



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DINÁMICA DE GRUPO**



**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN SOBRE LA
COHESIÓN GRUPAL EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA
BOLIVARIANA GUIGUE
VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Autor: Sandra Higuera

Bárbula, octubre 2017



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DINÁMICA DE GRUPO**



**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN SOBRE LA COHESIÓN GRUPAL EN
EL PERSONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA BOLIVARIANA GUIGUE
VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Trabajo de Grado adscrito a la línea de investigación: Desarrollo Humano y Organizacional presentado ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, para optar al título de Especialista en Dinámica de Grupo.

Autora: Sandra Higuera

Tutora: Dra. Evelay Morón

Bárbula, octubre 2017



ESPECIALIZACIÓN

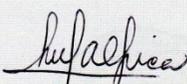


ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de Especialización en Dinámica de Grupo, en uso de las atribuciones que le confiere al Artículo N° 44, 46, 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado **PROGRAMA DE INTERVENCIÓN SOBRE LA COHESIÓN GRUPAL EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA BOLIVARIANA GÜIGÜE. VALENCIA ESTADO CARABOBO**, presentado por el(a) ciudadano(a) **SANDRA HIGUERA**, titular de la cédula de identidad N° 12.956.211, elaborado bajo la dirección del(a) tutor(a) **PROF. EVELAY MORÓN**, cédula de identidad N° 13.324.423, Línea de investigación: **DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL**; Temática: **ORIENTACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL**; Subtemática: **RELACIONES INTERPERSONALES Y CRECIMIENTO PERSONAL**; Área prioritaria de la FaCE: **DINÁMICA DE GRUPO**; Área prioritaria de la UC: **Educación**; considera que el mismo reúne los requisitos y, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a los catorce (14) días del mes de Julio de dos mil diecisiete.

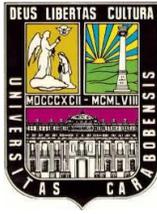
Por la Comisión Coordinadora de la Especialización en Dinámica de Grupo


PROF. ALIDA MALPICA
Coordinador(a) del Programa



Elab. msequera 04/07/2017
Impr. 14/07/2017
Archivo Acta de Aprobación

... *La Universidad Efectiva*



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DINÁMICA DE GRUPO

ESPECIALIZACIÓN EN DINÁMICA DE GRUPOS

VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designados para la evaluación del trabajo de Grado
TITULADO: PROGRAMA DE INTERVENCIÓN SOBRE LA COHESIÓN GRUPAL EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA BOLIVARIANA GUILLE VALENCIA ESTADO CARABOBO, PRESENTADO POR LA CIUDADANA SANDRA HIGUERA, C.I V- 12956211, PARA OPTAR AL TÍTULO: ESPECIALISTA en Dinámica de Grupo, ESTIMAMOS QUE EL MISMO REÚNE LOS REQUISITOS PARA SER CONSIDERADO COMO

NOMBRE	APELLIDO	CÉDULA
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Bárbula _____ DE _____

AGRADECIMIENTO

El gran maestro Carmelo Pérez iniciaría dando gracias al amor absoluto, principio unigénito que reina en todo corazón vivo y pleno. Siendo uno de mis maestros le tomo las palabras con humildad y respeto para en estas líneas no solo reconocer su aporte sino dejar en palabras más palabras menos un infinito sentimiento de agradecimiento. A mi gran maestra Belkis Lugo por ser guía en el camino, uno que decidí seguir en busca de mis raíces.

A mis padres Jesús Higuera y Francisco Arroyave a ti dulce madre por ser el ejemplo de constancia y dedicación, a mis hermanos los grandes y los pequeños los que son muestra de las raíces del profundo amor, a mi amado esposo compañero, a ti por la paciencia, la dulzura y mi amor grande.

A ti hija amada por estar allí y festejar mis logros, por tu apoyo. A los amigos los que están y ya no están. A mi tutora Evelay Morón gracias, muchas gracias. A cada uno de los docentes de la especialidad de Dinámica de Grupo, a ustedes mi respeto, agradecida por sus enseñanzas, me siento contenta por haber encontrado personas como ustedes.

A mi grupo de compañeros de Dinámica mi reconocimiento, el camino nos puso allí y cual caminantes atrevidos seguimos adelante y llegamos a esta meta.

GRACIAS.

Sandra Milena Higuera Uscategui

ÍNDICE

	p.p
Resumen	x
Abstract	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	5
EL PROBLEMA	5
Planteamiento del Problema	5
Objetivos de la investigación	11
Objetivo General	11
Objetivo Específicos	11
Justificación de la investigación	12
CAPITULO II	15
MARCO TEÓRICO	15
Bases teóricas	15
Modelo Gestáltico de Fritz Perls Gestalt	16
Cohesión Grupal de kurt Lewin	18
Antecedentes	20
Referentes Conceptuales	23
Operacionalización de las variables	31
CAPITULO III	32
MARCO METODOLÓGICO	32
Naturaleza de la Investigación	32
Tipo de investigación	33

Diseño de investigación.....	34
Población y Muestra.....	35
Técnicas e instrumentos de Recolección de datos.....	36
Técnicas de análisis: Pos -test.....	40
CAPITULO IV.....	42
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	42
Métodos de Recolección de la información.....	43
Instrumentos, técnicas y procedimientos para recabar la información...	43
Criterios para la selección del grupo.....	44
Resultados.....	45
Descripción del grupo Foco.....	46
Despliegue sintético de la información.....	47
Análisis de la información: Interpretación de la información en	
Términos de conceptos y procesos de dinámica de grupo.....	49
Focalización de las variables objeto de la intervención.....	53
CAPITULO V.....	57
DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN.....	57
Presentación del programa.....	57
Sustento teórico del programa.....	57
Justificación del programa.....	58
Objetivos del programa.....	59
Objetivo general.....	59
Objetivos específicos.....	59
Contenidos del programa.....	60
Métodos y procedimientos de la aplicación del programa.....	60
Personal requerido y participantes.....	62
Recursos utilizados para la aplicación del programa.....	62
Costos y financiamiento del programa.....	63
Modelo para la evaluación de la efectividad del programa.....	63
Tiempo, etapas y programación de actividades.....	65

CAPITULO VI.....	67
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	67
Resumen del proceso de intervención.....	67
Descripción y evaluación de la implementación de la intervención.....	67
Análisis del trabajo del facilitador.....	69
Dificultades encontradas.....	71
Efectos de la intervención.....	72
Presentación de los resultados.....	74
Análisis y discusión de los resultados.....	75
Conclusiones.....	84
Alcances.....	85
Recomendaciones.....	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
ANEXOS.....	92
Anexo A: Instrumento aplicado pre- test.....	93
Anexo B: Manual del facilitador.....	94
Anexo C: Constancia de validación de instrumento por expertos.....	97
Anexo D: Formato de instrumento para evaluar la impresión de los Participantes.....	100

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO	pp.
1 Operacionalización de Variable	31
2 Observación en el grupo	49
3 Entrevista semi - estructurada	50
4 Actividad Pre taller	51
5 Entrevista informante clave	52
6 Sistematización de los recursos humanos	63
7 Sistematización de los recursos materiales	63
8 Planificación	65
9 Resultados del pre- test	75
10 Resultados del pos- test	76



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DINÁMICA DE GRUPO**



**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN SOBRE LA COHESIÓN GRUPAL EN EL
PERSONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA BOLIVARIANA GUIGUE
VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Autora: Sandra Higuera
Tutora: Dra. Evelay Morón
Año: 2017

RESUMEN

La presente investigación tomo como ámbito la U.E.B Guigue, ubicada en Valencia estado Carabobo, donde se observó en el personal docente, administrativo y de ambiente dificultades a la hora de compartir espacios comunes y horarios de descanso, así de cómo también temor por manifestar ideas y colaborar en la realización de actividades. De igual manera se evidenció falta de asertividad, valores y poca comunicación, lo cual generó una atmósfera de individualidad y falta de cohesión entre los miembros de la institución, afectando los objetivos del equipo de trabajo. De acuerdo a las evidencias encontradas se planteó determinar el efecto de un programa de intervención sobre la cohesión grupal en el personal docente, administrativo y ambiente de la U.E.B. Guigue. En consecuencia se procedió a identificar las características del grupo respecto a cohesión grupal, se diseñó y aplicó un plan de acción dirigido al fortalecimiento de la cohesión grupal. Con esta finalidad se utilizaron la teoría de la Gestalt de Perls y Cohesión Grupal de Kurt Lewin. La investigación es de tipo experimental con un diseño pre-experimental, la muestra fue de tipo intencional conformada por 13 personas, para el estudio se utilizaron las técnicas de recolección de información: observación, entrevista no estructurada. A este respecto se concluye que la variable independiente así como la variable interviniente mostraron un cambio positivo, ya que el personal docente se dio el permiso para aceptarse y aceptar al otro con sus diferencias.

Descriptor: Cohesión grupal, programa de intervención

Línea de investigación: Desarrollo Humano y Organizacional.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DINÁMICA DE GRUPO**



**PROGRAM OF INTERVENTION ON GROUP COHESION IN THE STAFF OF THE
BOLIVARIANA EDUCATIONAL UNIT GUIGUE
VALENCIA STATE CARABOBO**

Autora: Sandra Higuera
Tutora: Dra. Evelay Morón
Año: 2017

Abstract

The present investigation took as a field the UEB Guigue, located in Valencia state Carabobo, where it was observed in the teaching, administrative and environmental staff difficulties in sharing common spaces and rest times, as well as fear for expressing ideas and collaborate in carrying out activities. Likewise, there was a lack of assertiveness, values and little communication, which generated an atmosphere of individuality and lack of cohesion among the members of the institution, affecting the objectives of the work team. According to the evidences found, it was proposed to determine the effect of an intervention program to strengthen group cohesion in teaching, administrative and environmental personnel of the U.E.B. Guigue. As a consequence, the group's characteristics regarding group cohesion were identified, a plan of action was designed and implemented to strengthen group cohesion. For this purpose we used the Gestalt theory of Perls and Group Cohesion of kurt Lewin. The research is experimental type with a pre-experimental design, the sample was intentional type conformed by 13 people, for the study were used the techniques of information collection: observation, unstructured interview. The obtained results were analyzed following a descriptive statistical processing. In this respect it is concluded that the independent variable as well as the intervening variable showed a positive change, since the teachers were given permission to accept and accept the other with their differences.

Descriptors: Group cohesion, intervention program

Line of research: Human and Organizational Development.

INTRODUCCIÓN

Mucho se puede decir de un apersona, empezando por describirla anatómicamente para luego realizar un recorrido minucioso donde sin duda habrá un apartado significativo para la mente y otro para el alma. Un paseo muy interesante para develar los secretos que guarda el maravilloso universo de la mente, a aquellos que son incluso son inconfesables, esta unidad “hombre” se muestra de diferentes formas por un lado desde lo individual como único e irrepetible y por otro como parte de un grupo, la familia en primera instancia y luego las diferentes organizaciones.

En este sentido al entrar en contacto con otros este ser se convierte en un ente que junto a los otros conforman una entidad dinámica con una estructura organizada en la cual se desarrollan procesos de interacción, un dar y tomar, un tomar y un dar. Mientras se va dando la interacción cada individuo aporta al grupo conocimiento a la par que va adquiriendo experiencia dentro del mismo. En torno a lo anterior ese espacio de interacción grupal que forma una totalidad es posible de analizar de tal manera que se puede entender que lo compone, de que está hecho, a qué obedece su formación, que lo sostiene.

En efecto esto lleva a suponer que todo grupo tiene una existencia temporal y espacial propia, donde los individuos mantienen un grado mayor o menor de pertenencia y actividad grupal. Par entender esto es importante mirar cómo afecta el

grupo el patrón de conducta de la persona, como regula su actuación y modifica incluso sus valores. Estos patrones que parecieran individuales tienden de manera colectiva o grupal a afectar a todo el grupo haciendo que se mantengan unidos o por el contrario separado. Sin embargo, esta situación no significa que dejen de ser un grupo, por el contrario, muestra la existencia de conflictos internos que deben ser abordados.

En consecuencia, se puede hablar de tres perspectivas: la primera como el individuo afecta al grupo cambiando la configuración del sistema grupal de los diferentes procesos un ejemplo de ello vendría a ser el comportamiento del liderazgo. En segundo lugar, como el grupo afecta al individuo, es decir como situaciones del grupo afectan el aspecto emocional del individuo quien modifica su conducta para adaptarse al grupo. En tercer lugar, como el grupo afecta a partes del grupo, esto quiere decir como el grupo facilita o imposibilita acciones colectivas.

En este caso el enunciado anterior deja ver claramente que los individuos se asocian entre sí y buscan regularse, midiendo y evaluando sentimientos e ideas, prefiriendo cooperar entre ellos en algunos casos y en otros no. Esta configuración del grupo lleva a plantear la cohesión grupal, haciendo referencia a las fuerzas que mantienen unidos a los miembros ya sea en un estado positivo recíproco o negativo recíproco, otro aspecto dentro de la cohesión es que objetivos comunes se plantean los miembros para facilitar el logro de los objetivos y por tanto mantener un clima de paz interno.

Sobre este asunto de la cohesión es importante señalar que es positiva para el desarrollo de un grupo, al respecto Shaw en 1.983 resalta “Grupos con elevada cohesión se sienten más satisfechos”. En efecto la cohesión brinda mayores ventajas y oportunidades, tanto a nivel de estructura como a nivel de funcionabilidad, ya que permite alcanzar los objetivos rápida y satisfactoriamente.

Para tal efecto la investigación se focalizó en el incremento de los conocimientos existentes sobre el tema de estudio por medio de la profundización revisión y análisis de las teorías sobre cohesión grupal los cuales apuntan hacia el estudio de la Cohesión grupal.

En relación a lo anterior, se presenta este trabajo adscrito a la línea de investigación: Desarrollo organizacional, definida por la especialidad de Dinámica de Grupo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, basado en la Terapia Gestalt, además se destacan referentes conceptuales relativas a la Cohesión grupal y Dinámica de Grupo.

De tal manera que el mismo se divide en seis capítulos: Capítulo I denominado El problema, el cual contiene el planteamiento de problema, los objetivos de la investigación tanto general como específicos. La importancia de la investigación como aporte para futuras intervenciones en diferentes instituciones educativas, sirviendo como referente teórico ya que permite abrir espacios para la formación no solo a nivel profesional sino también a nivel personal.

Capítulo II referido al Marco Teórico, en el mismo se presenta el marco teórico, donde se expone los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases conceptuales y el cuadro operativo de variable.

Capítulo III Marco Metodológico, se expone el marco metodológico, que define la naturaleza de la investigación, el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, así como también las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV Resultados del Diagnóstico, comprende el resultado del diagnóstico puntualizando el método de recolección de la información, los resultados y de la misma manera se definen las variables objeto de la intervención.

Capítulo V Descripción del programa de intervención, se presenta el programa, sustento teórico, la justificación y objetivos del mismo, contenidos, métodos y procedimientos, tiempo, personal requerido, recursos, costos y evaluación de la intervención.

Capítulo VI Discusión de los resultados, se describe el proceso de intervención, finalidad, cumplimiento del programa, análisis del trabajo del facilitador, dificultades encontradas, análisis de los procesos de grupo, efectos de la intervención, análisis por variables y discusión de los resultados. Por último se presentan las conclusiones, recomendaciones, bibliografía consultada y anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Cada individuo creció en algún grupo social, siendo el primero de ellos el grupo familiar. Sin embargo, en el curso de nuestro desarrollo fuimos observando que algunos de nuestros motivos, intereses y necesidades podían ser satisfechas de mejor forma en conjunción con personas diferentes a este grupo inicial. Así, fuimos engranando, algunas veces de manera formal, otras de manera informal, en diferentes grupos: la escuela, los amigos, el club, entre otros.

Sobre el asunto de las relaciones sociales se puede decir que siendo el hombre un animal social tiende por naturaleza a establecer relaciones con otros, este factor es inherente al desarrollo humano; así la conformación de grupos, resulta ser una condición *sine qua non* de todo proceso de socialización. De acuerdo con esto la formación de un grupo se ha definido como un proceso continuo que se desarrolla a lo largo de un periodo de tiempo y a su vez la integración como un conjunto de vínculos ambientales, comportamentales, afectivos y cognitivos que unen los grupos entre sí (Sánchez, 2004) conformando su esencia y haciendo los grupos únicos y

diferentes unos de los otros, situación que los llevará a cumplir con unas tareas establecidas y la disolución una vez logrado lo ya mencionado.

Desde el modelo psicodinámico se define la integración grupal como una unión por necesidades relacionadas con la ansiedad y la inseguridad personal, donde la integración afectiva hace referencia a la manera en que el grupo se constituye a partir de sentimientos compartidos, a diferencia de la integración cognitiva donde los individuos del grupo comparten características similares como la forma de pensar o los aspectos personales que determinan los factores que permiten a las personas tomar conciencia de las semejanzas y diferencias con otros individuos (Sánchez, 2004).

Entonces, se puede decir que los grupos forman parte fundamental dentro de la vida del hombre, sobre todo en el área laboral, ya que este pasa la mayor parte del día y parte de su vida en y con el grupo, de ahí la necesidad de que estos grupos sean lo más atractivos posible para el buen desempeño tanto individual como grupal, ya que del esfuerzo de cada uno dependerá el logro de las tareas que se plantea la organización.

Bandura (1997) define la eficacia colectiva como “las creencias del grupo en el conjunto de capacidades para organizar y ejecutar las líneas de actuación requeridas para producir los logros propuestos” (p. 476). Dichas creencias están determinadas por una serie de consecuencias como son las experiencias previas, el tamaño del grupo, la cohesión, el liderazgo y el clima motivacional, a partir de los cuales se va a

crear una percepción de eficacia colectiva que puede dar resultados de tipo cognitivos, afectivos y comportamentales (Beauchamp, 2007). En este sentido, se abordará uno de los antecedentes de la eficacia colectiva como es la cohesión de grupo, con la finalidad de examinar si esta unión entre los miembros de un equipo puede favorecer la percepción de eficacia colectiva, y esta a su vez, ayude a optimizar el rendimiento del equipo.

Por tanto el término cohesión de grupo es definido por Carron, Brawley y Widmeyer (1998, p.213) como “un proceso dinámico reflejado en la tendencia de un grupo a no separarse y permanecer unido en la búsqueda de sus metas y objetivos”. Estos mismos autores, crearon un modelo conceptual para la cohesión que distingue dos dimensiones que actúan sobre los miembros del grupo. Por un lado, la cohesión a la tarea que refleja el grado en que los miembros del grupo trabajan juntos para alcanzar objetivos comunes y, por otro, la cohesión social que refleja el grado en que los miembros de un equipo enfatizan unos con otros y disfrutan del compañerismo del grupo.

A este respecto, se identifican cuatro manifestaciones de la cohesión de grupo: Integración Grupal Tarea, Integración Grupal Social, Atracción Individual hacia el Grupo Tarea, y Atracción Individual hacia el Grupo Social. Además, este modelo conceptual de Carron (1982) propone cuatro antecedentes principales que afectan al desarrollo de la cohesión: factores ambientales, factores personales, factores de liderazgo y factores de equipo.

El estudio científico de la cohesión en psicología social comienza a principios de los 50 con las investigaciones de Restingar, Schachter y Back (1950) dentro del marco teórico y empírico propuesto por Lewin. Festinger define la cohesión como “el campo total de fuerzas que actúan sobre los miembros de un grupo para permanecer en él”. Entre estas fuerzas destacan el atractivo del grupo y el control de recursos o grado en que el grupo sirve para procurar los objetivos de sus miembros.

Es importante resaltar que la cohesión del grupo es más fácil que exista mientras las cosas marchan bien, el problema se presenta cuando aparecen las dificultades (el trabajo no avanza, el equipo es cuestionado desde fuera, etc.). Según como el equipo encare estas dificultades su cohesión interna puede aumentar o por el contrario se puede ver afectada.

En consecuencia si ante una dificultad (ya afecte al equipo en su conjunto o a un miembro determinado) los miembros del equipo hacen causa común, se involucran, tratan de encontrar una solución, evitan las críticas internas y se apoya al miembro afectado, la cohesión del equipo aumentará. Si por el contrario, ante una dificultad la gente se desentiende, arrecian las críticas hacia el miembro responsable, la cohesión del equipo quedará muy dañada.

Este es el caso, la U.E.B. Guigue Fundado en 1950, el grupo conformado por participantes de edades comprendidas entre los 25 y 65 años de edad; en este grupo

resaltan diferentes personalidades, culturas y estilos de vida, evidenciándose el incumplimiento de normas, faltas en la comunicación, falta de compromiso, incumplimiento de tareas, desmotivación, críticas constantes al trabajo de las compañeras, subgrupos, desconfianza, entre otros.

En cuanto a las situaciones presentes en el grupo objeto de estudio se hace necesario conocer las fuerzas que lo impulsan, la dinámica presente, el conocimiento de los objetivos de la empresa o institución, si están dispuestos a cumplir con las normas y ser parte de los cambios y ajustes, de igual forma saber si conocen su lugar dentro del grupo y cuanto aportan al mismo.

En consecuencia el personal que labora en la U.E.B. Guigue y sus relaciones de trabajo, dada las frecuentes solicitudes de traslados, cambios y renunciadas reportadas en el último año, hace presumir la existencia de problemas de cohesión. Al tomar como referencia el ámbito laboral, notamos que las condiciones de trabajo han ido decreciendo paulatinamente, lo que incide en su estructura grupal.

Esto debido, a una crisis económica obstaculizante que las restringe, lo cual actúa como elemento desocializante que generalmente se manifiesta con una conducta de trabajo aislado, creando una atmósfera de individualidad y convirtiéndose en uno de los factores estresantes que debilita la cohesión.

En relación con lo anterior se ha reportado, que este aislamiento social quizá influya más que el aislamiento físico, en las disposiciones, estados actitudinales y conductuales del trabajador hacia la actividad que desempeña, de allí la importancia que impone la aplicación estratégica de medidas que favorezcan el desarrollo grupal. Para atacar estos factores tóxicos a la unidad grupal es necesario su identificación y el grado en que se presentan, siendo precisamente este punto el que se aborda en este trabajo.

La cohesión es una de las características que le brinda a un grupo mayores ventajas, tanto en estructura como en funcionalidad, le permite alcanzar sus metas más rápida y satisfactoriamente, de modo que su membresía manifiesta sentimientos de pertenencia, los esfuerzos para alcanzar sus logros son compartidos, resulta fácil la identificación con sus objetivos y se establece una atracción hacia y dentro de él. Ahora bien, para determinar la cohesión grupal, es necesario explorar sus componentes.

Al respecto y siguiendo lo antes expuesto se pretende con esta investigación que el personal docente, administrativo y de ambiente de la U.E.B. Guigue, desarrollen habilidades para interactuar de forma cooperativa y cohesionada a través del darse cuenta de cómo son y que los hace actuar de determinadas formas. Por tal motivo se propone un programa de intervención grupal sobre cohesión en los integrantes de la U.E.B Guigue.

A este respecto y considerando la problemática se plantean las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los elementos que indican la inexistencia de la cohesión grupal en el personal docente, administrativo y ambiente de la U.E.B. Guigue?

¿Cómo se podría diseñar un programa de intervención sobre la cohesión grupal en el personal docente, administrativo y ambiente de la U.E.B. Guigue?

¿Cuáles serían los efectos de un programa de intervención sobre la cohesión grupal en el personal docente, administrativo y ambiente de la U.E.B. Guigue?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar el efecto de un programa de intervención sobre el fortalecimiento de la cohesión grupal en el personal docente, administrativo y de ambiente de la U.E.B. Guigue.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar los elementos que indican la inexistencia de la cohesión grupal en el personal docente, administrativo y ambiente de la U.E.B. Guigue.

2. Diseñar el programa de intervención sobre cohesión grupal en el personal docente, administrativo y de ambiente de la U.E.B. Guigue.
3. Aplicar el programa de intervención sobre la cohesión grupal en el personal docente, administrativo y de ambiente de la U.E.B. Guigue.
4. Evaluar los efectos del programa de intervención sobre la cohesión grupal en el personal docente, administrativo y de ambiente de la U.E.B. Guigue.

Justificación de la Investigación

La importancia de esta investigación es lograr a través del programa de intervención, crear un clima favorable y de confort, donde los participantes se sientan cómodos y dispuestos a la hora de expresar sus ideas y opiniones, un espacio donde cada uno se sienta comprometido y a gusto con las tareas que debe cumplir, promoviendo de tal forma un intercambio de cooperación mutuo. En este sentido se persigue ayudar al grupo a descubrirse, a darse cuenta de lo importantes que son, a mirar y reconocer sus debilidades y fortalezas.

En consecuencia, los cambios que se persiguen tienen que ver con la promoción de actitudes positivas hacia el trabajo desempeñado, a fin de incrementar la afinidad, cooperativismo, compromiso, comunicación, cumplimiento de normas, unión, satisfacción e integración de cada uno de sus miembros ya que pertenecen a una

institución que atiende a niños, niñas y adolescentes, padres y representantes, comunidad en general.

Refiere el mencionado que la investigación aspira servir de base a otros investigadores que deseen realizar trabajos relacionados con el área, proporcionando una base de gran utilidad que permita ampliar los conocimientos y tener un mayor alcance en su desempeño futuro, además de constituir una guía para los profesionales especialistas en Dinámica de Grupo, ya que sirve como material de apoyo en cohesión grupal en cualquier ámbito. En esta Investigación se proyecta el manejo grupal y el logro de la implementación de un programa de intervención, donde el objetivo principal está sustentado sobre la cohesión grupal de los miembros de la institución.

La investigación será realizada con bases teóricas desde el enfoque gestáltico, a los fines de obtener una elevada cohesión grupal, usando las técnicas, sorprendivas, expresivas e integrativas, las cuales persiguen crear una atmósfera y una actitud hacia el trabajo en terapia que conlleva a un mayor darse cuenta de la realidad de sí mismo, como es visto por los otros y cómo ve a los otros y cómo se interactúa con otros.

Para tal efecto al realizar esta investigación, se tendrán en cuenta aspectos significativos como lo son la satisfacción de las necesidades individuales y grupales encontradas entre ellas: problemas de comunicación, ideas distorsionadas de la realidad sobre los compañeros, incumplimiento de tareas. La investigación lleva

consigo la intención de entender la dinámica existente, así como llevar a la reflexión sobre temas relacionados con ella desde el punto de vista social, grupal, psicológico y metodológico.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

El presente capítulo lleva el aporte de trabajos que guardan relación con la investigación sobre cohesión grupal, en este se presentan los antecedentes relacionados con el propósito de conocer otros aportes. En esta Investigación se proyecta el manejo grupal y el logro de la implementación de un programa de intervención, donde el objetivo principal está sustentado sobre la cohesión grupal.

A este respecto, Pallela y Martins (2010), el marco teórico “es el soporte principal del estudio” (p.62). El marco teórico permite integrar la teórica con la investigación y establecer sus interrelaciones. Representa un sistema coordinado coherente, de conceptos y propósitos para abordar el problema.

Bases Teóricas

A continuación, se presentan un conjunto de conceptos y preposiciones que denotan un punto de vista o enfoque, dirigido a explicar el problema planteado, a través de la revisión exhaustiva de textos relacionados con el tema estudiado basado en determinar el efecto de un programa de intervención para el fortalecimiento de la

cohesión grupal en el personal docente, administrativo y ambiente de la U.E.B. Guigue. Siendo las teorías referidas la teoría Gestalt y la Teoría de Cohesión Grupal

Modelo gestáltico de Friz Perls 1975

La Gestalt es la corriente de la psicología que promueve el axioma "el todo es más que la suma de las partes", según la Gestalt la mente humana configura a través de determinadas leyes los elementos que le llegan por los sentidos y la memoria, en tanto, esta configuración tendrá un carácter primario por sobre los elementos que la componen, sin embargo, los elementos por si mismos no pueden llevar a la comprensión del proceso mental.

En referencia a lo antes expuesto la Gestalt hace énfasis en la manera en que las cosas se experimentan, las cuales son formuladas mentalmente más que por la preocupación del contenido de lo que ocurre, esto quiere decir que como terapia pone importancia en la forma en la que se experimenta algo y no tanto en ese algo. Al poner mayor énfasis en las vivencias subjetivas de cada persona, da importancia a aspectos positivos de la psicología tales como la autorrealización, la búsqueda de decisiones acertadas, hacerse cargo de sí mismo, toma de conciencia y responsabilidad.

Tales observaciones tienen que ver con lo que la teoría Gestalt presenta en las leyes que explican los principios por los que, dependiendo del contexto, social,

familiar, laboral se perciben ciertas cosas y otras no. Una de las leyes más importante es la que rige la generación de percepciones como un todo, la ley de la buena forma en la cual las personas perciben con exactitud y rapidez aquellas formas más completas, pero, al mismo tiempo más simples.

Desde este punto de vista se asume que los seres humanos perciben todo lo que ocurre como una experiencia unificada, si se trabaja la manera de pensar el presente se estará interviniendo sobre la forma de plantearse el futuro en vivir el aquí y el ahora. Para Perls (1974) es que la persona descubra sus capacidades mientras se fomenta la interacción con los demás.

Por tanto, se puede considerar la trascendencia Gestalt dentro de la terapia de grupo debido a su enfoque holístico donde el todo es más que la suma de sus partes, destacando el cómo más que el para qué, siguiendo con mucha atención el proceso de la persona pues cada uno avanza a su propio ritmo.

Dentro del tema de los grupos la Gestalt aporta significativos resultados, a nivel de grupo de encuentros la terapia aporta resultados significativos, esto debido a la interacción entre los participantes los cuales observan las situaciones de los compañeros permitiéndoles compararlas con las propias. Respecto al nivel individual la terapia permite que el participante se enfrente con sus problemas, dudas y conflictos existenciales partiendo de la idea de que cada participante es responsable de su propia conducta y existencia.

Sobre lo anterior se puede apreciar los aportes de la teoría de la Gestalt respecto al tema de los grupos. Ya que la misma pone énfasis en las vivencias subjetivas de cada persona, dando importancia a aspectos positivos de la psicología tales como la autorrealización y la búsqueda de decisiones acertadas, así como al entendimiento de una concepción del ser humano donde él mismo es tomado en cuenta como agente capaz de desarrollarse de forma libre y autónoma.

Cohesión Grupal de Kurt Lewin.

La investigación Grupal aporta claves para una explicación de los comportamientos y con ello ayuda a aumentar la comprensión de las formas de organización que las sostiene y que a la par lo configuran. Para Ezequiel Ender Egg citado por Cornejo en las técnicas de análisis grupal (2003, p. 8) los grupos son no solo un medio apropiado para investigar los mecanismos sociocognitivos, sino que constituyen en sí mismos una realidad social de primer orden.

En las relaciones con el otro en el grupo, en el día a día donde el hombre encuentra situaciones que nutren y enriquecen su existencia. En el cara a cara, en la constante interacción es donde se logra el aprendizaje. Esa interacción se convierte en fuente de estímulo y pone en juego todas las estrategias Cognitivas y afectivas que la persona tiene.

Partiendo de lo antes expuesto la cohesión grupal es sin duda la responsable de que un conjunto de personas sea algo más que un agregado de individuos. El ser humano necesita de los demás, es por ello que se conforman los grupos, en ellos generalmente las personas se agrupan con características similares ya sea física o ideológica.

En efecto al hablar de grupos es la teoría de la cohesión grupal la que ofrece un lugar privilegiado, por ello los psicólogos sociales se ocupan por dilucidar el concepto de cohesión. Más que dar una definición esta teoría busca señalar la importancia de las relaciones entre los individuos, Lewin (1978) asumía como factor constituyente del grupo la interdependencia. Sostenía que la cohesión grupal surgía con el fin de que los miembros del grupo consiguieran las metas individuales, lo que relaciona la cohesión del grupo con la atracción del individuo hacia las metas y los miembros del grupo.

Por ello en el grado que los miembros de un grupo se sientan atraídos mutuamente y visualicen las metas como elementos motivadores fortalecerán la cohesión grupal por cuanto sus esfuerzos estarán dirigidos a la coordinación de esfuerzos para lograr los objetivos.

En este caso Sheriff y Sheriff (1966 p.132) señalan que cuando un grupo no logra las metas compartidas que requieren interacción cooperativa para su consecución, motivan a las personas a interactuar y a satisfacer las necesidades, en otras palabras la

interacción y la satisfacción mutua de necesidades son base para la atracción interpersonal o de atracción al grupo.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes son algunas de las investigaciones que se han hecho en los últimos años relacionados con el tema de estudio y que ofrecen aportes significativos desde la óptica de la autora para apoyar el desarrollo de la investigación, por consiguiente fue necesario hacer una revisión de los trabajos afines a la misma, a objeto de tomar algunos como referencia y orientarlos adecuadamente.

Al respecto, Balestrini (2010) “expresa que los antecedentes se refieren a la investigación bibliográfica que se hace para consultar e informarse sobre lo ya investigado del tema y realizar un primer contacto con el problema a estudiar” (p, 80); se seleccionaron los siguientes antecedentes para dar respaldo a la investigación:

Flores (2016) presento una investigación de tipo experimental titulado Programa de intervención para la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras de la planta de la empresa Affinia de Venezuela C.A. Tuvo como objeto determinar el efecto de un programa de intervención para la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras de la planta de la empresa Affinia de Venezuela C.A, ubicada en valencia estado Carabobo.

Para tal efecto el programa perseguía la consolidación de la cohesión grupal en las trabajadoras de la empresa, manejando el enfoque de Análisis Transaccional de Berne (Massó, 2008), el cual propone una metodología y unos conceptos básicos expresados en un lenguaje sin tecnicismos, facilitando a través de técnicas la reestructuración y el cambio personal.

Al respecto, esta investigación permitió conocer una forma de abordar las situaciones grupales referentes a la cohesión grupal, destacando lo importante de conocer al grupo y sus necesidades, que situaciones desencadenaron molestia y rompimiento de las relaciones interpersonales. A demás de descubrir que al ofrecer espacios para el intercambio los participantes encuentran por si mismos el equilibrio y restablecimiento de la normalidad.

Román (2014) presentó una investigación de tipo experimental titulado Programa de intervención grupal para la optimización de la cohesión grupal en los trabajadores de la fundación asilo san Martín de Porres, tuvo como objetivo implementar un programa de intervención para el incremento de la Cohesión Grupal en los trabajadores de la Fundación San Martin de Porras.

En este sentido el fin es lograr la conexión en los trabajadores de la Institución geriátrica, manejado desde el enfoque de la terapia de Gestalt de Perls (1975), el cual tiene un efecto terapéutico o de ayuda, con la posibilidad de desarrollar las

capacidades de interacción grupal, e individual entre sus miembros, generando un aprendizaje que lleve a la persona a obtener el éxito, la madurez.

En consecuencia los cambios que se persiguen tienen que ver con la promoción de actitudes positivas hacia el trabajo desempeñado, a fin de incrementar la afinidad, cooperativismo, compromiso, comunicación, cumplimiento de normas, unión, satisfacción e integración de cada uno de sus miembros ya que pertenecen a una institución que presta servicios a personas de edad avanzada y de escasos recursos económicos.

Con esta finalidad se pretende generar con la aplicabilidad de este programa de intervención una atmósfera laboral agradable y productiva en las tareas, con sentido de pertenencia, interacciones asertivas, minimizando el individualismo y los subgrupos, que generan división, y una interacción negativa, que está impidiendo el trabajo del equipo de los que laboran en la fundación.

Las investigaciones anteriores guardan relación con la presente por tratar el tema de la cohesión grupal, en el caso de Flores el trabajo con mujeres trabajadoras de una empresa y en el caso de Román trabajadores de un asilo, ambas investigaciones permiten ver la relevancia de la intervención grupal para el cambio y alcance de logros, disminución del ambiente de malestar y/o molestia entre los miembros del grupo.

En cuanto a la investigación pre – experimental de tipo experimental según Sampieri (2008), la población la constituyen 25 personas, con una muestra de 12 participantes. En la investigación se pudo demostrar los cambios reflejados en los gráficos con información del pre test y post test, al igual que la cantidad y calidad de los productos grupales, con indicadores de cambios de la variable de la cohesión del grupo, antes, durante y después del taller. Los participantes lograron integrar herramientas teórico-prácticas-vivenciales que les permitirán alcanzar los objetivos propuestos. Incremento de las conductas relacionadas con la responsabilidad, darse cuenta y madurez, desde la perspectiva del yo, hacia el entorno grupal.

La investigación es de gran ayuda por cuanto contiene información importante sobre los aportes del trabajo en el desarrollo de las habilidades personales y grupales, ya que promueve el cooperativismo y las actitudes positivas hacia el trabajo desempeñado.

Osorio (2013) presento un programa de intervención dirigido al fortalecimiento de la cohesión grupal en estudiantes de la misión sucre de la Aldea Universitaria Teniente Coronel, donde plantean las irregularidades y situaciones que vivencian los estudiantes de 5° semestre. La investigación de tipo pre-experimental tuvo como propósito determinar el efecto del programa tomando como basamento teórico la poética de Aristóteles (335 a. c.) que fundamenta el psicodrama de Moreno (1993) como herramienta de intervención y la perspectiva de la cohesión grupal de Festinger, Schachter y Back (1950). Concluyendo que fue efectivo el desarrollo de la cohesión

grupal de los estudiantes inmersos en la investigación, quienes adicionalmente desarrollaron otros aspectos interpersonales complementarios.

Este trabajo fue tomado como antecedente por servir de referencia y aporte bibliográfico ya que logra a través de la intervención grupal la cohesión del grupo. El investigador busca la cohesión entre los estudiantes aplicando estrategias para el logro de los objetivos utilizando el psicodrama como herramienta de intervención. Ya sea mediante la Gestalt, el psicodrama, el análisis transaccional los investigadores ajustan el método para lograr que los grupos se cohesionen y lleguen al logro de metas comunes.

Referentes Conceptuales

Conceptualizaciones sobre la cohesión grupal

A continuación, se presentan las conceptualizaciones de los diferentes elementos que sustentan la teoría de la investigación, con los mismos se persigue dar claridad al objeto de estudio “la cohesión grupal”.

El término de cohesión de grupo se refiere, al grado en que sus miembros deseen permanecer en él. Carron, Branwley y Widmeyer (1998) lo definen como un proceso dinámico que se refleja en la tendencia del grupo a mantenerse y permanecer unido en la búsqueda de sus objetivos de tal manera que puedan satisfacer sus necesidades.

Quizá la cohesión de grupo sea una de las dimensiones más resaltantes por cuanto esta tiene consecuencias en sus integrantes. Esto por cuanto las dimensiones que forman la cohesión no se encuentran presentes en el mismo nivel y en el mismo tiempo de la historia de un grupo, mientras más cohesivo sea el grupo se ejercerá más control sobre la conducta de sus miembros. Aunque la participación social como la centrada en el área contribuye a la cohesión en los equipos de trabajo, la participación será más sobresaliente en la etapa de formación. Esto por cuanto en las primeras etapas el grupo tiene que acordar y establecer sus objetivos de trabajo.

En cuanto a los aportes del trabajo en grupo se puede decir que sirven como punto de comparación para la persona ya que le ofrecen la posibilidad de evaluar sus habilidades y capacidades. Por otro lado el grupo proporciona retroalimentación variada a diferencia de la que un solo individuo podría aportar, también incrementa las expectativas de cada persona ante los problemas y hace disminuir la ansiedad del sujeto al enfrentarse a la tarea, sino se ve solo.

Relaciones Interpersonales

Volviendo la mirada hacia la forma de actuar de los seres humanos nos encontramos que las relaciones interpersonales son una necesidad, ya que el ser humano es un ser gregario. Este tipo de relaciones son necesarias para el desarrollo de

la persona, algunas de ellas tienen dificultad para relacionarse con otras sufriendo a tal punto de aislarse del mundo, por su lado:

(Wiemann, 2011). Las relaciones implican gestionar emociones positivas y negativas. Gestionar una relación significativa enfrentarse a sucesos desagradables y también a sucesos emocionantes. Una relación significa negociar las formas de vida e interactuar en su conjunto para acomodar las propias necesidades de la otra persona (...). Una comunicación exitosa solo requiere sentido común, también requiere el control de los sentimientos interpersonales y conductas para satisfacer las necesidades y las de la otra persona. Sin embargo, se reincide en conductas que terminan creando relaciones insatisfactorias

De acuerdo a lo anterior para lograr relaciones interpersonales satisfactorias es clave mantener un ambiente de confianza y comunicación, donde se destaquen elementos comunes y diferencias para lograr acuerdos que permitan alcanzar un clima de armonía.

Resulta fundamental reconocer los mensajes que se emiten y la percepción de quien los reciba para saber si el mensaje es entendido, de no tomarse en cuenta lo anterior puede ocurrir una mala interpretación del mensaje y por lo tanto generar un desgaste en las relaciones.

Para González (2002) unas buenas relaciones en el trabajo permitirán; encontrar satisfacción por nuestro propio trabajo, aumentar la productividad, disminuyendo el desgaste físico y mental, incrementar el desarrollo personal, con base en un buen equipo de trabajo, lograr el reconocimiento de los demás. Las buenas relaciones

interpersonales permiten amortiguar los efectos negativos del estrés laboral sobre la salud y el bienestar psicológico de las personas.

Comunicación

Un adecuado clima para el trabajo colaborativo se traduce en el respeto a las ideas y puntos de vista del otro, incluso si existen diferentes puntos de vista, en la apertura de espacios para la discusión o el debate sobre normas de conducta del grupo deben ser respetadas por los miembros, esto con el fin de ayudar a los demás a cumplir con las tareas.

Para Pichón Riviere E, (1995 p. 89) La define como el proceso grupal del psicoanálisis a la psicología social, plantea que la comunicación es todo proceso de interacción social por medio de símbolos y sistemas de mensajes. Incluye el proceso en el cual la conducta del ser humano actúa como estímulo de la conducta de otro ser humano. Siendo esta verbal o, no verbal, interindividual o intergrupal.

Partiendo de la importancia dentro de los grupos la comunicación favorece la escucha activa, que no es otra cosa que escuchar, atender a lo que se percibe, esta se da en captar la información e interpretar lo que se capta, valorando la información para dar luego una utilidad a lo que se escucha, es decir qué hacer con lo que se recibe para luego dar el feedback.

En este sentido si no se presta atención a lo que se escucha se puede generar un conflicto, esto tomando en cuenta que al estar unidas un grupo de personas con diferentes necesidades e intereses es necesario mantener una buena comunicación de tal forma que el mensaje que se recibe sea claro y preciso de lo contrario se afectara el trabajo en equipo provocando una percepción equivocada de la situación. Por lo cual un buen canal de comunicativo estimulará la sinergia interior del grupo, reflejando un ambiente positivo cuando están trabajando o están compartiendo juntos.

Motivación significado e importancia

En relación a la motivación es necesario comprenderla como la fuerza o acción que hace que un individuo se active, dinamice y/o reaccione generando un movimiento corporal y espiritual en pos del logro de metas y objetivos, ese impulso conduce a elegir aquellas alternativas que se presentan, es sin duda un impulso que provee eficacia al esfuerzo tanto individual como grupal.

Asimismo en lo que respecta al trabajo la motivación es considerada un factor que ayuda a tener un mayor rendimiento laboral, siendo por ello importante el condicionamiento de un adecuado ambiente de trabajo. En virtud de lo antes expuesto se puede concluir que el desarrollo de la motivación es una manera particular de percibir, sentir y pensar sobre situaciones del diario vivir, el o los logros son un motivo interior; puede decirse es un estado cognitivo_ afectivo que impulsa a obtener

lo mejor de cada uno. Para Ezequiel Egg (2013) la motivación aumenta por la sola presencia de las otras personas, sobre todo si cada una tiene la expectativa de ser evaluada en su rendimiento. Lo anterior deja ver que si se cuida el aspecto socioafectivo dentro del grupo, los beneficios redundaran en un trabajo gratificante y aumentaran la motivación de los miembros, dando como resultado el aumento de la dedicación e interés en el trabajo.

El Grupo y la Dinámica de grupo Kurt Lewin (1940)

Las dinámicas de grupo surgieron en los años 20 de la mano de muchas corrientes y autores que se dedicaron a su estudio. La dinámica de grupo trata de explicar los cambios que ocurren internamente producto de las fuerzas y condiciones externas. Para Lewin Kurt "La dinámica de grupo como disciplina, estudia las fuerzas que afectan la conducta del grupo, comenzando por analizar la situación grupal como un todo con forma propia (Gestalt)". Igualmente investiga los procesos mediante los cuales la conducta individual es modificada por la interacción con el grupo, trata de explicar porque ocurren algunas cosas en el grupo, por ejemplo su comportamiento y las reacciones de los miembros que lo conforman.

Fue Kurt Lewin quien consolidara hasta los años 40 la dinámica de grupo, la expansión de este movimiento vino acompañada de una significativa confusión terminológica. Lewin afirmaba que los grupos son posibles instrumentos de cambio personal y social por lo tanto también son posibles cambios para la solución.

Orientaciones para entender a los grupos

Con el objeto de entender la realidad de los grupos cabe iniciar haciendo mención a la dinámica de la vida del ser humano donde desde el inicio y de manera cotidiana los individuos se vinculan y relacionan con otras personas de acuerdo a las actividades, intereses, aficiones y hobbies. Esto viene a mostrar que el ser humano no puede vivir sin relacionarse con otros humanos, puesto que tiene una esencia de "ser social" que lo dispone siempre a accionar en conjunto con otras personas.

Sobre lo anterior encontramos que desde que nacemos somos parte de lo que se conoce como grupo social primario, es decir la familia, con los miembros que la conforman papá, mamá, hermanos con quienes establecemos los primeros vínculos sociales, es allí donde adquirimos habilidades como caminar, hablar, valores y creencias etc.

En consecuencia, los grupos forman parte fundamental dentro de la vida del hombre sobre todo en el aspecto laboral donde este pasa gran parte del tiempo, lo cual implica la necesidad de que este grupo sea atractivo, es decir que propicie un espacio

agradable para el buen desempeño tanto individual como grupal. Del esfuerzo de cada individuo dependerá el logro de los objetivos que se plantea la organización.

Definición operacional de las variables de estudio

De acuerdo con, Hurtado (2000) establece que la Operacionalización de las variables “permite conceptualizar el evento de estudio de manera precisa, unificar criterios en cuanto a su comprensión e identificar aquellos aspectos que hacen posible percibirlo”. (p. 145), en la presente investigación se computa la suma de los puntajes adquiridos en los ítems evaluados a través 5 preguntas Siempre, casi siempre, a veces y nunca.

Operacionalización de Variable

Cuadro N° 01

Objetivos Específicos	Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Instrumento
Diagnosticar los elementos que indican la inexistencia de la cohesión grupal en el personal docente, administrativo y ambiente de la U.E.B. Guigue.	Cohesión grupal	Proceso dinámico que se refleja en la tendencia del grupo a mantenerse y permanecer unido en la búsqueda de sus objetivos instrumentales y/o para la satisfacción de las necesidades afectivas de los miembros. Carron, Brawley y Widmeyer 1998	Elementos que indican la inexistencia de cohesión grupal	Comunicación, clima organizacional, motivación	Observación Entrevista no estructurada Actividad libre
Diseñar el programa de intervención sobre la cohesión grupal en el personal docente, administrativo y ambiente de la U.E.B. Guigue.			Estructura del programa		Taller Evaluación del taller
Aplicar el programa de intervención sobre la cohesión grupal en el personal docente, administrativo y ambiente de la U.E.B. Guigue.	Programa de intervención	Es un conjunto organizado de actividades e interdependiente De acciones orientadas a cumplir objetivos previamente justificados a partir de un análisis de necesidades	Programación de actividades	Manual del facilitador	
Medir los efectos del programa sobre la cohesión grupal en el personal docente, administrativo y ambiente de la U.E.B. Guigue.			El fortalecimiento de la cohesión grupal	Integración grupal	Instrumentos Test y postest

Elaborado por: Higuera (2016)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico es el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluyen la observación y recolección de datos, determinando como se realizará el estudio de la investigación. Proporcionando un modelo de verificación que facilita contrastar los hechos con las teorías.

En el capítulo que se presenta se enfocan los aspectos relativos a la metodología que se empleará para realizar dicho estudio. A fin de cumplir con este proceso propio de la investigación el cual responde a determinar el efecto de un programa de intervención grupal dirigido al estudio, comprensión y aplicación de la cohesión grupal del personal docente, administrativo y ambiente de la U.E.B. Guigue.

Naturaleza de la investigación

Este estudio se presenta con el enfoque de naturaleza cuantitativa. En la investigación se analizaron datos cuantitativos que involucraron la evaluación del programa a través del test – postest.

Sobre lo antes expuesto se debe considerar al dato como una expresión concreta que representa la realidad. Por ello se sustenta con el número que significa el soporte estadístico que aproxima al fenómeno.

Según Palella y Martinis (2010) indican que el paradigma cuantitativo se caracteriza por privilegiar el o los datos como esencia de su argumentación, puesto que:

El dato es la expresión concreta que simboliza una realidad, (...) por ello, todo debe estar soportado en el número, en el dato estadístico que aproxima a la manifestación del fenómeno. Presupone la aplicación de instrumentos para la recolección de datos, que posteriormente se codifican, tabulan y analizan para concretar conclusiones. (p.30)

En tal sentido esta investigación se caracteriza por un enfoque cuantitativo ya que se sustenta en el uso de técnicas para conocer todos los aspectos de interés sobre la población estudiada, personal de la U.E.B. Guigüe, ubicados en Valencia estado Carabobo.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se utilizará en esta investigación es experimental, para Arias (2006) "el diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para resolver el problema planteado" (p.26). Así mismo, para Sampieri (2008) la investigación experimental consiste en la manipulación de una (o más) variable experimental no comprobada, en condiciones rigurosamente controladas, con

el fin de describir de qué modo o por qué causa se produce una situación o acontecimiento particular.

La investigación experimental consiste en someter a un objeto o grupo a estímulos o programas para observar los efectos o reacciones que se producen. Es por ello que la investigación experimental es indispensable para esta investigación por cuanto permite hacer comparaciones entre las dos variables, de tal forma que se puede medir los efectos que surjan en la puesta en marcha del programa de intervención grupal. De acuerdo por Palella y Martins (2012) “es el grado de control de las variables es mínimo y poco adecuado para el establecimiento de relaciones entre la variable independiente y la dependiente” (p. 89), servirá de mediación entre los momentos experimentados en el programa de intervención grupal el control de la variable cohesión grupal del personal docente, administrativo y ambiente de la U.E.B. Guigue.

Diseño de la Investigación

El diseño a emplear en la presente investigación es el pre-experimental del cual Martínez (2009) plantea que “se lleva a cabo en grupos únicos, constituidos de forma natural” (p. 3), en su ambiente de origen y analizando una sola variable. En síntesis el diseño es utilizado para comprobar una hipótesis y la determinación de procedimientos que seguirán para dar respuesta al problema. El diseño de

investigación pre-experimental tal como lo establece Arias (2009), es “Un modelo básico pre-experimental es el diseño Pretest-Posttest con un solo grupo, a quien se le aplica un pre-test o medición antes del estímulo o tratamiento y, otra prueba o post-test luego del mismo” (p.35).

En otras palabras, el diseño de la investigación permite recopilar información la cual le servirá al investigador para apoyarse en la formulación de estrategias las cuales le permitirán medir y evaluar los resultados, dando al final una matriz para llegar a la conclusión.

Población y Muestra

Según Balestrini (2006) la población, es un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos, que presentan características comunes” (p. 137). El grupo a intervenir está conformado por trece (13), todas personal interno de la U.E.B Guigue.

Una vez definida la población en estudio, se establece la muestra que de acuerdo Palella y Martin (2010) son un conjunto de la población accesible y limitado, sobre el que se realizan las mediciones o el experimento con la idea de obtener conclusiones generalizadas de la población “(p. 116).

La muestra para la investigación está conformada por nueve (9) docentes, dos (2) administrativos y dos (2) personal de ambiente, basándose los investigadores para su elección, en el tipo no probabilístico intencional definido por autor cuando “El investigador establece previamente los criterios en el presente caso (personal adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Educación), para seleccionar las unidades de análisis, las cuales recibe el nombre de tipo intencional. (p. 124).

Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos

Para Hernández (2010), la técnica de recolección de datos, consiste en vías a través de los cuales el investigador registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o variables que pretende medir. Así mismo Bavaresco (2006), indica que la técnica de recolección de datos constituye el conjunto de herramientas científicamente validadas por medio de los cuales se levanta los registros necesarios para comprobar o un hecho o fenómeno en estudio.

Para Tomando a Tamayo y Tamayo (2009), define el instrumento y las técnicas de recolección de datos como: ...“la expresión operativa del diseño de investigación, es la especificación concreta de cómo se ha de hacer la investigación”. En lo que respecta a esta investigación la recolección de datos se realizó primeramente con la selección de las fuentes de información confiriéndoseles la confianza necesaria para establecer el puente entre la institución y el investigador.

Como procedimiento de recolección de datos, se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos:

Observación

Señala Busot G, (1998) Expone es el proceso por el cual recibimos hechos o fenómenos de forma directa o con el auxilio de la instrumento indicado para realizar rigurosas condiciones de control que facilita la confiabilidad deseada (p.182). En este caso se empleó la observación directa e indirecta, aplicada en el área objeto de estudio. La observación consistió en mirar las formas de interrelación de los individuos (personal docente, administrativo y de ambiente), durante las jornadas laborales y en la jornada de descanso, se observó la forma de cómo se comunican, como son en el cumplimiento de tareas, que roles están presentes, reacciones frente a diferentes estímulos internos y externos.

Con esta finalidad se realizó varias visitas a la institución educativa a fin de recoger información sobre el grupo en estudio. Como resultado se procedió a registrar (cuaderno de notas) datos que servirán para la elaboración del programa de intervención.

Entrevista semi estructurada

Según Sabino (1992 p. 18) una entrevista no estructurada o no formalizada es aquella en que existe un margen más o menos grande de libertad para formular las preguntas y las respuestas

Por su parte Kerlinger (1985, p.338) señala que la entrevista es una confrontación interpersonal, en la cual una persona (entrevistador) formula a otra (respondiente) preguntas con el fin de conseguir contestaciones relacionadas con el problema de investigación. En virtud del interés de la investigación la entrevista permite explorar el grado de contraste y conflictividad existente en los miembros del grupo, estos expresan sus sentimientos y emociones dependiendo las preguntas, las cuales persiguen obtener la mayor cantidad de datos.

En el caso de la investigación se realizaron dos entrevistas, una semi estructurada y otra no estructurada, la primera a la directora del plantel quien manifestó la preocupación por la situación que se presenta en el plantel respecto a diferencias y malos entendidos entre el personal docente, administrativo y de ambiente.

La segunda entrevista se realizó a la informante clave, esta coincidió con la preocupación de la directora, agrego que los cambios que se han producido en los últimos meses han agudizado el problema, esto se refiere a que en menos de seis

meses se han realizado movimientos de personal: reubicación (concentración del personal docente y de ambiente en espacios cercanos a su lugar de residencia), otros movimientos relacionados con los procesos de jubilación y reposos por maternidad. La información suministrada fue plasmada en un cuadro de registro para la obtención del foco

Instrumentos

Un instrumento es aquello que sirve de medio para hacer algo o conseguir un fin. Según Ruiz (1998), el instrumento está conformado por un conjunto de preguntas de variada naturaleza que se expresa en formatos para dar respuestas (p. 23). En este sentido el investigador se apoyará para hacer la recolección y registro de datos.

Observación indirecta: Para Pardinás, la observación significa el conjunto de cosas observadas, el conjunto de datos y conjunto de fenómenos. (2005. P. 89). La observación es una técnica activa que consiste en un activo vivo, es una interacción personal del investigador con los sujetos investigados. En este estudio se observaron las situaciones existentes respecto a la falta de integración, conflicto, insatisfacción, inconformidad, expresiones verbales.

Cuestionario

Es el método que utiliza un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio y que la consultada llena por sí misma, el cuestionario puede aplicarse a grupos o individuos estando presente el investigador o el responsable de recoger la información UPEL (1986).

Técnicas de análisis

Según Arias (2009, p. 99), las técnicas de procesamiento y análisis de datos: “(...) describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registros, tabulación y codificación si fuere el caso”. Para el análisis de los datos se realizó un análisis descriptivo el cual permite comprender más fácilmente la información.

El instrumento fue elaborado tomando información sobre el clima organizacional de JJ Arróspide de (1962), citado por J, M Cornejo sobre las técnicas de análisis grupal. Respecto a los resultados fueron analizados de forma estadística mediante la cuantificación de los mismos por medio de tablas de registro.

Así mismo los datos que se recopilaron fueron de orden cuantitativo y se obtuvieron a través de un instrumento adaptado por la investigadora siguiendo el

modelo antes mencionado, del cual se seleccionó un total de 12 ítems en una escala variable que contiene actitudes de los participantes, estas constan de preguntas cerradas que evalúan los diferentes elementos de la cohesión grupal (unión, metas del grupo antes que metas personales, unidad en el trabajo de grupo, existencia de subgrupos) , el mismo contiene varias opciones en forma de afirmaciones o juicios: siempre, casi siempre, a veces, nunca.

CAPITULO IV

RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

Con referencia al diagnóstico se realizó la observación no participante, la entrevista semi estructurada. La información obtenida corresponde a situaciones reales y específicas que muestran una realidad que lleva a plantear la intervención, las características y condiciones en las que se encuentra el grupo arrojó la necesidad de implementar una programación de actividades. Las evidencias arrojadas confirman que el diagnostico provee insumos necesarios para tomar decisiones con miras a proponer soluciones.

En consideración a lo anterior es importante resaltar que el diagnóstico viene a evidenciar en el caso de la presente investigación el mecanismo mediante el cual, se persigue entender la relación del grupo, su realidad y, como cada individuo lo experimenta.

Métodos de Recolección de la Información

Instrumentos, técnicas y procedimientos para recabar la información

Los instrumentos utilizados para recabar la información: observación, entrevista semi estructurada, pre taller. La primera (1) técnica la entrevista semi estructurada la cual consistió en recabar información sobre posibles conflictos, o situaciones problemáticas, la misma fue dirigida a la directora del plantel. En la entrevista se acordó con la entrevistada que elementos serian públicos, manteniendo la privacidad del mismo si la entrevistada así lo quiere. Una vez terminada la entrevista se procedió a leer la información a fin de que la persona entrevistada corroborara los datos suministrados.

La segunda técnica (2) la observación la cual se dio en 4 encuentros, donde se asistió para atender algunos estudiantes y representantes en calidad de colaboradora, esto permitió observar la ejecución de actividades culturales, así como los momentos de descanso (almuerzo) de los docentes, personal administrativo y personal de ambiente. Dichos encuentros permitieron recolectar datos, identificar elementos como: forma o estilos de comunicación, estructura del grupo, conflicto, formas de interacción, cohesión.

Como resultado se evidenciaron problemas de comunicación, integración, sentido de pertenencia, evasión, rumores.

La tercera (3) técnica consistió en una actividad de participación colectiva o taller denominada “caja de fósforos” donde se registraron las conductas manifiestas por los participantes. En esta actividad se observó la falta de respeto entre los participantes, poca colaboración, dificultad para expresarse, timidez, motivado a que necesitan aprender a entenderse y reconocer la importancia de cada uno.

Criterios para la selección de los informantes

Los informantes se eligieron porque cumplen ciertos requisitos que dentro del espacio de investigación (escuela) están en cargos que les permiten tener contacto directo con el personal, tiempo de servicio, cercanía y confianza con el grupo que conforma la U.E.B Guigue. Siguiendo estos criterios se seleccionaron dos personas que tienen que ver con el área administrativa: directora y secretaria del plantel, cada una cumple funciones importantes para el logro de los objetivos institucionales.

Dentro de sus funciones está coordinar acciones para el cumplimiento de tareas, estas como parte de las políticas educativas, del mismo modo velar por el funcionamiento operativo del plantel.

Criterios para la Selección del Grupo

Siendo parte de los trabajadores del Ministerio del poder Popular para la Educación y prestando servicio como orientadora en un centro comunitario tengo la facilidad de acceder a espacios educativos “planteles educativos” a fin de realizar

actividades dirigidas a estudiantes, padres y representantes como personal docente, administrativo y de ambiente. En este caso se ofreció talleres de formación, asesoría y crecimiento personal, en una de las visitas realizadas tanto la secretaria como la directora manifestaron sus inquietudes a la par que expresaron la necesidad de realizar actividades para mejorar las relaciones entre el personal. Las dos coincidieron en la problemática al referir la problemática: problemas de comunicación, dificultad para ponerse de acuerdo y conflictos a la hora de realizar las tareas, poco respeto entre todo el personal.

Resultados

Descripción del Grupo Foco

El grupo seleccionado para la investigación está conformado por una población de 13 personas de ambos sexos, de la U.E.B Guigue siendo el femenino la población más numerosa, nivel académico: bachilleres, técnico medio y licenciadas en educación, con edades comprendidas entre los 26 hasta los 55 años.

Este es un grupo formal – institucional, pertenece al sector público y ofrece servicios educativos de manera gratuita, perteneciente al Ministerio del poder Popular para la Educación. La institución fue fundada en octubre del año 1962, atiende de manera integral a los Niños, Niñas y Adolescentes de la comunidad de los

Samanes sur de valencia estado Carabobo, como también de otros sectores entre ellos: sector boca de río, Isabelica, fundación Mendoza, e invasiones.

Parte del personal cuenta con más de 5 años de servicio. Atienden una población escolar de 162 estudiantes aproximadamente distribuidos en grados de primero 1ero a sexto 6to grado, con un solo turno de 7.30 am a 3:00 pm. Respecto a la estructura organizativa cuentan con una directora, un (1) coordinador de cultura, un (1) coordinador de proyecto, un (1) especialista, 9 docentes, 2 personal administrativo, 4 personal de ambiente y madres procesadoras.

La institución se encuentra ubicada en la calle Negro primero sin número de los Samanes Norte, de la ciudad de valencia, estado Carabobo. Cerca hay empresas, pequeños comercios, licorerías y bodegas. No obstante se observa pobreza y poca calidad de vida. En cuanto a esta realidad es confirmada por las docentes quienes señalan que la matrícula (asistencia) se ve afectada cuando no hay PAE (Programa de alimentación escolar) las madres no llevan a los niños, cuando hay PAE la matrícula es del 100%. Como estas existen otras realidades entre ellas que la mayoría de los hogares cuenta solo con la madre quien cumple la función de sostén del hogar.

En cuanto al nivel en que se encuentra el grupo es de formación, algunos miembros del grupo son nuevos ingresos (docentes y personal de ambiente) incluso la directora es nueva en el cargo, era integrante del cuerpo docente del mismo plantel. Se han designado los roles y estatus de forma dirigida con algunas salvedades, la

comunicación es deficiente, la forma de manifestar malestar frente a tareas tiene que ver con quejas las cuales van acompañadas con gestos de desagrado incluso críticas.

En torno a esta realidad es justamente donde se evidencia las dificultades que presenta el grupo, ya que un grupo de personas que no logra establecer relaciones positivas entre sí está lejos de la cohesión.

Despliegue sintético de la información

La dinámica de interacción del personal transcurre en una jornada de más de 6 horas, durante ese tiempo se realizan varias actividades concernientes a la planificación mensual. En cuanto a las actividades complementarias están dirigidas a estudiantes y son llevadas a cabo por varias docentes, en esos momentos se presentan situaciones de malestar e incomodidad. De forma inmediata surgen los comentarios sobre si realizar o no la actividad, si la persona que coordina no es bien vista por el grupo contara con poca ayuda.

Al observar las reacciones de los integrantes se aprecia que los mismos se sienten incómodos y molestos con los compañeros, llegando al extremo de evitar compartir en grupo. Lo expuesto anteriormente lleva a hacer referencia sobre la cohesión grupal, donde se evidencia poca asociación entre los individuos, no existe un clima para el trabajo colectivo ya que es evidente el irrespeto, la falta de

tolerancia, la poca importancia a los puntos de vista de los compañeros, los aportes no son tomados en cuenta.

No existen espacios para la discusión o debate donde se puedan dar oportunidades para exponer sentimientos y opiniones. Se observa poca ayuda en el cumplimiento de las metas, estas acciones llevan a romper la cohesión entre los miembros.

Igualmente se puede decir que la comunicación es deficiente, no es eficaz, se maneja un código por grupos, se originan interpretaciones equivocadas de los hechos y juicios negativos sobre los compañeros. Como se puede inferir la forma de comportarse del grupo requiere un cambio de estructura, para lograr cohesionarse, de tal manera que al unificar un código de comunicación las relaciones entre los miembros del grupo se vean afectadas positivamente.

Análisis de la información: Interpretación de la información en términos de Conceptos y procesos de dinámica de grupo.

Proceso de dinámica de grupo

Dando seguimiento a las actividades realizadas a fin de dejar registrado de la información obtenida durante la ejecución de cada técnica se presentan los siguientes cuadros:

Cuadro N° 2

Observación en el grupo

Técnica	Conducta	Proceso	Foco
Observación	Se evidencias subgrupos	Falta de integración	Cohesión
	Se sienten incomodas a la hora de reunirse en grupo	Falta de integración	Cohesión
	Muestran agrado cuando se les toma en cuenta y se les reconoce	Reconocimiento	Motivación, auto estima
	Existen diferencias que vienen de situaciones pasadas en otros contextos	Conflictos en el grupo, división	Conflicto, cohesión
	Están a la expectativa constantemente	Inconformidad, dificultad para canalizar las emociones	Emociones
	Algunas muestran distancia unas de otras no permiten el acercamiento de todas las compañeras	Falta de integración y comunicación	Cohesión, comunicación
	Comentan que les gustaría ser más unidas y que haya más respeto	Carencia afectiva	Emociones
	Se muestran susceptibles frente a comentarios de las compañeras	Dificultad para canalizar emociones	Manejo de emociones
	- Evidencia de constantes quejas.	Inconformidad Conflicto	Conflicto Cohesión

Fuente: Higuera (2017)

Cuadro N° 3

Entrevista semi - estructurada

Técnica	Conducta	Proceso	Foco
Entrevista semi - estructurada (Directora del plantel)	.- Hay que mantener la comunicación y el respeto.	Valores, comunicación	Comunicación
	.-Manifiesta que hay que trabajar en equipo.	Dificultad para comunicarse	Comunicación
	.- Todos deben estar unidos para cumplir las metas	Unión	Cohesión
	.-Cuando se realiza alguna actividad se acostumbra a reconocer el esfuerzo.	Valores, comunicación	Comunicación

Fuente: Higuera (2017)

Cuadro N° 4

Actividad Pre taller

Técnica	Conducta	Proceso	Foco
Pre taller Actividad Caja de fósforos (25-05-2017)	. Algunas participantes se sintieron incomodas al estar todas reunidas	Resistencia	Manejo de Emociones
	. Constante movimiento y murmullos dentro del aula.	.- Disposición al trabajo en equipo, apertura	Motivación
	.- Varias participantes permanecieron con las mismas compañeras que hacen grupo a diario	.- Sub grupos . - Parcelamiento . - Carencia de integración	Cohesión Grupal
	.- Una de las docentes no quiso participar.	.- Falta de interés, Evasión	Sentido de pertenencia
	.- Las participantes comentan estar ansiosas de iniciar.	.-.-Motivación	Motivación
	.- Una (1) de las participantes comenta que le gusta el nombre de la dinámica.	.-Motivación	Motivación
	.- Una de las señoras de ambiente se mantiene motivada	.- Motivación	Motivación
.- Tres (3) participantes no entraron a la actividad	.- Falta de interés, Evasión	Sentido de pertenencia	

Fuente: Higuera (2017)

Cuadro N° 5

Entrevista secretaria clave

Técnica	Conducta	Proceso	Foco
Entrevista no estructurada (Informante clave del plantel) 30-07-2016	Las docentes, personal de ambiente y administrativo tiene poca motivación.	Desmotivación	Motivación, autoestima
	Las informaciones no llegan como deben ser.	Estilos en la Comunicación	Comunicación
	Algunos trabajadores no tienen claras sus responsabilidades laborales	Tareas y Roles	Cohesión
	Impuntualidad en el Incumplimiento del horario de trabajo.	Normas	cohesión
	Algunas docentes quieren dar ordenes	Cumplimiento de roles	Liderazgo
	Algunas docentes y obreras se comunican a través de rumores y mensajes distorsionados	Estilos de comunicación	Comunicación

Fuente: Higuera (2017)

Focalización de las variables objeto de intervención

Una vez obtenida la información donde se determinó la necesidad del grupo se procedió a trabajar sobre la variable u operacionalización de la misma.

De acuerdo a Arias (2006) señala que una variable es una característica o cualidad, magnitud o cantidad susceptible de sufrir cambios y es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación (p.45).

A este respecto se presentan las variables que intervienen en la investigación, las cuales se mencionan a continuación:

- Variable Dependiente: La cohesión Grupal.
- Variable Independiente: Programa de intervención Grupal
- Variable Interviniente: Comunicación

Descripción, justificación y factibilidad de las variables

En cuanto a definir una variable dependiente Kerlinger y Lee (2002 p.43), es lo que se controla o se hace dentro del experimento, en otros términos la variable dependiente es ir hacia lo que se hace predicción, para la presente investigación corresponde a los cambios como efecto del al programa de intervención, A lo que se refiere la variable independiente es a la generación de cambios, es decir en el caso de la presente investigación al programa de intervención y sus efectos sobre el grupo.

Para Kerlinger y Lee (2002) una variable interviniente es una variable en la cabeza. Tiene una forma de expresar lo que se ve y escucha lo que se siente. Interfiere en el comportamiento. Otro modo de verlas es como constructos hipotéticos. Interfieren de manera positiva o negativa entre las variables dependiente e independiente.

Tomando en cuenta las características de la cohesión grupal y, comparándolas con las características encontradas en el personal docente, ambiente y administrativo de la U.E.B Guigue, en las cuales se evidenciaron, falta de comunicación, respeto, dificultad a la hora de exponer sus ideas, divisiones, quejas y otros. Se hace necesaria la aplicación de acciones que permitan el fortalecimiento de la cohesión grupal entre el personal de la U.E.B Guigue. Tales acciones deben contener la necesidad de lograr que los participantes expresen espontánea y libremente sus emociones, a través de nuevas formas de interactuar con el grupo donde este les posibilite un clima de aceptación que facilite el crecimiento de todos sus miembros.

El programa de intervención propuesto se basa en los principios de la terapia Gestalt y la Teoría de Cohesión grupal dirigidos a ofrecer mayores ventajas de manera funcional que permitan a los miembros del grupo alcanzar sus metas satisfactoriamente a la par que se fortalece la cohesión entre sus miembros. Al respecto se plantea la teoría Gestalt y la Dinámica de grupo como enfoques que aportan beneficios significativos en cuanto a:

- Superar los bloqueos y circunstancias no resueltas
- Desarrollar el potencial humano a través del darse cuenta
- Importancia de la experiencia
- Responsabilidad de sus acciones
- Gerencia de las emociones
- Estimular la sociabilización y la creatividad

En este caso es necesario aclarar que el programa es factible por cuanto los miembros desean la intervención, la dirección del plantel apoya la intervención y ofrece los espacios y el tiempo para realizar las diferentes actividades. En cuanto a los recursos humanos (personal docente, administrativo y personal de ambiente están dispuestos a participar), respecto a los recursos materiales son de fácil acceso.

Con referencia a los recursos económicos no son una limitante a la hora de realizar la intervención, los gastos serán cubiertos por el investigador. En cuanto a la impresión del material (instrumentos) la dirección del plantel realizará la reproducción. En lo concerniente a la factibilidad social pueden ocurrir algunos inconvenientes producto de los cambios técnicos provenientes de Zona Educativa Carabobo, otros cambios la situación país, el tema de los disturbios en las diferentes zonas del municipio.

CAPITULO V

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

En este capítulo describe el desarrollo de la aplicación del programa de intervención tomando en cuenta la fundamentación teórica, justificación, objetivos, contenidos, métodos y procedimientos, así como el tiempo de ejecución, etapas y programación de la intervención. Siguiendo el orden de ideas se plasma los recursos a utilizar en el proceso de evaluación.

Presentación del programa

Con miras a obtener los mejores resultados, es necesario aplicar adecuadamente las estrategias en la intervención del programa, de tal forma se logren los objetivos planteados en la planificación los cuales corresponden a las necesidades del grupo, a fin de fortalecer la cohesión grupal y de este modo mejorar las relaciones laborales la cual traerá consigo un aumento en el cumplimiento de las tareas y mejoras en la calidad de atención.

Sustento teórico del programa

El programa de intervención está basado en los principio de la Gestalt, la cual es considerada como una filosofía de vida dedicada al arte de vivir. La Gestalt pone énfasis en la toma de conciencia sobre la experiencia conocido como el “aquí y el

ahora”, desarrolla una perspectiva unificadora del ser humano integrando sus dimensiones sensoriales, afectivas, intelectuales, sociales y espirituales.

Los comienzos de la psicología Gestalt surgen como una reacción al estructuralismo y al funcionalismo, creada por Max Wertheimer (1880- 1943), Wolfgang Kohler (1887- 1967) y Kurt Koffka (1886-1941), los cuales descubrieron que el ser humano percibe totalidades organizadas como configuraciones. Para la Gestalt es importante entender lo que sucede en el presente pues el pasado ya no existe, esto implica que al darse cuenta el individuo va madurando y creciendo de tal forma que empieza a hacerse cargo de sí mismo.

Como terapia se enfoca más en los procesos que en los contenidos, en otras palabras pone énfasis en lo que está sucediendo, en lo que se está pensando y sintiendo en el momento. Con esto se pretende que el participante se involucre con su entorno a través de nuevas experiencias tomando consciencia de sus acciones y como estas impactan al otro. Al hacer consciente su manera de hacer las cosas ira aprendiendo a adaptarse y ajustarse a cada situación sin que ello implique una carga.

Dentro de este marco se describen los aspectos a tener en cuenta para la intervención:

- ✓ Darse cuenta: Consciencia de su cuerpo, su lenguaje corporal, emociones y sentimientos, darse cuenta de su participación dentro del grupo.

- ✓ Aquí y ahora: Vivir y estar en el presente. Fomentar la conciencia del ahora por medio de lo que comunican utilizando palabras en tiempo presente.
- ✓ Responsabilidad: Asumir lo propio, lo que corresponde a su actuar emociones y sentimientos. Esto implica controlar sus impulsos, reconocer sus sentimientos.

En este caso el programa de intervención toma en cuenta lo antes expuesto y considera la importancia del grupo como elemento de retroalimentación donde las experiencias harán más rico y variado el aprendizaje ya que los aportes son más numerosos. Como resultado de lo antes mencionado este proceso lleva a incrementar las expectativas de cada persona ante el problema, logrando disminuir la ansiedad de la persona al enfrentar la tarea.

Justificación del programa

El programa de intervención está dirigido al personal docente, personal administrativo y personal de ambiente de la U.E.B Guigue, adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Educación. Con el propósito de fortalecer la cohesión grupal y lograr mejorar las relaciones interpersonales de tal forma que los cambios produzcan un clima laboral satisfactorio.

En relación al programa de intervención se puede decir que lleva como intención propiciar el cambio de situaciones que generan desigualdad dentro del grupo, tales como desconfianza, falta de respeto, falta de comunicación, desagrado y otros. Para

lograr superar estos obstáculos se debe tener claro que el proceso puede ser lento, ya que no solo se responde a necesidades individuales sino que intervienen varios actores, como pueden ser creencias, estereotipos etc.

En consecuencia con la aplicación del programa se deja un sustento bibliográfico para las diferentes instituciones educativas conformadas por personas que pudieran pasar por problemas de cohesión grupal, así como dejar la experiencia de la aplicación del programa ya que los resultados servirán de soporte para la aplicación de otros programas. Como valor agregado los beneficios del programa se extenderán en beneficio a la comunidad, la cual podrá disponer del uso del programa.

Otra forma de aporte corresponde al compromiso de los participantes a buscar la integración aportando ideas para crear las normas que dirigirán al grupo, fomentando espacios para compartir respetando las líneas de acción del plantel y promoviendo nuevas técnicas para mantener la cohesión.

Objetivos del programa

Objetivo General

Fortalecer la cohesión grupal del personal docente, administrativo y de ambiente de la U.E.B Guigue, ubicada en Valencia estado Carabobo.

Objetivos Específicos

- Fomentar un clima agradable para cumplir las tareas

- Darse cuenta de las limitaciones personales.
- Valorar el desempeño de los compañeros
- Aumentar la conciencia de sus habilidades y capacidades
- Fortalecer el proceso de comunicación, escucha activa
- Fomentar un espacio agradable para trabajar

Contenidos del programa

- Darse cuenta.
- Asumir responsabilidades
- Propiciar espacios para el intercambio, vivir el tiempo en presente
- Elementos de la comunicación
- Cohesión grupal

Métodos y procedimientos de la aplicación del programa

Extraída la información para desarrollar el programa de intervención, se expone el método que describe cómo fue llevada la investigación, en el caso del método inductivo según Sampieri (2006), se aplica en los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios. Lo que significa que se utiliza cuando se procesan y analizan los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados y en el análisis e interpretación de la información.

Por lo tanto la primera técnica es de integración, la cual busca crear un ambiente agradable y de confianza. En la segunda técnica se persigue la participación de todos para procesar la información y la tercera que corresponde al darse cuenta, al aprendizaje.

En cada una de las técnicas aplicadas se persigue consolidar los valores del grupo, su funcionamiento, por medio del logro de la cohesión, la cual permitirá que los participantes mejoren las relaciones interpersonales.

El programa contó con duración de 6 horas distribuidas en una sola sesión, el espacio para la ejecución fue la institución, la primera etapa consistió en recibir a las participantes, darles la bienvenida e invitarlas a pasar al salón. Ya todos reunidos se dio inicio al desarrollo del programa empezando con la primera técnica “el congelado”, la cual tuvo una duración de 90 minutos aproximadamente, en segundo lugar “la carpa” consistió en simular levantar una carpa de circo o casa de campaña utilizando los recursos que se dispusieron los cuales estaban esparcidos por el salón. Terminada esta técnica y el procesamiento se hizo un espacio para el almuerzo. Como técnica de cierre “el sobre” donde cada participante lanzaba un dado y de acuerdo al número tomaban un sobre identificado con números del 1 al 12, el sobre contiene información para socializar.

Personal requerido y participantes

El programa se aplicó a los docentes, personal administrativo y de ambiente de la U.E.B Guigue, se requirió una grabadora profesional la cual se ubico en un lugar específico para grabar la actividad, asistencia de 12 participantes, la docente encargada de evaluar el proceso y la actuación de la facilitadora, también la ayuda de dos personas encargadas de los alimentos e hidratación.

Recursos para la aplicación del programa

La aplicación del programa requirió de la participación del recurso humano: docentes, personal administrativo de ambiente de la U.E.B Guigue un total de (12 personas), facilitador, evaluador, colaborador directo, 2 personas que se encargaron de la elaboración de los alimentos.

Presupuesto de recursos Humanos y costos en el Programa de Intervención

Los costos dependerán del facilitador quien acondicionará los espacios para la realización de la intervención, utilizando (cojines, mantas, mantelería, equipo de sonido para armonizar el ambiente) dos espacios para la ejecución del programa. El primero corresponderá a la actividad propiamente dicha (intervención) y el segundo espacio de descanso donde se servirá el almuerzo.

Cuadro N° 6

Sistematización de los recursos humanos

Humanos	Costos
01 facilitadora, 01 docente evaluador, 01 colaborador directo 12 participantes, 02 colaboradores que ayudaron con la elaboración de los alimentos.	0,00
Total	0,00

Sobre los recursos materiales se mencionan: cartulina, sobres, marcadores, estambre, estructura de metal, sábanas, papel bom reciclado, caja de cartón, filmadora, termo de café, mantelería, platería.

Cuadro N° 7

Sistematización de los recursos materiales

Recursos Materiales	Costos
✓ Papelería	15.000
✓ Colores	12.000
✓ Lápices	6.000
✓ Almuerzo	60.000
✓ Materiales para decorar (ambientación mantelería)	12.000
✓ Otros (cojines, colchonetas, estructura metálica)	0,0
✓ Distintivos	5.000
✓ Filmadora	0,00
✓ Caja de cartón	0,00
✓ Termo de café	0,00
Total	110.000

Modelo para la evaluación de la efectividad de la intervención.

Para medir la efectividad de la investigación se efectuó la aplicación de un cuestionario pre- test y post test, que serán aplicados antes y después del proceso de intervención, estos instrumentos determinaran si se lograron los objetivos planteados al inicio de la investigación.

El instrumento fue elaborado tomando información sobre el clima organizacional de JJ Arróspide de (1962), citado por J, M Cornejo sobre las técnicas de análisis grupal. Respecto a los resultados fueron analizados de forma estadística mediante la cuantificación de los mismos por medio de tablas de registro.

El instrumento consta de 12 Ítems con preguntas cerradas el cual contiene una estimación de: siempre, casi siempre, a veces, nunca. En el instrumento se toman en cuenta las características de funcionamiento del grupo: claridad en la expresión de sentimientos, capacidad de escucha, capacidad para expresar ideas, capacidad para disculparse, tolerancia y responsabilidad. A este respecto se presenta los cuadros referidos a la planificación y estructura del programa de intervención. En el mismo se encuentran: objetivos, contenidos, actividades, recursos, tiempo y evaluación de

las estrategias que se implementaron durante la sesión, la cual tuvo una duración de 6 horas.

Programa de Actividades

Dirigido al Personal docente, administrativo y de ambiente de la

U.E.B Guigue.

Objetivo General: Fortalecer la cohesión grupal del personal docente, administrativo y de ambiente de la U.E.B Guigue

Cuadro N° 8

Planificación

EVOLUCIÓN DEL PROCESO (ETAPAS)	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDOS	TÉCNICAS	EVALUACIÓN	TIEMPO	RECURSOS
Inicio	Identificar el rol que representa o presenta el individuo dentro del grupo	Darse cuenta Tomar conciencia	El congelado	Me sentí... Me di cuenta de... Es importante que...	60 minutos	Humanos: participantes, facilitador
Desarrollo	Favorecer la confianza y la cohesión grupal de los participantes	Vivir y sentir la realidad del presente, confianza en el otro.	La carpa	Sentí que... Me di cuenta del trabajo... Pensé que... Entendí que...	120 minutos	Humanos: Participantes, facilitador Materiales: toldo de lona, papel bond, colores, marcadores
Cierre	Asumir la responsabilidad de sí mismo y sus acciones frente al grupo	Responsabilidad Aceptación de las cosas tal y como son.	El sobre	Comentarios que se lleva de la actividad, Me sentí... aprendí... la frase me recordó...	120 minutos	Humanos: Participante Facilitadora Materiales Sobres, dado gigante

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Resumen de proceso de intervención

Descripción y evaluación de la implementación de la intervención. A tal fin se describen los aspectos de:

Ambiente físico

La aplicación del programa de intervención contó con un ambiente limpio, amplio, agradable, que invitaba a los participantes a relajarse, los cojines y colchonetas estaban dispuestos al alcance de todos, se podía escoger desde pequeños hasta grandes. Esto se dispuso con la intención de trabajar Gestalt y Cohesión grupal. Las paredes no contenían afiches, la presencia de luz llegaba de forma natural por las ventanas del salón. A la entrada del salón se colocó una gran mata verde sin flores para dar el ambiente natural importante en la conexión con la vida.

Otra característica importante para generar un clima de confort consistió en que el salón fuera grande y contara con ventilación, cada detalle fue pensado siguiendo las técnicas planificadas enfocadas en la Cohesión grupal y la terapia Gestalt. Debido al tiempo de lluvia se ubicó una sobrilla playera a modo de toldo para evitar que las

participantes se mojaran. Se dispuso el salón siguiente para el almuerzo, este se ordenó con mesas y mantelería, en cuanto a los platos y vasos se dispuso que todo fuera de vidrio, a la hora de servir el almuerzo una ayudante se encargó de ordenar y servir la comida, para continuar con el ambiente de tranquilidad sonaba una música de fondo instrumental.

Ambiente psicológico

Desde la llegada cada participante se mostraba expectante, conversaban sobre cómo se desarrollaría la jornada, se mostraban curiosos y ansiosos por pasar al salón, risas, se evidenció una actitud de disposición. Durante el desarrollo de la intervención se observaron situaciones inconclusas, entre ellas: eventos pasados que salieron a la luz y que fueron manifestados de manera abierta y respetuosa. Algunas participantes mostraban tranquilidad y alivio al escuchar a sus compañeras hablar sobre las cualidades que ven en los otros, esta situación sensibilizó a todos por cuanto sentían la necesidad de un espacio para conversar y aclarar dudas.

Varias participantes dieron aportes significativos al resto del grupo invitando a sus compañeros a ser más unidos y evitar que las diferencias siguieran dividiendo y generando malestar entre ellos.

Finalidad

La intervención tiene como finalidad motivar al grupo a participar en el programa de intervención con el propósito de fomentar la cohesión grupal, mejorar

las relaciones interpersonales de tal manera que se establezca un clima de paz y unión.

Cumplimiento del programa

Para dar cumplimiento al programa de intervención se tomó en cuenta: participación, sinergia y otros elementos propios de la cohesión grupal entre ellos comunicación, escucha, atención, colaboración. Atendiendo a estas consideraciones se establecieron pautas correspondientes al logro del cumplimiento de los objetivos planteados en el programa. A continuación se presenta el desarrollo de las actividades realizadas durante la intervención.

Técnica: El congelado

Para el inicio de las actividades se utilizó la técnica el *congelado*, donde los participantes se entregaron a realizar la actividad, siguieron con atención las instrucciones, realizaron movimientos corporales sin exagerar las posturas, respetaron el tiempo de cada compañero durante su intervención. La intención era crear un espacio de participación y confianza a la par de mostrar a los participantes como los miran los otros y como se ve así mismo dentro del grupo, si se identifica con algún rol: líder, seguidor, cumplidor de normas.

Técnica: La carpa

Para el desarrollo se utilizó la técnica de la carpa, para esta técnica se requirió que los participantes utilizaran una estructura metálica pesada. Luego de dar las instrucciones inmediatamente unas participantes tomaron la estructura mientras otras buscaban el resto de los materiales, durante el procesamiento se mostraron dispuestas a expresar sus sentimientos, comentando las situaciones por las cuales estaban distantes entre ellas, situaciones que tenían tiempo guardado y no sabían cómo manifestarlas. Una de las participantes se dirigió a una compañera para pedirle que dejaran los malos entendidos que le dolía verla distante.

La compañera se mostro nerviosa al escuchar esas palabras y sin mirarla respondió que ya todo estaba olvidado, esta situación promovió un efecto dómimo donde la mitad de los participantes comentaron sus experiencias, este momento sirvió para invitarlos a reflexionar sobre aquellos aspectos personales que se dejan pasar por alto separando el grupo. Al final de la dinámica ya se mostraban relajadas, confiadas y dispuestas. Con esta técnica se cumplió el objetivo de favorecer la confianza y la cohesión grupal de los participantes.

Técnica: el sobre

En la tercera sesión: cada participante debía luego de lanzar un dado gigante tomar un sobre el cual contenía un mensaje, cada participante debía esperar hasta el último lanzamiento para luego abrir su sobre.

Cada uno de manera centrada y en silencio abrió el sobre y luego procedió a leerlo en voz alta, los gestos de sorpresa no se hicieron esperar y luego de la lectura cada una dedicaba unos minutos para expresar su experiencia: Se abrió un proceso donde la participante mencionaba el poco tiempo que tiene para ella y que la lectura estaba hecha para ella, se le invito a ponerse de pie y gritar fuerte que ella es un ser valioso. Seguidamente entre todos los participantes la rodearon, la cargaron y le dijeron que se dejara llevar que disfrutara el momento.

Hubo risas, la participante cambio su rostro y se sintió feliz de contar con sus compañeros. En esta etapa se vio al grupo más cercano, se mostro afecto, respeto, cooperación, sinceridad. La dinámica transito en un clima de atención y escucha, cada participante aportaba sus ideas de forma fluida, dejando un mensaje para sí y el resto de los compañeros. Ahora con una visión más clara de los conflictos pueden mirar las cosas tal y como son, sin juicios y con disposición al cambio, asumiendo la responsabilidad de sí mismo y de sus acciones frente al grupo.

Análisis del trabajo del facilitador

Fase de planificación

Al tener identificadas las variables de intervención, las cuales fueron producto del diagnóstico, se procedió a elaborar el programa de intervención, el mismo sustentado en el método de la Gestalt de Perls 1975. Para los efectos de la planificación del programa de intervención aplicado a los docentes, personal

administrativo y de ambiente de la U.E.B Guigue, se consideraron las necesidades del grupo, referente a comunicación, valores, conflicto, cohesión, cumplimiento de tareas, liderazgo.

Atendiendo a estas consideraciones antes de la intervención se aplicó un cuestionario pre- test con el fin de evaluar en qué condición se encuentra la variable obtenida en el diagnóstico, de igual forma una vez realizada la intervención la cual consistió en una actividad de 6 horas, se procedió a la aplicación del pos- test.

Los temas tratados proporcionaron un espacio de encuentro, empatía y apoyo, durante el desarrollo de cada técnica el grupo participante ganó autoconocimiento valioso de sí mismo y de los demás ya que logro reconocer en las otras personas semejanzas en cuanto a necesidades, dificultades y formas de resolución de problemas.

Fase de Desarrollo

En la aplicación del programa de intervención, los objetivos se cumplieron de forma satisfactoria, las expectativas se cubrieron desde inicio de la actividad con la primera técnica hasta la segunda donde los participantes expresaron sus emociones de manera abierta sin cohibiciones. Dentro de la dinámica surgida se dio la oportunidad de procesar varios participantes. Se logró que los mismos se conectaran con sus emociones y se despojaron de situaciones causantes de stress, angustia e inconformidad.

En el momento en que se llegó a la actividad del sobre, los participantes se mostraron serenos, centrados y con ánimo de continuar con la actividad, manifestando sentirse muy a gusto con la experiencia.

Fase evaluación

Se realizó de manera ordenada previamente a la selección de las técnicas, las cuales fueron planificadas de manera minuciosa, adaptadas a las necesidades del grupo y siguiendo los objetivos formulados en el proyecto, De igual forma se tomaron en cuenta los riesgos que podían surgir. Durante la intervención se resolvieron situaciones imprevistas de forma natural, se promovió el cambio de conducta de manera democrática, ya que los participantes se adueñaron del aprendizaje. Lo anterior deja ver que el facilitador cumplió con sus funciones.

Para evaluar el taller se entregó a los participantes un día después de la intervención un instrumento con información referida a la realización de la actividad, de forma espontánea cada uno empezó a dar su impresión, casi todos agradecieron y exaltaron la actividad manifestando que debía hacerse más seguido. El día de la intervención en presencia de la docente evaluadora los participantes expresaron lo bien que se sentían y lo importante de repetir experiencias como la vivida, la directora del plantel agradeció y dejó abierto el espacio para futuras actividades.

Dificultades encontradas

En primer lugar en el país se desarrollaba un clima de tensión, acompañado de marchas, cierres de vías de acceso, manifestaciones. El acceso a diferentes espacios era de riesgo para todos los participantes incluida la facilitadora y la docente evaluadora.

En segundo lugar la condición para realizar el taller. Por parte de la dirección del plantel el personal debía cumplir en las instalaciones horario no se podía suspender actividades, esto motivo a que la intervención se realizara en el plantel y no en el espacio que se había planificado, un lugar fuera del plantel en un ambiente de campo. Otra dificultad encontrada fue la inasistencia de la coordinadora de cultura, la cual estaba invitada a la actividad, hasta el momento se desconoce las causas.

Impresión de las participantes

Al llegar las participantes mostraron interés y curiosidad, comentaban sentirse bien atendidas, se sorprendieron al ver el salón lleno de cojines y mantas, comentaban entre ellas que será lo que vamos a hacer. A la hora de entrar al espacio dispuesto para el almuerzo quedaron sorprendidas por la decoración, el trato que recibieron y lo consentidas que se sentían. Hacían comentarios sobre ser tratadas como reinas. “Debe repetirse esta experiencia.”

Al momento de despedirse agradecieron la actividad y solicitaron a la docente evaluadora que se repitieran actividades donde se ayude al grupo a mejorar, en cuanto

a la facilitadora recibió felicitaciones por su trabajo de igual forma le solicitaron realizar seguidamente actividades grupales. La directora del plantel quien compartió el almuerzo más no asistió al taller pidió que se continuara con el trabajo y ofreció todo su apoyo.

Análisis de los procesos del grupo

En este espacio se evalúa el proceso del grupo, donde se describen las etapas de desarrollo del grupo intervenido. Este proceso está fundamentado en el modelo de desarrollo de Schütz (1969).

Etapa de inclusión: Para mitad del año el plantel inicio una serie de cambios, la directora fue jubilada y en su lugar zona educativa postulo a una docente de aula del mismo plantel como directora sin tomar en cuenta que el personal ya tenía una docente postulada, el personal se molestó y reaccionó de forma violenta ya que consideraba una arbitrariedad la decisión, la cual paso por encima de las opiniones del personal. Los nuevos (docentes, personal de ambiente) ingresos comentaron sentirse rechazados, viven una situación de stress prefieren mantenerse alejados no saben cómo acercarse al grupo.

En lo referido a las conductas en la intervención en la primera técnica algunas participantes se agrupaban en triadas sin dejar espacio para que otras se acercaran o participaran con ellas. Algunos mostraron conductas extrovertidas y otras de introversión.

Etapa de control: En esta etapa se comportaron como si estuvieran compitiendo entre ellos, se evidenció como una de los participantes dominaba al grupo y la mitad la seguía, mientras que unas miraban sin participar, otros se daban a realizar la actividad colaborando entre ellos.

Etapa de afecto: Para la realización de esta técnica los participantes se mostraron centrados, ya no se ubicaban en el mismo grupo se incorporaron cerca de compañeros con los cuales no compartían. Mientras escuchaban con atención a los compañeros la postura corporal era de aceptación, respeto, no habían murmullos. Al final cada participante reconoció el esfuerzo y compromiso de sus compañeros, elogiando su trabajo y reconociendo la existencia de más similitudes entre ellos.

Evolución de la etapa del grupo personal docente, personal administrativo y personal de ambiente. U.E Guigue



Fuente: Higuera (2017), basado en la representación gráfica de evolución del grupo según Schütz (1996)

Efectos de la intervención Grupal

Presentación de los resultados

En este sentido se presentan los resultados generales del instrumento aplicado antes y después de la intervención.

A fin de determinar los efectos de la intervención con el fin de propiciar la cohesión grupal en el personal docente, administrativo y de ambiente de la U.E.B Guigue, se aplicó un cuestionario con doce (12) ítems antes y después de la intervención. Los ítems contienen las opciones: siempre, casi siempre, a veces y

nunca. El instrumento contiene información referente a aspectos relacionados con el funcionamiento del grupo, donde los participantes responden a preguntas relacionadas a: como sienten que son tratadas por sus compañeros, sentimientos y acciones.

Presentación de los Resultados

A Nivel de Pre – test

A continuación se muestra los resultados de la aplicación del pre – test en donde la frecuencia de valores evidencia la necesidad de abordar la variable focalizada la cohesión grupal:

Cuadro N° 9

Resultados del pre- test

Ítems	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	f	%	f	%	F	%	f	%
1	1	10	2	20	2	20	5	50
2	3	30	4	40	2	20	1	10
3	5	50	3	30	2	20	0	0
4	1	10	1	10	3	30	5	50
5	6	60	2	20	2	20	0	0
6	5	50	3	30	2	20	0	0
7	2	20	3	30	3	30	2	20
8	4	40	3	30	2	20	1	10
9	5	50	3	30	2	20	0	0
10	3	30	3	30	2	20	2	20
11	1	10	1	10	3	30	5	50
12	1	10	1	10	2	20	6	60

Fuente: Higuera (2015) Datos tomados del test aplicado antes de la intervención.

Interpretación

En el cuadro anterior se evidencia los resultados obtenidos por los participantes, al ser aplicado el test de JJ Arróspide de (1962), citado por J, M Cornejo sobre las técnicas de análisis grupal, los resultados muestran las expresiones de los participantes sobre como percibe cada uno las relaciones dentro del grupo. Qué importancia otorga al trabajo en grupo, como sienten que son tratados. Los porcentajes varían, en el caso de la confianza un 20% considera que sus compañeros se burlan de ellos.

Un aspecto que destaco significativamente, fue el alto porcentaje 50% que responde no compartir sus opiniones con el grupo, con relación al ítems 10 ocurre algo curiosos los extremos tienen los intermedios con los mismos porcentajes, en este caso 30% indicó que siempre deja que los demás decidan sobre las cosas que hay que hacer, 30% casi siempre deja que los demás decidan que hay que hacer. Estos indicadores estiman el nivel de confianza existente, evidenciando la falta de cohesión entre los participantes.

Otros aspectos que refleja la falta de cohesión son las percepciones sobre si son o no tomados en cuenta y la idea de cambiar algunos de sus compañeros de grupo si pudieran.

Gráfico N° 1
Resultados del pre-test

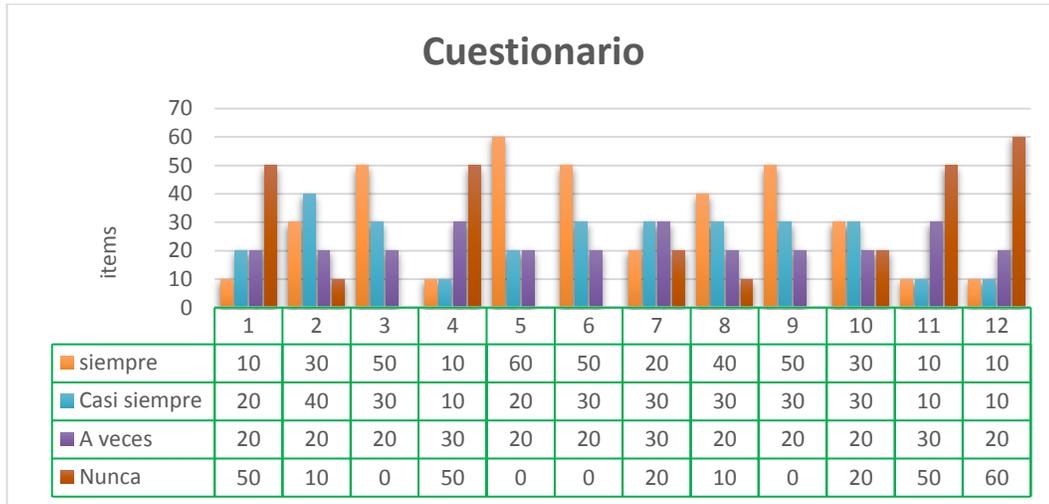


Gráfico N° 2 Resultados del pre-test Fuente: Higuera (2017)

Interpretación: Al examinar los resultados de las respuestas de los participantes antes de la aplicación del programa de intervención respecto a cohesión grupal se registra un porcentaje alto de componentes que llevan a justificar la intervención del grupo respecto a la variable. Donde Subyace en el grupo una atmosfera de conflicto e incongruencias, por un lado se manifiesta interés por comunicar pero al mismo tiempo se tiene dificultades para manifestar opiniones e ideas.

A Nivel de Post – test

A continuación se muestra los resultados de la aplicación del instrumento de post – test, en el que se puede observar un incremento significativo de las frecuencias en cuanto a los resultados obtenidos en el pre- test.

Cuadro N° 10
Resultados del pos- test

Ítems	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1	0	0	0	0	3	30	7	70
2	6	60	3	30	1	10	0	0
3	7	70	2	20	1	10	0	0
4	6	60	2	20	2	20	0	0
5	6	60	2	20	2	20	0	0
6	6	60	3	30	1	10	0	0
7	2	20	3	30	3	30	2	20
8	6	60	2	20	2	20	0	0
9	7	70	2	20	1	10	0	0
10	0	0	1	10	4	40	5	50
11	0	0	1	10	3	30	6	60
12	0	0	0	0	2	20	8	80

Fuente: Higuera (2017) datos tomados del pos -test aplicado después de la intervención

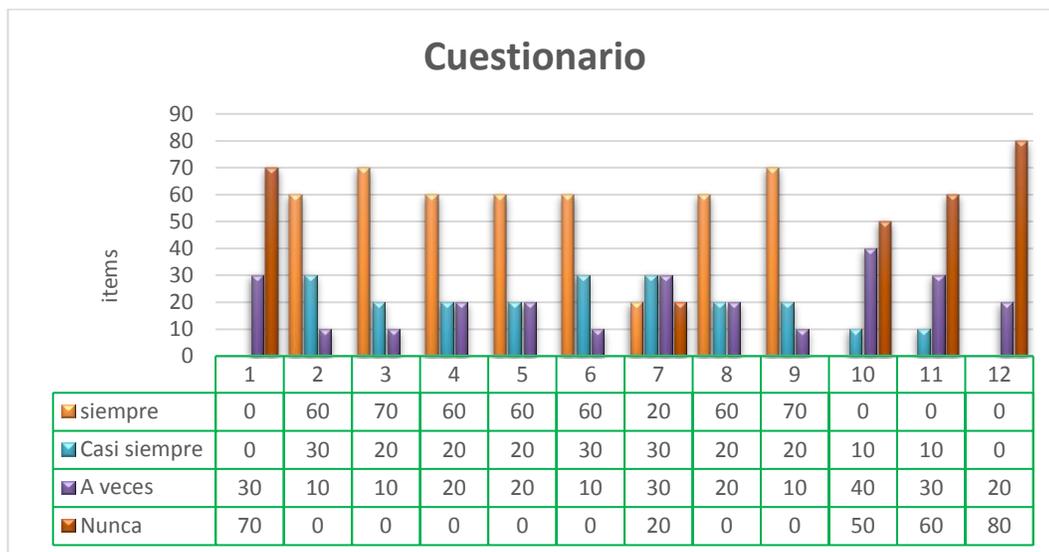


Gráfico N° 3 resultados obtenidos del post- test fuente Higuera (2017)

Interpretación:

En este gráfico se muestra que el 80% de los participantes mostraron cambios significativos luego de la intervención, donde se evidencia la modificación de aspectos como: Nivel de escucha, aceptación, cooperación, integración, respeto, tolerancia. Todos los anteriores aspectos indispensables para la cohesión grupal.

Se aprecian cambios de percepción por ejemplo en el ítems 10 “creo que mis compañeros se burlan de mi” porcentaje antes de la intervención 10%, después de la intervención el porcentaje bajo de 10% a 0, de igual forma se observa un aumento como paso en el ítems 10, donde aumenta el nunca cambiaría a mis compañeros, evidenciando la existencia de aceptación del otro como es. En general la intervención favoreció la disposición al cambio de los participantes.

En presente gráfico se muestra la relación entre los dos instrumentos de pre – test y post – test, para verificar el cambio que se produjo antes y después de la aplicación del programa.

A Nivel de Pre – Test y Post – Test

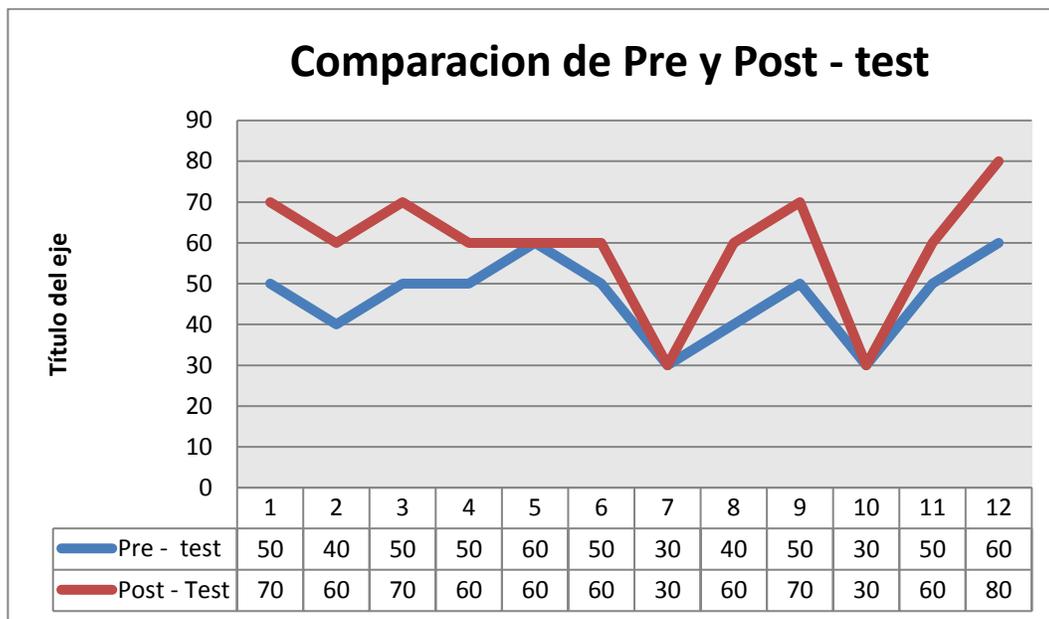


Gráfico N° 4 Diferencia entre pre- test y post – test Fuente Higuera (2017)

Interpretación:

En la comparación de la aplicación de los instrumentos de Pre – test y Post – test se puede evidenciar el incremento de un 10 % de efectividad del programa de intervención. Los resultados sustentan, que los indicadores que miden la variable sobre cohesión grupal y la efectividad del programa de intervención, como resultado de la aplicación del pre-test y post-test muestran una disminución en comparación con las primeras respuestas de los participantes la cual arrojo un resultado negativo en comparación con los resultados del post- test aplicado después de la intervención.

Análisis por variables

Variable Independiente: programa de Intervención

La planificación se desarrolló tomando el diagnóstico inicial, donde se destacaron: calidad, cantidad y manejo de recursos para ejecutar el programa de intervención. Como resultado los participantes se mostraron participativos, ansiosos, dispuestos a participar y lograr mejorar las relaciones interpersonales. Para tal efecto se diseñaron las técnicas adecuadas a fin de cumplir con los objetivos: fomentar un clima agradable y cálido donde los participantes se sientan dispuestos a cumplir con las tareas, entendiendo la importancia de darse cuenta de sus limitaciones, practicar y hacerse responsable de su crecimiento, aumentar la tolerancia fomentando la escucha activa.

Variable Dependiente: Cohesión grupal

Los resultados mostraron que los participantes se conectaron afectivamente, dándose permiso para vivir la experiencia del momento de manera fluida, con respeto hacia el otro y en disposición a mirar las diferencias como algo natural y necesario de cada persona pues es su característica personal.

Variable Interviniente: La comunicación

Esta dimensión fue de gran importancia durante todo el proceso la forma de expresarse de cada participante se empezó a ver diferente, más clara, fluida

permitiendo una interacción de mayor confianza, se evidenció como en la última técnica cada uno mantenía la mirada puesta en el compañero que intervenía, mostrando disposición y aceptación, de igual manera quienes al principio poco hablaban se dieron el permiso de comentar inquietudes, descontentos, cada comentario era congruente con sus palabras.

Interpretación de los resultados

Cualitativamente

En relación a la intervención se considera resultado efectiva, por cuanto se evidenció que los participantes mostraron en todo momento disposición para realizar las técnicas planificadas, además de proponer actividades para mantener el clima laboral que esperan llevar de ahora en adelante. En torno a lo anterior se debe destacar la efectividad de los procesos grupales los cuales se cumplieron siguiendo un orden y de manera congruente. Al mismo tiempo al estar cohesionados el grupo estará en la disposición de cumplir los objetivos institucionales y personales, los cuales son requeridos para mantener la calidad del proceso del que son responsables desde sus roles.

Cuantitativamente

De acuerdo a los resultados obtenidos y registrados en los gráficos se pudo evidenciar los cambios significativos del personal de igual manera se observa que dichos cambios son producto de la calidad de los procesos grupales.

Conclusiones

Los resultados obtenidos después de la aplicación del programa de la intervención (taller), de los objetivos propuestos con miras a atender las necesidades encontradas en el grupo arrojan que la variable cohesión grupal y la dimensión comunicación efectiva mostro cambios significativos. A este respecto se realiza la valoración de los mismos llegando a la siguiente conclusión.

La aplicación del programa a los docentes, personal administrativo y de ambiente de la U.E.B Guigue logro fortalecer la cohesión grupal y mejorar la comunicación, esto se demostró a través de las reacciones de los participantes: el interés en realizar las actividades y el compromiso de ejecutar los ejercicios. Los participantes realizaron un gran esfuerzo ya que durante la intervención afloraron situaciones que para muchas no estaban claras, los sentimientos se desbordaron y dieron paso a un encuentro consigo mismo y con el otro, lo cual motivo a que todos decidieran expresar de forma abierta y sincera sus emociones.

Hubo un dase cuenta, el cual se origino cuando empezaron a mirarse unas a otras, reconocieron el valor sí mismas y el de sus compañeras. Al escuchar al otro atentamente se aclararon los conceptos errados, de esta manera los participantes se dieron cuenta que existe diversidad en las opiniones y que el hecho de pensar diferente no tiene por qué significar generar un conflicto.

Alcances

Desde el punto de vista como investigador la experiencia ha sido trascendente, ya que permitió alcanzar un vasto conocimiento de manera empírica ya que se puede pasear por los espacios en una suerte de ensayo para luego en la marcha ir tomando la naturaleza científica propia del programa de intervención.

Uno de los grandes aspectos tiene que ver con el compromiso de dejar un conjunto de estrategias base para la aplicación de futuras intervenciones en otras instituciones con problemas de cohesión y comunicación. No cabe duda que la práctica llevada a cabo repercute en los diferentes aspectos cognitivo, afectivo tanto de los participantes como del investigador.

Recomendaciones

Una recomendación para la institución U.E.B Guigue a fin de mantener las relaciones laborales bajo un clima de cooperación, flexibilidad y homogeneidad es que se mantengan talleres dirigidos al crecimiento personal, sirviendo la presente investigación como sustento teórico.

Otra recomendación es llevar seguimiento y acompañamiento al personal, estar atentos a los cambios y registrarlos. Servir de ejemplo al personal asistiendo a los talleres de dinámica de grupo.

Promover ante las autoridades Zona Educativa talleres de formación en dinámica de grupo a fin de formar más y mejores profesionales en el manejo de los grupos.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, J. (2012). La intervención grupal: una lectura de los conceptos de Enrique Pichón Riviere: artículo de reflexión investigativa. Revista electrónica de psicología Iztacala. México. Vol.14
- Arias, Fidas (1999). **El Proyecto de Investigación: guía para su elaboración.** Editorial Episteme 3ra Edición. Caracas.
- Arias, Fidas (2006). **El proyecto de investigación introducción a la metodología científica.** Editorial Episteme. 6ta Edición. Caracas.
- Bisquerra, R (2004). **Método de Investigación Educativa.** Barcelona: CREAC
- Busot, Aurelio (2006) **Investigación Educativa.** Ediciones LUZ. Maracaibo
- Carron, A., Brawley, R. L., y Widmeyer, W.N. (1998). La medición de la cohesión en los grupos deportivos. En J. L. Duda (Ed.): Los avances en el deporte y la medición de la psicología del ejercicio (pp. 213-226). Morgantown, WV: Fitness Tecnología de la Información
- Cirigliano y Villaverde. (2000), **Dinámica de Grupos y Educación.** Editorial Humanitas. Buenos Aires – Argentina
- Dinámica de grupo (2013). **Dinámica de grupo.** Artículo digital. Documento en línea, disponible en: <http://www.articuloz.com/psicologia-articulos/dinamica-de-grupo-957594.html>. Consulta 2016, Junio 20.
- Duberman, Y. (1985) El papel de la Cohesión de los grupos pequeños en el funcionamiento del colectivo primario de producción. En fuentes, M (Ed.) Selección de Lecturas de Dinámicas de los Procesos Grupales. Pueblo y Educación. La Habana.
- Martínez M. (1999). **Comportamiento Humano.** México, Edit. Trillas.
- Robins, S. (2004), **Comportamiento Organizacional.** México, Pearson Educación.
- Hernández y Otros. (2004), **Metodología de la Investigación,** México. Editorial Mc. Graw Hill.
- Palella y Martins (2010) Metodología **de Investigación Cuantitativa.** 3ra Edición Editorial FEDEUPEL.
- Perls, F. (1975). El enfoque gestáltico. S. de Chile. Ed. Cuatro vientos

- Ruiz, L. (1998). **Instrumento de Investigación Educativa**. Barquisimeto. Ideal.
- Sabino, C. (2009) **El proceso de la investigación científica**. Segunda edición. Editorial LIMUSA. Noriega. Editores, México.
- Sánchez, J. (2004) Psicología de los grupos. Teorías, procesos y aplicaciones. Editorial Mc. Grawhill. México. Pág. 241-263
- Sherif (1966) Group Conflic and Coperation: **Their Social psychology. Roles-status y Normas.**
- Sampieri, R y otros (2006) metodología de la investigación Científica. Mac Graw Hill. México p.288
- Tamayo y Tamayo, Mario (2009). **El Proceso de la Investigación Científica**. Editorial Limusa S.A Editores. M
- Widmeyer, W.N., Brawley, L.R., y Carron A.V. (1985). Measurement de la cohesión de los equipos de deporte: El cuestionario ambiente de grupo. Londres, Canadá: Spodym Publishers.

ANEXOS

Anexo A instrumento aplicado



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DINÁMICA DE GRUPO



ESTIMADO TRABAJADOR/A

El presente cuestionario es confidencial y anónima, ha sido diseñado con el fin de recabar información necesaria para el desarrollo de la investigación titulada Programa de intervención para la Cohesión Grupal en el personal docente, administrativo y de ambiente de la U.E.B Guigüe.

Instrucciones:

- A.- No escriba su nombre
- B.- Lea cuidadosamente cada enunciado
- C.- Encierre en un círculo la alternativa que considere
- D.- Cualquier duda consulte al encuestador
- E.-Conteste con sinceridad todas las interrogantes.

	ITEM	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1	Creo que mis compañeros se burlan de mi				
2	Creo que soy un miembro muy importante en la escuela				
3	Los miembros de la escuela respetamos a los compañeros				
4	Me cuesta aclarar las dudas con el grupo				
5	El grupo se reúne frecuentemente				
6	Siempre estoy atento a lo que dice el grupo				
7	Me gusta que me den la razón cuando discutimos sobre un tema				
8	En el grupo manejamos bien las situaciones difíciles				
9	Me siento cómodo y agrado con mis compañeros				
10	Dejo que los demás decidan sobre las cosas que hay que hacer				
11	Siento que cada vez que hablo se me ignora				
12	Cambiaría algunos de mis compañeros				

Gracias

Anexo B. Manual del Facilitador

Objetivo: Identificar el rol que representa o presenta el individuo dentro del grupo	
Nombre de la Técnica: Congelado	
Origen /Autor:	Licdo. Gustavo García, adaptación Sandra Higuera
Contenido:	Darse cuenta. Tomar conciencia de su participación dentro del grupo
Descripción:	Todos forman una figura, por turnos toman una posición para representar una forma a la cual cada participante agregara algo personal.
Nivel de Grupo	En formación
Tamaño del Grupo	9 docentes, 2 personal administrativo 2 ambiente
Edades	De 26 a 55 años
Dirigido a:	Docentes, administrativo y personal de ambiente
Tiempo:	90 minutos
Actividades	
Facilitador	Participante
<ul style="list-style-type: none"> .-El facilitador da la bienvenida. .- Da las instrucciones claras y precisas. .- Se forma un afile uno al lado del otro, el primer participante se ubica de frente a la fila y realiza una postura seguida de una historia quedándose en estatua. .- El participante que sigue debe esperar su turno hasta escuchar la palabra “copia” para entrar y quedar como el congelado. .- Pasan uno a uno dando continuidad a la historia. .- Terminada toda la fila se espera unos segundos para visualizar el último congelado .- Se invita a las participantes a estirarse y luego a sentarse formando un círculo 	<ul style="list-style-type: none"> .-Escuchan atentos a la facilitadora .-Siguen las instrucciones .- Entra el primer participante inicia una historia y luego se queda congelado .- Cada participante representa el congelado anterior debe adoptar la misma posición. .- Siguen la historia .- Los participantes se quedan en sus posiciones visualizando el último participante. .- Se sientan en círculo para compartir la experiencia
Recursos: Humanos: Participantes, facilitadora	
Materiales:	
Riesgo:	Que alguna de las presente se niegue a realizar la actividad, que se presenten varios procesos.
Procesamiento:	Se vieron dentro del grupo como, tomaron conciencia, reconocieron su participación y aportes
Evaluación (Afectiva-Aprendizaje)	Me sentí... Me di cuenta de... Es importante que...

Objetivo: Favorecer la confianza y la cohesión grupal de los participantes	
Nombre de la Técnica: La carpa	
Origen /Autor:	Licdo. Gustavo García, adaptación Sandra Higuera
Contenido:	Vivir y sentir la realidad del presente, confianza en el otro.
Descripción:	Reunidos en círculo se preparan para con una estructura metálica construir una carpa de circo
Nivel de Grupo	En formación
Tamaño del Grupo	9 docentes 2 administrativos y 2 personal de ambiente
Edades	26 a 55 años
Dirigido a:	Docentes, administrativo y personal de ambiente
Tiempo:	120 minutos
Actividades	
Facilitador	Participante
<ul style="list-style-type: none"> .- Invita a los participantes a ponerse de pie. .- Da las instrucciones .- Tomar entre todos una estructura de metal .- Luego entre todos levantan una carpa para simular un circo, casa o tienda de campaña deberán utilizar los materiales que se encuentren en los alrededores .- Levantada la carpa, tienda o casa se espera para visualizar las reacciones de los participantes. .- Se invita a los participantes a ubicarse en el espacio del salón para comentar 	<ul style="list-style-type: none"> .- Se ponen de pie .- Siguen las instrucciones .- Entre todos toman la estructura .- Se ordenan para levantar la carpa, tienda de campaña o casa utilizando todos los recursos disponibles .- Los participantes celebran la meta realizada. .- Se ubican en un lugar del salón cómodo para ellos.
Recursos: Humanos:	
Materiales: Estructura metálica, colores, marcadores, papel bond, tela	
Riesgo:	Que algún participante se lesione, que alguno de ellos se niegue a participar, que no logren armar la carpa
Procesamiento:	reconocen la importancia del trabajo en equipo, nivel de comunicación, sinergia
Evaluación (Afectiva-Aprendizaje)	Sentí que... Me di cuenta del trabajo que... Pensé que... Entendí que...

Objetivo: Asumir la responsabilidad de sí mismo y sus acciones frente al grupo	
Nombre de la Técnica: El sobre	
Origen /Autor:	Licdo. Gustavo García, adaptación Sandra Higuera
Contenido:	Responsabilidad Aceptación de las cosas tal y como son.
Descripción:	Con un dado gigante se lanzara las veces tantos participantes estén, el número corresponde a un sobre que contiene una frase de reflexión y/o compromiso.
Nivel de Grupo	En formación
Tamaño del Grupo	9 docentes, 2 administrativos, 2 personal de ambiente
Edades	26 a 55 años
Dirigido a:	Docentes, administrativo y personal de ambiente
Tiempo:	120 minutos
Actividades	
Facilitador	Participante
<ul style="list-style-type: none"> .- Se pide al grupo ponerse de pie para realizar la dinámica. .- Uno por uno siendo ellos quienes decidan el orden lanzan el dado en el momento que la facilitadora lo indique. .- Toma el sobre que corresponda al número que salió en el dado no debe abrirlo hasta que todo el grupo haya pasado. .- El último no lanza el dado toma el sobre y se ubica junto al resto del grupo. .- Hacer un círculo para hablar de la experiencia .- El facilitador indica que abran el sobre y comenten. 	<ul style="list-style-type: none"> .- Se ponen de pie .- Lanza el dado .- Toma el sobre , espera a que todo el grupo pase para abrir el sobre .- Toma el sobre y se ubica junto a los compañeros. .- Con el sobre en mano se sientan haciendo un círculo para comentar la experiencia. .- Abren el sobre y comentan
Recursos: Humanos: Participantes, facilitadora	
Materiales: sobre blanco	
Riesgo:	Que no estén los 1 participantes, alguno de los participantes no quiera agarrar el sobre
Procesamiento:	Se identificaron con la situación, se dieron cuenta de su responsabilidad
Evaluación (Afectiva- Aprendizaje)	Comentarios que se lleva de la actividad, Me sentí... aprendí... Recordé que...



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DINÁMICA DE GRUPO



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, **CARMEN LUISA MAYZ OJEDA**, titular de la cedula de identidad Número V- **6.513.706**, de profesión Licda. En **TRABAJO SOCIAL** con título de postgrado en **Maestría en Orientación y Asesoramiento y Especialista en Dinámica de Grupo** y cuyo principal lugar de trabajo es **Dirigir la Fundación de Apoyo a Persona en Diversidad - FAPEDI** se hace constar que actuó como experto en la validación del presente instrumento, en los aspectos de claridad, coherencia, pertinencia y congruencia para ser aplicado a la población en estudio.

Este instrumento tiene como finalidad recabar información para el desarrollo de la investigación titulada “PROGRAMA DE INTERVENCIÓN SOBRE LA COHESIÓN GRUPAL EN EL PERSONAL DE LA U.E.B GUIGUE”. Presentado por la ciudadana Sandra Milena Higuera Uscategui de la cedula de identidad N° V- 12956211

El referido instrumento constituye parte importante del Trabajo Especial de Grado para optar al título de Especialista en Dinámica de Grupo, el cual se realiza en la Universidad de Carabobo en el área de estudios de postgrado, en ciudad de Valencia, estado Carabobo.

Los resultados correspondientes a las expectativas, se registran en el formato suministrado por el interesado.

Firma

JUICIO DE EXPERTO
ESCALA DE OHESIÒN GRUPAL

Título del trabajo “PROGRAMA DE INTERVENCIÓN SOBRE LA COHESIÒN GRUPAL EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA BOLIVARIANA GUIGUE VALENCIA ESTADO CARABOBO.

Autor: Higuera Uscategui Sandra Milena

Evaluador: Maíz Carmen

Marque con una (X) en el espacio correspondiente al criterio que a su juicio le parezca, respecto a la claridad, coherencia, pertinencia y congruencia de los ítems relacionados con el objetivo.

ÍTEM	CLARIDAD		COHERENCIA		PERTINENCIA		CONGRUENCIA	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								

Observaciones:

Firma del Experto

CONTENIDO/ ÍTEM	DEJAR	MODIFICAR	ELIMINAR	CONCLUIR	OBSERVACIONES
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					

OBSERVACIONES

Firma del Experto

Anexo D



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DINÁMICA DE GRUPO**



La presente entrevista tiene como objetivo recaudar información sobre el nivel de cohesión grupal en el personal docente, administrativo y de ambiente de la U.E.B Guigüe

Entrevista semi – estructurada

Fecha: 30/07/20

Lugar: Dirección del plantel

Entrevistado/a: Directora del plantel

- 1.- El personal de la institución cumple con sus funciones
- 2.- El personal docente hace su trabajo sin entusiasmo, solo por el hecho de cumplir.
- 3.- El personal administrativo hace su trabajo sin entusiasmo, solo por el hecho de cumplir.
- 4.- El personal de ambiente hace su trabajo sin entusiasmo, solo por el hecho de cumplir.
- 5.- El personal mantiene contacto cercano como para desarrollar simpatía o antipatía.
- 6.- El personal de ambiente, administrativo y docente expresan libremente sus ideas
- 7.- Conoce de la existencia subgrupos en la institución
- 8.- Algunos miembros tienen influencia sobre sus compañeros
- 9.- Algunos miembros de la institución son considerados poco o nada colaboradores.
- 10.- Prestan apoyo a los nuevos ingresos
- 11.- Hay personas que siempre están en desacuerdo con lo que se dice
- 12.- Existe alguna persona que le cueste integrarse al grupo
- 13.- En líneas generales que piensa le hace falta al grupo.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DINÁMICA DE GRUPO



El cuestionario que se muestra a continuación tiene como objetivo evaluar el desempeño de la facilitadora en la intervención grupal realizada el 19 de julio de 2017, aplicado al personal docente, administrativo y de ambiente de la U.E.B Guigue. Se agradece seleccionar una de las cuatro (4) alternativas presentadas, marque con una X la opción que considere.

Evaluación

Contenido	Excelente		Adecuado		Regular		Deficiente	
	f	%	F	%	F	%	f	%
Temas abordados								
Técnicas Utilizadas								
Manejo del tiempo								

Ambiente	Excelente		Adecuado		Regular		Deficiente	
	f	%	F	%	F	%	f	%
Espacio físico usado								
Atmosfera y confort								
Ambientación								
Material utilizado								

Facilitadora	Excelente		Adecuado		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Instrucciones dadas								
Dominio del grupo								
Tono de voz								
Manejo del lenguaje								

Alimentos e hidratación	Excelente		Adecuado		Regular		Deficiente	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Refrigerio								
Almuerzo								