en mucho, es por eso que este tema me pareció el mejor”*.

Aceptación incondicional positiva (AIP)

En esta última actitud del ECP, se percibe el mayor de los crecimientos cualitativa y cuantitativamente hablando ya que muestran resultados que fueron muy significativos para la consolidación del grupo. Comenzar a elaborar un proceso de aceptación entre sí y tal como son las personas, sin juicios ni evaluaciones, siendo quien se es, sin duda contribuyó a que la

asertividad, la congruencia entre los animadores y la empatía tomaran su propio lugar dentro de la dinámica del grupo de animación vocacional.

Cuantitativamente, aunque dos se mantuvieron poco aceptantes, pero moviéndose a una tendencia más aceptante, el resto pasó de considerarse animadores medianamente aceptantes a aceptantes. Esto marcó el cambio positivo en el crecimiento en los animadores y en el grupo, por lo cual se pudo considerar que en esta categoría, el objetivo de la intervención también se logró favorablemente.

Conforme a la facilitación realizada, y tomando en cuenta los resultados encontrados en las sesiones, se pudo encontrar que los participantes y las categorías revisadas junto con su aplicación dentro este grupo de animación, finalmente pudo hacer una valoración global que nos indicó un crecimiento positivo en su desarrollo humano. Es evidente que el progreso de las habilidades en el animador fue y sigue siendo gradual, conforme al propio ritmo de cada uno, sin embargo, cuando dichas habilidades y actitudes fueron comprendidas, modeladas y replicadas se fomentó un crecimiento personal y grupal significativo en los participantes. En el anexo no. 7 pueden considerarse otros testimonios e indicadores de cambio en cada una de las categorías expuestas.

10. CONCLUSIONES

Al concluir el proyecto de intervención, los animadores fueron libres de expresar sus experiencias durante las sesiones y reflexionar sobre los cambios que cada uno de ellos iba advirtiendo en su proceso de crecimiento tanto personal como grupal en torno a la práctica de una conducta asertiva y el modelaje de las actitudes básicas de Congruencia, Empatía y Aceptación Incondicional Positiva.

Antes de la intervención, los participantes tenían una relación ocasional por el espacio y actividades que compartían dentro de su formación hacia el sacerdocio. Las actividades comunes como el deporte, la escuela, los actos religiosos, etc., les representaba un espacio para intercambiar palabras, pero no para conocerse más. No había oportunidad de establecer una relación más profunda, incluso para participantes que compartían una misma fraternidad, generación o grado de estudio. El mismo caso fue para uno de los participantes, quien al no estar involucrado en este estilo de vida, también se relacionaba con ellos debido a que las instalaciones de su trabajo se encontraban en el mismo lugar.

La relación era mínima y existía siempre el prejuicio de pensar que al estar en un grupo de animación como el COV esto representaba algo negativo o un castigo donde no se podía ser escuchado, ni expresar acuerdos o desacuerdos, por temor a la autoridad y del “miedo al qué dirán” los demás miembros. Al parecer sólo existía entonces una actitud de desempeño laboral incuestionable y sumiso, acompañado de una relación necesaria principalmente orientada al trabajo. Por otro lado, se expresaba desconfianza, miedo, por no conocer los roles ni las actividades que se llevaban a cabo en el trabajo vocacional.

En la participación del proyecto, se constató que los participantes pudieron lograr una identificación de lo que significa ser animador vocacional desde su propio ser. Este fue un punto

que sobresalió sobre la marcha, a partir del diagnóstico y que no pudo pasar inadvertido, pues a mayor clarificación de su rol como promotores, podían situarse como un equipo en la misma sintonía y desde luego acompañar mejor a los jóvenes candidatos *“Considero que para animar debo de estar preparado de forma íntegra tanto física como interiormente porque nadie puede enseñar algo que no conoce y menos si se desconoce a sí mismo. Estoy motivado, entonces motivo”*. Por otro lado, algunos reafirmaban más su propia vocación hacia el sacerdocio. En este sentido, se miraba más a la persona en su ser antes que su hacer: *“Recordé los inicios de mi vocación, me hizo recordar el por qué estoy aquí”*.

Se descubrió que no es efectivo trabajar en equipo si no existe una actitud asertiva que les permita expresar sus personas en el ambiente grupal. Esto equivale decir que cuando hay conducta asertiva en el animador, existe una mejor relación entre el grupo de animadores, entre las autoridades y consecuentemente con los jóvenes con quienes trabajan, puesto que el ejercicio asertivo permitió al individuo expresarse de manera libre, respetuosa, afirmando su propia persona sin agresividad y sin ninguna forma de manipulación. De igual modo, se logró constatar que cuando hay mayor conducta asertiva en la persona que la ejerce, también hay mayor crecimiento humano.

Por otra parte, se encontró que aunque ya de por sí la conducta asertiva era una actitud facilitadora de crecimiento humano, con las actitudes básicas del ECP se fortalecía la intención de la asertividad, pues se pudo aprender que cuando había mayor comprensión y modelaje de congruencia, aceptación incondicional positiva y empatía, tal y como lo plantea Rogers, se promovía un mejor diálogo entre ellos, se propiciaba más confianza en el trabajo grupal y consecuentemente un sentido de vínculo y pertenencia como equipo de animadores vocacionales.

Desde esta perspectiva, también pudo observarse que a menor modelaje de estas actitudes humanistas se corría el riesgo de tener menor acompañamiento y orientación vocacional a los jóvenes candidatos.

En este contexto, la conducta asertiva pudo ser vinculada con las actitudes básicas del ECP, pues estas actitudes guardan mucha relación y aplicabilidad entre sí, eslabonados por aspectos de respeto, escucha, afirmación, identidad, libertad, etc.

Los animadores vocacionales no dejaron de ser quienes eran, ni renunciaron a sus historias personales de vida; tampoco omitieron reconocer de donde son, cuál ha sido formación anterior, sus costumbres, sus tradiciones, su modo de interactuar, etc., pues forman parte de su persona. Ellos también reconocieron esto, no obstante, advirtieron de una manera consciente que adquirir las herramientas de la asertividad y de las actitudes básicas del ECP, implica un compromiso de práctica constante: “*Un trabajo de todos los días*” como lo expresó uno de los animadores participantes.

Otro punto importante de conclusión significativo, es que los animadores se percataron de que algunas actitudes son más importantes que otras en esta etapa de su vida, por ejemplo, el participante *Sartre* mencionó como reflexión importante para todo el grupo: “*Todos tenemos capacidades diferentes y unos llevamos un ritmo diferente al de los demás. Por ahora yo me quedo con el punto de la asertividad y la empatía porque tal vez es lo que me hace falta trabajar más*”. Esto marcó la pauta para entender que el proyecto representó una formación y ofrecimiento de herramientas de tipo humanista que el participante puede utilizar conforme a sus necesidades y cada actitud o habilidad se trabaja en el propio proceso de cada quien. Al parecer esto agradó mucho al resto del grupo quien reconoció sus áreas de trabajo en otras actitudes más que en otras.

Los cambios fueron advertidos cuando a medida que avanzaban las sesiones y en las narrativas informales que los participantes compartían con el facilitador durante los tiempos de descanso. Estos relatos incluían experiencias de réplica fuera del escenario del COV tales como la capacidad de ir adquiriendo más respeto hacia sí mismos y los demás miembros de sus fraternidades, en los grupos de servicio que ellos frecuentan, como parroquias, hospitales y de hecho, sus propias familias. La aceptación hacia las demás personas por lo que son, el mostrarse empáticos y congruentes en los distintos contextos donde ellos se encontraban, fueron actitudes reconocidas así como las consideraciones de diferencias expresadas respetuosa y claramente en momentos de incompatibilidad de opinión, más armonía y vínculo entre los participantes, etc., Todo esto representó una nueva forma de conducta para todos ellos.

Estos aspectos fueron sin duda ilustraciones de que el grupo de animadores se iban configurando como un equipo bien relacionado y evidentemente la muestra de que los elementos de asertividad y actitudes básicas del ECP adquiridos en la intervención y puestos en práctica realmente les ayudaban. *“La otra vez me senté en el comedor con Hegel y me dio gusto interactuar con él en este espacio, lo voy conociendo más y eso me gusta”*. Al momento que Hegel dibujaba una sonrisa en su rostro y afirmaba con ella que lo que Rahner decía era cierto.

Se puede concluir que el proyecto de intervención en desarrollo humano fue viable y enriquecedor, además de empezar a ser considerado como un instrumento de facilitación en la persona del animador y en su contexto grupal.

11. ALCANCES DE LA INTERVENCIÓN

El principal alcance de la intervención consistió en que los participantes pudieron comprender de forma sencilla y concreta los conceptos del animador vocacional, de la asertividad, y de las actitudes básicas del Enfoque Centrado a la Persona.

Además de la comprensión de estos conceptos, los participantes fueron capaces de iniciar un proceso de modelaje consciente y práctico de los mismos, conforme iban avanzando las sesiones, lo cual permitió integrar gradualmente estas habilidades a su persona y al contexto grupal. En este sentido, las sesiones les fueron proporcionando de manera paulatina habilidades para relacionarse mejor, algunas más representativas que otras y conforme a la disposición de cada animador.

El proyecto pudo fomentar un ambiente de respeto, confianza, vínculo y diálogo donde las opiniones, pensamientos, sentimientos y emociones eran escuchados y valorados. De igual manera, los momentos de reunión (sesiones) favorecieron la relación de los participantes manifestada en una apertura a los otros sin jerarquías de autoridad, grados de estudio, edad, clase social, etc. A partir de esta aceptación se tuvo un mayor grado de interacción, seguridad, confianza y libertad entre ellos.

Cabe mencionar que el proyecto también tuvo alcance en otras áreas de sus vidas, pues algunos animadores compartieron que pudieron replicar los contenidos en otros contextos grupales, familiares e incluso escolares donde se desenvuelven con frecuencia: *“A mí, el tema de la asertividad me es muy significativo y de hecho lo quisiera retomar para incluirlo en mi trabajo de tesis donde estoy abordando el tema de la comunicación interreligiosa”*, *“Ahora que estoy pasando un problema con mi hija creo que voy a ser más aceptante, empática”*.

Los contenidos y técnicas de algunas sesiones se asimilaron de manera favorable por los participantes, ya que fueron acordes a su estilo de vida y en relación a la doctrina cristiana que predicán (juegos, videos, canto y baile).

El encuadre de las sesiones permitió construir ambientes de confianza, comunicación y relacionalidad entre los participantes, ya que fueron enfocados dentro de las actitudes básicas del ECP, que además son actitudes facilitadoras del crecimiento humano. Esto permitió que se generara de manera natural atmósferas de respeto, afirmación de la persona, escucha, aceptación, comprensión, discreción, libertad de expresión sin violencia, interacción, juego y encuentro grupal.

El proyecto de intervención tuvo un enfoque humanista, que se alineó a los propósitos de la Iglesia Católica por formar a sus líderes y miembros de la vida religiosa en el contexto de la formación humana. Motivo por el cual se alcanzó a mirar más hacia el “ser” de la persona que al “quehacer”, logrando así una conciencia de trabajo personal e interpersonal en los animadores.

Se logró que en el grupo, algunos de los miembros se animaran a participar, desde su propia experiencia y conocimiento a crear, contribuir y aportar desde sus propias capacidades cualquier iniciativa útil en el trabajo de la animación. Este fruto se obtuvo a partir de las dinámicas y técnicas que se desarrollaron en las diferentes reuniones, por ejemplo alguien se ofreció a tocar la guitarra en algunos cantos, otros proponían agregar otros tipos de emociones y sentimientos a las tarjetas del juego, etc.

Pudo encontrarse que el proyecto de intervención en Desarrollo Humano ofrecido a los animadores vocacionales alcanzó a complementar y ampliar los campos de su formación humana y les facilitó herramientas para poder ser replicadas con los candidatos al Instituto de los misioneros de Guadalupe.

Finalmente, a través de esta intervención, el Centro de Orientación Vocacional, región México, se vio favorecido al haberse podido implementar una formación más integral de sus animadores. Se pudo promover un crecimiento de sus personas animando a los que animan.

11.1 Alcance personal en la experiencia del facilitador

Como facilitador de este proyecto y con base en lo mencionado anteriormente, advierto que esta experiencia también me ofreció un alcance significativo dentro del ámbito personal, profesional y sacerdotal.

En primer lugar, puedo decir que mediante este Estudio de Caso y específicamente a través del proyecto de intervención, pude crecer como persona y mirar más auténticamente hacia “mi ser” antes que a “mi hacer”. Este nuevo criterio dejó la puerta abierta para aprovechar las potencialidades disponibles en mi persona para ser aplicados tanto en mi propio contexto de vida como en el de las personas con quienes constantemente interactúo.

Me di cuenta de que pude incorporar de una manera más profesional, las habilidades y actitudes que buscaba mejorar, conocer e implementar hace unos años atrás para animar y ayudar a crecer los grupos de personas con quienes he trabajado en el servicio de la animación de las vocaciones. Estas habilidades y actitudes corresponden a una mejor comunicación y escucha de las personas; un mejor trato hacia mí mismo y hacia el otro; libertad para expresar el mundo interno propio y de los demás, reconocimiento, comprensión, respeto, etc., paralelo a la apropiación de una actitud más asertiva acompañada de empatía, aceptación incondicional positiva y congruencia tal como propone el Enfoque Centrado en la Persona.

En esta misma línea, dentro de la esfera profesional, también considero que he podido obtener habilidades, de gran valía a partir de la formación académica recibida, las cuales pudieron ser implementadas en mi servicio como animador. Dichas habilidades corresponden a

conocimientos tanto teóricos como prácticos que se pudieron llevar a cabo mediante el diseño, implementación y evaluación de este proyecto en Desarrollo Humano y mediante técnicas de grupo de crecimiento, técnicas grupales de facilitación y acompañamiento personal, principalmente.

Una vez realizado el proyecto, éste fue considerado como propositivo y complementario para la formación integral del grupo de animadores. Esto permitió descubrir la capacidad para facilitar este y otros grupos de personas, animando su crecimiento personal a partir de sus propias potencialidades. Descubrí que con la intervención se pudo mejorar la interacción entre los participantes y ampliar una mejor comprensión del rol del animador vocacional.

Por otro lado, la experiencia de facilitación también me concedió tener un mayor significado del ministerio que ejerzo como sacerdote misionero al incluir las habilidades y actitudes en el campo religioso. Uno de los participantes comentó: “Si quiero ser empático o asertivo, primero tengo que serlo conmigo mismo”, con este comentario pienso que al haber adquirido estas herramientas, ahora puedo compartir más de mí, como persona y como ministro de la Iglesia Católica a la que pertenezco.

En efecto, considero que el haberme adentrado en este ejercicio de acompañamiento y facilitación me permitió abordar otros paradigmas de promoción en las personas. Al mismo tiempo, descubrí que puedo integrar en mi ejercicio sacerdotal, actitudes más asertivas, empáticas, aceptantes y congruentes, que si bien conocía de antemano por mi formación eclesial y principios de fe, ahora puedo enriquecer tales actitudes y habilidades desde una perspectiva más humanista mediante ejercicios de autorreflexión y prácticas constantes; de tal suerte que pueda aportar un mejor acompañamiento desde la dimensión humana y religiosa, procesos de crecimiento personales y grupales.

También quiero expresar que en esta intervención encontré desafíos que tiene que ver con la resistencia al cambio hacia nuevos paradigmas para la formación humana dentro de la vida religiosa, esto es: críticas, actitudes de indiferencia, prejuicios, entre otras. Por otro lado, también comparto que al principio experimenté incertidumbres en mi imagen de sacerdote en temas concernientes a si estaría perdiendo autoridad o estatus frente al grupo de animadores; sobre si estaría en el lugar equivocado y haciendo las cosas correctas en mi rol como facilitador, es decir, si estaría haciendo bien el trabajo de facilitación, etc.; y principalmente, el reto de mantenerme constante en el camino de mi propia auto transformación. Conforme fui atendiendo todos estos retos, fue que pude percatarme de los cambios positivos de crecimiento en mi persona y que continúan dando un sentido de vida muy especial en esta etapa de mi vida al modo de una bendición que recibo con mucho agrado.

Finalmente, puedo decir que el alcance que ha generado esta experiencia en mi persona, me brinda la satisfacción de haber podido intervenir en este grupo de animadores, como promotor de crecimiento humano. Evidentemente, el resultado fue fructífero, y sin duda, considero que permitirá ampliar mi perspectiva a nivel personal, como facilitador y como sacerdote en otros grupos de personas con quien seguramente coincidiré más adelante.

12. LIMITACIONES

Al relacionarse el presente proyecto con conductas y actitudes, no se pudo establecer una medida concreta de crecimiento a nivel grupal, es decir, que no todos los animadores tuvieron el mismo cambio de manera uniforme y paralela. En este caso el proyecto solo ofreció habilidades para que cada uno de los animadores trabajara a su propio ritmo y en la conducta o actitud que más necesitara. Puesto de otra manera, la intervención solo se limitó a facilitar las habilidades humanistas de la conducta asertiva y de las actitudes básicas del ECP en los animadores. A ellos

les correspondió asumir sus propios compromisos para desarrollarlas mediante la repetición constante y consciente de cada una de ellas.

Se mencionó que la mayoría de los animadores cohabitan en un mismo espacio donde existen otros compañeros que pertenecen a grupos o fraternidades de formación (filósofos y teólogos en diferentes años de formación), incluyendo a los sacerdotes del seminario que son sus asesores acompañantes de tiempo completo.

Este aspecto pudo significar una limitación entre los animadores que participaron en las sesiones del proyecto y el resto de sus compañeros o personas que no estaban familiarizados con las temáticas aportadas, principalmente en las formas de interactuar asertivamente y en la comprensión tanto teórica como práctica de las actitudes del ECP. En efecto, en ciertos momentos, actividades o circunstancias en la vida de los animadores los contenidos revisados pudieron correr el riesgo de considerarse en forma incompatible con personas que no están acostumbradas al ejercicio de la conducta asertiva, ni al modelaje de las actitudes básicas de la congruencia, la empatía y la aceptación incondicional como los explicados en este trabajo. En este sentido se pudo dar pie a la crítica o a la malinterpretación de la conducta, menguando así el propósito de crecimiento de los animadores.

Por otra parte, en algunos momentos los conceptos fueron polarizados al ser tomados en ocasiones con cierta rigidez, y otras veces en forma ligera, como en son de broma. Esto pudo llevar a una conducta mecanizada o laxa en la relación de los animadores, y en consecuencia, reducir la efectividad para el empleo de los conceptos, ya que, por ejemplo, algunos de los participantes expresaron en ciertos momentos de interacción en son de juego o burla: *“Ahora no eres asertivo, ahora sí eres asertivo”*; *“ahora no eres aceptante”*; *“Ahora si te acepto como*

eres”, “soy un animador asertivo”; “¿ves cómo soy aceptante?”; “te entiendo con empatía”, “ahora sí como dirías congruentemente...”, etc.

Otra limitante pudo avizorarse en la doble figura del facilitador. Aunque desde un principio se delimitó la figura del facilitador como la de un “facilitador” y no como la del “sacerdote asistente del COV”, siempre existió la posibilidad de que el grupo se haya visto cohesionado inconscientemente por su figura de autoridad en el rol de sacerdote. No obstante, a pesar de que este fenómeno no pudo ser constatado en ninguna de las sesiones de manera evidente, el uso indistinto de referencia entre “Nacho”, “tu” (refiriéndose al facilitador) y “padre” (refiriéndose al sacerdote) era frecuente y variada entre los participantes, en especial al principio, en las tres primeras sesiones, motivo por el cual el facilitador hizo un esfuerzo por modelar las actitudes básicas del ECP y mantenerse en lo más posible en el rol de facilitador.

Cabe mencionar que el proyecto también pudo tener limitaciones no solo por el tipo de circunstancias como la mencionada anteriormente, sino de igual modo la presencia de cámaras, grabadoras de audio que aunque usadas de la forma más discreta pudieron condicionar el comportamiento y las palabras de los animadores vocacionales.

Finalmente, considerando que en el proyecto de intervención se dirigió a personas y no a objetos, una limitación pudo ser considerada al ser éste afectado por cambios tanto de estructura como de implementación. Por ejemplo, cuando se tuvieron que suprimir dos sesiones por cuestiones de tiempo, o cuando se ausentaron dos de los participantes en dos reuniones. En este caso, el proyecto es susceptible a modificaciones y cambios imprevistos.

13. RECOMENDACIONES

Se recomienda considerar los días y horarios para la implementación de las sesiones, ya que en un horario de entre 9:00 y 13:00 horas, muy probablemente se podrían mejorar los resultados de la participación entre los animadores. Las 15:00 horas, es un momento poco recomendable, por ser un horario inmediato al consumo de alimentos.

Se sugiere hacer una encuesta intermedia en el proyecto de intervención sobre el caminar del proceso grupal hasta el momento y así poder replantearlo o afinar la dirección metodológica del mismo, especialmente en cuanto a los aspectos de día, tiempo o lugares de implementación.

Se recomienda verificar el impacto entre los animadores frente a una posible confusión de roles, esto es: Facilitador-Sacerdote. Al mismo tiempo, se sugiere que el facilitador se apege siempre a este rol y no como un miembro encargado del Centro de Orientación Vocacional (COV). Por ello fue de mucha utilidad presentarse e interactuar como facilitador antes del curso anual del COV para delimitar su función específica con los nuevos animadores. No hacerlo podría causar confusión de roles; de ahí el motivo de esta recomendación.

Este tipo de intervenciones en Desarrollo Humano aportó aprendizajes significativos a la formación doctrinal, académica, pastoral y humana de los participantes; por lo tanto, se recomienda invitar a los miembros de la comunidad de los Misioneros de Guadalupe o de cualquier instancia relacionada con el trabajo de la animación vocacional e interesados en su crecimiento personal a promover la réplica del proyecto de intervención en los demás centros de orientación vocacional en el país (regiones Norte, Sur y Occidente), ya que se podrían adquirir habilidades de crecimiento personal y grupal en sus respectivos animadores.

Que las intervenciones puedan ser compartidas en el seminario de misiones; entre los diferentes grupos de formación filosófica y teológica, así como con los sacerdotes encargados de la formación sacerdotal.

Ver la posibilidad de extender este tipo de intervención a instancias eclesiales como la Comisión episcopal para las vocaciones y Ministerios (CEVyM) y la Organización Mexicana para Agente de Pastoral Vocacional (OMAPAV) u otras enroladas en este servicio de animación.

Se sugiere comenzar cada sesión con un encuadre afectivo ya que esto denota el interés del facilitador por entrar en contacto con la experiencia del participante. De igual modo se recomienda mantener constantemente el modelaje de las actitudes facilitadoras de crecimiento del ECP y de los contenidos que se ofrecen en las diferentes sesiones a fin de poderse transmitir mejor los temas previstos y para que el participante pueda comprenderlos mejor desde el testimonio.

Se recomienda hilar las temáticas de las sesiones a fin de integrar los aspectos que son más significativos tanto para el grupo como para cada uno de los participantes, es decir, retomar los aprendizajes previos y asociarlos a la facilitación programada en cada intervención. Así mismo, es conveniente enfatizar la práctica de los conocimientos adquiridos ya que este hábito de práctica genera reforzamiento y solidez en la comprensión de la parte teórica que se expuso.

Es muy valioso tomar en cuenta que cada animador y grupo vive su propio proceso y avanza en su propio ritmo, tanto en la adquisición de las actitudes facilitadoras, como en la aplicación de las mismas. Puede por lo tanto, ofrecerse un acompañamiento personalizado a cada animador si es requerido o solicitado, no como terapia, sino como acompañamiento o facilitación individual.

Por último, cabe mencionar que las encuestas de satisfacción realizadas en la parte final de cada sesión, aportan datos importantes sobre los aprendizajes alcanzados e implementación de la facilitación. Esto permite al facilitador evaluar el modo en que imparte las sesiones y los resultados que los participantes van cosechando. De igual forma, las evaluaciones abren puertas para explorar y abordar otros temas de interés en los animadores que pueden ser considerados más adelante para su formación, por ejemplo: autoestima, comunicación, relaciones interpersonales, liderazgo, etc. En este sentido se considera recomendable tomarlas en cuenta y realizarlas en la medida de lo posible.

11. REFERENCIAS

- ababoles54. (25 de marzo de 2013). *La Aceptación*. Obtenido de Archivo de video: Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=tcAquWjUgtE>
- Alexskandaloso. (14 de agosto de 2011). *Todo a pulmon - nicho hinojosa*. Obtenido de Archivo de video: Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=onaTrc34uFc>
- Alort, M. (21 de diciembre de 2013). *Jesús llama a sus Discípulos*. Obtenido de Archivo de video: <https://www.youtube.com/watch?v=8PZVtgK1SOM>
- Armenta, J. (primavera, 2007). El grupo como espacio de crecimiento y encuentro: Una perspectiva dialógica centrada en la persona. *Revista Prometeo*, (50), 28-36.
- Asertivo, va. (s.f.). En *Diccionario en línea Enclave, RAE de la Real Academia Española*. Recuperado de <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=asertivo>
- Barceló, B. (2003). *Creer en grupo: Una aproximación desde el Enfoque Centrado en la Persona*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer.
- Castanyer, O. (2003). *La Asertividad: Expresión de una sana autoestima*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer.
- Castanyer, O. (2014). *Aplicaciones de la asertividad*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer.
- Castanyer, O. y Ortega, E. (2001). *¿Por qué no logro ser asertivo?* Bilbao, España: Desclée de Brouwer.
- Consejo Episcopal Latinoamericano, CELAM. (23 al 27 de mayo de 1994). *La pastoral Vocacional en el continente de la esperanza*. CELAM, la CLAR y la Pontificia Obra para las Vocaciones, Primer Congreso Continental de Vocaciones, Itaicí, Brasil.

- Consejo Episcopal Latinoamericano, CELAM. (30 de enero al 5 de febrero de 2011). *Documento Conclusivo*. CELAM, 2º Congreso Continental Latinoamericano de Vocaciones. Cartago, Costa Rica.
- Comisión Episcopal Mexicana y Comisión Episcopal para Vocaciones y Ministerios (CEVyM). (2008). *Estatutos OMAPAV*. Distrito Federal, México.
- Ciaramicoli, A. y Ketcham, K. (2000). *El poder de la empatía*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones B.
- Ciófalo-Lagos, M. (2014). El Enfoque Centrado En La Persona Como Herramienta de Mejora. *La gestión del talento humano*, European Scientific Journal, 10(31). Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/279532978>
- Da Dalt de Mangione, E. y Difabio de Anglat, H. (2002). Asertividad, su relación con los estilos educativos familiares. *Interdisciplinaria*, 19(2), 119-140. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18019201> ISSN 0325-8203
- Davidson, J. (1999). *Asertividad* Distrito Federal México: Prentice Hall.
- DavoUnplugged. (02 de agosto de 2010). *Los Años Maravillosos Cap. 58 - La aceptación (Parte 2/3)*. Obtenido de Archivo de Video: Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=tHbZ_b75XTQ
- Decaminada, F. (2005). Crisis de la Vocación. En, Eros B., Luciano C. y Vito, M..(Eds.) *Diccionario de Pastoral Vocacional* (pp. 306-316). Salamanca, España: Ediciones Sígueme.
- Departamento de Pastoral Vocacional de Misioneros de Guadalupe (DPV). (s.f.). Manual de Procedimientos. Archivos del Instituto, Misioneros de Guadalupe, Distrito Federal, México.

Duque, J. (15 de mayo de 2014). *La renovación del águila.1*. Obtenido de Archivo de video:

[Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=oOUiVKTWII8](https://www.youtube.com/watch?v=oOUiVKTWII8)

Elizondo, M. (1999). *Asertividad y escucha activa en el ámbito académico*. Distrito Federal, México: Trillas.

Facilitadores, DH. (08 de diciembre de 2010). *YO TENGO UN TICK. Dinámica grupal*.

Obtenido de Archivo de video: Recuperado de

<https://www.youtube.com/watch?v=n5yar5FsnxU>

Famery, S. (2010). *Saber y atreverse a decir no*. Barcelona, España: Editorial Amat.

Gaeta, G. y Galvanovskis K. (2009). *Asertividad: Un análisis teórico-empírico*. Enseñanza e

Investigación en Psicología, 14 (2), 403-425. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29211992013>

Gamelearn. (27 de marzo de 2015). *¿Qué es Asertividad?* Recuperado de [https://www.game-](https://www.game-learn.com/que-es-la-asertividad/#comment-12219)

[learn.com/que-es-la-asertividad/#comment-12219](https://www.game-learn.com/que-es-la-asertividad/#comment-12219)

García, C. (12 de febrero de 2015). *Las Cartas de las Emociones: juego-dinámica para aprender inteligencia emocional*. Obtenido de Archivo de video: Recuperado de

https://www.youtube.com/watch?v=F_CAEQmDpG0

García, M. (2006). *La comunicación, una experiencia de vida: Manual de trabajos en grupos*.

Distrito Federal, México, Plaza y Valdez Editores.

Gómez del Campo, I. (2002). Evaluación de las condiciones facilitadoras del crecimiento según

Carl Rogers. *Revista Prometeo*, (30), 64-70.

Gómez del Campo, J. (2010). *¿Quién ayuda a los que ayudan?* *Revista Prometeo*, (57), 4-9.

Gómez del Campo, J. y Lafarga J. (Eds.). (2013). *Desarrollo del Potencial Humano* (Vols. 1-4),

Distrito Federal, México: Trillas.

- Güell, M. (2005). *¿Por qué he dicho blanco si quería decir negro? Técnicas asertivas para el profesorado y Formadores*. Barcelona, España: Editorial GRAÓ.
- Hare, B. (2003). *Sea asertivo: La habilidad directiva clave para comunicar eficazmente*. Barcelona, España: Ediciones Gestión.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). Distrito Federal, México: Mc Graw Hill.
- Imoda, F. (2002). *Acompañamiento Vocacional: Psicología de la vocación en la adolescencia*. Salamanca, España: Ediciones Sígueme.
- Insider, V. (2015). ¿Qué es una Diòcesis? *Catholic.net*. Obtenido de: <http://es.catholic.net/op/articulos/33027/que-es-una-diocesis.html#modal>
- Itó, H., (1971). *Introducción al Counselling: El pensamiento de Carl Rogers*, Madrid, España: Editorial Razón y Fe S. A.
- Juan Pablo II. (1992). Exhortación apostólica Postsinodal Pastores Dabo Vobis de su Santidad Juan Pablo II al episcopado al clero y a los fieles sobre la formación de los sacerdotes en la situación actual. *Documentos Pontificios* (42), Ciudad del Vaticano.
- Juvenil, P. (12 de noviembre de 2013). *Jesús y los mercaderes del templo*. Obtenido de Archivo de video: Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=4TBtYOupYSY>
- Llacuna M. y Pujol F. (2004). *La conducta asertiva como habilidad social*. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_667.pdf
- Larrañaga, F. (2010). Burn – Out. *Revista Prometeo*, (57), 32-34.
- López, D. (16 de febrero de 2014). *Jesús sana a un leproso - YouTube*. Obtenido de Archivo de video: Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=8dtk_Nhf0UQ

- López, E. (2000). *El arte de la mala comunicación: Cómo eliminar el coraje de sus relaciones interpersonales de una vez por todas*. Distrito Federal, México: Trillas.
- Lozano, C. (2015). *Manual de técnicas*, Distrito Federal, México.
- Lucas, L. (2016). *Explícame la persona*. Distrito Federal, México: Publicaciones Familia.
- Magni, W. (2005). Animación Vocacional. En, Eros B., Luciano C. y Vito, M. (Eds.) *Diccionario de Pastoral Vocacional* (pp. 64-75). Salamanca, España: Ediciones Sígueme.
- Martos, J. (2007). *Abrir el Corazón. Animación vocacional en tiempos difíciles y formidables*, España: Publicaciones Claretianas.
- Misioneros de Guadalupe. (1994). *Constituciones*. Archivos del Instituto, Misioneros de Guadalupe, Distrito Federal, México.
- Misioneros de Guadalupe. (2009). *Plan sexenal Misioneros de Guadalupe 2009-2015*. Archivos del Instituto, Misioneros de Guadalupe, Distrito Federal, México.
- Misioneros de Guadalupe. (2012). *Manual de formación, Misioneros de Guadalupe, 2009-2015*. Archivos del Instituto, Misioneros de Guadalupe, Distrito Federal, México.
- Misioneros de Guadalupe. (4 de julio de 2012). COV Misioneros de Guadalupe. Obtenido de *Archivo de video*: Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=gkTWh6oMGdc>
- Molina, T. (marzo, 2011). Cohesión de Grupo, *Revista Digital Innovación y experiencias educativas*, (40). Recuperado de: <http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoescuela/continuidad/files/formidable/Dinamicas-de-grupo-para-la-cohesion-de-grupo-M-TERESA-MOLINA-1.pdf>
- Muñoz, P. (2009). *Emociones, sentimientos y necesidades: Una aproximación humanista*, Distrito Federal, México: Impresiones Ricardo, J., Cruz H.

- Napier, R. y Gershenfeld, M. (2013). *Grupos, teoría y experiencia*, Distrito Federal, México: Trillas.
- Naranjo, P. (2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 8 (1), 1-27. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44780111>
- Organización de Seminarios Latinoamericanos, (OSLAM). (Enero a Julio de 2007). Aportes del Departamento de Vocaciones y Ministerios del CELAM a la V Conferencia General del Episcopado de América Latina y el Caribe, *OSLAM, Boletín*, (50) 9-24.
- Pinato, S. (2005). Campamentos vocacionales. En, Eros B., Luciano C. y Vito, M.(Eds.) *Diccionario de Pastoral Vocacional* (pp. 145-147). Salamanca, España: Ediciones Sígueme.
- Parra, C. C. (24 de enero de 2014). Empatía: La conexión humana para el cuidado de pacientes. Obtenido de Archivo de video: Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=qjf4-t3sv_8
- Rodríguez, E. y Serralde, M. (1993). *Asertividad para negociar*. Distrito Federal, México: McGraw-Hill.
- Rogers, C. (2011). La persona del mañana. En J. Lafarga y José G del C. (Eds.), *Desarrollo del Potencial Humano. Aportaciones de una Psicología humanista* (pp. 221-228). Vol. 1., Distrito Federal, México: Trillas
- Rogers, C. (2013). La relación Interpersonal: El núcleo de la orientación. J. Lafarga y José Gómez del C. (Eds.), *Desarrollo del Potencial Humano. Aportaciones de una Psicología humanista* (pp. 121-136). Vol. 2, Distrito Federal, México: Trillas
- Rogers, C. (1980). *El Poder de la Persona*. Distrito Federal, México: El Manual Moderno.

- Rogers, C. (1985). *El proceso de convertirse en persona: Mi técnica terapéutica*. Distrito Federal, México: Paidós.
- Rogers, C. (1993). *Psicoterapia Centrada en el Cliente. Práctica, implicaciones y teoría*. Distrito Federal, México: Paidós.
- Rogers, C. (2004). *El proceso de convertirse en persona*. Distrito Federal, México: Paidós.
- Rogers, C. (2007). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*. Buenos Aires, Argentina: Nueva visión.
- Rogers, C. y Rosemberg, R. (1981). *La persona como centro*. Barcelona, España: Herder.
- Sacerdotes Operarios Diocesanos. (2007). *Curso básico de Pastoral Vocacional. Manual para una iniciación en la pastoral vocacional*. Distrito Federal, México: Servicios de animación vocacional Sol, A.C.
- Sámano, J. (2010). *Impacto de un modelo de facilitación en desarrollo humano sobre la asertividad, bienestar subjetivo y autoconcepto*. (Tesis doctoral inédita). Universidad Iberoamericana, Distrito Federal, México.
- Sánchez, B. (2006). *Carl Rogers, Cómo alcanzar la plenitud*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Lea.
- Sánchez, B. (S.f.). ¿Qué es el Enfoque Centrado en la persona? Recuperado de <https://www.uv.es/mari/ECP/material%20pag%20web/que%20es%20el%20enfoque%20centrado.doc>
- Sánchez, G. (28 de agosto de 2015). Los Obispos. Recuperado de <http://es.catholic.net/op/articulos/9390/los-obispos.html#modal>

Segrera, A. (2004). *Una contribución a la formación social desde el Enfoque Centrado en la persona y la pedagogía liberadora* (Tesis de maestría inédita). Universidad Iberoamericana, Distrito Federal, México.

Seminario de Logroño (13 de agosto de 2015). ¿Qué es la Pastoral Vocacional?, Recuperado de <http://es.catholic.net/op/articulos/56682/cat/741/que-es-la-pastoral-vocacional.html#modal>

Shelton, N. y Burton, S. (2004). *Asertividad. Haga oír su voz sin gritar*, Madrid, España: FC Editorial.

Smith, M. (1987). *Cuando digo no me siento culpable*. Barcelona, España: Grijalbo.

Trasciendevideo. (10 de abril de 2012). *La Asertividad ¿Sabes lo que es?* Obtenido de Archivo de video: Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=kXUOVYiNG58>

Valdez, C. (2013). *Comunicación y manejo de sentimientos: Curso popular para la maduración afectiva*. Distrito Federal, México: Buena Prensa.

Vallejo, A. (6 de enero de 2010). *Empatía - Comprender mejor a los demás*. Obtenido de Archivo de video: [Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=nkuF1ldWXTM](https://www.youtube.com/watch?v=nkuF1ldWXTM)

Vatican, I. (2015). ¿Qué es una Diócesis? *Catholic.net*. Recuperado de <http://es.catholic.net/op/articulos/33027/que-es-una-diocesis.html#modal>

VG, A. (21 de junio de 2012). *Il Divo - A mi manera (Letra)* . Obtenido de Archivo de video: Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=sYCQBRRGhjk>

Vecchi, J. (2005). Cultura de la Vocación. En, Eros B., Luciano C. y Vito, M..(Eds.) *Diccionario de Pastoral Vocacional* (pp. 325-334). Salamanca, España: Ediciones Sígueme.

15. ANEXOS

15.1 Anexo no. 1: Glosario y siglas

Pastoral vocacional: Tarea de todos los miembros de la Iglesia, que consiste en el servicio al nacimiento, crecimiento y discernimiento de vocaciones; con el fin único de servir más y mejor al mundo, que tanto necesita de la verdad de Cristo.

Diócesis: Iglesia particular definida por el Código de Derecho Canónico como la porción del pueblo de Dios, circunscrita territorialmente y cuyo cuidado pastoral es encomendado a un obispo.

Conferencias Episcopales: Institución de carácter permanente y está formada por la asamblea de los Obispos (c.f., Sánchez, G., 2015), de una nación o territorio determinado.

Episcopado Mexicano: Asamblea de Obispos en México.

Misioneros de Guadalupe: Comunidad católica religiosa de sacerdotes y laicos dedicados a la evangelización Cristiana en otros países. Misioneros de Guadalupe también son conocidos como el Instituto de Santa María de Guadalupe para las Misiones extranjeras.

AIP/aip: Aceptación Incondicional Positiva

CELAM: Consejo Episcopal Latinoamericano.

CEM: Comisión Episcopal Mexicana.

CEVyM: Comisión Episcopal para Vocaciones y Ministerios.

CLAR: Confederación Latinoamericana de Religiosos.

COV: Centro de Orientación Vocacional.

COV México: Centro de Orientación Vocacional, región México.

DPV: Departamento de Pastoral Vocacional (instancia dentro del Instituto de los Misioneros de Guadalupe).

ECP: Enfoque Centrado en la Persona.

MG.: Misioneros de Guadalupe.

OMPAV: Organización Mexicana de Agentes de Pastoral Vocacional.

OSLAM: Organización de Seminarios Latinoamericanos.

PV: Pastoral Vocacional.

UIA: Universidad Iberoamericana.

15.2 ANEXO no. 2: Cuestionarios

a) Cuestionario de preguntas abiertas

1. ¿Qué tanto conoces sobre la animación vocacional en el Instituto de los Misioneros de Guadalupe?
2. ¿Qué tan asertivo te consideras en tu forma de comunicarte?
3. ¿Conoces o has escuchado hablar de la teoría humanista del Enfoque Centrado en la Persona y de sus tres actitudes básicas de la congruencia, la empatía y la aceptación incondicional positiva?
4. ¿Qué tan congruente te consideras?
5. ¿Qué tan empático te consideras?
6. ¿Qué tanto promueves la AIP hacia el otro?

b) Cuestionario para medir la asertividad. Shelton, N. y Burton, S. (2004)

• **TEST DE ASERTIVIDAD**

Responde a las siguientes afirmaciones para valorar tu capacidad asertiva. Escribe un **3** si la respuesta es **siempre**, un **2** si la respuesta es **a veces**, y **1** si la respuesta es **Nunca**.

Al terminar suma los puntajes de cada columna y consulta la tabla de resultados.

	Siempre	A Veces	Nunca
1. Puedo halagar sin dificultad a un compañero, un amigo o un miembro de mi familia.			
2. Puedo expresar mis sentimientos abiertamente.			
3. Puedo admitir haber cometido un error.			
4. Puedo pedir una aclaración sin dificultad.			
5. Puedo decir “no” cuando alguien me pide algo injusto.			
6. Puedo decir a la gente que no me gusta su comportamiento.			
7. Puedo responder con asertividad a una humillación verbal.			
8. Puedo responder con firmeza cuando alguien valora mis ideas.			
9. Puedo decir a la gente cuánto me ha ofendido.			
10. Sé que decir cuando recibo un halago.			
11. Puedo elegir mi propio estilo de vida aunque los demás difieran.			
12. Puedo mantener contacto visual cuando expreso mis sentimientos, deseos y necesidades.			
13. Cuando me enfado puedo expresarme sin demostrar mi irritación, mi frustración o mi decepción.			
14. Puedo proceder ante los conflictos de forma constructiva.			
15. Puedo pedir ayuda a los demás.			
16. Puedo expresar mis discrepancias y opiniones sin dificultad.			
17. Puedo pedir una aclaración acerca de una expresión no verbal.			
18. Utilizo afirmaciones en primera persona en vez de en segunda.			
19. Puedo aceptar los halagos.			
20. Siendo confianza en mis capacidades.			
TOTALES			

Test de asertividad

Puntaje para la Tabla de Resultados.

De 55 a 60 puntos: Es asertivo de forma constante y probablemente procedes bien en la mayor parte de las situaciones.

De 45 a 55 puntos: Es normalmente asertivo. En algunas situaciones tiende a serlo de forma natural, pero tal vez desee desarrollar sus capacidades adicionales.

De 35 a 45 puntos: Es ligeramente asertivo. Identifique esas situaciones en las que le gustaría mejorar dicha clase de comportamiento y revise las técnicas apropiadas para ello.

De 20 a 35 puntos: Tiene dificultades para ser asertivo. Revise con mayor detenimiento las técnicas que le permitan mejorar su comportamiento.

c) **Cuestionario para evaluar actitudes facilitadoras para promover el crecimiento humano.**

Tomado de la escala de Truax y Carkhuff (1967), adaptado por Gómez del Campo, I. (2002).

El presente cuestionario tiene como objeto ayudarte a evaluar tus actitudes básicas (Empatía, Congruencia, Actitud Positiva Incondicional) dentro de relaciones facilitadoras del crecimiento. Respóndelo con sinceridad y conserva una copia de tus respuestas, para que tú mismo puedas comparar tus actitudes antes y después del curso.

Instrucciones. Por favor indica el grado en el que el comportamiento que se describe en cada una de las siguientes afirmaciones corresponde al que tú tienes dentro de una relación promotora del crecimiento. Utiliza la siguiente escala.

5. Siempre o casi siempre.
4. Frecuentemente.
3. Algunas veces.
2. Pocas veces.
1. Rara vez o nunca.

Anota tus respuestas en hoja adjunta.

Dentro de las relaciones promotoras del crecimiento que yo establezco:

1. Me guardo las cosas, no digo lo que pienso.
2. Entiendo las palabras de la persona, pero no sus sentimientos.
3. Entiendo cómo ve las cosas la otra persona.
4. Con frecuencia me desilusionan las personas.
5. Me agrada la persona sin importar lo que diga.
6. Malinterpreto lo que la persona trata de decir.
7. Estoy muy interesado en la persona.
8. Digo cosas muy diferentes a las que siento.
9. Las demás personas pueden confiar en mí plenamente.
10. Discuto con los demás para demostrarles que tengo razón.
11. Me siento incómodo con la persona, pero no presto atención a mis sentimientos.
12. Algunas cosas que las personas dicen me entristecen.
13. Para mí la persona es como “un libro abierto” que pudo leer fácilmente.
14. Las personas me son indiferentes.
15. Las personas pueden confiar en mi honestidad.
16. Ignoro algunos de los sentimientos de la otra persona.
17. Me gusta ver a las personas cuando hablo con ellas.
18. Puedo decir que conozco al otro, casi tanto como él se conoce a sí mismo.
19. Estoy tan metido en sus sentimientos que mi presencia no estorba.
20. Puede confiar en que diré lo que siento y pienso.

21. Aprecio a la persona.
22. Soy auténtico.
23. Aun cuando no lo exprese con mucha claridad, trato de entender cómo se siente.
24. Le ayudo a poner en palabras sus sentimientos.
25. Me comporto con frialdad.
26. Trato de entender al otro aunque a veces me equivoque.
27. La otra persona se da cuenta de mi confianza en ella.
28. Me agrada la persona, aunque a veces me critique.
29. Me agrada más cuando está de acuerdo conmigo.
30. Intento seguir los sentimientos de la persona que está conmigo.
31. Trato de encontrar las palabras que describan con mayor exactitud lo que el otro siente.
32. Finjo que la persona me agrada más de lo que en realidad me agrada.
33. Escucho realmente lo que me dice.
34. Me escudo en mi rol profesional para que no me conozcan.
35. Me meto tanto en la experiencia del otro, que capto con facilidad sus sentimientos más profundos.
36. Pienso que las personas se sienten seguras conmigo.
37. A veces no me entienden lo que quiero decirles.
38. Presiono a la persona para que diga cosas que considero importantes.
39. Lo que le digo a la persona corresponde a lo que ella siente.
40. Digo cosas en las que no creo.
41. No les parezco auténtico.
42. Las personas se sienten libres para ser ellas mismas cuando están conmigo.
43. Aunque intento comprender a las personas no lo logro.
44. Entiendo lo que quiere decir, incluso antes de que termine de decirlo.
45. Acepto a la persona tal como es.
46. Acepto al otro tanto cuando habla de lo “positivo”, como de lo “negativo”.
47. Siento curiosidad acerca de los motivos por los que actúa otra persona, pero no me intereso por ella a niveles más profundos.
48. Entiendo al otro tan bien, que puedo captar sus sentimientos aun cuando trate de esconderlos.
49. La persona puede confiar en mí sin reservas.
50. Cualquier tema del que la persona quiera hablar, me parece bien.
51. Hago notar sentimientos de los que la persona no se había dado cuenta.
52. Me comporto como una persona real, no como un experto lejano.
53. Confío en que la persona sabe lo que le conviene.
54. Cuando estoy triste, trato de disimular mi tristeza.
55. Me agrada la persona a pesar de todo lo “negativo” que sé de ella.
56. Doy consejos que ayudan a los demás a resolver sus problemas.
57. Me cuesta trabajo cambiar de tema, aunque sé que lo que estoy diciendo no es importante para la otra persona.
58. Cuando la persona habla de un tema que me incomoda, la interrumpo abruptamente.

59. Me importa mucho que sienta que somos amigos aunque en verdad no seamos así.
60. Cuando veo a la persona preocupada por algo, bromeo al respecto.
61. Cuando estoy escuchando a otro me siento relajado.
62. Me agrada la persona, pero no las cosas de las que habla.
63. Trato de ayudar al otro, aunque me desagrada como persona.
64. Mantengo una postura de neutralidad.
65. Trato de portarme de modo impersonal o abstinento.
66. Dejo que la persona hable de lo que le plazca.
67. Me preocupan los asuntos del otro tanto como a él.
68. Soy frío y distante.
69. Puedo sentir lo que la otra persona siente, sin necesidad de que hable.
70. No me influye su estado de ánimo.
71. La persona se da cuenta de que me esfuerzo por comprenderla.
72. Sé cómo se siente cuando no está bien.
73. Evito que la persona hable de temas que me incomodan.
74. Interrumpo a la persona sin darme cuenta.
75. Trato de que el otro no le de mucha importancia a sus problemas.
76. Le digo cosas que no creo.
77. Le demuestro que me agrada.
78. Me distraigo y luego digo algo que no viene al caso.
79. Si cometí un error no trato de ocultarlo.
80. No dejo que se note lo que siento.
81. Mi actitud es distante.
82. Me comprometo con la otra persona.
83. Me aburre lo que dice.
84. Trato de que se dé cuenta de que estoy muy interesado en lo que dice.

Calificación del cuestionario de actitudes facilitadoras del crecimiento.

La escala pretende medir las tres actitudes básicas descritas por Rogers: Congruencia, Empatía, Actitud Positiva Incondicional. Algunos reactivos miden una sola actitud, otros más de una. Pueden presentarse en forma afirmativa o negativa. Se suman todas las puntuaciones de los reactivos formulados en forma afirmativa. Para los reactivos formulados negativamente se invierten los valores. Es decir, si la persona contestó con la opción 5, se le da un valor de 1, al 4 se le da un valor de 2, al 3 se le da un valor de 3, al 2 se le da un valor de 4 y al 1 de 5. La calificación total es la suma de afirmativas y negativas.

Congruencia. Esto significa, según Rogers, que dentro de una relación el facilitador es auténtico, es libre y profundamente él mismo, y no presenta “máscaras” o “fachadas”, al menos durante el tiempo en el que permanece en contacto con sus clientes o personas a las que trata de ayudar. Esto incluye que sea él mismo aun en formas que no sean consideradas como las ideales dentro de una relación de crecimiento, como por ejemplo “no lo escucho porque me distraigo con mis problemas” “esta persona me da miedo”, etcétera. La persona no niega los sentimientos y es capaz de ser ellos, aunque no necesariamente se los comunica al otro.

Ser congruente es ser sincero, verdadero, transparente, es ser uno mismo independientemente de la reacción de los demás hacia nosotros.

Afirmativa: 21 reactivos: 4, 5, 9, 12, 15, 19, 20, 22, 28, 29, 36, 38, 45, 49, 52, 55, 67, 71, 77, 79, 82.

Negativa: 19 reactivos: 1, 8, 10, 11, 25, 32, 34, 40, 41, 43, 54, 61, 63, 64, 65, 68, 76, 80.

La puntuación máxima que se puede obtener en congruencia es 200 y la mínima es 40. De 40 a 80 se diría que la persona es incongruente: sus actitudes no corresponden a pensamientos y sentimientos reales, sino más bien a lo que considera que “sería lo correcto” dentro de su rol de facilitador. No se porta como una persona auténtica.

De 81 a 120 se diría que es poco congruente: La persona procura responder de acuerdo a lo que considera que “debe hacer” y sólo en ocasiones deja salir sus verdaderos sentimientos.

De 121 a 160 se podría decir que es medianamente congruente: La persona se muestra auténtica con los demás, sólo en ocasiones expresa ideas o sentimientos que no corresponden realmente a lo que siente y piensa.

De 161 a 200 se diría que es congruente. Los sentimientos e ideas que la persona expresa corresponden a lo que verdaderamente siente y piensa.

Empatía. Es la capacidad para entender al otro desde su propio marco de referencia, poderse “meter en su pellejo” y ver el mundo “como si yo fuera él”, para poder captar de modo preciso el conocimiento que la persona tiene de su propia experiencia. Sentir el coraje, miedo o confusión de la persona como si fueran propios, pero sin mezclarlos con mi coraje, miedo o confusión. La empatía permite al facilitador “ponerse en los zapatos del otro” y sentir qué se siente ser esa persona. Permite una comprensión desde dentro de los significados de la persona con la que tratamos de relacionarnos.

Afirmativa: 19 reactivos: 3, 13, 18, 19, 23, 24, 30, 31, 35, 39, 44, 48, 50, 51, 69, 71, 72, 77, 84.

Negativa: 16 reactivos: 2, 6, 10, 11, 16, 26, 37, 43, 57, 58, 59, 60, 73, 74, 78, 81.
La puntuación máxima que se puede obtener en empatía es 175, y la mínima es 35.

De 35 a 70 correspondería a No Empático: El facilitador no es capaz de ponerse en el lugar de la otra persona.

De 71 a 105 correspondería a Poco Empático: Aun cuando en ocasiones el facilitador se pone en lugar de la persona, en general no es capaz de hacerlo.

De 106 a 140 se podría decir que es Medianamente Empático: El facilitador es capaz de ponerse en el lugar de la persona, pero en ocasiones no lo hace.

De 141 a 175 se diría que es Empático: El facilitador es por lo general capaz de ponerse en el lugar de la persona para captar sus sentimientos e ideas.

Actitud positiva incondicional. Es una disposición para aceptar a la persona como es, sin juzgarla ni evaluarla. No se le ponen condiciones de aceptación. Se le reconoce su derecho de ser quien es y quien quiere llegar a ser. Es un interés no posesivo por la persona, un deseo de contribuir a la realización de su proyecto de vida (te aprecio por lo que eres, no por lo que yo quisiera que fueras).

Afirmativa: 23 reactivos: 5, 7, 9, 15, 17, 19, 21, 27, 28, 33, 35, 36, 42, 45, 46, 49, 50, 53, 55, 66, 70, 71, 77.

Negativa: 20 reactivos: 4, 10, 12, 14, 16, 25, 29, 47, 56, 57, 58, 59, 60, 62, 63, 68, 75, 78, 81, 83.

La puntuación máxima que se puede obtener en actitud positiva incondicional es 215, la mínima es 43.

Una puntuación de 43 a 86 correspondería a una persona no aceptante: El facilitador no acepta la forma de ser de la persona, sus ideas o sus valores, ya que difieren de los suyos. De algún modo pretende cambiar al otro.

Una puntuación de 87 a 129 correspondería a alguien poco aceptante. Esto implica que el facilitador sólo acepta algunos aspectos de la persona y lo hace de modo condicional.

Una puntuación de 130 a 172 indicaría una aceptación mediana: El facilitador acepta a la persona, pero hay aspectos de ella que no acepta.

De 173 a 215 sería aceptante: El facilitador acepta incondicionalmente a la persona independientemente de lo que diga o haga, y de que ese comportamiento esté o no de acuerdo con los valores del terapeuta.

La revisión de tus resultados en este cuestionario te puede servir para darte una idea de cómo te encuentras en relación a estas actitudes que Rogers considera como necesarias y suficientes para producir el cambio dentro de las relaciones promotoras del crecimiento.

15. 3 ANEXO no. 3: Justificación del proyecto con base al testimonio del autor

Una vez concluyendo mi formación sacerdotal en el Instituto de los Misioneros de Guadalupe, regresé de África en el año 2011 para ser ordenado sacerdote. En ese mismo año, y ya ordenado, fui nombrado a trabajar como promotor asistente en el Centro de Orientación Vocacional, Región México, mejor conocido como el COV-México.

Sin conocimientos exactos, ni formación precisa de lo que era el trabajo de la animación de las vocaciones, empecé a ejercer el cargo de asistente con diferentes grupos de animadores, entre ellos, laicos, seminaristas (estudiantes al sacerdocio) y otros sacerdotes animadores. Como sacerdote recién ordenado y por mi inexperiencia apoyaba en trabajos asignados por mi superior. Dichos trabajos consistieron en contactar a jóvenes interesados en el proyecto vocacional; preparar charlas de formación espiritual; valores humanos y cristianos; lo relacionado al tema del servicio de la Iglesia Católica y la evangelización en países extranjeros no cristianos; escucharlos en entrevista, contactar a sus familiares, etc.

Entre otras cosas, también coordinaba parte del trabajo del Centro de Orientación Vocacional Región México y por ello me relacionaba constantemente con los diferentes animadores del equipo quienes se encontraban durante esos años apoyando y sirviendo en las diferentes tareas que también se les encomendaban por parte del encargado del centro.

En el primer año de mi servicio como animador advertí mi total inexperiencia, además del prejuicio de que ser asignado a trabajar en el COV-México era uno de los peores lugares para hacer un servicio dentro del Instituto, principalmente como sacerdote. Durante los primeros tres años de servicio fui ganando experiencia con los consejos y aprendizajes que iba construyendo poco a poco con el sacerdote encargado quien tampoco tenía mucha experiencia. Por

consiguiente los animadores que eran asignados al centro padecían de la misma ignorancia y se sujetaban a las estructuras que les dábamos.

En el año 2013, tres años después pude realizar el Curso Básico y el Curso de Acompañamiento y Discernimiento que ofrece la OMAPAV, a fin de adquirir herramientas para el acompañamiento de candidatos aspirantes al Instituto de los Misioneros de Guadalupe. Esto era una necesidad que apremiaba, pues no sentía estar dando un acompañamiento efectivo a los jóvenes que acudían al COV-México. No obstante, a pesar de contar con herramientas básicas para el acompañamiento, sentí que me hacía falta formación humana, se me preparaba para acompañar a los jóvenes, en cuanto a la religión, la vocación, la entrevista, pero nadie me había acompañado a mi antes, ni se me había preparado más en cuanto a la parte humana en mi propia realidad como sacerdote inexperto. .

En verano del año 2014, sentí la necesidad de profesionalizar mi trabajo como promotor vocacional debido a que carecía de más habilidades en el plano del servicio de animación que ofrecía a los jóvenes interesados en la vida sacerdotal misionera. Por este motivo, en diálogo con mis superiores y el sacerdote encargado del COV-México, solicité realizar estudios que me permitieran optimizar la experiencia de los años anteriores de labor como promotor vocacional y así poder contribuir más al trabajo que se realizaba en el centro en la dimensión humana.

Fue de esta forma como me dediqué a indagar sobre posibles alternativas y así, en ese mismo año pude comenzar la Maestría en Desarrollo Humano en la Universidad Iberoamericana, campus Santa Fe. Mi intención inicial fue adquirir más conocimientos, técnicas y modelos para la entrevista, el acompañamiento y la facilitación, tanto personal como grupal, de los candidatos. Todo mi interés se inclinaba a poder hacer mejor mi trabajo y con mayor calidad.

Con la formación proporcionada en la maestría, específicamente con el conocimiento de la propuesta del Enfoque Centrado en la Persona, propuesta por Carl Rogers y principalmente con la asignatura de grupo de crecimiento, decidí emprender una experiencia de aplicación de los aprendizajes con los candidatos del curso en turno.

No obstante, aunque mi interés inicial se inclinaba por trabajar con los jóvenes que asistían al centro, mi atención cambió de rumbo al observar que el equipo de animadores, también eran un campo de trabajo lo suficientemente retador como para poner en práctica los conocimientos de la maestría que eventualmente iba adquiriendo y efectuar así una intervención en desarrollo humano con ellos.

Me di cuenta que el trabajo vocacional no lo realizaba yo solo, que las diferentes generaciones de animadores teníamos carencias y que al igual que a mí, también los animadores carecían de herramientas y habilidades para el acompañamiento, razón por la cual muchas veces no satisfacían las expectativas del encargado del centro, incluyendo las mías. Tal vez por tener periodos de servicio más cortos cada nuevo animador prometía ser mejor o tal vez entendería lo que a mí me había costado algunos años alcanzar. Pero no fue así.

“Quien ayuda a los que ayudan”, artículo de José Gómez del Campo (Gómez del Campo, 2010, pp. 4-9), señala la importancia de atender las necesidades de gente dedicada a la labor social, fue el artículo motivador para preguntarme: ¿Y quién anima a los que animan? ¿Quién acompaña a los que acompañan? De este modo se originó el interés por re encausar mi atención al grupo de animadores vocacionales que mediante su servicio tratan de ayudar a jóvenes a descubrir sus proyectos de vida.

Cuando tomé conciencia de que al principio no deseaba estar como sacerdote recién ordenado en el servicio vocacional; cuando me percaté que no me identificaba con el rol de

animador y cuando me di cuenta que no tenía las herramientas necesarias para hacer este trabajo asignado, fue cuando advertí mi necesidad de prepararme mejor y de crecer en estos aspectos para poder ayudar a otros compañeros animadores.

A partir este marco de referencia conseguí dar paso a un proyecto de intervención en desarrollo humano para animadores vocacionales en el Instituto de los Misioneros de Guadalupe que consideró el objetivo de facilitar habilidades de asertividad con las actitudes del Enfoque Centrado en la Persona a un grupo específico de ocho animadores que les permitiera fortalecer su trabajo en favor de su propia persona y del grupo con quien realizan la promoción vocacional.

Así mismo, tomando en cuenta la experiencia de esos años sirviendo en mi Instituto como animador vocacional me llevaron a reconocer la importancia que este trabajo tiene dentro de la Iglesia y de la congregación. Más adelante, mi interés porque los animadores puedan identificarse con el rol del animador y acompañante, que pueden establecer una mejor relación en su persona y trabajo a través de la asertividad con las actitudes del Enfoque Centrado en la Persona, me motivó a crear un manual de apoyo a futuros animadores que no tienen experiencia suficiente en el trabajo de la animación vocacional cuando son nombrados por sus superiores a realizar dicha tarea.

Dicho manual motiva a futuras generaciones de animadores a tener una relación más asertiva con sus superiores, compañeros y candidatos a la vida religiosa con quienes interactúan. Poseen las temáticas y actividades desarrolladas en la intervención destinadas a su propio crecimiento y funcionan como una herramienta que les pueda facilitar su crecimiento personal y grupal en torno a la animación vocacional, contando con la esperanza de que también puedan ser replicados estos mismo conocimientos a otras áreas de su vida, desde lo que hacen, y principalmente desde lo que son.

En el año 2017, este material fue registrado ante la secretaría de Educación Pública (SEP); la Asociación Mexicana de Capacitación de Personal y Empresarial, A.C. (AMECAP) y la Red CONOCER (Conocimiento, competitividad y crecimiento) como un instrumento que me certificó en el “Diseño de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal, sus instrumentos de evaluación y manuales de curso” (Estándar de competencias EC0301) e “Impartición de cursos de formación de capital humano de manera presencial grupal” (Estándar de competencias EC0217).

Como facilitador de desarrollo humano este trabajo me deja una satisfacción que ha pasado por obstáculos y retos, sin embargo, considero que también estos aspectos fueron elementos necesarios para lograr mi propio crecimiento y así poder acompañar de una manera más humana y profesional justo como era mi interés inicial.

Siento agradecimiento por el crecimiento personal que la experiencia me ha dado y la oportunidad de facilitar no solamente como sacerdote o acompañante, sino como ser humano; en este sentido me considero como el primer beneficiado de esta intervención y lo expuesto anteriormente como el fruto de esta experiencia. Esto también justificó la razón de la intervención.

15.4 ANEXO no. 4 Carta de consentimiento informado

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO.

México D.F. a 28 de Agosto de 2015.

Estimado participante:

Saludos!

La siguiente carta tiene la finalidad de invitarte y solicitar al mismo tiempo, tu consentimiento para participar en un proyecto de intervención para desarrollar habilidades de asertividad en el grupo de animadores vocacionales al cual perteneces.

La aplicación de este proyecto se encuentra a cargo del Lic. Ignacio Flores García, estudiante de la maestría en Desarrollo Humano.

Cabe señalar que en caso de aceptar, tu participación es estrictamente voluntaria y se te garantiza que el manejo de la información recabada, es completamente confidencial. Puedes no participar en el proyecto y/o retirarte del mismo en el momento que así lo desees sin que esto tenga que afectarte en algún modo.

Si tienes alguna duda, puedes comunicarte con el Dr. Sergio Molano Romero, coordinador de la maestría en Desarrollo Humano, de la Universidad Iberoamericana, Campus Santa Fe, al correo electrónico: sergio.molano@ibero.mx, o al número telefónico 5950 4000, ext. 4652.

Se agradece de ante mano tu disponibilidad y en caso de aceptar se te solicita que firmes tu consentimiento y participación en la hoja adjunta.

Respetablemente:

Lic. Ignacio Flores García

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto colaborar voluntariamente en el proyecto:

“Asertividad en Animadores Vocacionales, con el Enfoque Centrado en la Persona, en el COV, Región México”.

Se me ha informado y estoy de acuerdo en que:

- Mi participación es completamente voluntaria.
- La información que proporcione será manejada de manera confidencial y con fines académicos.
- Puedo retirarme del proyecto en el momento que yo decida.
- Puedo contactar al Mtro. Sergio Molano, a través de correo electrónico (Sergio.molano@ibero.mx) o teléfono (59504000, ext. 4652), en caso de alguna duda o aclaración.

Nombre y firma del participante: _____

Fecha: _____

15.5 ANEXO no. 5: Fichas de contenido y técnicas de intervención en desarrollo humano.

Para desarrollo y fortalecimiento de temas por tema y/o sesión. (Lozano, 2015).

				Sesión No.	
FICHA DE CONTENIDO DE CADA SESIÓN					
I N I C I O	ENCUADRE ADMINISTRATIVO				
	Nombre de la Sesión:				
	Objetivo:				
	Destinatarios:				
	Indicador:		() Directo	() Indirecto	¿Cuál?
	Fecha:				
Horario de Aplicación:		De a horas	Duración		
D E S A R R O L L O	IDEAS FUERZA DEL CONTENIDO				
	Son los puntos más importantes que quiero destacar en esta sesión. Mínimo tres.				
	1.				
	2.				
	3.				
	DESARROLLO DEL TEMA POR SESIÓN Y QUE SE PODRÁ FORTALECER CON LA TÉCNICA				
Aquí incluye tu investigación teórica a destacar en esta sesión. Puede ser en números o <i>bullets</i> .					
➤ ➤ ➤					
Referencias:					
C I E R R E	APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE AL FINALIZAR EL TEMA				
	Resultados esperados:		Son claros y alcanzables. De uno a tres puntos máximo.		
	1.				
	2.				
3.					
Evaluación:		Tipo de evaluación a aplicar. Se puede citar y ver Anexo no.			
M A T E R I A L E S	LOGÍSTICA				
	Requerimientos:		Por favor, imprima su ficha y al contar con el material y marque una (X). Ej. (X) 1 Cañón (X) 10 sillas apilables.		
	Listo	Unidad	Descripción		
	a ()				
	b ()				
c ()					
MONTAJE:					
Es la gráfica que muestra visualmente cómo quedará la técnica.					

		Sesión No.	Técnica no	
TÉCNICA PARA FORTALECER EL CONTENIDO DE UN TEMA Y/O SESIÓN				
ENCUADRE ADMINISTRATIVO				
I N I C I O	Nombre de la Sesión:			
	Nombre de la Técnica:			
	Tipo de técnica:	<input type="checkbox"/> Presentación	<input type="checkbox"/> Rompehielos	<input type="checkbox"/> Motivación profunda
		<input type="checkbox"/> Reforzamiento del aprendizaje	<input type="checkbox"/> Cierre de aprendizaje y sesión	
	Objetivo:			
	Destinatarios:			
	Indicador:	<input type="checkbox"/> Directo	<input type="checkbox"/> Indirecto	¿Cuál?
	Actitudes de Facilitador (a):			
	Elemento pedagógico:	<input type="checkbox"/> Visual	<input type="checkbox"/> Auditivo	<input type="checkbox"/> Kinésico
	Fecha:			
Horario de aplicación:	De a horas	Duración		
INTERVENCIÓN DE LA TÉCNICA				
D E S A R R O L L O	Indicaciones:	Por favor, lea con detenimiento las siguientes indicaciones.		
	Desarrollo:	Es el contenido teórico de la técnica, en caso de haberlo.		
	Referencias:			
	Funciones:	Son responsabilidades breves y claras para organizar con efectividad.		
APRENDIZAJE O CONCIENCIA DEL PARTICIPANTE				
C I E R R E	Resultados esperados:	Son claros y alcanzables. De uno a tres puntos máximo.		
	Evaluación:	Tipo de evaluación a aplicar. Se puede citar y ver Anexo #.		
LOGÍSTICA				
M A T E R I A L E S	Requerimientos:		Por favor, imprima su ficha y al contar con el material y marque una (X). Ej. (X) 1 Cañón (X) 10 sillas apilables.	
	Listo	Unidad	Descripción	
	a ()			
	b ()			
	c ()			
MONTAJE				
Es la gráfica que muestra visualmente cómo quedará la técnica				

15.6 ANEXO no. 6: Ejemplos de cuestionarios de satisfacción aplicados al final de cada sesión

Evaluaciones COV



Test de evaluación final

Este un Test de evaluación final de la sesión. Marque del 1 al 5 siendo el 5 la mayor nota y el 1 la menor.

Contenidos	1	2	3	4	5
Los contenidos han cubierto sus expectativas					
Los contenidos se han expuesto con la debida claridad					
Los temas se han tratado con la profundidad esperada					

Promotores	1	2	3	4	5
Explica con la suficiente claridad					
Motiva y despierta interés en los asistentes					
Predisposición a aclarar dudas e interacción con los jóvenes					
Utiliza los recursos adecuados					

Centro	1	2	3	4	5
Los materiales fueron entregados a tiempo					
Los materiales entregados fueron los adecuados					
Las condiciones del aula son las adecuadas (temperatura, luz, limpieza,...)					
El personal del centro es accesible					

Conocimientos	1	2	3	4	5
Estás satisfecho con los conocimientos adquiridos					
Utilidad de los conocimientos adquiridos personalmente					

Aspectos generales	1	2	3	4	5
Se respetan los horarios de asistencia					
La organización del curso es adecuada					
La duración del curso es la adecuada					
Satisfacción general del curso					

Observaciones y sugerencias

Evaluaciones COV

**Cuestionario de satisfacción final**

Señale el grado de satisfacción en una escala del 0 al 5, cuyos extremos son: 0=mínima satisfacción y 5= máxima satisfacción.

A. Evaluación de Objetivos:

1.- Al inicio del curso los objetivos fueron explicados de una forma clara y precisa:

0	1	2	3	4	5

2.- Los métodos evaluativos iban en consonancia con los objetivos correspondientes:

0	1	2	3	4	5

3.- Respondieron los objetivos del curso a tus expectativas de formación:

0	1	2	3	4	5

4.- Al final el curso lograste los objetivos propuestos:

0	1	2	3	4	5

B. Evaluación de los Contenidos:

1.- Después de este tiempo de acompañamiento ¿te sientes animado para entrar el seminario? Si no, ¿por qué?

2.- Los contenidos del curso te parecieron accesibles para ti:

0	1	2	3	4	5

3.- Se ha desarrollado una combinación adecuada de teoría y aplicaciones prácticas a lo largo del curso:

0	1	2	3	4	5

4.- Consideras que los contenidos formativos han sido los adecuados para el logro de los objetivos propuestos:

0	1	2	3	4	5

C. Evaluación de la Metodología:

Metodología	0	1	2	3	4	5
La forma en cómo se impartió el curso, es adecuada según tu criterio						
Las actividades grupales realizadas, consideras que fueron las más apropiadas						
El curso estuvo bien organizado con respecto al número de pláticas, horarios, información y formación						

D. Evaluación de las actividades y recurso:

Actividades y recursos	0	1	2	3	4	5
Los medios didácticos están actualizados						
Son adecuados los recursos usados y las actividades ejecutadas, para la formación que esperabas lograr						

D. Evaluación del Centro:

Aspectos generales del centro	0	1	2	3	4	5
Las condiciones del centro y el aula son las adecuadas (iluminación, limpieza, ventilación, accesibilidad).						
El personal del centro se muestra colaborador y facilitador con los jóvenes.						
El horario y los descansos te han parecido adecuados.						
Has adquirido nuevas habilidades/capacidades que puedas aplicar en la vida diaria.						
Cuál es el grado de satisfacción general del curso						

E. Observaciones del Alumno:

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN FINAL DE LA SESIÓN PRESENCIAL

Título de la sesión:
Fechas de realización:

Tu opinión sobre la sesión que has realizado permitirá mejorar las actividades de acompañamiento en el futuro. Por favor, contesta a todas las preguntas. Gracias.

Por favor, indica la valoración que consideras para los siguientes aspectos de la sesión.

LA ACTIVIDAD FORMATIVA HA SIDO REALIZADA

	Muy alta				Muy baja
	5	4	3	2	1
1. Con tiempo suficiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5	4	3	2	1
2. Con los medios adecuados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5	4	3	2	1
3. Con la información precisa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ¿Cuáles fueron los aspectos más importantes para ti en este tema?					
Respuesta					

OBJETIVOS

	Muy alta				Muy baja
	5	4	3	2	1
5. Claridad de los objetivos de la sesión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5	4	3	2	1
6. Consecución de los objetivos iniciales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5	4	3	2	1
7. Satisfacción de tus expectativas personales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FACILITACIÓN

	Muy alta			Muy baja	
	5	4	3	2	1
8. Coordinación en la sesión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Facilitador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Alguna recomendación particular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CONTENIDOS/METODOLOGÍA

11. Selección de contenidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Profundidad en el tratamiento de los contenidos compartidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Metodología práctica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Calidad en la presentación de los contenidos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Utilización de recursos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. El material del curso te puede resultar útil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Aplicabilidad en el COV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RELEVANCIA

18. Actualidad del tema	5	4	3	2	1
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Adecuación de los contenidos al trabajo de acompañamiento.	5	4	3	2	1
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. ¿Qué aprendiste de ti mismo en esta sesión y por qué?					
Respuesta					
21. ¿Qué fue más significativo de este aprendizaje para ti y por qué?					
Respuesta					

ORGANIZACIÓN

22. Instalaciones del COV para esta sesión	5	4	3	2	1
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Apoyo y disponibilidad de los auxiliares	5	4	3	2	1
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. La duración de la sesión	Corto		Adecuado		Largo
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. El horario de la sesión ha sido	Denso		Adecuado		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

GENERAL

26. ¿Qué aspecto te ha gustado más y por qué?

Respuesta

27. ¿Qué te ha gustado menos y por qué?

Respuesta

VALORACIÓN GLOBAL

	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
28. Valoración de la sesión en su conjunto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Muchas gracias por tu colaboración.

15.7 ANEXO no. 7: Indicadores de crecimiento y otros testimonios de los participantes

En las siguientes tablas, terminamos compartiendo algunos indicadores de crecimiento que pudieron ser observados en los animadores conforme a las temáticas impartidas. Asimismo, ofrecemos algunos testimonios de los animadores participantes:

TEMA	INDICADORES DE CRECIMIENTO	TESTIMONIOS DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.
<p>El animador vocacional en el contexto de la PV de los MG.</p>	<p>ANIMADOR VOCACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificación con su rol y servicio en la animación vocacional. ➤ Identificación con sus potencialidades. ➤ Conciencia de miedos por el nuevo trabajo. ➤ Consideración de una oportunidad de renovación de perspectivas desde la propia experiencia de vida. 	<p>-</p> <p>“Pude conocer más a fondo el trabajo del animador vocacional”.</p> <p>-“Aprendí a quitarme miedos a decir sí!, pues formo parte del equipo COV, ser yo mismo y compartir las realidades al chavo”.</p> <p>-“Aprendí a romper esos obstáculos y saber que rompiéndolos puedo llegar muy alto”.</p> <p>“Para poder hacer las cosas (volar) debo renovarme, quitarme los miedos/obstáculos porque es necesario para poder crecer como persona”</p>

<p>Asertividad en el Animador Vocacional.</p>	<p>ASERTIVIDAD.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Madurez emocional. ✓ Las expresiones pueden ser más positivas. ✓ Aceptación de puntos a mejorar. ✓ Conciencia sobre la forma de comunicación. ✓ Compromiso de práctica en el día a día. 	<p>“Aprendí a Escuchar las cosas positivas e impresiones que causo en otros”.</p> <p>“Aprendí a darme la oportunidad de escuchar sin juicio solo recibiendo”.</p> <p>“Aprendía a decir lo exacto, lo esencial más perfecto o asertivo”.</p>
<p>El Enfoque Centrado en la Persona y la actitud de la Empatía.</p>	<p>EMPATÍA</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compresión hacia el otro. ▪ Importancia de su aplicación en otros ámbitos de la vida. ▪ Oportunidad de encuentro hacia lo nuevo. 	<p>“Me cuesta ponerme en el papel del otro, y creo que en nuestra comunidad debe existir esta actitud”.</p> <p>“Me está ayudando a abrir y tener nuevos panoramas”.</p> <p>“Esta sesión es muy importante para mi crecimiento personal”</p>
<p>Aceptación Incondicional Positiva.</p>	<p>AIP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Más aceptación del otro. ❖ Interacción entre los miembros. ❖ Crecimiento personal. 	<p>“En esta sesión pude reconocer más al otro”.</p> <p>“Aprendí a interactuar con los demás y a tener una mejor comunicación para lograr objetivos”.</p>

		<p>“Aprendí a aceptar los puntos negativos sin culpa y aprender de ellos”.</p> <p>“Me fue significativo darme la oportunidad de escuchar sin juicio solo recibiendo”.</p>
<p>Actitud de la Congruencia</p>	<p>CONGRUENCIA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento. • Conciencia de actitudes. • Expresión de uno mismo. • Reconocimiento de sentimientos. • congruencia personal • Mayor integración grupal 	<p>“Cuando soy asertivo y congruente puedo serlo con todo el grupo”</p> <p>“Aprendo a poder manejar más mis sentimientos para no dañarme ni dañar a otros”.</p>
<p>Construyendo la Asertividad con el ECP.</p>	<p>Grupo de Animadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Experiencia de cambio. ✓ Crecimiento grupal. ✓ Comunicación. ✓ Confianza. ✓ Autoconocimiento, respeto. ✓ Conciencia de comunicación. ✓ Cambio personal y gradual en cada uno de los animadores. 	<p>La asertividad es un fundamento de buenas relaciones”</p> <p>“Hay mayor comunicación en el grupo”.</p> <p>“Somos un grupo más integrado y vamos perdiendo la pena”.</p>