UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE PSICOLOGIA

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

LA PAUSA REGENERATIVA ULTRADIANA COMO HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL

PRESENTA:

RUPERTO CHARLES TORRES

MONTERREY, N. L. NOVIEMBRE DE 1997

Introducción

El desarrollo integral de los recursos humanos contempla las áreas: técnica, administrativa y humana-social, desarrollando en cada área aspectos cognitivos (Saber: conocer, información), afectivos (Querer: sentimientos y emociones, relaciones interpersonales) y psicomotores (Poder: habilidades para la ejecución de tareas).

Autores importantes señalan la inquietud que con frecuencia se plantean los dirigentes de los programas de entrenamiento a su empresa y proponen que los administradores responsables deberán determinar la productividad de los esfuerzos de entrenamiento a los cuales han dado tanto apoyo y comentan: "Si se mejora la eficiencia gracias a los nuevos conocimientos, entonces el programa de entrenamiento ha probado su valor" (Koontz H. - O' Donnel C., 1987. Timm/ Peterson, 1982)

Los estudios del comportamiento humano en la empresa han considerado de vital importancia los sistemas motivacionales y se han desarrollado un número importante de teorías motivacionales para el trabajo. Sin embargo la experiencia indica que no es suficiente con administrar adecuadamente los motivadores o dar el entrenamiento adecuado de las habilidades técnicas para el trabajo, hace falta el desarrollo de hábitos concretos que lleven a la efectividad.

La hipótesis sustentada en el presente trabajo es que para que los trabajadores incrementen persistentemente su productividad individual no es suficiente con que tengan los conocimientos y habilidades técnicas adecuadas e incluso el deseo y la voluntad positiva de trabajar eficaz y eficientemente; y que a pesar de esos importantes factores, podrían persistir en niveles bajos de productividad debido a que no han sabido cómo lograr modificar en forma consistente sus hábitos de trabajo.

Cualquier motivación o proceso motivacional, solamente impactará en la productividad en la medida en que llegue a formar parte de los hábitos cotidianos del trabajador.

Dentro de otras alternativas posibles, propongo que entrenar a los trabajadores en la utilización de la Pausa Regenerativa Ultradiana[1] es un medio efectivo y económico para lograr que los empleados logren inte-

[1] La PRU de acuerdo a las investigaciones de la Biología Contemporánea es un periodo de 20 minutos que el organismo mente-cuerpo realiza cada 90 minutos para procesos de autocuración, rejuvenecimiento y recuperación de energía bioquímica mental. (Lloyd D./ Rossi E,1992; Rossi/Cheec, 1988; Rossi E. 1994)

grar en sus hábitos cotidianos lo que van descubriendo en experiencias de aprendizaje formales e informales.

El método propuesto no implica que es el único o mejor factor de cambio, sino uno más que refuerce la estructura, la cultura organizacional, y procesos, etc., de tal surte que al reforzar la autorresponsabilidad y la calidad individual, la organización como un todo logre también incrementar su productividad global.

Planteamiento del Problema.

I. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El problema que este trabajo pretende responder es:

¿Cuáles herramientas psicológicas pueden ser efectivas y económicas para facilitar el cambio, adquisición y mantenimiento de hábitos productivos en el contexto laboral mexicano?

Tanto la Psicología Industrial como la administración contemporáneas se han preocupado por encontrar herramientas efectivas y de costo razonable para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa. (cfr. Huse E-Bowditch J, Koontz H-O´Donnel c., Odiorne G.)

Desde los niveles operarios hasta los ejecutivos de alto nivel en la organización necesitan no solo saber cuales son los "hábitos de la gente eficaz", sino que también necesitan herramientas que les permitan la adquisición y mantenimiento de dichos hábitos. (Stephen C.; Hodgetts R.)

Una de las alternativas posibles de esas herramientas parece ser el entrenamiento en la utilización de la PRU (Pausa Regenerativa Ultradiana).

2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA

Los administradores se encuentran a menudo al evaluar el desempeño de los empleados con el hecho de que ellos regularmente persisten con una evaluación baja en algún aspecto específico del desempeño de su puesto.

Algunas estrategias comúnmente utilizadas son:

a) A nivel personal: las entrevistas de evaluación de desempeño o de consejo y ayuda. En ambos tipos de entrevistas el gerente confronta al subordinado en el bajo rendimiento y/o en conductas específicas que son

inapropiadas o improductivas. Regularmente se cierra una entrevista con un plan de mejora, lo que implica un compromiso concreto de cambio y un plan de seguimiento.

b) A nivel grupal: juntas de análisis de problemas, formación de equipos y cursos de capacitación. En las juntas se analizan problemas importantes que estén impactando en la productividad, se exploran las principales causas y como grupos se buscan alternativas de solución. Como en las entrevistas individuales se cierran las reuniones con el establecimiento de metas a conseguir como grupo.

Todas las variantes de trabajo como grupos de alguna forma contempla como factor clave la participación activa del grupo para generar un alto compromiso con las metas, o bien pretenden arreglar los conflictos interpersonales dentro del grupo o con respecto a otros grupos. En los procesos de capacitación y desarrollo tanto técnicos , como administrativos o humanos se conforma un programa que pretende unificar la mayor cantidad de factores comunes a varios integrantes del grupo: desde cuestiones de cultura organizacional (valores, normas, misión, metas, etc.) hasta la implementación de procesos nuevos técnicos o administrativos.

Regularmente se complementan todos esos procesos como seminarios de desarrollo personal con temas como auto-conocimiento, comunicación, liderazgo, manejo del tiempo, etc. Todos estos temas se imparten con una importante participación de los asistentes a los seminarios y con frecuencia los participantes salen de esos eventos con una actitud positiva y propósitos de cambio.

c) A nivel total de empresa podemos describir las intervenciones clásicas del Desarrollo Organizacional así como otros tipos de intervenciones que intenten realizar modificaciones en la estructura organizacional, en el manejo y distribución del poder, en los estilos gerenciales o mecanismos de control. En cualquier caso estas intervenciones parten de la idea sistématica de que el cambio individual debe estar soportado por un contexto amplio empresarial coherente con los cambios que se pretende lograr en los individuos. Y así se fraccionan o enriquecen puestos, se realizan procesos de delegación formal e informal, etc..

En este tercer tipo de intervenciones enfocadas al cambio la idea que subyace es que si existe una estructura bien definida y una jerarquía de poder coherente, por consiguiente los individuos y los grupos naturales de trabajo terminarán por sostener la motivación y se encontrarán en las condiciones más adecuadas para la efectividad.

Con todo, un problema que sigue vigente es la perdurabilidad del cambio, iniciado a través de cualquiera de los métodos anteriores.

Una queja común de los directivos de empresa es que los cambios iniciados a través de un seminario, juntas de grupo o entrevistas individuales tienden a debilitarse en poco tiempo o incluso se cuestionan la utilidad real de procesos formales encaminados al cambio puesto que los malos hábitos persisten en su personal, o incluso en ellos mismos.

El enfoque sistémico sobre la conducta humana, que se ha desarrollado sobre manera en los últimos 15 años, desde su inicio formal durante los 50's, ha enfatizado el hecho de que la conducta y por lo tanto los hábitos de una persona no son una cuestión personal sino "interpersonal"; y que la conducta se mantiene gracias a mecanismos de retroalimentación positiva y negativa en el sistema social del cual forma parte el individuo. De igual forma dicha teoría ha insistido en el hecho de que la persona (individuo) como tal también es un sistema (o subsistema) dentro de otros sistemas, de tal suerte que su conducta es coherente no sólo a las interacciones con el resto de interactuantes sino que es coherente también dentro de un sistema "interno" mente-cuerpo en donde pensamiento, sentimiento y conducta se encuentran en interacción constante y consistente entre sí.

Los cambios individuales por lo tanto deben estar apoyados por un lado en la estructura organizacional pero de igual forma en la estructura interna de cada persona y en las estructuras extra-laborales de las cuales forma parte el individuo, en particular de la familia y grupos primarios de referencia.

La tecnología para el cambio, adquisición y estabilización de hábitos adecuados de trabajo que se fundamenta en la teoría sistémica psicobiológica, contempla precisamente ambos factores: tanto el ambiente macro (organización, familia, etc.) como el ambiente micro (fisiología, pensamiento, imaginación, etc.)

Cuando la gente se comporta de una o de otra forma es ella como un todo (incluyendo sus circunstancias) la que lo hace, quedando fuera la dicotomía tradicional mente o cuerpo y presentándose como unidad mínima de cambio en cada persona su mente-cuerpo con el entorno.

Para que un hábito de trabajo nuevo se establezca, desde esta perspectiva, hace falta cambios desde el nivel genético molecular, pa-

sando por los cambios hormonales; fisiológicos y neurológicos hasta los componentes imaginativos, sensitivos, conceptuales para luego abarcar al medio ambiente sobre el cual y del cual siempre se está dando un impacto.

Un hábito inadecuado, por muy molesto e improductivo que sea definido, siempre tiene una función homeostática tanto dentro del sistema individuo como dentro del sistema socio-laboral del que forma parte. Por lo tanto podemos presuponer que una vez creado el contexto (sistema externos del individuo) adecuado para los cambios ,lo que resta es la participación de cada individuo; o viceversa: Un sujeto motivado y con la posibilidad "interna" de cambio requiere el contexto externo para "vivir" los cambios de conducta que se propone.

El cambio individual (positivo o negativo) siempre impacta sobre la organización. Por lo tanto es igualmente válido iniciar los cambios a partir de los procesos individuales o a partir de los procesos organizacionales. Lo cierto que para que los cambios perduren hace falta la participación de ambos contextos: el individual y el socio-laboral.

La fuente documental más importante son los libros del Dr. Ernest Laurence Rossi.

El Dr. Ernest L. Rossi ha integrado los descubrimientos más recientes en el campo de la psicobiología (The 20' Brake, Mind Body Therapy, Psichobiology of Mind-Body healing). Y ha resaltando un hecho fundamental: el proceso ondulatorio de la conciencia y la presencia alternada cada dos horas de la Pausa Regenerativa Ultradiana que el organismo mente-cuerpo utiliza con fines de auto-renovación y salud. El mismo Dr. Rossi y otros autores han reportado cambios significativos en problemas de conducta y de salud gracia a la utilización de la PRU por los pacientes previamente entrenados para hacerlo.

Mi experiencia en los últimos 5 años entrenando ejecutivos, mandos intermedios, empleados en general, sugiere que es un método práctico, sencillo. efectivo y económico que aplicado por un facilitador de grupo entrenado adecuadamente, puede ser un recurso efectivo y eficaz para iniciar, modificar y mantener hábitos saludables y productivos.

Será muy importante demostrar la efectividad de la PRU para la adquisición y mantenimiento de hábitos productivos para los trabajadores mexicanos puesto que con esa demostración, los consultores y capacitadores tanto internos como externos de las empresas mexicanas tendrán a

su disposición una alternativa efectiva y de bajo costo, que podrán utilizar en Seminarios o entrevistas individuales para el Desarrollo de Personal.

Las investigaciones recientes en el campo de la Psicobiología han demostrado la efectividad de la práctica de la PRU para lograr cambios benéficos en el comportamiento y en las actitudes de las personas en el contexto clínico. Basándose en esta información y en otras demostraciones empíricas podemos hipotetizar que la aplicación consistente de la PRU puede iniciar y sostener cambios de actitudes y comportamiento en el contexto laboral. Los procedimientos que se utilizarán consisten en dar información a los sujetos del grupo experimental, acerca de la naturaleza de la PRU y entrenarlos para su práctica adecuada a través de la técnica de Seminario.

3.- FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-METODOLÓGICA.

Los estudios en Psicología contemporánea han demostrado que la PRU ha sido muy útil en contextos clínicos.

En el campo laboral he tenido la oportunidad de entrena en esa herramienta, tanto en forma de seminarios como de entrevistas individuales a trabajadores y ejecutivos de varias empresas regiomontanas y he escuchado comentarios evaluaciones escritas acerca de sus beneficios.

El estudio que propongo es una comprobación más sistematizada de los beneficios de dicha herramienta.

En el trabajo se explica con más detalle el concepto de la PRU y de los conceptos relacionados; se reporta la información psicobiológica básica y los hechos relacionados con fatiga, accidentes laborales así como creatividad y solución de problemas que se dan según se de una asintonía o una sintonización con ese proceso natural de la mente-cuerpo.

La metodología de investigación consistirá en realizar una línea base inicial en una muestra elegida adecuadamente acerca de fuerzas y debilidades en cuanto a hábitos se refiere para luego entrenarlos en la utilización de la PRU a través de seminarios cortos y, finalmente, evaluar y comparar los resultados a los dos meses, sacando las conclusiones pertinentes.

El trabajo pretende probar que la práctica de la PRU aprendida en seminarios con un total de 10 horas produce cambios significativos en hábitos clave para la productividad individual de los participantes de la muestra. Queda fuera de alcance de esta investigación los efectos que se con-

seguirían en el entrenamiento en ésa técnica fuera individual o en mayor número de horas. Queda también fuera de este protocolo los efectos a un plazo mayor de 2 meses , lapso que durará la investigación. Por lo que permanecerían otras interrogantes como los efectos a largo plazo, resultados en trabajos con características diferentes a la muestra, la falta o adecuada pericia del facilitador en el empleo de la herramienta, etc.

TM
Z7201
FPs
1997
Ch3

1020123047

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULDAD DE PSICOLOGIA

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

LA PAUSA REGENERATIVA ULTRADIANA COMO HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL

PRESENTA:

RUPERTO CHARLES TORRES

MONTERREY, N. L. NOVIEMBRE DE 1997

TM
Z7201
fps
1^ 7
ch3

CAPILLA ALFONSINA
UANL
FONDO
TESIS

Universidad Autónoma de Nuevo León

FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

LA PAUSA REGENERATIVA ULTRADIANA COMO HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Tesis que, para obtener el Grado de Maestría en Psicología Laboral,
presenta Ruperto Charles Torres

3 de noviembre de 1997
Monterrey, N.L., México

DEDICATORIA

Dedico este trabajo:

-A mi esposa, CONCHIS, por su apoyo amoroso e incondicional; que siempre ha creído en mí y que ha crecido conmigo;

-A mis hijas: ANA CECILIA, MÓNICA GABRIELA, YÉSICA PAOLA Y MARCELA JUDITH, quienes son mi motivación, mi alegría y mi recompensa;

-A mis MAESTROS Y COLEGAS, que me abrieron nuevas alternativas y retos.

AGRADECIMIENTOS

-Al Mtro. José Ma. Infante, por su experta y valiosa asesoría en la aplicación adecuada de la metodología para realizar este trabajo;

A mis colegas:

-Mtro. Ricardo Figueroa, con quien he compartido ideas y experiencias sobre el enfoque ericksoniano y quien me dió valiosas sugerencias;

-Lic. Arnoldo Téllez, por su apoyo en el análisis estadístico y sus interesantes observaciones;

-Dr. Gino Dante Decanini, que me aportó las primeras sugerencias y la motivación inicial;

-A los integrantes del Grupo Experimental, quienes confiaron en la técnica aún sin saber que funciona;

-A mi hija Cecy y a mi secretaria Alicia por su paciente apoyo en la mecanografía, muchas veces modificada...

GRACIAS

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN..... i

Capítulo I
Enfoque Sistémico de la Conducta Laboral..... 1

Capítulo II
La Pausa Regenerativa Ultradiana,conceptos y aplicaciones..... 8

Capítulo III
El Método Indirecto de Hipnosis Clínica Ericksoniana..... 25

Capítulo IV
Métodos para Facilitar los Estados Naturales del Trance Creativo-Sanador en el Contexto Laboral..... 35

Capítulo V
Investigación..... 57

Capítulo VI
Discusión de Resultados. Hipótesis General..... 71

CONCLUSIONES..... 81

Apéndice
Material de los Participantes..... 85

Bibliografía..... 97

grar en sus hábitos cotidianos lo que van descubriendo en experiencias de aprendizaje formales e informales.

El método propuesto no implica que es el único o mejor factor de cambio, sino uno más que refuerce la estructura, la cultura organizacional, y procesos, etc., de tal surte que al reforzar la autorresponsabilidad y la calidad individual, la organización como un todo logre también incrementar su productividad global.

Planteamiento del Problema.

I. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El problema que este trabajo pretende responder es:

¿Cuáles herramientas psicológicas pueden ser efectivas y económicas para facilitar el cambio, adquisición y mantenimiento de hábitos productivos en el contexto laboral mexicano?

Tanto la Psicología Industrial como la administración contemporáneas se han preocupado por encontrar herramientas efectivas y de costo razonable para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa. (cfr. Huse E-Bowditch J, Koontz H-O´Donnel c., Odiorne G.)

Desde los niveles operarios hasta los ejecutivos de alto nivel en la organización necesitan no solo saber cuales son los "hábitos de la gente eficaz", sino que también necesitan herramientas que les permitan la adquisición y mantenimiento de dichos hábitos. (Stephen C.; Hodgetts R.)

Una de las alternativas posibles de esas herramientas parece ser el entrenamiento en la utilización de la PRU (Pausa Regenerativa Ultradiana).

2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA

Los administradores se encuentran a menudo al evaluar el desempeño de los empleados con el hecho de que ellos regularmente persisten con una evaluación baja en algún aspecto específico del desempeño de su puesto.

Algunas estrategias comúnmente utilizadas son:

a) A nivel personal: las entrevistas de evaluación de desempeño o de consejo y ayuda. En ambos tipos de entrevistas el gerente confronta al subordinado en el bajo rendimiento y/o en conductas específicas que son

inapropiadas o improductivas. Regularmente se cierra una entrevista con un plan de mejora, lo que implica un compromiso concreto de cambio y un plan de seguimiento.

b) A nivel grupal: juntas de análisis de problemas, formación de equipos y cursos de capacitación. En las juntas se analizan problemas importantes que estén impactando en la productividad, se exploran las principales causas y como grupos se buscan alternativas de solución. Como en las entrevistas individuales se cierran las reuniones con el establecimiento de metas a conseguir como grupo.

Todas las variantes de trabajo como grupos de alguna forma contempla como factor clave la participación activa del grupo para generar un alto compromiso con las metas, o bien pretenden arreglar los conflictos interpersonales dentro del grupo o con respecto a otros grupos. En los procesos de capacitación y desarrollo tanto técnicos , como administrativos o humanos se conforma un programa que pretende unificar la mayor cantidad de factores comunes a varios integrantes del grupo: desde cuestiones de cultura organizacional (valores, normas, misión, metas, etc.) hasta la implementación de procesos nuevos técnicos o administrativos.

Regularmente se complementan todos esos procesos como seminarios de desarrollo personal con temas como auto-conocimiento, comunicación, liderazgo, manejo del tiempo, etc. Todos estos temas se imparten con una importante participación de los asistentes a los seminarios y con frecuencia los participantes salen de esos eventos con una actitud positiva y propósitos de cambio.

c) A nivel total de empresa podemos describir las intervenciones clásicas del Desarrollo Organizacional así como otros tipos de intervenciones que intenten realizar modificaciones en la estructura organizacional, en el manejo y distribución del poder, en los estilos gerenciales o mecanismos de control. En cualquier caso estas intervenciones parten de la idea sistématica de que el cambio individual debe estar soportado por un contexto amplio empresarial coherente con los cambios que se pretende lograr en los individuos. Y así se fraccionan o enriquecen puestos, se realizan procesos de delegación formal e informal, etc..

En este tercer tipo de intervenciones enfocadas al cambio la idea que subyace es que si existe una estructura bien definida y una jerarquía de poder coherente, por consiguiente los individuos y los grupos naturales de trabajo terminarán por sostener la motivación y se encontrarán en las condiciones más adecuadas para la efectividad.

Con todo, un problema que sigue vigente es la perdurabilidad del cambio, iniciado a través de cualquiera de los métodos anteriores.

Una queja común de los directivos de empresa es que los cambios iniciados a través de un seminario, juntas de grupo o entrevistas individuales tienden a debilitarse en poco tiempo o incluso se cuestionan la utilidad real de procesos formales encaminados al cambio puesto que los malos hábitos persisten en su personal, o incluso en ellos mismos.

El enfoque sistémico sobre la conducta humana, que se ha desarrollado sobre manera en los últimos 15 años, desde su inicio formal durante los 50's, ha enfatizado el hecho de que la conducta y por lo tanto los hábitos de una persona no son una cuestión personal sino "interpersonal"; y que la conducta se mantiene gracias a mecanismos de retroalimentación positiva y negativa en el sistema social del cual forma parte el individuo. De igual forma dicha teoría ha insistido en el hecho de que la persona (individuo) como tal también es un sistema (o subsistema) dentro de otros sistemas, de tal suerte que su conducta es coherente no sólo a las interacciones con el resto de interactuantes sino que es coherente también dentro de un sistema "interno" mente-cuerpo en donde pensamiento, sentimiento y conducta se encuentran en interacción constante y consistente entre sí.

Los cambios individuales por lo tanto deben estar apoyados por un lado en la estructura organizacional pero de igual forma en la estructura interna de cada persona y en las estructuras extra-laborales de las cuales forma parte el individuo, en particular de la familia y grupos primarios de referencia.

La tecnología para el cambio, adquisición y estabilización de hábitos adecuados de trabajo que se fundamenta en la teoría sistémica psicobiológica, contempla precisamente ambos factores: tanto el ambiente macro (organización, familia, etc.) como el ambiente micro (fisiología, pensamiento, imaginación, etc.)

Cuando la gente se comporta de una o de otra forma es ella como un todo (incluyendo sus circunstancias) la que lo hace, quedando fuera la dicotomía tradicional mente o cuerpo y presentándose como unidad mínima de cambio en cada persona su mente-cuerpo con el entorno.

Para que un hábito de trabajo nuevo se establezca, desde esta perspectiva, hace falta cambios desde el nivel genético molecular, pa-

sando por los cambios hormonales; fisiológicos y neurológicos hasta los componentes imaginativos, sensitivos, conceptuales para luego abarcar al medio ambiente sobre el cual y del cual siempre se está dando un impacto.

Un hábito inadecuado, por muy molesto e improductivo que sea definido, siempre tiene una función homeostática tanto dentro del sistema individuo como dentro del sistema socio-laboral del que forma parte. Por lo tanto podemos presuponer que una vez creado el contexto (sistema externos del individuo) adecuado para los cambios ,lo que resta es la participación de cada individuo; o viceversa: Un sujeto motivado y con la posibilidad "interna" de cambio requiere el contexto externo para "vivir" los cambios de conducta que se propone.

El cambio individual (positivo o negativo) siempre impacta sobre la organización. Por lo tanto es igualmente válido iniciar los cambios a partir de los procesos individuales o a partir de los procesos organizacionales. Lo cierto que para que los cambios perduren hace falta la participación de ambos contextos: el individual y el socio-laboral.

La fuente documental más importante son los libros del Dr. Ernest Laurence Rossi.

El Dr. Ernest L. Rossi ha integrado los descubrimientos más recientes en el campo de la psicobiología (The 20' Brake, Mind Body Therapy, Psichobiology of Mind-Body healing). Y ha resaltando un hecho fundamental: el proceso ondulatorio de la conciencia y la presencia alternada cada dos horas de la Pausa Regenerativa Ultradiana que el organismo mente-cuerpo utiliza con fines de auto-renovación y salud. El mismo Dr. Rossi y otros autores han reportado cambios significativos en problemas de conducta y de salud gracia a la utilización de la PRU por los pacientes previamente entrenados para hacerlo.

Mi experiencia en los últimos 5 años entrenando ejecutivos, mandos intermedios, empleados en general, sugiere que es un método práctico, sencillo. efectivo y económico que aplicado por un facilitador de grupo entrenado adecuadamente, puede ser un recurso efectivo y eficaz para iniciar, modificar y mantener hábitos saludables y productivos.

Será muy importante demostrar la efectividad de la PRU para la adquisición y mantenimiento de hábitos productivos para los trabajadores mexicanos puesto que con esa demostración, los consultores y capacitadores tanto internos como externos de las empresas mexicanas tendrán a

su disposición una alternativa efectiva y de bajo costo, que podrán utilizar en Seminarios o entrevistas individuales para el Desarrollo de Personal.

Las investigaciones recientes en el campo de la Psicobiología han demostrado la efectividad de la práctica de la PRU para lograr cambios benéficos en el comportamiento y en las actitudes de las personas en el contexto clínico. Basándose en esta información y en otras demostraciones empíricas podemos hipotetizar que la aplicación consistente de la PRU puede iniciar y sostener cambios de actitudes y comportamiento en el contexto laboral. Los procedimientos que se utilizarán consisten en dar información a los sujetos del grupo experimental, acerca de la naturaleza de la PRU y entrenarlos para su práctica adecuada a través de la técnica de Seminario.

3.- FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-METODOLÓGICA.

Los estudios en Psicología contemporánea han demostrado que la PRU ha sido muy útil en contextos clínicos.

En el campo laboral he tenido la oportunidad de entrena en esa herramienta, tanto en forma de seminarios como de entrevistas individuales a trabajadores y ejecutivos de varias empresas regiomontanas y he escuchado comentarios evaluaciones escritas acerca de sus beneficios.

El estudio que propongo es una comprobación más sistematizada de los beneficios de dicha herramienta.

En el trabajo se explica con más detalle el concepto de la PRU y de los conceptos relacionados; se reporta la información psicobiológica básica y los hechos relacionados con fatiga, accidentes laborales así como creatividad y solución de problemas que se dan según se de una asintonía o una sintonización con ese proceso natural de la mente-cuerpo.

La metodología de investigación consistirá en realizar una línea base inicial en una muestra elegida adecuadamente acerca de fuerzas y debilidades en cuanto a hábitos se refiere para luego entrenarlos en la utilización de la PRU a través de seminarios cortos y, finalmente, evaluar y comparar los resultados a los dos meses, sacando las conclusiones pertinentes.

El trabajo pretende probar que la práctica de la PRU aprendida en seminarios con un total de 10 horas produce cambios significativos en hábitos clave para la productividad individual de los participantes de la muestra. Queda fuera de alcance de esta investigación los efectos que se con-

seguirían en el entrenamiento en ésa técnica fuera individual o en mayor número de horas. Queda también fuera de este protocolo los efectos a un plazo mayor de 2 meses , lapso que durará la investigación. Por lo que permanecerían otras interrogantes como los efectos a largo plazo, resultados en trabajos con características diferentes a la muestra, la falta o adecuada pericia del facilitador en el empleo de la herramienta, etc.

TM
Z7201
FPs
1997
Ch3

1020123047

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULDAD DE PSICOLOGIA

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

LA PAUSA REGENERATIVA ULTRADIANA COMO HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL

PRESENTA:

RUPERTO CHARLES TORRES

MONTERREY, N. L. NOVIEMBRE DE 1997

TM
Z7201
fps
1^ 7
ch3

CAPILLA ALFONSINA
UANL
FONDO
TESIS

Universidad Autónoma de Nuevo León

FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

LA PAUSA REGENERATIVA ULTRADIANA COMO HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Tesis que, para obtener el Grado de Maestría en Psicología Laboral,
presenta Ruperto Charles Torres

3 de noviembre de 1997
Monterrey, N.L., México

DEDICATORIA

Dedico este trabajo:

-A mi esposa, CONCHIS, por su apoyo amoroso e incondicional; que siempre ha creído en mí y que ha crecido conmigo;

-A mis hijas: ANA CECILIA, MÓNICA GABRIELA, YÉSICA PAOLA Y MARCELA JUDITH, quienes son mi motivación, mi alegría y mi recompensa;

-A mis MAESTROS Y COLEGAS, que me abrieron nuevas alternativas y retos.

AGRADECIMIENTOS

-Al Mtro. José Ma. Infante, por su experta y valiosa asesoría en la aplicación adecuada de la metodología para realizar este trabajo;

A mis colegas:

-Mtro. Ricardo Figueroa, con quien he compartido ideas y experiencias sobre el enfoque ericksoniano y quien me dió valiosas sugerencias;

-Lic. Arnoldo Téllez, por su apoyo en el análisis estadístico y sus interesantes observaciones;

-Dr. Gino Dante Decanini, que me aportó las primeras sugerencias y la motivación inicial;

-A los integrantes del Grupo Experimental, quienes confiaron en la técnica aún sin saber que funciona;

-A mi hija Cecy y a mi secretaria Alicia por su paciente apoyo en la mecanografía, muchas veces modificada...

GRACIAS

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN..... i

Capítulo I
Enfoque Sistémico de la Conducta Laboral..... 1

Capítulo II
La Pausa Regenerativa Ultradiana,conceptos y aplicaciones..... 8

Capítulo III
El Método Indirecto de Hipnosis Clínica Ericksoniana..... 25

Capítulo IV
Métodos para Facilitar los Estados Naturales del Trance Creativo-Sanador en el Contexto Laboral..... 35

Capítulo V
Investigación..... 57

Capítulo VI
Discusión de Resultados. Hipótesis General..... 71

CONCLUSIONES..... 81

Apéndice
Material de los Participantes..... 85

Bibliografía..... 97

Introducción

El desarrollo integral de los recursos humanos contempla las áreas: técnica, administrativa y humana-social, desarrollando en cada área aspectos cognitivos (Saber: conocer, información), afectivos (Querer: sentimientos y emociones, relaciones interpersonales) y psicomotores (Poder: habilidades para la ejecución de tareas).

Autores importantes señalan la inquietud que con frecuencia se plantean los dirigentes de los programas de entrenamiento a su empresa y proponen que los administradores responsables deberán determinar la productividad de los esfuerzos de entrenamiento a los cuales han dado tanto apoyo y comentan: "Si se mejora la eficiencia gracias a los nuevos conocimientos, entonces el programa de entrenamiento ha probado su valor" (Koontz H. - O' Donnel C., 1987. Timm/ Peterson, 1982)

Los estudios del comportamiento humano en la empresa han considerado de vital importancia los sistemas motivacionales y se han desarrollado un número importante de teorías motivacionales para el trabajo. Sin embargo la experiencia indica que no es suficiente con administrar adecuadamente los motivadores o dar el entrenamiento adecuado de las habilidades técnicas para el trabajo, hace falta el desarrollo de hábitos concretos que lleven a la efectividad.

La hipótesis sustentada en el presente trabajo es que para que los trabajadores incrementen persistentemente su productividad individual no es suficiente con que tengan los conocimientos y habilidades técnicas adecuadas e incluso el deseo y la voluntad positiva de trabajar eficaz y eficientemente; y que a pesar de esos importantes factores, podrían persistir en niveles bajos de productividad debido a que no han sabido cómo lograr modificar en forma consistente sus hábitos de trabajo.

Cualquier motivación o proceso motivacional, solamente impactará en la productividad en la medida en que llegue a formar parte de los hábitos cotidianos del trabajador.

Dentro de otras alternativas posibles, propongo que entrenar a los trabajadores en la utilización de la Pausa Regenerativa Ultradiana[1] es un medio efectivo y económico para lograr que los empleados logren inte-

[1] La PRU de acuerdo a las investigaciones de la Biología Contemporánea es un periodo de 20 minutos que el organismo mente-cuerpo realiza cada 90 minutos para procesos de autocuración, rejuvenecimiento y recuperación de energía bioquímica mental. (Lloyd D./ Rossi E,1992; Rossi/Cheec, 1988; Rossi E. 1994)