

Programa de desarrollo humano integral ejecutado en estudiantes universitarios

*Program of whole human development done among
university student*

*Rosalba Bortone Di Muro**

Resumen

El desarrollo personal es un aspecto fundamental en la formación integral e integradora en todos los niveles educativos, por lo que la Orientación como disciplina, tiene un rol fundamental en este sentido. Los programas de prevención y desarrollo según Bisquerra (2004), Sanz (2001) y Álvarez (1994), desde esta perspectiva, apuntan con mucha fuerza a contribuir con el desarrollo del potencial de la persona en todas las etapas de su ciclo evolutivo cubriendo las necesidades propias en cada etapa de la vida personal, social, académica, laboral, entre otras. De allí que, la presente investigación determinó el valor del asesoramiento a través del Programa de Desarrollo Personal ejecutado, previo diagnóstico y diseño, en estudiantes de postgrado en la Universidad Nacional Experimental del Táchira. La muestra estuvo conformada por 251 estudiantes quienes de forma anónima evaluaron el programa, a través de un instrumento contentivo de las diferentes variables. Los resultados indican que el programa puede considerarse efectivo por cuanto la mayoría de los aspectos fueron evaluados en la categoría “excelente”, así tenemos que el logro de los objetivos obtuvo el 74.48%. La información recibida la consideraron con el 72.58%, la motivación del grupo para ejecutar las actividades se ubicó en un 65.31%, la disposición del grupo para realizar las actividades reporta el 69.87%. Los facilitadores fueron también valorados con la categoría “excelente”, en el dominio del tema en un 89.11%, el vocabulario utilizado obtuvo un 89.07%;

Recibido: Agosto 2014 • Aceptado: Enero 2015

* Lic. Educación-Mención Ciencias Pedagógicas-Área: Orientación, Magister Scientiarum en Educación Mención: Educativa. Profesora Titular Emérito de la Universidad Nacional Experimental del Táchira. Orientadora Familiar de la Universidad de Navarra (España) y Universidad de la Sabana (Colombia). Coaching Profesional IESE (España). Autora del “Manual de Estrategias Grupales” (EDILUZ, 2005; FEUNET, 2007, 2011). Autora de los libros, “Programa de desarrollo personal dirigido a la formación en valores humanos” (EDILUZ, 2006), coautora del “Perfil del estudiante de las universidades venezolanas” (EDILUZ, 2005), y “Valores humanos y desarrollo de la autoestima: Un propuesta” (FEUNET, 2009, 2011). Obtuvo el Premio Estímulo al Investigador-PEI por la UNET (2009), y Premio Estímulo al Investigador-PEI a nivel nacional (2012). San Cristobal, Venezuela. Correo electrónico: rbortone60@gmail.com

la disposición para aclarar dudas, obtuvo el 81.27%, y la comunicación con el grupo, fueron evaluados en una proporción del 81.73%. En definitiva, el valor del asesoramiento brindado en cuanto a la administración general del Programa de Desarrollo Personal fue considerado con la categoría excelente con el 74.13%. Algunas de los aspectos a mejorar son los relativos con el ambiente físico en dónde se desarrollaron las actividades.

Palabras clave: Orientación Educativa-Eje curricular-Desarrollo Personal-Desarrollo Humano Integral

Abstract

The personal development is an important aspect within the whole and integrated formation during all the educational levels, so, Orientation as a discipline, has an important role in this field. The programs about prevention and development (Bisquerra, 2004), Sanz (2001) y Álvarez (1994), from this perspective, contribute strongly to develop the human potential in all the levels of the evolutive cycle, covering the proper needs in each of personal, social, academic and labor life among others. In fact, the present research showed the value of advice through the Program of Human Development done, previous diagnosis and design, among postgraduate students in the Universidad Nacional Experimental del Táchira. The sample looks 251 students who evaluated the program anonymously, through and instrument having the different variables. The results pointed out that the program can be considered effective because most of the aspects were evaluated in the category of “excellent”, therefore, information was considered with 72.48%- The taken information was considered with 72.58%, the group motivation to do activities was 65.31%, the group aptitude to do the activities shows 69.87%. The suppliers were also evaluated with the category “excellent” within the subject domain with 89.11%, the used vocabulary got 89.07%; the intention to clear up doubts got 81.27%, and the communication within the group, was evaluated with 81.73%. In short, the value of advice given during the general administration of the Program Personal Development was considered with 74.31%. Same of the aspects to improve are the ones related to the physical environment where the activities were developed.

Key words: Key words: educational orientation- core curricular- human development

Introducción

La formación continua es un aspecto determinante a tomar en consideración en todas las instituciones educativas en cualquiera de sus niveles, con la finalidad de contribuir con el desarrollo personal, en cada etapa del ciclo evolutivo de las personas. La vía estable y segura para promover este aspecto, es la educación

continua, estructurada en aspectos que apunten hacia el incremento de la internalidad del venezolano, y así incrementar el desarrollo personal e integral del capital humano, como la riqueza de mayor importancia de una nación.

En la actualidad mundial las empresas productoras de bienes y servicios modernas, conceden vital importancia a la formación continua dirigida a potenciar el capital humano de sus empleados, en búsqueda del desarrollo personal e integral, en el logro de la excelencia personal. Así tenemos que, la gerencia moderna venezolana, es día a día más exigente en este sentido, por lo que no escapan a esta realidad mundial.

Por ello es que los requerimientos para la contratación de personal empresarial, apuntan a una mayor eficiencia y capacitación del talento humano. Así lo advierten autores como Piñango et al (2006) quienes apuntan tres aspectos fundamentales a ser tomados en consideración, en el logro de una excelente gerencia en la gestión del capital humano a través de la:

“Incorporación a la organización de personas con gran potencial para contribuir al logro de objetivos estratégicos. Inversión en la formación de la gente. Creación o fortalecimiento de la cultura, el clima y los sistemas-evaluación, carrera, incentivos-que permitan a esas personas dar lo mejor de sí para alcanzar los objetivos de la organización” (p. 78).

En razón de lo expresado, es por lo que la promoción del desarrollo personal e integral es posible gracias a que la Orientación Educativa como disciplina científica, tiene por finalidad, el desarrollo pleno de la personalidad de acuerdo con autores como Bisquerra (2004), Sanz (2001) y Álvarez (1994), de sus usuarios, en cualquiera de las etapas del ciclo evolutivo acorde con sus necesidades específicas. Este aspecto es determinante al promover y dirigir la atención desde la educación superior venezolana, tanto en los pre-grados, como en los postgrados que ofrecen las diferentes instituciones educativas en este nivel, a través de la implantación de ejes curriculares en los que se inserten componentes dirigidos específicamente al desarrollo personal e integral de sus estudiantes.

La ejecución de programas de esta naturaleza, ofrecen respuestas concretas a las exigencias de las empresas venezolanas, quienes demandan profesionales universitarios con características personales dirigidas hacia el desarrollo del potencial humano, relativas con la “vocación de servicio”, “excelentes relaciones interpersonales”, “dinámico y proactivo”, “persona creativa y con iniciativa”, (Bortone et al, 2009, p. 1). Igualmente, Perry (1994) señala que el mercado de trabajo requiere de cinco competencias dentro de las que cabe destacar las cualidades personales descritas a continuación: “responsabilidad, autoestima, sociabilidad, autogestión, integridad y honestidad” (citado por Sanz, 2001, p.51) entre otras, aunada a la capacitación científico-tecnológica, de acuerdo con los requerimientos empresariales.

Desde esta óptica, es posible satisfacer estas necesidades de la sociedad

venezolana, a través del aporte que desde el Decanato de Postgrado de la Universidad Nacional Experimental del Táchira, en el Curso Introdutorio, en dónde se introdujo una asignatura denominada Taller de Desarrollo Personal dirigido a todos los estudiantes aspirantes a ingresar a las especialidades y maestrías en esta institución. Por tanto, a través de este trabajo, se quiso conocer los resultados de la evaluación del Programa de Desarrollo Personal a partir del diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación del mismo, correspondiente a los años 2009, 2010 y 2011.

Fundamentación teórica: Desarrollo personal

1. Enfoque Humanista-Existencial

Este trabajo se fundamenta en el enfoque Humanista-Existencial en el logro del proceso de desarrollo personal, como visión integral e integradora del ser humano, cuyo impacto ha “penetrando en forma muy significativa en los medios académicos, tanto de pregrado como de postgrado, a nivel teórico y práctico” de acuerdo con Martínez (2008, p.1). La relevancia de sus contenidos ha influido por más de cincuenta años, en los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como también, en los espacios empresariales en el logro del proceso de desarrollo personal a través de experiencias de aprendizajes experienciales y significativas.

En tal sentido, Bortone (1996, 2009), inicia a través de la línea de Investigación Desarrollo Personal y Formación Académica, un modelo en esta área, en el que integra a tres personalidades del mundo de la psicología y psiquiatría: Rogers, Maslow y Frankl.

Estos autores han desplegado una trayectoria en el campo académico y del asesoramiento psicológico dejando una huella de permanencia en el tiempo, cuyo impacto en el área educativa, así como empresarial, no ha sido suficientemente comprendido, de manera de haber impactado de manera más contundente en los espacios académicos y empresariales y de la sociedad en general. Del enfoque humanista existencial, esta autora desarrolló un modelo tomando a Rogers y Maslow, integrados al existencialista de Frankl. Veamos sus aportes.

Rogers (1992), citado por Bortone et al, (2009) concibe a la naturaleza humana como aquella capaz de alcanzar la comprensión del sí mismo, a través del autoconocimiento individual, sobre la base de las vivencias y experiencias personales. El autoconocimiento- comprensión del yo- posibilita el logro de la congruencia entre el sí mismo y la experiencia, ya que los procesos cognoscitivos, a través de la razón, facilitan la comprensión de las conductas, tomar conciencia de las vivencias, las percepciones, y alcanzar así, la autorrealización inherente a la naturaleza humana.

De acuerdo con Maslow (1991) el ser humano es independiente y autónomo, capacitado para hacerse responsable de su vida personal, y por lo tanto, se debe

estimular el desarrollo personal a lo largo del ciclo vital. Esto es posible, porque la naturaleza humana está dotada de potencialidades específicas, como la selección, la creatividad y la autorrealización, al punto de alcanzar un desarrollo positivo y saludable; además de asumir responsablemente la vida, y de esta manera estimular el propio desarrollo personal.

Frankl (1987), dentro del enfoque Humanista-Existencial, explica al ser humano como un ser libre y responsable, capaz de salir del anonimato de la masa, porque puede asumir su vida dándole un “significado”, un “sentido de vida”. En su total integralidad, es un ser dinámico y consciente de lo que es; puede enfrentar la realidad, elegir, apoyarse en otros; y a su vez, comprenderlos y ayudarlos. El hombre, en definitiva, es libre y responsable, por lo que es capaz de liberarse de sus instintos y del ambiente, comprometiéndose con un modo de ver la vida.

En consecuencia, enfoque Humanista Existencial identifica cuatro características fundamentales del ser humano: capacidad de libertad, posibilidad de elección, autodeterminación y constancia para alcanzar progresivamente el desarrollo personal, en cada etapa de su ciclo evolutivo. Además, aprecia la naturaleza humana, desde una perspectiva eminentemente alentadora y constructiva, porque es concebido como un ser positivo, capaz de asumir su propia experiencia y existencia, gracias a la potencialidad de desarrollo personal, en el logro hacia la autorrealización y trascendencia, constitutiva de todo ser humano posee.

Es por ello que, los criterios sustantivos de esta teoría se pueden resumir así:

- 1.) Descarta los enfoques cuya fundamentación observan lo patológico en el ser humano.
- 2.) La persona posee potencialidades innatas hacia el desarrollo personal.
- 3.) El individuo es capaz de auto determinar su destino, eligiendo libre y responsablemente en las diferentes facetas vitales.
- 4.) Las necesidades de orden superior como la justicia, la verdad, la belleza, el amor, la felicidad (valores humanos) son impulsores de plenitud humana (autorrealización), no así las de orden inferior o básicas (Maslow, 1991). Los sentimientos, deseos, intereses, valores, se asumen antes que justificarlos, todo ello con el fin de contribuir a la formación del carácter.

Todo esto es posible, porque el enfoque tradicionalmente conocido como "centrado en la persona" de Rogers, entiende al estudiante como el centro fundamental del proceso enseñanza- aprendizaje, como ser único, diferente, que vive y siente con unas características personales únicas. En este proceso educativo, el docente está considerado como un facilitador de procesos, estimulando la obtención de aprendizajes significativos para cada estudiante. Sin embargo, este autor, no descarta el aprendizaje intelectual, por lo que es importante señalar, la relación existente entre el "aprendizaje cognoscitivo", con el "afectivo experiencial" y no como tradicionalmente ha venido realizándose (Lafarga, 1994).

En consecuencia, Rogers propone cambios en la educación actual, al dejar atrás la enseñanza de corte cognoscitiva, autoritaria e impersonal, ya que "...la educación es ayudar al individuo a adquirir el aprendizaje, la información y el crecimiento personal que lo capacitarán para enfrentarse más constructivamente con el mundo real" (Rogers, citado por Lafarga, 1994, p. 231). Las circunstancias en la actualidad, de cambios acelerados, crisis sociales, económicas y científicas, requieren de la preparación que le permitan al estudiante asumirlas desde otra perspectiva.

Por tal motivo, Rogers (1992) plantea la necesidad de "aprendizajes personalizados" con programas auto dirigidos, a objeto de que el estudiante encuentre sus propias experiencias tanto del aprendizaje formal como del no formal, siendo "significativos", con un propósito definido, para que puedan aplicarse a cualquier ambiente o circunstancia en las que se desenvuelve. Igualmente, Maslow (1991), explica la importancia de los aprendizajes significativos, y cómo estos, contribuyen a su internalización, lo que garantiza la aplicación de los mismos, a cualquier circunstancia vital, pues toma en consideración el mundo afectivo del ser humano.

Un aporte sustantivo de Maslow (1991), es su análisis en el que indica la tendencia natural del ser humano hacia la autorrealización personal, sólo posible cuando se satisfacen las necesidades de orden superior (valores humanos); internalizados a través de procesos educativos, que utilizan estrategias promotoras hacia el desarrollo personal del potencial humano, como ser libre y capaz de decidir, responsablemente, a fin de autodeterminar su propio destino.

Otro aspecto de este enfoque, es el de tomar en consideración, la positividad de las situaciones difíciles que la realidad misma presenta como: el dolor, la depresión, el fracaso, la vejez y la muerte; por cuanto todas estas son expresión para obtener experiencias de aprendizaje significativas que contribuyen al desarrollo de la internalidad humana.

Frankl (1987) también hace su aporte a la educación, cuando la concibe como capacitadora de responsabilidades, cuando enseña a elegir "...debemos aprender a distinguir lo esencial y lo que no lo es, lo que tiene sentido y lo que no lo tiene, lo que reclama nuestra responsabilidad y lo que no vale la pena" (citado por Maslow, 1991, p. 37).

Ambos autores, Maslow y Frankl, sustentan esta capacidad de "autorrealización" y "autotranscendencia" del ser humano, por cuanto la persona, no sólo satisface necesidades básicas, ya que es un ser capaz de desarrollarse y lograr la realización de sí mismo. Sin embargo, Frankl va más allá, cuando enfoca el potencial hacia la "autotranscendencia" como capacidad específica humana, por que es apto "de elevarse por encima de sí mismo para poder juzgar y valorar las propias necesidades en términos morales" (Fizzoti, 1977, citado por Bortone, 1996, p. 35).

Esto es posible por la capacidad humana de salir de “sí mismo”, “olvidarse de sí mismo”, para darse a algo o alguien, compartir con el otro, dándole un “sentido” o “significado” o “voluntad de sentido”, según Frankl (1978, 1984), a una misión o tarea, con la que se está comprometido por amor, y así es como el hombre puede encontrar su auténtica realización personal (dándose a otros).

En este orden de ideas, Maslow advierte que "según mi propia experiencia estoy de acuerdo con Frankl en que las personas que buscan la autorrealización directamente, separada de una misión en la vida, de hecho no la logran" (Maslow, citado por Frankl, 1991, p. 21); debido a que el hombre es un ser que se encuentra en constante búsqueda de “sentido”, de “significado de vida”, lo que constituye un efecto motivacional sustantivo en el ser humano.

Se aprecia que estos autores ubicados en el enfoque Humanista-Existencial, interrelacionan sus criterios, en la afirmación del potencial hacia el desarrollo personal, a través de aprendizajes significativos de orden cognoscitivo y afectivos (internos), con la capacidad de libertad, responsabilidad, elección, autorrealización, autotranscendencia (significado de vida), sustentado en todos los elementos positivos que posee la naturaleza humana, y enseñando una razón de ser o sentido de vida a las circunstancias fortuitas de la vida.

Sobre estos basamentos, se comprende con más énfasis, que la Orientación tiene la misión de propender a la formación de hombres y mujeres capaces de adquirir aprendizajes por sí mismos, con estrategias metodológicas programáticas que apunten a la obtención de la motivación intrínseca, en el logro de mayor independencia, autonomía, responsabilidad, características propias del auténtico aprendizaje significativo. Este modelo Humanista Existencial ha sido desarrollado por la autora, como aporte a la comprensión de la persona humana hacia el logro del desarrollo de su potencial integral e integrador, hacia el cual debe propender todo proceso educativo-formativo si queremos una sociedad más, libre, justa y responsable (Bortone, 2009).

2. Definición de Desarrollo Personal.

En este estudio se definen las necesidades de desarrollo personal, como “carencias en cuanto al desarrollo personal individual-grupal, logrado mediante experiencias de aprendizajes facilitadoras del conocimiento de sí mismo como ser bio-psico-social-espiritual y trascendente, en las áreas personal-social, académica, vocacional-profesional y orientación para el egreso” en la búsqueda de la autorrealización y trascendencia del estudiante universitario” (Bortone, 2005, p. 2); atendiendo a las necesidades de desarrollo personal en las diferentes etapas del ciclo evolutivo de los estudiantes, tal y como lo plantea Papalia (1993), por cuanto es necesario identificar “cuáles son las necesidades de la gente, cómo responden a las múltiples influencias internas y externas y cómo pueden desarrollar su potencial de la mejor manera posible como individuos y cómo especie” (Papalia, 1993, p. 5).

Es conveniente aclarar que todas áreas de intervención están interconectadas por constituir un proceso integral e integrador, separadas tan solo por motivos didácticos.

Igualmente, Rojas (2006, p.4) establece que:

“La Orientación debe abogar por la instauración de un modelo actualizado, con un nuevo énfasis abarcante de la espiritualidad y de las necesidades trascendentales como aspectos intrínsecos de la naturaleza humana. Para así poder atender al ser humano real, e ir en búsqueda de una razón más sensible, donde le dé cabida a la valoración de las dudas, a la intuición, a la incertidumbre como un estado mental, y se construyan caminos que conduzcan hacia el desbloqueo de toda esa estructura psicocognitiva instaurada desde la racionalidad”.

Desde esta perspectiva que promueve la prevención y el desarrollo personal del universitario, se utiliza en esta investigación como estrategia específica, la ejecución del Programa de Desarrollo Personal (PDP) dentro del marco de una asignatura obligatoria, del Curso Introductorio de los aspirantes a ingresar a todos los postgrados y especialidades ofrecidos por el Decanato de Postgrado en la UNET.

**Asignatura Curso Introductorio Postgrados
Decanato de Postgrado-UNET**

PROGRAMA DESARROLLO PERSONAL	AÑOS	CONTENIDOS
ASIGNATURA DEL CURSO INTRODUCTORIO NOMBRE: TALLER DE DESARROLLO HUMANO	2009-2011	<ul style="list-style-type: none">• Presentaciones• Normas• Expectativas• Autoestima• Proyecto de Vida Integral• Valores Humanos• Motivaciones Sociales• Trabajo en Equipo• Cierre
FACILITADORES	Orientadores Psicólogos	DURACIÓN: 24 horas Académicas

Fuente: Bortone (2013)

3. Evaluación de Programas de Orientación

La evaluación de los programas de Orientación desde el enfoque señalado apuntan hacia un plan en el que se contemplan fines y objetivos claramente

establecidos, dirigidos fundamentalmente hacia el desarrollo del potencial humano, a través de las necesidades de orden ocupacional-profesional, educativas y personal-social.

De allí que, a este respecto Sanz (2001), explica como las necesidades de los usuarios, el ámbito en el que se desenvuelven y la organización educativa, deben ser tomadas en consideración a la hora de estructurar un programa de Orientación específico. Por ello, reforzando lo expresado a través de la conceptualización de este autor, quien destaca que “un programa de orientación contiene fines y objetivos para los estudiantes que han sido planificados teniendo en cuenta una serie de características del centro educativo y su contexto” (pp. 21-22).

Así mismo, y de acuerdo con Aubrey (1982), “un programa es un plan o sistema bajo el cual una acción está dirigida hacia la consecución de una meta”, y reforzando este enfoque, Peters y Aubrey (1975) indican que “los programas de orientación son esfuerzos cuidadosamente planificados, comprensivos y sistemáticos para lograr objetivos claramente articulados” (citados por Sanz, 2001, p. 21).

Por lo que se requiere de la planificación de un conjunto de actividades y procedimientos, así como, de personal de orientación calificado y de materiales y recursos adecuados. Todo ello hacia la promoción de la prevención y el desarrollo, más que el aspecto remedial y curativo tradicionalmente trabajado, a través de experiencias vivenciales de aprendizajes, en el logro de competencias específicas, y apuntando menos al déficit de estas.

La calidad del asesoramiento que se brindan a través de los Programas de Orientación, se evidencian por la evaluación de los mismos, por cuanto estos deben responder a una serie de principios sobre los cuales se fundamentan el diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación de los programas.

En este sentido, autores dentro de los cuales se destacan a González (1992), concretan seis principios básicos tomados de distintos autores los cuales son reseñados a continuación: evaluación continua de objetivos-técnicos-modelos (Knapp, 1974); retroalimentación hacia los orientadores para mejorar la calidad profesional (George y Stridde, 1981; Shertzer y Stone, 1974); toma de decisiones en el establecimiento de mejoras de programas aplicados (Rodríguez, 1988); formulación de metas en función de las necesidades del usuario, integración de orientación al currículum, y todo programa requiere de flexibilidad y dinamismo (Ministerio de Educación, 1985). También Cronbach (1980) entiende la evaluación con miras a mejorar el programa con la finalidad de garantizar su efectividad (citados por Bortone, 2005).

Sobre la base de estos principios se requiere además, de una serie de pasos, que han sido recogidos, y aplicados en la presente investigación, adoptando el

modelo de Socorro (1984): 1. Diagnóstico (Encuesta Diagnóstica). 2. Adaptado al grupo al cual va dirigido (Características de la muestra). 3. Filosofía del programa (Enfoque Humanista-Existencial). 4. Objetivos (Programa de Desarrollo Personal). 5. Estrategias en el logro de los objetivos (Dinámicas Grupales, Actividades Individuales, otras). 6. Formas de evaluación (Cuestionario de Evaluación Final-CEF), y 7. Profesionales participantes (Orientadores y Psicólogos-UNET). Para esta autora, la evaluación de programas de orientación es el “conjunto sistemático de acciones dirigidas a aplicar un tratamiento de ayuda a una persona o grupo para que alcance un desarrollo sano” (p. 219).

La aplicación de estos principios como proceso que facilita la identificación del asesoramiento prestado, en el sentido de cuantificar hasta qué punto fue beneficioso para los usuarios, es por lo que, Guevara (1995) define la evaluación de programas como “la evaluación de los resultados obtenidos después de un determinado programa, o bien, en la estimación del valor del servicio o asesoramiento, como una totalidad, en un momento determinado” (p. 138).

Concebida así la evaluación de un programa de asesoramiento, facilita las mejoras a realizar, por cuanto “la evaluación resulta un proceso útil para el capacitador, pues le proporciona retroalimentación acerca del éxito de los procesos y las técnicas” (Diamostone, 1992, p.69). Igualmente, la evaluación de acuerdo con Kaufman y Thomas, citados por Estraña (1992), es “como un proceso de ayuda para hacer cosas mejores de lo que son, de mejorar la situación “....” la evaluación nos permite identificar y conocer las diferencias entre nuestros resultados actuales y conocer las diferencias identificadas y documentadas, lo que debería hacerse para alcanzar nuestros objetivos” (citados por Bortone, 1998, pp. 25-28).

Y finalmente, al existir diferentes modelos que permiten evaluar los programas de orientación, se han tomado para este estudio de acuerdo a los objetivos que se persiguen, dos de los modelos de evaluación reportados por Chacón (2003) en su investigación. Así, tenemos el modelo de evaluación de resultados, y el modelo centrado en los participantes.

El primero tiene por finalidad determinar si se han cubierto el logro y metas propuestas, y en caso contrario, permite identificar las causas; y del segundo, facilita determinar con base en las respuestas obtenidas el grado de satisfacción en que se han cubierto expectativas, necesidades e intereses de los usuarios; de manera tal que permite medir la efectividad desde la perspectiva del estudiante-participante.

Igualmente, es un modelo descriptivo porque de acuerdo con Lincoln y Guba (1985, citados por Chacón, 2003), se agrupan en: “modelos basados en los participantes a quienes va dirigido el programa” y “modelos basados en las expectativas e intereses de los destinatarios del programa” (p. 186).

Método

1. Tipo de Investigación

La naturaleza de este estudio se ubica en la orientación educativa, de tipo descriptivo en concordancia con los objetivos porque precisa “las características de un determinado individuo, situación o grupo, con o sin especificación de hipótesis iniciales acerca de la naturaleza de tales características” (Selltiz et al, 1977, p. 67). Es de campo por cuanto los datos fueron recopilados de fuentes primarias; y la muestra es no probabilística, según Kerlinger (1975), y es de tipo accidental, muy utilizada en investigaciones educativas, en donde los estudiantes son los participantes en un momento dado.

La misma quedó conformada por 251 estudiantes inscritos en el curso introductorio específicamente en la asignatura denominada Taller de Desarrollo Personal, la que debe ser cursada por todos los estudiantes aspirantes a los postgrados que ofrece la Universidad Nacional Experimental del Táchira. Esta investigación se llevó a efecto durante los años 2009, 2010 y 2011.

2. Instrumento

A través del Cuestionario de Evaluación Final (CEF) elaborado por el personal académico de la Unidad de Orientación y del Consejo de Planificación de la Universidad Nacional Experimental del Táchira, se recopiló la información. Las respuestas fueron recogidas por cada uno de los participantes de manera anónima en la última sesión del programa; esto es, de los estudiantes del curso introductorio y aspirantes a cursar alguna de las maestrías que ofrece el Decanato de Postgrado en la Universidad Nacional Experimental del Táchira.

El cuestionario consta de siete (7) preguntas cerradas y cuatro (4) preguntas abiertas. Las preguntas cerradas se seleccionan a través de una escala de cuatro opciones. La número uno (1) corresponde a la valoración excelente, la dos a la valoración bueno, la tres corresponde a regular, y la cuatro a deficiente.

Responde a una escala tipo likert y “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante las cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra” (Hernández et al, 1998, p. 44). La primera pregunta, evalúa *objetivos y contenidos*, la pregunta número dos evalúa elementos relativos a la *relación intergrupala*, la pregunta número tres, evalúa la ejecución del *facilitador*; la pregunta cuatro se refiere a la *participación del estudiante* en la realización de los ejercicios, la quinta pregunta está referida al *ambiente físico*; la pregunta seis, evalúa la *administración* del programa ejecutado y la número siete, hace referencia al *programa en general* ofrecido.

3. Definiciones conceptuales y operacionales

Referente	Indicador	Criterio	Ítems
PROGRAMA DESARROLLO PERSONAL PDP	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos y Contenidos 	<ul style="list-style-type: none"> Logros. Información. Expectativas. Tiempo. Comunicación intergrupala. 	1, 2, 3, 4
	<ul style="list-style-type: none"> En relación al grupo 	<ul style="list-style-type: none"> Participación. Integración. Motivación. Disposición para realizar ejercicios. 	5, 6,7, 8, 9
	<ul style="list-style-type: none"> En relación al facilitador 	<ul style="list-style-type: none"> Dominio del tema. Vocabulario. Disposición para aclarar dudas. Comunicación Participación. 	10, 11, 12, 13
	<ul style="list-style-type: none"> En relación al participante 	<ul style="list-style-type: none"> Interacción. Motivación. Disposición para realizar ejercicios. 	14, 15,16,17
	<ul style="list-style-type: none"> En relación con el ambiente físico 	<ul style="list-style-type: none"> Tamaño del local. Iluminación. Ventilación. Mobiliario. Tranquilidad. 	18, 19, 20, 21,22
	<ul style="list-style-type: none"> En relación a la administración del programa 	<ul style="list-style-type: none"> Duración. Material de apoyo. Organización. 	23, 24, 25, 26
	<ul style="list-style-type: none"> En relación con el programa en general 	<ul style="list-style-type: none"> El Programa ofrecido fue. 	

Fuente: elaboración propia (2013)

4. Resultados y discusión

La información recopilada con respecto a la muestra de estudiantes que participaron en la asignatura Taller de Desarrollo Personal durante los años 2009, 2010 y 2011, se presenta por medio de un análisis descriptivo en las tablas que a continuación se explican.

Tabla 1. Muestra sexos

2009-2011		
SEXO	F	%
Masculino	73	29.08
Femenino	178	70.91
TOTAL	251	100

Fuente: elaboración propia (2013)

En la Tabla 1 se observa que la muestra estuvo conformada por 251 personas, de las cuales el total son 178 del sexo femenino, esto es de un 70.91%; y 73 estudiantes del sexo masculino un 20.08%. Esto nos indica que hubo una mayor proporción de mujeres que de hombres inscritos en el Programa de Desarrollo Humano Integral.

Tabla 2. Muestra edad

2009-2011		
EDAD	F	
Mínima	22	
Máxima	52	

Fuente: elaboración propia (2013)

La Tabla 2 indica que la edad promedio en la muestra de este estudio se corresponde con 29 años de edad de los estudiantes inscritos en el Curso Introductorio como aspirantes a cursar estudios en los distintos postgrados de la Universidad Nacional Experimental del Táchira.

**Tabla 3. Programa de Desarrollo Personal
 Postgrados-UNET
 Evaluación Final Programa (CEF)
 OBJETIVOS Y CONTENIDOS
 2008 - 2001**

ÍTEMS	Objetivos y Contenidos								Σ	Media
	D	%D	R	%R	B	%B	E	%E		
1	0.00	0.00	3.00	1.21	60.00	24.29	184.00	74.49	247.00	245.00
2	0.00	0.00	7.00	2.82	61.00	24.60	180.00	72.58	248.00	245.00
3	1.00	0.40	5.00	2.02	72.00	29.15	169.00	68.42	247.00	245.00
4	2.00	0.80	23.00	9.24	110.00	44.18	114.00	45.78	249.00	245.00

Fuente: elaboración propia (2013)

En la Tabla 3 se aprecian los resultados del PDP ejecutado en estudiantes inscritos en el Curso Introductorio y aspirantes a los postgrados de la UNET. En mayor proporción en cuanto al **logro de los objetivos**, fue considerada con la

categoría “excelente” el 74.48%, seguido por la categoría “bueno” en un 24.29%, la categoría de “regular” el 1.21% y el 0.00% en la categoría “deficiente”.

La **información obtenida** fue considerada con la categoría “excelente” con 72.58%, seguida por la categoría “bueno” en un 24.60%, “regular” el 2.82% y el 0.00% “deficiente”. Las **expectativas del Programa fueron consideradas** “excelente” el 45.78%, la categoría “bueno” el 29.15, evaluaron el 2.02%, y ninguno consideró “deficiente” el 0.00%. Y la pregunta del **tiempo empleado para cada actividad**, evaluaron con la categoría excelente el 45.78%, seguida de la categoría “bueno” con el 44.18%, regular en un 2.2%, y el 0.80% “deficiente”. Bortone (2010) encuentra con la categoría “excelente” todos los aspectos ubicándose el logro de **objetivos** el 78.01%, la **información obtenida** el 74.09%, las **expectativas** se cumplieron en un 68.37%, y el **tiempo** empleado la evalúan en un 52.71%.

**Tabla 4. Programa de Desarrollo Personal
Postgrados-UNET
Evaluación Final Programa (CEF)
GRUPO
2008-2011**

ITEMS	EN RELACIÓN AL GRUPO								Σ	Media
	D	%D	R	%R	B	%B	E	%E		
5	1.00	0.41	7.00	2.85	108.00	43.90	130.00	52.85	246.00	245.00
6	1.00	0.40	4.00	1.62	86.00	34.82	156.00	63.16	247.00	245.00
7	1.00	0.41	5.00	2.04	103.00	42.04	136.00	55.51	245.00	245.00
8	1.00	0.41	7.00	2.86	77.00	31.43	160.00	65.31	245.00	245.00
9	1.00	0.42	1.00	0.42	70.00	29.29	167.00	69.87	239.00	245.00

Fuente: elaboración propia (2013)

La Tabla 4 indica la evaluación del PDP referida a la **participación del grupo**, así la **comunicación grupal** en un 52.85% en la categoría “excelente”; seguido por el 43.90% en la categoría “bueno”; el 2.85% “regular”, y un 0.41% evaluó “deficiente”. La **participación grupal** es evaluada “excelente” el 63.16%; considerada “bueno” en un 34.82%; “regular” un 1.62%; y con la categoría “deficiente” el 0.40%. La **integración del grupo**, con la categoría “excelente” 55.51%, “bueno” el 42.04%, “regular” el 2.04%; y “deficiente” el 0.41%.

La **motivación del grupo hacia las actividades** obtuvo en la categoría “excelente” el 65.31%, seguido por “bueno” con un 31.43%, con la categoría “regular” se obtuvo un 2.86%; y “deficiente” considerada por el 0.41%. Y la **disposición del grupo para realizar las actividades**, la evaluaron “excelente” el 69.87%, “bueno” el 29.29%, “regular” obtuvo el 2.86%; y “deficiente” un 0.42%. Bortone (2009) refiere mayor proporción de resultados que evalúan con la categoría “excelente” a todos los ítems, en primer lugar la **motivación** un 83.66%, **disposición para realizar los ejercicios** el 75.90%, **participación grupal** 73.49%, **integración** un 71.68% y la **comunicación** intergrupal con el 65.66%.

**Tabla 5. Programa de Desarrollo Personal
Postgrados-UNET
Evaluación Final Programa (CEF)
FACILITADORES
2008-2011**

ÍTEMS	FACILITADOR								Σ	Media
	D	%D	R	%R	B	%B	E	%E		
10	1.00	0.40	1.00	0.40	25.00	10.08	221.00	89.11	248.00	245.00
11	1.00	0.40	1.00	0.40	25.00	10.12	220.00	89.07	247.00	245.00
12	2.00	0.80	2.00	0.80	43.00	17.13	204.00	81.27	251.00	245.00
13	1.00	0.48	3.00	1.44	34.00	16.35	170.00	81.73	208.00	245.00

Fuente: elaboración propia (2013)

La Tabla 5 identifica resultados de la evaluación de la **participación de los facilitadores-docentes** ejecutores del PDP. El **dominio del tema**, considerado en un 89.11% la categoría “excelente”; el 10.08% la categoría “bueno”; el 0.40% “regular”, y sólo un 0.40% evaluó con la categoría “deficiente”. El **vocabulario utilizado** valorado en la categoría “excelente” un 89.07%; “bueno” un 10.12%; “regular” el 0.40%; y “deficiente” el 0.40%.

La **disposición para aclarar dudas**, ubicados en la categoría “excelente” 81.27%, “bueno” el 17.13%, y la “regular” y “deficiente” igual proporción el 0.80%. La **comunicación con el grupo**, evaluados en la categoría “excelente” el 81.73%, “bueno” un 16.35%, la categoría “regular” obtuvo el 1.44% y “deficiente” el 0.41%. Bortone (2010) encuentra resultados similares, los facilitadores fueron evaluados en mayor proporción con la categoría “excelente”, en los aspectos, **dominio del tema** con el 92.16%, el **vocabulario** utilizado el 88.85%, la comunicación con el grupo obtuvo el 87.34%; y la **disposición para aclarar dudas** un 85.54%.

**Tabla 6. Programa de Desarrollo Personal
Postgrados-UNET
Evaluación Final Programa (CEF)
PARTICIPACIÓN INDIVIDUAL
2008-2011**

ITEMS	PARTICIPACIÓN INDIVIDUAL								Σ	Media
	D	%D	R	%R	B	%B	E	%E		
14	1.00	0.40	6.00	2.43	130.00	52.63	110.00	44.53	247.00	245.00
15	1.00	0.40	6.00	2.43	118.00	47.77	122.00	49.39	247.00	245.00
16	1.00	0.41	0.00	0.00	79.00	32.11	166.00	67.48	246.00	245.00
17	1.00	0.41	2.00	0.82	78.00	31.84	164.00	66.94	245.00	245.00

Fuente: elaboración propia (2013)

La Tabla 6 identifica resultados de la **participación individual** del PDP, obtuvo la categoría “bueno” el 52.63%, “excelente” el 44.53%; “regular” el 2.43%; un 0.40% evaluó con la categoría “deficiente”. La **interacción con los compañeros** valorada “excelente” el 49.39%, “bueno” en un 47.77%, “regular” obtiene el 2.43%; y “deficiente” el 0.40%.

La **motivación hacia las actividades**, valorada “excelente” un 67.48%; “bueno” el 32.11%; la categoría “regular” un 0.00%; y “deficiente” el 0.41%. La **disposición del grupo para realizar las actividades**, evalúan “excelente” un 66.94%, “bueno” con el 31.84%, “regular” un 0.82%; y “deficiente” el 0.41%. En contraposición, Bortone (2010) encuentra mayores porcentajes con la valoración excelente la **disposición para realizar los ejercicios** un 73.79%, la **motivación hacia las actividades** el 66.56%, **interacción con los compañeros** un 56.62%. A diferencia en la categoría “bueno” en la que evalúan la **participación** del estudiante durante el programa con el 54.51%.

**Tabla 7. Programa de Desarrollo Personal
Postgrados-UNET
Evaluación Final Programa (CEF)
AMBIENTE FÍSICO
2008-2011**

ÍTEMS	AMBIENTE FISICO								Σ	Media
	D	%D	R	%R	B	%B	E	%E		
18	1.00	0.41	16.00	6.53	130.00	53.06	98.00	40.00	245.00	245.00
19	2.00	0.80	20.00	8.03	115.00	46.18	112.00	44.98	249.00	245.00
20	8.00	3.27	34.00	13.88	108.00	44.08	95.00	38.78	245.00	245.00
21	10.00	4.07	63.00	25.61	110.00	44.72	63.00	25.61	246.00	245.00
22	7.00	2.85	48.00	19.51	119.00	48.37	72.00	29.27	246.00	245.00

Fuente: elaboración propia (2013)

La Tabla 7 identifica la evaluación del PDP respecto al **ambiente físico** en dónde se ejecutaron las actividades. El **tamaño del local** considerado en un 53.06% con la categoría “bueno”; el 40.00% “excelente”; el 8.03% “regular”, y un 0.80% evaluó “deficiente”. La **iluminación**, con la categoría “bueno” el 46.18%; “excelente” el 44.98%; “regular” un 8.03%; y “deficiente” el 0.80%. La **ventilación** considerada “bueno” en un 46.18%, “excelente” el 44.98%; la categoría “regular el 13.88%, y “deficiente” 0.80%.

El **mobiliario**, valorado “bueno” el 44.72%; “excelente” el 25.61%, “regular” un 25.61%; y “deficiente” el 4.07%. La **tranquilidad, ausencia de interrupciones** considerado “bueno” en un 48.37%, “excelente” el 29.27%, un 19.51% “regular”, y el 2.85% “deficiente”. Bortone (2010) encuentra, la misma valoración en la categoría “bueno” con mayor proporción, así tenemos que, el **tamaño** del local

53.31%, la **iluminación** 50%, el **mobiliario** 43.37%, la **ventilación** y la **tranquilidad** con igual proporción 40.66%.

**Tabla 8. Programa de Desarrollo Personal
Postgrados-UNET
Evaluación Final Programa (CEF)
ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA
2008-2011**

ITEMS	ADMINISTRACIÓN PROGRAMA									Media
	D	%D	R	%R	B	%B	E	%E	Σ	
23	4.00	1.63	40.00	16.26	104.00	42.28	98.00	39.84	246.00	245.00
24	0.00	0.00	3.00	1.21	65.00	26.32	179.00	72.47	247.00	245.00
25	0.00	0.00	5.00	2.04	77.00	31.43	163.00	66.53	245.00	245.00

Fuente: elaboración propia (2013)

En la Tabla 8 se aprecian resultados de la **administración** del PDP, así la **duración**, evaluado con la categoría "bueno" un 42.28%, la categoría "excelente" un 39.84%, "regular" en un 16.26%; y "deficiente" el 1.63%. El **material de apoyo** entregado valorado en la categoría "excelente" un 72.47%, "bueno" en un 24.32%, "regular" el 1.21%; y el 0.00% "deficiente".

La **organización** del programa considerada "excelente" un 66.53%, la categoría "bueno" el 26.32%, regular el 1.21%, y ninguno la consideró "deficiente" el 0.00%. A diferencia de estos, Bortone (2010) encuentra la **duración** del programa la categoría "excelente" la **organización** 64.45%, y el **material de apoyo** utilizado 62.65% y la **duración** del programa que obtuvo en mayor proporción la categoría "bueno" con el 42.28%.

**Tabla 9. Programa de Desarrollo Personal
Postgrados-UNET
Evaluación Final Programa (CEF)
PROGRAMA GENERAL
2008-2011**

ITEM	PROGRAMA EN GENERAL									Media
	D	%D	R	%R	B	%B	E	%E	Σ	
26	2.00	0.84	0.00	0.00	59.00	24.79	177.00	74.37	238.00	245.00

Fuente: elaboración propia (2013)

La Tabla 9 presenta resultados de la evaluación del PDP respecto al **programa en general**, indicando que fue considerado en mayor proporción con la categoría "excelente" un 74.37%, le sigue la categoría "bueno" en un 24.79%, ninguno en la categoría "regular" el 0.00%; y la categoría "deficiente" el 0.84%. A diferencia de

los resultados de Bortone (2010) reporta con la categoría “excelente” en un 71.04%, a diferencia de un 27.10% la categoría “bueno”; y un 1% categoría “regular”, y no fue evaluado “deficiente”.

Conclusiones

De los resultados obtenidos se establecen las siguientes conclusiones:

El **logro de los objetivos** del PDP fue evaluado en mayor proporción con la categoría “excelente” en todos los aspectos. La **información obtenida** fue considerada con el 72.58%. Las **expectativas** se cubrieron en un 45.78%. Y en cuanto al **tiempo empleado para cada actividad** un 45.78%.

La **participación grupal** fue considerada con la categoría “excelente” todos los aspectos; así la **comunicación intergrupal** obtuvo el 52.85%. La **participación grupal** un 63.16%. La **integración del grupo** el 55.51%. La **motivación del grupo para ejecutar las actividades** obtuvo un 65.31%. Y la **disposición del grupo para realizar las actividades** reporta el 69.87%.

Los facilitadores-docentes, orientadores y psicólogos, fueron valorados con la categoría “excelente” en todos los aspectos. El **dominio del tema** obtuvo 89.11%. El **vocabulario utilizado** un 89.07%. La **disposición para aclarar dudas** el 81.27%. Y la **comunicación con el grupo** fue evaluada con una proporción del 81.73%.

La **participación individual** obtuvo la valoración “bueno” en un 52.63%. La **interacción con los compañeros** valorada en la categoría “excelente” con el 49.39%. La **motivación hacia las actividades** evaluada también con la categoría “excelente” en un 67.48%. En cuanto a la **disposición del grupo para realizar las actividades**, la evaluaron en la categoría “excelente” con el 66.94%.

Respecto a las instalaciones en donde fueron ejecutadas las actividades, se evidencia que todos los aspectos los valoraron en la categoría “bueno”: el **tamaño del local** en un 53.06%. La **ventilación** del espacio físico obtuvo un 46.18%. El **mobiliario** utilizado un 44.72%. Y con respecto a la **tranquilidad, ausencia de ruidos e interrupciones** fue considerada con un 48.37%.

El valor del asesoramiento brindado en cuanto a la **administración general** del Programa de Desarrollo Personal fue considerado con la categoría “excelente” con el 74.37%. Estos resultados indican que debe continuar ejecutándose, por lo que se sugiere continuar con la evaluación del presente Programa, con la finalidad de establecer comparaciones entre resultados a fin de garantizar su efectividad. Y en cuanto a las mejoras del mismo, se consideran prioritariamente, el espacio físico en dónde se desarrollaron las actividades, igualmente revisar las expectativas, el tiempo que se emplean por cada actividad, así como también, lograr una mayor

participación individual de los usuarios durante el Programa de Desarrollo Personal.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez, Víctor (1994). **Orientación educativa a acción orientadora. Relaciones entre la teoría y la práctica.** Editorial EOS. España.
- Bisquerra, Rafael (2004). **Orientación y tutoría.** Extraído de: <http://Psicopedagogía-aragón.org.bisquerra.htm> consulta: 16/01/2004.
- Bortone, Rosalba (2009). Enfoque humanista existencial: Un aporte al campo de la educación y de la orientación educativa. UNERMB, **Revista Científica Venezolana de Ciencias Sociales** de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Venezuela.
- Bortone, Rosalba y Sandoval, Aída (2009). El Eje Curricular de Orientación en Ingeniería Electrónica. **OMNIA, Revista Interdisciplinaria de la División de Estudios Para Graduados** de la Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia. Volumen 15, N° 3. Venezuela (Pp. 130-149).
- Bortone, Rosalba (2005). Eje curricular de orientación en la carrera ingeniería electrónica: Un Modelo. Ponencia. **Conferencia Internacional AIOSP.** Lisboa, Portugal.
- Bortone, Rosalba (1996). **Propuesta de un programa de desarrollo personal dirigido a estudiantes de la carrera ingeniería electrónica.** Trabajo de grado no publicado. División de Estudios para Graduados. Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia.
- Chacón, Olga (2003). **Diseño, aplicación y evaluación de una propuesta de orientación vocacional para la educación media, diversificada y profesional.** Tesis Doctoral. Universitat Rovira i Virgili. España.
- Frankl, Víktor (1991). **La voluntad de sentido.** 2ª Edición. Editorial Herder. España.
- Frank, Víktor (1984). **Ante el vacío existencial.** 3ª Edición. Editorial Herder. España.
- Frankl, Viktor (1978). **Psicoterapia y humanismo.** 2ª Edición. Fondo Editorial Económica. México.
- Guevara, María Teresa (1995). **Gerencia de servicios psicológicos.** Universidad Central de Venezuela.

- Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (1992). **Metodología de la investigación**. Editorial Mac Graw Hill. Colombia.
- Kerlinger, Fred (1975). **Investigación del comportamiento**. Segunda edición. Edición Interamericana. México.
- Lafarga, Juan y Gómez del Campo, José (1994). **Desarrollo del potencial humano**. Vol. 1. Editorial Trillas. México.
- Maslow, Abraham (1991). **Motivación y creatividad**. Editorial Díaz de Santos. España.
- Martínez, Miguel (2008). La psicología humanista como nuevo paradigma psicológico. [Http://profe.usb.ve/miguelm/lapsicologiahumanistacomonuevo-paradigmapsi.html](http://profe.usb.ve/miguelm/lapsicologiahumanistacomonuevo-paradigmapsi.html) consulta: 15/04/08.
- Papalia, Diane y Wendkos, Sally (1993). **Desarrollo Humano**. Cuarta Edición. McGraw-Hill. Colombia.
- Piñango, Ramón y Malavé, José (2006). *El futuro de la gerencia*. Revista Debates IESA. Vol. 11, N° 1, Venezuela (Pp.78-82).
- Rojas, Luisa (2006). Reflexiones para una nueva visión de la orientación. Ponencia. **III Jornada de Investigación Humanística y Educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación**. Universidad de Carabobo. Del 22 al 42 de Marzo. Valencia, Venezuela.
- Sanz, Rafael (2001). **Evaluación de programas en orientación educativa**. Ediciones Pirámide. España.
- Selltiz, Claire, y Serrano, Manuel (1977). **Los métodos de investigación en las ciencias sociales**. Editorial: RIALP. España.
- Socorro, María (1984). **Introducción a la evaluación de programas**. Maracaibo: Serie de cuadernos de psicología. Universidad del Zulia. Venezuela