

# Inventario de Apreciación por Matices de Capacidades-Habilidades Humanas: Línea base estratégica en la Prevención Proactiva

## Appreciation Inventory of Human Capacities-Abilities: Strategic Baseline in Proactive Prevention



ARTÍCULO DE  
INVESTIGACIÓN  
Copyright © 2024  
by Psicogente

Correspondencia de  
autores:  
angelica.ojeda@ibero.mx  
gabriela.gonzalez.ruiz@iberopuebla.mx

Recibido: 17-05-23  
Aceptado: 19-09-23  
Publicado: 01-07-24

Angélica Ojeda García - Gabriela Alejandra González Ruiz   
Universidad Iberoamericana Puebla, México

### Resumen

**Introducción:** La Secretaría de Salud (SEDESA, 2017) en los últimos años ha reportado un patrón al alza de síntomas por ansiedad y depresión entre la población. Datos que surgieron después de la pandemia vivida 2020-2021. Para el 2022 SEDESA deja de emitir comunicados protocolarios obligatorios y con ello, traslada la responsabilidad de salvaguardar su salud mental a la población. En ese sentido, la ciencia y la academia han unido fuerzas para diseñar una estrategia que permita evaluar, en la línea de la prevención proactiva habilidades y capacidades en la adopción de una actitud de autocuidado en profesionales y como agentes de cambio de otros.

**Objetivos:** 1. Describir la construcción del Inventario de Apreciación por Matices de Capacidades y Habilidades en Desarrollo Humano [IAMCH]. 2. Contar con un instrumento confiable y válido con la posibilidad de pronosticar profesionales capaces y habilidosos en facilitar desarrollo humano en ellos y en los otros.

**Método:** El IAHCH se diseñó tomando los lineamientos que propone *the Guidelines for Translating and Adapting Tests* en 6 categorías. La muestra estuvo conformada por 200 adultos jóvenes, residentes de la Ciudad de México, con estudios universitarios, bajo un diseño transversal, un muestro no probabilístico por conveniencia. El 33,5 % se describió como hombres y el 66,5 % mujeres, con un rango de edad de 20 a 64 años. Resultados: El IAHCH resultó confiable y válido, constituido por 6 dimensiones estratégicas.

**Conclusiones:** Los profesionales gustan primero de trabajar en su propio autocuidado y autoactualización, para luego ser agente transformador de otros.

**Palabras clave:** desarrollo humano, personalismo comunitario, autogestión, habilidades humanas, capacidades humanas, acciones puentes.

### Abstract

**Introduction:** In recent years, the Ministry of Health has reported an increasing pattern of symptoms of anxiety and depression among the population (SEDESA, 2017). Data that emerged after the 2020-2021 pandemic. By 2022, SEDESA will stop issuing mandatory protocol statements and thereby transfer the responsibility of safeguarding mental health to the population. In this sense, science and academia have joined forces to design a strategy that allows evaluating, in line with proactive prevention, skills and abilities in the adoption of an attitude of self-care in professionals and as agents of change for others.

**Objectives:** 1. Describe the construction of the Nuance Appreciation Inventory of Capacities and Skills in Human Development [IAMCH]. Have a reliable and valid instrument with the possibility of predicting capable and skilled professionals in facilitating human development in themselves and others.

**Method:** The IAHCH was designed taking the guidelines proposed by the Guidelines for Translating and Adapting Tests in 6 categories. The sample was made up of 200 young adults, residents of Mexico City, with university studies, under a cross-sectional design, a non-probabilistic sample for convenience. 33,5 % described themselves as men and 66,5 % as women, with an age range of 20 to 64 years. Results: The IAHCH was reliable and valid, consisting of 6 strategic dimensions.

**Conclusions:** Professionals like to first work on their own self-care and self-actualization, and then be a transforming agent for others.

### Cómo citar este artículo (APA):

Ojeda García, A., & González Ruiz, G. A. 2024. Inventario de Apreciación por Matices de Capacidades-Habilidades Humanas: Línea base estratégica en la Prevención Proactiva. *Psicogente* 27(52), 1-30. <https://doi.org/10.17081/psico.27.52.6421>

**Keywords:** human development, community personalism, self-management, human skills, human capabilities, bridge actions.

## 1. INTRODUCCIÓN

Después de casi dos años y medio de pandemia, ante las consecuencias por el encierro y el aislamiento social, hoy existe la necesidad de educar, no solo, desde el aspecto técnico-académico, sino también *educar para la vida*, en términos de estar preparados para salir adelante ante cualquier situación abrupta que pueda ocurrir: un terremoto, la guerra, otra pandemia. Por eso la ciencia y la academia han unido fuerzas para diseñar estrategias a nivel preventivo con el objetivo de disminuir lo que se conoce como la Prevención Reactiva que se expresa con la manifestación de conductas no conscientes e impulsivas. Prevenir este tipo de conductas implica formar personas libres en decisión, pensantes y planeadoras en elegir conductas *exprofeso* a reducir situaciones estresantes y ansiosas y donde ella misma juegue el rol de agencia a su favor, en beneficio de su propio cambio, al mismo tiempo que él es promotor del grupo al que pertenece. A este poder de cambio unitario dentro del Desarrollo Humano se le conoce como “Personalismo Comunitario” (Domínguez, 2009) y se caracteriza porque en este proceso las personas mantienen un continuo crecimiento de sus capacidades y habilidades, logrando potenciar todo lo que concentra en la capacidad de autogestión como respuestas adaptativas de gran potencial adaptativo: autodisciplina, autorresponsabilidad y autocontrol (Varela de Ugarte, 2007); las cuales junto con la identificación de recursos disponibles y estilos de afrontamiento positivos en dirección de conducirse bajo un parámetro de autosustentabilidad se espera estar preparado técnica y habilidosamente para reducir el impacto de las posibles crisis venideras: económicas, humanitarias, sanitarias, alimenticias y de salud mental, entre otras (Jones *et al.*, 2019).

Desde el Modelo Estratégico de Empoderamiento Cognitivo (a nivel de habilidades y capacidades) junto con la Teoría de la Acción, la ciencia y la academia definen el principio de actuar para que las personas desarrollen sus recursos cognitivos, es decir, trabajar desde una Prevención Proactiva, mediante la promoción del “darse cuenta, fomentar una perspectiva a futuro y la adopción de una actitud activa” en ellas, con miras de generar mayor conciencia (Oblitas, 2017). Esta última ramificada sobre 2 tipos de conductas: (i) Procesos cognitivos que facilitan la esencia humana en su máxima expresión, y (ii) La adopción de estilos de vida saludables en respuesta a un comportamiento que exprese Prevención Proactiva. Luego entonces, esta mancuerna se considera

una vía idónea para difundir una cultura de autocuidado en una tendencia a la proactividad que significa *un rehacerse consciente* a las personas y los grupos. Desde ambas, se busca que se combinen para transformar realidades en los otros, prevenir el sufrimiento, el dolor, la enfermedad, el no desarrollo, el estancamiento, los miedos a corto, mediano y largo plazo. Dichos modelos buscan promover las capacidades y habilidades esencialmente humanas con el establecimiento de vínculos afectivos y efectivos que funcionan como mediadores de la satisfacción de necesidades tanto básicas, de protección como de seguridad para fortalecer al *ser* que repercute en *el saber hacer* en dirección a gestar cambios en su entorno (Robinson *et al.*, 1991).

Zaharia (2020) realizó un estudio cuyo objetivo es reconocer las diferencias psicológicas y cognitivas específicas según el desarrollo cognitivo en una de las etapas de gran impacto en la vida de las personas en relación al grupo de pertenencia y de referencia, los adultos jóvenes y adultos. Para este autor, esta es una etapa particular tanto para el desarrollo humano como de desarrollo cognitivo, se alcanzan al máximo potencial las competencias esencialmente humanas y se aprenden muchas otras para la adaptación social. En el modelo que toma de referencia, “Hacia un Espacio Europeo de Educación en 5 años, 2025” pautado por las necesidades y acceso a la educación, refiere que son las teorías que establecen la importancia del desarrollo de capacidades cognitivas y habilidades psicológicas serán el dominio eje del mañana. De acuerdo con su estudio, centrado en el desarrollo de competencias para la adaptación social, cultural y cotidiana, sus conclusiones apuntalan que los adultos muestran múltiples niveles de desarrollo cognitivo, suelen llevar su desempeño a multinivel, sumando en su respuesta comportamental: su experiencia previa, su conocimiento sobre habilidades útiles, se apoyan de las condiciones del contexto, se valen de su comportamiento bien estructurado y adaptativo. Mientras que los jóvenes no mezclan habilidades o competencias y su adaptación social la hacen en una sola dirección, usando simples habilidades ante acciones simples y se adaptan a las circunstancias buscando lo sencillo sobre lo complejo de sus decisiones y estilos de afrontamiento.

### 1.1. Necesidad de Construir un Instrumento que Evalúe Desarrollo Humano

Ante la falta de instrumentos que permitan tener una idea de cuál es la línea base de desarrollo de las personas, en términos de habilidades y capacidades esencialmente humanas, Lafarga y Schlutter (1996) promulgaron la necesidad de contar con mediciones sistematizadas, escalas métricas o instrumentos de medición temáticos, como indicador para la planeación de acciones cuyo

objetivo pudiera ser: estimular, incrementar, reeducar, capacitar, facilitar su desarrollo, según la necesidad detectada del grupo o la persona, como lo hacen los tests psicológicos. Siendo el DH, desde su praxis la que actúa, según el caso y condición personal; así como de acuerdo a la condición estructural, la que impulsa el desarrollo de la inteligencia social, como una competencia que equilibra la autogestión emocional, pero al mismo tiempo afianza algunas habilidades relacionales (Geronimus *et al.*, 2015).

A continuación, se describe la sistematización que dio origen al Inventario de Capacidades y Habilidades por Matices en el DH, tomando como punto de partida los lineamientos teóricos condensados que propone el *ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second Edition)* o Las Directrices de la ITC para la Traducción y Adaptación de Pruebas (Segunda Edición), en 6 categorías: Precondición, desarrollo del test, confirmación, administración, registros e interpretación y documentación final (International Test Commission [ITC], 2017).

## **1.2. Precondición para la construcción del IAMCH: 20 años de antecedentes**

Al Desarrollo Humano se le ha reconocido como un campo interdisciplinar de corte existencial-humanista que trabaja en el fortalecimiento de las capacidades esencialmente humanas y relacionales en las personas. El vocablo “desarrollo” en sus orígenes fue utilizado para observar, en una escala evolutiva las capacidades individuales. Al paso del tiempo se empezó a usar, para orientar el crecimiento de los grupos (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2016). Más tarde, al adjudicarle el calificativo de humano, privilegia lo particular de cada ser y lo acota a la escala de lo individual, resaltando la importancia de la experiencia concreta, como mediadora de la obtención de satisfactores de necesidades básicas (de primer orden). No obstante, este componente humano se extendió al trabajo en grupo, para acompañar a otros en su desarrollo personal, de modo colectivo, promoviendo el crecimiento grupal que se da en paralelo y, generar grupos de trabajo progresistas hacia el desarrollo mediante el alcance de metas (como respuesta de necesidades de segundo orden). Con ello se logró entender que la dimensión humana es un ámbito que se comprende y se potencializa a partir de las relaciones entre las personas, con los otros y con las circunstancias y el contexto. El Desarrollo Humano es inherente a este último. Es una aproximación que se construye a partir de la apreciación y concretización de las circunstancias que rodean a las personas, que varían en función de

la cultura y según el período histórico-político del momento (en términos comunitarios, económicos y geopolíticos; Lafarga, 1995).

De acuerdo con Oulhaj *et al.* (2017) el acto de potenciar las capacidades esencialmente humanas, representan un *punte entre los pensamientos*: el *poder de ser y el poder de hacer*, dejando de lado, *el pensamiento del tener por tener*. Donde, ambos impulsan la autoactualización en cuatro acciones a nivel proactivo:

- a. Asimilar una conciencia de mantener y prolongar la salud, pues esa actitud dispone a la persona de manera voluntaria a tomar decisiones para prolongar una vida con calidad en lo individual y en los otros.
- b. Expresar un interés genuino y, gusto por adquirir conocimientos en general, pero en específico aprender cómo mejorar las relaciones que se dan entre los grupos sociales, en contextos particulares, acotados, pero también a nivel mundial.
- c. Luchar por mantener y construir una vida digna desde la perspectiva no materialista, en lo individual y en los otros.
- d. Participar en la vida comunitaria. En ese sentido, desglosar el vocablo “Desarrollo” puede facilitar la comprensión de su alcance, primero con su grupo cercano (la familia) y después con otros grupos sociales, amistosos o de interés.

### **1.3. Operacionalización del constructo de Desarrollo Humano e Identificación de Habilidades y Capacidades en Desarrollo Humano**

Al no existir un parámetro universal y depender de las circunstancias de cada persona, operacionalizar el Desarrollo Humano para conocer el nivel de crecimiento, evolución o desarrollo de las propias capacidades humanas, resulta un tanto relativo y una tarea compleja de estructurar. Ya Lafarga (1992) refería una tipología circular para simbolizar dicha tarea, cuya ruta cíclica inicia: i. identificando aquellos mecanismos internos o externos, como habilidades y competencias observables (por consiguiente, medibles), pues solo sabiendo qué conductas mover, se puede planear tanto la magnitud como la dirección de la posible incidencia. ii. Continúa con la reorganización de conductas, reconociendo la potencia de cada una de las posibles respuestas de afrontamiento. iii. Se sigue con la evaluación de satisfacción con tales consecuencias en términos de respuestas adaptativas o no. iv. Se concluye, subjetivamente, como lo es el Desarrollo Humano con la categorización de determinar si los insumos utilizados pueden ser considerados como indicadores “*proximales*” de la medición de este.

Para entender lo que sería un indicador proximal, [González-Lomelí et al. \(2021\)](#) describen un constructo que llaman zona de desarrollo próximo (ZDP), refiriendo que esta contiene todas aquellas habilidades requeridas y necesarias para el desempeño en la vida profesional de todo servidor para los demás, y en particular, en los promotores de aprendizajes para la vida en los otros. Evaluar esta zona próxima de desarrollo, permite conocer las competencias, capacidades y habilidades adquiridas, en favor de facilitar procesos y competencias de desarrollo humano. En particular, la ZDP se logra mediante la práctica en solución de problemas, de manera individual e independiente, pero no debe restringirse solo al desarrollo intelectual; el aprendizaje social se convierte en un complemento para el desarrollo integral de la persona. De tal suerte que la ZDP es un proceso esencialmente social, útil para explicar la mediación entre lo inter e intraindividual.

En términos de instrumentos, para poder medir el Desarrollo Humano, existen diferentes aproximaciones que definen distintos rasgos desde hace más de 20 años de historia, que funcionan como indicadores. Entre los que destacan, [Núñez \(2001\)](#) desarrolló el *Test de Sentido de Vida* para el cual se realizó un estudio piloto de 180 reactivos según la escala de Likert con 20 reactivos para cada una de las 9 categorías: 1. Bienestar Propio que comprende la búsqueda de sentido a través de posesiones, vida placentera, comer y beber. 2. Autorrealización que integra la búsqueda de sentido a través de la autoeducación, presencia, éxito. 3. Familia que comprende la búsqueda de sentido a través de la familia, los hijos, el hogar, el logro de independencia económica. 4. Ocupación Principal que integra la búsqueda de sentido a través de la formación, estudio, profesión, trabajo. 5. Sociedad que se conforma de la búsqueda de sentido a través del amor, contacto y deberes sociales. 6. Intereses que integra la búsqueda de sentido a través de la ciencia, el saber, pasatiempos, deportes, viajes. 7. Experiencias que comprende la búsqueda de sentido a través de querer vivir experiencias, la vivencia ante la naturaleza y el arte. 8. Ir tras ideales que comprende la búsqueda de sentido mediante la religión, la política, los ideales de reforma. 9. Necesidad vital que consta de la búsqueda de sentido mediante el autoabastecimiento de las necesidades, y la salud.

En aproximación, [Blanca et al. \(2018\)](#) refiere que buscar el desarrollo personal y humano depende del nivel de apreciación bajo el constructo como satisfacción con la vida. Ahora bien, cuando la persona expresa o reconoce una apreciación de satisfacción con el propósito de vida o sentido de vida negativa es porque tiene bajo nivel desarrollado tanto de su pensamiento reflexivo,

moral y de autocomprensión, de adoptar una vida saludable y emocionalmente equilibrada.

Para lograr una satisfacción con la vida, según [Oulhaj et al. \(2017\)](#) se deben fortalecer: (1) las capacidades del funcionamiento adaptativo como la autoestima, la autoeficacia, el sentido de coherencia, la conciencia metacognitiva, el apoyo de los padres, el apego entre integrantes del grupo. (2) Aquellas capacidades que ayuden a mitigar los efectos negativos de los eventos estresantes de la vida, las sensaciones negativas producto de problemas internalizados (p. ej.: ansiedad, depresión) y externalizados (p. ej.: agresión, conducta que rompe las reglas, estrés en diferentes contextos). Ambos aspectos terminan por expresarse como un aspecto cognitivo producto de una evaluación subjetiva que hace una persona, como un todo, de los aspectos que integran su vida en general, en términos de fortalezas psicológicas.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (1990) lanzó desde hace varias décadas, una iniciativa a todas las naciones que integran la ONU para lograr el desarrollo, indicando que toda sistematización que estimule desarrollo en dirección de capacidades personales tendrá que: (1) identificar con precisión en qué consiste, (2) cómo se mide, (3) cuándo saber si se está retrocediendo o avanzando, (4) identificar modos para su aplicación y (5) describir dentro de lo posible, la gama amplia de capacidades mediadoras del Desarrollo Humano. Desde una perspectiva de abordaje más cualitativa poder identificar algunos indicadores, ya sea de bienestar subjetivo, de satisfacción de necesidades, de satisfacción con la vida, en logros, con metas u objetivos personales ([Sen, 2000](#); [Nussbaum y Sen, 1993](#)).

Por su parte el Dr. [Amartya Sen \(2000\)](#), Premio Nobel de Economía 1998, por su contribución a las Ciencias Sociales con sus investigaciones sobre libertad económica tiene implicaciones sobre la construcción de contar con el “instrumental necesario” para afrontar las condiciones de vulnerabilidad y con ello, lograr incrementar el poder de decisión sobre las conductas a elegir y sobre cuáles potenciar pensando en el para qué. Se convierte en la “libertad” de enfoque para conseguir los medios e insumos en términos de capacidades humanas para conseguir nuestro Bienestar como producto subjetivo de una evaluación subjetiva que se hace de la vida personal en general.

Con base a estas dos últimas visiones es que el [PNUD \(1990\)](#), asentó las bases para describir el cómo las personas pueden fungir como agentes de cambio de su propio destino, plantando un modelo que constituye una

*visión holística, donde los dominadores son: centrado en el ser (bienestar) y en el hacer (capacidades), sobre la visión economista como eje pilar que busca utilizar los propios insumos, recursos cognitivos y psicológicos potenciados hacia construir una vida más satisfactoria, encaminada a una mejora continua y de bienestar integral. Consolidando el término de agencia hacia uno y hacia afuera.*

#### 1.4. Capacidades esencialmente Humanas a Potenciar

Para Rogers (1986), la persona en completo desarrollo de sus capacidades humanas posee las siguientes 11 características a las que se les puede denominar “puente” según la acepción previa: 1. Actitud de apertura a la experiencia. 2. Conciencia de mantener las experiencias personales disponibles para usarlas a favor de uno mismo. 3. Reconocer que todas las simbolizaciones son tan precisas como la experiencia lo permite. 4. La estructura del sí mismo es congruente con la experiencia. 5. La estructura de sí mismo es flexible y está en cambio constante en el proceso de asimilación de la nueva experiencia. 6. Dar aprecio para sí y para los demás, de manera incondicional. 7. Cada situación es considerada como un comportamiento único, creativo y adaptado a cada momento. 8. Valorar las señales del organismo, como una guía confiable hacia pautar el comportamiento más satisfactorio por adecuación y respuesta adaptativa. 9. La experiencia no es distorsionada ni negada en la conciencia, se toma como viene. 10. Se cree firmemente en vivir en armonía con los demás; la cual se logra desarrollando y adoptando como estilo de vida una actitud positiva y recíproca. 11. Existe una interdependencia consciente –en una interrelación de dar y recibir– con la otra persona, por lo que al lograr el darse cuenta, uno puede descubrir alguna necesidad, misma que desea fortalecer, cambiar o cambiar.

Rogers refiere que las personas, como actores, tienen el poder de su propio destino y de contribuir en los procesos de cambio en los demás, se refería al conjunto de capacidades como: la autoestima, la responsabilidad, el respeto, la conciencia personal y comunitaria, la integración intra e interpersonal (Gómez del Campo, 2005, p. 150) que, desde el vínculo relacional, emocional y de valores, como la fuerza que permite trascender y lograr el cambio tanto personal como social.

A partir del estado de actualización de las potencialidades de la persona, es decir, en qué grado el individuo vive de manera más eficiente y satisfactoria para sí mismo y para con los demás, su nivel de apertura, su potencial creativo para encontrar y elegir de mejor manera y con más información, las



respuestas a diversas situaciones, su capacidad de mayor intimidad consigo mismo, su flexibilidad y satisfacción. Lafarga (1992) subraya que el cambio se logra, sí y solo si, se da a un nivel trascendental, en ambas direcciones, tanto en lo individual como en lo relacional, en unidad con los demás. Agrupa algunas capacidades o habilidades en el primer grupo y las nombra bajo el término de indicadores pertenecientes al *grupo A*, siendo: a. El reconocimiento y la confianza en la conciencia interna. b. La apertura a la experiencia y la riqueza del significado de percepción. c. La congruencia. d. La flexibilidad. e. La motivación intrínseca. Mientras que las del *grupo B o relacionales* serían: f. La cercanía en las relaciones. g. La autorrealización. h. El bienestar espiritual.

Rogers y Rablen (1966) resaltaron como indicadores de desarrollo humano, como aquellos sentimientos y significados personales que inyectan a su vida experiencias como: la forma o el estilo que adoptan y adaptan de experimentar la vida, el grado de incongruencia o congruencia con que la llevan, la comunicación consigo mismo, la construcción de la propia experiencia, la relación frente a los problemas y la manera de relacionarse (para construir o generar destrucción).

Más adelante Lafarga (1992) propone evaluar las capacidades y/o habilidades del desarrollo humano desde un modelo más estructurado y formal: a) El modelo del Enfoque Centrado en la Persona en sus líneas de trabajo de: Empatía, Aceptación Positiva Incondicional, Congruencia. Es este modelo el que permitiría generar la base del crecimiento desde facilitar el proceso de la apertura a las Emociones bajo una capacidad de autorreconocimiento y con ello mayor conciencia de los propios sentimientos, reconocimiento de la experiencia de las situaciones en toda su riqueza y acceso a la información interna.

La medición del Desarrollo Humano también puede estar direccionado por las actitudes que radican en la capacidad de entender el propio comportamiento. Entender a las actitudes, como funciones mediadoras entre el sujeto y el ambiente, permite que estas pudieran predecir el comportamiento (Aldana et al., 2016). Si se conoce cómo el sujeto evalúa aquello que lo rodea, y actúa en concordancia con lo que piensa y siente al respecto, es posible pronosticar cómo se comportará frente al objeto de la actitud; por ejemplo, en este caso se refiere a cómo es que al conocer cuál es la actitud del estudiante universitario frente a la investigación, es posible determinar la tendencia de sus conductas hacia realizar investigaciones científicas. Por otro lado, existe una gran variedad de escalas para medir actitudes psicológicas y sociales.

En particular, [Rogers \(1986\)](#) refiere las actitudes de autenticidad o coherencia, aprecio o consideración positiva y empatía o comprensión como los indicadores a evaluar y mover en dirección hacia el crecimiento. Destaca la utilización de medir las condiciones actitudinales que producen efectos de crecimiento. La Escala del Proceso en Psicoterapia desarrollada por [Rogers y Rablen \(1966\)](#), constituye la aproximación más cercana a un instrumento de medición del Desarrollo Humano. Enfatizan a la medición del autoconcepto como la capacidad intermediaria de observar el desarrollo constructivo de personalidad. Esta escala fue desarrollada a partir de su experiencia con pacientes cuyas sesiones fueron grabadas en audio. Presentan una guía muy completa de los diferentes grados de avance dentro de la terapia y puede considerarse la base para la identificación de los elementos mensurables del Desarrollo Humano. Los componentes que son evaluados por dicha escala son: \*Sentimientos y Significados Personales. \*Forma de Experienciar. \*Grado de Incongruencia. \*La Comunicación del Mí-mismo. \*La Manera en que se construye la Experiencia. \*La Relación frente a los Problemas. \*La Manera de Relacionarse.

Posteriormente, [Rogers \(1986\)](#) menciona la utilización del instrumento de Barret-Lenard para medir las actitudes de autenticidad o coherencia, aprecio o consideración positiva y empatía o comprensión como una forma de evaluar el cambio en estudiantes. Esta información parece indicar que el antecedente de la medición del Desarrollo Humano es la determinación de lo que llama el “grado de apreciación o consideración positiva incondicional y de comprensión empática” de una persona hacia otra. [Segrera y García \(1998\)](#) propone la combinación de las escalas de valoración para apreciar el nivel de actitud en promoción del Desarrollo Humano (condiciones terapéuticas).

[Ruiz \(2004\)](#) hace una revisión exhaustiva de algunas escalas que buscan medir algunas competencias en desarrollo humano y encuentra que: el Inventario de Orientación Personal (POI), conceptualizado y editado por Shostrom en 1964, (autoactualización), está compuesto por 150 pares de opciones de juicios de valor y conducta basados en las formulaciones de varios escritores de la psicología humanista entre los que se puede nombrar a: Maslow, Rogers, Perls y Reisman. Contiene dos escalas básicas: autosoporte o dirección interna “I” (127 reactivos) y competencia en el manejo del tiempo “Tc” (23 reactivos), 10 subescalas que son: Actualización, Existencialidad, Reactividad a los propios sentimientos, Espontaneidad, Autoestima, Autoaceptación, Visión del hombre, Sinergia, Aceptación de la agresión y Capacidad para el contacto íntimo y, 171 frases divididas por subescala: Apertura a la

experiencia, Congruencia, Responsabilidad, Satisfacción por el desempeño, Seguridad y Cercanía.

Tales subescalas, de acuerdo con Ruiz (2004) son un eje central para hacer una valoración, en términos de capacidades, habilidades y actitudes que sobre las personas construyen su calidad de vida y mundo relacional son: las actitudes psicológicas y sociales, el grado de preferencia o motivación, de temperamento y rasgos de personalidad, la autoestima y las estrategias de afrontamiento que definen a una persona en un contexto determinado.

Para Froment *et al.* (2021) la motivación es el motor para generar el cambio tanto de uno mismo como de los otros, quienes nos rodean. Es una fuerza que da dirección al comportamiento. En particular, de vérsela a la motivación como un rasgo (es decir, como una predisposición general y duradera hacia aprender como actividad prioritaria, en general) o como un estado (la cual se refiere a un aprendizaje sobre una situación específica, una clase, tarea o contenido en particular, depende de la situación y es cambiante), se construye por percepción de las circunstancias que se viven, en combinación con las competencias, habilidades, conocimientos y valores adquiridos.

Un estudio hecho ya hace 23 años por Ortega y Mariño (1997), pero que retoma su importancia ahora, debido a que fue hecho en un grupo de alumnos que estudiaban la maestría en Desarrollo Humano y a quienes se les evaluó su nivel de desarrollo a nivel de autorrealización. Se encontró que, los entrevistados reportaron como indicadores: expresar tener competencia en el manejo del tiempo, tener capacidad de autodirección, hacer uso de valores actualizantes, tener juicio existencial, ser sensibles y espontáneos, ser autoperceptible o lo que se considera capacidad de introspección, apreciación del ser humano como positivo, independientemente de su instinto agresivo y posibilidad de hacer contacto íntimo. Estos autores concluyeron que esa capacidad de autorrealización fue representada por los participantes con las habilidades de: mayor orientación interna, mayor flexibilidad en la aplicación de valores o principios a la propia vida en la cotidianidad, mayor sensibilidad frente a necesidades y sentimientos, mayor autoaceptación, mayor habilidad para establecer relaciones significativas, libres de expectativas y obligaciones, mayor iniciativa e independencia, mayor análisis de los motivos y sentimientos propios, mayor observación y comprensión de los sentimientos de los demás, bajo nivel de culpabilidad o inferioridad, alta tendencia de ayuda hacia otros, menor interés para persuadir e influir en otros o ser considerado líder y alta flexibilidad en la búsqueda de nuevas experiencias para facilitar el cambio.

Por su parte, Ruiz (2004) construyó una escala para evaluar el Desarrollo Humano en estudiantes de Ingenierías, por ser carreras poco asociadas con el desarrollo de capacidades humanas, donde reportó 9 categorías que reflejan capacidades de incidencia al cambio consigo mismo o misma y en los otros: 1. Capacidad de apertura a la experiencia. 2. Actitud favorable de apertura a la experiencia. 3. Congruencia como sentimiento y expresión. 4. Congruencia como pensamiento. 5. Congruencia como conducta expresada. 6. Responsabilidad. 7. Satisfacción personal con el desempeño. 8. Seguridad, y 9. Relaciones cercanas. Concluyendo que además de expresar capacidades que promueven el Desarrollo Humano, hay que considerar 3 aspectos para incitar el cambio de uno y de los otros: el tiempo presente, la experiencia y la práctica.

Ahora bien, tratando de sumar las distintas perspectivas y aproximaciones de lo que es, implica que sí se puede o no medir Desarrollo Humano, es que el objetivo de este artículo fue: Diseñar, validar y evaluar la fiabilidad de un instrumento de medición para este enfoque existencial-humanista, en términos de apreciación por matices en el nivel de desarrollo de capacidades y habilidades en pro de autoactualización y/o de acompañar a los otros, en su entorno primero y en distintos grupos después.

Por su parte Morgan y Bates (2018) refieren que dentro de las competencias que conectan mejor la teoría con la práctica como principio clave para el éxito profesional de los futuros prestadores de servicios: 1. Aprendizaje activo usando materiales, con participación y modelamientos de distintos tipos. 2. Trabajo por colaboración. 3. Modelos de Práctica Efectiva. 4. Retroalimentación y Reflexión. 5. Coaching y Apoyo de Expertos.

Finalmente, en el estudio de Scales *et al.*, (2015), se evidencia una colaboración entre el Search Institute [SDRG-SI] y el Social Development Research Group, donde el primero identificó siete constructos y el segundo identificó diez, logrando así un consenso de la adultez joven exitosa, definiendo vida adulta exitosa bajo estándares de 8 indicadores que reflejan una variedad de caminos de vida (posibilidades): salud física, bienestar psicológico y emocional, habilidades para la vida, comportamiento ético, relaciones familiares y sociales sanas-positivas, logros educativos, sociales o laborales, compromiso educativo en construcción de un compromiso laboral y compromiso con la sociedad civil desde el rol que todos jugamos (Scales *et al.*, 2015).

Las dimensiones centrales del desarrollo humano exitoso (entendido este como alcanzar “su funcionamiento positivo” en los adultos jóvenes son las

fortalezas de carácter, pues los autores consideran que estas integran las características de las relaciones y oportunidades de desarrollo que los jóvenes (de age 18 to age 25) necesitan en la adolescencia y auguran una transición balanceada sin resquebrajamiento emocional de una etapa, es decir, mantener un continuo Bienestar. Reflejan fundamentalmente los principios básicos de la teoría de la autodeterminación (Ryan & Deci, 2000) que maneja como capacidades humanas necesarias a potenciar: autonomía, pertenencia y competencia, bajo una actitud integrada en perspectiva a futuro, dependiendo de su circunstancia y contexto actual: *prevención proactiva* (Scales et al., 2015). Para ello los objetivos fueron:

### 1.5. Desarrollo del IAMCH

Para responder al primer objetivo con relación a describir la construcción del Inventario de Apreciación por Matices de Capacidades y Habilidades en Desarrollo Humano [IAMCH] es que se procedió describir los pasos que se fueron ejecutando para ello, aclarando que por falta de espacio no se puede escribir todo el proceso que al final se tradujo en reactivos, los cuales fueron sometidos a un Análisis Factorial Exploratorio [AFE], debido a la falta de un instrumento sistematizado que evalúe capacidades y habilidades en Desarrollo Humano como agente de cambio de mi propio destino y el de otros.

## 2. PROCEDIMIENTO

1. Se revisaron y analizaron en términos de similitudes y diferencias, cada uno de los instrumentos reportados en la sección de precondición. Tomando como base las cualidades o rasgos característicos que definen al constructo de DH, tanto a nivel individual como colectivo y grupal.
2. Siempre teniendo en cuenta su raíz epistemológica y científica, desde la Filosofía y la Psicología, respectivamente.
3. De las categorías resultantes, se sometieron al escudriño unánime del equipo de trabajo, especialistas en la materia de DH y enfoques psicológicos humanistas, para seleccionar las más repetidas y semánticamente más coherentes con los parámetros literarios con la finalidad de evitar que se repitieran entre los distintos instrumentos.
4. Se tomó como criterio y parámetro de selectividad, que fueran capacidades o habilidades reportadas con mayor frecuencia en la literatura e instrumentos o aproximaciones de medición en DH.
5. Entre las categorías seleccionadas que representan, según los teóricos, el complejo constructo de DH estuvieron:

- a. Categorías Existenciales definidas bajo los vocablos de: ser, tener, hacer y estar.
  - b. Categorías Axiológicas, las cuales hacen referencia a: capacidades de subsistencia, de protección, de entendimiento y comprensión, de participación o actitud activa hacia afuera, de ocio, de creatividad, iniciativas, capacidad de libertad de elección.
  - c. Categorías de Motivación Intrínseca, como aquellas que hacen referente al: incremento de potencialidades y capacidades, al desarrollo de actitudes desmaterializadas y no-consumistas, a progresar a partir de las circunstancias sociopolíticas, condiciones demográficas, ambientales/laborales y culturales presentes; bajo la perspectiva de los derechos humanos.
  - d. Niveles de respuesta basados en la apreciación de los satisfactores (ver procedimiento número 6) vistos como: barreras, realidades o aspiraciones con respecto a: (1) Bienestar subjetivo de logro con metas u objetivos personales. (2) Satisfacción de necesidades básicas y otras expectativas. (3) Proyecto de vida o satisfacción con la vida en el momento presente.
6. El formato por elección, por su alcance psicométrico de análisis fue el formato en escala Likert con cinco opciones de respuestas, según la apreciación del encuestado y en términos de desarrollo de tales capacidades, habilidades o actitudes: (N/D) no desarrollada por falta de recursos. (SD) sensación de posibilidades de desarrollarla. (SP) satisfacción, pero descuido de otras necesidades. (ST) satisfacción por un tiempo determinado, pero sin tener la precisión hasta cuándo. (DC) desarrollada completamente.
  7. Se pensó en un diseño de nivel de apreciación, tomando como punto de partida que existen cuatro posibilidades que describen distintos satisfactores, para hacer referencia al desarrollo, crecimiento o evolución de las capacidades esencialmente humanas:
    - a. Pseudosatisfactores porque estimulan una sensación falsa de satisfacción, por ejemplo: la limosna.
    - b. Satisfactores Inhibidores porque sobre satisfacen una necesidad por lo que impiden la satisfacción de otras necesidades, por ejemplo: familia sobreprotectora, televisión comercial.
    - c. Satisfactores Singulares, por ejemplo: el voto, la asistencia social.
    - d. Satisfactores Sinérgicos, por ejemplo: el ocio, la subsistencia, la participación, la recreación.
  8. Se trabajó la redacción de reactivos de manera sistemática en función de las categorías definidas y reportadas como esencialmente

humanas: 4a X 4b X 4c X 4d (repassar las letras de esta lista referidas más arriba).

9. Se concretaron dos secciones con 40 reactivos cada una, como una forma de equilibrar las subescalas. La base de que sean dos, se debe a que el DH se da en dos direcciones, desde el ámbito personal y el ámbito de interés por los otros, los demás, la comunidad.
10. La primera subescala busca evaluar capacidades, habilidades y actitudes que debe adoptar un promotor en Desarrollo Humano desde la apreciación personal. Esta está pensada en conocer el nivel de habilidades y alcance de metas personales. Y la segunda, también evalúa las capacidades, habilidades y actitudes en dirección a promoverlas en los otros, para coadyuvar su crecimiento. Ambas subescalas en términos de reportar la apreciación de los participantes, en términos de matices.

### 3. MÉTODO

#### 3.1. Participantes

La muestra estuvo constituida por 200 participantes, todos residentes de la Ciudad de México, quienes conformaron un muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia, cuya regla de inclusión fue tener estudios universitarios, sin ser estos que ser forzosamente en Desarrollo Humano. Esta muestra fue aplicada para hacer los análisis correspondientes por cada una de las dimensiones de 40 reactivos que integran el instrumento en su versión completa. El 33,5 % se describió como hombres (N=67) y el 66,5 % como mujeres (N=133). Con un rango de edad de 20 a 64 años; cuya M=39 años y DE= 11,5. De las características relevantes de la muestra, fue que en una escala del 1 al 10, reportaron una M=8,4 y DE=1,08 como satisfechos y satisfechas con la vida; mientras que con su estilo de vida el promedio fue M=8,2 con una DE=1,3. Ambas apreciaciones tienden a ser valoradas como altas o buenas.

#### 3.2. Instrumento

La creación del Inventario de Apreciación por Matices en Desarrollo Humano [IAMDH], estuvo constituida inicialmente de un análisis entre aquellos instrumentos reportados por la literatura en Desarrollo Humano y áreas afines. Los resultados permitieron identificar en términos de frecuencia aquellas habilidades psicológicas, conductas asentadas en valores y rasgos de personalidad.

#### 3.3. Administración del IAMCH

Su distribución entre la población objetivo se hizo considerando como regla de inclusión que fueran personas con alguna formación e intención de ofrecer

un servicio profesional, de desarrollo humano o no. Y coincidió que quienes respondieron, fue una muestra con estudios de licenciatura mínimamente. Por tratarse de un instrumento de autoaplicación, la captación de la muestra se hizo por medios electrónicos y a través de redes sociales como WhatsApp, facebook, bases de datos cautivas por academia. La regla de exclusión fue que dejaran de responder el instrumento. El Inventario en su parte inicial consta de una sección que informa sobre el manejo de la información a través de un aviso de privacidad y otra, llamada consentimiento informado, donde se le explica al respondiente con detalle que sus datos son anónimos, confidenciales, de uso exclusivo a nivel de análisis y entendimiento en general sobre una temática, dentro de la academia para fines de aprendizaje.

### 3.4. Interpretación (Resultados)

Los análisis de los resultados se hicieron de manera separada para cada dimensión del instrumento creado así desde la literatura (yo como promotor de mí y luego de los otros) y aplicado a la muestra observada, por lo que se puede decir que los resultados de este artículo corresponden al primer estudiopiloto de la escala a prueba.

I. En la dimensión de promotor de mi propio desarrollo, los resultados que arrojó el Análisis Factorial Exploratorio [AFE] por el método de extracción de Máxima Verosimilitud con una rotación Oblimin, de los 40 reactivos, 16 no discriminaron y el resto se distribuyó 6 factores que explican el 49,8 % de la varianza (ver tabla 1), con cargas factoriales de 0,40 en adelante, un coeficiente KMO=0,878 a 0,968 (p= 0,000) y una Esfericidad de Barlett significativa ( $X^2= 4548$ , gl= 780, p= 0,001; ver tabla 1).

**Tabla 1.**

Categorías resultantes de la Autoapreciación de Capacidades por Matices para el Desarrollo Humano en el proceso de Yo como Agente de mi propio Destino.

	FACTOR					
	1	2	3	4	5	6
9. Me encuentro en mi centro, puedo definir mis metas y luchar para alcanzarlas.	0,845					
17. Busco centrar toda mi energía en alcanzar mis proyectos personales.	0,629					
10. Cuento con la motivación para cuidar de mí en todo momento.	0,620					
11. Defino mis metas y lucho por alcanzarlas.	0,537					
36. Conduzco mi vida bajo lo que deseo, quiero y nadie me impone.		0,629				
6. Soy una persona comprendida por mis relaciones cercanas.		0,505				



	FACTOR					
	1	2	3	4	5	6
39. Libremente hago lo que está en mí, para satisfacer mis necesidades y empoderar mi desarrollo humano.		0,487				
22. Cuento con relaciones cercanas que me ayudan a re-descubrirme y a sacar lo mejor de mí		0,472				
2. Tengo autonomía para elegir lo que pienso, siento, y hago.		0,458				
13. Soy una persona amada por quienes me rodean.		0,441				
21. Soy capaz de discernir entre lo que puedo o no hacer en desarrollo de mis capacidades humanas, para mí y al servicio de los demás.		0,409				
14. Soy capaz de cuidarme y de ver por mi seguridad personal.			0,754			
33. Soy libre de decidir sobre quién soy, qué hago y qué busco para mi vida.			0,531			
34. Tengo la libertad de elegir lo que es bueno para mí			0,438			
18. Soy capaz de alejarme de todo tipo de violencia o abusos a mis derechos humanos.			0,428			
19. Hago todo lo que depende de mí para vivir en bienestar.			0,405			
26. Mi desarrollo personal me ha permitido aumentar el espectro de posibilidades para crecer espiritualmente.				0,550		
27. Cada día busco hacer de mis capacidades humanas un recurso de mi desarrollo humano.				0,475		
40. He aprendido a reducir el consumo, pues valoro más el desarrollo espiritual.				0,460		
32. Busco llevar a otros a donde yo me encuentro.				0,408		
24. Soy autocrítico en el cumplimiento de mis metas personales.					0,597	
31. Busco cómo renovarme y mejorar mi realidad personal.					0,536	
23. Elijo entre aquello que me permita crecer en todos los sentidos.					0,448	
7. Mis hobbies me ofrecen crecimiento personal.						0,612
3. Cuento con un pasatiempo que me hace estar en bienestar cuando lo necesito.						0,537
12. Soy promotor/a de mi propio desarrollo mental y físico.						0,377

**Nota.** El método de extracción 'Máxima verosimilitud' se usó en combinación con una rotación 'oblimin'

Donde cada dimensión se define como:

F1= Es la actitud de lucha, motivación y fortaleza interna para vigilar el autocrecimiento personal, a través de fijar y alcanzar objetivos, todos los días.

F2= Es la actitud que se desarrolla a partir de construir, mantener y crecer de las buenas relaciones cercanas. Son estas las que me permiten mirarse, redescubrirse y hacer modificaciones en pro del Desarrollo Humano personal.

F3= Es la actitud que se adopta para alejarse del consumismo y acercarse al desarrollo espiritual, físico y mental. Siendo las crisis una oportunidad de redireccionar la energía hacia lo que se busca en la vida.

F4= Es la actitud que se ejerce desde la capacidad de autocrítica y a creatividad encaminar los objetivos que permiten renovar la realidad personal como una manera de crecimiento continuo. Sí mi realidad crece yo crezco.

F5= Es la actitud adoptada en virtud de vivir de manera propia aquello que deseo potenciar en los otros; así desde mi honestidad, capacidad de responsabilidad y compromiso busco lo mismo, como derecho humano, en los otros.

F6= Es la actitud que busca la salud mental a partir de contar con un pasatiempo o algunos hobbies para equilibrar la vida emocional y con ello, vivir en congruencia con aquello que se promueve en los otros.

En general, estos resultados permiten observar que en primer lugar existe una tendencia innata en la persona formada (académicamente hablando) para servir u ofrecer un servicio a los demás, que parte de su nivel de consciencia en tanto a su capacidad de autoactualización, teniendo el objetivo de potenciar su SER antes que el TENER, distinguiéndose primero por la fuerza que da la vida relacional, como un reflejo de motivación (F2: Mis relaciones cercanas, mi motivación) seguido por el Ser por encima del tener (F1), más adelante por la fuerza que otorga el poder de la autoactualización al máximo (F3) mediante alcanzar el centro personal (F4), como parte del trabajo de todos los días y con ello, se podrá llegar a forjar la Identidad que se requiere para ser promotor del Desarrollo Humano, desde la propia salud emocional (F6). Finalmente, con todo lo anterior se podrá confirmar la Renovación de la propia realidad inicial (F5), siendo el rango de confiabilidad por dimensión de 0,856 a 0,689 (ver Tabla 2).

**Tabla 2.**

Parámetro de Confiabilidad para la dimensión Yo como Agente de mi propio Destino.

	N	MEDIA	DE	ALFA DE CRONBACH
Escala Total	24	4,06	+0,634	0,958
F2= Mis relaciones cercanas, mi motivación	7	4,10	+0,72	0,856
F1= Alcanzar el centro personal	4	3,90	+0,89	0,843
F3= Autoactualización al máximo	5	4,30	+0,73	0,836
F4= El Ser por encima del tener	4	3,70	+0,87	0,751
F6= Promotor de su propia salud emocional	3	4,0	+0,70	0,702
F5= Renovar mi realidad	3	4,10	+0,76	0,689

De acuerdo con la tabla 2, las subescalas de la primera dimensión se traducen dando importancia a la vida relacional cercana antes que a encontrar su centro (desarrollo de su ser, cuidando y protegiendo su salud emocional), de alcanzar su máximo potencial la persona y lograr renovar su realidad, con lo que se puede ir interpretando que no hay una confiabilidad confirmatoria dada por la literatura.

II. En cuanto a la dimensión de capacidades y habilidades como promotor del Desarrollo Humano de mi entorno, los resultados que arrojó el AFE por el método de extracción de Máxima Verosimilitud con una rotación Oblimin, de los 40 reactivos, 9 no discriminaron y el resto se distribuyó en 5 factores que explican el 53,4 % de la varianza (ver Tabla 2), con cargas factoriales de 0,40 en adelante, un coeficiente KMO= 0,878 a 0,967 (p= 0,000) y una Esfericidad de Barlett significativa ( $X^2= 5289$ , gl= 780, p= 0,001; ver tabla 3).

**Tabla 3.**

Categorías resultantes de la Autoapreciación de Capacidades por Matices para el Desarrollo Humano en el proceso de Yo como Agente de cambio de los Otros.

	FACTOR				
	1	2	3	4	5
54. Tengo como misión ampliar el espectro de posibilidades para que los más necesitados enriquezcan sus capacidades humanas.	0,755				
52. Soy promotor/a al 100 % del desarrollo humano en las personas, grupos y comunidades.	0,706				
51. Se cómo hacerlo y pongo lo que está en mí, para construir una mejor realidad social para todos.	0,569				
56. Deseo llevar a las personas, grupos y comunidades a un lugar de crecimiento continuo.	0,554				
50. Participo activamente en acompañar a otros, en condiciones de vulnerabilidad para realzar su potencial humano.	0,540				
55. Hago lo que está en mí para mantenerme actualizado/a como una capacidad indispensable para acompañar a los otros en su desarrollo humano.	0,526				
59. Busco creativamente cómo acompañar a los más necesitados para que potencien sus capacidades humanas.	0,503				
60. Sé que existen desigualdades en la distribución de recursos sociales, por lo que promuevo el desarrollo humano en quienes están faltos de recursos o posibilidades para ello.	0,460				
53. Cuento con todo y tengo todas las posibilidades para tomar decisiones en pro de una vida rica de posibilidades para el crecimiento.	0,447				
43. Busco mejorar mi entorno haciendo que quienes me rodean crezcan emocional y espiritualmente.		0,713			
42. Tengo bienestar emocional y desde ahí, acompaño a otros en su desarrollo emocional.		0,592			
44. A partir del lugar que he logrado, decido acompañar a otros en el camino de su crecimiento personal.		0,544			
41. Me cuido y pongo en primer lugar el potenciar mis capacidades para ser mejor todos los días.		0,544			
46. Mi congruencia en la manera en que me conduzco, me ha llevado a promover la congruencia en quienes me rodean.		0,523			
58. Mejorar en conocimiento y educación, me permite mejorar las maneras en las que ofrezco mis servicios profesionales.		0,480			
45. Soy honesta/o y responsable conmigo al reconocer mis limitaciones en el acompañamiento y búsqueda de soluciones a otros.		0,447			
57. Tengo libertad de poder elegir los mecanismos más adecuados y hacer de mi participación social una herramienta eficaz para que los otros también logren sus metas.		0,434			
47. Estoy motivado/a en promover en los más vulnerables su desarrollo personal.		0,432			
49. Lo que aprendo me gusta compartirlo con los míos, para que todos caminemos hacia empoderarnos para ser mejores y ayudarnos unos a otros.		0,429			
67. Mis decisiones están basadas en potenciar al SER desde la filosofía existencial, más que en el tener material.			0,765		
64. Hago lo que está en mí para enseñarle a los otros la importancia del desarrollo espiritual.			0,575		
65. Enseño a las personas, grupos y comunidades a encontrar su sentido de existencia, pues es un elemento de conexión con la vida.			0,493		

	FACTOR				
	1	2	3	4	5
63. Ante el consumismo, siempre veo más allá de una postura materialista.			0,488		
68. Busco mejorar las opciones para facilitar el crecimiento personal de otros, grupos y comunidades.			0,427		
73. Soy promotor/a de recordar en los otros: "todos tenemos lazos afectivos y redes sociales dispuestos a escucharnos".				0,661	
72. Diseño estrategias para que sean las personas, grupos y comunidades quienes encuentren su sentido de vida.				0,446	
75. Promuevo la participación colectiva, como estrategia de desarrollo humano en grupos y comunidades.				0,414	
76. Sé que, en cualquier escenario, independientemente de sus condiciones demográficas, sociales, económicas y políticas, se puede promover el desarrollo humano.					0,630
78. La capacidad de mayor expresión del desarrollo humano es la libertad para decidir sobre uno mismo y eso es lo que llevo con quienes convivo y trabajo.					0,594
80. Es un derecho humano contar con bienestar emocional y una vida digna, hago todo mi esfuerzo por que así sea para todas mis relaciones cercanas.					0,453

Nota. El método de extracción 'Máxima verosimilitud' se usó en combinación con una rotación 'oblimin'

**Tabla 4.**

Parámetro de Confiabilidad para la dimensión Yo como Agente de cambio de los Otros.

		MEDIA	DE	ALFA DE CRONBACH
Escala Total	38	4,06	0,634	0,958
F3= Agente de cambio de mi Entorno Social con los míos	11	4,13	+0,95	0,918
F1= Agente de cambio de los más Vulnerables	9	3,70	+0,93	0,917
F2= Agente de cambio del Bienestar Emocional en otros	11	2,39	+0,45	0,823
F4= Agente de cambio en Comunidad	4	1,58	+0,34	0,810
F5= Agente de cambio desde Ideas de Soluciones Colectivas	3	1,26	+0,22	0,690

Donde cada dimensión se define como:

- F1= Es la actitud que se adopta a partir del lugar que he logrado desarrollar en mí, decido acompañar a los más vulnerables en su crecimiento personal. Es la actitud que se adopta basada en potenciar las relaciones sociales como fuente de Desarrollo Humano, pues el crecimiento personal se basa en apoyar, orientar y colaborar con los otros, los más necesitados. Potenciar al SER en plenitud es la misión más que el tener. El tener será consecuencia del ser.
- F2= Es la actitud que se refleja en la praxis con la intención de desarrollar la habilidad de ser promotor al 100 % se logra haciendo que los demás crezcan emocional y espiritualmente. Si como agente de cambio vivo en Bienestar; desde ahí acompaño a otros en su desarrollo emocional. La congruencia es la mejor herramienta para conducir a los otros, con conocimiento y educación.
- F3= Es la actitud de que lo que se aprende se desea y se comparte primero con los míos, para que todos caminemos hacia empoderarnos para ser mejores y ayudarnos unos a otros. Comenzar por promover lo que aprendo y fortalezco en mí, con los míos; así como ir construyendo una sinergia a través de mecanismos que incrementen la participación social a partir de alcanzar una vida rica de posibilidades y desarrollo.
- F4= Es la actitud que se forma desde la habilidad de reconocer que a partir de los otros podemos potenciamos capacidades de cooperación, de resiliencia, de recreación, de trabajo colaborativo. Es promover la participación colectiva, como estrategia de desarrollo en grupos y comunidades.
- F5= Es la actitud que refleja, en toda su extensión, la capacidad de independencia, libertad y autonomía para cuidarse, vigilar su seguridad personal sobre todo para vivir bajo la consigna de vivir en bienestar. La capacidad de mayor expresión del desarrollo humano es la libertad para decidir sobre uno mismo, donde bienestar es elegir en función de lo que siente, piensa y hace, lo que desea, quiere y decide que es mejor para satisfacer sus necesidades de desarrollo y potenciar sus capacidades humanas.

En general, estos resultados permiten observar que esta segunda dimensión se nutre y se construye de un interés genuino por guiar primero a los míos

(F3), a partir de ello pensar en acompañar en su crecimiento a la población más vulnerable (F1), seguido por desarrollar todo un trabajo integral como agente de cambio primero en bienestar emocional en los otros en general (F2), luego por un entorno social desarrollado humanamente, en orden después los grupos y comunidades (F4) para culminar con ideas de solución atraídas colectivamente (F5). Siendo el rango de parámetros de confiabilidad va de 0,918 a 690 (ver table 4). De acuerdo con la literatura parece que esta segunda dimensión, se compone por subescalas que siguen un orden mencionado por la literatura, dónde antes de acompañar y guiar a otros, empiezo por los míos primero.

#### 4. DISCUSIÓN (ANTECEDENTES, OPERACIONALIZACIÓN, COMPETENCIAS A DESARROLLAR)

Para responder al segundo objetivo que refieren contar con un instrumento confiable y válido con la posibilidad de pronosticar profesionales capaces y habilidosos en facilitar desarrollo humano en ellos y en los otros. Parece que, a modo de AFE, pero se logró este objetivo.

La metodología que se siguió, los resultados coincidieron, en su primera parte con la tendencia de la literatura, pues reflejaron desarrollar competencias a nivel individual como: en el auto conocerse, el estar bien con uno mismo, el encontrar el centro personal, en un primer momento y después, de ser yo, de vivir y experimentar el cambio, entonces puedo ser agente de cambio de otros, de manera colectiva (p.e.: Lafarga, 1992; Ouhaj *et al.*, 2017; Núñez, 2001). El trabajo aquí presentado permite documentar la medición del constructo del Desarrollo Humano en dos sentidos: El primero desde el reto que representa aún su definición debido a la multiplicidad de abordajes teóricos, pero cómo se pueden establecer rasgos y características “puente” entre los mismos (Rogers, 1986). El segundo que tiene que ver con validar actitudes y valores propios de individuos que al contacto con su entorno son capaces, mantienen un nivel de conciencia hacia adoptar ciertas actitudes y valores que promueven en ambas direcciones, personal y grupal, el crecimiento, la mejora, la autosustentabilidad de competencias, capacidades y habilidades esencialmente humanas. Es decir en términos de ser congruentes con quienes somos para luego ejecutar el hacer por los demás (Lafarga, 1992; PNUD, 1990), lo que permitió ver la unión de esas capacidades tanto cognitivas y psicológicas que se requieren potenciar como lo sugiere el Modelo Cognitivo y las preconcepciones de facilitar la prevención proactiva (Oblitas, 2017) desde un personalismo comunitario (Robinson *et al.*, 1991).

El que se haya elegido como muestra de observación a jóvenes adultos y adultos, coincide con lo dicho por [Zaharia \(2020\)](#) con respecto a que esta es una etapa de gran alcance en términos de potenciar al máximo la esencia humana son el desarrollo de capacidades y habilidades al servicio de uno mismo y luego hacia los demás. Siendo la apreciación personal en términos de satisfacción con tu vida y la vida en general de la que hablan [Blanca et al. \(2018\)](#), un parámetro por donde se suele comenzar el acompañar a otros en su camino por su desarrollo humano. Otros autores ya habían referido conceptos de gran importancia previos como sentido de vida ([Lafarga, 1992](#)) y orientación personal ([Ruiz, 2004](#)).

Aunque la literatura reportada aquí no es tan actual, muchas de las tendencias o indicadores que dan pauta para comenzar un camino de la autoactualización en esencia humana, para resaltar el ser y mejorar el hacer por los demás, es retomado más recientemente por autores como [Oulhaj et al. \(2017\)](#) con lo que refiere como lo importante que es desarrollar todas las capacidades de autogestión cognitiva y emocional para lograr un buen funcionamiento social posterior. Así como también resalta la importancia de estar motivado para mantener esa autoactualización de manera constante.

#### 4.1. Operacionalización del Desarrollo Humano desde su conceptualización

De los instrumentos más completos reportados en la literatura, el de [Ruiz \(2004\)](#) parecía ser el más completo, pero justo por su extensión tan enorme (127 reactivos) y habiendo más información en la literatura al respecto, es que se considera revisar otros intentos. No obstante, los resultados de este estudio dieron como instrumento inicial uno con 80 reactivos, 40 para cada dimensión. No muy alejado del de [Ruiz \(2004\)](#), con 10 subescalas y aquí nosotras reportamos 11 subescalas. Casi muy similar en extensión al ya citado.

Dentro de este marco la definición para efectos de un primer análisis en torno a la escala diseñada se retomó el trabajo de [Lafarga \(1992\)](#) en el que planteó la medición en Desarrollo Humano como indispensable para saber qué mover y en qué magnitud direccionar una definición de crecimiento y la reorganización de la conducta para favorecer respuestas de afrontamiento y de satisfacción a la vida como indicadores del Desarrollo Humano continuo, constante y personal.

Esta definición plantea la viabilidad del estudio de las habilidades y capacidades que expresan el desarrollo que una persona está siendo capaz de reconocer. Al respecto de su abordaje teórico otros autores como [Mancillas \(2002\)](#) señalan dos partes que se complementan e integran, lo que sería en su máxima expresión el Desarrollo Humano en la praxis; la relevancia que se reconoce de otras personas para alcanzar el desarrollo individual. [Gómez del Campo \(2005, p. 150\)](#) describe al respecto que los cometidos en términos de trascender en el plano de lo humano y existencial permiten activar la motivación intrínseca de las personas para contribuir en los procesos de desarrollo de los otros.

Sobre las bases de las ideas hasta aquí expuestas plantear Desarrollo Humano implica una reorganización de la persona en relación con una habilidad o capacidad psicológica motivacional, relacional por excelencia, de sensibilidad frente a necesidades y sentimientos de los otros, además de mediadora en términos de la persona y su acción en grupo, en coincidencia con los trabajos de [Monreal y Guitart \(2012\)](#), [Segrera y García \(1988\)](#), [Ortega y Mariño \(1997\)](#).

La definición de Desarrollo Humano para este artículo se retoma de [Mancillas \(2002\)](#) quien señala dos partes que se complementan e integran lo que sería en su máxima expresión el Desarrollo Humano en la praxis. Las dimensiones reportadas por este estudio en primer lugar reflejaron una tendencia a Auto actualizarse al máximo; seguido por Renovar mi realidad, luego por Ser por encima del tener, en cuarto Alcanzar el centro personal es un trabajo de todos los días. Similares a las mencionadas por [Oulhaj et al. \(2017\)](#) con base en que las personas desean vivir una vida larga; muestran gusto por adquirir conocimientos/aprender (dimensión de educación) y poder relacionarse; luchan por una vida digna (dimensión de contar con recursos) y son capaces de tomar decisiones con la esperanza de prolongar su vida saludable y con calidad.

Ambos puntos de vista concuerdan con la visión de [Rogers \(1986\)](#) en cuanto a que la persona para lograr su desarrollo humano tiene que (1) estar abierta a la experiencia y (2) reconocer/aprender de las experiencias personales, es decir, tenerlas presentes a nivel de conciencia. [Blanca et al. \(2018\)](#) refieren fortalecer y potenciar el desarrollo humano en términos de una capacidad global a la que hace referencia como la satisfacción con la vida. Al apreciar esta sensación, diría [Gómez del Campo \(2005\)](#) se trasciende en el plano de lo humano y existencial; con ello se activa la motivación intrínseca de las personas para contribuir en los procesos de desarrollo de los otros ([Gómez del Campo, 2005, p.150](#)). Autores como [Ruiz \(2004\)](#) sugieren, con o sin

pandemia, generar acciones transformadoras de su realidad y protectoras de su salud integral. Al Desarrollo Humano se le puede enseñar, aprender, direccionar y rehabilitar en este camino de acelerar su presencia de impacto en la vida de las personas. Ya lo decía [Lafarga \(1995\)](#), la dimensión humana se comprende y se potencializa a partir de las personas, de los otros y su circunstancia. Así es que, en esta sección, este estudio obtuvimos las dimensiones de: gusto por ser promotor del entorno social, en el rol de agentes de cambio del bienestar emocional de los demás, de los grupos en condiciones de vulnerabilidad; en donde justo el vínculo será la estrategia para el cambio de nosotros, los otros y nosotros. Finalizando con una escala en dos dimensiones, cada subescala con su respectiva confiabilidad aceptable.

#### 4.2. Capacidades Humanas desde perspectivas: Individual y Colectiva

Este trabajo permite plantear a las personas desde acciones que realizan en su día a día con otros, lo que les permite alcanzar desarrollo personal, justo a partir de esa interacción, para luego poder facilitar el Desarrollo Humano, desde un interés genuino por facilitar otras condiciones de vida en individuos o grupos en condiciones de vulnerabilidad, potenciando a través de estrategias recreativas y colectivas a la persona como parte de una comunidad.

En este caso se reconoció relevante identificar el trabajo de [Montero \(2007\)](#) como uno de los primeros abordajes metodológicos para transformar la realidad y reorganizar la conducta personal desde la forma de pensar, cuestionando creencias personales y de transformación de la jerarquía de valores personales, desde una reflexión del comportamiento personal y de los otros generando una acción renovada. Sobre el asunto de la acción renovada se retomó la relevancia de conocer de acuerdo con los principios existenciales la presencia de la interacción de elementos actitudinales y de acción del individuo que hacen posible, formas distintas de participación y convivencia uno a uno, que se reflejan entre grupos de individuos desde un sentido de apropiación e identidad reconocido y autogenerado.

Para [Robinson et al. \(1991\)](#) el Desarrollo Humano se puede medir desde variables psicológicas como: la autoestima, la ansiedad social, el miedo, la depresión, la soledad, la falta de sentido, los valores, el amor, el locus de control, el deseo de estatus, el individualismo (visto como la capacidad de buscar la autoactualización), la religiosidad y de constructos, producto de la vida relacional, como: la violencia de género, la calidad de vida, el bienestar subjetivo de las personas, las relaciones cercanas, la funcionalidad emocional familiar, el desempeño académico efectivo. Otros autores ven a los primeros



como indicadores de un desarrollo saludable y una salud mental óptima, y, a los segundos como la asociación negativa entre problemas internalizados producto de los problemas provenientes del exterior (Oulhaj *et al.*, 2017).

En cada momento o para cada grupo poblacional, según la PNUD (1990), desde que estableció un índice en Desarrollo Humano, tiene su propia acepción acerca de: en qué consiste, cómo se mide, cuándo saber si se está retrocediendo o avanzando e identificar indicadores que construimos a partir de la retroalimentación de los otros. Misma que retoma en años recientes (PNUD, 2016).

### 4.3. Aproximaciones en la medición del DH

Desde las mediciones, el propósito de Vida es lo contrario de sentir “vacío existencial”, por lo que encontrar el sentido de vida, el propósito, la vocación, la satisfacción con la vida es DH (Núñez, 2001; Ruiz, 2004). En este estudio: ser promotor desde el vínculo cercano con los otros y en la línea de generar una realidad distinta sobre aquellos que están en condiciones de vulnerabilidad fue la base de la segunda casa. Quizás 6 de las 9 dimensiones que integra el instrumento de Núñez, son las que más se asemejan a las dimensiones resultantes; lo curioso es que tanto en la subescala de apreciación del DH tanto en lo individual como agente de cambio de mi realidad, de la realidad que construyo con los otros cercanos a mí y, a mi vida: 1. Capacidad de apertura a la experiencia. 2. Actitud favorable a la experiencia. 3. Congruencia como sentimiento y expresión. 5. Congruencia con la conducta expresada. 7. Satisfacción personal con el desempeño y 9. Relaciones cercanas. De la convicción y creencias sobre lo que es el DH y cómo construirlo en uno y en los otros, es que autores como Zaharia (2020) y la mayoría de los otros, en la literatura apuntalan que DH tiene una fuerza más individual, se empieza por uno mismo, uno se vuelve su propio agente de cambio y el de otros.

El hecho que en este estudio tuviéramos como una de las capacidades de mayor relevancia a nivel individual la autoactualización y en respuesta a un interés genuino por renovar la realidad personal de manera constante, resultó paralelo con el interés de ser agente de cambio de su entorno en proyección de ese personalismo comunitario del que refiere Domínguez (2009). Resaltando la Congruencia (Ruiz, 2004) como la capacidad psicológica y de realce social que permite a las personas, en un continuo Desarrollo Humano, ser actores de su destino, considerando como parte de este su entorno (Lafarga, 1992).

Seguidos del servicio por mejorarla realidad de los otros, los míos y los que están en condición de vulnerabilidad, nos ha obligado a organizarnos como

sociedad. Aunque para Ruiz (2004) la verdadera vocación del promotor en Desarrollo Humano está en reeducar a los grupos en condiciones de vulnerabilidad para que generen acciones transformadoras de sus realidades, siendo la habilidad relacional, interpersonal y social la fuerza del cambio personal y comunitario (Domínguez, 2009; Lafarga, 1992).

Los instrumentos y sus resultados dan formalidad a la esencia de las habilidades y capacidades psicológicas. En este estudio se encontraron algunas habilidades y capacidades que en relación con las referidas en la literatura e independientemente de, si sus estudios y formación técnica o profesional se apegan o no a la teoría humanista-existencial, puede promover en sí mismas en primera instancia y en segunda, hacia transformar las realidades colectivas. Esta aproximación se convierte en una ruta indispensable cuando de productividad se trata. Entendida esta como formar personas capaces de autorregularse para mantener una auto actualización en su persona como la estrategia por excelencia para acompañar a otros en un proceso de desarrollo, tan necesario en época de pandemia. Época donde cada uno tenemos la convicción, la necesidad u obligación de reinventarnos, debido a la nueva realidad que nos acompaña.

El Desarrollo Humano implica una reorganización de la conducta en relación con una habilidad o capacidad psicológica como mediadora del resultado en términos de desarrollo psicológico en la persona y en los grupos (Monreal y Guitart, 2012), motivacional, relacional por excelencia (Segrera y García, 1998) de sensibilidad frente a las necesidades y sentimientos de los otros (Ortega y Mariño, 1997) hacia redireccionarla como la guía para transformar la realidad (Montero, 2007).

Con lo dicho hasta aquí se puede observar que la validez de constructo se da en términos de que facilitar el Desarrollo Humano parte de una vivencia personal que permita confirmar un valor indispensable “la congruencia” para así saber cómo construir puentes entre la motivación personal, la autogestión cognitiva y emocional, el darse Cuenta, la perspectiva a futuro, una actitud proactiva y active que permita potenciar el Ser para luego se mejore el Hacer bajo una actitud de elegir con Libertad (Sen, 2000).

## 5. CONCLUSIONES

Siendo la autoestima y la autoeficacia las capacidades más nombradas por la literatura, por lo que se consideran eje y motivadoras hacia la transformación del propio destino y del cambio en los otros. Al mismo tiempo, las conductas más referidas en términos de autorrealización en este estudio.

Tal como lo enfatizan Orth y Robins (2013), son los dos pilares que le dan sostén y empuje a la etapa productiva y como estrategia para transformar las realidades de una sociedad que sale adelante ante las adversidades y satisfecha de sus necesidades: la de autenticidad, la de autorregulación, actuar en perspectiva, inteligencia social como conductas integradoras (Geronimus *et al.*, 2015) y que inciden en las capacidades que reflejan desarrollo humano (Ruiz, 2015). Por eso en quinto lugar en este estudio se obtuvo la dimensión: Mis relaciones cercanas, mi motivación, mi fuerza. Pues a partir de estas retroalimentaciones construimos la fuerza interna de autoeficacia y nuestra autoestima.

### LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Definitivamente una de las limitaciones es la literatura que antecede al enfoque de Desarrollo Humano. Sus pioneros, quienes sustentan esta aproximación no contaban con instrumentos para medir las capacidades y habilidades esencialmente humanas en su nivel de desarrollo, pero afirmaban la importancia de contar con alguna medida sistematizada, dando origen a diversas versiones que dieron idea del constructo que se buscaba atrás de la construcción de tales mediciones.

La mayoría pensó en que el Desarrollo Humano debe centrarse en construir un sentido de vida en las personas independientemente de medir tales capacidades o actitudes. Así como en la praxis del Desarrollo Humano suelen llevar a los distintos grupos en una serie de vivencias experienciales que conduzcan a potenciar su ser como un indicador de mejorar su motivación y eficiencia en el hacer.

La revisión de tales antecedentes históricos de base permitió dar cuenta que existen dos grandes dimensiones de cómo expresar en la praxis al Desarrollo Humano: primero ser agente de mi propio cambio y luego coparticipar a otros para conducirlos a hacer agentes de su propio cambio. Esto generó un instrumento largo, muy semejante en preguntas en dos dimensiones, difícil de aplicar y tardado para responder. No obstante, los instrumentos pilotos para que cumplan con las características esperadas, su construcción así lo amerita.

Tratándose de un instrumento piloto, no hay recomendaciones por lo pronto. Quizás la recomendación que se sugiere es, como los resultados permiten confirmar que primero se debe empezar por uno mismo, para luego poder, en la experiencia, acompañar a otros a vivir tal experiencia. No obstante,

aunque el Desarrollo Humano sea muy experiencial, también debe sistematizarse los estudios, investigaciones y observaciones al respecto, para que su literatura se actualice y se cuente con evidencias para seguir avanzando en el campo.

### IDEAS CLAVES

Al reorganizar la conducta personal, se incide en la forma de pensar, se cuestionan las creencias personales y se cambia la jerarquía de valores personales, lo que le da una fuerza inigualable de reflexión del comportamiento personal y de los otros que nos rodean, generando una acción renovada (Montero, 2007) y que se expresa en lo que Domínguez (2009) nombra personalismo comunitario y que aquí hemos evidenciado que en su actualización como capacidad integradora incluye también el desarrollo humano de cada persona que es parte del grupo como unidad. De tal suerte que ser promotor del propio destino y del desarrollo de los demás resulta un proceso relacional de gran envergadura, de funcionalidad no solo circular sino en espiral, por todas las implicaciones que va sumando (Lafarga, 1992). Por su parte, Varela De Ugarte (2007) refiere que a nivel grupal y en la práctica, promover el desarrollo humano se hace necesario para reducir el impacto de las crisis económicas, humanitarias, sanitarias, alimenticias y, por consiguiente, aboga por construir ambientes que permitan el pleno crecimiento de sus potencialidades bajo un parámetro de auto sustentabilidad a largo plazo.

**Conflicto de interés:** Las autoras declaramos no tener conflicto de intereses.

**Financiamiento:** El presente artículo no recibió ningún tipo de financiamiento.

**Agradecimientos:** Las autoras le agradecemos a la Dra. María Esther Rodríguez de la Rosa y la Mtra. Gisel López Hernández, su enorme guía y orientación para la realización del presente artículo; ambas académicas de la Facultad de Estudios Superiores, Iztacala, UNAM.

**Descargo de responsabilidad:** Las autoras declaramos que las opiniones expresadas en este artículo son propias y no reflejan ninguna postura de la institución de adscripción.

### REFERENCIAS

- Aldana de Becerra, G. M., Caraballo Martínez, G. J., & Babativa Novoa, D. A. (2016). *Scale of Attitudes Toward Research (EACIN): Content Validity and Reliability*. Recuperado de <http://repository.cinde.org.co/handle/20.500.11907/2095>
- Blanca, M. J., Ferragut, M., Ortiz-Tallo, M., & Bendayan, R. (2018). Life Satisfaction and Character Strengths in Spanish Early Adolescents. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1247–1260. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9865-y>

- Domínguez Prieto, X. (2009). Nuevos caminos para el personalismo comunitario. *Veritas: revista de filosofía y teología*, IV(20), 95-126. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2911/291122915005.pdf>
- Geronimus, A.T., Pearson, J.A., Linnenbringer, E., Schulz, A. J., Reyes, A. G., Epel, E. S., Lin, J., & Blackburn, E. H. (2015). Race-ethnicity, poverty, urban stressors, and telomere length in a Detroit community-based sample. *Journal Health Social Behavior*, 56(2), 199–224. <https://doi.org/10.1177/0022146515582100>
- Gómez del Campo, J. (2005). *Psicología de la Comunidad*, pp. 141-191. Plaza y Valdés.
- González-Lomelí, D., Maytorena-Noriega, M. A.; González-Franco, V., López-Sauceda, M. R. & Fuentes-Vega, M. A. (2021). Zona de Desarrollo Próximo y Desempeño de Universitarios en una Prueba de Ejecución. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación. RIDEP*, 58(1), 93-103. ISSN: 1135-3848 print /2183-6051online. <https://doi.org/10.21865/RIDEP58.1.08>
- Froment, F., García González, A. J., Bohórquez Gómez-Millán, M. R., & Checa Esquivá, I. (2021). Adaptación y Validación en Español de la Escala de Motivación Estado en Estudiantes Universitarios. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación. RIDEP*, 58(1), 117-126. ISSN: 1135-3848 print /2183-6051online. <https://doi.org/10.21865/RIDEP58.1.10>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (1990). *Human Development Report 1990* [Informe sobre Desarrollo Humano 1990]. Recuperado de <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-1990>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2016). *Informe sobre Desarrollo Humano 2016*. Recuperado de <https://www.undp.org/es/publicaciones/informe-sobre-desarrollo-humano-2016>
- International Test Commission [ITC]. (2017). *ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests* (Second Edition). <https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166>
- Jones, N. L., Gilman, S. E., Cheng, T. L., Drury, S. S., Hill, C. V., & Geronimus, A. T. (2019). Life Course Approaches to the Causes of Health Disparities. *American Journal of Public Health*, 109, S48–S55. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2018.304738>
- Lafarga, J. & Schlutter, L.H. (1996). Análisis de los factores de cambio en personas que concluyeron un tratamiento psicoterapéutico. Serie: *Cuadernos de Investigación en la División de Ciencias del Hombre, Transformación y Cambio, Salud Integral y Calidad de Vida*. México: Universidad Iberoamericana, México.
- Lafarga, J. (1992). Desarrollo Humano hacia el año 2000. *Revista Prometeo*, 0, 4-10.
- Lafarga, J. (1995). Desarrollo Humano. *Revista Prometeo*, 0, 4-9.
- Mancillas, C. (2002). La actualización de las mujeres. Un modelo centrado en la persona. *Psicología Iberoamericana*, 10(4), pp. 14-24.
- Martínez, L. B., Ortega, L., Piña, L., Plasencia, M., Segrera, A. S., & Vergara, L. (2002). *Fundamentos académicos y profesionales del Desarrollo Humano en la Universidad Iberoamericana*. Universidad Iberoamericana, Ciudad de México.
- Monreal, M.G. & Guitart, M. E. (2012). Consideraciones educativas de la perspectiva ecológica de Urie Bronfenbrenner. *Contextos Educativos*, 15, 70-92. <http://www2.udg.edu/Portals/92/ecis/conextoseducativos2012.pdf>
- Morgan, D. & Bates, C. (2018). Seven Elements of Effective Professional Development. Literacy Association International. *The Reading Teacher*, 71(5), 623–626. <https://doi.org/10.1002/trtr.1674>
- Montero, M. (2007). *Hacer para transformar. El método en la psicología comunitaria*. Buenos Aires: Paidós.
- Núñez, M. C. (2001). *Exploración del Sentido de Vida a través del Diseño de un Instrumento Cuantitativo*. Tesis de maestría no publicada, México: Universidad de Guanajuato, México.

- Nussbaum, M., & Sen, A. (1993). *The Quality of Life*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/0198287976.001.0001>
- Oblitas, G. (2017). *Psicología de la salud y calidad de vida, 4th ed.* Cengage Learning.
- Ortega, L. & Mariño, E. (1997). *Cambio y autorrealización en los grupos de crecimiento de Desarrollo Humano*. Universidad Iberoamericana, Ciudad de México.
- Orth, U. & Robins, R.W. (2013). Understanding the Link between Low Self-esteem and Depression. *Current Directions in Psychological Science*, 22(6):455-460. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0963721413492763>
- Oulhaj, L., Marañón B. & López, D. (2017). Desarrollo y Buen Vivir: ¿propuestas complementarias? En Oulhaj & X. Gallegos, *Economía social y solidaria, migración y género: hacia la búsqueda de alternativas de "desarrollo". Una reflexión interdisciplinaria desde México*. Capítulo II, pp. 89-130. México: Universidad Iberoamericana.
- Robinson, J.P., Shaver, P.R., & Wrightsman, L.S. (1991). *Measures of personality and social psychological attitudes*. Academic Press. Recovered from <https://psycnet.apa.org/record/1991-97206-000>
- Rogers, C. R. (1986). *La relación interpersonal en la facilitación del aprendizaje. Libertad y creatividad en la educación de los ochenta*, pp. 143-160. México: Paidós.
- Rogers, C. R. & Rablen, R. A. (1966). *A scale of process in psychotherapy*. La Jolla, California, USA: Center for Studies of the Person.
- Ruiz Morales, M. (2004). *Elaboración de un Instrumento de medición del Desarrollo Humano para alumnos de Ingeniería*. [Tesis de doctorado, Universidad Iberoamericana]. Biblioteca de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México. <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014458/014458.pdf>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Scales, P. C., Benson, P. L., Oesterle, S., Hill, K. G., Hawkins, J. D., & Pashak, T. J. (2015). The dimensions of successful young adult development: A conceptual and measurement framework. *Applied Developmental Science*, 20(3), 150–174. <https://doi.org/10.1080/10888691.2015.1082429>
- Secretaría de Salud de la Ciudad de México - SEDESA. (2017). Programa de Trabajo, 2017. Recuperado de [http://data.salud.cdmx.gob.mx/ssdf/portalut/archivo/Articulos/Art121F\\_XXII/PT2017.pdf](http://data.salud.cdmx.gob.mx/ssdf/portalut/archivo/Articulos/Art121F_XXII/PT2017.pdf)
- Segrera, A.S. & García, M. (1998). Propuestas para un modelo centrado en la persona de resolución de conflictos sociales. *Psicología Iberoamericana* 6(1), 38-45.
- Sen, A. (2000). El desarrollo como libertad. *Gaceta Ecológica*, (55), 14-20.
- Varela de Ugarte, F. (2007). Los Fundamentos del desarrollo y la pobreza ¿Qué tipo de desarrollo se está promoviendo verdaderamente a través de las acciones? En Rosa, A., Rodríguez-Carmona, A., Leenaerts, Y., Santomé, J.M (Eds), *La calidad de las intervenciones de desarrollo: Fundamentos y herramientas para mejorar el diseño* (pp. 195-245). Cideal.
- Zaharia, J. (2020). Breaking obstacles to upgraded education as obstacles to cognitive and psychological development of young adults. *Vizione*, 34, 29–23. Recuperado de <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=f68b4d-fe-96e5-41be-bdc1-76a2f0b7ed3c%40redis>

**Esta obra está bajo:** Creative commons attribution 4.0 international license. El beneficiario de la licencia tiene el derecho de copiar, distribuir, exhibir y representar la obra y hacer obras derivadas siempre y cuando reconozca y cite la obra de la forma especificada por el autor o el licenciente.

