

## **Uso del Test de Psicodiagnóstico Gestalt de Salama por el *Coach* para Ubicar el Bloqueo Psicológico del Emprendedor**

**Use of Gestalt Psychodiagnostic Test by the Coach to Locate the Psychological Block in to Entrepreneurs**

**María Enmanuel Hernandez Valbuena<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Master Trainer en Coaching Gestalt, Universidad Gestalt de América, Doctorante en Ciencias Humanas, Universidad del Zulia, Venezuela, E-mail: [enmanuela@gmail.com](mailto:enmanuela@gmail.com)

Recibido febrero de 2017 - Aprobado junio 2017.

## RESUMEN

La investigación tuvo como propósito analizar el uso del Test de Psicodiagnóstico Gestalt (TPG) de Salama por el *Coach* para la ubicación del bloqueo psicológico del emprendedor como ser humano integral. Esta validación se inicia para dar respuesta a una serie de interrogantes y necesidades actuales y la tendencia de bloqueos de las personas entre 25 y 35 años y la búsqueda de acciones concretas para innovar y lograr grandes cambios en Latinoamérica. La metodología siguió el tipo de investigación descriptivo bajo el diseño no experimental, transeccional. La población fue censal, constituida por 118 personas que desean emprender en Latinoamérica. La técnica fue la encuesta y el instrumento él (TPG) de Salama, estructurado por 40 ítems con opciones SI y No en su estructura original. Se determinó que la mayoría de las personas que optaron por el test fueron mujeres en un 95% en el ámbito de pareja y la tendencia del bloqueo en la postergación, introyección y fijación en más de un 50% de la muestra, lo cual hace inferir que el emprendimiento sigue siendo baja por parte de las mujeres,

dado que aún en Latinoamérica tiende a estar pendiente de la pareja y no de crear e innovar. Ahora bien, casi siempre cuando se hacen estudios del aquí y él ahora se podría generalizar desde el detalle de los bloqueos que quizás esta tendencia aplique a todos los ámbitos de la vida en las emprendedoras. Así mismo, que para desbloquear éstos tres estados con mayor fuerza en la búsqueda de sensación de bienestar y equilibrio, sentirse acogido por los demás y ser libre para vivir; por lo que se debe mejorar la Generosidad, el autoestima, el consejo con respeto a los demás y desde sus vivencias desbloqueadas ayuda con detalle para dejar en orden en lo que realiza.

**PALABRAS CLAVE:** Psicodiagnóstico, Gestalt, Coaching, Emprendimiento, Desbloqueo.

## ABSTRACT

The research aim was to analyze the use of the Gestalt psychodiagnostic Test (TPG) of Salama for the location of the psychological blockade of the entrepreneur as a complete human being,

this validation starts to answer a series of questions and current needs, and the tendency of people blocks between 25 and 35 years old and the pursuit of innovative actions that change to Latin-American. The methodology followed the descriptive type of research under the non-experimental design, transactional. The population census consisted in 118 people who wanted to be entrepreneur in Latino-American. The technique was TPG instrument by Salama. The structure was of 40 items with two options "YES", OR "NO". It was determined that most of the people who opted for the test were women in the field of couple (95%), and the tendency of the blockage in the postponement, introjection and locking in more than 50 % of the sample, which makes infer that woman entrepreneurship is still low because they are immersed in their relationships; Now, when studies are done on "Here and Now", generalization can be made from the detail of the blockages. To unlock these three states with greater force in the search for balance, you must improve generosity, self-esteem and advice and from their unlocked experiences help in detail to leave it harmony.

**KEYWORDS:** Psychodiagnostic, Gestalt, Coaching, Entrepreneurship, Unlocking.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad la algunas personas cuando alcanzan cierta edad, inicia un ciclo de preguntas desde su consciente al inconsciente para validar ¿qué desean hacer en su vida?, dado que ya están un poco más cercanos a entender que todas las personas llegan a un punto final en sus vidas. Por lo general, pasa porque en un promedio de sucesiones a los 35 años de un ser humano, los abuelos, tíos o padres comienzan a despedirse y el proceso doloroso como se llama en algunas simulaciones golpe de timón como si un barco chocara contra un iceberg se hiciera recurrente año tras año; interiorizando para evolucionar aún más rápido con mente fría y estrategia versus otros que se quedan en lamentarse del por qué se ha ido o partido la persona amada. Allí es cuando el proceso de la vida para que no exista una sobrepoblación es perfecta para unos y para otras imperfectas, lo que sí está claro que dentro de ese ir y venir, debes

descubrirte, desbloquearte e iniciar eso que tus talentos y dones aunque no lo creas estás destinado a realizar que finalmente es un emprendimiento.

Luego de la segunda guerra mundial, las mujeres tomaron un papel importante en los trabajos, pero se visualiza aún que en su mayoría se dedica al hogar aunque suelen trabajar, dado que los hombres siguen formando en su mayoría los emprendimientos, empresas y liderándolas. Quizás falta aún mucho trabajo interno de saber ¿quién soy?, ¿Por qué estoy aquí?, ¿Se mi misión de vida?, ¿Realmente he logrado mis objetivos?, ¿Será que soy feliz?, ¿Será que mi formación ha sido la correcta?, ¿Para qué estoy viviendo?, ¿necesito una transformación o un cambio?, y con esas preguntas la mayoría de las personas caminan a diario, sin pensar que necesitan darle respuestas de manera organizada dentro de un proceso, con el cual lograrían desatar esa visión y propósito de vida.

Ese proceso donde las preguntas, generan respuesta en aspectos de la vida para poder sobrevivir, rentabilizar y potenciar al máximo sus capacidades, habilidades y destrezas, y así lograr los

objetivos y metas propuestas en la vida de manera planificada. Por lo que el *Coaching* como un proceso de formación, le permitiría al cliente que es el *coachee*, generar ese auto-conocimiento con el uso de herramientas como el Test de Psicodiagnóstico Gestalt de Salama (TPG), que ofrece una amplia visión del bloqueo del ciclo de la experiencia en la búsqueda del avanzar con un norte, descubriendo directamente que se debe mejorar para la acción en el aquí y el ahora constante en el tiempo, para obtener resultados concretos de proyección a largo plazo y evolutivo.

## REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

### 1. Dimensión Psicológica

Según Feo (2008:110) “con un número incalculable de observaciones y experiencias Freud desarrolla la hipótesis básica sobre la mente y sus mecanismos”. Por lo que la sanidad psicológica del individuo, que es entendida como la maduración del funcionamiento consciente del ser, y esta contempla la autoconciencia que el posea en cualquiera de las otras

dimensiones como la estética, biológica y espiritual.

Para Cope (2012) como *coach* siempre se tendrán clientes, *coachee* o dicentes con visiones y sentidos de vida diferentes, el que es emocional que exalta las cosas, luego se desanima y puede ir alterando su mente; el lógico que toma decisiones racionales, argumentando desde una perspectiva sólida pero puede ser maldecido con la limitación de los pensamientos que se manifiestan como fantasías sobre su habilidad de cambiar o de tener éxito; y por último el cliente físico, que muestra en diversos patrones de comportamiento, en los cuales algunos son conscientes y otros se producen en el nivel tácito que no si quiera se da por enterado.

Así mismo, para Castro y Ocampo (2012:72) la dimensión psicológica tiene que ver con los “estados afectivos (emociones, sentimientos y pasiones) que generan la conducta del hombre ante determinados estímulos o circunstancias, y ordenan la relación entre el individuo y el mundo externo”.

Ahora bien, la conciencia según las mismas autoras Castro y Ocampo (2012:73) “es la capacidad de indagar el

sentido único y particular oculto en cada experiencia de nuestras vidas.

Por lo que finalmente la dimensión o conciencia psicológica es como un saber consensuado que permite interpretar un mismo hecho de una misma manera, percatándose de cualquier modificación personal o cambios internos y externos.

## 2. Gestalt

Esta tendencia fue creada en 1950 por Fritz Perls, psiquiatra y psicoanalista, con una filosofía existencialista y usando el método fenomenológico. Logró desarrollar una visión holística del ser humano.

Para Feo (2008) dentro de las leyes de la *Gestalt* se tiene la organización del todo, en la cual establece que en los fenómenos perceptivos existe una calidad particular, independiente de las sensaciones, que dominarían como cualidad de *Gestalt*, pues una melodía es posible tocarla en varias tonalidades o diferentes instrumentos y siempre será la misma melodía.

El planteamiento de la *Gestalt* considera la que es importante para comprender un hecho debe analizarse

todo el campo en su totalidad, sin dividirlo en sus elementos constituyentes, pues quedan inútiles a la experiencia que será examinado; dado que es relevante el cómo se interrelacionan las partes en el todo en un momento específico.

Por lo que Feo (2008:57) por lo que enuncia: “lo que percibimos no es una suma de elementos: es la organización de la totalidad de estímulos de un campo perceptivo. Las partes de una forma percibida están condicionadas por la totalidad”. Por lo que la palabra *Gestalt* alemana que significa forma, figura, configuración, se refiere a una entidad; totalidad organizada e indivisible que posee un sentido definido y particular, si se divide pues finalmente su totalidad es destruida.

Lo que se busca es un equilibrio, dado que los contextos orgánicos poseen la tendencia a ser regulares, simétricos, suaves, estables, uniformes y organizados, para constituirse en una configuración óptima cuyo logro otorga una sensación de satisfacción y autosuficiencia. La mejor forma posible es decir, homogenizarla y simplificar al máximo las articulaciones presentes.

Dentro de las aportaciones de la *Gestalt* al *Coaching* se encuentra según Castro (2012):

- El uso del psicodrama o la puesta en escena metafórica o simbólica, que facilitan y promueven la toma de conciencia, el darse cuenta.
- Hace énfasis en la toma de conciencia y el sentimiento en la experiencia actual, centrándose en el “aquí y ahora”.
- Promueve la expresión de la emocionalidad.
- Integración de polaridades complementarias.
- Promueve el desarrollo de la creatividad e innovación.

Por lo que la *Gestalt* Castro (2012:52) “es un enfoque humanista que brinda herramientas prácticas a través de ejercicios y visualizaciones entre otras, que permiten a la persona darse cuenta en la experiencia de situaciones desconocidas o no indagadas con anterioridad”.

Por lo antes expuesto un proceso de *Gestalt Coaching*, trata de explorar, descubrir y acceder a un mayor número

de opciones en las respuestas para que el cliente o *coachee* logre el máximo de su potencial, desarrollando nuevas capacidades y competencias.

El diálogo y comunicación, desde la *Gestalt*, son sumamente importantes dado que conduce al descubrimiento de patrones que han dejado de ser útiles para la persona y su contexto actual, impidiendo la acción para trascender, el *coach* anima al *coachee* o cliente a darse cuenta de cómo es su diálogo interno y externo, y le invita a hacerse responsable de sus pensamientos, sentimientos y acciones.

El asumir la responsabilidad, todo ello en el marco del presente que contiene el pasado no para resentir, sino como lecciones aprendidas mirando hacia el futuro, animando a pasar de la reflexión, y el descubrimiento a la acción y generación de nuevos hábitos.

Dentro de las herramientas que utiliza el *coach Gestalt* son la pregunta, la escucha activa, la observación y la reformulación, así como otras técnicas gestálticas, haciendo de espejo para que el *coachee* pueda verse reflejado. Además le acompañará y apoyará para

que desde su creatividad descubra recursos personales y elabore un plan de acción sostenible y satisfactorio. Durante el proceso de acompañamiento, el *Gestalt Coach* le proporcionará *feedback*, que le ayudará a realizar ajustes y le reforzará para lograr las metas y objetivos trazados.

### 3. Ciclo de la Experiencia de la Gestalt

El Ciclo de la Experiencia de la *Gestalt* (CEG) según Salama (2006:35) “es un modelo fisiológico que fue retomado del conductismo por algunos de los terapeutas gestalt, entre los que se mencionan Zinker, Polster, Latner y Ginger e incorporado holísticamente al funcionamiento total del organismo”; ha sido reformado desde el año 1990 y expresa de manera clara el ¿qué? Y el ¿cómo? Se presentan los bloqueos o procesos de auto-interrupción de la energía. En el CE se señala y explica una parte pasiva que es de la piel hacia dentro que detalla la zona interna y la fantasía y la activa es la acción con el entorno que tiene como parte la zona externa y el continuo de conciencia.

Las ocho fases o estados formales del CEG para la satisfacción de las

necesidades del emprendedor o cualquier ser vivo en general que según Salama (2006) el deber ser es el cumplirse desde el Reposo que sería el equilibrio y el punto de inicio de nueva experiencia, Sensación en la cual se determina la zona física del sentir físicamente algo que todavía no se conoce o dado, Formación de Figura que vendría siendo cuando el individuo establece una clara necesidad y sensación concientizada en la que sabe que le pertenece y que necesita satisfacer, Movilización de la Energía en este momento se reúne toda la energía para realizar la acción que vendría siendo la próxima fase, Acción que sería la quinta fase en la que ya está el individuo en la parte activa con movilidad a un contacto con la zona externa, Pre-contacto ya el individuo está en proceso de satisfacción y dirige su energía hacia el objetivo, Contacto ya en este punto está directo con el satisfactor y experimenta un enlace con placer por lo que se está haciendo y el Post-contacto se da al final de CEG para la desenergización de la acción para llegar nuevamente al reposo inicial en donde asimilas y alineas de nuevo para estar en una continua conciencia.

Cada fase del CEG encierra una necesidad que se satisface cuando está libre de bloqueos permitiendo el libre flujo de la energía de cada individuo emprendedor hacia la resolución de la *Gestalt*, tales como: Relajación, Placer, Reconocimiento, Aceptación, Expresión, Identificación, Pertenencia e Independencia. En el CEG se pueden representar también los cuatro valores en los que se fundamenta la *Gestalt*: Honestidad, Responsabilidad, Respeto y Autoestima.

#### **4. Bloqueos del Ciclo de la Experiencia Gestalt**

El CEG es un instrumento de identificación que puede ofrecer conocimientos, tanto a nivel de áreas sanas de la personalidad, cómo de aquellas alienadas patológicamente, para poder diferenciar que se puede trabajar con *Coaching* y que debe pasar a Psicoterapia para desbloquear acciones, que en este caso de estudio es el emprendimiento. En el enfoque *Gestalt* se considera que hay patología, cuando existen bloqueos que interrumpen el flujo energético, quedando disminuida la capacidad del organismo de satisfacer la propia necesidad desde la acción.

Según Salama (2006:47) bloqueos se le llama a “las auto-interrupciones de la energía que la persona presenta. Los bloqueos aparecen para evitar el contacto con el satisfactor y el cierre de su experiencia”. Sus correspondientes bloqueos o auto-interrupciones: Postergación, Desensibilización, Proyección, Introyección, Retroflexión, Deflexión, Confluencia y Fijación, deben ser trabajados para que se dé la evolución y puedan alcanzar sus objetivos a corto plazo. A continuación se detallan los bloqueos del CEG según Salama (2006) en cada una de sus fases:

#### **4.1. Postergación:**

Con este bloqueo el sujeto pretende mantenerse en una situación tratando de no llegar nunca al final, es decir es parte de un ciclo iniciado anteriormente y evita iniciar otro como continuidad natural de los momentos, alineación y asimilación.

#### **4.2. Desensibilización:**

Supone una negación del contacto sensorial entre el organismo y la necesidad emergente. Por medio de este bloqueo se evitan las sensaciones. La persona no siente algo que está experimentando o distorsiona lo que

siente. La desensibilización permite no prestar atención a las sensaciones correspondientes a una necesidad sin resolver que es inaceptable para la persona.

#### **4.3. Proyección:**

La proyección es ver en los demás algo que es propio, la tendencia a hacer a otros responsables de lo que tiene origen en la persona misma, implica una renuncia a los impulsos, deseos y conductas, colocando lo que pertenece al sí mismo, en el exterior.

#### **4.4. Introyección:**

En el proceso psicológico se asimilan conceptos, datos, patrones de conducta y valores morales, familiares, educativos, religiosos, éticos, estéticos y políticos provenientes del mundo externo. Según Fritz Perls el llamado padre de la Gestalt, introyectos es tragar todo y es el mecanismo por el cual se incorporan prototipos, actitudes, creencias y formas de acción y de pensamiento que no pertenecen del individuo y que no se digieren o asimilan lo suficiente como para hacerlos propios, que finalmente si no lo manejas bien puedes caer en una autoflagelación y anulación.

#### **4.5. Retroflexión:**

Significa literalmente doblar hacia atrás, así, los individuos que utilizan este mecanismo, en lugar de usar su energía para cambiar y manipular el ambiente a su favor, la usan contra ellos mismos; se dividen y se vuelven sujeto y objeto. La persona se hace a sí misma lo que le gustaría hacer a los demás, quienes son por lo general, personas significativas y está en relación con la energía agresiva.

#### **4.6. Deflexión:**

El organismo evita enfrentar el objeto relacional dirigiendo su energía a objetos y personas que son alternativos y no significativos. La deflexión es una maniobra tendiente a soslayar el contacto directo con otra persona, un medio de enfriar el contacto real. Al final se mueve y evita, se cambia de opción o se bloquea totalmente, logrando al final un no avance.

#### **4.7. Confluencia:**

En la confluencia, el individuo no distingue límite alguno entre él mismo y el medio, lo cual hace imposible un ritmo sano de contacto y retraimiento, puesto que uno presupone al otro. La confluencia prohíbe cualquier confrontación y cualquier contacto

verdadero. Cualquier ruptura brutal de la confluencia acarrea una viva ansiedad (con frecuencia cargada de culpabilidad). Al final nuevamente anulas la forma en como deseas vivir y crecer tus emprendimientos.

#### **4.8. Fijación:**

La fijación es toda experiencia que se queda rondando y molestando, es decir, la permanencia de situaciones inconclusas. Bajo esta etiqueta se recogen los modos de vivir de aquellas personas que, quedando ancladas en una situación sin resolver, repiten una y otra vez en recorrido por el Ciclo de la Experiencia tratando, de volver a experimentar una vivencia en la que quedaron fijadas. El individuo se aferra a personas, situaciones o cosas, por temor a la libertad. Es una manera de anclarse a lo que ya ha pasado, con el propósito de no enfrentarse al momento presente y correr riesgos. Esto comúnmente sucede en las personas que han fracasado en un proyecto y consideran que el nuevo emprendimiento no será exitoso.

## 5. Test de Psicodiagnóstico *Gestalt* de Salama (TPG)

El *Test* de Psicodiagnóstico de *Gestalt* de Salama (TPG), (2006:127) “surgió ante la necesidad de tener un método de supervisión más objetivo para facilitar la comprensión de las actitudes en el momento presente del individuo”. Éste test fue validado en 1991 con dos grupos, uno de personas con grados universitarios y el otro pacientes de tratamiento psicoterapéutico, ambos con sexos y diferentes estratos socioeconómicos y culturales en zona urbana, siendo en la última versión incorporado el tiempo como parte del test y no debe aplicarse a personas que atraviesan por situaciones de crisis tales como: duelos, traumas, intentos suicidas, ya que la mayoría de estos individuos tienen dificultad de estar en el momento llamado Aquí y Ahora.

Éste método de supervisión con el objetivo claro que es estar en el presente para comprender actitudes en el proceso del paso a paso de los ocho momentos del ciclo de la experiencia y está dirigido a la investigación de las repeticiones del ser humano con respecto a un tema concreto de su vida.

El *Test* está conformado por 40 reactivos o ítems y sus respuestas van directamente orientadas y cerradas a Sí (verdadero) y No (falso) Salama (2006:129) “de acuerdo con lo que la persona considera como repetitivo en ella, siempre referido a un tema y área específica de su momento presente”. Su distribución es de grupo de 5 ítems con sus respuestas, donde la quinta es nula, por lo que solo 32 ítems, se corresponden a los ocho bloqueos del CEG: Retención o Postergación, Desensibilización, Proyección, Introyección, Retroflexión, Deflexión, Confluencia y Fijación. Los ocho reactivos restantes, son factores de corrección de respuesta nula.

En el momento de administrar el test puede ser de forma individual o grupal, siempre y cuando sea una situación específica ubicada en el momento presente. El tiempo promedio de aplicación oscila entre los 15 y 20 minutos, cualquier test que sea respondido en un tiempo superior o inferior, debe ser anulado, por lo que es importante el especialista acreditado lleve el control del tiempo. Sin embargo, al aplicar el re-test, el tiempo de resolución

puede disminuir 10 minutos, sin que esto implique su anulación. Como se ha comentado anteriormente, los reactivos del test están relacionados con las fases del Ciclo de la Experiencia con sus respectivos bloqueos, la idea es identificar en donde está interrumpida la experiencia del individuo para tener una orientación del abordaje más adecuado. Éste test puede ser nuevamente aplicado a la persona luego de un mes para validar su avance en el ámbito o tema trabajado.

El TPG es una herramienta útil para solucionar los problemas de intercambio entre distintos profesionales, emprender, interiorizar para autoconocimiento, trabajar y desarrollar la inteligencia emocional, tener una referencia para el abordaje con el talento humano o cualquier caso terapéutico, realizar trabajos de investigación y para integrar distintos conceptos teóricos y prácticos del enfoque *Gestalt*.

## **6. Coaching**

La vida del ser humano está en un constante cambio hasta la muerte y la formación del hombre integral, se ha vuelto más compleja, basada en los

cambios universales, donde la adaptabilidad, las competencias y capacidades necesarias van requiriéndose más rápido, por lo que en su capacitación se deben incluir métodos y técnicas que le permitan seguir en sus metas y objetivos personales, familiares, organizacionales, para estar en armonía con el universo, por lo que la agilidad con el uso del *Coaching* es mantenidas ante las adversidades.

Según Amador (2010: 23) “por muy mal que vayan las cosas piensa que siempre pueden ir peor”; aprendiendo con el *Coaching* que hay cosas peores, y cuando te paras en un lugar y observas la línea del tiempo por la que ya has pasado, te das cuenta que había algo más fuerte y que tu solo tenías una parte de ello; por lo que basándose en esa reflexión, cuando ya tienes el *Coaching* como filosofía de vida, pasa que siempre estás en contacto con tu ser indicándole preguntas para darte cuenta cuál es tu realidad, y cuál es la realidad del otro.

Así mismo, con esa formación en *Coaching* y liderazgo, fue descubriendo mayores habilidades y daba gracias por ellas, y el aprender a escuchar y no juzgar fue uno de sus grandes

aprendizajes y que cada ser es único, y que lo más importante en la vida es poder respirar; aunque queda claro, que el sentido de la vida y tu propósito es único, porque es un ser único y especial.

En el marco de la presente investigación sobre *Coaching* como proceso de formación, para lograr transformaciones positivas y lograr un hombre íntegro donde lo tengan como parte de su filosofía de vida, para aumentar sus capacidades de adaptabilidad humana, para obtener sus metas y objetivos, donde se logran generar nuevos comportamientos, valoraciones a lo que el universo nos entrega, capacidad de visionar nuevos mundos, integrados con la motivación, el crecimiento personal-individual orientado al logro de los resultados.

Hoy en día dependiendo de la escuela o tendencia el término *Coaching* es definido por varios autores desde lo general hasta lo específico que es aplicado a un área de conocimiento y una de las definiciones según López (2005:136) es “el proceso que ayuda a una persona a alcanzar una meta, guiado por un *coach*”. Así mismo, en el encarte escrito por la investigadora afirma que la

Sociedad Francesa de *Coaching* lo define como: “el acompañamiento a una persona a partir de sus necesidades profesionales, para el desarrollo de su potencial y de su saber hacer”.

Popularmente se conoce el *Coaching* como una estrategia para el crecimiento y desarrollo de un miembro o de un equipo a través de su acompañamiento en el campo de juego. Sin embargo cuando hablamos de organizaciones las definiciones tienen variaciones. A continuación se presenta una variedad de definiciones que se han hecho sobre este concepto aplicado a las organizaciones.

Según Salazar y Molano (2000) el *Coaching* es un sistema que incluye dentro de su estructura teórica – práctica: conceptos, estructuras, procesos, herramientas de trabajo e instrumentos de medición y grupos de personas; por lo que es un estilo de liderazgo. También una forma diferente de seleccionar personal y de desarrollar el talento humano, debido a la manera como se planifican las estrategias necesarias para llevar a los equipos a ser ganadores.

Según Menéndez J (2003) el *Coaching* es una serie de técnicas y

procesos que ayudan a realizar mejor todo aquello que se sabe hacer, potenciando todas las habilidades y capacidades, y, al mismo tiempo, permite el aprendizaje de conceptos necesarios para llegar hasta donde se desee.

Salazar y Molano (2000) establecen que el *Coaching* es como un enfoque muy amplio que incluye liderazgo, plan de desarrollo profesional, aprendizaje organizacional y por tanto, el desarrollo de las potencialidades de los individuos que hacen parte de la organización y que interactúan con sus valores, misión y objetivos de esta forma se constituye en una estrategia.

Según Castro (2012: 37-43), “es una metodología de aprendizaje, una conversación entre un *coach* y un *coachee* realizada en un contexto productivo y orientado a resultados”. En pocas palabras promueve el darse cuenta en el aquí y el ahora de los efectos que las acciones están repercutiendo en los demás y el tipo de relaciones y convivencia que se genera en el sistema; por lo que no revisa el pasado, trabaja sobre las consecuencias que ese produce o afecta en el presente. Lo que acomete es mejorar los recursos,

herramientas o aprendizajes del *coachee* para facultarlo en la acción.

La misma autora Castro (2012:37) indica que “el *Coaching* es un espacio privilegiado para aquellos que quieran cuestionarse con respecto a sus deseos personales, laborales, familiares o educativos, de sus pérdidas entre otros, y además, sobre sus motivaciones existenciales profundas”. Finalmente ayuda al *coachee* a preguntarse y a responder el ¿para qué?

## **7. Coach**

El *coach* es el individuo que facilita el desarrollo ya sea profesional o personal de su *coachee*. Este planea el desarrollo profesional de quienes tiene a su cargo y los ayuda a ampliar la visión, descubrir patrones, contextos y preguntas, que uno no ha sido capaz de ver. El *coach* es un facilitador que se concentra en el potencial de la persona.

Entre algunas cualidades del *coach* se mencionan; ejemplar, carismático, honrado, integro, dispuesto al cambio, dedicado, paciente, interesado, perceptivo, atento, visionario, motivador, positivo, entusiasta,

comprensivo, confiable, tolerante, seguro y observador en muchos autores.

El *coach* en su labor no busca al culpable, sino alcanza las metas de productividad brindando *Coaching* a sus *coachees* para que logren un rendimiento óptimo, su actitud es contagiosa, ya que infunde energía positiva en cada encuentro. El *coach* efectivo confía en que sus *coachees* pueden realizar la labor asignada correctamente, utiliza comunicación efectiva, la cual es específica y concreta, fundamenta sus labores en metas claras y bien definidas, atrae respecto y lealtad, pues conoce su trabajo mejor que nadie, es consciente de aquellas cosas que no se expresan con las palabras sino con los gestos, trata a sus *coachees* como personas valiosas, de tal modo que aprende a conocerlos y tratarlos mejor, se asegura que sus *coachees* entienden lo que les explica, mantiene siempre una presencia fuerte.

Según otros autores como Villa y Caperán (2010). El *coach* o entrenador es un dinamizador y acompañante en el proceso de aprendizaje y perfeccionamiento de su cliente o de la persona a quien va dirigido el *coaching*.

Su trabajo radica en estimular y facilitar la autorreflexión del *coachee* a través de metodologías científicas, válidas y viables con el fin de que este diseñe y adquiera un compromiso frente a planes de desarrollo que se establezcan y que desbloquee en su mejoramiento personal y profesional.

Para Menendez y Worth (2003), el *coach* es aquella persona en la que se ven reflejadas las debilidades de su cliente y ofrece una forma diferente de comprender su personalidad, sus acciones, actos y resultados. Para ellos todo coach debe tener presentes estas cualidades y habilidades, si bien no todas por lo menos la mayoría.

Esa cualidades y habilidades son: Armonía, articular lo que está pasando, automanejo de las emociones, tormenta de ideas, creatividad, claridad, confidencialidad, crear confianza, desafío, escuchar, establecer y planear metas, estructura, fono de la cuestión, imparcialidad, interés, interrupciones con tacto, intuición, llevar a cabo la acción, metáforas, mantener la agenda del cliente, paciencia, mantenerse enfocado en el coaching, pedir permiso, preguntas

poderosas, reconocer los resultados, reencuadre, responsabilidad, silencio, solicitar información, uso del lenguaje del cliente, validación de los resultados del cliente, ver desde una posición de metas y objetivos para ejecutar y alcanzarlos.

Teniendo en cuenta la revisión bibliográfica de *coach* se define entonces como el líder que se procura con su labor plantear el crecimiento personal y profesional de las personas que hacen parte del equipo, haciendo lo necesario para lograr el progreso de las potencialidades de sus *coachee* para el mayor provecho de las mismas y por ende en una mejor calidad de vida profesional y personal que se manifieste en un mejor trabajo en equipo y sea más provechoso para la organización.

Por su parte Cárdenes y Quesada (2007) señalan varias cualidades que ha de transmitir un *coach* durante el proceso de *coaching*, entre las cuales se encuentra el conocimiento de las herramientas de diagnóstico y análisis para enfocar su trabajo, compromiso personal que incluye el estimular, orientar y retar al *coachee* para que alcance los objetivos, generar nuevos puntos de vista; a través de la realización de entrevistas,

confidencialidad, confianza y diálogo, transmitirle el protagonismo del proceso al *coachee* como participante principal de sus propios logros, silencio como estrategia de indagación y por último la estimulación constante.

Después de haber analizado diferentes autores, para el desarrollo de esta investigación se consideran los aportes de Villa y Caperán (2010) para identificar el perfil del gerente o docente para ejercer el *coaching* orientado al desarrollo del talento humano. En sus aportes estos dos autores conciben al *coach* como un producto final que se obtiene de una forma de pensar, hacer y comunicar a través de múltiples experiencias y su interés por el aprendizaje. El *coach* tiene un perfil basado en la formación, liderazgo, desarrollo de colaboradores, empatía, flexibilidad, asertividad, innovación, impacto e influencia y autocontrol. Este perfil está cimentado en los contenidos conceptuales, las herramientas y los objetivos del *Coaching* cuyo camino primordial es la mejora del rendimiento a través del desarrollo de las habilidades del individuo.

## METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló desde un estilo epistémico empirista-inductivo según Padrón (1998) y éste se caracteriza por buscar respuestas por probabilidad u asociación, y éste se concibe como producto del conocimiento científico, los patrones de regularidad desde los cuales se explican las dependencias y frecuencia de ocurrencia; establecidas gracias a la observación de sus repeticiones, lo cual logrará inferencias estadísticas probabilísticas de proyección futuro, como es el caso de los emprendimientos y los enfoques con el uso del Coaching con el TPG de Salama.

Esta investigación según Sabino (2007) está orientada hacia la explicación exhaustiva tal y como es en la realidad, enmarcándose bajo el tipo de investigación descriptiva y de campo. Su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta de la realidad. Se puede afirmar que el objetivo de este tipo de investigación consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes

predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, procesos y personas. En el momento del estudio de lo están sucediendo el investigador no interviene; solo se dedica a describir en qué consiste el problema y cómo corresponden sus partes con el todo.

En otro aspecto, según Tamayo y Tamayo (2006: 126), la investigación de campo “es aquella en que el mismo objeto de estudio sirve como fuente de información para el investigador. Consiste en la observación, directa y en vivo, de cosas, comportamiento de personas, circunstancia en que ocurren ciertos hechos”.

Así mismo este estudio es no experimental, transaccional según Hernández, Fernández y Baptista (2003: 156) en investigaciones no experimentales, las variables no son manipuladas de forma deliberada por el investigador. Permite observar el fenómeno en su contexto natural para después analizarlo, el investigador no posee el control total sobre las variables objeto de estudio. Entre otras cosas, según Chávez (2007: 89), “los diseños transaccionales tienen como objeto

indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades y así proporcionar su descripción”.

La recolección de datos se refiere al proceso de obtención de información empírica que permita la medición de las variables en las unidades de análisis, a fin de obtener los datos necesarios para el estudio del problema o aspecto de la realidad social motivo de investigación, para Bavaresco (2002: 112), las técnicas de recolección de datos son las distintas formas y maneras de obtener la información, siendo ejemplos de técnicas: la observación directa, la encuesta, el análisis documental, análisis de contenido, entre otros.

Las técnicas de recolección de datos son consideradas herramientas, procedimientos y recursos que permiten recoger, validar y analizar la información que se requiere para alcanzar los objetivos de la investigación, estas técnicas permiten sustentar el conocimiento y las conclusiones que se generarán al culminar el proceso investigativo. En el caso específico del

presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el Test de Psicodiagnóstico Gestalt de Salama (TPG).

El instrumento según Álvarez (2011:25) afirma que es “el mecanismo que utiliza el investigador para acercarse a los fenómenos, recolectar y registrar la información que necesita.”

Seguidamente, para Hernández, Fernández y Baptista (2003:213) comentan que un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o variables que el investigador tiene en mente. Los instrumentos para la recolección de datos según Chávez (2007: 93), “son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributos de la variable que conforman su estudio.”

El TPG de Salama se aplicó a 118 personas que desean iniciar un emprendimiento para dar respuesta a una serie de interrogantes y necesidades actuales y la tendencia de bloqueos de las personas entre 25 y 35 años y la búsqueda de acciones concretas para

innovar y lograr grandes cambios en Latinoamérica, con la escala de selección específica Si o No. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2003) es una escala para medir actitudes, predisposición aprendida para responder de manera consistente ante ciertos objetos o símbolos, contentiva de un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en categorías. Éste instrumento está pre-diseñado en 40 ítems. Al final solo 35 ítems son los que van a proyectar que tipo de bloqueo está presentando el individuo y con el *Coaching* se establecerán actividades para descongestionar las rutas para que el Coachee logre sus objetos en los emprendimientos con la toma de decisiones para la acción.

## RESULTADO

Desde esta investigación se encontró que las personas que se encuestaron de los 118, solo 8 son hombres y 110 mujeres que desean iniciar un emprendimiento. Así mismo se solicitaba la selección del ámbito para el

análisis con uso del TPG de Salama en el presente del aquí y ahora, se les solicitó en el momento de estudiar el caso de las respuestas teniendo como tendencia de ámbito validado, se obtienen los resultados de 7 personas solicitaron análisis de trabajo y carrera, 23 personas de proyecto y emprendimiento, 80 personas en pareja y familia, 2 personas espiritualidad, 4 personas de cuerpo y salud, 1 persona Estudios y 1 persona Diversión, ocio y viajes. Lo que resulta esta tendencia de resultados que las mujeres se están enfocando más en el desarrollo como seres integrales, más sin embargo siguen enfocadas o ancladas en preocuparse netamente por su pareja o familia lo cual desestima que se dediquen al emprendimiento completamente, siendo ellas unas personas detallistas, creativas y líderes.

Lo más relevante de las respuestas es que de las 118 personas, 66 tienden a caer en el bloqueo postergación, 22 están desensibilizados, 27 están proyectando, 80 llegan hasta la Introyección, 44 caen en Retroflexión, 59 Deflexión, 36 Confluencia y 82 Fijación; éstos resultados indican que de las 118 personas en su mayoría las que optaron

por el test fueron mujeres y en un 95% con selección en el ámbito de pareja resultando la tendencia de los bloqueos en la postergación, introyección y fijación en más de un 50% de la muestra, lo cual hace inferir que el emprendimiento sigue siendo una tendencia masculina, dado que aún la mujer en Latinoamérica tiende a estar pendiente de la pareja y no de crear e innovar con independencia y autonomía.

Luego de entregar los resultados a cada uno de los emprendedores Coachee participantes, se dieron a la tarea de estar un mes trabajando sus bloqueos para avanzar en la vida específicamente por cuadrantes del CEG con cada uno de los bloqueos como se muestra continuación:

- Postergación: conservar lo que somos y estar respirando conscientemente, logrando una conexión con lo que deseamos desde el estado de reposo con el universo.
- Desensibilización: continuar sin bloquear el placer y aunque pueda existir algún dolor, puede más tus metas y objetivos claros para emprender en el servicio general del

ser humano social, político y cultural, que cualquier otro obstáculo en la vida.

- Proyección: No perder la curiosidad y capacidad de asombro
- Introyección: en la selección de opciones, caminos o rutas, está la clave para no quedarse parado en el que tiene muchas piedras o espinas con dolor, por lo que elegir algo que te apasiona y va con tus dones – talentos, todo se logrará y no llegarás a la autoflagelación en tu proceso de emprendimiento.
- Retroflexión: el lograr actuar que es el punto más activo en la vida hace que este bloqueo no se dé, dado que si se ejerce la acción con toda su energía, se llegará a lograr el emprendimiento de un servicio o producto a través de un proyecto.
- Deflexión: para que no se de éste bloqueo se debe lograr descubrir y contactar el objeto racional y sobre todo poder iniciar el disfrute de la acción merecida.
- Confluencia: a veces este bloquea evita muchos procesos de satisfacción, por lo que debe buscar el coachee emprendedor que se dé el contacto y se propague lo que se está creando para beneficio común de la sociedad.

- Fijación: Finalmente, para descansar y poder iniciar un ciclo nuevo no se debe estar fijado, por lo que se busca retirar la energía sin estar recordando todo lo bueno o lo malo que pasó y descansar, buscando al finar un proceso en la dimensión psicológica estable para el buen vivir.

## CONCLUSIONES

Se logró identificar lo que es la dimensión psicológica y tiene que ver con esos estados afectivos que detalla las emociones, sentimientos y pasiones, que van generando que la conducta o reacción del individuo son determinados por estímulos o circunstancias, y ordenan la relación entre el individuo que vendría siendo la figura gestalt de su piel hacia dentro y el mundo externo que sería el fondo y el contexto.

Se definió la Gestalt y su aporte como corriente en la psicología por lo que se percibe no es una suma de elementos, sino la organización de la totalidad de estímulos de un campo perceptivo para la acción del emprendedor, buscando el

logro de sus metas y objetivos de vida, en la cual las partes de una forma percibida están condicionadas por la totalidad. Por lo que la palabra *Gestalt* alemana que significa forma, figura, configuración, se refiere a una entidad; totalidad organizada e indivisible que posee un sentido definido y particular, si se divide pues finalmente su totalidad es destruida, lo que genera al final individuos con una postura integral para Unáenfrentar las adversidades. ita en este

Así mismo se concluye que el TPG de Salama es una herramienta poderosa para enfocar al emprendedor si se bloquea o pierde el rumbo. Otro punto de importancia es que es útil para solucionar los problemas de intercambio entre distintos profesionales, tener una referencia para el abordaje con el talento humano o cualquier caso terapéutico, realizar trabajos de investigación y para integrar distintos conceptos teóricos y prácticos del enfoque *Gestalt*.

Por su parte el coaching se destaca como una metodología de aprendizaje, una conversación entre un *coach* y un *coachee* realizada en un contexto productivo y orientado a resultados,

punto que es relevante para los emprendedores. En pocas palabras promueve el darse cuenta en el aquí y el ahora de los efectos que las acciones están repercutiendo en los demás y el tipo de relaciones y convivencia que se genera en el sistema; por lo que no revisa el pasado, trabaja sobre las consecuencias que ese produce o afecta en el presente. Lo que acomete es mejorar los recursos, herramientas o aprendizajes del *Coachee* que vendría siendo el emprendedor para facultarlo en la acción orientado por el *Coach*.

Finalmente se pudo validar que el TPG de Salama puede orientar al emprendedor o *Coachee* a conocerse como la figura principal del proceso de creación hasta la materialización del proyecto, por consecuencia esa ubicación del bloqueo hace que se obtengan resultados a corto plazo en el desarrollo de los emprendimientos. Los resultados arrojaron que las mujeres deben dejar de padecer el miedo quizás inculcado por la sociedad de estar solas y buscan a como dé lugar el equilibrio amoroso hacia el otro por aceptación y un miedo de ser cambiadas por su pareja; para así llegar y lograr grandes aportes a la humanidad con su enfoque

al crecimiento; que no solo es tener hijos y sustentarlos, siempre hay algo más allá para prevenir la ausencia de actividad al final de los días, por lo que el trabajo de bloqueos, hacen que las personas puedan generar cambios, transformaciones y evoluciones luego de los 35 años como experiencia del ciclo gestalt.

## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, I. (2005). *Cómo hacer una tesis. Manual práctico para que el estudiante de Secundaria realice, paso a paso, el trabajo final de grado.* Colección Arcadia. Los libros de El Nacional. Venezuela.
- Amador, P. (2010) **AutoCoaching para Despertar.** Colección acción Empresarial. España.
- Bavaresco; A. (2002). **Proceso Metodológico en la Investigación.** Imprenta Internacional, C.A. Maracaibo.
- Bou, J. (2007) **Coaching Para Coaches. El desarrollo de habilidades en el aula.** Editorial Club

- Universitario España.
- Cárdenes, J. y Quesada, S. (2007). **Descubriendo mi Coach**. Díaz de Santos. Colombia.
- Castro, M. (2012) **Coaching Tanatológico**. Editorial Trillas, S.A. México
- Castro & Ocampo. (2012). **Coaching Multidimensional**. Editorial Trillas, S.A. México
- Cardona, P. (2002). **Las claves del talento humano. La influencia del liderazgo en el desarrollo del capital humano**. Editorial Trillas. México.
- Chávez, N. (2007). **Introducción a la Investigación Educativa**. Gráfica González. Maracaibo.
- Chiavenato, I. (2008) **Gestión del Talento Humano**. Mc Graw Hill. México.
- Crane, T. (2002). *The Herat of Coaching*. FTA Press. San Diego California.
- Cook, M (2000). *Coaching Efectivo*. Mc Graw Hill. Colombia.
- Cope, M. (2012) **Los secretos del éxito en coaching. Doce maneras de triunfar como coach**. Trillas. México.
- Ferrer, J. y Déniz, S. (2007). **Descubriendo con Coaching**. Ediciones Díaz de Santos. Caracas.
- Feo, G. (2008) **Caos y Congruencia: La terapia Gestáltica un estudio científico de la personalidad**. Editorial Galac Venezuela
- Goldsmith, M; Lyons, L y Freas, A. (2001). **El Coaching en el corazón de la estrategia. La última palabra en desarrollo de liderazgo**. Pearson Educación. México.
- Hall, M; Duval, M; (2010) **Meta Coaching**. Volumen 1. Editorial Trillas. México.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2003). **Metodología de la Investigación**. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Hoffman, C. (2007). **Principios de marketing y sus mejores**

- prácticas.** Editorial Thompson. México.
- Goma, H, (2015) **Institut Goma**, <http://www.institutgoma.com/liderate/Coaching/>
- Kolb, D (1984) **Experiential Learning.** Englewood Cliffs, NJ. Prentice Hall.
- Lyons, L. (2001). **Coaching. La última palabra en desarrollo del liderazgo.** Pearson Education. México.
- López, E. (2005). **Coaching, ¿una palabra nueva para nombrar viejas prácticas o verdaderamente algo nuevo?**. Revista: Capital Humano. N° 186. Directora de la Escuela Europea de Coaching.
- Martínez, J (2011). **Coaching y Liderazgo. Contribuciones a la economía** [Internet]. [citado 06 de junio 2011]. Disponible en <http://www.eumed.net/ce/2011a/jamg3.htm>.
- Menéndez, J y Worth, C. (2003) **Abre el melón. Como te puede ayudar el Coaching a conseguir tus metas.** Editorial Aguilar UK-España.
- Neufeld, B & Roper, D. (2003). **Coaching, A Strategy for Developing Instructional Capacity. Promisespracticallites.** Estados Unidos.
- Padrón, J (1998). **La estructura de los procesos de investigación.** Universidad Nacional Abierta, Venezuela. Caracas.
- Ravier, L. (2013). **Arte y ciencia del Coaching: su historia, filosofía y ciencia.** Ed. Dunken. Buenos Aires, Argentina.
- Sabino, C. (2007). **El proceso de investigación.** Editorial Panapo. Caracas-Venezuela.
- Salama, H. (2006). **Manual del Test de Psicodiagnóstico Gestalt de Salama (T.P.G).** Editorial Centro Gestalt de México. México.
- Salazar, T y Molano, M. (2000). **Coaching en acción.** Colombia: McGraw-Hill.
- Silvestre, J. y Menéndez, J.L. (2007). **El**

- pez que tenía sed. El País Literario.
- Smart, J.K. (2000). **Coaching y Feedback**. Eficaces Gestión 2000.
- The Executive Coaching Forum*. (2012). **The Executive Coaching Handbook**. Estados Unidos.
- Tamayo y Tamayo, M. (2009). **El Proceso de Investigación Científica**. México. Limusa.
- Tovar, M. (2012). **El Coaching En La Escuela**. Editorial Trillas, S.A.
- Villa, J y Caperán, J. (2010) **Manual de Coaching. Como mejorar el rendimiento de las personas**. Profit España.
- Villalonga, M y otros. (2003) **Coaching Directivo. Desarrollando el liderazgo**. Editorial Ariel. Barcelona, España.
- Withmore, J (2003). **Coaching for performance**. People skill for profesional. Nicolas Brealey Publisher.
- Whitworth, L. (1998). **Coactive Coaching**. Plo Alto California. Davies Black Publishing.
- Whitworth, L. y otros. (2009) **Coaching CO-ACTIVO**. Augere.
- Wolk, L. (2007) Coaching. **El arte de soplar brasas**. Gran Aldea Edutores Argentina.
- Yuste, F. (2010). **Herramientas de Coaching Personal**. Desclée De Brouwer.
- Zambrano, M. (2010). **Coaching Con Acción (Guía Práctica)**. Editoriales Varias.