



## **MODELO DE INTERVENCION DEL PENSAMIENTO GESTALT EN LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE UNA ORGANIZACION**

**JOSE IGNACIO SOTOMAYOR MORENO<sup>1</sup>**

Resumen

El trabajo de investigación está enfocado en principio a conocer los aspectos más importantes que se deben considerar para alcanzar mayor calidad de vida en el ser humano. El individuo va experimentando cambios en su trabajo conforme va teniendo más trayectoria laboral, experiencia y nuevas posiciones directivas, al paso de los años va adquiriendo mayor edad y madurez. Se ve envuelto en un gran número de funciones, actividades y tareas que cada vez le absorben más tiempo dentro de las organizaciones, dejándolo sin posibilidad de realizar otras actividades que pueden ser importantes en lo que corresponde a su desarrollo integral. Estas funciones, actividades y tareas se consideran como parte del trabajo y se relacionan de manera natural con aspectos de fatiga, cansancio y desgaste mental que obstaculizan el pensamiento propio de las personas para el desarrollo de su rol profesional. Los efectos tienen un impacto en la satisfacción y los niveles de realización que puede alcanzar una persona durante su vida laboral. Actualmente pasan mucho más de 10 horas en sus actividades laborales, comportándose lo menos humano posible, sin demostrar sus sentimientos y emociones, y enfocados a su productividad y lo que representa su desempeño laboral. Los resultados han provocado un incremento de los niveles de estrés, angustia e intranquilidad, que disminuyen la productividad de los trabajadores. La propuesta de contar con un modelo de intervención de pensamiento Gestalt para mejorar la calidad de vida de las personas en la organización puede cambiar significativamente su vida personal y laboral.

---

<sup>1</sup> Doctor en Ciencias con Especialidad en Ciencias Administrativas por la ESCA IPN, Mtro. en Administración y Mtro. en Sistemas, Licenciado en Sistemas de Computación Administrativa por la UVM. Catedrático de la Universidad del Valle de México y de la Universidad del Ejército y la Fuerza Aérea E-mail [isotomayor@uvmnet.edu](mailto:isotomayor@uvmnet.edu), [josomo2002@yahoo.com.mx](mailto:josomo2002@yahoo.com.mx)

## Introducción

El trabajo de investigación está enfocado en principio a conocer los aspectos más importantes que se deben considerar para alcanzar mayor calidad de vida en el ser humano. El individuo va experimentando cambios en su trabajo conforme va teniendo más trayectoria laboral, experiencia y nuevas posiciones directivas, al paso de los años va adquiriendo mayor edad y madurez. Se ve envuelto en un gran número de funciones, actividades y tareas que cada vez le absorben más tiempo dentro de las organizaciones, dejándolo sin posibilidad de realizar otras actividades que pueden ser importantes en lo que corresponde a su desarrollo integral. Estas funciones, actividades y tareas se consideran como parte del trabajo y se relacionan de manera natural con aspectos de fatiga, cansancio y desgaste mental que obstaculizan el pensamiento propio de las personas para el desarrollo de su rol profesional (Sacristán Alejandro, 2006). Los efectos tienen un impacto en la satisfacción y los niveles de realización que puede alcanzar una persona durante su vida laboral.

El funcionamiento afectivo es un aspecto que se ve alterado con el exceso de labores, las grandes cargas de trabajo que se tienen que realizar en la actualidad y cubrir un gran número de horas en la jornada de trabajo, todos estos aspectos tienen un efecto directo en los sentimientos y las emociones que el individuo va experimentando en su desempeño laboral. Las personas se mantienen en cambios continuos con procesos de adaptación que utilizan las experiencias del pasado que le ayudan a un auto descubrimiento de su estilo de trabajo y otras características en cuanto al funcionamiento propio, todos estos elementos están acompañados de una extensa red de universos simbólicos y emocionales que intervienen en el sentir, pensar y actuar de las personas (Fernandez Victor, 2006). El presente estudio considera al tiempo como una variable que interviene para el logro de los factores que más interesan a las personas como pueden ser las actividades académicas, culturales, deportivas, musicales, religiosas y de prevención de la salud, también interviene el tiempo en la convivencia con la pareja, los padres, los hermanos, los hijos, otros parientes y los amigos. Se consideran otros elementos complementarios como pueden ser el tiempo libre de la persona, tiempo para tomar los alimentos, tiempo utilizado en los traslados y tiempo para las diversiones, para lograr la cobertura de necesidades personales, de bienes materiales y el nivel de la calidad de vida. Otras variables consideradas en la investigación son el grado de satisfacción (Federick Herberg), que las personas alcanzan con sus actividades cotidianas y el grado de realización (Abraham Maslow), que se logra, al cubrir los objetivos y metas principales de la vida de los individuos.

Durante su etapa laboral las personas adquieren y desarrollan estructuras mentales que las posibilitan en el manejo eficiente y eficaz de sus actividades para la solución de sus problemas, sin embargo generan cambios en su conducta y comportamiento, que pueden estar asociados a las costumbres, tradiciones y educación que recibe el individuo en sus diferentes contextos; familiar, social y cultural, En la sociedad moderna cada vez más sistematizada e inmersa en nuevas tecnologías, se crea una necesidad auténtica de contar con más tiempo libre para que los individuos puedan realizar cada uno de los

aspectos de interés y que son importantes en su vida, como puede ser el tiempo libre para la actualización y especialización profesional, las actividades sociales, culturales, deportivas, musicales, religiosas y preventivas de su salud. La convivencia con la pareja, los padres, los hermanos, los hijos, los parientes y los amigos también requieren de tiempo libre que el individuo considere para llevarlas a cabo o realizarlas.

## **Metodología de Investigación**

La investigación es de carácter exploratoria-descriptiva y se enfocará a la aplicación del pensamiento filosófico Gestalt como estrategia para elevar la calidad de vida del personal directivo en una Institución privada de Educación Superior, específicamente en la Universidad del valle de México. Se pretende utilizar el método analítico deductivo para determinar el grado de satisfacción, y grado de realización de los individuos. Las principales técnicas que se van a utilizar son la observación, revisión documental, entrevistas y encuestas. Se pretende diseñar y elaborar un instrumento (cuestionario) para realizar la fase de diagnóstico. El estudio pretende investigar el grado de influencia que tiene el pensamiento filosófico Gestalt para mejorar la calidad de vida del personal directivo de una Institución privada de Educación Superior. Partiendo de la premisa que el individuo con más tiempo libre puede realizar actividades que pueden ser de su interés para su desarrollo integral, Se podrá analizar si a través de la influencia del pensamiento filosófico Gestalt, se puede alcanzar una mejora en cada una de sus funciones laborales, generando una coordinación de pensamientos y sentimientos de tipo holístico. Con esta estrategia se facilitaran las posibilidades de incrementar la calidad de vida del personal. Se utilizará el ciclo de autorregulación Organísmica en seis etapas: Reposo, Sensación, Formación de Figura, Energetización, Acción y Contacto. (Salama Héctor, 1996). Se utilizaran técnicas supresivas para evitar los intentos de evasión y técnicas expresivas para que los individuos exterioricen cosas que se han llevado durante su vida y no habían percibido, como apoyo para enfrentarse al aquí y ahora. El pensamiento filosófico Gestalt puede guiar al individuo hacia el conocimiento de sus distintas posibilidades de logro como un todo, permitiendo el alcance de sus objetivos, metas y tareas, mejorando sustancialmente su satisfacción y autorrealización y funcionamiento afectivo, en la búsqueda de una mejor calidad de vida. El estudio se realizará en una Institución privada de estudios superiores en Mexico.

## **Plan de la Investigación**

- En la primera parte se elaborará el Marco Teórico de las variables indicadas, El pensamiento filosófico Gestalt y la Calidad de vida desde los antecedentes, la situación actual hasta alcanzar el Estado del Arte.
- En la segunda parte se diseñará un instrumento (cuestionario) para el diagnóstico de la situación actual que tienen el personal directivo en una Institución privada de Educación Superior.
- En la tercera parte se va a realizar la descripción de una Institución privada de Estudios Superiores en México. (Universidad del Valle de México).
- En la cuarta parte se va a proponer una estrategia que permita transferir el pensamiento filosófico Gestalt en el personal directivo para realizar un

autoanálisis de sus necesidades no satisfechas y elaborar un modelo personalizado para alcanzar su desarrollo integral en el aquí y ahora, logrando una mejora en la calidad de vida de los individuos.

- Se determinará la factibilidad de esta investigación para su aplicación como una estrategia de mejora de la calidad de vida del personal directivo en las organizaciones.

### **Situación Problemática**

Hoy en día en la mayor parte de las organizaciones a nivel internacional se estudian nuevos métodos para incrementar las ventajas y mejorar la competitividad organizacional. Durante varios años se han realizado estudios que buscan el mejoramiento de los procesos productivos, mayor productividad, liderazgo innovador, eficiencia laboral y la gestión del conocimiento, como los principales temas abordados. Los especialistas en comportamiento humano y teorías de la conducta han señalado su preocupación debido a que se empieza a presentar mayor dificultad en las empresas para lograr mejores niveles de calidad de vida en los individuos que ocupan posiciones directivas, quienes van experimentando cambios importantes con el paso del tiempo y su recorrido laboral, cambios que tienen alteraciones afectivas conforme el individuo adquiere mayor antigüedad laboral. Las personas a través de los años logran una gran experiencia y un cúmulo de conocimientos, en el desarrollo de sus actividades y funciones en los puestos desempeñados y su crecimiento organizacional conforme van escalando la pirámide organizacional. Sin embargo cada día su tiempo está más comprometido con la organización haciendo un lado otros aspectos que son importantes en su desarrollo integral. En el sector educativo, específicamente en las Instituciones privadas de estudios superiores se presenta también esta situación problemática por lo que propone realizar un estudio para conocer y determinar cual es el estado en que se encuentran los individuos que ocupan estas posiciones directivas en la Universidad del Valle de México.

Las personas actualmente pasan mucho más de 10 horas en sus actividades laborales, comportándose lo menos humano posible, sin demostrar sus sentimientos y emociones, y enfocados a su productividad y lo que representa su desempeño laboral, las empresas buscan únicamente los beneficios económicos que generan las personas con su actividad laboral para beneficio de la organización, confrontan a las personas con sus sentimientos y valores para incrementar su productividad y desempeño laboral. Los resultados han provocado un incremento de los niveles de estrés, angustia e intranquilidad, que disminuyen la productividad de los trabajadores hasta casi un 50% de lo que representa su potencial humano, ocasionando el hacer un mínimo esfuerzo para solamente conservar su trabajo. Los cambios de tecnologías y los avances científicos también han contribuido de manera significativa, a la afectación de las personas convirtiendo a las sociedades organizadas del siglo pasado en sociedades del conocimiento, movidas continuamente por la necesidad fundamental de satisfacer sus prioridades. La calidad la hacen las personas y no las máquinas, de la calidad de vida alcanzada por las personas dependerá la calidad total en las organizaciones. La importancia de crear las

condiciones necesarias para lograr el aumento de la calidad y la productividad generará con mayor facilidad una mejora en el ambiente laboral. (Cano, 2002)

En relación a los conceptos de calidad total hay mucha información escrita relacionada con autores, sus investigaciones y propuestas, las generaciones de la calidad y su evolución en las organizaciones, sin embargo cuando se busca los conceptos de calidad de vida existe muy poca información al respecto, el propósito de esta investigación es presentar los aspectos más importantes a considerar para alcanzar un nivel adecuado de vida en el ser humano. El individuo es por su propia naturaleza un ser social, con necesidades físicas, mentales, espirituales, económicas y emocionales, la mayoría de las personas entiende cada uno de estos aspectos de manera distinta, la dimensión social la entendemos desde el punto de vista del ambiente social en el que nos desenvolvemos y de acuerdo a lo que piensan otras personas que nos rodean y que forman parte de nuestra vida, La imagen de uno ante los demás determina como se concibe uno mismo, cuando en realidad esto debería ser a la inversa. La mayor parte de las personas hacen una diferencia de manera inconsciente entre lo que son como personas y su comportamiento a nivel laboral o profesional, y es poco común aquellas personas que si mantienen un equilibrio entre lo que son como personas y su comportamiento en el ambiente social.

El pensar, el sentir y el actuar, con valores en la vida es uno de los retos más difíciles de alcanzar, este reto puede dar sentido a nuestra existencia, los medios de comunicación en nuestros días son factores externos que han modificado nuestros códigos, nuestras tradiciones y creencias. Grandes volúmenes de información hacen que cada vez sea más la actualización y los niveles de especialidad de las personas en sus distintos campos profesionales, sin embargo no debemos olvidar que la vida no perdona la vocación de ser padre, profesionista, artista, político, religioso o profesor. La pérdida de los valores tradicionales y familiares ha ocasionado que la sociedad moderna tenga mayor número de parejas separadas, incremento en el número de divorcios, y el peligro más grande al que nos enfrentamos una pérdida de nuestra identidad y sentido a la vida como individuos, familias y organizaciones. (Siliceo, 1996).

La forma de lograr un ambiente de compromiso basado en confianza mutua entre los empleados es darle su importancia a las personas, uniendo sus metas individuales en metas grupales, fomentando un ambiente de trabajo positivo, más cálido, y orientado a la cooperación, con dosis importantes de independencia de actividades con la integración coordinada de ellas, mayor seguridad y auto-confianza del personal para llevar a cabo sus responsabilidades y el desempeño de sus funciones. Esto provoca que la gente sea más creativa e innovadora con mayor contribución de ideas y mayor participación laboral.

La calidad de vida es un concepto que va más allá de lo físico pues implica valores y actitudes mentales. Su búsqueda es una constante en la vida del hombre desde el comienzo de los tiempos. Poetas y filósofos han intentado definir, explicar, analizar lo que verdaderamente hace feliz al hombre. Porque el sentido de la felicidad no solamente se diferencia en cada persona, sino que se

vuelve diferente en cada etapa y hasta en cada momento de la vida de esa misma persona. Un juguete, viajes, amor, juventud eterna, dinero, el hombre ha perseguido a lo largo de la historia esta plenitud a la que llaman felicidad. Pero ésta es solo un instante fugaz que, a veces, justifica nuestra propia existencia. Sin embargo, la calidad de vida es muy semejante a la felicidad y mucho más duradera, cuyo logro depende de cada uno.

### **Preguntas de Investigación**

1. ¿Cuánto tiempo dedica el personal que ocupa posiciones directivas en la organización?
2. ¿Los individuos que ocupan posiciones directivas dejan de hacer otras actividades importantes en su vida por su actividad laboral?
3. ¿El personal directivo conforme pasa más tiempo en la organización presenta alteraciones afectivas que afecta significativamente su satisfacción y realización personal?
4. ¿La conducta de los individuos que ocupan posiciones directivas se ve afectada por el tiempo que dedican a la organización en el desempeño de sus funciones?
5. ¿La aplicación del pensamiento filosófico Gestalt puede mejorar la calidad de vida de los individuos que ocupan posiciones directivas en la organización?

### **Objetivo General.**

Diseñar y proponer una estrategia que permita transferir el pensamiento filosófico Gestalt en el personal directivo para realizar un autoanálisis de sus necesidades no satisfechas (gestalten) y elaborar un modelo personalizado para alcanzar su desarrollo integral en el aquí y ahora, logrando una mejora en la calidad de vida del individuo.

### **Objetivos Específicos.**

1. Elaborar el marco teórico de las variables pensamiento filosófico Gestalt y Calidad de vida
2. Diseñar un instrumento (cuestionario) para el diagnóstico del personal directivo en una institución privada de estudios superiores.
3. Aplicar el instrumento y recolectar los datos resultantes para realizar el análisis del tiempo, el grado de satisfacción y el grado de realización del personal directivo de la Institución.
4. Describir a la Universidad del valle de México como Universo de estudio
5. Desarrollar una estrategia para la transmisión del pensamiento filosófico Gestalt en el personal directivo de la UVM.
6. Realizar un autoanálisis de las necesidades no satisfechas del personal directivo y elaborar un modelo personalizado para alcanzar un desarrollo integral en el aquí y el ahora, en busca de una mejora en la calidad de vida de los individuos.
7. Se determinará la factibilidad de esta investigación para impulsar la transferencia del pensamiento filosófico Gestalt y su aplicación como

una estrategia de mejora de la calidad de vida del personal directivo en las organizaciones.

8. Evaluar el grado de influencia de la intervención Gestáltica en individuos que ocupan posiciones directivas para reconocer y activar procesos personales.

### **Hipótesis General**

La transferencia del pensamiento filosófico Gestalt en las personas que ocupan niveles directivos incrementa significativamente la calidad de vida de los individuos.

### **Hipótesis principales:**

H1. La transferencia del pensamiento filosófico Gestalt en el personal directivo facilita la recuperación del desarrollo integral de los individuos.

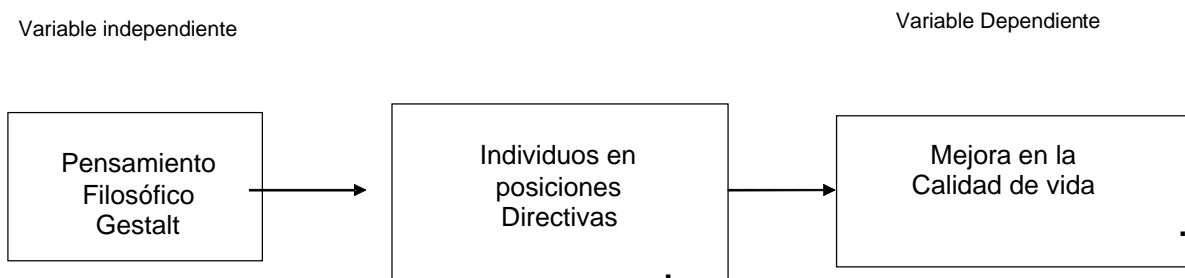
H2. El personal directivo que no ha recibido la influencia del pensamiento filosófico Gestalt continúa con las alteraciones afectivas ocasionadas por el tiempo dedicado a las actividades laborales y el alto número de horas de la jornada, en el desempeño de sus funciones.

### **Conceptualización de Variables**

Variable Dependiente.      Calidad de vida

Variable Independiente.      Pensamiento filosófico Gestalt

### **Diagrama de Variables**



Fuente: Elaborado por el autor.

### **Universo**

La investigación se realizará en una Institución privada de Educación Superior.

## **Muestra**

El método de muestreo será por conglomerados o grupos dentro de cada área estratégica seleccionada, La distribución de la muestra se realizará en niveles directivos. Se realizará un análisis detallado de la Institución, para poder definir el tamaño de Universo, la población que interviene en la investigación y se determinará la exclusión algunos puestos que no tienen relación con el tipo de estudio que se esta considerando.

## **Procesamiento de Datos**

Los datos por obtener se capturaran en una matriz de datos con el paquete SPSS versión 12.0 de donde se realizaran las pruebas de validación y verificación de captura, se procederá a analizar cada una de las preguntas de investigación para determinar si los resultados obtenidos explican satisfactoriamente el planteamiento teórico de la investigación.

## **Pruebas Estadísticas**

Para definir la normalidad de los datos, y se realizará de una manera gráfica si aplicáramos la prueba de histogramas, se procederá a realizar las pruebas de linealidad, así como la homocedasticidad y la heterocedasticidad, Así mismo se realizará la prueba de correlación de Pearson, Posteriormente se aplicará las pruebas de Análisis Multivariado Canónico que permitirá confrontar una serie de indicadores de la variable dependiente contra los indicadores de la variable independiente.

## **Limite, Profundidad y Alcance**

La Investigación esta planeada para desarrollarse en los niveles de Alta Dirección de una Institución privada de Educación Superior. Se considerara únicamente la situación que prevalece en los niveles directivos antes y después de la aplicación de la teoría y la práctica de la Filosofía Gestal para la atención de la problemática y los conflictos sufridos por los cambios en las capacidades perceptuales de los patrones adquiridos socialmente. Estará orientada hacia la productividad directiva en áreas estratégicas de la Institución privada de Educación Superior.



## **MARCO TEORICO**

### **FILOSOFIA GESTAL**

#### **Antecedentes de la Gestalt**

En Alemania durante la primavera de 1910. Max Wertheimer comienza a cuestionarse la naturaleza de la percepción, Köhler resumió la teoría de la Gestalt sobre la percepción en la siguiente afirmación: "Nuestro punto de vista es que el organismo, en lugar de reaccionar a estímulos locales, responde a la pauta de los estímulos a los que se halla expuesto; y esta respuesta es un todo unitario, funcional, que constituye una experiencia, una escena sensorial más que un mosaico de sensaciones". Las explicaciones convencionales de la psicología, estaban basadas en un supuesto mosaico de sensaciones combinadas o asociadas, y no justificaban el dato psicológico tal como se daba. Dejando a un lado la totalidad y fluidez de la experiencia perceptual. Los psicólogos ortodoxos se dejaban absorber por la cotidianidad del fenómeno, dando por hecho algo que no necesitaba ser sometido a juicio. En sus experimentos Max Wertheimer contó con dos ayudantes, Wolfgang Köhler y Kurt Koffka. Quienes se dedicaron a practicar con kinescopios sencillos y descubrieron lo que dieron en llamar "fenómeno phi" (o ilusión de movimiento aparente) el cual significa que cuando un objeto se muestra en un lugar e inmediatamente después en un lugar cercano, el observador no ve dos objetos en distintos lugares, sino uno en movimiento desde el primer lugar al segundo. Se llegó así a una "teoría del aprendizaje de relaciones" de la cual un elemento básico es el concepto de transposición. Este concepto es el aprendizaje de una relación, por ejemplo más grande o más chico, en vez de aprender tamaño absoluto. (Ardila, 1970): "El estudio de la transposición ha sido el campo de batalla de las dos principales teorías psicológicas contemporáneas: enfoque, estímulo-respuesta y Gestalt".

#### **Situación Actual**

La Gestalt está estudiando también el papel del aprendizaje en la percepción, al descubrir que nuestras capacidades perceptuales sufren grandes cambios con la edad: aumenta la constancia perceptual y varía la susceptibilidad a las ilusiones y alucinaciones, porque se incrementa la capacidad de organización de los estímulos según los patrones adquiridos. Todo parece indicar que los patrones perceptuales se adquieren socialmente. Los estudios indican que, desde temprana edad, ya están formándose complejas estructuras de procesamiento. Pero estos presupuestos tienen que salvar la obvia imposibilidad de comparar la imagen perceptual -subjetiva- de un infante o recién nacido con la de un adulto, y buscar otras técnicas de análisis. En este sentido, uno de los más interesantes de la Psicofisiología, aún estamos dando los primeros pasos.

La concepción Gestaltista de la naturaleza de la percepción salva la contradicción entre las corrientes filosóficas de carácter realista o materialista y el idealismo absoluto de Berkeley y seguidores. Uno de sus argumentos planteaba que las imágenes en nuestra retina son bidimensionales, y vivimos, sin embargo, en la ilusión de la tridimensionalidad, lo cual debería poner en

sería duda la naturaleza real y más: la existencia fuera de nosotros de lo percibido. Sin embargo, la contradicción es aparente si aceptamos que nuestra percepción está regida y mediatizada por un conjunto de leyes perceptuales. Dichas leyes, basándose en el dato sensorial, construyen lo percibido de forma no mecánica. De ahí que el resultado de nuestra introspección nunca deba ponerse en tela de juicio por el hecho de que no coincida con la imagen primaria que llega al receptor. Un sinfín de populares ilusiones ópticas da fe de ello. Estas afirmaciones, en lugar de cerrar un capítulo en la Psicología, abren otro diferente y dan inicio a una nueva era del estudio y análisis de los procesos mentales. Poniendo esta vez, el punto de partida, en una comprensión de los mismos más cercana a su esencia. (Karel, 2005).

## **Estado del Arte**

El Enfoque Gestáltico es un enfoque holístico; es decir, que percibe a los objetos, y en especial a los seres vivos, como totalidades. En Gestalt se dice que "el todo es más que la suma de las partes". Todo existe y adquiere un significado al interior de un contexto específico; nada existe por sí solo, aislado. Es esencialmente una forma de vivir la vida con los pies bien puestos en la tierra, como los trabajos de Kurt Lewin sobre la dinámica de grupos, No pretende encaminar al individuo por el camino de lo esotérico o de la iluminación. Es un modo de llegar a estar en este mundo en forma plena, libre y abierta; aceptando y responsabilizándonos por lo que somos, sin usar más recursos que apreciar lo obvio, lo que es. Es en sí mismo un estilo de vida; de allí que sea más adecuado denominarlo "enfoque", que es un término más amplio.

La percepción adecuada de las necesidades personales y del mundo exterior es vital para equilibrar la experiencia personal y conseguir una 'Gestalt positiva', mientras que apartarse de la conciencia rompe la respuesta global. Los especialistas de la Gestalt intentan restablecer el equilibrio armónico natural del individuo mediante un fortalecimiento de la conciencia. El énfasis se pone en la experiencia presente, más que en la indagación de las experiencias infantiles propias del psicoanálisis clásico. También se estimula el enfrentamiento directo con los propios miedos.

## **LA CALIDAD DE VIDA**

### **Antecedentes de la Calidad de vida**

A partir de la Revolución Industrial la alta dirección de las empresas se enfocó hacia el rediseño de puestos y estructuras organizacionales creando un ambiente propicio y adecuado para los trabajadores, en otras palabras, mejorar la calidad de vida en el trabajo. El término calidad de vida nace del concepto inglés *Quality of Work Life* (QWL), al final de la década de los sesenta, fueron el ministerio del trabajo de los Estados Unidos y la fundación Ford, las primeras compañías que iniciaron con una serie de conferencias a través de especialistas, quienes consideraron que el concepto de calidad de vida debe ir más allá que la satisfacción en el trabajo, se puede incluir el rediseño de los puestos, el manejo de los sistemas de información y la implantación de nuevas estructuras organizacionales, con el propósito de estimular el aprendizaje, la promoción y la participación del personal. Esta forma de pensar permaneció

durante varias décadas hasta los años setenta, que hubo interés de algunas compañías como Procter & Gamble y General Motors principalmente, que iniciaron la implantación de nuevos sistemas para incrementar la calidad de vida de sus trabajadores de planta, con estas experiencias fundamentales otras empresas como Ford aplicó proyectos de calidad de vida para su personal, con muy buenos resultados también, en la siguiente década en los años 80, ola recesión americana, por el incremento de la competencia oriental, fue la preocupación de los directivos, quienes se enfocaron a la aplicación de programas de calidad de vida tanto en las organizaciones públicas como en las privadas de la Unión Americana. (Smith, 2002).

La calidad de vida es un estado positivo desde todos los puntos de vista. Es estar en la plenitud, es poder funcionar ciento por ciento. Físicamente, significa encontrarse en buenas condiciones, fuerte, resistente a las enfermedades o poder sobreponerse rápidamente a ellas. Desde el punto de vista psíquico, es poder disfrutar, hacerse cargo de las responsabilidades, combatir la tensión nerviosa y el estrés. Desde el punto de vista emocional, es estar en paz. La persona que mantiene su calidad de vida es una persona que se siente bien, vigorosa, entusiasmada, con la sonrisa propia del que se siente bien en todas sus dimensiones. El conocimiento de uno mismo se puede entender como la conciencia que la persona tiene de sus necesidades reales de crecimiento y trascendencia. Por lo tanto mantener un nivel de energía suficiente, buena salud y el adecuado funcionamiento del organismo, garantizan la integración elemental del desarrollo físico, fisiológico, psicológico y espiritual de las personas, complementándolo con una buena alimentación y un régimen ordenado de vida y trabajo.

### **Situación Actual de la Calidad**

La calidad de vida personal es una forma de vida que los individuos desean y se proponen, consiste en alcanzar un desarrollo integral de los aspectos físicos, mental, espiritual, económico y social, lo que permitirá un equilibrio de la persona con la sociedad. El modo de vida y el nivel de vida son dos áreas que deben estar presentes en la calidad como ser humano. El aprendizaje supone un cambio en cuanto al logro de la calidad de vida, y será necesario que el individuo se incorpore a una dinámica de cambios constantes que no deben terminar, sino por el contrario ser continuos para encaminarse hacia la perfección que aunque no se alcance si es posible acercarse cada día más a ella con cada cambio.

Principales características del individuo autorrealizado.

1. Percepción. Las personas tienen una visión más eficiente de la realidad, con gran capacidad para detectar lo falso y lo verdadero, mantienen un equilibrio en sus juicios para calificar a las personas, el equilibrio les permite aceptar lo desconocido y lo no estructurado, en la duda pueden encontrar los motivos suficientes para desarrollar sus actividades.

2. Aceptación pueden tomar las debilidades de la naturaleza humana, como prejuicios, celos y envidias, con un espíritu incondicional para mejorarla,
3. Espontaneidad las personas son más espontáneas e informales en su vida interior que en su comportamiento externo, los convencionalismos no les impide hacer lo que consideran importante.
4. Centralización las personas se preocupan más por las cuestiones éticas y filosóficas, viven en un marco más amplio de referencia y sus valores son universales.
5. Separación sienten la necesidad de privacidad y soledad en un grado mayor que los demás.
6. Autonomía independencia cultural u del entorno, dependen de sus propios recursos.
7. Frescura conservando su sensibilidad pueden manifestarse en forma ligera, con belleza artística o natural.
8. Experiencia Mística. Sensación de horizontes ilimitados, sin tiempos ni espacios, con la convicción de que algo extraordinariamente importante y valioso ha sucedido.
9. Solidaridad un sentido profundo de identificación, simpatía y afecto, en ocasiones sentimientos de ira, impaciencia o disgusto.
10. Relaciones interpersonales, con amistades intensas y profundas tienden a ser más amables y benevolentes con otros.
11. Estructuras democráticas con capacidades más enfocadas hacia la humildad del aprendizaje, están conscientes de lo que saben en comparación de lo que debería saber.
12. Discriminaciones entre medios y fines con normas y moral previamente definidas, aplican sus experiencias y actividades del pasado como parte de los medios para lograr sus fines.
13. Sentido de humor Maslow explica que las personas no hieren a otros por ningún motivo.
14. Creatividad característica universal de las personas realizadas, ponen una cierta actitud o espíritu a todo lo que hacen.
15. Resistencia a los cambios culturales, manteniendo un grado de aceptación o rechazo de los valores culturales.

16. Imperfecciones en menor grado conocidas como fallas humanas menores.
17. Valores, los conflictos morales disminuyen y sus características dan una base firme para un sistema natural de valores.
18. Dicotomías con la posibilidad de seleccionar o elegir la mejor opción ante una situación de la realidad, eliminando las polaridades o posiciones opuestas que generan conflictos.

## **Estado del Arte**

### **Diseñando un futuro deseado**

La forma de pensar de las personas ha cambiado, el enfoque actual hacia el trabajo es distinto, con un mayor número de ingredientes hacia la autorrealización. Cada ser humano tiene una forma distinta de pensar y cada uno está llamado hacia una determinada vocación, cuando el individuo realiza funciones que no le corresponden, tiene grandes probabilidades de alcanzar un fracaso. El fracaso tiene elementos que afectan el compromiso y la estabilidad de las personas en aspectos psicoemocionales. En la actualidad el cambio surge como principal factor que promueve una forma de vida profesional y laboral, conocido como el camino personal, que en la mayor parte de los casos se aprende a través de los procesos de prueba y error. La innovación tecnológica es una de las principales características que se deben considerar en el cambio de las personas en conjunto con el entorno que las rodea. La profesión es un camino de maduración y de crecimiento con nuevos conocimientos, habilidades y responsabilidades sobre nuestra propia vida, aprovechando las continuas oportunidades que se presentan. El proceso de la planeación está dirigido básicamente a la toma de decisiones para el logro de los objetivos, como un proceso permanente, implica también estar actualizado en el cambio propio con más capacitación que satisfaga las necesidades del camino. (Steiner, 1996).

El estilo de vida es una de las características más importantes del individuo, la capacidad creativa proporciona habilidades para imprimir un toque personal en cada cosa que realizamos proporcionando buena la salud mental.

Son tres puntos que el individuo debe buscar para alcanzar su destino o lugar en la vida:

- El autoconocimiento.
- El aprendizaje.
- Exigencia y disciplina.

El autoconocimiento que se alcanza a través de la experiencia con una gran cantidad de vivencias, estableciendo relaciones interpersonales y grupales.

El aprendizaje que es la capacidad de experimentar, interpretando el significado de la experiencia en la realidad de uno mismo, nos permite enfocar nuevas metas con estrategias de crecimiento.

La experiencia y la disciplina que están condicionadas en base a los hábitos y las conductas del individuo, el entorno y el tiempo forjan actitudes que caracterizan a cada quien, también lo podemos definir como la libertad que tiene cada individuo para auto dirigir el camino propio.

Las primeras experiencias laborales son importantes como campo de adiestramiento y capacitación, todo puesto de trabajo es una magnífica oportunidad de probar y nada más, el empleo no importa de cual se trate, nunca debe ser definitivo, cada individuo descubre su puesto en la vida. Podemos comprobar nuestro grado de equilibrio en la vida si en el aspecto personal y en el laboral me permiten alcanzar buena salud mental con el logro de los objetivos, en el proceso de autorrealización. En el trabajo mientras más creatividad se aplique se incrementa la satisfacción y la plenitud, pero no es la única fuente de energía y valoración. Por otro lado la enajenación ocasiona incapacidad para la realización de intercambios ideológicos, afectivos o experienciales.

Las principales estrategias de planeación están soportadas en las fortalezas y los recursos que poseen las personas y que en la mayor parte de los casos permanecen latentes. La naturaleza tiende instintivamente hacia la actualización de las potencialidades físicas, psicológicas y espirituales del ser humano. La planeación de la calidad de vida es el arte de conocerse a si mismo, detectando nuestras fortalezas y aceptando nuestras debilidades, que permiten proyectar el destino de las personas hacia el logro de las motivaciones y objetivos en la vida.

Los pasos a seguir en el proceso dinámico de la planeación son los siguientes:

- Identificar las necesidades personales.
- Organizar los medios necesarios para lograrlo.
- Establecer las prioridades de los objetivos y metas.
- Elaborar el proyecto de calidad de vida.

### **Propuesta de un Modelo de Autoevaluación**

El individuo a lo largo de su vida va pasando por diferentes etapas en las cuales experimenta diversas situaciones, sobre todo en las etapas consideradas como las más críticas que son las que abarcan la gran parte del tiempo su actividad laboral y la otra parte la ocupan las actividades académicas, en la mayor parte de los casos el estudio escolarizado para lograr cursar un programa de estudios y con el tiempo una profesión a la cual se dedique por el resto de su vida. En esta etapa experimenta cambios en su manejo del tiempo al grado que disminuye enormemente su participación en actividades que le fueron importantes en otras etapas de su vida. Para el caso de la ciudad de México otro de los factores críticos a los que se enfrenta es el largo tiempo de los traslados que recorre en el transcurso de un día, y el poco tiempo que le queda para disfrutar sus alimentos, a sus familiares y un factor muy importante que es el que se refiere al aspecto sentimental.

El modelo que se propone es un autoanálisis del individuo que inicia con un espacio de reflexión en el cual se le pide a la persona o grupo de personas que están participando, hagan un análisis de los factores más importantes con los cuales están involucrados en un día tipo, que significa que se repite continuamente, durante unos minutos se le permite a los participantes que analicen sus tiempos desde que se levantan y hasta que se duermen, sus actividades, tiempos de traslados y alimentos, actividades laborales, actividades escolares o

académicas, tiempo libre y tiempo de convivencia con sus familiares, amigos y su relación sentimental, para que al termino del análisis pueda identificar cuales son los factores que en la etapa actual esta viviendo con mayor intensidad, el análisis se realiza calculando sus actividades para un día con un valor ponderado de 24 hrs, al terminar de calcular todas las actividades y tiempos que les dedica en un solo día (tipo), continuara con el análisis para establecer las actividades que también participa el fin de semana y esto considera un análisis de 168 hrs en promedio para que se incluyan las actividades especiales de fin de semana, al terminar, se pase a la tercera fase que es un análisis considerando las actividades especiales que se realizan cada 15 días, 3 semana o quizá mensualmente, a esta ultima etapa se le consideraran 720 hrs en promedio. De los 3 análisis realizados se hará una ponderación a 100% para cada etapa, y se pasara a dibujar un circulo con sus diferentes divisiones que consideran los porcentajes que el individuo utiliza en cada espacio, como pudiera ser su actividad laboral, su actividad escolar o académica, su tiempo de convivencia familiar, social y sentimental, el tiempo libre, su tiempo de descanso, actividades deportivas y sociales para finalizar con el espectro de su situación actual. Identificando su estado real en este momento.

Posteriormente se le pedirá a los participantes realicen un ejercicio de relajamiento y concentración por medio de la respiración inhalando y exhalando de tal manera que se vayan concentrando hasta lograr un estado profundo de relajamiento, en este momento se le pedirá a los participantes que piensen por un momento que estamos a punto de morir, de dejar de existir y que es el momento para realizar un análisis detallado de lo que se ha logrado en la vida y de lo que no se ha logrado punto por punto y que se vaya reflexionando en cada uno de los factores de la vida como son los espacios laborales, académicos, familiares, sentimentales, sociales, culturales, deportivos y otros que sean de interés individual de cada uno de los participantes. Se dejara un tiempo de reflexión de algunos minutos (5 a 10min), para cada participante. Al término del ejercicio se le pedirá al participante anote en el formato correspondiente todos los logros y no logros por cada uno de los factores contemplados en el cuadro de referencia.

La siguiente fase contempla la conversión de todos los factores que el participante considero como no logros a objetivos describiendo de manera clara y sencilla en que consisten y las metas que conllevan, especificando el tiempo para lograrlo, como una estrategia que se deberá considerar para cada una de las metas descritas, al termino del ejercicio se procederá a realizar nuevamente un ejercicio de proyección hacia el futuro, una visión estratégica en la cual se considere los factores mas importantes del individuo y que tiempo desea dedicar a cada uno de ellos, para establecer compromisos a largo plazo de la vida que desea llevar de manera integral y holística, considerado todos y cada uno de los momentos que le permitirán disfrutar de una mayor y mejor calidad de vida.

El diseño conceptualizado le da todas las posibilidades de conocer anticipadamente a que se puede dedicar y a que no, pues tendría planeada sus actividades mas importantes con la actividad cotidiana se tienden a perder, por desarrollar otras y descuidar y quizá olvidar las mas importantes para cada individuo. El ejercicio se realiza en un taller conferencia con un espacio de 3 horas de duración y permite involucrar a los participantes en un pensamiento Gestáltico integral, que permite que cada uno de los participantes modifique y cambie su situación actual, por una situación ideal (logrando la aplicación del pensamiento Gestáltico con una estrategia de intervención individual o grupal según sea el caso de los participantes.

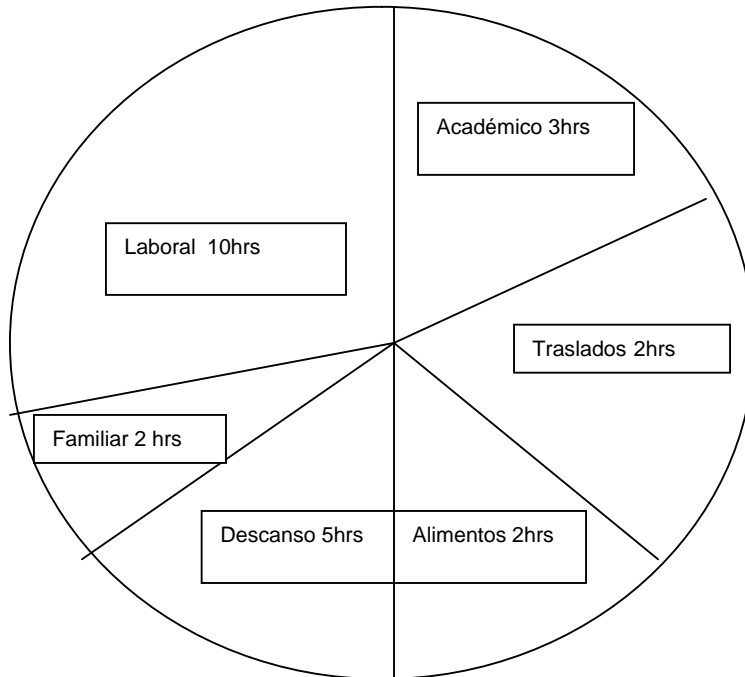
**Cuadro No. 1 Diagnóstico de la Situación Actual Factores vs. Tiempo**

<b>FACTORES</b>	<b>24HRS</b>	<b>168HRS</b>	<b>720HRS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Laboral</b>	<b>10 hrs</b>			<b>42%</b>
<b>Académico</b>	<b>3 hrs</b>			<b>13%</b>
<b>Familiar</b>	<b>2hrs</b>			<b>8%</b>
<b>Sentimental</b>				
<b>Cultural</b>				
<b>Social</b>				
<b>Deportivo</b>				

Salud				
Musical				
Religión				
Personal				
Descanso	5hrs			21%
Alimentos	2hrs			8%
Traslados	2hrs			8%
Tiempo Libre				

Fuente: Elaborado por el autor.

Diagrama No. 1. Espectro de la Situación Actual



Fuente: Elaborado por el autor.

Cuadro No. 2 Análisis Reflexivo de Logros y no Logros en la Vida.

FACTORES	LOGROS	NO LOGROS
Laboral		
Académico		
Familiar		
Sentimental		
Cultural		
Social		
Deportivo		
Salud		
Musical		
Religión		
Personal		

Fuente: Elaborado por el autor.



**Cuadros No 3. Diseño de Factores con Objetivos por Lograr**

<b>FACTORES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METAS y ESTRATEGIAS</b>	<b>TIEMPO</b>
Laboral			
Académico			
Familiar			
Sentimental			
Cultural			
Social			
Deportivo			
Salud			
Musical			
Religión			
Personal			
Descanso			
Alimentos			
Traslados			
Tiempo Libre			

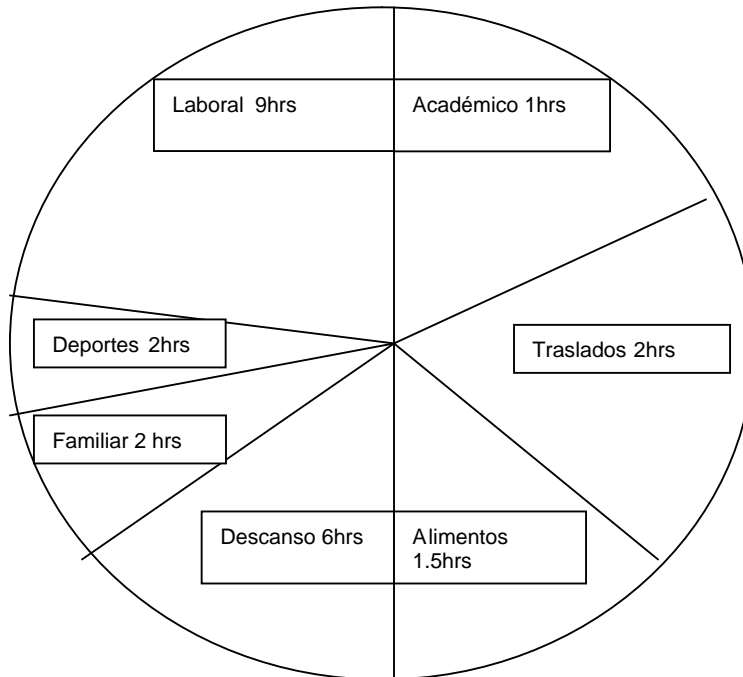
Fuente: Elaborado por el autor.

**Cuadro No. 4. Diseño De La Situación Ideal Factores vs. Tiempo**

<b>FACTORES</b>	<b>24HRS</b>	<b>168HRS</b>	<b>720HRS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Laboral	9 hrs			38%
Académico	1 hrs			4%
Familiar	2hrs			8%
Sentimental	1hrs			4%
Cultural				
Social				
Deportivo	2hrs			8%
Salud				
Musical				
Religión				
Personal				
Descanso	6hrs			25%
Alimentos	1.5hrs			5%
Traslados	2hrs			8%
Tiempo Libre				

Fuente: Elaborado por el autor.

**Diagrama No 2. Espectro de la situación Ideal**



**Fuente:** Elaborado por el autor.

### **Bibliografía.**

- Allport M. W. (1986) La personalidad, su configuración y Desarrollo Barcelona Herder
- Ardila R. (1970) ¿Es la Psicología una ciencia? Barcelona Ariel
- Argüelles A. (1996) Competencia Laboral Y Educación Basada En Normas De Competencia, México Grupo Noriega Editores (Limusa).
- Baumgardner, P.(1987) Terapia Gestalt. México Concepto.
- Calhoun & Solomon (1989) Qué Es Una Emoción? Mexico Fondo de Cultura Económica.
- Cano Cecilia. La calidad de vida, Internet. México 2002.
- Castanedo C. (2002) Terapia Gestalt Enfoque centrado en el aquí y en el ahora Barcelona Heder 4ª Ed.
- Castanedo C. (2003) Grupos de Encuentro en Terapia Gestalt De la silla vacía al círculo Gestáltico Barcelona Herder 3ª Ed.
- Castanedo C. (2005) Psicología Humanística Norteamericana Barcelona Heder Diccionario Enciclopédico Ilustrado México, Editorial, Editores Mexicanos Unidos, 1989; Tomo II 259 p.
- Diccionario Enciclopédico Ilustrado México, Editorial, Editores Mexicanos Unidos, 1989; Tomo III 302 p.
- Fadiman & Frager. (1979) Teorías de la Personalidad. México Harla
- Friedman M (1990). Dialogue, Philosophical, Antropology & Gestalt Therapy. Gestalt Journal Vol. XIII No. 1 Sprig
- French, Wendell, Desarrollo Organizacional. Editorial Prentice Hall, 5ta Edición. México 1996.
- Fromm, Erich: Ética y Psicoanálisis, Editorial, Paidós, México, 1990.
- Hair F. J.& Anderson E. R.,T.(1999) Análisis Multivariante España Prentice Hall, 5ª Ed.

Gibson, Ivanicevich, Donelly, Las Organizaciones, Editorial McGraw Hill, 8va Edición, Madrid España, 1996...

Goleman, Daniel La Inteligencia Emocional en la Empresa Editorial Javier Vergara Argentina 1999

González y González V. Manuel Una Administración Inteligente en un entorno Global, Revista Soluciones Avanzadas No 64 tendencias 99 p 61-64 México,1998.

Guzmán Valdivia, Isaac; Humanismo Trascendental y Desarrollo México, Editorial. Limusa, México, 1987.

Hernández A. F. (1997) Sistema Gerencial Administrativo para el soporte de decisiones, Mexico Soluciones Avanzadas, 39-49.

Hernández S. R. (1998) .Metodológica de Investigation Mexico McGraw Hill

Hill W. I. Charles, Jones R. Gareth Administración Estratégica. Editorial McGraw Hill, tercera edición, Colombia, 1997

Hoffman, Walter; Las 500 Fórmulas del Triunfador, Editorial. Diana, México, 1990.

Mahon, Herberto; Excelencia: Una Forma de Vida Editorial Javier Vergara, Argentina, 1991.

Hycner, R. (1990). The Thou Relationship & Gestalt Theapy. Gestalt Journal Vol. XIII No. 1 Spring.

Illescas B.(1990) Control Integrado de Gestión México Grupo Editorial Noriega (Limusa) 5reim.

Karel A. (2004) La Psicología Gestalt México Administrador

Las Mejores Universidades (1996) México Omn.

Levin I, R. (1998) Estadística para Administradores México Prentice Hall, 2ª Ed.

Mark Smith-Palliser Calidad de vida en el trabajo, Internet. México 2002.

Maslow, Abraham; La Personalidad Creadora, Editorial Paidós, México 1969.

Maslow, Abraham; Motivación y Personalidad, Editorial Harper and Brothers, Nueva York, 1954.

Orero G. A.(1998) Virtualidad Y Organización Virtual España Ifsam. 1-24

Piedragil G. A. (2000).Revista Expansión. México

Porter E. M. (1997) Estrategia Competitiva Mexico CECSA 24 reimp.

Porter E. M. (1996) Ventaja Competitiva Editorial Mexico CECSA13 reimp.

Programa de Desarrollo Educativo (1996-2000)

Rajneesh O (1988). Tao Los Tres Tesoro Málaga, España Sirio.

Rivas Luis (1999) Nuevas Tendencias del Desarrollo Organizacional Ceda.

Robbins, Stephen y Otros, Fundamentos de Administración, Editorial Prentice Hall, México, 1995.

Stoner, John, Administración, Editorial Prentice Hall, México 1996.

Sebashtian\_Walter\_Stachú (2005) Psicociología Industrial correspondiente al estudio e investigación sobre liderazgo realizado en una Empresa

Salama H.(1996) Gestalt de Persona a Persona. México I.M.P.G.,S.C.

Salama H.(1996) El Enfoque Gestalt, Una Psicoterapia Humanista. México El Manual Moderno.

Secretaria de Educación Pública (1990).Programa del Sector Educativo para el Año 2000.

Senn A. J. (1986) Sistemas de Información para la Administración Mexico Grupo Editorial Iberoamerica 3ª Ed.

Stevens J. (1987) Esto es Gestalt. Chile Cuatro Vientos..

Suárez N. T. (1985) Capacidad de Gestión y Productividad, Cholula Puebla  
Simposium Amega

Susuki. (1981) El Ámbito Del Zen. Barcelona España Kairós

Urdanoz T. (1978) Historia de la Filosofía. España B.A.C. Tomo VI.

Vanegas M. C. (2002) La Gestión en Pro de la Gestión Empresarial  
Venezuela Universidad de Carabobo

Wolfgang K. (1940) Dynamics in Psychology

### **Direcciones Electrónicas Consultadas**

1. <http://www.anies.mx/estadisnew/estadis.htm>
2. <http://www.inegi.gob.mx/difusion/espanol/acercamexico/aspsoc.htm>
3. [http://www.inegi.gob.mx/poblacion/espanol/educacion/edu\\_03.htm](http://www.inegi.gob.mx/poblacion/espanol/educacion/edu_03.htm)
4. <http://www.hotmail.com&number=132>
5. <http://www.aeci.org.mx/alprofe.htm>
6. <http://www.aeci.org.mx/mcienco.htm>
7. [http://rmm-java.stern.nyu.edu/jmis/articles/v14\\_n2\\_p5/index.html](http://rmm-java.stern.nyu.edu/jmis/articles/v14_n2_p5/index.html)
8. <http://www.pritchett.net.com>. Employee involvement means increased productivity

### **Direcciones electrónicas en Internet**

[www.jbp.com/jbjournals/tocs/hrdq-3art.html](http://www.jbp.com/jbjournals/tocs/hrdq-3art.html) Mayo.2002

[www.200.34.41.59/portafolio/desarrollo.html](http://www.200.34.41.59/portafolio/desarrollo.html) Mayo. 2002

[www.ciudadfutura.com/psico/articulos/trabajoyamistad.htm](http://www.ciudadfutura.com/psico/articulos/trabajoyamistad.htm) Mayo.2002.

[www.spin.com.mx/rjaguado/vidat.html](http://www.spin.com.mx/rjaguado/vidat.html) Mayo.2002.